



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Janne Mattila

---

## Työhyvinvointi Soite ensihoitopalvelussa

Opinnäytetyö

Kevät 2024

YAMK Kliininen asiantuntijuus



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: YAMK

Suuntautumisvaihtoehto: Kliininen asiantuntija

Tekijä: Janne Mattila

Työn nimi: Työhyvinvointi Soite ensihoitopalvelussa

Ohjaaja: Mari Salminen-Tuomaala, TtT, yliopettaja

Vuosi: 2024

Sivumäärä: 74

Liitteiden lukumäärä: 4

---

Kehittämistyön taustalla ovat terveydenhuollossa monista eri syistä korostuneet työhyvinvoinnin haasteet, jotka koskevat myös ensihoitajia.

Kehittämistyön tarkoitus oli kuvata, mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiin ensihoitajien kokemana. Tutkimuksen tavoite oli tuottaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä johtamisen ja esihenkilötyön sekä ensihoitajien elämänhallinnan ja resilienssin näkökulmista.

Tutkimustehtävät olivat seuraavat: Mitkä työntekijän elämänhallintaan ja resilienssiin liittyvät tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin? Mitkä johtamiseen, esihenkilötyöhön ja organisaatioon liittyvät tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?

Kehittämistyö toteutettiin monimenetelmäisesti, aineistonkeruu toteutettiin kyselyllä, SWOT-analyysillä sekä aivoriihen avulla. Kyselyn tuottamaa määrällistä aineistoa analysoitiin hyödyntäen Webropol-, Word- sekä Excel-ohjelmia. Avointen kysymysten sekä SWOT-analyysin aineistoa analysoitiin deduktiivisen sisällön analyysin avulla. Aivoriihessä tuotettiin ajatuksia ja konkreettisia toimia, joilla pyritään vaikuttamaan kyselyssä esiin nousseisiin työhyvinvoinnin haasteisiin.

Kehittämistyön perusteella ensihoitajat kokevat työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi esihenkilötyön luotettavuuden ja esihenkilön arvostuksen. Lisäksi koetaan, että työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi työympäristö ja hyvä fyysinen työ- ja toimintakyky.

---

<sup>1</sup> Asiasanat: Työhyvinvointi, esihenkilötyö, johtaminen, elämänhallinta

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Degree programme: Master's Degree Programme in Development of Health Care and Social Services, Advanced Practice Nursing

Specialisation: Advanced Clinical Nursing

Author/s: Janne Mattila

Title of thesis: Occupational well-being in the Soite first aid service

Supervisor(s): Mari Salminen-Tuomaala, PhD, Principal Lecturer

Year: 2024

Number of pages: 74

Number of appendices: 4

---

The background of the study are the challenges of well-being at work, which have been highlighted in health care field for many different reasons, and which also concern emergency medical services paramedics.

The purpose of the study was to describe which factors have the greatest impact on occupational well-being as experienced by paramedics. The aim of the research was to produce information about the factors affecting well-being at work, from the perspectives of management work, as well as life management and resilience. The research tasks were as follows: Which factors related to the employee's life management and resilience affect well-being at work? Which factors related to management and organization affect well-being at work?

The study was carried out using a multi-method approach, data collection was carried out with a survey, SWOT analysis and brainstorming. The quantitative material produced by the survey was analyzed using Webropol, Word and Excel programs. The data from the open questions and the SWOT analysis were analyzed using deductive content analysis. In the brainstorming, ideas and concrete actions were produced, which aim to influence the challenges of occupational well-being that emerged in the survey.

Based on the study, paramedics feel that the reliability of front-line work and the value of front-line workers are the factors affecting their well-being at work. In addition, it is felt that well-being at work is influenced, for example, by the work environment and good physical work, - and ability to function.

---

<sup>2</sup> Keywords: Occupational well-being, management work, derivation, life management

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo .....	7
1 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	9
2 TYÖHYVINVOINTI .....	11
2.1 Työhyvinvoinnin käsite.....	11
2.2 Työhyvinvointi ensihoidossa .....	13
2.3 Työn imu.....	14
3 JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ .....	16
3.1 Luotettava esihenkilö .....	16
3.2 Arvostava esihenkilö .....	18
3.3 Osallistaminen päätöksenteossa .....	19
3.4 Psykologinen turvallisuus.....	20
3.5 Työpaikan arvot .....	22
4 ELÄMÄNHALLINTA JA RESILIIENSSI.....	24
4.1 Stressi.....	25
4.2 Fyysinen työ- ja toimintakyky .....	26
4.3 Henkinen työ- ja toimintakyky .....	28
4.4 Työelämätaidot .....	29
4.5 Palautuminen.....	29
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	32
6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS .....	33
6.1 Aineistonkeruumenetelmät .....	33
6.1.1 Kysely .....	34
6.1.2 Aivoriihi .....	35

6.1.3	SWOT- nelikenttäanalyysi.....	36
6.2	Aineiston analysointi .....	36
7	KEHITTÄMISTYÖN TUTKIMUSTULOKSET .....	38
7.1	Vastaajien taustatiedot .....	38
7.2	Ensihoitajien kokemukset johtamisen ja esihenkilötyön yhteyksistä työhyvinvointiin .....	39
7.2.1	Luotettava esihenkilö .....	40
7.2.2	Arvostava esihenkilö .....	41
7.2.3	Osallistaminen päätöksenteossa .....	42
7.2.4	Psykologinen turvallisuus.....	43
7.2.5	Työpaikan arvot .....	44
7.2.6	Ensihoitajien kokemuksia johtamisesta ja esihenkilötyöstä .....	45
7.3	Ensihoitajien kokemukset elämänhallinnan ja resilienssin yhteydestä työhyvinvointiin .....	46
7.3.1	Stressi.....	47
7.3.2	Fyysinen työ- ja toimintakyky .....	48
7.3.3	Henkinen työ- ja toimintakyky .....	49
7.3.4	Työelämätaidot .....	50
7.3.5	Palautuminen .....	51
7.3.6	Kokemukset elämänhallinnan ja resilienssin vaikutuksista työhyvinvointiin.....	52
7.4	SWOT- analyysin tuottamia tuloksia .....	53
7.5	Aivoriihen tuottamia tuloksia .....	61
8	POHDINTA.....	64
8.1	Tutkimustulokset suhteessa johtamisen ja esihenkilötyön teoriaan .....	64
8.2	Tutkimustulokset suhteessa elämänhallinnan ja resilienssin teoriaan .....	67
8.3	Kokoava pohdinta kyselyn avointen kysymysten tuottamasta tiedosta sekä SWOT- analyysin tuloksista.....	70
8.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	72
8.5	Jatkotutkimusaiheita .....	73
	LÄHTEET .....	75

LIITTEET .....79

## Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Soite ensihoitopalvelun arvot. (Palokangas, 2023) .....	23
Kuvio 2. Työkykytalo. (Työterveyslaitos).....	27
Kuvio 3. Luotettava esihenkilö. ....	40
Kuvio 4. Arvostava esihenkilö. ....	41
Kuvio 5. Osallistaminen päätöksenteossa. ....	42
Kuvio 6. Psykologinen turvallisuus.....	43
Kuvio 7. Työpaikan arvot .....	44
Kuvio 8. Stressi.....	47
Kuvio 9. Fyysinen työ- ja toimintakyky .....	48
Kuvio 10. Henkinen työ- ja toimintakyky .....	49
Kuvio 11. Työelämätaidot .....	50
Kuvio 12. Palautuminen.....	51
Kuvio 13. Elämänhallinta ja resilienssi.....	52
Kuvio 14. Työhyvinvoinnin vahvuuksia .....	54
Kuvio 15. Työhyvinvoinnin heikkoudet.....	56
Kuvio 16. Työhyvinvoinnin mahdollisuudet .....	58
Kuvio 17. Työhyvinvoinnin uhat .....	60

Taulukko 1. Johtaminen ja esihenkilötyö ..... **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

# 1 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

Tämän tutkimuksen kohteena ovat Keski-Pohjanmaalla toimivat Soiten ensihoitopalvelun työntekijät, tutkimuksella selvitetään ensihoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointi on viime vuosina ollut monilla aloilla erityisen paljon esillä, näin asia on myös terveydenhuollon osalta. Tutkimuksen lähtökohtana voidaankin pitää sitä, että työhyvinvoinnissa yleensä ottaen on havaittu suuria haasteita. Samaan aikaan työhyvinvoinnin merkitys korostuu monestakin näkökulmasta. On ymmärretty, että asiaan kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Soite ensihoitokeskuksella on toteutettu sisäinen työhyvinvointi -kysely viimeksi vuonna 2023. Tämän lisäksi aiheesta on tehty tutkimusta muutama vuosi sitten. Palokangas (2019) on tutkinut lähiesimiestyön toteutumista ja sen yhteyksiä työhyvinvointiin ensihoitajien näkökulmasta.

Yleisellä tasolla taustoitusta ja nykytilanteen kartoitusta voidaan esittää myös seuraavan Kevan raportin pohjalta, Kevan tutkimuksia 1/2023: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Pekkarinen ja Pulkkinen, (2022 s. 13–15) toteavat, että työntekijöistä hyvinvointialueilla 77 % koki fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Koettu fyysinen työkyky on kuitenkin laskenut parin prosenttiyksikön verran kaikilla aloilla vuoteen 2020 verrattuna. Fyysisen työkyvyn kokemus vaihtelee paitsi kunnissa ammattialoittain myös koko julkisella alalla ikäryhmittäin. Kaikilla aloilla fyysisen työkyvyn kokemus on heikoin ikäryhmässä 55–67 vuotta. Sosiaali- ja terveysalan yli 55-vuotiaista työntekijöistä 22 % koki fyysisen työkykynsä heikoksi. Julkisella alalla koetusta henkisestä työhyvinvoinnista on saatu seuraavan kaltaisia tuloksia. Kolme neljästä julkisen alan työntekijästä kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Kokemus henkisestä työkyvystä on kuitenkin laskenut tasaisesti vuodesta 2016 alkaen. Kunnissa ja hyvinvointialueilla entistä harvempi, nyt kolme neljästä, koki henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Ikäryhmittäin tarkasteltuna henkisen työkykynsä heikoksi kokevien nuorten osuus on kasvanut. Hyvinvointialueiden 30–44-vuotiaista työntekijöistä 79 % koki henkisen työkykynsä hyväksi, alle 30-vuotiaista näin koki 70 %.

Lisäksi tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että työn henkisen kuormituksen koetaan kasvaneen terveydenhuollossa. Vuonna 2018 henkisesti raskaaksi työnsä on kokenut 66 %. Vuonna

2022 henkisesti raskaaksi työnsä koki jo 77 %. Tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia työn fyysisen kuormituksen osalta. Myös ajan riittämisen työn tekemiseen koetaan selkeästi heikentyneen, ja sama trendi jatkuu työhön vaikuttamisen mahdollisuuksien osalta. (mts. 26).

Tämän Kevan toteuttaman tutkimuksen tulosten tarkasteleminen kertoo mielestäni siitä, että asiaa on tärkeää tutkia, ja työhyvinvointia kannattaa ehdottomasti pyrkiä edistämään. Tähän kokonaisuuteen liittyy oleellisesti myös väestörakenteen kehitys (Tilastokeskus, 2023). Tilaston mukaan yli 75-vuotiaiden määrä kasvaa nopeasti 2020- ja 2030-luvuilla. Yhtä lailla avo-  
hoitoisuuden lisääntyminen tulee omalta osaltaan kuormittamaan ainakin joitain terveydenhuoltoalan työntekijöitä. Monisairaita potilaita asuu jatkuvasti enemmän kodeissaan, ja he tulevat tarvitsemaan monenlaisia tukitoimia sekä kotiin vietäviä palveluita. Terveydenhuollon haasteet työvoiman osalta lisäävät myös haasteita alalla työskentelevien jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Nämä kaikki edellä mainitut asiat alleviivaavat sitä tosiasiaa, että terveydenhuollon ammattilaisten työn vaativuus tulee kasvamaan. Työhyvinvoinnin tärkeyttä ei voi liiaksi korostaa, se on edellytys työssä jaksamiselle, ja lopulta koko terveydenhuollon toiminnalle.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi, työn imu ja työhyvinvointi ensihoidossa. Työhyvinvointi koostuu monista ja monenlaisista kokonaisuuksista, tässä tutkimuksessa asiaa käsitellään johtamisen ja esihenkilötyön näkökulmasta. Sen keskeisiä käsitteitä ovat luotettava esihenkilö, arvostava esihenkilö, psykologinen turvallisuus, osallistaminen päätöksenteossa ja työpaikan arvot. Toinen tutkimuksessa toteutuva näkökulma on elämänhallinta ja resilienssi, sen keskeisiä käsitteitä ovat stressi, fyysinen työ- ja toimintakyky, henkinen työ- ja toimintakyky, työelämätaidot sekä palautuminen. Elämänhallinnalla tässä yhteydessä tarkoitetaan nimenomaan työntekijän elämänhallintaa ja sen vaikutusta työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on niin sanottu yleiskäsite, josta haettiin tieteellistä aineistoa ja teoriaa kehittämistyöhön. Yläkäsitteinä toimivat johtaminen ja esihenkilötyö sekä työntekijän elämänhallinta ja resilienssi. Tiedonhakuprosessin tavoitteena oli löytää tieteellisiä vertaisarvioituja tutkimuksia työhyvinvoinnista ensihoidossa sekä yleisesti hoitoalalla. Tieteellisiä artikkeleita haettiin suomalaisesta lääke- ja hoitotieteen Medic-tietokannasta sekä kansainvälisistä PubMed- ja CINAHL-tietokannoista. Tiedonhakuprosessin hakua rajattiin niin, että lähteinä toimivat artikkelit ja tutkimukset ovat korkeintaan 10 vuotta vanhoja.

### 2.1 Työhyvinvoinnin käsite

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen artikkelissa (2022) todetaan, että työhyvinvointi ja hyvinvointi ovat käsitteinä hyvin samankaltaisia ilmiöitä. Hyvinvointi määritellään Maailman terveysjärjestön, WHO:n, (2010) mukaan kolmen hyvinvoinnin osa-alueen kautta, jotka jaetaan yksilön fyysiseen, sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvoinnin tilaan. WHO ohjeistaa myös, ettei hyvinvointia voi määrittää pelkästään sairauden tai heikkouden puuttumisen kautta. Hyvinvoinnin käsitteellä viitataan yksilön hyvinvoinnin osa-alueiden lisäksi yhteisötason hyvinvointiin. (WHO 2010.) Yhteisötason hyvinvointi pitää sisällään yksilön hyvinvointiin objektiivisesti vaikuttavia tekijöitä, kuten elinolot, työllisyyden, työolosuhteet ja toimeentulon. Työhyvinvoinnista puhutaan, kun hyvinvointi sijoitetaan yksilön työelämään.

Työhyvinvoinnin käsitettä käytetään tieteellisessä kirjallisuudessa sekä arkikeskusteluissa hyvin laajasti. Aaltonen (2020, s. 3–4) toteaa, että työhyvinvoinnin laaja-alaisuus osoittaa sen, kuinka huomattavan monia eri tapoja on myös ymmärtää työhyvinvointi. Työhyvinvointia on tutkittu suhteellisen paljon, ja erilaisia tulkintoja ja määritelmiä käsitteestä on eri tahojen kautta luotu. Termin laaja-alaisuuden takia siitä löytyy lähes rajaton määrä tietoa ja erilaisia määritelmiä. Työterveyslaitos kiteyttää hyvin monet työhyvinvointiin liittyvät lähikäsitteet. ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa”. Tämä työterveyslaitoksen määritelmä työhyvinvoinnista peilautuu hyvin tämän kehittämistyön näkökulmiin, sillä hyvin johdettu organisaatio, työhyvinvointiin vaikuttava esimiestyö sekä työntekijän elämänhallinta tulevat olemaan tarkastelun kohteina.

Hyvinvointi on yksi yhteiskunnan keskeinen tavoite, hyvinvoinnin saavuttamisessa työelämällä on oma, keskeinen roolinsa. Puttonen ym. (2016, s. 4–6) esittävät, että työelämän muutoksen myötä myös työhyvinvoinnin tarpeet muuttuvat, myös keinot työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi ovat uusien haasteiden edessä. Innovatiivisuus on tärkeää organisaatioiden ja työyhteisöjen menestymisen kannalta. Uudistumisen kyky ja oman toiminnan kehittäminen ovat tärkeässä asemassa myös työhyvinvoinnista puhuttaessa, työhyvinvointia tulee seurata, kehittää ja uudistaa. Yritysten näkökulmasta kannattavaa ja palkitsevaa on se, että hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla taloudellisesti hyvin kannattavia. Hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö ovat tuottavia ja innovatiivisia, työhyvinvointi on myös kilpailuvaltti työpaikkaa valittaessa. Lisäksi työhyvinvoinnilla on merkitystä sairauspoissaoloihin. Näin ollen satsaus työhyvinvointiin tuo panostuksen takaisin, työelämän kehittämisen viesti on, että tuottavuutta ja työhyvinvointia kannattaa pyrkiä parantamaan samanaikaisesti, koska ne tukevat toisiaan. Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, niin henkilön omaan elämään liittyvät tekijät kuin työhön liittyvät tekijät. Näiden elämän keskeisten osa-alueiden yhteensovittaminen nouseekin tärkeäksi seikaksi. Työhyvinvointi ilmenee henkilön työhön paneutumisena, toimivana yhteistyönä ja se heijastuu työn laadukkuuteen ja tuloksellisuuteen.

Työhyvinvointia ei pidetä pysyvänä tilana, vaan se muuttuu työhön liittyvien kuormitustekijöiden ja voimavaratekijöiden keskinäisen tasapainon vaikutuksesta. Tähän tasapainoon ovat vaikuttamassa esimerkiksi työpaikan, työyhteisön ja työn sisällön muutokset.

Laine (2013, s. 71–72) toteaa, että työhyvinvointi on subjektiivisesti koettu hyvinvoinnin tila, joka on herkkä muutoksille ja elää vuorovaikutuksessa muiden elämän osa-alueiden ja kokonaisyhyvinvoinnin kanssa. Ihmisen yksilöllisten ominaisuuksien ja voimavarojen lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat työn toimintaympäristö, ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka, työlainsäädäntö sekä työ- ja toimintaympäristön riskitekijöihin ja turvallisuuteen vaikuttavana työsuojelu.

## 2.2 Työhyvinvointi ensihoidossa

Työhyvinvointi hoitoalalla ja ensihoidossa koostuu pitkälti samoista tekijöistä kuin muuallakin työelämässä. On selvää, että ensihoitotyössä on kuitenkin omia erityispiirteitä, jotka heijastuvat työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työ sisältää psyykkisiä kuormitustekijöitä, lisäksi stressin sietokykyä voidaan pitää erityisesti korostuvana tekijänä nimenomaan ensihoitajan työssä. Muina työhyvinvointiin liittyvinä tekijöinä voidaan mainita esimerkiksi tiimityö, moniammatillinen työskentely sekä kyky tehdä nopeita päätöksiä. Itsenäinen työskentely vaatii tekijältään hyvää ammatillista itsetuntoa ja ammatillisen persoonan on oltava vahva. Itseensä luottaminen on edellytys laadukkaalle työskentelylle. Näitä edellä mainittuja ominaisuuksia voidaan tukea hyvällä johtamisella ja esimiestyöllä, tämän lisäksi esimerkiksi työpaikan työilmapiiri on merkityksellisessä asemassa.

Ensihoidon psyykkisistä kuormitustekijöistä löytyy aikaisempaa tutkittua tietoa. Auvinen ym. (2012, s. 12) toteavat, että ensihoitajat joutuvat ottamaan työssään huomioon turvallisuuteen, tehokkuuteen ja asiakashyötyyn liittyviä vaatimuksia eli voidaan puhua niin sanotusta ristipaineen kokemisesta. Turvallisuuden kokemiseen liittyy sekä potilaan turvallinen hoito että työturvallisuuden toteutuminen. Tehokkuuden toteutumisella tarkoitetaan tehtävien ja toimintojen aikakriittisyyttä, tehtävät tulisi hoitaa nopeasti ja viipymättä. Potilaiden suunnalta tuleva paine liittyy siihen, että potilas tulisi pitää tyytyväisenä saamaansa palveluun tarjoamalla hänelle

hänen yksilölliset tarpeensa ja toiveensa huomioivaa ensihoitoa. Ensihoidon potilas voidaan nähdä myös asiakkaana, joka tulee pitää tyytyväisenä.

Aikaisemmin mainittu työilmapiiri on voimakkaasti työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Sahiimaan (2022) mukaan työilmapiirissä on kyse siitä, millainen tunnetila työympäristössä vallitsee. Yksittäiset tunteet ja tunnetila ovat kuitenkin eri asioita. Tunnetila tarkoittaa pitkäkestoisempaa tilaa, yksittäisillä ihmisillä voi olla esimerkiksi yksittäinen huono päivä. Konkreettisesti työilmapiiriin eniten vaikuttava tekijä on ihmisten kokema turvallisuus ja luottamus, johtajan tärkein tehtävä on luoda turvallisuuden tunnetta. Turvallisuuden tunnetta voidaan luoda erilaisin keinoin, johtamisessa se voi tarkoittaa esimerkiksi selkeyttä, johdonmukaisuutta, ennakoitavuutta ja tasapuolisuutta. Työpaikalle pyritään luomaan psykologista turvallisuutta.

Työpaikan psykologinen turvallisuus vaikuttaa monella tavalla työntekijään. Lyytinen (2019) toteaa, että psykologinen turvallisuus madaltaa kynnystä rohkeiden päätösten tekemiseen ja itsenäiseen laadukkaaseen työskentelyyn. Sillä on merkitystä myös osallisuuden ja yhteisöllisyyden tunteeseen.

Tiimi- ja moniammatillisessa työssä on uskallettava ottaa oma roolinsa, psykologisella turvallisuudella on tämän asian suhteen paljon merkitystä ja suoraa vaikutusta työhyvinvointiin ensihoidossa. Stressiä ja stressin sietokykyä tulen käsittelemään ja avaamaan omana terminään tässä kehittämistyössä.

### 2.3 Työn imu

Työn imu on työhyvinvointia kuvaava käsite, käsitettä on alettu tutkia vasta 2000-luvun taitteessa samalla, kun niin sanottu positiivinen psykologia on noussut enemmän esille. Mäki-kangas ym. (2017, s. 111–113) toteavat, että työn imusta on olemassa useita määritelmiä, tieteellisen tutkimuksen osalta esiin nousee kuitenkin kaksi teoriaa. Yhdysvaltalaisen Christina Maslachin ja Michael Leiterin määritelmän mukaan työn imu on työuupumuksen vastakohta. Tässä teoriassa työn imu koostuu työntekijän *energisyiden, sitoutuneisuuden ja pystyvyyden* kokemuksista. *Energisyys* on vastakohta uupumusasteiselle väsymykselle,

*sitoutuneisuus* kyynistymiselle ja *pystyvyys* ammatillisen itsetunnon heikentymiselle. Tämän määritelmän mukaan työn imua voidaan pitää työuupumuksen oireiden puuttumisena. Hollandilaisen Wilmar Schaufelin tutkimusryhmä määrittelee työn imua toisesta näkökulmasta. Tutkimusryhmän määritelmän mukaan työn imu on suhteellisen pysyvä ja myönteinen työhön liittyvä tunne- ja motivaatiotila. Tätä tilaa kuvataan työntekijän kokemuksella *tarmokkuudesta*, *omistautumisesta* ja *työhön uppoutumisesta*. *Tarmokkuudella* viitataan energisyyden, vireyden ja sinnikkyiden kokemuksiin sekä haluun panostaa työhön. *Omistautuminen* kuvaa kokemusta työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta, työn kokemista inspiroivaksi sekä innokkuuden ja ylpeyden kokemuksia. *Uppoutuminen* kuvaa syvää keskittymistä, joka saa ajan kulumaan nopeasti, se tuottaa nautintoa ja siitä voi olla jopa vaikea irrottautua. Työn imua suomalaiset kokevat verrattain paljon, kansainvälisessä vertailussa työn imua koettiin hieman enemmän kuin EU-maissa keskimäärin. Kun asiaa tarkastellaan sosioekonomisen taustan mukaan, yrittäjät, asiantuntijat sekä palvelu- ja myyntityöntekijät kokevat erityisen paljon työhön omistautumista ja siihen uppoutumista. Työn imua voidaan mitata ja arvioida erilaisia työkaluja apuna käyttäen. Tyypillisimmin käytössä on ollut Schaufelin tutkimusryhmän kehittämä työn imu -kysely. Tämän kyselyn luotettavuus (reliabiliteetti) ja pätevyys (validiteetti) on todettu suomalaisissa aineistoissa suhteellisen hyväksi. Tähän työn imua mittaavaan menetelmään voi tutustua Työterveyslaitoksen verkkosivuilla, sen avulla on mahdollista tarkastella omaa työn imun tasoa.

### 3 JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ

Tutkimuksessa yhtenä näkökulmana on johtamisen ja esihenkilötyön merkitys ja vaikutus työhyvinvointiin. Heikkinen (2020, s.14–15) esittää, että esihenkilön tehtävä on luoda sopivat edellytykset työn tekemiselle, auttaa, kannustaa sekä opastaa työntekijöitä. Esihenkilö huolehtii, että yhteistyö on toimivaa ja organisaatio menestyy mahdollisimman hyvin. Esihenkilön ja alaisen välisen toimivan suhteen ja vuorovaikutuksen kannalta luottamus on tärkeässä roolissa. Esihenkilön ja alaisen väliseen luottamukseen syntyyn vaikuttaa kumpikin osapuoli. Luottamuksen ylläpitämiseksi tarvitaan hyvät johtamistaidot ja esihenkilö - alaissuhteet, organisaatio tarvitsee näitä molempia toimiakseen hyvin. Tämä vaatii kummaltakin osapuolelta vastuuta näiden taitojen ylläpidosta ja ymmärrystä, että esihenkilö - ja alaistaidot täydentävät toisiaan. Esihenkilöiltä vaaditaan oleellista asiantuntemusta sosiaalisten taitojen käyttämisestä. Sosiaalisissa taidoissa korostuu vuorovaikutustaidot, koska niillä on merkittävä vaikutus juuri luottamukseen. Asiat tulisi kyetä ilmaista ja informoida niin, etteivät alaiset tee niistä vääriä johtopäätöksiä. Esihenkilön on kyettävä myös osoittamaan, että hän toimii hänelle suotujen valtuuksien rajoissa. Jokaisella alaisella on oma persoonansa ja reagoititapansa, tämä vaatii esihenkilöltä ymmärrystä ja vuorovaikutustilanteiden hallintaa.

#### 3.1 Luotettava esihenkilö

Esihenkilön ja työntekijän välisellä suhteella on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Lyytinen (2019) toteaa, että työilmapiiri on yksi työhyvinvoinnin merkittävimmistä tekijöistä. Työilmapiiriin taas vaikuttaa työpaikan psykologinen turvallisuus. Esihenkilö voi lisätä työpaikan psykologista turvallisuutta, esimerkiksi viestimällä alaisilleen selkeästi, johdonmukaisesti ja ennakoitavasti. Tällaisella toiminnalla esihenkilö tekee itsestään luotettavan. Luottamusta lisäävät myös yhdessä sovitut säännöt, esimerkiksi siitä, kuinka työpaikalla käyttäydytään. Esihenkilö voi toimia esimerkkinä toteuttamalla näitä yhteisesti sovittuja sääntöjä ja lisätä tällä tavoin luottamuksen tunnetta. Luotettavan esihenkilön tulisi kyetä tukemaan alaisiaan haastavissa tilanteissa, ratkaisuja tulisi pohtia yhdessä ja asiaa käsitellä yksilöllisesti alaisen näkökulmasta. Ennen kaikkea korostuu kuuntelemisen taito, ja aidon välittämisen tunne tulisi kyetä välittämään alaiselle.

Soite-ensihoitokeskuksella on tutkittu vuonna 2019 lähiesimiestyön yhteyttä ensihoitajien kokemaan työhyvinvointiin. Tutkimuksessa on selvitetty esimerkiksi lähiesimiestyön eri toimintojen tärkeyttä ensihoitajien mielestä. Palokankaan (2019, s. 37,40) mukaan 95 % ensihoitajista koki, että lähiesimiehen luotettavuus on erittäin tärkeää. ”Lähiesimies on luotettava” oli yksi tutkimuksessa selvitetystä lähiesimiestyön toiminnoista. Toimintoja oli kuvattu kokonaisuudessaan 15 kappaletta, lähiesimiehen luotettavuus koettiin näistä toiminnoista kaikista tärkeimmäksi. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, mikä merkitys kullakin lähiesimiestyön toiminnolla on nimenomaan työhyvinvoinnin kannalta. Lähiesimiehen luotettavuus koettiin myös työhyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeäksi.

Luottamukseen liittyy paljon tunteita, joita esimiehen sekä alaisen tulisi osata käsitellä työorganisaatioon liittyvällä tavalla. Heikkinen (2020, s. 40–41) toteaa, että hyvin toimiva organisaatio, jossa ollaan avoimia ja oikeudenmukaisia, synnyttää luottamusta. Luottamuksen syntymiseksi on esimiehen ja alaisen tiedostettava oma roolinsa, velvollisuutensa sekä toimittava niiden mukaisesti hyväksyttävällä tavalla. Jos esimiehen roolia ei ole määritelty selkeästi, niin se johtaa epäluottamukseen. Näiden lisäksi esimiehen ja työntekijän on arvostettava toisiansa ja keskusteltava asioista rakentavassa hengessä. Hyvän esimieskäytännön mukaan virheet myönnetään ja pyritään korjaamaan, jos mahdollista. Myös esimiehen on oltava hyvin tietoinen omista vahvuuksistaan ja haasteistaan, hänen on tiedostettava, miten hän itse reagoi esimerkiksi kriittiseen palautteeseen. Tämän jälkeen hän on valmis johtamaan alaisiaan myös ongelmatilanteiden yli. Työntekijät edellyttävät esimiehen toimivan ammattimaisesti, oman toimenkuvansa mukaisesti. He odottavat esimiehen pitävän heidän puoliaan, puhuvan rehellisesti ja selkeästi työhön liittyvistä asioista. Kun organisaatiossa vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri, esimiehen ei tarvitse kontrolloida tiiviisti alaistensa työskentelyä. Tämä lisää työntekijöiden innovatiivisuutta, tehokkuutta ja oma-aloitteellisuutta.

### 3.2 Arvostava esihenkilö

Arvostava johtaminen koostuu useista eri osatekijöistä, asiasta löytyy myös aikaisempaa tutkimustietoa. Harmoinen (2014, s. 20–21) on tutkinut arvostavaa johtamista, hänen mukaansa arvostava johtaminen koostuu kahdeksasta eri tekijästä. Nämä tekijät ovat *moraalinen johtaminen, tunnustuksen antaminen, tuen antaminen, ammatillisuuden arvostaminen, palkitseminen, hyvät johtajan ja henkilöstön väliset suhteet, johtamistyyli sekä hyvät työolosuhteet ja työympäristö*.

Arvostavan johtamisen ominaispiirteet ilmenevät monitasoisesti organisaatiossa *moraalisen johtamisen* tasolta lähtien. Eniten henkilöstöä motivoi se, että *tunnustuksen antaminen* on johtajalähtöistä. Tunnustuksen antaminen voi olla luonteeltaan jokapäiväistä, muodollista, epämuodollista tai sosiaalista, julkista tai yksilöllistä, kuten suullinen tai kirjallinen palaute. *Tuen antamisen* yhtenä ominaispiirteenä on rakentava palaute. *Ammatillisuuden arvostamisen* ominaispiirteet ilmenevät hyvin tehdyn työn arvostuksena sekä tiedon, taidon ja asiantuntemuksen arvostuksena ja uusien tehtävien vastaanottamisen arvostamisena. Ammattitaidon arvostaminen ilmenee myös sairaanhoitajien ammatin ja työn tärkeytenä ja näkyvyytenä organisaatiossa sekä siinä, että työntekijöitä rohkaistaan osallistumaan. Arvostavan johtamisen ominaispiirre on myös *työntekijän palkitseminen* rahallisesti tai ei-rahallisesti. Suorituskeskeinen palkkakehitys perustuu työnarviointiin, palkitseminen ilmenee myös yhteisöllisesti hoitotyön palkitsemisena organisaatiossa tai osastokohtaisina palkintoina. *Hyvät johtajan ja henkilöstön väliset suhteet* ilmenevät johtajan aitona sitoutumisena työhön, aitona ja hyvänä asenteena työntekijöitä kohtaan sekä huolenpitona henkilöstöstä. Johtajan ja työntekijöiden käsitykset hyvistä johtamiskäytännöistä ovat yhtenevät ja tapa antaa tunnustusta on henkilöstön arvostama. Arvostava johtaminen ilmenee tasapuolisuutena, sillä jokaista työntekijää arvostetaan omana itsenään. Arvostavan johtamisen ominaispiirteenä ilmenee myös johtajan persoonaan liittyviä ominaisuuksia, kuten esimerkiksi ”huolehtiva lähiesimies ja johtaja” sekä *johtamistyyli*, joka vahvistaa työntekijän tunnetta olla arvokas organisaatiolle. Arvokkuuden tunnetta korostava johtamistyyli on osa johtajan käytöstä, joka yhdistyy tunnustuksen antamiseen ja arvostukseen. Arvostavan johtamisen ominaispiirteitä eivät ole pelkästään johtajan ja henkilöstön välisissä suhteissa ilmenevät ominaispiirteet vaan myös ne piirteet, jotka liittyvät

välillisesti henkilöstön arvostamiseen, kuten työympäristö. Arvostavan johtajuuden ominaispiirteinä ilmenevät erinomaiset *työolosuhteet ja työympäristö* sekä henkilöstön kanssa jaettu vastuullisuus terveellisen ja turvallisen työympäristön luomisesta.

Harmoinen (2014, s. 19) toteaa, että arvostavaa johtamista edeltävät myös organisaation kulttuuri, organisaatiotasolla laaditut ohjelmat, selkeät menettelytavat, taloudelliset resurssit, sisäisen kommunikaation parantaminen ja johdonmukaisuus. Arvostavan johtamisen ennakkoehtoihin katsotaan kuuluvan myös johdon tasolta järjestetty esimiesten koulutus sekä rohkaisu tunnustuksen antamiseen ja esimiehen työskentely enemmän työntekijän kanssa kasvotusten. Esimiehen asenne henkilöstöä kohtaan ja hänen kommunikaatiotyyliinsä ovat myös arvostavan johtamisen ennakkoehtoja, samoin kuin vallitseva vuorovaikutteinen oikeudenmukaisuus johdon ja henkilöstön välillä.

### 3.3 Osallistaminen päätöksenteossa

Osallistamista päätöksenteossa voidaan lähestyä monesta näkökulmasta. Työhyvinvoinnin kannalta tärkein näkökulma on ottaa työntekijät mukaan päätöksentekoprosessiin mahdollisuuksien mukaan, osallistaminen voi olla myös toiminnan suunnittelemisessa mukana olemista. Päätöksenteossa mukana oleminen vahvistaa yhteistä päämäärää ja tavoitteen saavuttamisen motivaatiota, myös työyhteisön yhteisten asioiden läpinäkyvyys lisääntyy.

Heiskanen (2022, s. 43) toteaa seuraavaa, ”Osallistavalla päätöksenteolla (participative decision-making, PDM) tarkoitetaan yleisesti yhteistyössä tehtävää päätöksenteon koordinoitua yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Organisaatiot kannustavat työntekijöitä osallistumaan päätöksentekoon. Osallistaminen pitää sisällään erilaista vuorovaikutusta sisältävää toimintaa sekä eri yhteistyön ja aktivoinnin menetelmiä. Osallistaminen päätöksentekoon nähdään lisäävän päätöksenteon prosessin läpinäkyvyyttä ja sille on ominaista ideoiden jakaminen, tiedon käyttäminen ja uusien näkökulmien syntyminen ja hyödyntäminen. Johtamis- ja organisaatiotutkimuksissa PDM on yhdistetty korreloivan merkittävästi työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen työelämän laatuun ja tuottavuuteen. Osallistuminen päätöksentekoon näyttää lisäävän mahdollisesti myös motivaatiota päätösten täytäntöönpanoon ja ”sosiaalista pääomaa”.

Heiskanen (2022, s. 44) kirjoittaa tutkimuksessaan lisäksi, että käsitteenä osallistava päätöksenteko soveltuu hyvin työelämän kontekstiin. Jaettu päätöksenteko (sharing decision making, SDM) toimii osallistavan päätöksenteon lähikäsitteenä, nämä ovat hyvin samankaltaisia mutta ensin mainittu liittyy hyvin usein hoitosuhteessa tapahtuvaan hoidolliseen päätöksentekoon. Jaetulla päätöksenteolla tarkoitetaan yleensä potilaan ja hoitajan välistä yhteistyössä tehtyä päätöstä, johon kuuluu tasavertaisuus ja avoimuus. Potilasta tuetaan päätöksissä, joihin hänellä on halua ja motivaatiota sitoutua.

Brimhall (2018) toteaa, että työvoiman monimuotoisuuden lisääntyessä henkilöstöpalvelujohtajat ovat huomanneet tarpeen lisätä osallistavia työpaikkoja. Tutkimuksen tulokset osoittivat osallisuuden ja hoidon laadun välillä oleva yhteyksiä, lisääntyneen innovaation sekä työtyytyväisyyden lisääntymisen kautta. Johtajien on pyrittävä edistämään osallistavaa ilmapiiriä hoidon laadun parantamiseksi.

### **3.4 Psykologinen turvallisuus**

Psykologista turvallisuutta yhteisöissä, esimerkiksi työpaikoilla, voidaan selittää seuraavalla tavalla. Jokainen yhteisön jäsen tuntee olonsa turvalliseksi. Lyytinen (2019) käsittelee psykologista turvallisuuden tunnetta seuraavasti; psykologinen turvallisuus koostuu siitä, että yksilön ei tarvitse pelätä muiden reaktiota esimerkiksi omien ajatustensa julkittomisen suhteen. Psykologisen turvallisuuden tunne rohkaisee yksilöä tuomaan keskeneräisiäkin ajatuksia rohkeasti esille, jokaisella on lupa olla inhimillinen ja keskeneräinen. Työpaikalla psykologinen turvallisuus tulee esille niin, että työntekijä uskaltaa keskustella avoimesti, jopa kriittisesti, tämä antaa hyvät lähtökohdat rakentavalle ja avoimelle keskustelulle. Psykologinen turvallisuus antaa yhteisölle keskinäisen arvostuksen sekä luottamuksen tunnetta. Oman ajattelun kehittäminen ja toiminnan kriittinen tarkastelu työpaikalla kuuluvat psykologisesti turvallisen työpaikan piirteisiin. Tiedon aktiivinen jakaminen ja halu tehdä yhteistyötä ovat myös piirteitä psykologisesta turvallisuudesta työpaikalla.

Yhteisöissä, joissa ihmiset eivät koe psykologista turvallisuutta, ei uskalleta tuoda asioita, ajatuksia ja ideoita esille. Psykologinen turvallisuus on myös henkilökohtainen kokemus,

ryhmän sisällä luottamusta voi olla paljonkin, mutta toisaalta epäluottamus yhteenkin jäsenen vie ilmapiiriä ja avoimuutta väärään suuntaan nopeasti. Psykologisen turvallisuuden vaikutukset työhyvinvointiin ovat erittäin moninaiset, se vaikuttaa työntekijän sitoutuvuuteen, innostukseen, panostukseen, työilmapiiriin, halukkuuteen oppia uutta ja tiedon jakamisen halukkuuteen. Tätä kautta vaikutus työhyvinvointiin ja koko organisaation toimintaan on hyvin merkityksellinen. Psykologisen turvallisuuden kehittämisen kannalta tärkeää on, että yksilöt haluavat kehittää omia asenteitaan sekä vahvistaa omaa itsetuntoaan. Palautteen saaminen pitäisi lähtökohtaisesti sisäistää siten, että sillä pyritään saamaan aikaan hyvää ja kehittämään palautteen saajaa. Palautteen antaminen on myös tärkeää, esihenkilö voi antaa hyvää esimerkkiä alaisilleen esimerkiksi pyytämällä palautetta omasta toiminnastaan. Tämä rohkaisee myös johdettavia pyytämään palautetta omasta toiminnastaan. Palautteen saajan on tärkeää osata suhtautua palautteeseen rakentavasti (Lyytinen, 2019).

Poltinora-Salonen (2022, s. 32) on tutkinut esihenkilöaseman yhteyttä psykologiseen turvallisuuteen. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että mitä korkeammassa esihenkilöasemassa vastaaja toimi, sitä paremmaksi hän koki oman psykologisen turvallisuutensa verrattuna muihin. Tämän lisäksi tutkimuksen mukaan kaikki esihenkilöasemassa toimivat kokivat psykologisen turvallisuutensa paremmaksi työntekijöihin tai asiantuntijoihin verrattuna.

Terryn (2019, s. 496) mukaan koulutetun ammattilaisen tulisi tuntea velvollisuuden tunnetta jakaa kollegoilleen sitä tietoa, mikä todennäköisesti toimii ja on työssä hyödyllistä. Lisäksi tulisi avoimesti haastaa ajatuksia ja jakaa kokemusta siitä, minkä epäilemme olevan hyödyttöntä ja ei toimivaa. Tämän kaltainen toiminta edistää psykologisen turvallisuuden tunnetta työyhteisöissä.

Psykologisen turvallisuuden määritelmään perehtyessä on hyvin helppo todeta, että yhteyksiä työhyvinvointiin on hyvin todennäköisesti olemassa myös tämän tutkimuksen kohteena olevassa työyhteisössä. Ensihoitotyötä tehdään usein pareittain, mutta myös tiimeissä. Tällöin psykologisen turvallisuuden tunteella on merkitystä sekä yksilö- että yhteisötasolla. Ensihoitajan työ vaatii ongelmanratkaisutaitoja ja innovatiivisuutta, on oltava rohkeutta tuoda omia näkökulmia aktiivisesti esille. Kommunikaatio on yksi työn keskeisistä tekijöistä, sillä on

vaikutusta myös työturvallisuuden näkökulmasta. Yhteisössä, jossa psykologinen turvallisuus koetaan huonoksi, myös kommunikaation määrä vähenee sekä laatu heikkenee. Ensihoitajan työhön kuuluu oleellisesti myös suunnitelmallisuus, tästä näkökulmasta luottamus kollegoihin korostuu. On kyettävä luottamaan siihen, että suunniteltuja toimintatapoja noudatetaan työparien sekä tiimien työskennellessä. Työn psyykkiset kuormitustekijät edellyttävät ajoittain sitä, että tilanteita puretaan esimerkiksi defusing-toiminnan avulla. Tässä toiminnassa psykologinen turvallisuus on mitä suurimmassa määrin keskeinen ja tärkeä asia toiminnan onnistumisen kannalta.

### **3.5 Työpaikan arvot**

Organisaatioilla ja työyhteisöillä on yleensä olemassa toimintaa ohjaavat arvot. Hussi (2019) toteaa blogissaan, että vain yhdessä sovituilla arvoilla on todellisuudessa merkitystä, arvojen on elettävä yrityksen arjessa. Nykyinen työelämä vaatii tekijältään yhä enemmän itseohjautuvuutta, yhteiset arvot ja niihin sitoutuminen ohjaavat jokaisen toimintaa ja näin ollen helpottavat itseohjautuvuutta. Yhteinen arvopohja ohjaa toimintaa oikeaan suuntaan. Työpaikan ja työntekijän arvojen kohtaaminen on erityisen tärkeää, ristiriita näiden välillä johtaa todennäköisesti jollain aikavälillä työkyvyn heikkenemiseen. Työ on hyvin iso osa elämänsisältöä, se on keskeinen keino itsensä toteuttamisessa. Tästäkin näkökulmasta yksilön ja organisaation on syytä panostaa arvojen yhtenäisyyteen, ja myös toimia mahdollisimman paljon niiden mukaisesti. Arvot liittyvät organisaatiokulttuuriin, johtamiseen, vuorovaikutukseen organisaation sisällä sekä eri sidosryhmien kanssa.

Soite ensihoitopalvelussa toimiva työhyvinvointiryhmä on luonut työyhteisön arvot. Kuviossa 1. on esitetty työpaikan arvot. (J.Palokangas, henkilökohtainen tiedonanto 22.3.2023)



Kuvio 1. Soite ensihoitopalvelun arvot. (Palokangas, 2023)

## 4 ELÄMÄNHALLINTA JA RESILIIENSSI

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää myös työntekijän elämönhallinnan ja resilienssin vaikutusta työhyvinvointiin. Elämönhallinta sisältää monia osa-alueita. Näistä osa-alueista koostuu kokonaisvaltainen hyvinvointi, tämä hyvinvointi tai pahoinvointi seuraa ihmistä vapaa-ajalta töihin sekä töistä vapaa-ajalle. Työterveyslaitoksen (i.a) mukaan työikäisen väestön toimintakykyä ja terveyttä heikentävät liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, riittämätön tai huonolaatuinen uni, mielenterveysongelmat, tupakointi ja liiallinen alkoholin käyttö. Ne ovat yhteydessä myös useimpiin kansansairauksiin ja aiheuttavat ennenaikaisia kuolemia sekä heikentävät työkykyä. Elintapojen kohentamiseen ja terveyden edistämiseen on panostettava, jotta Suomessa on tulevana vuosina riittävästi työkykyistä työvoimaa. Työpaikoilla on paljon mahdollisuuksia.

Antonovskyn salutogeenisen teorian avulla voidaan kuvata hyvinvoinnin ja elämönhallinnan teoriaa. Antonovskyn (1996, s.15–17) teoria poikkeaa perinteisestä sairauslähtöisestä teoriasta. Antonovskyn mielenkiinnon kohteena ei ole se, miksi joku sairastuu, vaan se, miksi joku pysyy terveenä. Äärimmäisen kuormittavista olosuhteista huolimatta monet ihmiset elävät suhteellisen onnellisina ja terveinä. Antonovsky arvosteli vallalla olleita käsitteitä terveydestä ja sairaudesta. Hänen mukaansa ei voida sanoa, että ihminen on joko terve tai sairas, ihminen on koko ajan jossain kohdassa terveys–sairausjatkumoa. Kaikkien elämään kuuluu asioita, jotka kuormittavat ja sairastuttavat. Tärkeää on, miten ihminen kykenee näihin kuormittaviin asioihin vastaamaan. Kuormittavien asioiden kohtaamisen kannalta koherenssin kokeminen on merkityksellistä. Koherenssin tunteessa on erotettavissa kolme osatekijää, ne ovat ymmärrettävyys, hallittavuus ja merkityksellisyys. Ymmärrettävyys kuvaa sitä, miten ihminen kokee ympäristöstä tulevat ulkoiset ja sisäiset ärsykkeet. Se kertoo, missä määrin ärsykkeet ovat hänen mielestään järkeviä, strukturoituja, johdonmukaisia ja selkeää informaatiota sen sijaan, että ne olisivat järjestäytymättömiä, sattumanvaraisia ja odottamattomia. Sellainen ihminen, jolla on korkea ymmärrettävyyden tunne, uskoo, että ärsykkeet, jotka hän kohtaa, ovat selitettävissä olevia. Tällainen ihminen kykenee antamaan merkityksen jopa äärimmäisen negatiivisille asioille. Hallittavuus on sitä, että ihminen kokee tapahtumien olevan sellaisia, että hän tai jotkut muut (esimerkiksi omaiset tai työtoverit) voivat vaikuttaa niihin.

Hallittavuuden tunne kuvaa sitä, ettei ihminen koe itseään uhriksi tai ettei elämä kohtele häntä epäoikeudenmukaisesti. Tapahtuu ikäviä asioita, mutta ihminen on kykenevä selviytymään, eivätkä vaikeat asiat tuota surua loppumattomasti. Merkityksellisyys kuvaa sitä, miten ihminen kokee ärsykkeet. Ärsykkeiden aikaansaamat vaatimukset voivat olla haasteita tai ne voidaan kokea taakaksi. Kyse on merkityksellisyydestä sekä tunnetasolla että kognitiivisesti. Asian merkityksellisyys ihmiselle määrittelee sen, miten halukas ihminen on sijoittamaan johonkin asiaan voimavarojaan.

Janhonen (2022) kirjoittaa, että resilienssi on elämänhallinnan ja uusiin tilanteisiin sopeutumisen kannalta tärkeä taito niin työelämässä kuin elämässä muutenkin. Pohjimmiltaan ihminen on kuitenkin yhteisöllinen olento, ja myös resilienssimme vahvistuu suhteessa toisiin ihmisiin. Yksilön selviytymisen sijaan työelämässä tarvitaan psykologisesti turvallista ilmapiiriä, jossa muutoksiin reagoidaan ja sopeudutaan yhdessä tiiminä. Edelleen Janhonen toteaa, että yksilön resilienssillä eli kyvyllä sietää epävarmuutta ja muutostilanteita sekä sopeutua niihin on iso merkitys myös yleisenä elämänhallinnan taitona. Se, miten muutoksiin ja epävarmuuksiin suhtautuu – tuntuvatko ne lannistavilta ja luovatko ne toivottomuutta, vai löytyykö niiden taakaa toisia mahdollisuuksia ja toivoa – on keskeistä selviämisen kannalta.

#### **4.1 Stressi**

Työelämä ja toimeentulon hankkiminen aiheuttavat yksilölle stressiä yleisellä tasolla ajateltuna. Stressi on yksilöllinen kokemus, tämä tarkoittaa sitä, että jokin asia voi olla valtavan stressaava yhdelle, kun taas toista se sama asia ei saa lainkaan stressaantumaan. Myös stressin sietämisessä on yksilöllisiä eroja, se voi vaikuttaa toimintakykyyn ja jaksamiseen hyvin radikaalisti. Toiset taas sietävät stressiä ja voivat jopa parantaa suoritustasoaan ja toimintaansa stressaavassa tilanteessa. Ensihoitotyössä on omat, juuri tätä työtä leimaavat stressitekijänsä. Ihmisen terveyteen ja turvallisuuteen, jopa elämän jatkumiseen vaikuttavan työn tekeminen on jo lähtökohtaisesti painetta ja stressiä aiheuttavaa. Lisäksi työssä korostuu fyysinen jaksaminen sekä fyysinen kunto, jotka ovat yhteydessä stressin sietämiseen. Nykyajan työelämän erityispiirteet vaikuttavat myös ensihoitajien kokemaan stressiin. Työhön on tullut piirre, jossa asiakasta ja hänen toiveitaan tulee kuunnella ja kunnioittaa yhä enemmän.

Ohjaaminen ja palveluiden kotiin vieminen koskevat jatkuvasti enemmän myös ensihoitotyötä, tämä vaatii laajaa ja vahvaa ammattitaitoa. Ensihoidossa työskentelevän työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin edellytyksenä voidaankin pitää hyvää stressinsietokykyä.

Janka (2018, s. 415) on todennut, että vastenmieliset affektiiviset ärsykkeet sekä kognitiiviset haasteet aiheuttavat vähemmän itse koettua stressiä ja haitallisia somaattisia tuntemuksia ensihoitajissa, verraten muiden alojen ammattilaisiin. Tutkimuksessa on todettu lisäksi, että kehittyneestä stressinsietokyvystä on terveydellistä etua. Suorituskyvyn hyvä ylläpitäminen ja suorituskyvyn laskun välttäminen ovat myös etuja hyvästä paineen- ja stressin sietokyvystä.

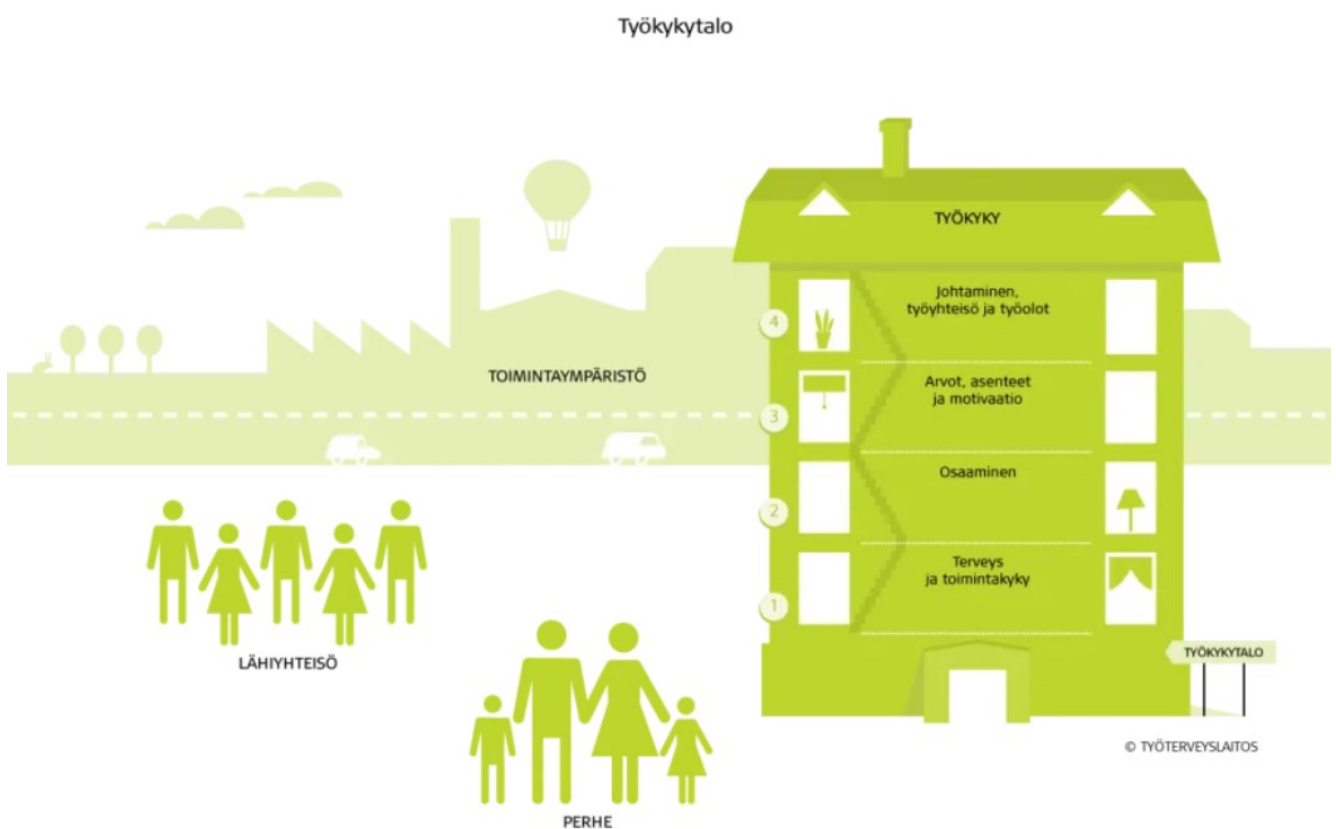
Regehrin ja LeBlancin (2017, 184–192) tutkimuksessa tutkittiin poliisin, ensihoidon ja lastensuojelun työntekijöiden akuuttia stressiä ja suoriutumista työtehtävillä. Tutkimuksessa ilmeni, että ensihoitajat kokivat enemmän ahdistusta ja kortisolitason nousua tilanteissa, joissa stressitaso oli korkea kuin tilanteissa, joissa stressitaso oli matala. Korkean ja matalan stressitason tilanteet oli simuloitu osallistujille siten, että tilanteet olivat muuten samankaltaisia, mutta korkean stressitason tilanteeseen oli lisätty useita stressitekijöitä, esimerkiksi jatkuvaa radio-liikennettä ja monitorien hälytysääniä. Suoriutuminen korkean stressitason tilanteissa oli tutkimukseen osallistuneilla ensihoitajilla huomattavasti heikompaa. Korkean stressitason tilanteissa ensihoitajat tekivät enemmän suoriutumisvirheitä, tietojen raportoinnin sekä toimenpiteiden raportointi oli enemmän virheellistä. Aiemmissä tutkimuksissa akuutti stressi on yhdistetty suorituskyvyn heikkenemiseen ja kohonneeseen riskinarvioon. (Regehr & LeBlanc 2017, 184–192.)

## **4.2 Fyysinen työ- ja toimintakyky**

Fyysisen työkyvyn vaikutus työhyvinvointiin välittyy yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kautta. UKK-instituutin (2020) mukaan säännöllisellä liikunnalla ja fyysisen kunnon edistämällä on merkitystä työkyvyn säilymisen kannalta, kuten myös eliniän odotuksen kannalta. Liikunnalla on merkitystä monien pitkäaikaissairauksien ehkäisyssä sekä toimintakyvyn ylläpitämisessä. Väestössä usein esiintyviin terveydellisiin ongelmiin, kuten masennukseen, sepelvaltimotautiin, selkävaivoihin ja diabetekseen voidaan vaikuttaa liikuntaa harrastamalla. Näin

ollen liikunnasta saadulla hyödyllä työkyvyn säilymisen suhteen on myös taloudellisesti merkitystä. Liikuntaa sisältävällä kuntoutuksella on todettu olevan sairauspoissaoloja vähentävää vaikutusta. Lisäksi liikunnan vaikutukset voivat ulottua myös kuntoutuksen jälkeiseen sairauspoissaolojen vähentymisen pysyvyyteen. Säännöllisellä liikunnalla on suotuisia vaikutuksia tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyssä, sillä on suojaava vaikutus myös selkäsairauksien aiheuttamiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Tämä tosin selittyy osittain liikuntaa harrastavien painonhallinnan ja vähäisemmän tupakoinnin aiheuttamalla paremmalla terveydentilalla.

Työterveyslaitoksella (i.a) havainnollistetaan työkykyä talon muodossa, työkykytalon neljä kerrosta koostuvat kaikki eri tekijöistä. Pohjimmaisena kerroksena eli niin sanotun talon perustan katsotaan perustuvan työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn. Tämä TTL:n kuvaama talomalli osoittaa hyvin sen, että jos työntekijän terveydessä ja toimintakyvyssä on ongelmia, myös muut osatekijät menettävät olennaisesti merkitystään. Toisin sanoen talon perusta on oltava kunnossa, jotta työkykyä voidaan rakentaa luotettavalle pohjalle.



Kuvio 2. Työkykytalo. (Työterveyslaitos)

### 4.3 Henkinen työ- ja toimintakyky

Työssä jaksaminen ja työssä uupumisen välttäminen edellyttävät hyvää henkistä toimintakykyä. Työterveyslaitoksen (i.a) asiantutijat kirjoittavat, että avainasemassa on työn kuormittavien vaatimusten ja hyvinvointia lisäävien työn voimavarojen välinen tasapaino. Työtehtävän sisällä olevia työn voimavaroja lisääviä tekijöitä ovat esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä mahdollisuus olla mukana päätöksenteossa. Lisäksi työn sisäisiä voimavaroja ovat työn monipuolisuus ja vaihtelevuus sekä onnistumisten kokemisen mahdollisuus ja kehittyminen. Sosiaalisten voimavarojen kannalta tärkeää on kollegoilta ja esimiehiltä saatu tuki, hyvä yhteistyö, palautteen saaminen sekä arvostetuksi kokemisen tunne. Organisaatio voi omalta osaltaan lisätä työn voimavaroja esimerkiksi hyvillä HR-käytännöillä. Myös työn ja perheen yhteensovittamisen haasteissa tukeminen kuuluu voimavarojen lisäämisen keinovalikoimaan.

Työn kuormittavuutta Työterveyslaitoksen (i.a) mukaan lisäävät esimerkiksi ristiriitaiset ja epäselvät työroolit ja epätarkoituksenmukaiset työvälit. Työn haastevaatimukset voivat motivoida, mutta epärealistiset aikatavoitteet ja liian suuri työmäärä sekä liian vaikeat tehtävät lisäävät kuormittavuutta. Myös liiallinen vastuu suhteessa osaamistasoon kerryttää työn kuormittavuutta.

Henkisen työ- ja toimintakyvyn kannalta on tärkeää, että työn kuormitustekijät sekä työn voimavarat ovat tasapainossa. Työhyvinvoinnin kannalta suurena uhkakuvana on työuupumukseen sairastuminen. Työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat TTL:n mukaan liiaksi kuormittavat työn vaatimukset. Näistä esiin nostetuista työn vaatimuksista osa soveltuu erityisen hyvin ensihoitajan työssään kokemiin työn vaatimuksiin. Näitä ovat esimerkiksi työn emotionaalinen kuormittavuus, kuten hankalat, epäkunnioittavat asiakastilanteet ja kokemus, että joutuu työssään esittämään tunteita, joita ei aidosti koe. Lisäksi voidaan mainita työn fyysinen kuormittavuus sekä työn kognitiiviset vaatimukset. Kognitiivisilla vaikutuksilla tässä yhteydessä tarkoitetaan lähinnä päätöksentekoon liittyvää työn vaatimusta.

#### 4.4 Työelämätaidot

Työelämätaidot käsitteenä on melko uusi ja sille ei löydy täsmällistä ja selkeää suomalaista määrittystä, joka kuvaisi, mitä taitoja käsite työelämätaito pitää sisällään. Ainiala ym. (2020, s. 98–100) kirjoittavat, että kirjallisuudessa, tutkimuksissa ja artikkeleissa työelämätaidoista on käytetty vaihtelevasti käsitteitä kompetenssi, alaistaidot, geneeriset taidot, työyhteisötaidot ja työelämätaidot. Jopa sosiaaliseen pääomaan ja aineettomiin osaamisiin luetaan kuuluvaksi työelämätaitoja. Muuttuva yhteiskunta ja tulevaisuuden työelämän muutokset ovat johtaneet siihen, että pelkkä tietoon perustuva osaaminen ei enää riitä. Tarvitaan geneerisiä taitoja eli alasta riippumattomia yleisiä taitoja. Suomessa näistä käytetään usein käsitettä yleiset työelämätaidot.

Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen (2017) on määritellyt työelämätaitoja Future Score –testin yhteydessä vuonna 2017. Testi toteutettiin 800:lle yritykselle ja siihen vastasi noin 2400 henkilöä. Testissä kysyttiin sekä esimiehiltä että työntekijöiltä myös työelämätaidoista. Tulevaisuuden ja jo tämän päivän työelämässä tarvitaan ammattiosaamisen lisäksi myös työelämätaitoja. Ilmarisen tulosten mukaan löydettiin 10 tärkeintä tulevaisuuden työelämätaitoa, näihin sisältyi yksilöllisiä taitoja sekä työyhteisön toimintaan liittyviä taitoja. Vuorovaikutustaidot nousivat tärkeimmäksi tulevaisuuden työelämätaidoksi. Muita työelämän kannalta tärkeitä työelämätaitoja nousi esille, esim. verkostoitumiskyky sekä yhteistyökyky, nämä taidot vaativat myös hyviä vuorovaikutustaitoja. Yksilön kannalta tärkeitä testin tuloksissa esille nousseita työelämätaitoja olivat: itsetuntemus, tunneälykyky ja empatia, kyky tunnistaa ja kehittää omaa osaamistaan, resilienssi eli muutosjoustavuus, kyky toimia erilaisissa ympäristöissä ja kulttuureissa, kriittinen ajattelu sekä itseohjautuvuus.

#### 4.5 Palautuminen

Työstä palautuminen on yksi perusedellytyksistä työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmista. Mäkikangas ym. (2017, s. 127–133) kirjoittavat, että palautuminen on merkityksellistä, koska palautumisen ollessa uhattuna voi kasaantuva stressi vaarantaa hyvinvoinnin ja johtaa haitallisiin terveysvaikutuksiin. Stressin kasaantumista on kuvattu ponnistelujen ja

palautumisen mallin avulla. Mallissa peruslähtökohta on, että palautuminen alkaa, kun yksilö irrottautuu työstä fyysisesti ja psykologisella tasolla, eivätkä työn kuormitustekijät ole enää läsnä. Jos palautuminen onnistuu ja kuormituksesta palaudutaan työn jälkeen, työntekijä voi kohdata seuraavan päivän haasteet palautuneessa tilassa. Mikäli palautuminen ei jostain syystä onnistu, työntekijä joutuu palaamaan työhön valmiiksi rasittuneena. Näin ollen työntekijä joutuu ponnistelemaan entistä enemmän jaksakseen hoitaa tavanomaiset työn haasteet ja selvitäkseen tehtävistään. Näin syntyy eräänlainen oravanpyörä, joka voi aloittaa kuormituksen kasautumisen, mikä voi pitkällä aikavälillä johtaa terveysongelmiin. Stressistä aiheutuvien terveysongelmien syntymistä selitetään sillä, että pitkäaikaisessa ja toistuvassa työstressissä ihmisen autonominen hermosto, sisäeritysjärjestelmä ja immuunipuolustusjärjestelmä eivät toimi niin kuin niiden pitäisi. Palautumista voidaan kuvata toimintojen ja kokemusten avulla. Esimerkiksi liikunta ja yhteinen tekeminen läheisten kanssa ovat ennustaneet työstä irrottautumisen ja rentoutuneisuuden kokemuksia vapaa-ajalla. Kokemusten avulla tapahtuvassa palautumisessa ihminen irrottautuu työstään sekä kontrolloi vapaa-aikaansa. Psykologinen irrottautuminen on kokemus, jossa ollaan henkisesti irti työstä. Kyseessä on tila, jossa yksilö ei mieti työhön liittyviä tehtäviään ja velvollisuuksiaan, vaan sulkee työasiat pois mielestään.

Heiskanen ym. (2019, s. 227–228) kuvaavat palautumisen haasteita nimenomaan nykypäivän työelämän näkökulmista. Työelämän rajattomuus on lisääntynyt, työaika ei ole enää riippuvainen fyysisestä sijainnista. Nykyajan olosuhteet ovat luoneet lisääntyvästi tunnetta siitä, että työntekijän on oltava valmis reagoimaan työn niin vaatiessa ja arki vapaa-aikoiheen sovi-tetaan yhä useammin työn vaatimusten mukaisesti. Työn rajattomuus on aiheuttanut sen, että työntekijän on muiden ammatillisten vaatimusten lisäksi kyettävä itse huolehtimaan riittävästä palautumisesta ja omasta hyvinvoinnistaan. Näistä syistä palautumisen riittämättömyyttä voidaan pitää konkreettisena haasteena nykyajan työelämässä.

Ensihoitajan työn erityisistä haasteista palautumisen kannalta voidaan mainita muutamia. Pitkät työvuorot ja ennustamattomat kiireiset jaksot työvuorojen aikana aiheuttavat omat haasteensa palautumiselle. Työn ja siviilielämän yhteensovittaminen on myös tärkeässä asemassa, koska pitkän työvuoron jälkeen olisi hyvä saada mahdollisuus levolle ja

palautumiselle. Työstä irrottautuminen ja merkityksellisten asioiden toteuttaminen vapaa-ajalla ovat myös tärkeässä asemassa palautumisen suhteen, koska työssä kohdataan psykologisesti kuormittavia vaikeita tilanteita.

Virtanen (2020) kirjoittaa Työterveyslaitoksen artikkelissa kuudesta kokemuksesta, jotka edesauttavat psykologista työstä palautumista. Psykologista palautumista voidaan jäsentää niin sanotun DRAMMA-mallin pohjalta. Mallin mukaiset palautumisen kokemukset ovat työstä irrottautuminen, rentoutuminen, autonomia eli omaehtoisuus, taidon hallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus.

Virtanen (2020) toteaa, että työstä irrottautuminen tapahtuu tekemällä vapaa-ajalla asioita, jotka poikkeavat mahdollisimman paljon omasta työstä. Kun toteutat jotain toimintaa, mihin keskityt, esimerkiksi liikunnallinen harrastus, et ajattele ja murehdi työasioita. Rentoutumisen keinot ovat yksilöllisiä, jokaisen tulisi löytää keino saada mieli rauhalliseksi ja levolliseksi. Toisille toimii kirjan lukeminen ja toisille esimerkiksi luonnossa liikkuminen. Autonomian ja omaehtoisuuden kokemukseen kuuluu se, että kykenisit tekemään jotain sellaista, mitä juuri itse tahdot, eikä kukaan vaadi sinulta mitään. Taidon hallintaan kuuluu itsensä haastaminen jollain työn ulkopuolisella asialla, voidaan puhua intohimosta, jossa haluaa kehittyä omaehtoisesti ja tällä tavalla kokea onnistumisen kokemuksia. Merkityksellisyyden kokeminen auttaa myös palautumaan ja eheytyämään, esimerkiksi toisten auttaminen voi saada aikaan merkityksellisyyden kokemusta. Yhteenkuuluvuuden tunne syntyy läheisistä ihmissuhteista, että vietää aikaa ihmisten kanssa, keiden seurassa voi olla oma itsensä. Sosiaalisissa suhteissa laatu on määrää tärkeämpi.

Palautuminen voi olla aktiivista tai passiivista palautumista. Mäkikangas ym. (2017, s. 130) toteavat, että passiivinen palautuminen on helpotuksen tunne, joka koetaan, kun työn vaatimukset jätetään taakse ja voidaan levätä. Tällöin puhutaan psykologisen palautumisen osa-alueisiin kuuluvista irrottautumisesta sekä rentoutumisesta. Niin ikään psykologisen palautumisen osa-alueisiin kuuluvat tekemisen kontrollointi ja taitojen hallinta. Nämä kaksi edellä mainittua ovat aktiiviseen palautumiseen kuuluvia osa-alueita.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on kuvata, mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiin Soite-ensihoitopalvelun ensihoitajien kokemana. Tutkimuksen tavoite on tuottaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, tietoa voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämässä. Tietoa voidaan hyödyntää myös työhyvinvointisuunnitelmaa päivittäessä.

Tutkimuksen kehittämiskysymykset ovat:

1. Mitkä työntekijän elämänhallintaan ja resilienssiin liittyvät tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?
2. Mitkä esihenkilötyöhön, johtamiseen ja organisaatioon liittyvät asiat vaikuttavat työhyvinvointiin?

## 6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Tämä kehittämissyö toteutettiin sekä määrällisiä että osallistavia menetelmiä käyttäen. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä, kyselyssä käytettiin Likert-tyyppisiä kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä.

Kehittämistyön tarkoitus oli tuottaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, Keski-Pohjanmaalla työskentelevien ensihoitajien kokemana. Aineistonkeruu aloitettiin vakituisille ja pitkäaikaisille sijaisille lähetetyllä kyselyllä. Kyselyssä työhyvinvoinnin aihetta on rajattu kahteen kokonaisuuteen, jotka ovat johtaminen ja esihenkilötyö sekä työntekijän elämänhallinta ja resilienssi. Kyselyn tulosten tulkinnan jälkeen toteutettiin osallistavana menetelmänä SWOT-nelikenttäanalyysi, tämä toteutettiin jokaisella seitsemällä ensihoitoasemalla erikseen. Toisena osallistavana menetelmänä toteutettiin aivoriihi. Aivoriihessä oli mukana kaksi ensihoidon esihenkilöä sekä seitsemän ensihoitajaa. Aivoriihi toimi kehittämissivaiheena, jossa tuotettiin ajatuksia ja konkreettisia toimia kyselyn tuloksista nousseisiin työhyvinvoinnin haasteisiin.

Hirsjärvi ym. (2009, s. 193–195) kirjoittavat, että menetelmien valintaa ohjaa yleensä se, mikälaista tietoa etsitään ja keneltä tai mistä sitä etsitään. Jos halutaan saada tietää, mitä kohdejoukko tekee yksityiselämässään, on syytä käyttää haastattelua tai kyselylomakkeita. Edelleen he kirjoittavat, että jos halutaan saada selville, mitä he ajattelevat, tuntevat tai kokevat, käytetään haastattelua, kyselylomakkeita tai asenneskaaloja.

### 6.1 Aineistonkeruumenetelmät

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelminä käytettiin sekä määrällisiä että osallistavia menetelmiä. Kyselyssä aineistoa kerättiin myös avoimilla kysymyksillä, avoimet kysymykset sekä osallistavat menetelmät toivat tutkimukseen myös laadullista piirrettä. Näin ollen tutkimuksen aineistonkeruu tapahtui monimenetelmäisesti. Hirsjärvi ym. (2009, s. 183) kirjoittavat, että yleisen luonnehdinnan mukaan metodi on sääntöjen ohjaama menettelytapa, jonka avulla tiedeessä tavoitellaan ja etsitään tietoa tai pyritään ratkaisemaan käytännön ongelma. Hirsjärvi ym. (2009, s. 139) toteavat lisäksi, että kvantitatiivista tutkimusta käytetään melko paljon

sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Kvantitatiivisen tutkimuksen alkujuuret ovat luonnontieteissä, ja monet tutkimukselliset menettelytavat ovatkin samantapaisia näillä tieteenaloilla. Realistisessa ontologiassa korostetaan syyn ja seurauksen lakeja. Edelleen realistisella ontologialla tarkoitetaan sitä, että todellisuus rakentuu objektiivisesti todettavista tosiasioista.

### 6.1.1 Kysely

Kysely tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Hirsjärvi ym. (2009, s. 193) toteavat, että survey-tutkimuksella tarkoitetaan sellaisia kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietyistä perusjoukosta. Kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Menetelmä on tehokas, koska se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Kyselytutkimukseen katsotaan liittyvän myös heikkouksia. Keskeisessä asemassa on hyvän lomakkeen laatiminen, se vaatii tutkijalta monenlaista tietoa ja taitoa. Kyselylomakkeen laadinta kannattaa toteuttaa huolellisesti, koska se on tärkein elementti onnistuneen kyselytutkimuksen kannalta.

Tässä tutkimuksessa kysely toteutettiin Webropol-kyselynä, kohderyhmä oli Keski-Pohjanmaan alueella, Soite ensihoitopalvelussa työskentelevät ensihoitajat. Kyselyn strukturoidussa osassa esitettiin väittämiä esihenkilötyön ja johtamisen näkökulmista ja ensihoitajien elämännhallinnan ja resilienssin näkökulmista. Sekä esihenkilötyön ja johtamisen että elämännhallinnan ja resilienssin näkökulmista muodostettiin viisi eri työhyvinvoinnin teoriaan pohjautuvaa kokonaisuutta. Jokaiseen kokonaisuuteen muodostettiin viisi väittämää, joihin ensihoitajat vastasivat Likert-asteikon avulla. Likert-asteikossa valittiin jokin viidestä vaihtoehdosta kuvaamaan omaa näkemystä. (Asteikko 1–5, jossa 1 = Täysin samaa mieltä, 2 = Osittain samaa mieltä, 3 = En samaa, enkä eri mieltä, 4 = Osittain eri mieltä ja 5 = Täysin eri mieltä). Lisäksi selvitettiin avoimella kysymyksellä sitä, mitkä kolme johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyvää asiaa ensihoitajat kokivat tärkeimpinä työhyvinvoinnin kannalta. Toisella avoimella kysymyksellä ensihoitajia pyydettiin kertomaan kokemuksensa siitä, millä elämännhallintaan ja resilienssiin liittyvillä asioilla he voivat vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Kyselylomake on tämän tutkimuksen liitteenä. (liite 1).

### 6.1.2 Aivoriihi

Aivoriihi on osallistava menetelmä, tässä tutkimuksessa tätä menetelmää käytetään valikoidulle ryhmälle. Valikoitu ryhmä on Soite ensihoitopalvelussa toimiva työhyvinvointiryhmä. Innokylän (i.a) artikkelissa todetaan, että aivoriihi on luovan ongelmanratkaisun menetelmä, jonka tavoitteena on kehittää suuri määrä luovia ideoita turvallisessa ympäristössä. Aivoriihessä pyritään siihen, että kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat, lisäksi ajatellaan, että määrä tuottaa laatua. Kun ajatuksia on paljon, on todennäköistä, että joukosta löydetään hyviä ja toteuttamiskelpoisia.

Lisäksi Teveren (i.a) ohjeessa todetaan, että menetelmän käytössä kouluttajan roolina on lähinnä olla ohjaamassa työskentelyä ja aikatauluttaa sitä sekä lopussa ohjata esille tulleiden ideoiden läpikäyntiä ja mahdollista jatkotyöstämistä. Aivoriihessä edetään siten, että ensin määritetään ongelma tai aihe, johon ideoita, ratkaisuja ja kokemuksia haetaan. Aihe laitetaan ryhmän jäsenten nähtäville. Ideoita tuotetaan joko yksin tai ryhmissä, aikaa ideointiin käytetään 10–20 minuuttia. Esiin nousseet ideat ja näkökulmat laitetaan myös näkyville, esimerkiksi fläpille. Kun kuunnellaan toisten ajatuksia ja näkökulmia, voidaan oppia uutta ja myös oma näkökulma saattaa laajentua. Ideointivaiheen jälkeen voidaan vielä arvioida, kehitellä ja ryhmitellä tuotettuja ideoita ja näkökulmia etsien toimivia ratkaisuja. Arviointivaiheen jälkeen tulee valintavaihe, tässä vaiheessa voidaan vielä tarkastella ideoita kriittisesti. Jokainen ryhmän jäsen voi vielä tuoda esiin omasta mielestään parhaat ideat, nämä voidaan merkitä plusmerkinä. Lopuksi voidaan vielä valita parhaat ideat plusmerkkien määrän perusteella.

Tässä tutkimuksessa aivoriihi toteutettiin Soite ensihoitopalvelussa työskenteleville ensihoitajille. Aivoriihen toteuttamisesta informoitiin Whatsapp-ryhmissä, ja osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Aivoriihen toteuttamista sekä kulkua on kuvattu konkreettisesti kappalessa 7.5 Aivoriihen tuottamia tuloksia.

### 6.1.3 SWOT- nelikenttäanalyysi

Fields (2013) kirjoittaa, että SWOT-nelikenttäanalyysin avulla voidaan määritellä arvioinnin kohteen vahvuudet (strengths), heikkoudet (weaknesses), mahdollisuudet (opportunities) ja uhat (threats). Analyysin avulla esimerkiksi järjestö pystyy määrittelemään omaa asemaansa suhteessa itseensä ja ulkomaailmaan. SWOT-analyysiä käytetään toiminnan suunnittelussa, oppimisen työvälineenä, jonkin idean hyödynnettävyyden arvioinnissa sekä ongelmien tunnistamisen työkaluna. Menetelmän etuna on sen helppokäyttöisyys ja se ei vaadi organisaatiolta paljoa resursseja. Tuloksia voidaan hyödyntää pohjana ryhmätöille, joissa laaditaan konkreettisia toimenpiteitä. Tässä menetelmässä arvioinnin kohteena olevia osa-alueita voidaan kartoittaa joustavasti niin, että jokainen ryhmän jäsen täyttää nelikentän yksin tai se voidaan tehdä ryhmässä.

Vuorinen (2013, s. 88) kirjoittaa, että SWOT-analyysi on synteesisinomainen analyysi ja sen tarkoituksena on tuottaa selkeä kokonaiskuva tilanteesta. Hyvä SWOT-analyysi vaatii organisaation tai toimintaympäristön syvällistä tuntemista, muuten analyysiä ei voi tehdä oikein. Analyysin myötä esiin pitäisi nousta pari keskeisintä teemaa, joihin lopulta tulisi keskittyä. Jos päädytään listaamaan liian monia asioita tai jätetään yrityskohtaiset ja perusteelliset pohjatyt tekemättä, SWOT-analyysiin kerätään vain latteuksia ja itsestäänselvyksiä.

Tässä tutkimuksessa SWOT- nelikenttäanalyysi toteutettiin jokaisella seitsemällä ensihoitoasemalla erikseen. Ensihoitajia tiedotettiin sähköpostilla siitä, miten analyysiä tulee täyttää, ja mihin tarkoitukseen tietoa tullaan käyttämään. Asemien ilmoitustauluille vietiin PowerPoint-ohjelmalla toteutettu ja tulostettu A3-kokoinen tuloste SWOT analyysistä. Ensihoitajille annettiin kaksi viikkoa aikaa täyttää analyysiä, jonka jälkeen ne kerättiin saman aikaisesti pois. PowerPointillä toteutettu SWOT-analyysi on tämän tutkimuksen liitteenä. (liite 2).

## 6.2 Aineiston analysointi

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, s.55) kirjoittavat, että kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston analysointi perustuu muuttujien mittaamiseen, tilastollisten menetelmien käyttöön ja muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun. Muuttujat voivat olla riippumattomia eli selittäviä,

kuten vastaajien taustatiedot, ikä, sukupuoli ja koulutus. Muuttajat voivat olla myös riippuvia eli selittäviä, kuten esimerkiksi vastaajan kokemus esihenkilötoiminnan vaikutuksista työhyvinvointiin. Tässä kehittämistyössä aineiston analysoinnissa käytettiin Webropol-ohjelmaa, lisäksi taulukoiden, frekvenssien ja kuvien tuottamisessa hyödynnettiin Word- ja Excel-ohjelmia.

Tutkimuksen osallistavien ja laadullisten aineistonhankintamenetelmien keinoin saatua aineistoa analysoidaan deduktiivisen sisällönanalyysin avulla. Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, s. 169) kirjoittavat, että deduktiivisessa sisällönanalyysissä aineiston analysointi aloitetaan muodostamalla analyysirunko. Aineistoa luokitellaan käytettävän analyysirungon mukaisesti ja aineistosta poimitaan analyysirungon mukaisia ilmauksia. Aineiston käsittely jatkuu saman tyyppisesti induktiivisen sisällönanalyysin mukaan. Tässäkin analyysiyksikkönä voi toimia sana, lause tai lauseen osa. Edelleen aineistoa pelkistetään sekä etsitään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistetään saman kategorian alle ja annetaan tälle mahdollisimman hyvin sitä kuvaava nimi. Aineiston ryhmittelyn jälkeen alakategorioita yhdistetään ja muodostetaan yläkategorioita ja edelleen mahdollisimman hyvin kategorioita kuvaavat pääkategoriat.

Tässä tutkimuksessa kyselyn tuottamaa määrällistä aineistoa analysoitiin käyttämällä Webropol-ohjelmaa, lisäksi taulukoiden, frekvenssien ja kuvien tuottamisessa hyödynnettiin Word- ja Excel-ohjelmia. SWOT-analyysin tulokset analysoitiin deduktiivisella sisällönanalyysillä. Neljä pääkategoriaa muodostui nelikenttäanalyysin mukaan: työhyvinvoinnin vahvuudet, työhyvinvoinnin heikkoudet, työhyvinvoinnin mahdollisuudet ja työhyvinvoinnin uhat. Jokaisesta pääkategoriasta on muodostettu yläkategorioita ja edelleen alakategorioita. Ensihoitajien tuottama aineisto toimi alakategorioina pääkategorioille. Näitä ensihoitajien tuottamia alakategorioita analysoitiin pelkistäen sekä etsien samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Samaa tarkoittavat lauseet ja ilmaisut yhdistettiin ja annettiin sille mahdollisimman hyvin sitä kuvaava nimi, joka toimii analyysin yläkategoriana. Näin jokaiselle pääkategorialle saatiin yläkategoriat ja alakategoriat, jotka kuvaavat hyvin analyysin tuottamaa aineistoa. Aivoriihen tuottamia tuloksia sekä aineiston analyysiä on kuvattu tarkemmin kappaleessa 7.5 Aivoriihen tuottamia tuloksia.

## 7 KEHITTÄMISTYÖN TUTKIMUSTULOKSET

Tässä kappaleessa kuvataan kehittämistyössä toteutetun Webropol-kyselyn tuloksia. Lisäksi kappaleessa tullaan avaamaan SWOT- analyysistä saatuja tuloksia sekä aivoriihen tuottamaa aineistoa.

### 7.1 Vastaajien taustatiedot

Kysely lähetettiin vakituudessa työsuhhteessa Keski-Pohjanmaan alueella toimiville ensihoitajille sekä pitkäaikaisille sijaisille. Kohdejoukko oli 88 henkilöä. Kysely oli avattu vastaajien toimesta 78 kertaa, kyselyyn vastasi lopulta 56 ensihoitajaa. Näin ollen kyselyn vastausprosentti oli 63 % (n=56).

Sukupuolijakauma oli hyvin tasainen miesten ja naisten välillä. Kyselyyn vastanneista 49 % oli miehiä ja 51 % naisia. Ikäjakauma muodostui vastaajien kesken seuraavasti, 25-34-vuotiaita 38 % (n=21). 35–45-vuotiaita oli 31 % (n=17). Yli 45-vuotiaita oli myös 31 % (n=17). Koulutustaustan mukaan vastaajat jakautuivat siten, että suurin osa vastaajista, 68 % (n= 38), oli sairaanhoitaja AMK-tutkinnon suorittaneita. Muiden vastaajien koulutus oli ensihoitaja AMK, sairaanhoitaja ja lähihoitaja tai lääkintävahtimestari. Vakituudessa toimessa työskenteleviä oli 79 % ja sijaisten osuus vastanneista oli 21 %. Kun vastaajat jaettiin työkokemuksen mukaan ryhmiin, niin suurinta osaa vastaajista edustaa 11-20 vuoden työkokemuksen omaavat, 37 % (n=21). Pienintä määrää vastaajista edusti alle 5 vuoden työkokemuksen omaavat 11 % (n= 6).

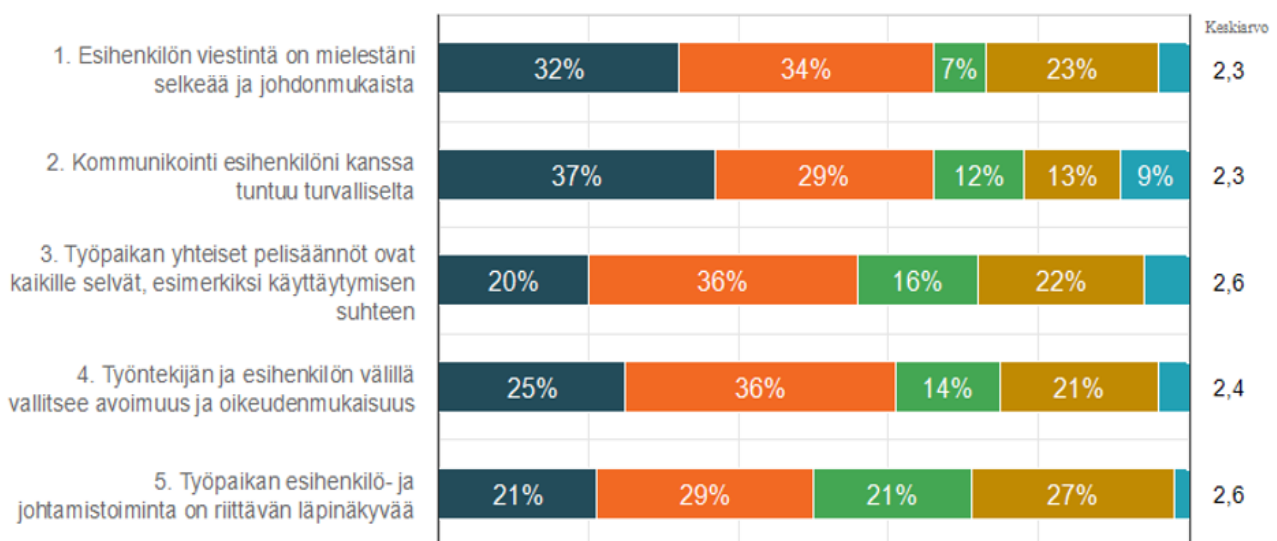
## **7.2 Ensihoitajien kokemukset johtamisen ja esihenkilötyön yhteyksistä työhyvinvointiin**

Kyselyllä selvitettiin ensihoitajien kokemuksia siitä, mitkä johtamisen ja esihenkilötyön osa-alueet vaikuttavat ensihoitajien työhyvinvointiin. Asiaa selvitettiin Likert-tyyppisillä kysymyksillä. Likert-asteikossa valittiin jokin viidestä vaihtoehdosta kuvaamaan omaa näkemystä. (Asteikko 1–5, jossa 1 = Täysin samaa mieltä, 2 = Osittain samaa mieltä, 3 = En samaa, enkä eri mieltä, 4 = Osittain eri mieltä ja 5 = Täysin eri mieltä). Lisäksi selvitettiin avoimilla kysymyksillä sitä, mitkä kolme johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyvää asiaa ensihoitajat kokivat tärkeimpinä työhyvinvoinnin kannalta.

### 7.2.1 Luotettava esihenkilö

Ensihoitajilta kysyttiin viiden väittämän avulla, miten he kokevat esihenkilön luotettavuuden. Ehdottomasti suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että esihenkilön viestintä on selkeää ja johdonmukaista. Yhteensä 66 % (n = 37) vastaajista oli kyseisestä väittämästä joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Myös kommunikointi esihenkilön kanssa tuntuu turvalliselta selkeän enemmistön vastausten perusteella. Yhteensä 56 % (n = 31) vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työpaikan yhteiset pelisäännöt ovat kaikille selvät. Toisaalta 28 % (n = 16) vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä kyseisestä väittämästä. Esihenkilö- ja johtamistoiminnan läpinäkyvyydessä koettiin haasteita, 27 % (n = 16) vastaajista oli osittain eri mieltä siitä, että toiminta olisi riittävän läpinäkyvää. Kuvio 3 havainnollistaa niitä keskeisiä asioita, jotka vaikuttavat siihen, kuinka luotettavaksi esihenkilö koetaan.

1= Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3= En samaa, enkä eri mieltä 4= Osittain eri mieltä 5= Täysin eri mieltä

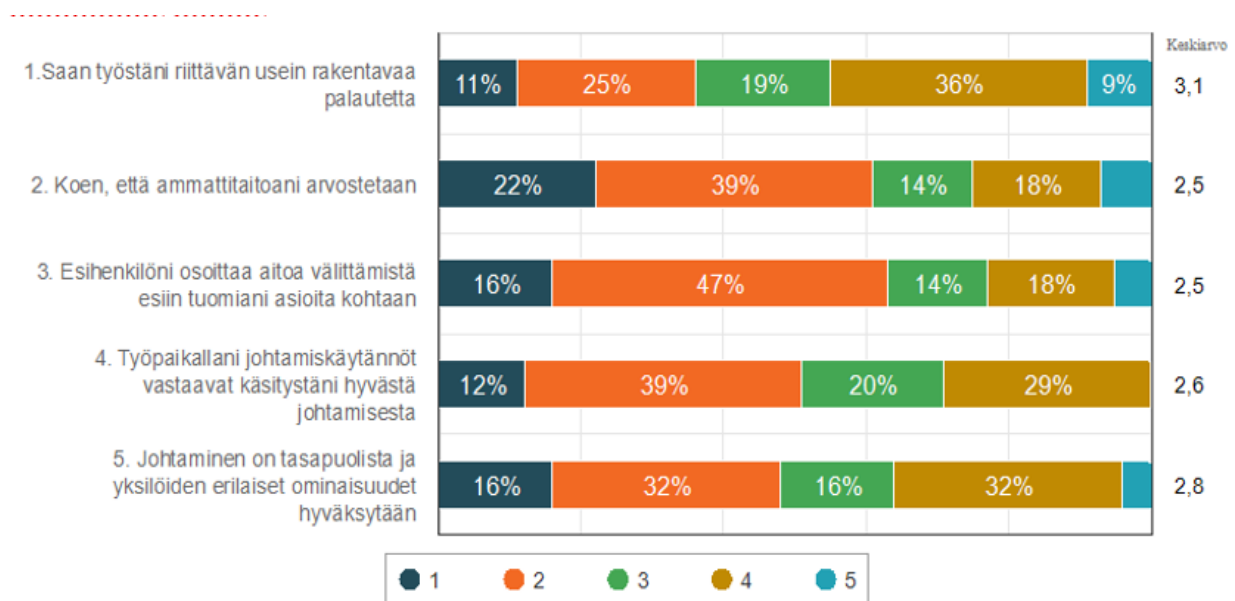


Kuvio 3. Luotettava esihenkilö.

## 7.2.2 Arvostava esihenkilö

Kysyttäessä ensihoitajien kokemuksia arvostava esihenkilö -kokonaisuudesta voidaan selkeästi havaita, että kohtalaisen suuri joukko vastaajista kokee saavansa heikosti rakentavaa palautetta. Väittämään ”saan työstäni riittävän usein rakentavaa palautetta” 36 % (n = 20) vastasi olevansa osittain eri mieltä ja 9 % (n = 5) täysin eri mieltä. Alla olevasta kuviosta voidaan havaita, että myös johtamisen tasapuolisuudesta kysyttäessä ensihoitajat kokivat haasteita. 32 % (n = 18) vastaajista oli osittain eri mieltä siitä, että johtaminen on tasapuolista ja yksilön erilaiset ominaisuudet hyväksytään. Ammattitaidon arvostus sekä esihenkilön aito välittäminen esiin tuomia asioita kohtaan koettiin toteutuvan hyvällä tasolla. Kuvio 4 havainnollistaa ensihoitajien kokemuksia arvostavasta esihenkilöstä.

1= Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3= En samaa, enkä eri mieltä 4= Osittain eri mieltä 5= Täysin eri mieltä

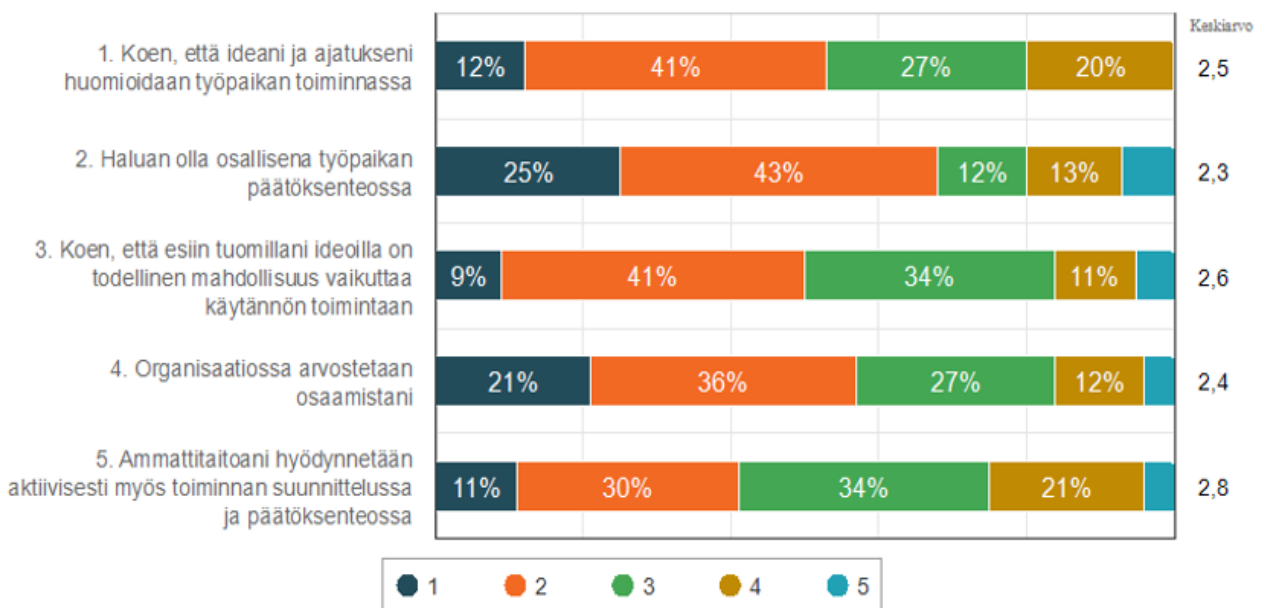


Kuvio 4. Arvostava esihenkilö.

### 7.2.3 Osallistaminen päätöksenteossa

Ensihoitajat kokivat kyselyn perusteella, että osallistaminen päätöksenteossa toteutuu pääasiassa hyvällä tasolla. Ensihoitajien ammattitaidon hyödyntäminen aktiivisesti toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa oli asia, jonka toteutumisesta yhteensä 25 % (n = 14) vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. Vastaajista yhteensä 68 % (n = 38) oli täysin tai osittain samaa mieltä, kun kysyttiin, haluavatko he olla osallisena työpaikan päätöksenteossa. Vastaajat kokevat, että organisaatiossa arvostetaan heidän osaamistaan, 57 % (n = 32) vastaajista oli väittämästä täysin tai osittain samaa mieltä. Kuvio 5 havainnollistaa ensihoitajien kokemuksia siitä, miten osallistaminen päätöksenteossa toteutuu.

1= Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3= En samaa, enkä eri mieltä 4= Osittain eri mieltä 5= Täysin eri mieltä

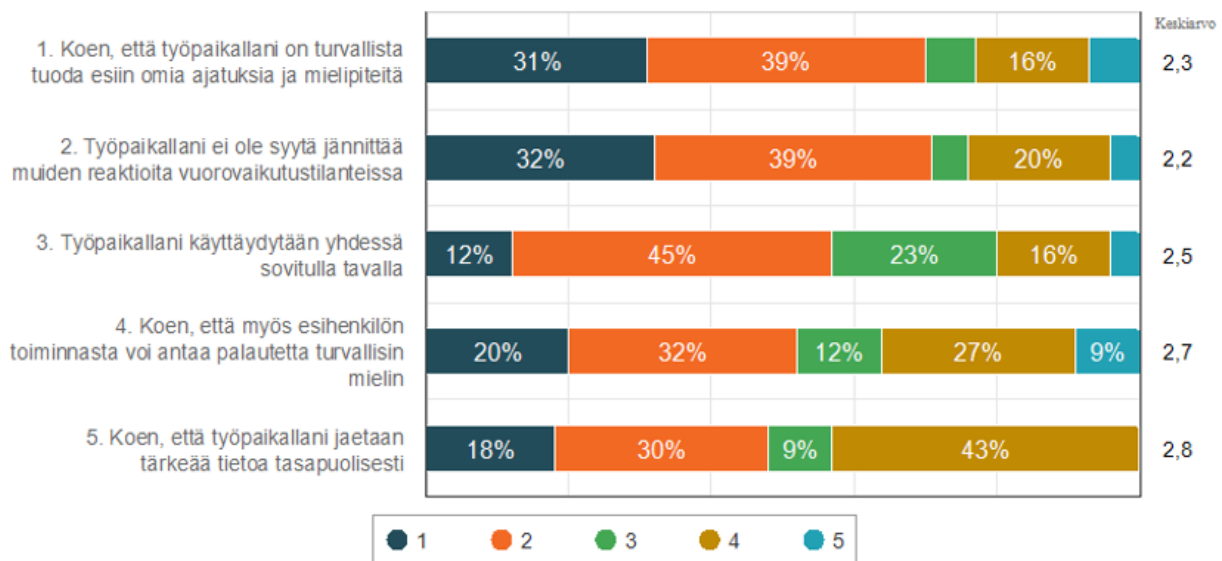


Kuvio 5. Osallistaminen päätöksenteossa.

## 7.2.4 Psykologinen turvallisuus

Psykologisen turvallisuuden kokemuksista kysyttäessä koettiin, että työpaikalla on turvallista tuoda esiin omia ajatuksia ja mielipiteitä. Pääasiassa vastaajat kokivat myös, että työpaikalla ei ole syytä jännittää muiden reaktioita vuorovaikutustilanteissa. Myös työpaikalla sovitusti käyttäytyminen toteutuu hyvin vastausten perusteella. Kun kysyttiin, voiko esihenkilön toiminnasta antaa palautetta turvallisissa mielin, yhteensä 36 % (n = 20) vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. Kokemukset siitä, että tärkeää tietoa jaetaan tasapuolisesti, nousivat myös esille vastausten perusteella. 43 % (n = 24) vastaajista oli osittain eri mieltä siitä, että työpaikalla jaetaan tärkeää tietoa tasapuolisesti. Kuviolla 6 havainnollistetaan väittämiä, joilla on selvitetty ensihoitajien kokemuksia psykologiseen turvallisuuteen liittyen.

1= Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3= En samaa, enkä eri mieltä 4= Osittain eri mieltä 5= Täysin eri mieltä

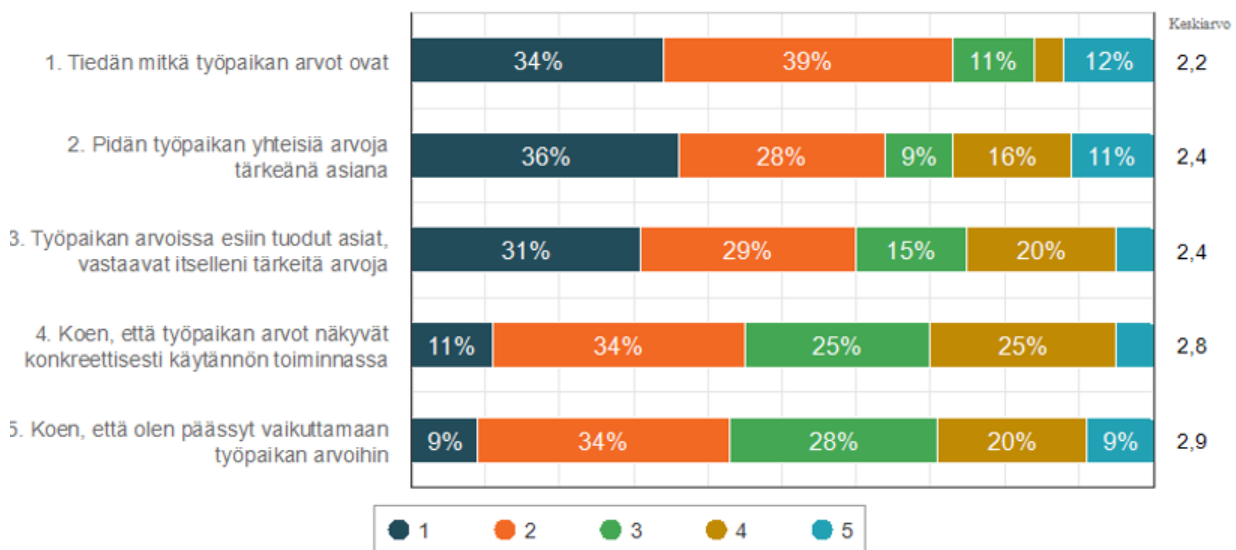


Kuvio 6. Psykologinen turvallisuus

## 7.2.5 Työpaikan arvot

Kyselyn tulosten perusteella ensihoitajat ovat hyvin perillä siitä, mitkä ovat työpaikan arvot. Huomattavan suuri osa vastaajista kokee myös arvot tärkeänä asiana. Kun kysyttiin työpaikan arvojen näkymistä käytännön toiminnassa, vastaukset selkeästi jakoutuivat. 45 % (n = 25) vastaajista oli täysin tai osittain sitä mieltä, että arvot näkyvät konkreettisesti käytännön toiminnassa. Samaan väittämään 30 % (n = 17) vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. Ensihoitajat kokivat päässeensä vaikuttamaan työpaikan arvoihin siten, että 43 % (n = 24) oli asiasta täysin tai osittain samaa mieltä. 29 % (n = 17) ensihoitajista oli täysin tai osittain eri mieltä tämän väittämän osalta. Kuvio 7 havainnollistaa vastaajien kokemuksia työpaikan arvoista, ja niiden toteutumisesta.

1= Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3= En samaa, enkä eri mieltä 4= Osittain eri mieltä 5= Täysin eri mieltä



Kuvio 7. Työpaikan arvot

### 7.2.6 Ensihoitajien kokemuksia johtamisesta ja esihenkilötyöstä

Kyselyssä esitettiin kaksi avointa kysymystä. Ensimmäinen kysymys koski sitä, mitä ovat ne tekijät, joilla on ensihoitajien kokemusten mukaan suurin vaikutus työhyvinvointiin. Haluttiin tietää, mitkä kolme johtamisen ja esihenkilötyön asiaa vastaajat kokevat tärkeimpinä. Tähän kokonaisuuteen liittyen saatiin yhteensä 36 avointa vastausta. Vastauksissa esiin nousseet asiat tukivat hyvin strukturoiduissa kysymyksissä kysytyjä asiakokonaisuuksia. Voidaan todeta, että strukturoidut kysymykset koostuivat juuri niistä kokonaisuuksista, mitkä ensihoitajat todellisuudessa kokevat työhyvinvointiin vaikuttaviksi asioiksi. Vastauksista eriteltiin kymmenen yleisimmin esiintynyttä sanaa, lausetta tai ajatuskokonaisuutta, jotka olivat avoimuus, yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus, aidosti kuunteleminen, epäkohtiin puuttuminen, luotettavuus ja rehellisyys, työntekijän arvostus, palautteen antaminen, johdonmukainen ja ennustettava vuorovaikutus ja joustavuus. Yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus -ilmaisu esiintyi vastauksissa 20 kertaa, joka on 55 % kaikista avoimista vastauksista. Luotettavuus ja rehellisyys sekä avoimuus esiintyivät 15 kertaa eli 42 %:ssa kaikista vastauksista. Seitsemässä vastauksessa tuotiin esiin johdonmukainen ja ennustettava vuorovaikutus sekä aidosti kuuntelemisen taito. Taulukko 1 on frekvenssitaulukko niistä ensihoitajien esiin tuomista johtamisen ja esihenkilötyön osa-alueista, joiden he kokevat vaikuttavan työhyvinvointiin.

Taulukko 1. Johtaminen ja esihenkilötyö

Johtaminen ja esihenkilötyö	f	%
Yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus	20	55 %
Avoimuus	15	42 %
Luotettavuus ja rehellisyys	15	42 %
Ennustettava ja johdonmukainen vuorovaikutus	7	19 %
Aidosti kuunteleminen	7	19 %
Oikeudenmukaisuus	5	14 %
Palautteen antaminen	5	14 %

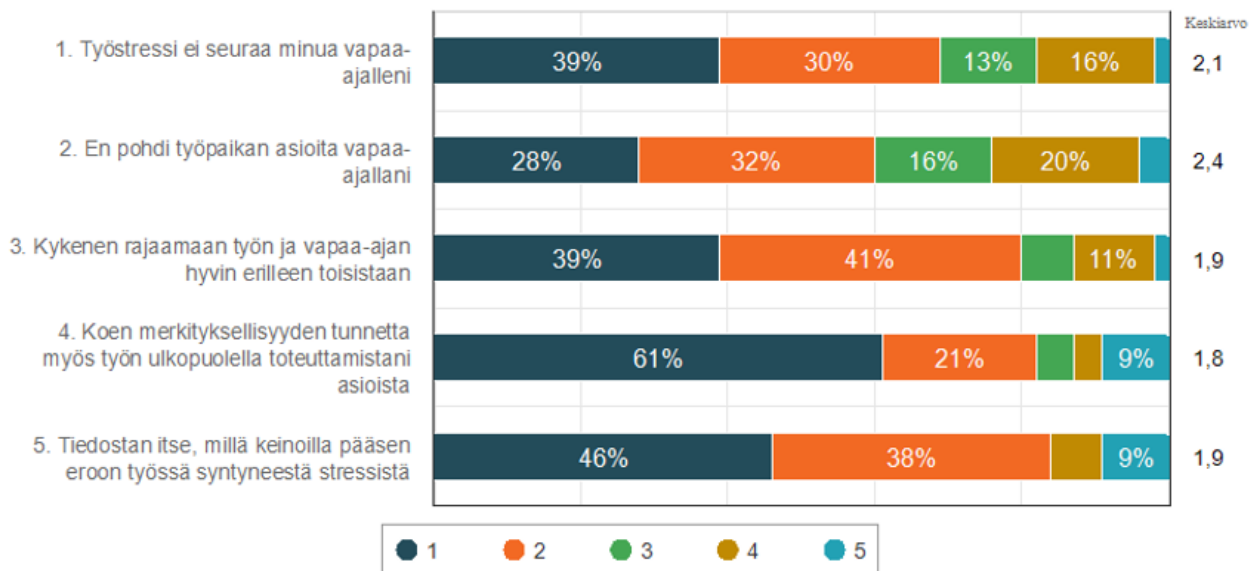
### 7.3 Ensihoitajien kokemukset elämänhallinnan ja resilienssin yhteydestä työhyvinvointiin

Kyselyllä selvitettiin ensihoitajien kokemuksia siitä, mitkä elämänhallinnan osa-alueet vaikuttavat ensihoitajien työhyvinvointiin. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään myös sitä, mitkä asiat lisäävät ensihoitajien voimavaroja kohdata haasteellisia ja raskaita asioita sekä auttavat palautumaan niistä. Asiaa selvitettiin Likert-tyyppisillä kysymyksillä. Likert-asteikolta valittiin jokin viidestä vaihtoehdosta kuvaamaan omaa näkemystä. (Asteikko 1–5, jossa 1 = Täysin samaa mieltä, 2 = Osittain samaa mieltä, 3 = En samaa, enkä eri mieltä, 4 = Osittain eri mieltä, 5 = Täysin eri mieltä). Lisäksi selvitettiin avoimilla kysymyksillä sitä, mitkä kolme elämänhallintaan liittyvää asiaa ensihoitajat kokivat tärkeimpinä työhyvinvoinnin kannalta.

### 7.3.1 Stressi

Ensihoitajien kokemuksia stressistä kysyttäessä huomattavan suuri osa koki merkityksellisyyden tunnetta myös työn ulkopuolella toteuttamista asioista, 61 % (n = 34) vastaajista valitsi vaihtoehdon täysin samaa mieltä kyseisen väittämän kohdalla. Tämä on erityisen huomionarvoista siksi, että merkityksellisyyden kokeminen lisää henkilön resilienssiä ja edesauttaa palautumista. Jopa yhteensä 84 % (n = 47) vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että he tiedostavat itse, millä keinoilla pääsevät irti työssä syntyneestä stressistä. 69 % (n = 39) ensihoitajista kokee, että stressi ei seuraa heitä vapaa-ajalle. Vastausten perusteella myös työn ja vapaa-ajan rajaaminen erilleen toisistaan onnistuu ensihoitajilta hyvin. Vastaajista yhteensä 24 % (n = 13) oli täysin tai osittain eri mieltä ”en mieti työpaikan asioita vapaa-ajallani” -väittämän kohdalla. Kuvio 8 havainnollistaa sitä, miten ensihoitajat kokevat stressiä, ja miten he kokevat voivansa purkaa sitä.

1= Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3= En samaa, enkä eri mieltä 4= Osittain eri mieltä 5= Täysin eri mieltä

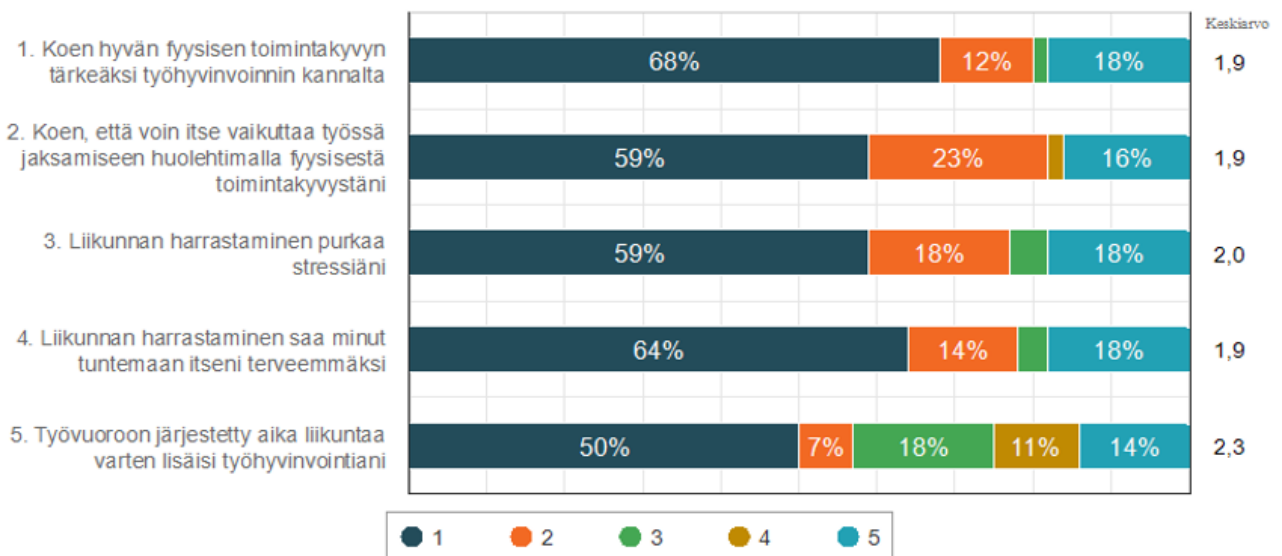


Kuvio 8. Stressi

### 7.3.2 Fyysinen työ- ja toimintakyky

Fyysinen työ- ja toimintakyky koettiin vastaajien keskuudessa kokonaisuudessaan tärkeäksi asiaksi työhyvinvoinnin kannalta, 80 % (n = 45) vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä tästä väittämästä. Hyvin laajasti koettiin myös, että jaksamiseen voidaan itse vaikuttaa huolehtimalla omasta fyysisestä toimintakyvystä. Huomattavan suuri osa koki myös, että liikunta purkaa stressiä ja saa vastaajan tuntemaan itsensä terveemmäksi. 57 % (n = 32) vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että työvuoroon järjestetty aika liikuntaa varten lisäisi työhyvinvointia. Kuvio 9 havainnollistaa ensihoitajien kokemuksia siitä, miten he kokevat fyysisen työ- ja toimintakyvyn yhteyksiä työhyvinvointiin.

1= Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3= En samaa, enkä eri mieltä 4= Osittain eri mieltä 5= Täysin eri mieltä

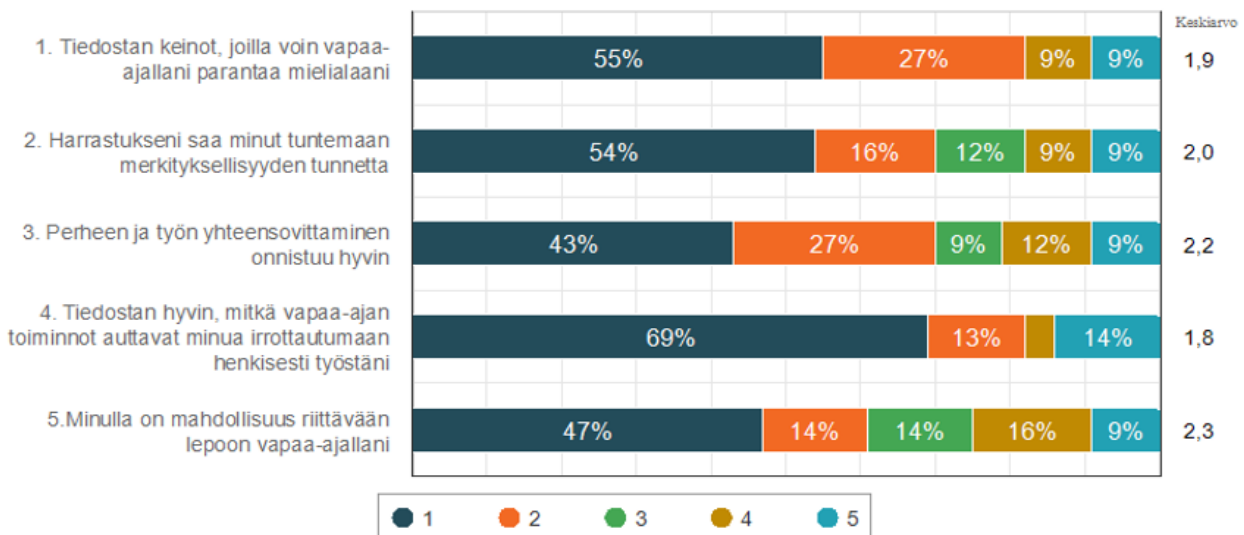


Kuvio 9. Fyysinen työ- ja toimintakyky

### 7.3.3 Henkinen työ- ja toimintakyky

Suurin osa kyselyyn vastanneista ensihoitajista ei vastausten perusteella koe erityisiä haasteita henkisen työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä. Hyvin suuri osa vastaajista, 82 % (n = 46), oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että he tiedostavat hyvin, mitkä vapaa-ajan toiminnot auttavat heitä irrottautumaan henkisesti työstä. 70 % (n = 39) vastaajista koki, että perheen ja työn yhteen sovittaminen onnistuu hyvin. Yhteensä 85 % (n = 48) oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että he tiedostavat keinot, joilla he voivat vapaa-ajallaan parantaa mielialaansa. Merkityksellisyyden kokemus tuli hyvin esille myös tässä kokonaisuudessa, suuri osa vastaajista kokee, että harrastus saa heidät tuntemaan merkityksellisyyden tunnetta. 25 % (n = 14) vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus riittävään lepoon vapaa-ajalla. Kuviolla 10 havainnollistetaan henkisen työ- ja toimintakyvyn eri osa-alueita.

1= Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3= En samaa, enkä eri mieltä 4= Osittain eri mieltä 5= Täysin eri mieltä

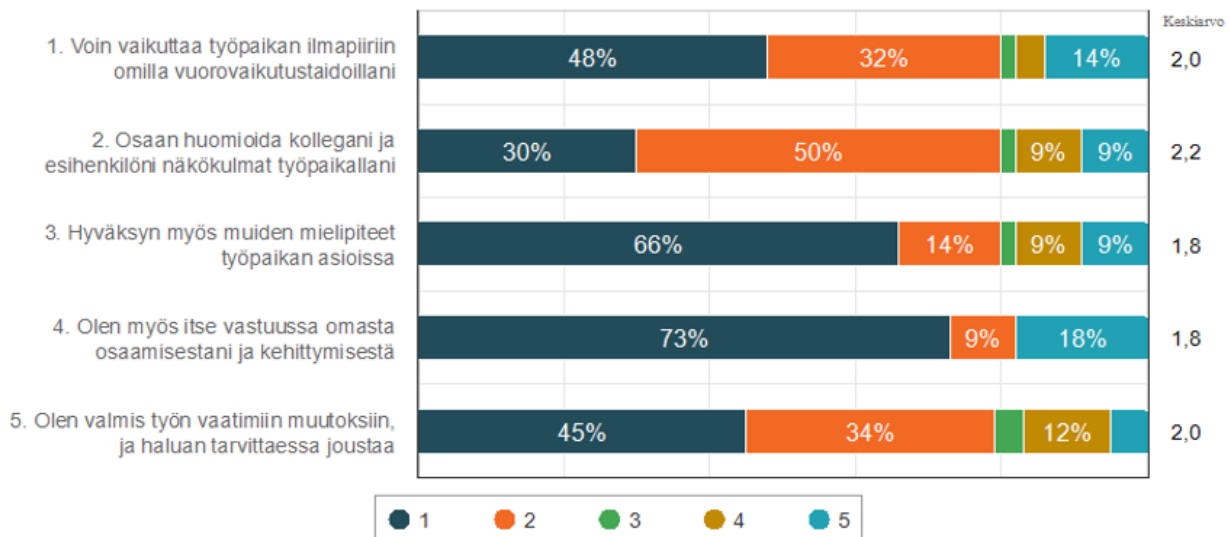


Kuvio 10. Henkinen työ-, ja toimintakyky

### 7.3.4 Työelämätaidot

Tutkimusten mukaan nykyajan työelämässä korostuvat työelämätaidot. Näitä voidaan kutsua myös geneerisiksi, alasta riippumattomiksi yleisiksi taidoiksi. Näistä keskeisimpiä taitoja tuotiin väittämien muodossa kyselyyn. Vuorovaikutustaidot ovat tärkein yksittäinen työelämätaito. Työelämätaitojen osalta ei vastausten perusteella noussut esiin mitään erityisiä haasteita. Ensihoitajat kokevat voivansa vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin omilla vuorovaikutustaidoillaan. 80 % (n = 45) vastaajista oli täysin tai osittain sitä mieltä, että osaa huomioida kollegoiden ja esihenkilöiden näkökulmat ja mielipiteet, tämä on tärkeää tiimityön onnistumisen kannalta. Kriittinen ajattelu ja itseohjautuvuus ovat myös tärkeitä työelämätaitoja, vastaajista 73 % (n = 41) oli täysin samaa mieltä siitä, että he ovat myös itse vastuussa omasta osaamisesta ja kehittämisestä. Työn vaatimiin muutoksiin vastaajat kokivat olevansa valmiita, myös tarvittavaan työyhteisössä joustamiseen koetaan oltavan hyvin valmiita. Kuvio 11 havainnollistaa ensihoitajien kokemuksia työelämätaitojen eri osa-alueista.

1= Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3= En samaa, enkä eri mieltä 4= Osittain eri mieltä 5= Täysin eri mieltä

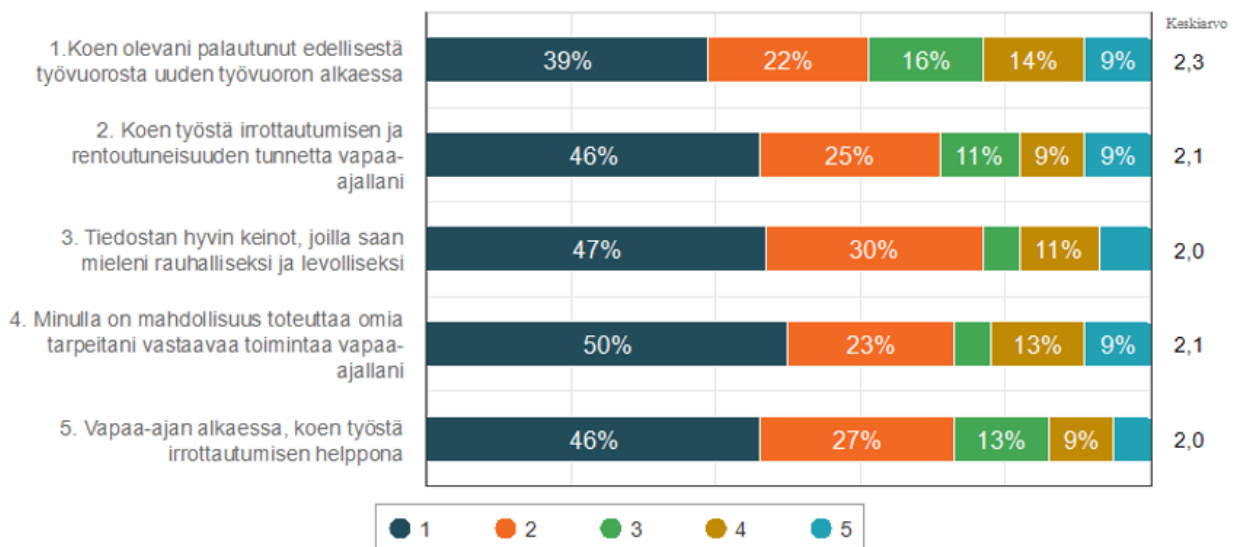


Kuvio 11. Työelämätaidot

### 7.3.5 Palautuminen

Vastaajat kokevat palautuvansa hyvin edellisestä työvuorosta ennen uuden työvuoron alkua, yhteensä 61 % (n = 34) vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämästä. Hyvin suuri määrä vastaajista, yhteensä 71 % (n = 40), oli täysin tai osittain sitä mieltä, että kokee työstä irrottautumisen ja rentoutuneisuuden tunnetta vapaa-ajallaan. Työstä irrottautumisen tunne on äärimmäisen tärkeää palautumisen kannalta. Vastaajat tiedostavat myös erittäin hyvin keinot, joilla saavat mielen rauhalliseksi ja levolliseksi. 73 % (n = 41) vastaajista on täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus toteuttaa omia tarpeita vastaavaa toimintaa vapaa-ajallaan. Kuvio 12 havainnollistaa vastaajien kokemuksia palautumisesta.

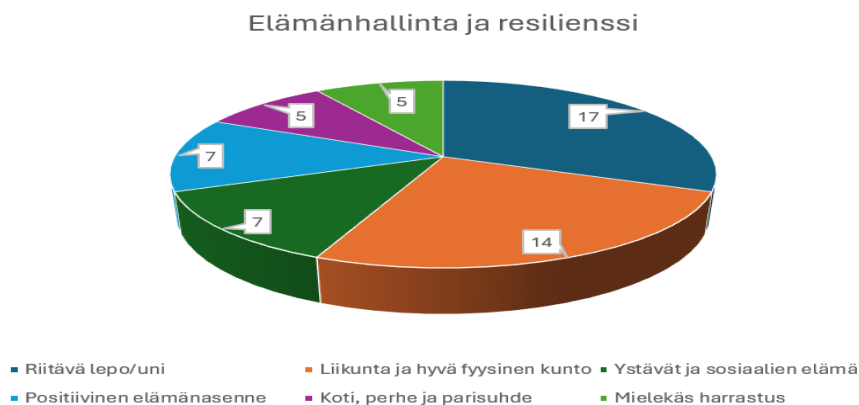
1= Täysin samaa mieltä 2= Osittain samaa mieltä 3= En samaa, enkä eri mieltä 4= Osittain eri mieltä 5= Täysin eri mieltä



Kuvio 12. Palautuminen

### 7.3.6 Kokemukset elämänhallinnan ja resilienssin vaikutuksista työhyvinvointiin

Ensihoitajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitkä elämänhallintaan liittyvät asiat vaikuttavat heidän kokemuksensa mukaan työhyvinvointiin. Samalla kysymyksellä selvitettiin sitä, mitkä asiat vaikuttavat vastaajien resilienssin kokemukseen. Voidaan ajatella, että kun esimerkiksi palautumista saadaan parannettua omalla toiminnalla, se kehittää myös henkilön resilienssiä kohdata raskaita asioita ja palautua niistä. Vastauksia tähän kysymykseen saatiin yhteensä 27. Vastauksissa esiin nousseet asiat olivat suurelta osin samoja asioita, jotka ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kannalta myös aikaisemman tutkimustiedon mukaan. Vastauksissa useimmin toistuvat sanat, lauseet tai asiakokonaisuudet eriteltiin analyysivaiheessa. Ensihoitajat toivat esille seuraavia asioita; riittävä uni/lepo, liikunta ja hyvä fyysinen kunto, ravinto, mielekäs harrastus, työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan, ystävät ja sosiaalinen elämä, koti, perhe ja parisuhde, positiivinen asenne elämään, ajanhallinta. Riittävä lepo/uni esiintyi vastauksissa useimmiten, kaikista vastaajista 63 % koki sen yhdeksi tärkeimmäksi asiaksi työhyvinvoinnin kannalta. Liikunta ja hyvä fyysinen kunto koettiin myös tärkeäksi, se nousi esiin 52 % kaikista vastauksista. Myös kodista, perheestä ja parisuhteesta huolehtiminen koettiin asiaksi, joka vaikuttaa työhyvinvointiin. Positiivinen elämänasenne mainittiin useita kertoja. Ystäväsuhdet ja sosiaalinen elämä vaikuttavat myös työhyvinvointiin ensihoitajien vastausten mukaan. Kuvio 13 havainnollistaa niitä ensihoitajien esiin tuomia johtamisen ja esihenkilötyön osa-alueita, joiden he kokevat vaikuttavan työhyvinvointiin.



Kuvio 13. Elämänhallinta ja resilienssi

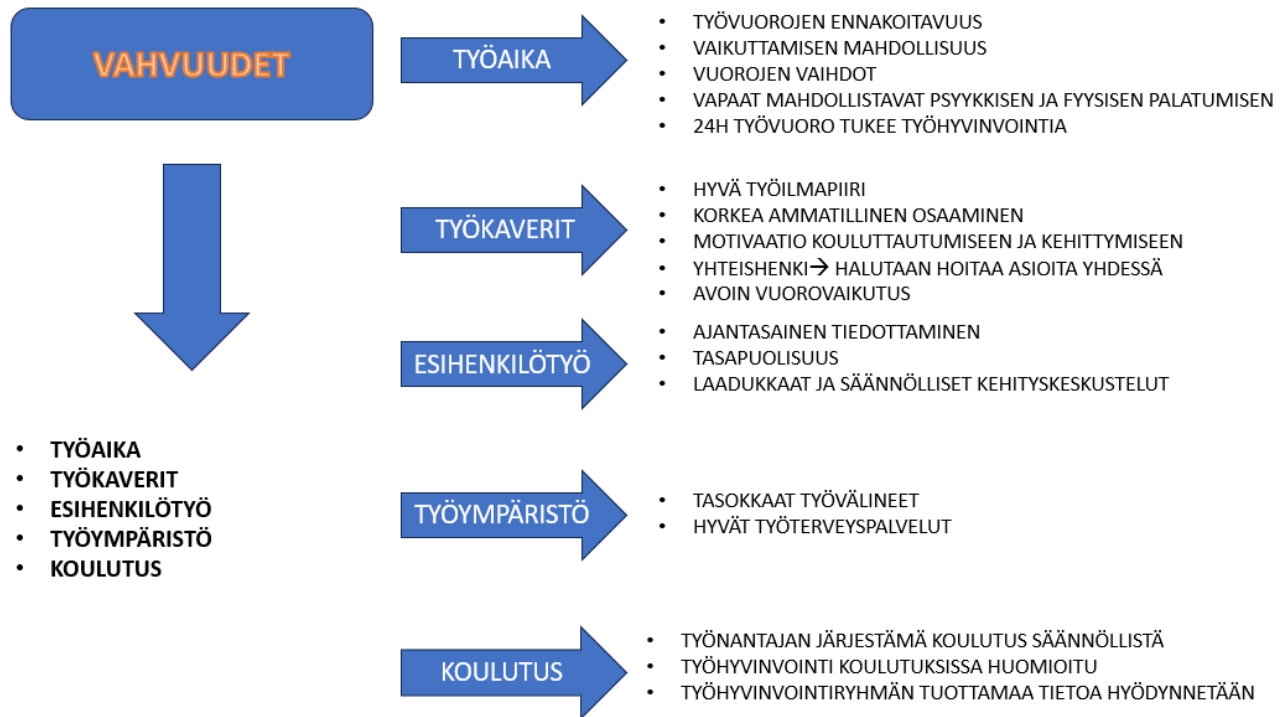
## 7.4 SWOT- analyysin tuottamia tuloksia

SWOT-analyysin tulokset analysoitiin deduktiivisella sisällönanalyysillä. Neljä pääkategoriaa muodostui nelikenttäanalyysin mukaan: työhyvinvoinnin vahvuudet, työhyvinvoinnin heikkoudet, työhyvinvoinnin mahdollisuudet ja työhyvinvoinnin uhat. Jokaisesta pääkategoriasta on muodostettu yläkategorioita ja edelleen alakategorioita. Tuloksista yleisesti voidaan sanoa, että jokaiseen pääkategoriaan saatiin hyvin aineistoa. Osittain tulokset olivat ristiriitaisia, esimerkiksi työvälineet oli mainittu analyysissä sekä vahvuuksien että heikkouksien yhteydessä. Kaikki SWOT- analyysin tulokset esitetään seuraavien kuvioiden havainnollistamana.

Pääkategoriaan **työhyvinvoinnin vahvuudet** ensihoitajat toivat näkemyksiään siitä, mitkä asiat he kokevat työhyvinvoinnin kannalta työyhteisön vahvuuksiksi tällä hetkellä. Pääkategoria **Työhyvinvoinnin vahvuudet** muodostui yläkategorioista: **Työaika, työkaverit, esihenkilötyö, työympäristö ja koulutus.**

Yläkategoria **Työaika** muodostui analyysissä esiintyvistä ilmaisuista, joita käytettiin alakategoriana. Nämä alakategoriat olivat: **Työvuorojen ennakoitavuus, vaikuttamisen mahdollisuus, vuorojen vaihdot, vapaat mahdollistavat palautumisen, 24 tunnin työvuoro tukee työhyvinvointia.** Yläkategoria **työkaverit** muodostui seuraavista alakategorioista: **Hyvät työkaverit, korkea ammatillinen osaaminen, motivaatio kouluttautumiseen ja kehittymiseen, yhteishenki, avoin vuorovaikutus.** Yläkategoria **Esihenkilötyö** muodostui alakategorioista: **Ajantasainen tiedottaminen, tasapuolisuus, laadukkaat ja säännölliset kehityskeskustelut.** Yläkategoria **Työympäristö** muodostettiin alakategorioista: **Tasokkaat työvälineet, hyvät työterveyspalvelut.** Yläkategoria **Koulutus** muodostui alakategorioista: **Työnantajan järjestämä säännöllinen koulutus, työhyvinvointi huomioitu koulutuksessa, työhyvinvointiryhmän tuottamaa tietoa hyödynnetään.**

Kuvio14 havainnollistaa tarkemmin SWOT- analyysin tuottamia tuloksia työhyvinvoinnin vahvuuksista.

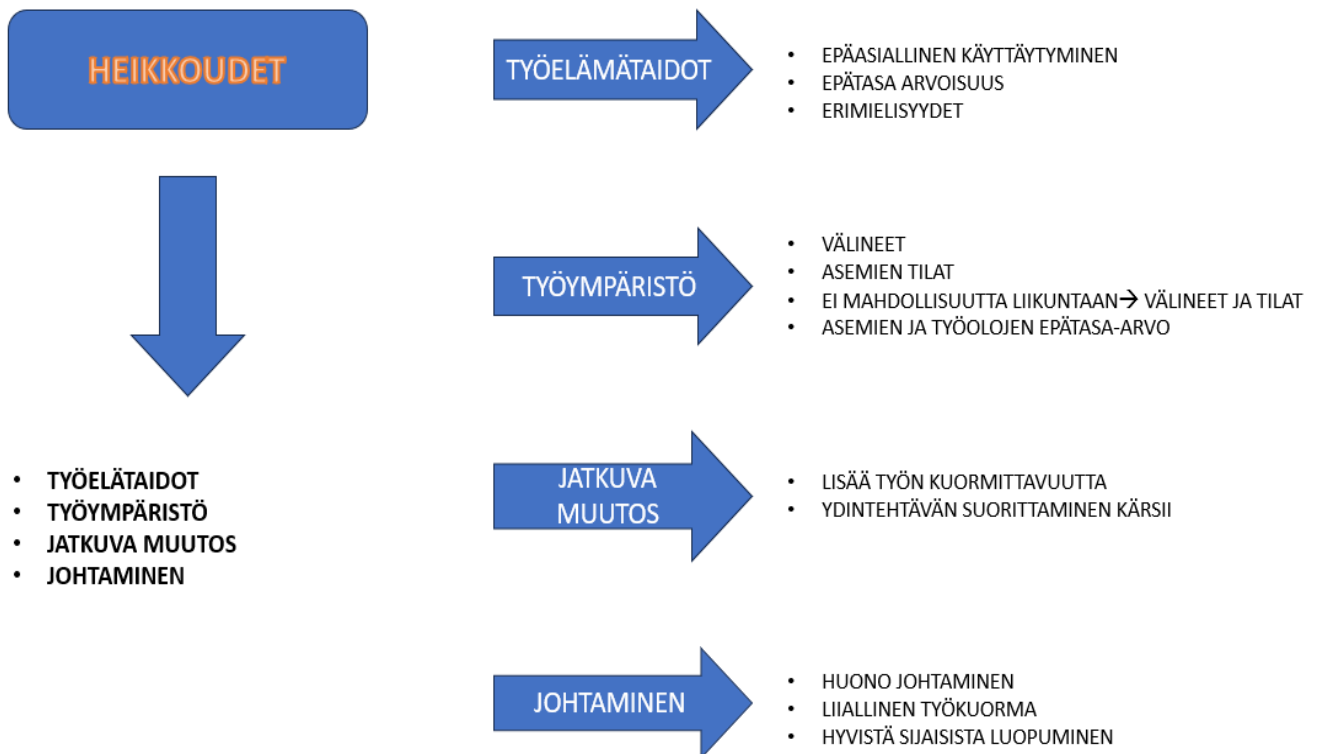


Kuvio 14. Työhyvinvoinnin vahvuuksia

Ensihoitajat tuottivat analyysiin ajatuksiaan siitä, mitkä ovat niitä asioita, jotka heikentävät työhyvinvointia. Ympäristöön liittyvät heikkoudet liittyivät pääasiassa asemien tilojen eriarvoisuuteen ja puutteisiin. Myös työvuoron alkaminen klo 7 nähtiin yksittäisessä vastauksessa heikkoutena, samoin työvälineet. Lisäksi yksittäisinä vastauksina nousi esiin johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyviä asioita.

Pääkategoria ***Työhyvinvoinnin heikkoudet*** muodostui seuraavista yläkategorioista: **työelämätaidot, työympäristö, jatkuva muutos, johtaminen**. Yläkategoria **työelämätaidot** on muodostettu seuraavista analyysistä luokitelluista alakategorioista: **Epätasa arvoisuus, epäasiallinen käyttäytyminen ja erimielisyydet**. Yläkategoria **työympäristö** muodostui alakategorioista: **Työvälineet, asemien tilat, ei mahdollisuutta liikuntaan (välineet ja tilat), asemien ja työolojen epätasa-arvo**. Yläkategoria **jatkuva muutos** muodostettiin seuraavista alakategorioista: **jatkuva muutos lisää työn kuormittavuutta, ydintehtävän suorittaminen kärsii**. Yläkategoria **johtaminen** muodostui alakategorioista: **Huono johtaminen, liiallinen työkuorma ja hyvistä sijaisista luopuminen**

Kuvio 15 havainnollistaa SWOT- analyysin tuottamia tuloksia työhyvinvoinnin heikkouksista.

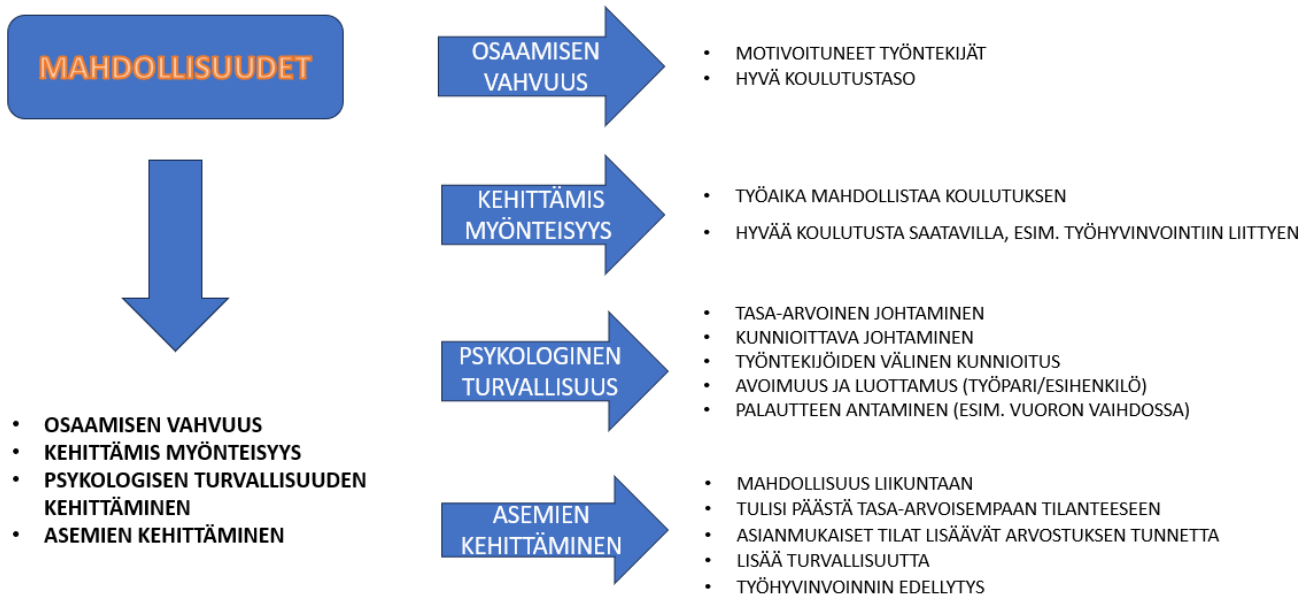


Kuvio 15. Työhyvinvoinnin heikkoudet

Pääkategoriaan ***Työhyvinvoinnin mahdollisuudet*** ensihoitajat toivat näkemyksiään siitä, mitä mahdollisuuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta työyhteisössä on tällä hetkellä. Vastauksista voidaan havaita, että esille oli nostettu myös ajatuksia siitä, mitkä asiat voisivat toteutuessaan olla tulevaisuudessa mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kannalta.

Pääkategoria ***Työhyvinvoinnin mahdollisuudet*** muodostui neljästä yläkategoriasta, nämä kategoriat ovat: **Osaamisen vahvuus, kehittämismyönteisyys, psykologinen turvallisuus ja asemien kehittäminen**. Yläkategoria **osaamisen vahvuus** muodostettiin seuraavista alakategorioista: **Motivoituneet työntekijät ja hyvä koulutustaso**. Yläkategoria **Kehittämismyönteisyys** muodostui alakategorioista: **Työaika mahdollistaa koulutautumisen, hyvää koulutusta saatavilla (työntajan järjestämää)**. Yläkategoria **Psykologinen turvallisuus** muodostui seuraavista alakategorioista: **Tasa-arvoinen johtaminen, kunnioittava johtaminen, työntekijöiden välinen kunnioitus, avoimuus ja luottamus (työpari/esihenkilö), palautteen antaminen**. Yläkategoria **asemien kehittäminen** muodostettiin seuraavista alakategorioista: **Tulisi päästä tasa-arvoisempaan tilanteeseen, asianmukaiset tilat lisäävät arvostuksen tunnetta, lisää turvallisuutta, hyvät tilat ovat edellytys työhyvinvoinnille, mahdollisuus liikuntaan**.

Kuvio 16 havainnollistaa SWOT- analyysin tuottamia tuloksia työhyvinvoinnin mahdollisuuksista. Kuviossa esitetään pääkategorian lisäksi ylä- ja alakategorioita.

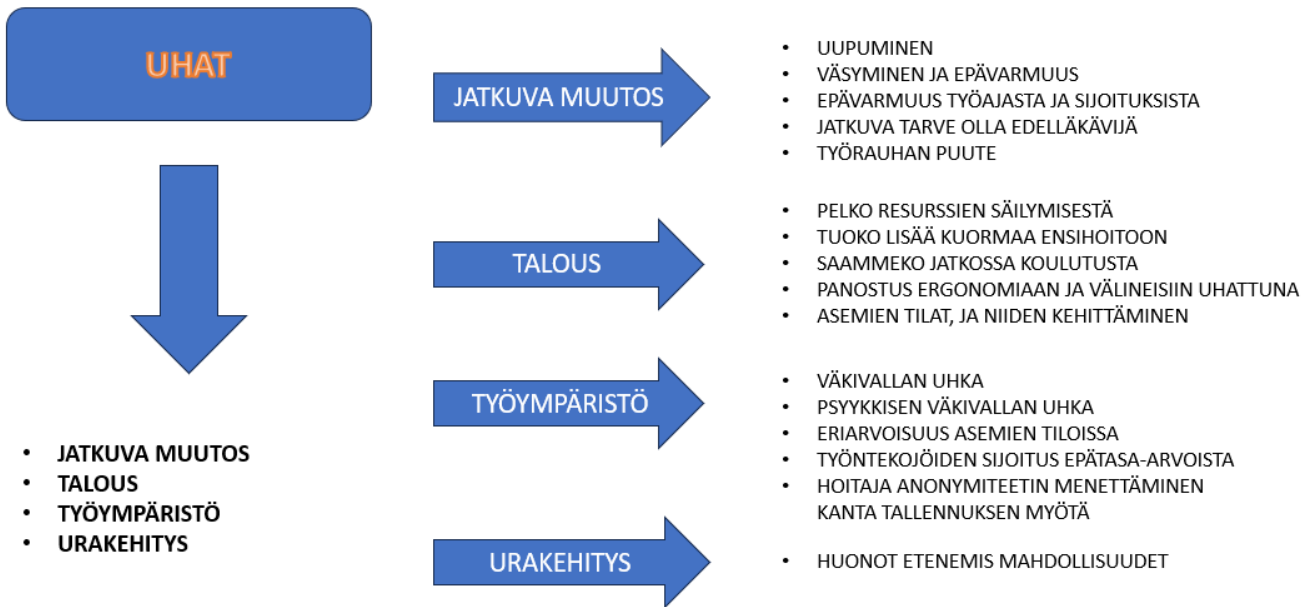


Kuvio 16. Työhyvinvoinnin mahdollisuudet

Pääkategoria **työhyvinvoinnin uhat** on muodostettu niistä ensihoitajien kokemuksista, jotka he kokevat uhkana työhyvinvoinnin kannalta. Tämä pääkategoria on muodostettu yläkategorioista: **Jatkuva muutos, talous, työympäristö ja urakehitys**.

Yläkategoria **jatkuva muutos** muodostettiin seuraavista ensihoitajien analyysiin tuomista ajatuksista, jotka toimivat alakategorioina: **Uupuminen, väsymys ja epävarmuus, epävarmuus työajasta ja sijoituksesta, jatkuva tarve olla edelläkävijä, työrauhan puute**. Yläkategoria **talous** on muodostettu seuraavista alakategorioista: **Pelko resurssien säilymisestä, työnkuorman lisääntyminen ensihoidossa, saammeko jatkossa koulutusta, panostus ergonomiaan ja välineisiin uhattuna, asemien tilat ja niiden kehittämismahdollisuus**. Yläkategoria **työympäristö** muodostettiin seuraavista alakategorioiksi luokitelluista ensihoitajien kommentteista: **Väkivallan uhka, psyykkisen väkivallan uhka, asemien tilat epätasa arvoisia, työntekijöiden sijoituksissa epätasa arvoisuutta, hoitajan anonymiteetin menettäminen kanta tallennuksen myötä**. Yläkategoria- **urakehitys** muodostui alakategoriasta **huonot etenemisen mahdollisuudet**.

Kuvio 17 havainnollistaa tämän pääkategorian ylä- ja alakategorioita siitä, mitä asioita ensihoitajat ovat kokeneet työhyvinvointiin liittyvänä uhkana.



Kuvio 17. Työhyvinvoinnin uhat

## 7.5 Aivoriihen tuottamia tuloksia

Aivoriihen menetelmää käytettiin tuottamaan ajatuksia ja konkreettisia toimia niihin haasteisiin, joita tutkija oli nostanut esiin kyselyn tuottaman aineiston perusteella. Nämä aivoriiehen valikoidut teemat olivat: ***Esihenkilötyön ja johtamisen riittävä läpinäkyvyys, palautteen saaminen ja antaminen, sekä hyvä fyysinen työ- ja toimintakyky.*** Esihenkilötyön ja johtamisen riittävä läpinäkyvyys sekä palautteen antaminen ja saaminen koettiin haasteiksi kyselyn vastausten perusteella. Fyysinen työ- ja toimintakyky taas koettiin kyselyn väitteiden pohjalta erittäin tärkeäksi kokonaisuudeksi työhyvinvoinnin kannalta, ja se haluttiin tuoda aivoriiehen tästä näkökulmasta. Ryhmä muodostettiin vapaaehtoisuuteen perustuen, aiheesta ja aivoriiehestä informoitiin ensihoitajien yhteisissä Whatsapp-ryhmissä. Kiinnostuneita pyydettiin ottamaan yhteyttä suoraan tutkimuksen tekijään, ja ilmoittamaan halustaan osallistua tapaamiseen. Lopulta ryhmä muodostui kahdesta ensihoidon kenttäjohtajasta, jotka tekevät myös lähiesihenkilötyötä, sekä seitsemästä ensihoitajasta.

Aluksi käytiin tutkijan johdolla lävitse aivoriihen menetelmän säännöt, sekä kerrottiin, että tavoitteena on alkuvaiheessa tuottaa mahdollisimman paljon ajatuksia ja ideoita kulloiseenkin teemaan. Tässä vaiheessa informoitiin myös siitä, että tutkija toimii tapahtuman vetäjänä, eikä osallistu aivoriiehen varsinaiseen työskentelyyn. Aivoriiehen tuodut kolme kokonaisuutta oli kirjoitettu Word-tiedostoon, ja ne laitettiin koko tapaamisen ajaksi näytölle, niin että osallistujat näkevät ne. Osallistujille kerrottiin, että ajatuksena on tuottaa ajatuksia ja konkreettisia toimintatapoja niiden haasteiden näkökulmasta, mitä kyselyn perusteella on aivoriiehen tuotu. Käytännössä aivoriiehellä edettiin siten, että tutkija toi yhden teeman kerrallaan ryhmän jäsenille ideoinnin ja arvioinnin kohteeksi. Jokainen ryhmän jäsen kirjoitti ajatuksensa ja ideansa post-it -lapuille, tämän jälkeen laput kerättiin taululle kirjoitetun teeman alle. Seuraavassa vaiheessa jokainen kommentoi vielä vuorollaan suullisesti omaa ajatustaan ja tarkensi, mitä sillä on tarkoitettu. Tässä yhteydessä ajatuksesta/ideasta keskusteltiin kaikkien ryhmän jäsenten kesken. Viimeisessä vaiheessa aivoriiehen vetäjä kirjoitti taululle korkeintaan muutamalla sanalla ne ajatukset/toimintaehdotukset, mitkä olivat ryhmän keskustelun ja arvioinnin perusteella muodostettu.

Aivoriihen tuloksia on analysoitu siten, että jokainen tutkijan aivoriiheen viemä teema toimii pääkategoriana. Aivoriihen jäsenten tuottamat ajatukset ja ideat toimivat alakategorioina. Yläkategoriat muodostettiin näistä alakategorioista, jäsenten yhteisen pohdinnan ja arvioinnin perusteella.

Pääkategoria ***Esihenkilötyön ja johtamisen riittävä läpinäkyvyys*** muodostui yläkategorioista, jotka ovat: **Osallistaminen, tiedostuskanavien kehittäminen, luottamus esihenkilöön ja säännöllinen kuukausi info**. Nämä yläkategoriat on muodostettu alakategorioista, joita ovat: **Katteettomat lupaukset syövät luottamusta, uusia tiedotuskanavia tulossa, esihenkilöltä pitää uskaltaa kysyä, avoin keskustelu kulttuuri, säännöllisen tiedottamisen noudattaminen**.

Suoria lainauksia aivoriihiryhmän työskentelystä tämän teeman osalta ovat: *”Älä lupaa mitään, jos et pysty pitämään lupausta”, ”Viva Engage” (tiedotusväline), ”epäselvissä asioissa täytyy kysyä, eikä jäädä pohtimaan”, ”esihenkilön täytyy olla helposti lähestyttävä”, ”Avoimen keskustelu kulttuurin lisääminen”, ”Säännöllinen kuukausittainen eh-päällikön video info on tarpeellinen”*.

Pääkategoria ***Palautteen saaminen ja antaminen*** muodostui yläkategorioita, jotka ovat: **Palautepäivä säännölliseksi ohjelmaan, työparin kanssa palaute säännöllisesti ja sovittu, palaute mentorilta uudelle työntekijälle, palautteen aktiivinen kysyminen, QR-koodi**. Nämä yläkategoriat on muodostettu alakategorioista, joita ovat: **QR-koodi madaltaa kynnystä antaa palautetta, ennalta sovittu aika palautteen antamiselle, aktiivisen ja turvallisen vuorovaikutuksen lisääminen ja uusien työntekijöiden palautteen saamisesta huolehtiminen**.

Tähän teemaan liittyen aivoriihen työskentelystä suoria lainauksia ovat esimerkiksi: *” QR-koodi ambulanssiin, jonka kautta pääsee älypuhelimella suoraan palautteen antoon”, ”sovitetaan ajankohta säännölliseksi työparin kanssa palautteen antamista varten”, ”voisiko vertais-tukea hyödyntää”, ”tehtävien läpikäynti jälkikäteen”, ”lähiesihenkilöt enemmän kentälle alais-ten kanssa”, ”palautekanavien kehittäminen”, ”palautetta haluavalle myös vastuu kysyä*

palautetta”, ”voisiko ohjelmaan lisätä kuukausittain pidettävän palaute päivän”, ”aktiivisen vuorovaikutuksen lisääminen”.

Pääkategoria **Fyysinen työ- ja toimintakyky** muodostui yläkategorioita, jotka ovat: **Liikunta-  
viikko ohjelmaan, asemille valmiita ohjelmia liikkumisen tueksi, ensihoitajien välisiä  
haasteita, ergonomian kehittäminen, työterveyshuollon toteuttamaan fyysisen työky-  
vyn arvioon kannustaminen, E-passin avulla liikunnan tukeminen, tilojen ja asemien  
kehittäminen liikunnan näkökulmasta.** Nämä yläkategoriat on muodostettu alakategori-  
oista, joita ovat: **Liikuntaan kannustaminen, lisäämällä viikko-ohjelmaan, testaamiset  
voisivat lisätä motivaatiota, asemien tilojen kehittäminen, taloudellinen tuki vapaa-ajan  
liikuntaan ja työyhteisön leikkimieliset kisailut**

Tähän teemaan liittyen suoria lainauksia aivoriihen työskentelystä ovat: ”Säännöllinen tes-  
taus motivoi ylläpitämään omaa suorituskykyä”, ”liikunnan mahdollistaminen työajalle opera-  
tiivinen tilanne huomioiden”, ”tunti liikuntaa joka työvuoroon”, ”kuntosalit asemille”, ”työnanta-  
jan tuki vapaa-ajan liikuntaan”, ”työergonomian kehittäminen”, ”työnantajalta porkkana (palkit-  
seminen) kunnon ylläpitoon/kehittämiseen”.

## 8 POHDINTA

Tämän tutkimuksen kyselyn tuloksissa nousi esiin ensihoitajien kokemuksia siitä, miten johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyvät asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Samalla tavalla kyselyn tuloksissa nähdään se, miten ensihoitajat kokevat elämänhallintaan ja resilienssin kokemukseen liittyvät asiat ja miten ne vaikuttavat työhyvinvointiin. Kyselyn tuloksia pohditaan ja tarkastellaan suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin ja teoretietoon kappaleissa 8.1 ja 8.2. Kappale 8.3 on kokoava pohdinta kyselyn avointen kysymysten tuottamasta aineistosta sekä SWOT-analyysin tuottamasta tiedosta. Kappaleessa 8.4 pohditaan aivoriihen tuottamaa tietoa, aivoriihi toimi kehittämisvaiheena, jossa tuotettiin konkreettisia ratkaisuja kyselystä saattuihin työhyvinvoinnin haasteisiin.

### 8.1 Tutkimustulokset suhteessa johtamisen ja esihenkilötyön teoriaan

Tässä kappaleessa tarkastellaan tutkimuksen kyselyosiosta saatuja tuloksia suhteessa johtamisen ja esihenkilötyön teoriaan. Tutkimusten mukaan esihenkilön ja työntekijän välisen toimivan suhteen kannalta **luottamus** on tärkeässä roolissa. Tutkimuksen tuloksista voidaan erityisesti nostaa esille se, että enemmistö ensihoitajista kokee *esihenkilön viestinnän selkeäksi ja johdonmukaiseksi, kommunikointi koetaan enemmistön mukaan myös turvalliseksi*. Työpaikan yhteiset pelisäännöt edesauttavat myös turvallisuuden tunnetta, *yhteisten pelisääntöjen selvyyttä kysyttäessä tuloksissa havaittiin pientä hajontaa. Enemmistö koki kuitenkin, että työpaikan yhteiset pelisäännöt ovat kaikille selvät. Luottamuksen kannalta suurimmaksi haasteeksi vastausten perusteella koettiin johtamisen ja esihenkilötyön läpinäkyvyys*. Lyytinen (2019) toteaa, että työilmapiiri on yksi työhyvinvoinnin merkittävimmistä tekijöistä. Työilmapiiriin taas vaikuttaa työpaikan psykologinen turvallisuus. Esihenkilö voi lisätä työpaikan psykologista turvallisuutta, esimerkiksi viestimällä alaisilleen selkeästi, johdonmukaisesti ja ennakoitavasti. Tällaisella toiminnalla esihenkilö tekee itsestään luotettavan. Luottamusta lisäävät myös yhdessä sovitut säännöt, esimerkiksi siitä, kuinka työpaikalla käyttäydytään. Esihenkilö voi toimia esimerkkinä noudattamalla näitä yhteisesti sovittuja sääntöjä ja lisätä tällä tavoin luottamuksen tunnetta. Luottamuksen syntyyn tarvitaan sekä hyvää johtamistaitoa, että hyviä työelämätaitoja. Ymmärrys siitä, että hyvät esihenkilö- ja alaistaidot

täydentävät toisiaan, on tärkeää. Luottamuksen kokeminen muodostuu monista eri osa-alueista, siinä korostuvat kuitenkin hyvät vuorovaikutustaidot. Nämä taas lisäävät psykologisen turvallisuuden tunnetta, jolla on positiivinen vaikutus työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

Kyselyssä mitattiin strukturoiduilla väittämillä myös **arvostavaa johtamista**. Tässä kokonaisuudessa koettiin selkeäksi haasteeksi palautteen saaminen. Toisena haasteena ensihoitajat kokivat johtamisen tasapuolisuuden. Kokemusta arvostavasta esihenkilöstä lisäsi se, että vastaajat kokivat esihenkilön osoittavan aitoa välittämistä esiin tuomiaan asioita kohtaan. Harmoinen (2014, s. 20–21) on tutkinut arvostavaa johtamista, hänen mukaansa arvostava johtaminen koostuu kahdeksasta eri tekijästä. Nämä tekijät ovat *moraalinen johtaminen, tunnustuksen antaminen, tuen antaminen, ammatillisuuden arvostaminen, palkitseminen, hyvät johtajan ja henkilöstön väliset suhteet, johtamistyyli sekä hyvät työolosuhteet ja työympäristö*.

**Osallistamisella päätöksenteossa** on myös merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijöitä voidaan ottaa mukaan päätöksentekoon jo toiminnan suunnitteluvaiheessa. Päätöksenteossa mukana oleminen vahvistaa kokemusta yhteisestä määränpäästä sekä motivoi ponnistelemaan yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tämän kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että *ensihoitajat haluavat olla mukana työpaikan päätöksenteossa*. He myös kokevat, että *organisaatiossa arvostetaan heidän osaamistaan. Ammattitaidon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa*, koettiin osittain haasteelliseksi. Heiskanen (2022, s. 43) toteaa seuraavaa, ”Osallistavalla päätöksenteolla (participative decision-making, PDM) tarkoitetaan yleisesti yhteistyössä tehtävää päätöksenteon koordinoitua yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Organisaatiot kannustavat työntekijöitä osallistumaan päätöksentekoon. Osallistaminen pitää sisällään erilaisia vuorovaikutusta sisältävää toimintaa sekä eri yhteistyön ja aktiivisuuden menetelmiä. Osallistaminen päätöksentekoon nähdään lisäävän päätöksenteon prosessin läpinäkyvyyttä ja sille on ominaista ideoiden jakaminen, tiedon käyttäminen ja uusien näkökulmien syntyminen ja hyödyntäminen. Johtamis- ja organisaatiotutkimuksissa PDM on yhdistetty korreloivan merkittävästi työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen työelämään laatuun ja tuottavuuteen. Osallistuminen päätöksentekoon näyttää lisäävän mahdollisesti myös motivaatiota päätösten täytäntöönpanoon ja ”sosiaalista pääomaa”. Brimhall (2018) toteaa, että työvoiman monimuotoisuuden lisääntyessä henkilöstöpalvelujohtajat ovat

huomanneet tarpeen lisätä osallistavia työpaikkoja. Tutkimuksen tulokset osoittivat osallisuuden ja hoidon laadun välillä oleva yhteyksiä, lisääntyneen innovaation sekä työtyytyväisyyden lisääntymisen kautta. Johtajien on pyrittävä edistämään osallistavaa ilmapiiriä hoidon laadun parantamiseksi.

**Psykologinen turvallisuus** tarkoittaa työyhteisössä sitä, että jokainen työyhteisön jäsen tuntee olonsa turvallisiksi. Psykologisen turvallisuuden kokemiseen voidaan vaikuttaa esimerkiksi sitoutumalla työpaikan yhteisiin sääntöihin. Myös hyvin ennakoitava ja selkeä vuorovaikutus vaikuttavat psykologisen turvallisuuden kokemiseen, esihenkilö voi omalla esimerkillään vahvistaa tätä toimintaa työyhteisössä. Kyselyn vastauksista käy ilmi, että *ensihoitajat kokevat omien ajatusten ja kokemusten esille tuomisen turvallisena työyhteisössä. Enemmistö vastaajista kokee myös, että työpaikalla ei ole syytä jännittää muiden reaktioita vuorovaikutustilanteissa. Myös sovitusti käyttäytyminen toteutuu vastausten perusteella hyvin.* Haasteiksi psykologisen turvallisuuden kokemisen kannalta kyselyn tuloksissa nousevat *palautteen antaminen turvallisesti mielin esihenkilölle. Myös tärkeän tiedon jakaminen työyhteisössä tasapuolisesti* koetaan haasteena, tämä vaikuttaa osaltaan negatiivisesti psykologisen turvallisuuden kokemiseen. Lyytinen (2019) käsittelee psykologista turvallisuuden tunnetta seuraavasti, psykologinen turvallisuus koostuu siitä, että yksilön ei tarvitse pelätä muiden reaktiota esimerkiksi omien ajatustensa julkittomisen suhteen. Psykologisen turvallisuuden tunne rohkaisee yksilöä tuomaan keskeneräisiäkin ajatuksia rohkeasti esille, jokaisella on lupa olla inhimillinen ja keskeneräinen. Työpaikalla psykologinen turvallisuus tulee esille niin, että työntekijä uskaltaa keskustella avoimesti, jopa kriittisesti, tämä antaa hyvät lähtökohdat rakentavalle ja avoimelle keskustelulle. Psykologinen turvallisuus antaa yhteisölle keskinäisen arvostuksen sekä luottamuksen tunnetta. Oman ajattelun kehittäminen ja toiminnan kriittinen tarkastelu työpaikalla kuuluvat psykologisesti turvallisen työpaikan piirteisiin. Tiedon aktiivinen jakaminen ja halu tehdä yhteistyötä ovat myös piirteitä psykologisesta turvallisuudesta työpaikalla.

**Työpaikan arvoista** todetaan aikaisemmassa tutkimuksessa, että vain yhdessä sovitulla arvoilla on todellisuudessa merkitystä. Kyselyn vastauksissa nousi esiin se, että ensihoitajien kokemukset jakautuvat voimakkaasti. Esimerkiksi *arvojen toteutuminen konkreettisesti*

*arjessa*, osa kokee toteutuvan hyvällä tasolla, mutta huomattavan suuri osa on sitä mieltä, että näin ei tapahdu. *Ensihoitajat tiedostavat hyvällä tasolla oman työpaikkansa arvot, ja pitävät niitä tärkeinä*. Erittäin tärkeää on se, että *ensihoitajat kokevat työpaikan arvojen vastaa- van itselleen tärkeitä arvoja*. Tällä on hyvin suuri merkitys työssä jaksamisen, ja työhyvinvoin- nin kannalta. Hussi (2019) toteaa blogissaan, että vain yhdessä sovitulla arvoilla on todelli- suudessa merkitystä, arvojen on elettävä yrityksen arjessa. Nykyinen työelämä vaatii tekijäl- tään yhä enemmän itseohjautuvuutta, yhteiset arvot ja niihin sitoutuminen ohjaavat jokaisen toimintaa ja näin ollen helpottavat itseohjautuvuutta. Yhteinen arvopohja ohjaa toimintaa oi- keaan suuntaan. Työpaikan ja työntekijän arvojen kohtaaminen on erityisen tärkeää, ristiriita näiden välillä johtaa todennäköisesti jollain aikavälillä työkyvyn heikkenemiseen. Työ on hy- vin iso osa elämänsisältöä, se on keskeinen keino itsensä toteuttamisessa. Tästäkin näkökul- masta yksilön ja organisaation on syytä panostaa arvojen yhtenäisyyteen, ja myös toimia mahdollisimman paljon niiden mukaisesti. Arvot liittyvät organisaatiokulttuuriin, johtamiseen, vuorovaikutukseen organisaation sisällä sekä eri sidosryhmien kanssa.

## 8.2 Tutkimustulokset suhteessa elämänhallinnan ja resilienssin teoriaan

Tässä kappaleessa tarkastellaan tutkimuksen kyselyosion tuloksia suhteessa elämänhallin- nan ja resilienssin teoriaan. Kyselyssä selvitettiin ensihoitajien kokemuksia **stressistä**, ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Kyselyn tuloksista käy ilmi, että hyvin *suuri osa vastaajista ko- kee merkityksellisyyden tunnetta myös työn ulkopuolisista asioista. Stressistä palautumiseen tarvittavat keinot tiedostetaan myös hyvin. Ensihoitajat kokevat myös pystyvänsä hyvin rajaa- maan työn ja vapaa-ajan toisistaan erilleen*. Kyselyn tulokset vahvistavat aikaisemmasta tut- kimuksesta saatua tietoa. Virtanen (2020) kirjoittaa Työterveyslaitoksen artikkelissa kuudesta kokemuksesta, jotka edesauttavat psykologista työstä palautumista. Psykologista palautu- mista voidaan jäsentää niin sanotun DRAMMA-mallin pohjalta. Mallin mukaiset palautumisen kokemukset ovat työstä irrottautuminen, rentoutuminen, autonomia eli omaehtoisuus, taidon hallinta, merkityksellisyys ja yhteenkuuluvuus.

**Fyysinen työ- ja toimintakyky** toimivat työkyvyn perustana, sillä on merkitystä monien sai- rauksien ehkäisyyn ja sitä kautta hyvän toimintakyvyn ylläpitoon. Tutkimuksen tulokset

tukevat vahvasti aikaisemmin tutkittua tietoa. *Ensihoitajat kokevat hyvän fyysisen toimintakyvyn tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Erittäin suuri osa vastaajista kokee myös, että liikunnan harrastaminen saa heidät kokemaan itsensä terveemmiksi. Ensihoitajat kokevat myös, että työvuoroon järjestetty aika liikuntaa varten lisäisi työhyvinvoinnin kokemusta.* UKK-instituutin (2020) mukaan säännöllisellä liikunnalla ja fyysisen kunnon edistämisellä on merkitystä työkyvyn säilymisen kannalta, kuten myös eliniän odotuksen kannalta. Liikunnalla on merkitystä monien pitkäaikaissairauksien ehkäisyssä sekä toimintakyvyn ylläpitämisessä. Väestössä usein esiintyviin terveydellisiin ongelmiin, kuten masennukseen, sepelvaltimotautiin, selkävaivoihin ja diabetekseen voidaan vaikuttaa liikuntaa harrastamalla. Näin ollen liikunnasta saadulla hyödyllä työkyvyn säilymisen suhteen on myös taloudellisesti merkitystä.

**Henkisen työ- ja toimintakyvyn** kannalta tärkeintä on kuormitustekijöiden ja työn voimavarojen välinen tasapaino. Kyselyn tuloksista käy ilmi, *että ensihoitajat kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuvan.* Tällä on myös merkitystä henkisen työ- ja toimintakyvyn kannalta. Työstä irrottautumisen tunteen kokeminen edesauttaa myös hyvää henkistä työ- ja toimintakykyä, *ensihoitajat kokevat tiedostavansa hyvin mitkä vapaa-ajan toiminnot auttavat heitä irrottautumaan työstään.* Kyselyssä ei noussut esille mitään erityistä haastetta henkisen työ- ja toimintakyvyn osalta. Työterveyslaitoksen (i.a) asiantuntijat kirjoittavat, että työtehtävän sisällä olevia työn voimavaroja lisääviä tekijöitä ovat esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä mahdollisuus olla mukana päätöksenteossa. Lisäksi työn sisäisiä voimavaroja ovat työn monipuolisuus ja vaihtelevuus sekä onnistumisten kokemisen mahdollisuus ja kehittyminen. Sosiaalisten voimavarojen kannalta tärkeää on kollegoilta ja esimiehiltä saatu tuki, hyvä yhteistyö, palautteen saaminen sekä arvostetuksi kokemisen tunne. Organisaatio voi omalta osaltaan lisätä työn voimavaroja esimerkiksi hyvillä HR-käytännöillä.

Muuttuvassa yhteiskunnassa ja tulevaisuuden työelämässä tarvitaan yhä enemmän alasta riippumattomia yleisiä taitoja. Näitä taitoja kutsutaan **työelämätaidoiksi**. Kyselyn tulokset tukevat työelämätaitojen teoriaa, *ensihoitajat kokevat voivansa vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin omilla vuorovaikutustaidoillaan. Kollegoiden ja esihenkilöiden näkemykset asioihin osataan ottaa huomioon hyvin.* Ensihoitajat kykenevät myös hyvin tunnistamaan ja kehittämään omaa osaamistaan, *suurin osa vastaajista kokee olevansa itse vastuussa omasta osaamisesta ja*

*kehittymisestä. Suurin osa vastaajista kokee myös olevansa valmis työn muutoksiin, ja halua tarvittaessa joustaa.* Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen (2017) on määritellyt kymmenen tärkeintä tulevaisuuden työelämätaitoa, vuorovaikutustaidot on todettu tärkeimmäksi yksittäiseksi työelämätaidoksi. Muita työelämän kannalta tärkeitä taitoja ovat, verkostoitumiskyky ja yhteistyökyky. Yksilön kannalta tärkeiksi taidoiksi työelämässä nousevat itsetuntemus, tunteälykyys, empatia, kyky tunnistaa ja kehittää omaa osaamistaan, resilienssi eli muutostoukustavuus, kyky toimia erialisissa ympäristöissä ja kulttuureissa, kriittinen ajattelu sekä itseohjautuvuus.

**Työstä palautuminen** on yksi perusedellytyksistä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. *Palautumisen keinot tiedostetaan kyselyn perusteella hyvin, suurin osa vastaajista kokee myös olevansa palautunut entisestä työvuorosta uuden vuoron alkaessa. Palautumisessa ei koeta suurta haastetta kyselyn perusteella, toisaalta sekin on merkityksellistä, että pieni osa vastaajista ei koe palautuvansa hyvin työvuorojen välissä.* Mäkikangas ym. (2017, s. 127–133) kirjoittavat, että palautuminen on merkityksellistä, koska palautumisen ollessa uhattuna voi kasaantuva stressi vaarantaa hyvinvoinnin ja johtaa haitallisiin terveysvaikutuksiin. Stressin kasaantumista on kuvattu ponnistelujen ja palautumisen mallin avulla. Mallissa peruslähtökohta on, että palautuminen alkaa, kun yksilö irrottautuu työstä fyysisesti ja psykologisella tasolla, eivätkä työn kuormitustekijät ole enää läsnä. Jos palautuminen onnistuu ja kuormituksesta palaututaan työn jälkeen, työntekijä voi kohdata seuraavan päivän haasteet palautuneessa tilassa. Mikäli palautuminen ei jostain syystä onnistu, työntekijä joutuu palaamaan työhön valmiiksi rasittuneena. Näin ollen työntekijä joutuu ponnistelemaan entistä enemmän jaksakseen hoitaa tavanomaiset työn haasteet ja selvittääkseen tehtävistään. Näin syntyy eräänlainen oravanpyörä, joka voi aloittaa kuormituksen kasautumisen, mikä voi pitkällä aikavälillä johtaa terveysongelmiin.

### 8.3 Kokoava pohdinta kyselyn avointen kysymysten tuottamasta tiedosta sekä SWOT-analyysin tuloksista

Tämän kehittämistyön kyselyn avoimilla kysymyksillä tuotettiin tietoa siitä, mitkä kolme esihenkilötyöhön ja johtamiseen liittyvää asiaa vaikuttavat ensihoitajien kokemuksen mukaan eniten työhyvinvointiin. Kysymyksen tuottamasta aineistosta erottui selkeästi kolme yleisimmin esiintyvää asiaa, jotka olivat **yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus, avoimuus ja luotettavuus sekä rehellisyys**. Esimerkiksi avoimuuteen ja luotettavuuteen liittyen vastattiin tämän suoran lainauksen havainnollistamalla tavalla. *”Avoin keskustelu yhteys esihenkilön kanssa niin, että uskalletaan tuoda esille epäkohtia tietäen, että esihenkilö ottaa vastaan asian eikä ala puolustamaan omia ajatuksia tai tuomaan niitä vahvasti esille”*. Yhdenvertaisuutta ja luotettavuutta kuvaa myös vastaus, *” esihenkilön aito kiinnostus työntekijöiden kuulumisia kohtaan sekä kaikkien tasavertainen kohtelu”*. Kysymyksen tuottamasta aineistosta esiin nousi myös työntekijän arvostamiseen liittyen palautteen antaminen, *”avointa ja luottamuksellista kulttuuria työntekijöiden ja esihenkilö kesken, tarpeeksi palautteen antoa”*.

Yhtä lailla avoimella kysymyksellä saatiin tietoa siitä, mitkä elämänhallintaan ja resilienssiin liittyvät asiat vaikuttavat työhyvinvointiin ensihoitajien kokemana. Tässä kokonaisuudessa useimmiten esiintyviä asioita olivat **riittävä lepo ja uni, liikunta ja hyvä fyysinen kunto, lisäksi kotiin ja perheeseen liittyvät asiat, sekä positiivinen elämän asenne** mainittiin useita kertoja. Esimerkkejä ensihoitajien näihin em. kokonaisuuksiin liittyvistä vastauksista ovat, *”omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen monipuolisesti. Fyysinen tekeminen auttaa minua myös henkisen kuorman vapauttamisessa. Tärkeää myös riittävä uni/lepo”*. Lisäksi vastauksissa todettiin, että *” palautuminen työvuorojen välissä, uni, ravinto, liikunta, tämä on kuitenkin asia, johon vaikuttaa paljon elämäntilanne työn ulkopuolella. Läheskään aina palautumista ei tapahdu muun elämän takia”*. Kommentti *” Hyvät perhesuhteet, hyvät välit kollegoihin, huumorintaju”* on myös hyvä esimerkki liittyen sosiaalisiin suhteisiin sekä elämän asenteeseen.

Kehittämistyön yhtenä aineistonkeruu menetelmänä käytetystä SWOT-analyysistä saatiin tietoa esihoitajien kokemuksia työhyvinvoinnin vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista

sekä uhkista. Analyysin tuottama tietoa oli osittain ristiriitaista, esimerkiksi työvälineet oli koettu vahvuutena, mutta yksittäisessä vastauksessa myös heikkoutena. Toisaalta voidaan todeta, että yksittäinen vastaus ei ole merkityksellinen tutkimuksen tulosten tulkinnan kannalta.

Analyysin tuottaman tiedon perusteella ensihoitajat kokevat työhyvinvoinnin kannalta vahvuuksiksi **työaikamuodon, työkaverit, esihenkilötyön, sekä työympäristöön ja työnantajan järjestämään koulutukseen** liittyviä asioita.

Työhyvinvoinnin heikkouksina ensihoitajat toivat analyysissä esille **työelämätaitoihin** liittyviä asioita, tähän liittyen oli mainittu esimerkiksi epäasiallinen käyttäytyminen, epätasa arvoisuus ja erimielisyydet. **Työympäristöön** liittyvät asiat koskivat suurelta osin asemien tiloja, ja niiden epätasa arvoisuutta. **Jatkuvan muutoksen** koettiin aiheuttavan lisää työn kuormittavuutta, sekä vaikeuttavan ydintehtävän hyvää suorittamista. Myös muutamia **johtamiseen** liittyviä heikkouksia tuotiin analyysissä esille.

Analyysin tuottama aineisto työhyvinvoinnin mahdollisuuksista sisälsi seuraavia asioita, **osaamisen vahvuus, kehittämismyönteisyys, psykologinen turvallisuus sekä asemien kehittäminen**. Osaamisen vahvuudessa koettiin, että työntekijät ovat hyvin motivoituneita ja heillä on hyvä koulutustaso. Kehittämismyönteisyyteen liittyen mainittiin esimerkiksi työnantajan järjestämä hyvä koulutus ja se, että työaika mahdollistaa itsensä kehittämistä hyvin. Ensihoitajat toivat analyysissä toistuvasti esiin sen, että ensihoito asemien kehittämisellä olisi hyvä mahdollisuus lisätä työhyvinvointia.

Analyysi tuotti tietoa myös siitä, mitkä asiat ensihoitajat kokevat työhyvinvoinnin uhkana. **Jatkuva muutos, talous, työympäristö ja urakehitys** olivat näitä työhyvinvoinnin uhkana koettuja asioita. Jatkuvaan muutokseen liittyen ensihoitajat kaipasivat työrauhaa ydintehtävän suorittamiseen. Taloustilanteeseen liittyvää uhan kokemusta oli avattu esimerkiksi pelkona resurssien säilymisestä. Työympäristöön liittyen koettiin väkivallan uhkaa, sekä hoitajan anonymiteetin menettämiseen liittyvää pelkoa. Urakehitykseen liittyen mainittiin haasteena organisaatiossa huono etenemisen mahdollisuus.

## 8.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Keiski ym. (2023) kirjoittavat tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisussa, että hyvän tieteellisen käytännön (engl. research integrity) peruseriaatteita ovat eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaan luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Hyvän tieteellisen käytännön on koostuttava menettelytavoista, joilla huolehditaan hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta tieteellisen toiminnan koko elinkaaren ajan.

Hirsjärvi ym. (2009) kirjoittavat, että kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää monia erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliaabelius voidaan todeta esimerkiksi siten, että kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen, tällöin tulosta voidaan pitää reliaabelina. Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validius. Tällä tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tutkimuksen validiutta voidaan tarkentaa käyttämällä tutkimuksessa useita menetelmiä. Erityisesti laadullisen ja määrällisen tutkimuksen yhdistämisestä käytetään nimitystä *mixing methods*, monimenetelmällinen lähestymistapa.

Tämän tutkimuksen tuloksissa voidaan havaita reliaabeliutta, esimerkiksi kyselyn tuottamassa aineistossa toistuvat samankaltaiset vastaukset. Reliaabeliutta voidaan havaita kyselyn strukturoitujen kysymysten tuottamassa aineistossa, avointen kysymysten tuottamassa aineistossa, sekä myös SWOT-analyysin tuottamassa aineistossa. Eri asemilla samaan aikaan toteutetun SWOT-analyysin samankaltaiset tulokset osoittavat sitä, että tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Toisaalta SWOT-analyysin tuloksissa esitetään myös asioita, jotka ovat esiintyneet aineistossa vain muutama kertaan tai kertaalleen, tämän voidaan todeta vähentävän reliaabeliutta. Kyselyn tuottamasta aineistosta saatuja tuloksia voidaan pitää valideina. Tällä aineistonkeruumenetelmällä tutkija katsoo saaneensa vastauksia juuri niihin kysymyksiin, mitä tutkimustehtävät osoittavat. SWOT-analyysin työhyvinvoinnin mahdollisuudet osioon vastaajat olivat tuottaneet ajatuksiaan siitä, mitä työhyvinvoinnin vahvuudet ovat tällä hetkellä, sekä siitä mitä vahvuudet voisivat olla tulevaisuudessa. Tämän aineiston

tuottamista tuloksista voidaan pohtia, ovatko ne täysin valideja. Tässä tutkimuksessa on käytetty määrällistä aineistonkeruumenetelmää, sekä osallistavia ja laadullisia menetelmiä. Näiden aineistonkeruumenetelmien yhdistelmän katsotaan lisäävän tutkimuksen validiutta.

Kohonen ym. (2019, s. 7) kirjoittavat TENK:n julkaisemassa kansallisessa ohjeessa, että tutkimukseen osallistuessaan tutkittavalla henkilöllä on oikeus osallistua vapaaehtoisesti mutta myös kieltäytyä osallistumasta. Erityisen tärkeää on huolehtia osallistumisen vapaaehtoisuudesta, jos tutkittavalla on tutkivaan organisaatioon asiakas-, työ-, palvelu- tai opiskelusuhde tai jokin muu riippuvuussuhde.

Tämän tutkimuksen jokaisen aineistonkeruumenetelmän yhteydessä tutkittavia on informoitu siitä, että osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Tutkittavia on tiedotettu myös siitä, että osallistuminen ei tule aiheuttamaan haittaa vastaajalle. Webropolilla toteutettu kysely mahdollisti vastaajien anonymiteetin säilymisen, ja tämä mahdollisti totuudenmukaiset vastaukset. Kysely lähetettiin sähköpostilinkkinä Webropol-kyselyohjelmaan, jolloin vastaajia oli mahdoton yksilöidä tulleiden vastausten perusteella. Kysymykset oli laadittu niin, että vastaajia ei voitu tunnistaa kyselyn vastauksista. Anonymiteetti toteutuu myös SWOT-analyysin osalta, analyysiin vastattiin nimettömästi. Aivoriihi -menetelmän osalta luotettavuutta lisättiin asianmukaisella ja perusteellisella ryhmän tiedottamisella menetelmän kulusta ja siitä, miten aineistoa tullaan analysoimaan ja lopulta käyttämään tutkimuksen tuloksissa.

## **8.5 Jatkotutkimusaiheita**

Tämän kehittämistyön tuloksista nousi esiin tiettyjä haasteita työhyvinvointiin liittyen. Kyselyn aineiston perusteella voidaan haasteeksi nostaa esimerkiksi työpaikan esihenkilö- ja johtamistoiminnan läpinäkyvyys. Kyselyn aineistosta voidaan havaita haasteena myös ensihoitajien kokemus saadusta rakentavasta palautteesta, joka liittyy arvostava esihenkilö -kokonaisuuteen. Psykologiseen turvallisuuteen liittyen kyselyssä selvitettiin tiedon jakautumista tasapuolisesti työpaikalla, tämän toteutumisessa ensihoitajat kokevat vastausten perusteella haasteita. Kokemukset fyysisestä työ- ja toimintakyvystä erottuvat myös kyselyn tuloksista sillä tavoin, että fyysinen työ- ja toimintakyky koetaan erityisen tärkeänä asiana

työhyvinvoinnin kannalta. Ensihoitajat kokevat, että se vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen, purkaa selkeästi stressiä ja saa yksilön tuntemaan itsensä terveemmäksi.

Kyselyn tuloksista esiin nousseita haasteita on jo osittain jatkotutkittu tämän kehittämistyön osalta, koska aivoriihessä pyrittiin kehittämään muutamia kokonaisuuksia kyselyn tuloksiin perustuen. Kehittämistyön tekijän näkemyksen mukaan ainakin jotkin tässä työssä työhyvinvoinnin haasteiksi nousseet asiat ovat hyviä jatkotutkimusaiheita. Yksi esimerkki mahdollisesta jatkotutkimuksen aiheesta on esihenkilö- ja johtamistoiminnan läpinäkyvyys. Tästä kokonaisuudesta olisi mahdollista tutkia niitä asioita, mitkä työntekijät kokevat aiheuttavan haittaa läpinäkyvyydelle. Näin ollen olisi mahdollista löytää konkreettisia vastauksia kysymyksiin, miksi koetaan, että toiminta ei ole riittävän läpinäkyvää. Muita kyselyssä esiin nousseita haasteita voidaan jatkossa kehittää, esimerkiksi osallistamalla työntekijöitä. Yhdessä löydetyt ja sovitut ratkaisut esimerkiksi palautteen antamisen suhteen motivoivat varmasti kaikkia osapuolia. Ensihoitajien hyvän työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisen keinoin kannattaa myös kiinnittää erityistä huomioita, sillä tämä kokonaisuus koetaan poikkeavan tärkeänä kyselyn strukturoidun osion lisäksi, myös avointen kysymysten vastauksissa. Ensihoitajat toivat useammassa eri aineistonkeruumenetelmässä esille ensihoitoasemien kehittämisen tarpeen. Asemien tilojen osalta koetaan tällä hetkellä epätasa-arvoisuutta, sekä muuta kehittämisen tarvetta. Tämä koetaan myös erityisen merkitykselliseksi työhyvinvoinnin kannalta ja on siksi tärkeää nostaa esille tutkimuksen tuloksista. Työympäristöön ja sen kehittämiseen kannattaa tulevaisuudessa pyrkiä panostamaan mahdollisimman paljon.

Kehittämistyön tuottaman aineiston perusteella voidaan todeta, että ensihoitajat näkevät myös paljon vahvuuksia tällä hetkellä työhyvinvoinnissa. SWOT- analyysin tuottamien tulosten perusteella vahvuuksina koetaan osaavat ja ammattitaitoiset kollegat, myös esihenkilötyössä nähdään työhyvinvointia tukevia asioita, työympäristöön liittyen työvälineiden koetaan tukevan työhyvinvointia, lisäksi työnantajan järjestämien koulutusten nähdään lisäävän työhyvinvointia. Nämä kehittämistyön positiiviset tulokset antavat myös tärkeää tietoa siitä, mikä todella koetaan merkitykselliseksi työhyvinvoinnin kannalta.

## LÄHTEET

- Aaltonen, E. (2020) *Työhyvinvoinnin käsite työhyvinvointia ohjaavissa koulutuksissa*. [Kandidaatintutkielma, Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/119017/AaltonenElla.pdf?sequence=2>
- Ainiala, T., Olsson, P., Mattila, H., & Vesalainen, M. (2020). Työelämätaidot korkeakouluopetuksessa. *Aikuiskasvatus* 2/2020. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/95449/53895?acceptCookies=1>
- Antonovsky A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11–18.
- Auvinen, P., Palukka, H. & Tillikka, T. 2012. *Palvelujärjestelmä murroksessa - ensihoidon ja sairaankuljetuksen työ- ja toimintakäytänteet*. [Loppuraportti, Tampereen yliopisto]. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67919/palvelujarjestelma\\_murroksessa\\_2012.pdf?sequence=3](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67919/palvelujarjestelma_murroksessa_2012.pdf?sequence=3)
- Brimhall, K. C., & Mor Barak, M. E. (2018). The Critical Role of Workplace Inclusion in Fostering Innovation, Job Satisfaction, and Quality of Care in a Diverse Human Service Organization. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(5), 474–492. <https://doi-org.libts.seamk.fi/10.1080/23303131.2018.1526151>
- Harmoinen, M. (2014). *Arvostava johtaminen terveydenhuollossa*. [Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96359/978-951-44-9668-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Heikkinen, H. (2020). *Esimiehen ja työntekijän välinen luottamus*. [pro gradu -työ, Vaasan yliopisto]. [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/11629/UniVaasa\\_2020\\_Heikkinen\\_Hanna.pdf?sequence=2](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/11629/UniVaasa_2020_Heikkinen_Hanna.pdf?sequence=2)
- Heiskanen, H. (2022). *Osallistava päätöksenteko johtamistaitona: Kompleksisuusajattelun ja kompleksisuusjohtajuusteorian viitekehyksessä*. [pro gradu- työ, Vaasan yliopisto]. [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/14727/Pro%20Gradu%20%20Hanna%20Heiskanen\\_21102022.pdf?sequence=2](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/14727/Pro%20Gradu%20%20Hanna%20Heiskanen_21102022.pdf?sequence=2)
- Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. (2019). *Mihin työelämä on menossa?* PunaMusta Oy-Yliopistopaino. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

- Huoponen, K. (31.10.2017). *Mitkä ovat työelämän tärkeimmät taidot?* <https://www.ilmari-nen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kati-huoponen/mitka-ovat-tyoelaman-tarkeimmat-aidot/>
- Hussi, T. (10.7.2019). Mikä on arvojen arvo muuttuvassa työelämässä? <https://www.ilmari-nen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/tomi-hussi/arvot-muuttuvassa-tyoelamassa/>
- Innokylä. (i.a). Aivoriihi. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>
- Janhonen, M. (13.12.2022). (Työ)elämässä resilienssi ei koskaan ole pelkästään yksilön omilla harteilla. *Psykologinen turva & tiimityö, resilienssi.* <https://filosofianakatemia.fi/blogi/tyoelamassa-resilienssi-ei-koskaan-ole-pelkastaan-yksilon-omilla-harteilla/>
- Janka, A., & Duschek, S. (2018). Self-reported stress and psychophysiological reactivity in paramedics. *Anxiety, stress, and coping*, 31(4), 402–417. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1454739>
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. *Tutkimus hoitotieteessä*. 3. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoofo, S-K. (2019) TENK. Tutkimuseettinen neuvottelukunta: *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa.* [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakkoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf)
- Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen: Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa.* [Väitöskirja, Turun yliopisto] Painosalama Oy.: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Lyytinen, N. (21.10.2019) *Psykologinen turvallisuus työyhteisössä* [podcast]. Spotify. <https://open.spotify.com/episode/0y73CyprK2CbLMMawqLyQt>
- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) (2017). *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Palokangas, J. (2019). *Lähiesimiestyön toteutuminen ja työhyvinvointiyhteydet ensihoitajien näkökulmasta.* [Opinnäytetyö, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/170033/OPINN%c3%84YTE.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Pekkarinen, L., & Pulkkinen, J. (2022) *Kevan tutkimuksia 1/2023: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022*. [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen\\_alan\\_tyohyvinvointi\\_2022.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf)
- Poltinona-Salonen, A (2022) *Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden koetun terveyden ja psykologisen turvallisuuden yhteys*. [Pro gradu- tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/85266/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202302011549.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Regehr, C., & LeBlanc, V. R. (2017). PTSD, Acute Stress, Performance and Decision-Making in Emergency Service Workers. *The journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 45(2), 184–192.
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmäopetus/>.
- Sahimaa, J. & Annunen, J. (29.3.2022). Hyvä paha johtaminen [podcast]. Julkaisija. <https://open.spotify.com/episode/6jkxx9ny2rpbYDDuRSXlex>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2022). *Hyvinvointi*. [Hyvinvointi - THL](#)
- Terry, P. E. (2019). Fearless Health Promotion and an Interview with Dr Amy Edmondson. *American Journal of Health Promotion*, 33(4), 493–497. <https://doi.org.libts.seamk.fi/10.1177/0890117119841697>
- Tevere. (i.a). *Aivoriihi*. [Aivoriihi - Tevere](#)
- Tilastokeskus. (3.4.2023). *Väestö ja väestöennuste ikäryhmittäin*. (Suomen virallinen tilasto). [https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_vaesto.html#vaeston-ikarakenne](https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#vaeston-ikarakenne)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

- Työterveyslaitos. (i.a). *Elintavat ja työhyvinvointi*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>
- Työterveyslaitos. (i.a). *Työkyky*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- Työterveyslaitos. (i.a). *Stressi ja työuupumus*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- UKK instituutti. (29.10.2020). *Säännöllinen liikunta voi suojata työkyvyttömyydeltä*. <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-tyokyky/>
- Virtanen, A. (29.9.2020). *Psykologinen palautuminen työstä - nämä kuusi kokemusta edistävät sitä*. Työpiste. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>
- Vuorinen, T. (2013). *Strategiakirja. 20 työkalua*. Helsinki Talentum. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/CACBEXDTEB#/kohta:STRATEGIAKIRJA\(\(20\)-\(\(20\)20\(\(20\)TY\(\(d6\)KALUA\(\(20\)/piste:b1442](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/CACBEXDTEB#/kohta:STRATEGIAKIRJA((20)-((20)20((20)TY((d6)KALUA((20)/piste:b1442)

## LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake ja saatekirje

Liite 2. Swot-analyysi

Liite 3. Tiedote tutkimuksesta ja tutkimuksen tietosuojaseloste

Liite 4. Tutkimuslupahakemus

## Liite 1. Kyselylomake ja saatekirje.

Hei!

Tätä työhyvinvointitutkimusta toteuttaa ensihoitaja Janne Mattila. Opiskelen Seinäjoella YAMK (kliininen asiantuntija) opintoja, ja tutkimus on osa opintokokonaisuutta. Kartoitan kyselyllä työhyvinvointia Soite ensihoitopalvelussa, kysely suunnataan vakituudessa työsuhteessa oleville ensihoitajille, sekä pitkäaikaisille sijaisille. Kyselyyn vastaaminen on ehdottoman luottamuksellista, yksittäistä vastaajaa ei pystytä joukosta tunnistamaan. Tutkimuksella pyritään edistämään koko työyhteisön yhteistä asiaa, tästä huolimatta osallistuminen on vapaaehtoista.

Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Aihetta on rajattu siten, että kyselyn näkökulmina toimivat 1. Johtaminen ja esihenkilötyö ja 2. Työntekijän elämänhallinta ja resilienssi. Resilienssillä tarkoitetaan yksilön henkilökohtaista kapasiteettia kohdata vastoinkäymisiä, ja palautua epämiellyttävistä kokemuksista. Resilienssi on lisäksi yksilön kykyä sopeutua, mukautua ja hyväksyä tilanne. Kyselyn lisäksi aihetta tutkitaan kahdella toiminnallisella menetelmällä, näistä annan lisätietoa myöhemmin. Tutkimuksen tulokset tullaan julkaisemaan keväällä 2024.

Työhyvinvointi aiheena on äärimmäisen tärkeä, työn vaatimukset lisääntyvät ja voimavarojen ylläpitäminen ja uusien luominen korostuvat nykyajassa. Laajemmasta näkökulmasta katsottuna voidaan todeta, että lisääntyvä hoitajapula ja yhteiskunnan kehittyminen esimerkiksi väestörakenteen osalta korostavat jo alalla olevien työhyvinvoinnin vaalimista. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää siten, että tuloksista saadaan esille yksityiskohtaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näin näihin tekijöihin voidaan konkreettisesti vaikuttaa. Työhyvinvoinnin näkökulmaa tullaan huomioimaan kaikessa toiminnassa jatkuvasti enemmän, tutkimuksen tulokset tukevat tätä toimintaa. Tutkimuksen tuloksia tullaan hyödyntämään myös ensihoitopalvelun työhyvinvointi suunnitelmaa laatiessa.

Teidän jokaisen vastaus on äärimmäisen tärkeä, tämä asia on meidän yhteinen, ja jokaisen mielipiteellä ja näkökulmalla on erityinen merkitys. Suuri kiitos vastauksestasi jo tässä vaiheessa!

Lisätietoja tutkimuksesta saat minulta tarvittaessa.

Terveisin Janne Mattila

044 5684761

[janne.mattila@soite.fi](mailto:janne.mattila@soite.fi)

Annan tietoisien suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen, kyllä \_\_

Taustatiedot:

1. Mies
2. Nainen
3. Muunsukupuolinen

Ikä:

1. Alle 25
2. 25–34
3. 35–45
4. Yli 45

Koulutus:

1. Ensihoitaja AMK
2. Sairaanhoitaja AMK
3. Sairaanhoitaja
4. Lähihoitaja tai LVM

Työsuhde:

1. Vakituinen
2. Sijainen

Työkokemus:

1. Alle 5 v
2. 5–10 v
3. 11–20 v
4. Yli 20 v

Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla numero, jonka selite vastaa parhaiten mielipidettäsi.

1=Täysin samaa mieltä. 2=Osittain samaa mieltä. 3= En samaa, enkä eri mieltä 4=Osittain eri mieltä 5=Täysin eri mieltä.

## **JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ**

### ***Luotettava esihenkilö***

1. Esihenkilön viestintä on mielestäni selkeää ja johdonmukaista
2. Kommunikointi esihenkilöni kanssa tuntuu turvalliselta
3. Työpaikan yhteiset pelisäännöt ovat kaikille selvät, esimerkiksi käyttäytymisen suhteen
4. Työntekijän ja esihenkilön välillä vallitsee avoimuus ja oikeudenmukaisuus
5. Työpaikan esihenkilö- ja johtamistoiminta on riittävän läpinäkyvää

### ***Arvostava esihenkilö***

1. Saan työstäni riittävän usein rakentavaa palautetta
2. Koen, että ammattitaitoani arvostetaan
3. Esihenkilöni osoittaa aitoa välittämistä esiin tuomiani asioita kohtaan
4. Työpaikallani johtamiskäytännöt vastaavat käsitystäni hyvästä johtamisesta
5. Johtaminen on tasapuolista ja yksilöiden erilaiset ominaisuudet hyväksytään

### ***Osallistaminen päätöksenteossa***

1. Koen, että ideani ja ajatukseni huomioidaan työpaikan toiminnassa
2. Haluan olla osallisena työpaikan päätöksenteossa
3. Koen, että esiin tuomillani ideoilla on todellinen mahdollisuus vaikuttaa käytännön toimintaan
4. Organisaatiossa arvostetaan osaamistani
5. Ammattitaitoani hyödynnetään aktiivisesti myös toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa

### ***Psykologinen turvallisuus***

1. Koen, että työpaikallani on turvallista tuoda esiin omia ajatuksia ja mielipiteitä
2. Työpaikallani ei ole syytä jännittää muiden reaktioita vuorovaikutustilanteissa
3. Työpaikallani käyttäydytään yhdessä sovitulla tavalla
4. Koen, että myös esihenkilön toiminnasta voi antaa palautetta turvallisesti
5. Koen, että työpaikallani jaetaan tärkeää tietoa tasapuolisesti

### **Työpaikan arvot**

1. Tiedän mitkä työpaikan arvot ovat
2. Pidän työpaikan yhteisiä arvoja tärkeänä asiana
3. Työpaikan arvoissa esiin tuodut asiat, vastaavat itselleni tärkeitä arvoja
4. Koen, että työpaikan arvot näkyvät konkreettisesti käytännön toiminnassa
5. Koen, että olen päässyt vaikuttamaan työpaikan arvoihin

Kerro sinulle tärkeimmät asiat (korkeintaan kolme), jotka vaikuttavat mielestäsi eniten työhyvinvointiin esihenkilötyön ja johtamisen näkökulmasta?

## **ELÄMÄNHALLINTA JA RESILIIENSSI**

### ***Stressi***

1. Työstressi seuraa minua vapaa-ajalleni
2. Pohdin työpaikan asioita vapaa-ajallani
3. Kykenen rajaamaan työn ja vapaa-ajan hyvin erilleen toisistaan
4. Koen merkityksellisyyden tunnetta myös työn ulkopuolella toteuttamistani asioista
5. Tiedostan itse, millä keinoilla pääsen eroon työssä syntyneestä stressistä

### ***Fyysinen työ, - ja toimintakyky***

1. Koen hyvän fyysisen toimintakyvyn tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta
2. Koen, että voin itse vaikuttaa työssä jaksamiseen huolehtimalla fyysisestä toimintakyvystäni
3. Liikunnan harrastaminen purkaa stressiäni
4. Liikunnan harrastaminen saa minut tuntemaan itseni terveemmäksi
5. Työvuoroon järjestetty aika liikuntaa varten lisää työhyvinvointiani

### ***Henkinen työ, - ja toimintakyky***

1. Tiedostan keinot, joilla voin vapaa-ajallani parantaa mielialaani
2. Harrastukseni saa minut tuntemaan merkityksellisyyden tunnetta
3. Perheen ja työn yhteensovittaminen onnistuu hyvin
4. Tiedostan hyvin, mitkä vapaa-ajan toiminnot auttavat minua irrottautumaan henkisesti työstäni
5. Minulla on mahdollisuus riittävään lepoon vapaa-ajallani

### **Työelämätaidot**

1. Voin vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin omilla vuorovaikutustaidoillani

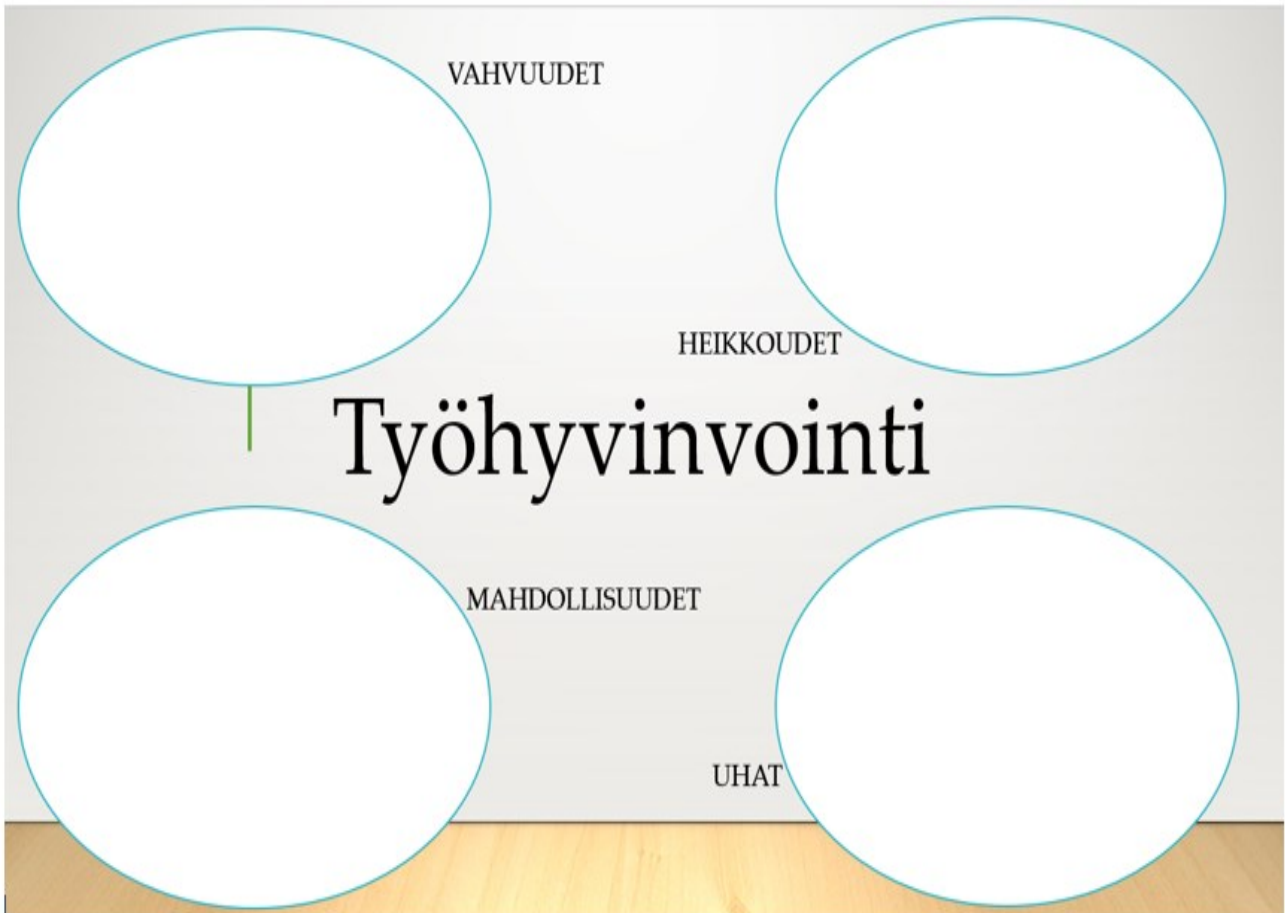
2. Osaan huomioida kollegani ja esihenkilöni näkökulmat työpaikallani
3. Hyväksyn myös muiden mielipiteet työpaikan asioissa
4. Olen myös itse vastuussa omasta osaamisestani ja kehittämisestä
5. Olen valmis työn vaatimiin muutoksiin, ja haluan tarvittaessa joustaa

### ***Palautuminen***

1. Koen olevani palautunut edellisestä työvuorosta uuden työvuoron alkaessa
2. Koen työstä irrottautumisen ja rentoutuneisuuden tunnetta vapaa-ajallani
3. Tiedostan hyvin keinot, joilla saan mieleni rauhalliseksi ja levolliseksi
4. Minulla on mahdollisuus toteuttaa omia tarpeitani vastaavaa toimintaa vapaa-ajallani
5. Vapaa-ajan alkaessa, koen työstä irrottautumisen helppona

Kerro korkeintaan kolme elämänhallintaan liittyvää asiaa, joilla voit vaikuttaa työhyvinvointiisi?

## Liite 2. Swot-analyysi.



Tämä SWOT- analyysi on osa samaa työhyvinvointi tutkimusta, josta toteutin kyselyn aikaisemmin.

Oheinen paperi laitetaan asemien ilmoitustaululle. Tarkoitus on, että jokainen pohtii mitkä ovat tällä hetkellä vahvuksiamme, ja mitä heikkouksia meillä on työhyvinvoinnin kannalta. Lisäksi analyysissä haetaan teidän näkemyksiänne mitä mahdollisuuksia meillä on työhyvinvoinnissa ja sen kehittämisessä, sekä mitä uhkia näette asiassa.

Analyysi on asemilla muutaman viikon ajan, tuon jälkeen ne kerätään pois ja sisältö analysoidaan. Tulokset tulevat osaksi opinnäytetyötä. Toivon jokaiselta aktiivista pohdintaa ja rohkeaa osallistumista, ideoita teillä varmasti riittää!!

Kiittäen Janne Mattila

## Liite 3. Tiedote tutkimuksesta ja tutkimuksen tietosuojaseloste



Tiedote tutkimuksesta ja tutkimuksen tietosuojaseloste

### TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

#### Työhyvinvointi Soite ensihoitopalvelussa

##### 1. Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan Keski-Pohjanmaan alueella työskentelevien ensihoitajien työhyvinvointia, ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

##### 2. Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta asemaasi työntekijään millään tavalla. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruuttatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

##### 3. Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiin Soite-ensihoitopalvelun ensihoitajien kokemana. Tutkimuksen tavoite on tuottaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, tietoa voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä.

##### 4. Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus kuuluu YAMK, kliininen asiantuntija opintoihini. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Soite ensihoitopalvelun kanssa, niin että toimin itse vastuullisena tutkijana. Oppilaitokseni SEAMK on osaltaan mukana tutkimuksessa, lähinnä ohjaavan opettajan osalta.

##### 5. Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimuksen aineistonkeruu tapahtuu kyselyn avulla, kysely lähetetään kaikille vakituisessa työsuhteessa oleville yöntekijöille sekä pitkäaikaisille sijaisille. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 20 minuuttia. Lisäksi tutkimusmenetelmiä ovat **svot**-nelikenttäanalyysi ja avoroihi.

##### 6. Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Tutkimuksen hyödyt koskevat kaikkia työntekijöitä konkreettisesti, tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin ylläpitoon ja kehittämiseen.



Tiedote tutkimuksesta ja tutkimuksen tietosuojaseloste

##### 7. Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

##### 8. Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimus valmistuu keväällä 2024, jolloin tulokset tullaan esittelemään. Tutkimus tulee kokonaisuudessaan nähtäväksi Theseus tietokantaan.

##### 9. Tutkimuksen päätyminen

Tutkimuksen päätyttyä tulokset raportoidaan ja tutkimus tulee julkiseksi Theseus tietokantaan.

##### 10. Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

##### 11. Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyöntekijä  
Nimi: Janne Mattila  
Puh.044 5684761  
Sähköposti: janne.mattila@soite.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja  
Titeli: Yliopettaja  
Nimi: Salminen-Tuomaala Mari  
Korkeakoulu / yksikkö SEAMK/ sairaanhoitaja ja terveydenhoitaja  
Puh. +358408304166  
Sähköposti: mari.salmiinen-tuomaala@seamk.fi

## Liite 3. Tutkimuslupahakemus



Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soite

## Tutkimuslupahakemus

Hakijan nimi:

Janne Mattila

Osoite:

Pohjapuolentie 114, 69300 Toholampi

Puhelin:

0445684761

Sähköpostiosoite:

janne.mattila@soite.fi

Hakijan nimi:

Osoite:

Puhelin:

Sähköpostiosoite:

Tutkimuksen ohjaajan nimi ja yhteystiedot:

Mari Salminen-Tuomaala

mari.salminen-tuomaala@seamk.fi

Yhteyshenkilö Soitessa:

Jukka Palokangas, Eero Polvinen

Tutkimuksen/opinnäytetyön/projektityön nimi:

Työhyvinvointi Soite ensihoitopalvelussa

Tutkimus on:

opinnäytetyö, AMK  opinnäytetyö, ylempi AMK  pro gradu -tutkielma

väitöskirja  muu, mikä:

Tutkimuksen ohjaaja hyväksynyt tutkimussuunnitelman (pvm): 18.5.2023

**Tutkimuksen tarkoitus:**

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on kuvata, mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvointiin Soite-ensihoitopalvelun ensihoitajien kokemana.

**Tutkimuksen tavoitteet:**

Tutkimuksen tavoite on tuottaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, tietoa voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämässä. Tietoa voidaan hyödyntää myös työhyvinvointisuunnitelmaa päivittäessä.

**Tutkimustehtävät:**

1. Mitkä työntekijän elämänhallintaan ja resilienssiin liittyvät tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?
2. Mitkä organisaatioon liittyvät tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?
3. Mitkä esihenkilötyöhön ja johtamiseen liittyvät asiat vaikuttavat työhyvinvointiin?

**Aineiston keruu ja analyysi:**

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutetaan kyselyllä, aivoriihellä ja swot- nelikenttäanalyysillä.

Kyselyn tuottaman aineiston analysoinnissa tullaan käyttämään SPSS-ohjelmaa tai joiain muuta tarkoituksenmukaista tilasto-ohjelmaa.

Tutkimuksen osallistavien ja laadullisten aineistonhankintamenetelmien keinoin saatua aineistoa analysoidaan deduktiivisen sisällönanalyysin avulla

**Paikka ja päiväys**

Kokkola 24.5.2023

Hakijan allekirjoitus ja nimenselvennys

**Paikka ja päiväys**

Hakijan allekirjoitus ja nimenselvennys

**Liitteet**

- 1) Tutkimussuunnitelma
- 2) Kysely/haastattelulomake
- 3) Tiedote tutkimukseen osallistujalle
- 4) Tutkimukseen osallistujan suostumuslomake (mikäli tutkimukseen osallistuu potilaita)
- 5) Saatekirje

Puollan tutkimuslupaa:

Paikka ja päiväys

Allekirjoitus ja nimenselvennys

**Luvan myöntäminen**

- Tutkimuslupa myönnetään hakemuksen mukaisesti
- Hakemus palautetaan korjattavaksi seuraavin muutoksin
- Tutkimuslupaa ei myönnetty

Päiväys

Allekirjoitus ja nimenselvennys

- Johtajaylihoitaja  Sosiaalihoitaja  Johtajayliääkäri