



# Selvitys Keusoten kuntoutuskeskuksen hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnista

Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sairaanhoitaja (AMK)

Syksy 2024

Pauliina Lahtinen

Sairaanhoitaja (AMK)

Tekijä Pauliina Lahtinen

Työn nimi Selvitys Keusoten kuntoutuskeskuksen hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnista

Ohjaaja Kirsi Kanerva

Tiivistelmä

Vuosi 2024

---

Opinnäytetyön tilaajana on Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntoutuskeskus. Opinnäytetyönä tehtiin tutkimus, jonka tarkoituksena oli selvittää Keusoten kuntoutuskeskuksen hoitohenkilökunnan työssä jaksamista sekä työmotivaatiota. Kyseessä oli määrällinen tutkimus. Tavoitteena oli tuottaa aiheesta ajankohtaista tietoa henkilökunnan motivaatiosta ja jaksamisesta Keusoten Kuntoutuskeskuksen esimiesten käyttöön.

Kuntoutuskeskuksessa työskentelee 80 lähi- ja sairaanhoitajaa. Aineisto hankittiin nimettömällä kyselyllä. Kyselyyn saivat osallistua määräaikaisten ja vakituisten hoitajat. Työharjoittelijat ja keikkalaiset eivät voineet osallistua. Kyselyssä oli 15 väittämää, joihin vastaaja valitsi sopivan vastausvaihtoehdon Likert-asteikon mukaisesti. Jokaiseen väittämään oli pakollista vastata, eikä kysely sisältänyt mahdollisuutta avoimeen vastaukseen.

Kysely toimitettiin saatekirjeen kera vastaajien sähköpostiin. Kyselyn vastausaika oli kaksi viikkoa. Kyselyyn vastasi 43 hoitajaa (n= 43). Keskimääräinen vastausaika oli kolme minuuttia.

Vastaajista yhteensä 80 % koki olevansa motivoituneita työtään kohtaan. 63 % koki voivansa vaikuttaa omaan työhönsä. 54 % kertoi työasioiden tulevan mieleen myös heidän vapaa-aikanaan. Lähes kaikki eli 89 % koki oman elämän tasapainon lisäävän työssäjaksamistaan. Hieman yli puolet eli 65 %vastaajista kertoi vuorotyön hankaloittavan säännöllistä ruokailua.

Tuloksissa nähtiin kohtalaisesti hajontaa. Neutraalia "en osaa sanoa"- vastausvaihtoehtoa oli käytetty vähän. Suurin osa vastauksista oli kantaa ottavia, jonka perusteella tulkintoja on helpompi tehdä. Toisaalta vastauksissa oli merkittävää hajontaa lähes jokaisessa kohdassa, jonka vuoksi suoria johtopäätöksiä ei voi tehdä. Vastauksista saa pintapuolisen käsityksen henkilöstön motivaatiosta ja jaksamisesta.

Pääosan työntekijöistä voinee päätellä olevan hyvin motivoituneita työhönsä, eikä työtä tehdä vain palkan vuoksi. Työntekijöiden oma hyvinvointi ja jaksaminen oli kyselyn perusteella pääosin hyvässä kunnossa. Työtä ei koettu liian kuormittavana, mutta työasiat vaivaavat vapaa-aikana. Säännöllisen ruokailurytmin ylläpito osoittautui haastavaksi. Lisäksi uniongelmissa kärsittiin. Absoluuttisia johtopäätöksiä ei kuitenkaan voida tehdä suuren hajonnan vuoksi.

Avainsanat Työhyvinvointi, työssä jaksaminen, kuntoutuskeskus

Sivut 22 sivua ja liitteitä 2 sivua

The purpose of this study was to assess a rehabilitation centers nursing staff's welfare and motivation. The method was quantitative research. The aim was to gather current information for the use of the superiors.

80 practical and registered nurses work in the rehabilitation center. The material was acquired via an anonymous survey. The survey included 15 propositions. The nurses selected their answers by using the Likert scale. The Likert scale contained "agree" and "disagree" answer options. Scale also included one neutral "I don't know" option. All 15 propositions were mandatory to answer.

Instructions and the link to survey were shared to the nurses via email. The time period to answer survey was two weeks. 43 nurses answered the survey. The average response time was 3 minutes.

80 % of respondents were motivated in their work. 63 % felt like they can influence their work. 54 % of respondents thought about work related things in their free time. 89 % of respondents thought their personal life balance increased their welfare at work. More than half, 65 %, said siff work complicates their regular eating habits.

The results showed some dispersion. The neutral "I don't know" option was used quite little. The majority of the responses contained an opinion, which made conclusions easier to reach. On the other hand, we saw dispersion almost every single question. Those complicated our conclusions. The results give a superficial understanding about nurses' motivation and well-being.

We can conclude that the majority of the nurses were motivated in their work. Also, salary wasn't the only reason behind motivation. Workers' own personal well-being was mostly in good shape. The workload wasn't too much but many thought about work related things in their free time. Maintaining regular eating habits was difficult. We also saw sleeping difficulties. Absolute conclusions could not be drawn, due the high dispersion.

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Työhyvinvointi .....	2
2.1	Sairaanhoitajan työhyvinvointi.....	2
2.2	Työmotivaatio .....	2
2.3	Jaksaminen.....	3
2.4	Ravitsemus .....	3
2.5	Liikunta .....	4
2.6	Uni .....	5
2.7	Fyysinen kuormitus .....	5
2.8	Psyykinen kuormitus .....	5
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset .....	6
4	Opinnäytetyön toteutus .....	6
4.1	Kyselylomakkeen testausmenetelmä .....	7
4.2	Menetelmänä määrällinen tutkimus.....	7
4.3	Tutkimusmenetelmät.....	8
4.4	Aineistonhankinta.....	8
4.5	Kohderyhmän rajaukset .....	9
4.6	Tiedonhaku .....	9
5	Aineiston analyysi .....	9
6	Opinnäytetyön tulokset.....	10
7	Johtopäätökset.....	18
8	Eettisyys ja luotettavuus.....	19
9	Pohdinta.....	20
	Lähteet.....	22

## Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuvat 1–15

## Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Aineistonhallintasuunnitelma

# 1 Johdanto

Opinnäytetyön tilaajana on Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen Kuntoutuskeskus. Lähi- ja sairaanhoitajien työ on tullut viime vuosina hyvin näkyväksi mediassa. Keskustelua on käyty hoitajien palkasta, työoloista, mitoituksista, hoitajapulasta sekä alalle kohdistuvista säästötoimista. Usein median kirjoituksia saa sellaisen käsityksen, että hoitajat ovat yksi iso ryhmä, joiden ongelma on yksi ja sama. Näin ei kuitenkaan ole. Yksittäisen työyksikön voimavarjoja ja ongelmakohtia onkin syytä tarkastella yksilöllisesti. Arvioidessa yksittäisen työyksikön työoloja on tärkeää saada hoitajien äännet kuuluviin. Työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset ovat usein tarpeellisia, sillä elämme maailmassa jossa, kehitystä tarvitaan jatkuvasti. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan Keusoten kuntoutuskeskuksen hoitohenkilökunnan työhyvinvointia, keskittyen erityisesti motivaatioon ja jaksamiseen.

Työhyvinvoinnin on todettu vaikuttavan itse työn tuottavuuteen sekä mielekkyyteen. Hyvinvoinnin lisääntyessä myös työhön sitoutuminen paranee. Työhyvinvoinnista vastaa niin työntekijä itse kuin työnantajakin. Työnantaja tarjoaa työntekijälle turvalliset puitteet ja välineet työntekoon. Tämän lisäksi työnantaja tukee työntekijää hyvällä johtamisella ja tasapuolisella kohtelulla. Työntekijä vastaa puolestaan henkilökohtaisesta jaksamisestaan. Jokainen työntekijä vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin omalla panoksellaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.)

Opinnäytetyönä tehdään määrällinen tutkimus, jossa selvitetään Kuntoutuskeskuksen hoitajien jaksamista ja työmotivaatiota. Tavoitteena on tuottaa aiheesta ajankohtaista tietoa. Työ antaa lisätietoa aiheesta Kuntoutuskeskuksen esimiesten käyttöön.

Aihe on tärkeä ja ajankohtainen hoitoalalla. Kiinnostuin aiheesta oman työkokemukseni perusteella. Kuntoutuskeskuksessa on paljon voimavaroja ja se on tärkeä osa potilaan hoitopolkua, mutta jokaisessa työpaikassa on kuitenkin ongelmakohtia ja haasteita. Tällä työllä voidaan löytää hoitohenkilökunnan kokemia voimavaroja sekä ongelmakohtia. Opinnäytetyön avulla tulla tietoiseksi, joka puolestaan voi tarjota mahdollisuuden muutokselle.

## 2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu työntekijän ja työnantajan yhteistyöstä. Hyvinvoinnissa tavoitellaan mielekäästä, terveellistä ja turvallista työtä. Työntekijät ovat tehokkaita ja heidän työtään tuetaan hyvillä esimiehen ja yrityksen johtamistaidoilla. Työhyvinvointi on osa jokaisen oman elämän arjen sujuvuutta ja toimivuutta. Työntekijälle jää positiivinen kokemus ja työyhteisö koetaan vetovoimaisena. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Työhyvinvointi käsitteenä on hyvin laaja ja sen yksiselitteinen määrittely on haasteellista. Työhyvinvointi vaikuttaa työntekijän ja työnantajan lisäksi myös yhteiskunnallisesti. Sen vaikutukset liittyvät taloudellisuuteen ja tuottavuuteen. Työhyvinvointia arvioidessa voidaan käyttää apuna jaottelua, jossa hyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet on jaoteltu psyykkisiin, sosiaalisiin ja fyysisiin tekijöihin. Tutkiessa työhyvinvointia ihminen on hyvä ymmärtää kokonaisuutena. Sillä työhyvinvointiin vaikuttaa myös työntekijän työn ulkopuolinen aika, kuten perhe-elämä ja vapaa-aika. (Haapala, 2012)

### 2.1 Sairaanhoitajan työhyvinvointi

Sairaanhoitajat ovat merkittävä osa terveydenhuollon työvoimaa, ja heidän työpanoksensa vaikuttaa merkittävästi kustannuksiin sekä hoidon laatuun. Sairaanhoitajapula on tutkimuksissa todettu ongelma terveydenhuollossa. Tyytyväisyys omaan työhön vaikuttaa merkittävästi sairaanhoitajien sitoutumista työhön. Vuonna 2018 tehdyssä tutkimuksessa havaittiin sairaanhoitajien työtyytyväisyyden heikentyneen. Työtyytyväisyyden heikentymiseen vaikutti toimimattomat käytännöt, palkkaus sekä heikko työhyvinvointia tukeva toiminta. 38,5 % sairaanhoitajista on harkinnut alan vaihtoa. (Näyttövinkki, 2020)

Sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä edistää yhteisöllinen ja avoin ympäristö, vuorovaikutuksellinen johtamistyyli sekä suunnitelmallinen perehdytysmalli. Avoimessa työympäristössä keskustellaan avoimesti potilaiden hoidosta. Lisäksi avointa keskustelua hyödynnetään esimiehen ja työntekijän välillä. (Näyttövinkki, 2020)

### 2.2 Työmotivaatio

Työntekijän motivaatio tekemäänsä työhön on avain asemassa työorganisaatiossa. Motivaatio lisää työn tuotteliaisuutta ja vaikuttavuutta. Tutkimukset osoittavat, että kehnosti motivoituneet, mutta kyvyiltään pätevät työntekijät suoriutuvat työstään heikommin.

Tutkimuksissa on todettu autonomialla sekä sosiaalisilla suhteilla olevan positiivisia vaikutuksia työmotivaation. (Vo ym, 2022)

Aiemmin tehtyjen tutkimusten perusteella sairaanhoitajat ovat kohtalaisesti motivoituneita työhönsä. Motivaatiota on lisännyt työn sisältö ja mielekkyys, käsillä tekeminen, ammatilliset kontaktit ja työturvallisuus. Nuorempien vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työmotivaation on huomattu olevan keskimääräistä parempi kuin vanhempien pidempään alalla työskennelleen. Motivaatiota heikentäväksi tekijöiksi on nimetty kiire, työympäristössä tapahtuvat muutokset, työvälineiden puute, ympäristön toimimattomuus sekä epäoikeuden mukainen kohtelu. Motivaatiota heikentää lisäksi palkkaus työn vaativuuteen nähden. Tutkimuksissa on kuitenkin osoitettu, ettei raha ole työn motivaation takana. Lisätutkimukset eri ikäisten kokemuksista eri pituisissa työsuhteissa on todettu tarpeelliseksi. (Lahnalampi ym, 2020)

## 2.3 Jaksaminen

Työssä jaksaminen on laaja kokonaisuus, johon vaikuttaa useita tekijöitä. Jaksamiseen vaikuttaa niin työn mielekkyys, osaaminen, työyhteisö, johtaminen, palkitseminen kuin yksityisen elämän tasapaino. Jaksamista edistää mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työoloihin sekä mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan. (Ammattiliitto Pro, n.d.)

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen näyttäytyy työntekijälle päivittäin. Se tarkoittaa, että töihin on mukava lähteä ja, että työntekijällä on vielä työpäivän jälkeenkin voimavaroja harrastaa ja tehdä asioita. Hyvinvointi näyttäytyy työpaikalla positiivisena ilmapiirinä, tuottavuutena, sitoutumisena sekä kykynä uudistua. (Terveystalo, 2022)

Mikäli työntekijän jaksamisessa on haasteita, se saattaa näyttäytyä uusien työtehtävien aloittamisen vaikeutena, työtehtävien keskenjäämisinä, vetäytymisenä tai lisääntyneinä poissaoloina. Työnantaja voi omalta osaltaan edistää työssä jaksamista esimerkiksi turvaamalla riittävän osaamisen ja koulutuksen, kohtuullisella työmäärällä, hyvällä johtamisella sekä vuorovaikutuksella. (Terveystalo, 2022)

## 2.4 Ravitseminen

Oikeanlainen ravitseminen on tärkeä osa vuorotyöläisen arkea. Tutkimuksissa on todettu vuorotyöläisten ruokailutottumuksissa eroja muuhun väestöön nähden. Vuorotyöläinen nauttii

keskimäärin enemmän välipaloja, makeisia, sokeri- ja alkoholipitoisia juomia. Lisäksi heidän kuidun saantinsa on niukempaa. Huonon unenlaadun on katsottu vaikuttavan ruokailutottumuksiin negatiivisesti. Unenpuute voi johtaa naposteluun ja sokeristen välipalojen syöntiin. Vähäisen unen on todettu olevan yhteydessä kasvisten niukempaan käyttöön. Riittämätön unensaanti ja valvominen voivat lisätä ruokahalua. (Sallinen, 2024)

Vuorotyöläisen olisi hyvä noudattaa säännöllistä ruokailurytmiä ja syödä 3–5 tunnin välein. Aterioita koostaessa on hyvä huomioida maltillinen annoskoko ja monipuolisuus. Aterioiden tulisi koostua aamupalasta, lounaasta, päivällisestä sekä iltapalasta. Päivän aterioita voidaan täydentää 1–2 välipalalla. Yövuoroa tekevän työntekijän tulisi noudattaa samaa kaavaa aterioissa. Aterioiden järjestystä kannattaa kuitenkin muuttaa yövuoroon sopivammaksi. Lämmin ruoka olisi hyvä syödä päivällä ja toinen yöllä ennen puolta yötä. Aamuyöllä on hyvä suosia kevyempiä vaihtoehtoja, kuten puuroja ja salaatteja. Ennen nukkumaanmenoa voi vielä syödä pienemmän välipalan. (Sallinen, 2024)

Vuorotyön energian kulutus voi olla hyvinkin vaihtelevaa, istumatyöstä fyysisesti raskaisiin suorituksiin. Ruokailu on hyvä suhteuttaa oman työn laatuun nähden. Istumatyötä tekevä pärjää kevyemmällä aterioilla, kun taas raskaampi työ vaatii riittävän energian saannin. Vuorotyöläisen ruokailurytmiä ja ruuan laatua voidaan parantaa riittävällä ennakkoinnilla ja suunnitelmallisuudella. Tämä kuitenkin vaatii motivaatiota ja sitoutumista, mutta itse vuorotyö ei ole este säännölliselle ja terveelliselle ruokavaliolle. (Sallinen, 2024)

## 2.5 Liikunta

Liikunta eli fyysinen aktiivisuus on yksi tärkeä ennaltaehkäisijä monissa sairauksissa. Sen hyödyistä on näyttöä esimerkiksi ylipainon, II-typin diabeteksen, sydänsairauksien, syövän sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien hoidossa. Liikunnalla on myös todettu olevan positiivisia vaikutuksia mielenterveysongelmien hoidossa. (Riikonen, 2015)

Liikunnan säännöllistä harrastamista suositellaan jokaiselle työssäkäyvälle. Liikunnan on tutkittu parantavan työntekijöiden työkykyä, etenkin tilanteessa, jossa työkyky on jo heikentynyt. Liikunnan vaikutuksen työkykyyn voi näkyä esimerkiksi fyysisen kunnon parantumisena. Tutkimuksissa on osoitettu, että jo yksi liikuntakerta viikossa lisää työntekijän koettua työkykyä verrattuna vähemmän liikkuviin. Sen sijaan liikunnan yhteyttä sairaspöissaoloihin ei voida suoraan vetää, vaikka liikunnan onkin todettu vähentävän nimenomaan tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia poissaoloja. (Riikonen, 2015)

## 2.6 Uni

Unella on tärkeä merkitys työntekijän hyvinvointiin. Riittävä uni lisää työntekijän tuotteliaisuutta ja motivaatiota. Hoitotyö on usein vuorotyötä, joka on ristiriidassa ihmisen luontaisen unirytmien kanssa. Vuorotyö voi heikentää unen palauttavaa vaikutusta. Riittämätön uni heikentää keskittymiskykyä, oppimista, mielialaa sekä hankaloittaa asioiden suoriutumista. Unen parantaminen vaatii suunnitelmallisuutta. (Työterveyslaitos, 2016)

## 2.7 Fyysinen kuormitus

Kuntoutuskeskuksessa tapahtuva hoitotyö on fyysisesti kuormittavaa. Fyysisesti kuormittava työ tarkoittaa liikuntaelimistöön sekä hengitys- ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta. Hoitotyö sisältää paljon käsillä tekemistä ja epäergonomisia työasentoja. Työssä tehdään paljon nostoja ja siirtoja. Tämän lisäksi työssä seisotaan ja kävellään paljon. Tehtävät liikeradat jäävät lisäksi usein yksipuoliseksi. Aihetta on tutkittu runsaasti; jopa 75 % terveydenhuollon työntekijöistä koki työn lisäävän rasitusvammojen vaaraa. Työn fyysinen kuormitus vaihtelee merkittävästi eri yksiköiden välillä. (Varma, 2023)

Fyysistä kuormitusta yritetään hallita erilaisilla toimintatavoilla sekä jopa teknologian avulla. Uusilla siirtomenetelmillä haetaan vähemmän rasittavampia vaihtoehtoja. Lisäksi parityöskentelystä on apua kuormituksen vähentämisessä. Apua saadaan hyvistä työvälineistä, toimivista työtavoista, riittävästä tauosta sekä hyvän ergonomian huolehtimisesta. (Varma, 2023)

## 2.8 Psykkinen kuormitus

Terveydenhoitoalan työntekijät kokevat työssään runsaasti myös henkistä kuormitusta. Työ on vastuullista ja vaativaa. Lisäksi jatkuva epävarmuus kuuluu usein työhön. Hoitajien tulee pystyä säätelämään työssään omia tunnetilojaan. Heidän pitää pystyä kuuntelemaan ja ymmärtämään potilaiden toiveita. Potilaiden tunnetilat saattavat hoitajakson aikana mennä laidasta laitaan, rauhallisuudesta ja vihaisiin tunteenpurkauksiin. Tällöin potilaiden toiveiden kuuntelu ja toteuttaminen voi olla hankalaa ja kuormittavaa. (Varma, 2023)

Hoitotyössä koetaan usein myös meluhaittaa, levottomuutta sekä väkivallan uhkaa. Lisäksi häiritä- ja epäasiallinen kohtelu on usein osa hoitajien arkipäivää. (Varma, 2023)

### 3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tilaajana on Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntoutuskeskus. Työn tarkoituksena oli tuottaa ajankohtaista tietoa hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointi on aiheena hyvin laaja kokonaisuus, jonka vuoksi työssä keskityttiin teemoihin jaksaminen ja työmotivaatio. Tavoitteena oli tuottaa aiheesta ajankohtaista tietoa. Työ antaa lisätietoa aiheesta kuntoutuskeskuksen esimiesten käyttöön. Aiheen ajankohtaisuus näkyy pitkälti julkisuudessa käytäviin keskusteluihin hoitoalasta sekä hyvinvointialueiden tuomista muutoksista.

Hyvinvointialueet tuovat muutoksia myös Keski-Uudenmaan alueelle, sillä Keusote sulkee osan toimipisteistään. Kuntoutuskeskuksen tilat on todettu olevan kalliit ja epäsopivat Kuntoutuskeskuksen toiminnalle. Tällä hetkellä Kuntoutuskeskuksen jatkopaikasta ei ole julkisuudessa tietoa. (Niemi-Laurila, 2024)

Tehtävänä oli tuottaa ajankohtaista tietoa Kuntoutuskeskuksen hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnista. Tarkoituksena on vastata seuraaviin kysymyksiin.

1. Millaista on henkilökunnan oma jaksaminen?
2. Miten Kuntoutuskeskuksen hoitajat kokevat oman motivaationsa työtään kohtaan?
3. Miten henkilöstö kokee työn kuormittavuuden?

Opinnäytetyötä tehdessä ymmärrettiin työhyvinvointiaiheen olevan hyvin laaja ja sen syvällisempi selvittäminen vaatisi todennäköisesti laajempaa alustaa sekä mahdollisesti valmista kyselypohjaa. Kyselystä haluttiin tehdä vastaajalle helppo ja nopea. Kyselyn oli tarkoitus antaa tilaajalle alustavia ja suuntaa antavia tietoja henkilöstön jaksamisesta ja motivaatiosta. Työssä ei lähdetty tavoittelemaan laajaa tai syvällistä kokonaisuutta.

### 4 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa tilaajalle Kuntoutuskeskuksen hoitohenkilökunnan jaksamisesta ja työmotivaatiosta. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyönä tilaajan kanssa. Tilaajan kanssa on keskusteltu teemoista, joihin työssä keskitytään.

Hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin selvittäminen on ajankohtaista, sillä alan palkkaus ja hoitajien jaksaminen on viime aikoina saanut runsaasti mediahuomiota. Lisäksi hyvinvointialueissa tapahtuvat muutokset antavat perusteita lisätutkimuksille.

Opinnäytetyön aineisto hankittiin nimettömällä kyselyllä, jonka tulokset esitellään prosentein. Tulokset kirjoitettiin auki, jonka lisäksi opinnäytetyö sisältää johtopäätökset sekä omaa pohdintaa. Valmis työ toimitettiin tilaajan käyttöön.

#### **4.1 Kyselylomakkeen testausmenetelmä**

Kyselylomakkeen testaus on suositeltavaa. Testaamisella tarkoitetaan, että perusjoukkoa vastaava henkilö vastaa kyselyyn ja tarkastelee sitä kriittisesti. Siinä arvioidaan kysymysten ja vastausten selkeyttä, yksiselitteisyyttä, vastaamisen sujuvuutta sekä siihen kuluvaan aikaan. Tässä arvioidaan lisäksi, puuttuuko joukosta tärkeä kysymys tai onko jokin kysymys tarpeeton. Testaajan tulee aina pystyä perustelemaan antamia kommentteja. (Vilka, 2021)

Ennen aineiston hankintaa, suoritettiin kyselylomakkeen testaus. Kyselyn testaamiseen osallistui kaksi Kuntoutuskeskuksen vastaavaa sairaanhoitajaa. Testaajille jaettiin sähköpostitse linkki kyselyyn osallistumiseen. Testauksessa havaittiin kyselylinkin toimivan ja vastaamisen onnistuneen. Käytetty kieli oli helposti ymmärrettävää. Muutoksia ei ollut testaamisen jälkeen tarpeen tehdä. Testaajien vastaukset tuhottiin ja kysely päästiin jakamaan vastaajille.

#### **4.2 Menetelmänä määrällinen tutkimus**

Tutkimusmenetelmänä on määrällinen tutkimus. Määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen tutkimus tutkii ja analysoi kohdetta tilastojen sekä numeroiden avulla. Menetelmä antaa yleisen kuvan tutkittavien ominaisuuksien välisistä eroista. Menetelmän ominaispiirteitä ovat tiedon esittäminen numeroin, tutkimuksen objektiivisuus sekä tiedon strukturointi. (Vilka, n.d.)

Määrällisessä tutkimuksessa tietoa käsitellään numeerisesti. Tutkimuksesta saatua tietoa esitellään yleisesti kuvaillen numeroiden avulla. Tutkimuksesta saatu tieto avataan numeerisen esittelyn lisäksi myös sanallisesti. (Vilka, n.d.)

Määrällinen tutkimus valittiin menetelmäksi, koska tutkimuskyselyn vastaukset halutaan esittää prosenttein. Kuntoutuskeskuksessa työskentelee 80 hoitajaa, tavoiteltu vastaajamäärä oli puolet tästä eli 40 hoitajaa. Tämän vuoksi laadullisen tutkimuksen teko ei olisi järkevää suuren otannan vuoksi. Vaikka perusjoukko on kohtalaisen suuri, ei silti haluttu eritellä hoitajia pienempiin ryhmiin henkilö- tai taustatietoja kysymällä. Työkokemusvuosien, lääkelupien, osastojen tai ikäryhmien selvittäminen voisi tehdä anonymiteetin turvaamisesta haastavampaa.

### **4.3 Tutkimusmenetelmät**

Tutkimuksen aineisto hankittiin nimettömällä kyselyllä. Kysely sisälsi väittämiä, joihin vastaaja valitsi sopivan vastausvaihtoehdon. Vastaukset valittiin Likert-asteikon avulla. Asteikko tarjoaa vastaajalle vastausvaihtoehdon esitellen kaksi ääripäätä. Vastaaja ilmaisee mitä mieltä hän on väittämästä. Ääripäät esitettiin asteikossa “täysin samaa mieltä” ja “täysin eri mieltä” vaihtoehtoina. Asteikon on mahdollista tarjota useamman portaan vastausvaihtoehtoja, esimerkiksi neljästä yhdeksään vastausvaihtoehtoon. Vastausvaihtoehtojen lisääntyessä ääripäät kevenevät neutraaleiksi vaihtoehdoiksi. Lisäksi vaihtoehtoihin voidaan sisällyttää kantaa ottamaton “en osaa sanoa”- vaihtoehto. (Vilkkä, n.d.)

Tutkimuksessa ei ollut mahdollisuutta kirjalliseen vastaukseen. Tämä mahdollisti tuloksien numeerisen analysoinnin. Tuloksissa tarkasteltiin, kuinka monta henkilöä kyselyyn osallistui ja kuinka monta prosenttia vastaajista kukin vastaus sai.

### **4.4 Aineistonhankinta**

Aineisto hankittiin nimettömällä Microsoft Forms -kyselyllä. Kysely toimitettiin yksikön esimiehelle, joka välitti kyselylinkin saatekirjeineen jokaiselle osastolle. Saatekirje sisälsi ohjeet kyselyn vastaajalle. Saatekirjeessä tuotiin esille työn teemat; työmotivaatio ja jaksaminen. Lisäksi kyselyn kerrottiin sisältävän 15 väittämää ja vievän aikaa vain 5 minuuttia. Vastatessaan kyselyyn, vastaaja suostuu tietojen luovuttamiseen ja tietojen käsittelyyn. Liitetiedostona viestissä oli HAMKin tietosuojailmoitus. Kyselyssä ei eritelty osastoja, ammatteja tai lääkeluvallisuutta. Näiden tarkoituksena oli taata vastaajan anonymiteetti. Vastaamisaika kyselylle oli 12 päivää.

## 4.5 Kohderyhmän rajaukset

Tutkimuksen kohderyhmänä oli Kuntoutuskeskuksen hoitohenkilökunta. Kyselyyn voi osallistua kuntoutuskeskuksessa työskentelevä lähi- tai sairaanhoitaja. Osallistuakseen kyselyyn tulee työnantajan olla Keusote. Tutkimukseen voi osallistua määräaikaiset ja vakituiset työntekijät. Keikkalaiset ja työharjoittelijat eivät voineet osallistua kyselyyn. Kohderyhmän rajaukset on tehty vastaajien tasapuolisten lähtökohtien saavuttamiseksi. Kohderyhmän rajaukset kyselyyn osallistumiselle ohjeistettiin saatekirjeessä.

Tärkeimpiä tavoitteita työssä oli taata vastaajille turvallinen ympäristö vastata kysymyksiin rehellisesti, näin ollen kyselyssä ei eritellä vastaajia ammattinimikkeiden perusteella.

## 4.6 Tiedonhaku

Opinnäytetyöhön on haettu teoreettista tietoa internetistä. Tietoa on haettu HAMKin Finnasta, Googlesta ja Google Scholarista. Tiedonhaku aloitettiin tutustumalla yleisesti työhyvinvointi aiheeseen. Tietoa haettiin hakusanoilla hoitajien työhyvinvointi, jaksaminen työelämässä, työmotivaatio, fyysisen kuormituksen vaikutus työhyvinvointiin, ravinnon vaikutus työhyvinvointiin, unen vaikutus työssä jaksamiseen sekä liikunnan vaikutus työhyvinvointiin.

Lähteinä on käytetty kahta Itä-Suomen yliopiston pro-gradu tutkielmaa; Työnohjaus ja hyvinvointi sekä liikunnan harrastamisen yhteys koettuun työkykyyn ja sairaspöissaoloihin. Lisäksi käytettiin tutkiva hoitotyö lehden tutkimusta; Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio. Lähteissä käytetty myös näyttöön perustuvia lähteitä, kuten Hotus ja Terveyskirjasto.

Lähteitä rajattiin aiheen sopivuuden perusteella. Usein lähteet rajataan alle 10 vuotta vanhoihin, tällaista rajausta ei tässä työssä päädytty käyttämään. Lähteiden määrää ei haluttu vähentää julkaisuvuoden perusteella.

## 5 Aineiston analyysi

Tutkimusaineisto saatiin Microsoft Forms -alustalta, jossa hoitajat vastasivat kyselyyn. Forms näyttää automaattisesti vastaajien määrän, keskimääräisen vastausajan sekä prosenttikaaviot jokaisen kysymyksen vastausvaihtoehtojen kannatuksesta. Tuloksissa

näytettiin myös, kuinka monta henkilöä on käyttänyt kutakin vastausvaihtoehtoa. Tätä ei kuitenkaan esitetä työssä.

Aineistoa läpi käymisessä ei käytetty erityistä ohjelmaa. Tulokset esitellään prosenttein, jotka saatiin Forms-ohjelmasta suoraan. Tuloksia vertailtiin teoriaan johtopäätökset ja pohdinta osiossa. Tuloksien läpikäymisessä tärkeintä oli tuoda prosentit esille, vältetään tekemästä suoraa johtopäätöksiä. Työssä haluttiin jättää tilaa myös yksikön esimiehelle tulkinnoille. Näin ollen tulokset kerrotaan, mutta niissä ei ohjailtu lukijaa tekemään tietynlaisia tulkintoja.

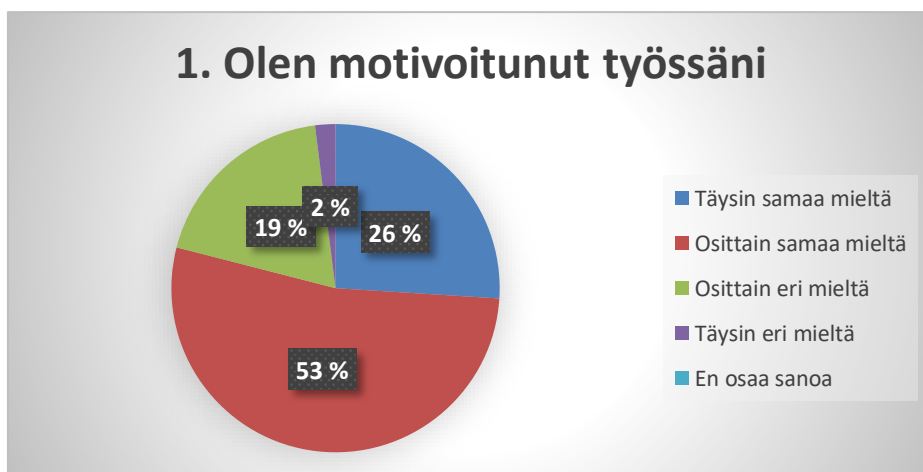
## 6 Opinnäytetyön tulokset

Aineiston keruun jälkeen vastaukset tarkastetaan ja sekä täydennetään. Puutteelliset vastaukset hylätään tarvittaessa. Vastauksia analysoidessa on tärkeää liittää ne osaksi hankittua teoretietoa aiheesta. Johtopäätöksiä voidaan tehdä vertaamalla saatuja vastauksia teoriaan. Saatua tutkimusaineistoa voidaan esittää erilaisten kuvioiden ja taulukoiden avulla. (Opinkirjo, n.d.)

Kysely välitettiin vastaajille 25.10.2024. Vastausaika oli yhteensä 12 päivää. Vastaamisaika päättyi 8.11.2024. Kyselyn puolivälissä vastaajille toimitettiin vielä muistutusviesti, jonka seurauksena saatiin lisää vastaajia. Kyselyyn osallistui yhteensä 43 hoitajaa. Keskimääräinen vastausaika oli kolme minuuttia.

Työnmotivaatiota koskevat kysymykset olivat 1–5. Vastaajista yhteensä 80 % koki olevansa motivoituneita työtään kohtaan, 54 % oli osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä 26 %. (Kuva 1).

Kuva 1. Osallistujien vastausjakaumat.



67 % koki työnantajan tarjoamien koulutusmahdollisuuksien lisäävän työmotivaatiota. Sisältäen täysin- ja osittain samaa mieltä olevat. (Kuva 2).

Kuva 2. Osallistujien vastausjakaumat.



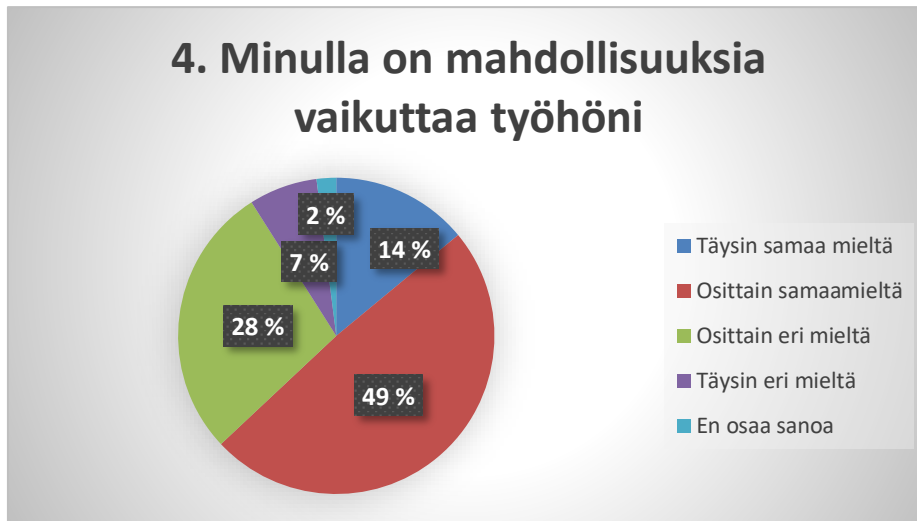
Suurin osa eli 63 % kokee palkan olevan pääasiallinen motivaation lähde, mutta reilu kolmasosa on kuitenkin tästä eri mieltä. 63 % sisältää täysin- ja osittain samaa mieltä vastanneet. (Kuva 3).

Kuva 3. Osallistujien vastausjakaumat.



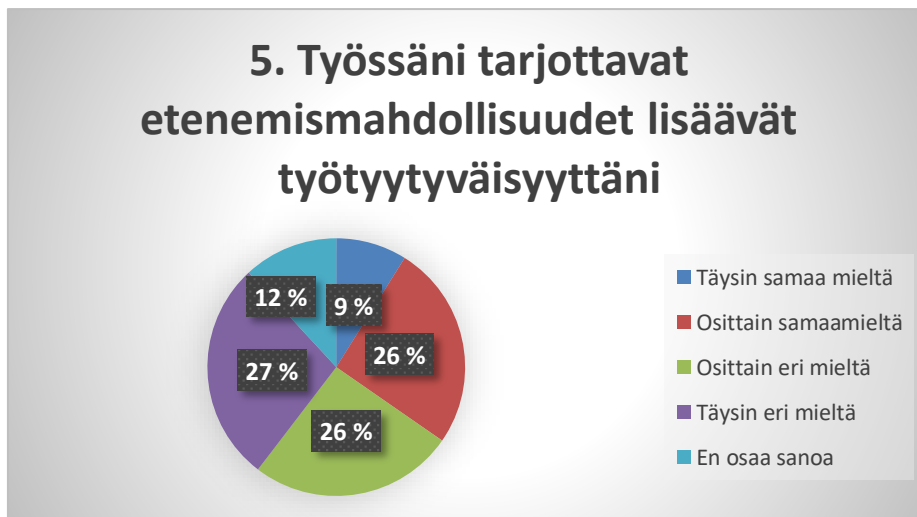
63 % kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä. Sisältäen täysin- ja osittain samaa mieltä olevat. (Kuva 4).

Kuva 4. Osallistujien vastausjakaumat.



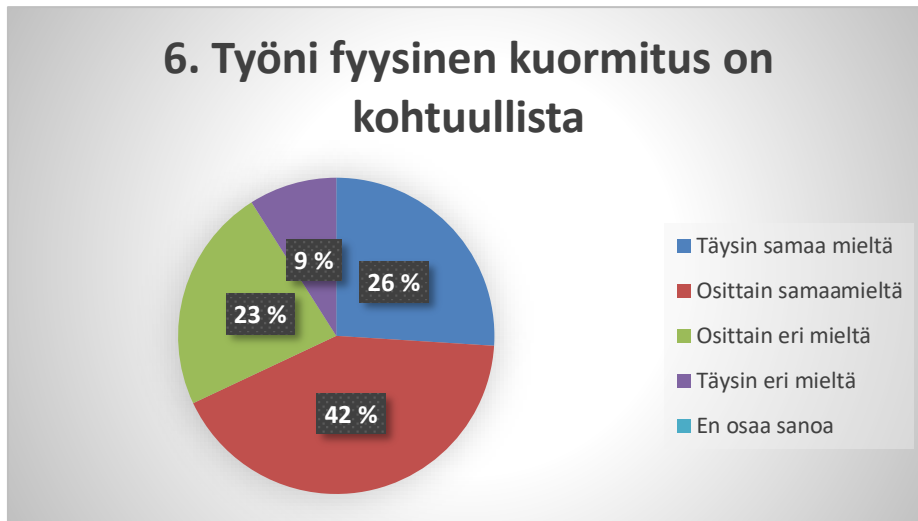
Työtyytyväisyyttä lisäävistä etenemismahdollisuuksista 53 % on eri mieltä. Sisältäen täysin- ja osittain eri mieltä olevat. (Kuva 5).

Kuva 5. Osallistujien vastausjakaumat.



6–15 kysymykset koskivat työntekijöiden jaksamista. Suurin osa 68 % kokee työn fyysisen kuormituksen olevan kohtuullista. Sisältäen täysin- ja osittain samaa mieltä olevat. (Kuva 6).

Kuva 6. Osallistujien vastausjakaumat.



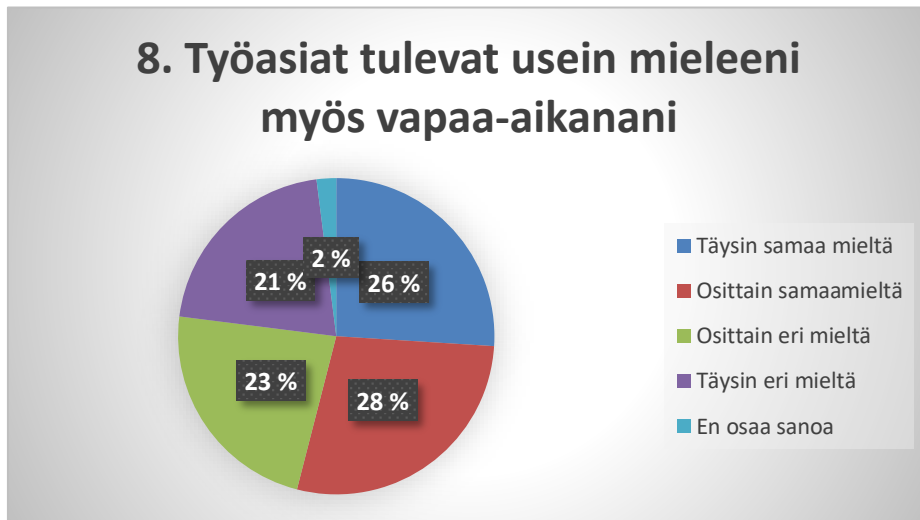
Psyykkisen kuormituksen osalta on enemmän hajontaa, vastaukset ovat tasan samaa ja eri mieltä olevien kesken. (Kuva 7).

Kuva 7. Osallistujien vastausjakaumat.



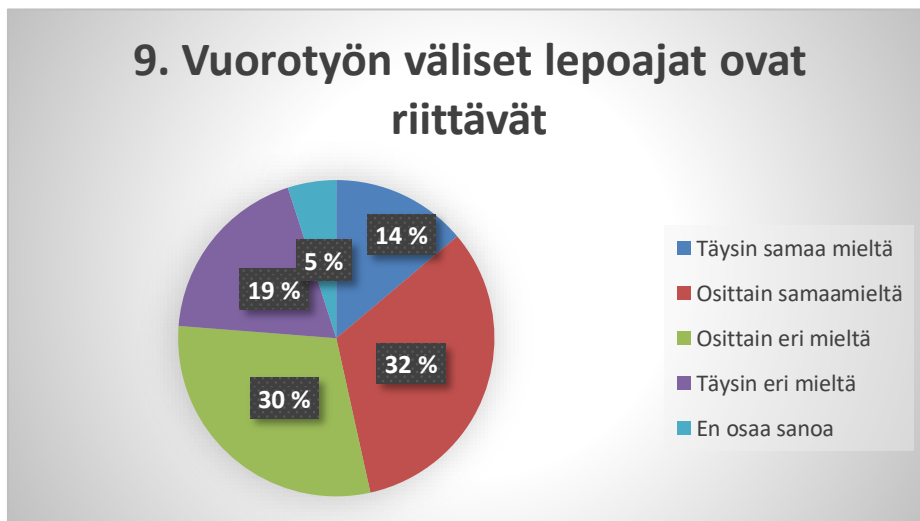
54 % kertoo työasioiden tulevan mieleen myös heidän vapaa-aikanaan. (Kuva 8).

Kuva 8. Osallistujien vastausjakaumat.



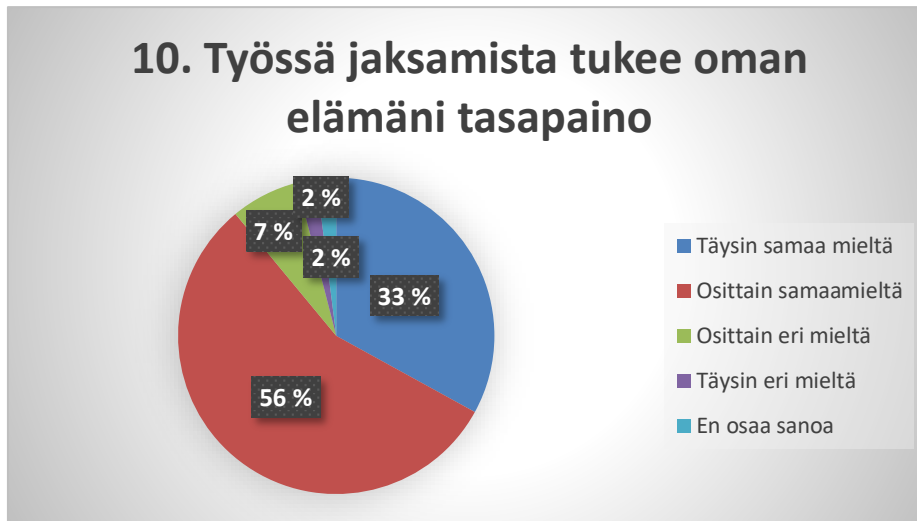
Vuorotyön välisten lepoaikojen riittävydestä 49 % oli eri mieltä. Vastauksissa on runsaasti hajontaa. (Kuva 9).

Kuva 9. Osallistujien vastausjakaumat.



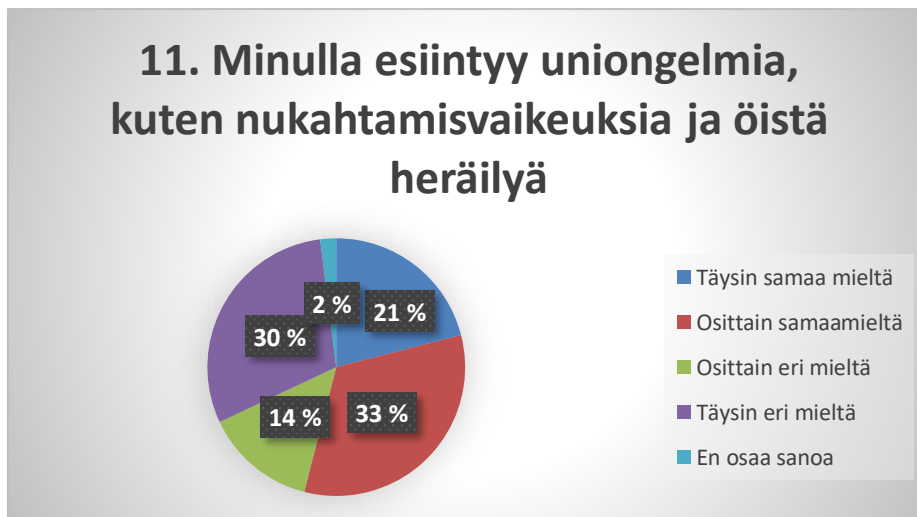
Lähes kaikki eli 89 % kokivat oman elämän tasapainon lisäävän työssäjaksamistaan. Sisältäen täysin- ja osittain samaa mieltä olevat. (Kuva 10).

Kuva 10. Osallistujien vastausjakaumat.



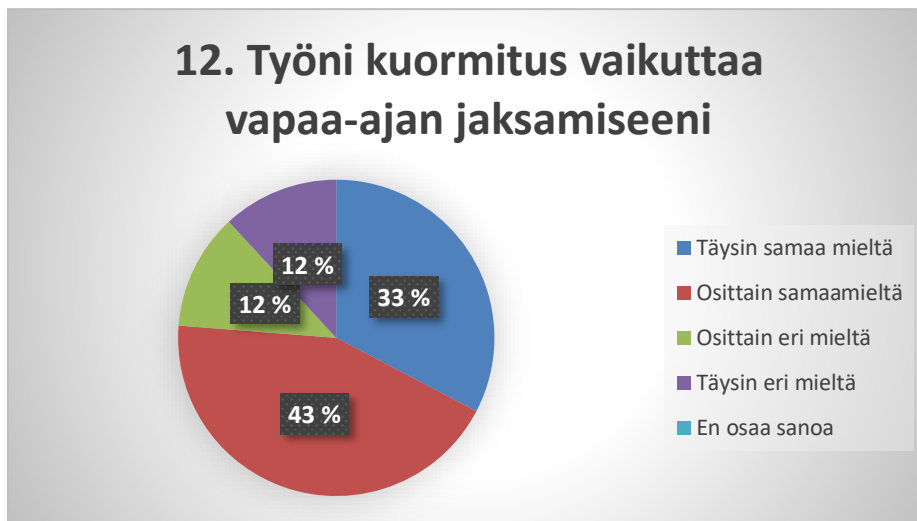
54 % kertoo kärsivänsä uniongelmissa. Sisältäen täysin- ja osittain samaa mieltä olevat. (Kuva 11).

Kuva 11. Osallistujien vastausjakaumat.



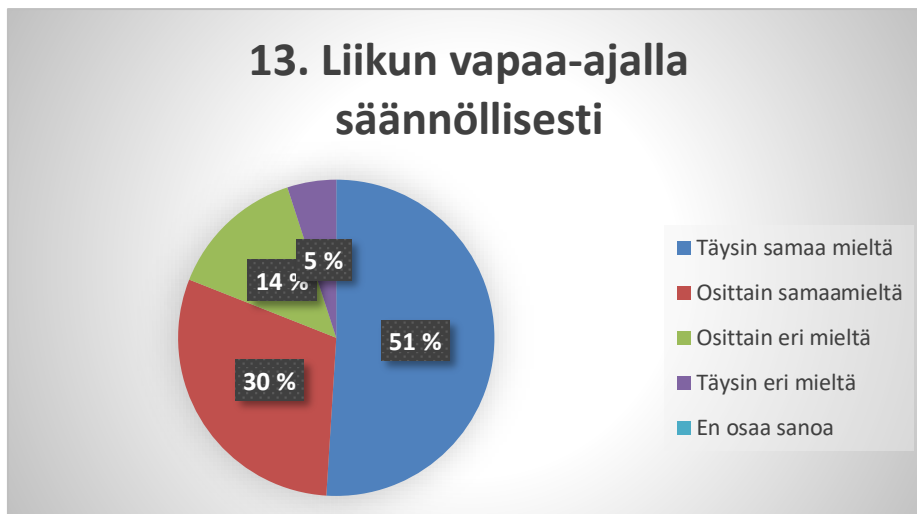
76 % kertoo työnkuormituksen vaikuttavan vapaa-ajankin jaksamiseen. Sisältäen täysin- ja osittain samaa mieltä olevat. (Kuva 12).

Kuva 12. Osallistujien vastausjakaumat.



Suurin osa eli 81 % kertoo liikkuvansa vapaa-ajalla säännöllisesti. Sisältäen täysin- ja osittain samaa mieltä olevat. (Kuva 13).

Kuva 13. Osallistujien vastausjakaumat.



Hieman yli puolet eli 65 % vastaajista kertoo vuorotyön hankaloittavan säännöllistä ruokailua. Sisältäen täysin- ja osittain samaa mieltä olevat. (Kuva 14).

Kuva 14. Osallistujien vastausjakaumat.



Viimeisessä kysymyksessä on paljon hajontaa, mutta 63 % kokee, että heidän toimintakyvyssään ei ole haasteita, jotka vaikuttaisivat työntekoon. Sisältäen täysin- ja osittain eri mieltä olevat. (Kuva 15).

Kuva 15. Osallistujien vastausjakaumat.



## 7 Johtopäätökset

Vastauksissa on nähtävissä kohtalaisesti hajontaa ja suosiossa on ollut "osittain samaa mieltä" ja "osittain eri mieltä"- vastaukset. Näiden vastauksien runsas käyttö hankaloittaa suorien johtopäätöksien tekemistä, sillä vastausta ei voida pitää absoluuttisena totuutena. Tarkoitetaan ettei vastaaja ole väittämästä täysin samaa mieltä. "En osaa sanoa"- vaihtoehtoa on käytetty vähän, tämä antaa todellisempaa käsitystä vastauksista, sillä vastaajat ovat pääasiassa ilmaisseet oman mielipiteensä. Ei kuitenkaan voida täysin poissulkea voisiko "en osaa sanoa"- vastauksen käyttö liittyä siihen, ettei ymmärretty mitä kysymyksellä tarkoitetaan.

Suurin osa vastauksista oli kuitenkin kantaa ottavia, jonka perusteella tulkintoja on helpompi tehdä. Toisaalta vastauksissa oli merkittävää hajontaa lähes jokaisessa kohdassa, joka hankaloittaa johtopäätöksien tekoa.

Valtaosa vastaajista kokee olevansa motivoituneita työssään. Lisäksi enemmistö koki työssä tarjottavien koulutusmahdollisuuksien lisäävän motivaatiota. Palkka koettiin pääasiallisena motivaation lähteenä, joskin kolmasosa oli tästä eri mieltä. Tämä tukee teoriassakin havaittua, ettei palkka ole työmotivaation takana. Hieman yli puolet kokivat mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Etenemismahdollisuudet jakoivat mielipiteet. (Lahnalampi ym, 2020)

Työn fyysinen ja psyykinen kuormitus koettiin kohtuullisena. Psyykinen kuormitus koettiin aavistuksen raskaampana. Viimeisessä kysymyksessä 35 % koki omassa toimintakyvyssään olevan työhön vaikuttavia haasteita. Ei kuitenkaan ole varmuutta tarkoitetaanko fyysisiä vai psyykkisiä haasteita. Lisäksi ei voida varmentaa miten vastaajat ovat tulkinneet viimeisen kysymyksen.

Reilu puolet vastaajista koki, että työasiat tulevat mieleen vapaa-aikana. Lisäksi 76 % koki työasioiden kuormittavan vapaa-ajan jaksamista. Työhyvinvoinnissa työntekijä tulee huomioida kokonaisuutena ja huomioida että vapaa-aika vaikuttaa työssä jaksamiseen. Puolet vastaajista kokee lepoajat riittäviksi ja puolet kertoo kärsivänsä uniongelmissa. Vuorotyö hankaloittaa säännöllisen unirytmien ylläpitoa. Uniongelmat vaikuttavat ihmisen kykyyn palautua, keskittymiseen sekä mielialaan. (Haapala, 2012)

Valtaosa liikkuu säännöllisesti vapaa-ajallaan. Liikunnan yhteyttä sairaspöissaoloihin ei voida suoraan vetää, vaikka liikunnan onkin todettu vähentävän nimenomaan tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia pöissaoloja. (Riikonen, 2015).

Yli puolet koki vuorotyön hankaloittavan säännöllisen ateriarytmin noudatusta. Ateriarytmillä sekä ruuan laadulla on todettu olevan vaikutusta esimerkiksi unen laatuun. Vuorotyöläisen on sovellettava ruokailuja esimerkiksi yövuoroissa. Vuorotyöläisen ruokailurytmiä ja ruuan laatua voidaan parantaa riittäväällä ennakoinnilla ja suunnitelmallisuudella. Tämä kuitenkin vaatii motivaatiota ja sitoutumista. Mutta itse vuorotyö ei ole este säännölliselle ja terveelliselle ruokavaliolle. (Sallinen, 2024)

Saaduista vastauksista saa pintapuolisen käsityksen henkilöstön motivaatiosta ja jaksamisesta. Voinee päätellä pääosan työntekijöistä olevan hyvin motivoituneita työhönsä, eikä työtä tehdä vain palkan vuoksi. Työntekijöiden oma hyvinvointi ja jaksaminen on kyselyn perusteella pääosin hyvässä kunnossa. Työtä ei koettu liian kuormittavana, mutta työasiat vaivaavat vapaa-aikana. Säännöllisen ruokailurytmin ylläpito osoittautuu haastavana. Lisäksi uniongelmista kärsitään. Absoluuttisia johtopäätöksiä ei kuitenkaan voida tehdä suuren hajonnan vuoksi.

Vastausten hajonnan syyt eivät ole tiedossa. Työssä ei käytetty varmistuskysymyksiä, joissa samaa asiaa kysytään usealla eri tavalla muotoilulla kysymyksellä. Tämä olisi saattanut vähentää hajontaa ja antaa selkeämpiä vastauksia. Hajonta voisi liittyä myös siihen, miten kukin vastaaja tulkitsee kysymyksen. Kysymyksiön tulkinnessa voi olla eroja. Jokainen työntekijä voi kokea työn kuormituksen eri tavalla. Lisäksi ei ole varmuutta vastasiko jokainen hoitaja totuudenmukaisesti.

## 8 Eettisyys ja luotettavuus

Etiikalla tarkoitetaan filosofian osa-aluetta, joka keskittyy tutkimaan käsityksiä hyvästä ja pahasta sekä oikeasta ja väärästä. Yleiset eettiset periaatteet ohjaavat tutkijaa kunnioittamaan ihmisarvoa, yksityisyyttä sekä itsemääräämisoikeutta. Tutkimuksen etiikka ei kuitenkaan rajoitu pelkästään tutkittavien suojelemiseen, vaan tarkoituksena on tuottaa uutta ja merkityksellistä tietoa. (Vuori, n.d.)

Tutkimusmenetelmän luotettavuudella tarkoitetaan kykyä sulkea pois sattumanvaraisia tuloksia sekä lisätä tulosten pysyvyyttä. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimustulos pysyy

samana olosuhteiden tai henkilöiden vaihtuessa. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä huolellisella suunnittelulla. (Diak, n.d.)

Työn luotettavuus edellyttää, että tutkimuksessa käytetään hyvää tieteellistä käytäntöä. Käytännön lähtökohtia ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, materiaalin säilytyksessä sekä tulosten esittämisessä. Tärkeää on myös arvostus, vastuunkanto, avoimuus ja läpinäkyvyys. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2024)

Tutkimuksen eettinen toteuttaminen on tärkeää. Eettisyys on huomiointiin jo työn suunnitteluvaiheessa. Kyselystä haluttiin luoda turvallinen väline hoitajien kokemusten ilmaisuun. Kyselyn suunnitteluvaiheessa huolehdittiin, että kysymysten asettelu on puolueetonta ja vastausvaihtoehdot antavat vastaajalle mahdollisuuden vastata totuudenmukaisesti. Kysely oli puolueeton, hyvällä ja selkeällä suomen kielellä tuotettu selvitys, joka ei vihjaile tai ohjaile vastaajia. Vastauksia tarkastellessa ja analysoidessa pidettiin objektiivinen suhtautuminen. Aineistossa esiteltiin saatuja tuloksia, joista kirjoitettiin johtopäätöksiä. Johtopäätöksissä selvisi, että suuren hajonnan vuoksi absoluuttisia johtopäätöksiä ei voi tehdä. Johtopäätöksissä ja pohdinnassa on mietitty syitä suureen hajontaan, mutta työssä keskitytään olennaiseen ja annetaan tulosten puhua puolestaan.

Aineistonhallintasuunnitelma tehtiin jo työn suunnitelmavaiheessa. Lisäksi tietosuojailmoitus lähetettiin saatekirjeen liitteenä hoitajille.

## 9 Pohdinta

Hoitoala on ollut viime vuosina suurten muutosten kohteena; koronapandemia, hyvinvointialueiden tulo, palkkataistelut sekä hallituksen säästötoimet ovat koetelleet alaa. Mediassa näistä aiheista on uutisoitu runsaastikin, median uutisointi on kuitenkin sensaation hakuista ja usein negatiivista. Hoitajien jaksaminen on noussut esiin näissä keskusteluissa. Tarkoituksena tässä työssä oli pohtia aihetta enemmän voimavarojen löytämisen näkökulmasta. Tämä kysely antoi hyvää osviittaa siitä, että vaikka hoitajien uupumista tai työn kuormitusta ei voida kieltää, tilanne ei kuitenkaan ole niin mustavalkoinen mitä esimerkiksi mediassa tuodaan ilmi.

Vastauksien perusteella jälkeenpäin tulee mieleen, että varmistuskysymykset olisivat voineet olla tarpeen. Henkilökohtaisesti työn koettu fyysinen kuormittavuus jäi mietityttämään. Sillä työ Kuntoutuskeskuksessa on fyysisesti raskasta, verrattuna esimerkiksi omiin kokemuksiini terveyskeskusten vuodeosastoilla tai palveluasumisyksiköissä. Kuntouttava työote tarkoittaa

päivän aikana useita potilassiirtoja, joissa suositaan esimerkiksi liukulevyä nosturin sijaan. Tämä on potilaan kannalta kuntouttavampi ote, mutta uskon hoitajien työergonomian kärsivän tässä. Vaikka Kuntoutuskeskuksessa hoitajien työergonomiaan panostetaankin.

Vastaajamäärä yllätti positiivisesti ja uskon opinnäytetyöstä olevan hyötyä yksikön esimiesten käyttöön. Antaen ehkä aiheen mahdollisille lisätutkimuksille paneutuen syvemmin motivaatioon, jaksamiseen sekä työn kuormittavuuteen.

## Lähteet

Ammattiliitto Pro. (n.d.). *Työssä jaksaminen*. <https://proliitto.fi/fi/tyoelaman-tietopankki/tyossa-jaksaminen#ec8cde7f>

DIAK. (n.d.). *Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus*. LibGuides. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>

J. Sallinen. (4.3.2024). Vuorotyö ja ravitseminen. *Lääkärikirja Duodecim*. Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01266>

Haapala, J. (2012). *Työnohjaus ja työhyvinvointi*. Pro Gradu-tutkielma, Itä-Suomen yliopisto. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11103/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120591.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11103/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf)

Näyttövinkki. (2020). *Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen?* Kirjoittajat: Ojala, P., Juntunen, J., Niskala, J., Mikkonen, K., Parisod, H., Heikkilä, K., Konttila, J., & Tuomikoski, A. Haettu osoitteesta <https://hotus.fi/nayttovinkit.fi>

Vo, T., Tuliao, K., & Chen, C-W. (12.2.2022). *Work motivation: the roles of individual needs and social conditions*. National library of medicine. <https://www.mdpi.com/2076-328X/12/2/49>

Niemi-Laurila, T. (16.1.2024). *Kiljavan kuntoutuskeskuksen toiminta lakkaa mahdollisesti kokonaan- katso tästä missä Keusoten palvelupisteet tulevat olemaan*. Nurmijärven uutiset. <https://www.nurmijarvenuutiset.fi/paikalliset/6476373>

Opinkirjo. (n.d.). *Aineiston analysointi ja tulosten visualisointi*. <https://opinkirjo.fi/tutkimuksen-perusteet/aineiston-analysointi/>

Riikonen, H. (2015). *Liikunnan harrastamisen yhteys koettuun työkykyyn ja sairaspöissaoloihin*. Pro Gradu- tutkielma, Itä-Suomen yliopisto. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15714/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20150653.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15714/urn_nbn_fi_uef-20150653.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). *Työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2024). *Hyvä tieteellinen käytäntö*. <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Lahnalampi, K., Roos, M., & Suominen T. (2020). *Erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien työmotivaatio*. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202009096930>

Terveystalo. (20.10.2022). Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.

<https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen#Mit%C3%A4+ty%C3%B6hyvinvoinnilla+ja+ty%C3%B6ss%C3%A4+jaksamisella+tarkoitetaan%3F>

Työterveyslaitos. (2016). *Uni ja palautuminen*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Työhyvinvointi*. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

Varma. (2023). *Sosiaali- ja terveysala- tutkittua tietoa ja keinoja työnkuormituksen hallintaan*. <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-sosiaali-ja-terveysala.pdf>

Vilkka, H. (n.d.). *Tutki ja mittaa; määrällisen tutkimuksen perusteet*.

[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa\\_2007.pdf](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf)

Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.

Vuori, N. (n.d.). *Tutkimusetiikka ihmistieteissä*.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

## Liite 1. Kyselylomake

4. Olen motivoitunut työssäni
5. Työnantaja tukee työmotivaatiani esimerkiksi tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia
6. Palkka on työni pääasiallinen motivaation lähde
7. Minulla on mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni
8. Työssäni tarjottavat etenemismahdollisuudet lisäävät työtyytyväisyyttäni
9. Työni fyysinen kuormitus on kohtuullista
10. Työni psyykinen kuormitus on kohtuullista
11. Työasiat tulevat usein mieleeni myös vapaa-aikana
12. Vuorotyön väliset lepoajat ovat riittävät
13. Työssä jaksamista tukee oman elämäni tasapaino
14. Minulla esiintyy uniongelmia, kuten nukahtamisvaikeuksia tai öistä heräilyä
15. Työn kuormitus vaikuttaa vapaa-ajan jaksamiseen
16. Liikun säännöllisesti vapaa-aikana
17. Vuorotyö hankaloittaa säännöllisen ateriarytmin noudatusta
18. Toimintakyvyssäni on haasteita, jotka hankaloittavat työstä suoriutumistani

## **Liite 2. Aineistonhallintasuunnitelma**

Opinnäytetyön nimi: Selvitys Keusoten kuntoutuskeskuksen hoitohenkilökunnan hyvinvoinnista.

Opinnäytetyön tekijä: Pauliina Lahtinen

### **1 AINEISTON HANKINNAN MENETELMÄT JA AINEISTON MUOTO**

Aineisto hankitaan kuntoutuskeskuksen hoitohenkilökunnalta. Aineiston keräämismenetelmänä käytetään nimetöntä internetissä täytettävää kyselyä. Kyselyyn voivat osallistua kuntoutuskeskuksessa vakituisesti tai määräaikaisesti työskentelevät sairaanhoitajat sekä lähihoitajat.

Analysoitava aineisto saadaan Likert-asteikon muodossa. Kohderyhmä valitsee vastausvaihtoehdoista heidän näkemystään vastaavan vaihtoehdon. Aineisto ei sisällä henkilötietoja.

### **8 AINEISTOJEN SÄILYTYS OPINNÄYTETYÖPROSESSIN AIKANA**

Kohderyhmän vastaama kysely on toteutettu Microsoft Forms -sivustolla. Sivusto kerää vastaajien vastaukset opinnäytetyön toteuttajan käyttöön. Vastaukset analysoidaan ja kirjoitetaan auki opinnäytetyöhön. Opinnäytetyö on tallennettuna Onedrive palveluun. Onedrive palveluun pääsee opiskelija itse. Lisäksi palveluun pääsee opettaja, jolle opiskelija jakaa sisäänpääsy linkin. Aineisto tallennetaan lisäksi Wihiin, luottamukselliseen aineistopankkiin.

### **8 AINEISTOJEN KÄSITTELY OPINNÄYTETYÖN VALMISTUTTUA**

Opinnäytetyössä kerättyä aineistoa käytetään vain tässä opinnäytetyössä ja tutkimuksessa. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen aineisto tuhoetaan 1 vuoden kuluttua opinnäytetyön hyväksymispäivästä. Tähän asti aineistoa säilytetään tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen ja niin, että aineisto on vain opiskelijan saavutettavissa.

Opinnäytetyö on julkinen ja toimitetaan nähtäväksi toimeksiantajalle. Opinnäytetyö tulee lisäksi nähtäville kyselyn vastaajille. Kysely alusta tuhoetaan.