

Annika Kuikka, Riikka Puttonen

SAIRAALA-APULAISEN  
TYÖHYVINVOINTI

Kyselytutkimus Etelä-Savon sairaan-  
hoitopiirin sairaalahuoltajille

Opinnäytetyö  
Hoitotyön koulutusohjelma


Toukokuu 2010




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences	<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>	
<b>Tekijä(t)</b>  Annika Kuikka Riikka Puttonen	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b>  Hoitotyön koulutusohjelma Sairaanhoidtaja/terveydenhoitaja	
<b>Nimeke</b>  Ikääntyvä sairaala-apulainen työssä		
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Etelä-Savon sairaanhoitopiirin sairaalahuoltajien hyvinvointia, työssä jaksamista ja työyhteisön tukea työssä jaksamiseen. Opinnäytetyömme toimeksiantajana toimi Voimavuodet- Hyvinvoivat työyhteisöt hanke.</p> <p>Tutkimusaineisto koottiin strukturoidulla kyselylomakkeella marraskuussa 2009. Kyselylomakkeessa oli myös avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeita lähetettiin 105. Kyselyyn vastasi 80 sairaalahuoltajaa Mikkelin keskussairaalaista ja Moision sairaalasta. Vastausprosentiksi saatiin tuolloin 76. Tulokset syötettiin SPSS-ohjelmaan, ja taulukot luotiin Microsoft Excel -ohjelmalla.</p> <p>Vastanneista kaikki olivat naisia, ja puolet heistä oli yli 45-vuotiaita. Suurin osa sairaalahuoltajista oli normaalipainoisia, ja liikuntaa ilmoitti harrastavansa aktiivisesti melkein puolet vastanneista. Työhyvinvointia heikentävänä tekijänä sairaalahuoltajat kokivat kivun. Huolen aiheina yli 45-vuotiaat kokivat oman terveyden, jaksamisen ja ikääntymisen. Työhyvinvointiin vaikutti heillä myös unihäiriöt. Terveys, perhe ja raha-asiat nousivat suurimmiksi huolen aiheiksi alle 45-vuotiailla. Työn riskitekijöistä suurimmiksi nousivat pistohaavat ja rasitusvammat.</p> <p>Yleisesti sairaalahuoltajat kokivat työpaikan ilmapiirin hyväksi. Työtovereiden kanssa tultiin hyvin toimeen ja esimies koettiin helposti lähestyttäväksi. Työ koettiin mielenkiintoiseksi ja ammatista oltiin ylpeitä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tulosten avulla työyhteisössä voidaan ottaa esille asioita, jotka koettiin työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Työ soveltuu tarvittaessa keskustelun tueksi.</p>		
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  sairaalahuoltaja, työhyvinvointi, työilmapiiri, johtaminen, ikääntyminen, altiste		
<b>Sivumäärä</b> 24+Lähteet ja liitteet	<b>Kieli</b> Suomi	<b>URN</b>
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>		
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Auli Sjögren	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>  Voimavuodet	

## DESCRIPTION

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences		<b>Date of the bachelor's thesis</b>	
<b>Author(s)</b>  Annika Kuikka Riikka Puttonen		<b>Degree programme and option</b>	
<b>Name of the bachelor's thesis</b>  Orderlies well-being at work			
<b>Abstract</b>  <p>The purpose of this thesis was to find out about the well-being are orderlies in work in South Savo Health Care District.</p> <p>Commissioner of this thesis was Voimavuodet-project.</p> <p>The material was collected by questionnaire in November 2009. We sended 105 qestionnaires. We got 80 answers in Mikkeli Central hospital and Moisio hospital. Answering percentage was 76. The results were calculated in SPSS-program and diagrams created with the Microsoft Excel-program.</p> <p>All responding ordelies were womens and half of them were over 45-years old. Most of orderlies were normal weight, and nearly half of the ordelies exercise actively. Deteriorating factor in well-being at work was pain. The biggest worry in life was their own health. The highest risk factors in orderlies work were puncture wound.</p> <p>Most of the ordelies think that well-being in work is good. Orderlies have good relationship with work-mates. They also think that manager was easy to approach. By asking of work, orderlies think that its interested and they was proud of it.</p>			
<b>Subject headings, (keywords)</b>  orderlie, well-being at work, leading, aging, explosion			
<b>Pages</b>  25	<b>Language</b>  Finnish	<b>URN</b>	
<b>Remarks, notes on appendices</b>			
<b>Tutor</b>  Auli Sjögren		<b>Bachelor's thesis assigned by</b>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	SAIRAALA-APULAISEN TYÖYMPÄRISTÖ .....	2
2.1	Työympäristötekijät .....	2
2.2	Altisteet.....	3
3	HYVINVOIVA SAIRAALA-APULAINEN .....	3
3.1	Fyysinen työhyvinvointi ja ikääntyminen .....	4
3.2	Psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi ja ikääntyminen .....	5
3.3	Työyhteisön ilmapiiri.....	7
3.4	Johtaminen.....	8
4	TUTKIMUSONGELMAT .....	9
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	9
5.1	Kohderyhmän kuvaus .....	9
5.2	Aineiston keruu ja käsittely .....	10
6	TUTKIMUSTULOKSET.....	11
6.1	Vastaajien taustatiedot .....	12
6.2	Henkilökohtainen hyvinvointi .....	13
6.3	Työhyvinvointi.....	14
6.4	Palaute Voimavuodet-hankkeesta.....	20
7	POHDINTA .....	21
7.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	23
7.2	Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimukset.....	24

LÄHTEET

LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Työ on yhteiskunnallemme tärkeä elämän osa-alue. Suurin osa työikäisestä väestöstämme käy säännöllisesti ansiotyössä. Työ säätelee elämäämme usealta osa-alueelta, kuten perhe-elämää, toimeentuloa, sosiaalisia suhteita, terveyttä ja vapaa-aikaa. (Työterveyslaitos 2006, 7.)

Kunta-alalla neljännes naisten vakavista työtapaturmista sattuu hoitotyössä, sen jälkeen eniten niitä sattuu päivähoidossa, sosiaaalialalla ja kiinteistö- ja siivoustyössä. Jos työntekijöiden ja tapaturmien määrää verrataan, nousee siivoustyö yhdeksi vaarallisimmista. Työmatkatapaturmissa riskiryhmässä ovat etenkin 40–59- vuotiaat naiset. 10 % kunta-alan työtapaturmista johtaa yli kuukauden sairauslomaan. (Työterveyslaitos 2007, Hintikka 2004.)

Sairaala-apulaisen työ on hyvin naisvaltaista. Osa-aikaisuus, työntekijöiden monikanallisuus sekä työnkuvan aliarvostaminen liittyy vahvasti alaan. Ihmiset eivät välttämättä osaa tiedostaa ammatin vaatimuksia. (Hopsu ym. 2006, 371.)

Tutkimusten mukaan laitospulaisien suurin sairauspoissaolojen syy on tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Miehillä tapaturmat ovat suurempi riskitekijä sairaala-apulaisen työssä kuin naisilla. Mielenterveyteen liittyvät ongelmat nousevat myös sairauspoissaolojen syiksi. (Työterveyslaitos 2007, Hintikka 2004.)

Opinnäytetyömme toimeksiantajana on Voimavuodet- hanke, jossa Mikkelin alueen yli 45-vuotiaat sairaala-apulaiset ovat mukana. Työmme teoriaosuudessa käsittelemme työhyvinvointia ja jaksamista ikääntymisen näkökulmasta. Lisäksi tarkastelemme yksilövalintojen ja elintapojen terveydellisiä vaikutuksia, sekä niiden merkitystä työhön.

Tarkastelemamme ammattiryhmästä käytetään eri lähteissä eri nimityksiä. Osa lähteistä käsittää ammatin laitospulaisena, osassa ammattinimikkeenä on sairaala-apulainen. Työnkuva on kuitenkin näillä sama. Koska työnkuva liittyy vahvasti myös siivous- ja kiinteistöhuoltoon, käytämme työssämme osin myös siivousalan lähteitä.

Etelä-Savon sairaanhoitopiiri on vuoden 2010 alusta siirtynyt käyttämään sairaala-apulaisten ammattinimikkeenä sairaalahuoltaja-nimikettä. Käytämme tätä nimikettä työssämme viitatessamme Etelä-Savon sairaanhoitopiirin sairaalahuoltajiin.

## **2 SAIRAALA-APULAISEN TYÖYMPÄRISTÖ**

Sairaala-apulaisen työnkuva on hyvin monimuotoinen. Siihen sisältyy muun muassa puhtaanapito- ja ateriapalvelutehtävät. Lisäksi joissakin toimipaikoissa työnkuvaan kuuluu työympäristön henkilöhygieniasta huolehtiminen. Sairaala-apulaisen työpaikana voi olla terveyskeskus, vanhainkoti tai sairaala. Yleensä työ on kaksivuorotyötä. (Ammattinetti; Työ- ja elinkeinotoimisto.)

Työympäristön puhtaanapidolla tarkoitetaan sellaista siivousta, jolla ylläpidetään työskentelylle turvallista hygieenistä tasoa. SFS 4619 standardi (siivousalan sanasto) velvoittaa siivouksen edistävän hygieenisyyttä, turvallisuutta, esteettisyyttä, edustavuutta, toimivuutta, viihtyvyyttä ja taloudellisuutta. Sairaala-apulainen toteuttaa puhtaanapitoa tilojen siivouksella, tekstiilien puhtaanapidolla ja huollolla, sekä hoitovälineiden siisteydellä. (Ammattinetti; Kauppinen ym. 2004, 279; Työ- ja elinkeinotoimisto.)

Ateriapalvelua sairaala-apulainen toteuttaa työssään tarjoilemalla potilasruoan ja valmistamalla välipaloja. Tarvittaessa sairaala-apulainen voi myös avustaa potilasta ruokailussa. Työnkuvaan voi kuulua uusien työntekijöiden perehdyttämistä sekä opiskelijoiden ohjausta. Työsopimuksesta riippuen tehtävät voivat vaihdella työpaikoittain. (Ammattinetti; Työ- ja elinkeinotoimisto.)

### **2.1 Työympäristötekijät**

Työympäristötekijät vaikuttavat osaltaan työhyvinvointiin. Mikäli työssä altistuu haitallisille tekijöille, voi seurauksena pahimmillaan olla työkyvyttömyys. Työn kautta tapahtuvat altistumiset jaetaan kolmeen ryhmään. Näitä ovat kemialliset, fysikaaliset ja biologiset työympäristötekijät. Lisäksi terveydenhuoltoalalla jätteille altistuminen lasketaan työn kautta tapahtuvaan altistumiseen. (Työterveyslaitos, Vuoriluoto 1995, 46–71.)

## 2.2 Altisteet

Fysikaalisiksi altisteiksi luetaan työstä aiheutuva tai työssä esiintyvä melu, värinä, valaistus, lämpötila ja ilmanvaihto. Sairaala-apulainen käyttää työssään koneita, joista aiheutuu melua ja värinää. Joissakin työpaikoissa saattaa olla ongelmia ilmanvaihdon kanssa. (Vuoriluoto 1995, 46–55.)

Biologisille haittatekijöille altistutaan hengitysteiden, ihon sekä ruuansulatuselimistön kautta. Biologinen altistuminen johtuu mikro-organismeille altistumisesta. Sairaalassa työskennellessä altistuu erilaisille viruksille ja bakteereille. Sairaalarakennuksessa saattaa myös piillä homevaurio. (Työterveyslaitos, Vuoriluoto 1995, 68–69.)

Kemiallisilla työympäristötekijöillä tarkoitetaan muun muassa terveydelle vaarallisia aineita, palo- ja räjähdysvaarallisia aineita sekä ympäristölle vaarallisia aineita. Näille aineille altistutaan hengitysteitse, ihon kautta tai nieltäessä. Sairaala-apulainen altistuu työssään kemiallisille aineille esimerkiksi erilaisten pesuaineiden kautta. (Työterveyslaitos.)

Jätteiden käsittelystä aiheutuvat altistumiset johtuvat biologisesta ja tartuntavarallisesta, pistävästä tai viiltävästä, radioaktiivisesta ja/tai ongelmajätteestä. Tähän sairaala-apulaiset altistuvat muun muassa jätteitä käsittelemällä. Hoitohenkilökunnalta on saatanut mennä riskijätettä muualle kuin sille tarkoitettuun paikkaan. (Vuoriluoto 1995, 70–71.)

## 3 HYVINVOIVA SAIRAALA-APULAINEN

Työhyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä. Työntekijästä riippuvaisia asioita ovat työntekijän terveys ja jaksaminen. Nämä koostuvat työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä toimintakyvystä. Muita tekijöitä ovat työpaikan turvallisuus ja hallinta, ammatillinen osaaminen sekä työilmapiiri ja johtaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö; Työterveyslaitos.)

Työolokomitea (1991) on laatinut hyvän työn tunnusmerkit. Tämän mukaan työn tulisi tarjota tekijälleen toimeentulon, ja sosiaalisen ja ammatillisen kehittymisen. Lisäksi

työn tulisi olla tuottavaa ja taloudellisesti kannattavaa. Työsuojelu, työkykyä ylläpitävä toiminta, sekä työterveyshuolto edistävät ja valvovat työhyvinvointia ja siihen liittyviä asioita työpaikoilla (Lindström ym. 2002, 7; STM.)

### **3.1 Fyysinen työhyvinvointi ja ikääntyminen**

Fyysinen hyvä toimintakyky on välttämätön siivousalan töissä. Sen on todettu parantavan psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Fyysistä työkykyä tulisi jokaisen ylläpitää hyvän toimintakyvyn säilyttämiseksi. Ikääntymisen myötä fyysisen toimintakyvyn merkitys lisääntyy. (Työterveyslaitos.)

Yksilölliset elämäntavat ja elinolot, perinnöllisyys sekä työolot vaikuttavat osaltaan vanhenemiseen. Suurin osa yli 55-vuotiaista sairastaa jotain kroonista sairautta. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet (Tuki- ja liikuntaelinvaihat), sydän- ja verenkiertosairaudet sekä mielenterveyden häiriöt ovat yleisiä. Naisilla edellä mainituista tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat yleisimpiä. (Försti 2007; Holappa & Krantz 2004; STM 1999, 5.)

Fyysisiksi työnkuormituksen tekijöitä ovat työn raskaus, yksipuoliset ja toistuvat työliikkeet, ergonomisesti huonot työasennot ja taakkojen käsittely. Rutenfranzin (1981) laatiman kaavion mukaan fyysiseen työnkuormitukseen liittyy työntekijän yksilölliset ominaisuudet. Näitä ominaisuuksia ovat terveydentila, toimintakyky, sukupuoli ja ikä. (Lindström ym. 2002, 13; Kauppinen ym. 2004, 101–103.)

Rutenfranzin (1981) laatima kaavio fyysisen kuormituksen muodoista ja niiden vaikutuksista hengitys- ja verenkiertoelimistöön sekä liikuntaelimiin osoittaa, että raskas ruumiillinen lihastyö ja taakkojen käsittely vaikuttaa hengitys- ja verenkiertoelimistöön. Työssä käytettävät työliikkeet ja niiden toisto vaikuttavat osaltaan tuki- ja liikuntaelimiin. (Lindström ym. 2002, 13; Matikainen ym. 1995, 146.)

Tuki- ja liikuntaelinten rasitusvammat johtuvat virheellisesti kuormittavista työasenoista; työskentelyasento on kumara tai kädet ovat hartiatason yläpuolella. (Kauppinen ym. 2004, 280–281.)



Fyysinen toimintakyky heikkenee 40–60 ikävuoden välillä noin 20 %, jolloin fyysistä työkuormaa tulisi myös vähentää 20 %. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilö tulisi siirtää toisiin tehtäviin, työviikkoa tulisi lyhentää yhdellä päivällä, tai työaikaa supistaa. Mikäli edellä mainittuja suosituksia toteutetaan, ikääntyvä jaksaa työssään pidempään. (Ilmarinen 2006, 118.)

Siivoustyö on helpottunut fyysisesti koneiden ja erilaisten laitteiden kevenemisen vuoksi. Nykypäivän laitteet pystytään myös säätämään ergonomisesti oikein. Förstin 2007 tutkimuksen mukaan, yleisin siivoustyön ammattitauti liittyi fyysisiin kuormitustekijöihin. Diagnosoiduista ammattitaudeista toiseksi nousivat rasitussairaudet. Fyysistä kuormittavuutta aiheuttaa jalkojen päällä päivästä toiseen työskentely, tavaroiden nostelu, sekä kantaminen ja siivousmenetelmät, eli lakaisu ja moppaaminen. Kaikki edellä mainitut työskentelytavat vaativat lihastyötä. (Försti 2007; Hopsu ym. 2006, 372.)

Fyysisesti raskaassa työssä työtaturman riski kasvaa. Liukastuminen, putoaminen, tärinä ja melu ovat sairaala-apulaisen työssä riskitekijöitä. Ikääntyessä murtumariski ja Tuki- ja liikuntaelinvaiat lisääntyvät, koska luissa ja nivelissä tapahtuu muutoksia. Tasapaino ja kehon hallinta muuttuvat ikääntyessä, joka aiheuttaa epävarmuutta tasapainossa ja huimaus yleistyy. Aistitoimintojen heikentyminen ja hermo- lihasjärjestelmän kunto vaikuttaa myös osaltaan tapaturmariskiin. (Hopsu ym. 2006, 372–373; STM 1999, 9-10.)

Siivousalalla työskentelevien keskuudessa ylipaino on yleistä. Tästä johtuen verenkiertoelimistö on heikompi ja työn kuormitus suurempi. Silventoisen ja Tikkasen tutkimista siivous- ja aputyöalan henkilöistä 23,1 % oli normaalipainoisia. Tutkituista työntekijöistä yli kolmannes oli merkittävästi ylipainoisia. Lähes neljännes tutkituista ei harrastanut liikuntaa lainkaan. (Hopsu ym. 2006, 373; Silventoinen & Tikkanen 2003.)

### **3.2 Psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi ja ikääntyminen**

Henkiseen hyvinvointiin työssä vaikuttavia tekijöitä ovat kehittävyys, itsemäärääminen, tehtävän kuva ja työkokonaisuus, palaute, tiedon saanti, vuorovaikutus sekä tule-

vaisuus. Ihmissuhteet työpaikalla vaikuttavat keskeisesti työpaikan hyvinvointiin ja toimivuuteen. (Työterveyslaitos; Vartia 1995, 37–39.)

Psyykinen kuormitus työssä tarkoittaa työn vaatimuksia, jotka voivat olla liiallisia tai liian vähäisiä. Psyykkisiin kuormitustekijöihin vaikuttavat monet eri tekijät kuten työ, työn organisointi, työyhteisö sekä yksilölliset tekijät (Lindström ym. 2002, 15; Vartia 1995, 34.)

Kalimo, Lindström & Smithin (1997) laatima malli työn psykososiaalisesta stressistä kuvaa, kuinka psyykinen kuormittavuus aiheuttaa välittömiä stressireaktioita. Näitä stressireaktioita ovat emotionaaliset, fysiologiset ja käyttäytymiseen liittyvät reaktiot. Nämä tekijät voivat aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle sekä hyvinvoinnille. Mikäli välittömät stressireaktiot jäävät pitkäaikaisiksi, vaikutukset näkyvät sydän- ja verenkiertoelimistössä, psykiatristen sairauksien ilmaantuvuudella sekä rasitusvammina. (Pääkkönen ym. 2005, 50; Lindström ym. 2002, 15.)

Työntekijän arki on usein kiireellistä, työmäärät ovat suuria, taitovaatimukset kasvavat ja sosiaalinen kanssakäyminen on lisääntynyt. Lisäksi tulevaisuus tuo epävarmuutta ja muutoksia. Mikäli edellä mainitut kuormitustekijät kasvavat liian suuriksi, työntekijä uupuu, kyynistyy työhönsä eikä koe ammatillista riittävyyttä. Työuupumusta voidaan myös havaita silloin kun työ ei tarjoa tekijälleen riittävästi haasteita. Normaalissa ikääntymisessä havaintonopeus ja tarkkuus heikentyvät. Tämän ikääntynyt työntekijä usein korvaa kokemuksella, työmotivaatiolla sekä ongelmatilanteiden ratkaisulla (STM 1999, 12; Työterveyslaitos; Vartia 1995, 35.)

Silventoisen ja Tikkasen tutkimuksessa tarkasteltiin terveydenhuoltoalan ja siivous- ja aputyöalan ammattiryhmien työssä pysymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksesta käy ilmi, että siivousalan työntekijät ovat useimmin lomautettuina ja työttöminä kuin muu terveydenhoitohenkilöstö. Lisäksi pätkätyöt ovat yleisiä siivoojilla. Nämä tekijät ovat voineet johtaa siihen, että ammattiryhmällä esiintyy enemmän diagnosoituja psyykkisiä ja mielenterveydellisiä häiriöitä. (Silventoinen & Tikkanen, 2003.)

Työntekijä voi hyvin kun kokonaistyöaika, työskentelyn vuorokaudenaika sekä työajan säännöllisyys on otettu huomioon yksilön työssä. Ikääntyvillä työnjaon ja työajan joustavuus on otettava huomioon työssä jaksamisen kannalta. Ikääntyvä tarvitsee enemmän aikaa työstä palautumiseen. (Hakola ym. 2007, 40; STM 1999, 20.)

Vuorotyötä tekevillä jää vähemmän aikaa sosiaalisille suhteille. Tämä johtaa siihen, että työntekijä elää perheen ja muun sosiaalisen elämän kanssa eritahtiin. Vuorotyötä tekevän on hankala suunnitella yhteistä aikaa sosiaalisen ympäristönsä kanssa. Sairaala-apulaiset työskentelevät kahdessa vuorossa; aamu- sekä iltavuorossa. Säännöllistä aamuvuorota tekevä pystyy pitämään unirytmensä säännöllisenä. Vuorojen vaihtuminen tiuhaan lyhentää usein yöunta. Aamuvuoroon herääminen saattaa olla vaikeaa, koska henkilö ei koe levänneensä. Heräämistä vaikeuttaa myös se, jos aamuherääminen pelottaa jo illalla. Suurin osa aamuvuorolaisista nukkuukin päiväunet työvuoron jälkeen. Iltavuoro rajoittaa vapaa-ajan määrää; iltavuoroon menijöillä aamupäivä jää lyhyeen ja vuoro loppuu iltamyöhällä, täten vapaa-aikaa ei päivälle paljon jää. (Hakola ym. 2007, 26–27, 40.)

### **3.3 Työyhteisön ilmapiiri**

Toimivan ja hyvän työilmapiirin pohjana on hyvä työkuulttuuri. Työkuulttuuri käsittää tavat toimia työpaikalla; työmoraali, säännöt sekä ehdot jotka työpaikalle on laadittu. Työilmapiirin vaikuttaa työntekijöiden yhteistyö, vuorovaikutustaidot sekä toimivuus työpaikalla. (Työturvallisuuskeskus.)

Yksi stressiä aiheuttava tekijä työympäristössä on työilmapiirin häiriöt. Huonot välit työkavereiden kanssa tai esimiehen välinpitämättömyys saa aikaan suuremman stressitason kuin silloin kun työilmapiiri on hyvä. Huono ilmapiiri vaikuttaa työntekijöiden vaihtuvuuteen ja pitkiin sairauslomiin. Työtehon laatu sekä yhteistyön toimimattomuus että ennen aikainen eläköityminen kertoo huonon ilmapiirin vaikutuksista. Huono ilmapiiri voi johtua myös huonosta/vajaasta johtajuudesta tai epätietoisuudesta töiden jatkuvuudesta. (Furman ym. 2002, 7; Hakola ym. 2007, 42; Juuti & Vuorela 2002, 5; työturvallisuuskeskus.)

Työssä viihtymisen yksi merkittävä tekijä on työpaikan ilmapiiri. Hyvä työilmapiiri vaikuttaa työntekijöiden terveyteen, pitkäaikaisiin työsuhteisiin, yhteistyön tehokkuuteen sekä aloitekykyyn tehdä työtä. Työilmapiirin kehittäminen on osa kehittämistoimintaa työyhteisössä. Onnistuminen vaatii sitoutumista niin työntekijöiltä että johtoryhmässä olevilta. Kehittämistoimina voidaan pitää erilaisia tutkimus- sekä haastattelumenetelmiä joiden tuloksista kootaan korjaavat toimenpiteet työilmapiirin parantamiseksi. (Furman ym. 2002, 7; työturvallisuuskeskus.)

### 3.4 Johtaminen

Yksi työpaikan ilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvointiin liittyvä tekijä on johtaminen. Työhyvinvoinnin kehittämisessä johtaminen on tärkeässä osassa järjestämällä koulutustoimintaa ja työkykyä ylläpitävää toimintaa osaksi arkea. Johtaja joutuu työssään jatkuvasti uusien haasteiden eteen. Johtajan tulee löytää työntekijän voimavarat ja ne tulee hyödyntää työssä. Lisäksi tarvitaan luovuutta johtaa organisaatiota. Pitää niin sanotusti johtaa tilaa ja antaa työntekijöiden aikaa kasvaa joka luo työpaikalle potentiaalia. Ikääntyvä väestö aiheuttaa työpaikalla sen että työntekijän osaamisesta tulee pitää huolta. Toisaalta taas ikääntyvät omaavat paljon hiljaista tietoa joka on rikkaus työelämässä ja saatu vain työkokemuksella. Ikääntyvän väestön terveys ja työssä jaksaminen tulee ottaa huomioon. (Juuti & Vuorela 2002, 5, 11–83; Aaltonen 2009.)

Millaista sitten on hyvä johtaminen? Hyvään johtamiseen kuuluu se että työpaikalla harjoitetaan sujuvaa toimintaa. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan hyvä esimies saa alaisensa taipumaan onnistuneisiin työsuorituksiin. Samaisessa tutkimuksessa kävi ilmi että työhyvinvointi lisääntyi jos työntekijä pystyi vaikuttamaan omiin työaikoihin. Työntekijöiden hyvinvointiin kuuluu työntekijän kannustaminen, tuki, rohkaisu ja luottamuksellisuus. Hyvään johtamiseen kuuluu keskusteleminen alaisten kanssa. Keskustelun avulla saadaan erilaiset mielipiteet tuotua esille työyhteisössä. Keskustelemaan johtamiseen voidaan lisäksi liittää tärkeänä osana luottamuksellisuus. Työntekijä haluaa, ettei hänen johtajalle kertomia asioita kerrota eteenpäin. Kehittämishankkeiden avulla johtaja pystyy pitämään työyhteisön motivaatiota yllä. (Vainio 2009; Juuti & Vuorela 2002, 7-60; Nostetuotanto Oy.)

Hyvän johtamisen seurauksena työntekijät ovat innostuneita, osaavia ja terveitä. Työpaikalla tämä näkyy työn sujuvana toimintana. Sujuva toiminta työpaikalla onkin johtajan yksi tehtävä omassa työssään. Keskustelevan johtajuuden avulla vuorovaikutus työyhteisössä kasvaa. Lisäksi sitoutuminen sekä motivaatio työhön lisääntyvät. Tätä myös voidaan johtamisessa edistää tuomalla uusia ideoita työhön. (Juuti & Vuorela 2002, 7-25.)

## **4 TUTKIMUSONGELMAT**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Etelä-Savon sairaanhoitopiirin Mikkelin keskussairaalan ikääntyvien sairaala-apulaisten työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Tutkimuksella haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten sairaala-apulainen kuvaa omaa hyvinvointiaan?
2. Miten sairaala-apulainen kuvaa omaa työssä jaksamistaan?
3. Miten työyhteisö tukee työssä jaksamista?

## **5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

### **5.1 Kohderyhmän kuvaus**

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Voimavuodet hanke. Hankkeen tavoitteena on edistää Etelä-Savon yli 45-vuotiaiden työkykyä, työssä jaksamista ja -jatkamista. Voimavuodet hankkeen koordinaattorina toimii Mikkelin ammattikorkeakoulu ja hankkeen toiminta-aika on 2008–2010. Hanke koostuu kolmesta osahankkeesta, joita ovat hyvinvoivat työyhteisöt, sähköiset terveystalvelut sekä takaisin työelämään. Hankkeeseen osallistuu yrityksiä Etelä-Savon alueelta. Hankkeeseen vakituiset sairaalahuoltajat ovat voineet osallistua omalla työajalla. Toimintaa on toteutettu ryhmätoimintana, joka on koostunut eri ammattiryhmien edustajista. Ryhmät kokoontuvat muutaman viikon välein. Ryhmätoiminta voi olla liikuntaa, kulttuuria ja retkeilyä. (Mikkelin ammattikorkeakoulu.)

Etelä-Savon sairaanhoitopiiriin kuuluu kaksi sairaalaa Etelä-Savossa; Mikkelin keskussairaala ja Moision sairaala. Lisäksi sairaanhoitopiiri on 11:sta kunnan kuntayhtymä. Etelä-Savon sairaanhoitopiirissä työskenteli vuonna 2008 1500 viranhaltijaa sekä työntekijää, joista 1180 oli vakituudessa työsuhhteessa. Ammattiryhmittäin katsottuna Etelä-Savon sairaanhoitopiirissä työskenteli vuonna 2008: Lääkäreitä 125,5, eriasteisia sairaanhoitajia sekä muita vastaavia 561, muuta hoitohenkilöstöä 113, tutkimus- ja hoitohenkilöstöä 55, tutkimuksia ja hoitoa avustavia henkilöitä 97, huoltohenkilöstöä 206 sekä hallinto- ja taloushenkilöstöä 86,5. (Etelä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä.)

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Etelä-Savon sairaanhoitopiirin sairaalahuoltajat. Sairaalahuoltajia toimii sairaanhoitopiirissä 105. Tarkempi selvitys sairaalahuoltajien jakautumisesta eri työpisteisiin löytyy opinnäytetyön liiteosiosta. (Liite 2.)

## 5.2 Aineiston keruu ja käsittely

Kyselylomake laadittiin tätä tutkimusta varten (Liite 5.). Kysymykset koottiin kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin liittyen. Lomake koostui sekä suljetuista että avoimista kysymyksistä. Kysymykset laadittiin aihealueittain. Kysymyksiä oli yhteensä 44, joista suljettuja kysymyksiä 38 ja avoimia kysymyksiä 6.

Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, koska tutkimukseen vastaajia oli paljon ja tutkimuksessa käytetään tilastollisia menetelmiä. Kyselylomake antoi meille mahdollisuuden aikatauluttaa opinnäytetyön edistymistä. Kysymyksen ja tutkimusongelman välistä yhteyttä kuvaa taulukko 1. (Hirsjärvi ym. 2007, 190; Vilka 2007, 17.)

### TAULUKKO 1. Kyselylomakkeen kysymysten vastaaminen tutkimusongelmiin

TUTKIMUSONGELMA	LKM
1. Miten sairaala-apulainen kuvaa omaa hyvinvointiaan?	16
2. Miten sairaala-apulainen kuvaa omaa työssä jaksamistaan?	21
3. Miten työyhteisö tukee työssä jaksamista?	11

Kyselylomakkeet toimitettiin saatteineen paperiversiona kohderyhmälle. Päädyimme paperiversioon, koska se oli mielestämme kohderyhmälle sopivin vaihtoehto. Halusimme että kysely on vaivaton täyttää ja että se ei vaatisi tekniikan osaamista eikä olisi paikkaansa riippuvainen. Voimavuodet- hanke kustansi opinnäytetyöllemme kyselylomakkeen paperit ja niihin tarvittavat kirjekuoret.

Tutkimuksen kyselylomake testattiin Konneveden terveyskeskuksen viidellä sairaalapulaisella. Testaukseen pyysimme suullisen luvan Konneveden terveyskeskuksen osastonhoitajalta. Testauksella selvitimme lomakkeen täytettävyyttä, ulkoasuun selkeyttä ja toimivuutta. Testauksen jälkeen lomakkeeseen ei tullut muutoksia. Testaus selvensi lopullisen aineiston käsittelyä analysointivaiheessa. Koska suljettuihin kysymyksiin oli joissakin lomakkeissa vastattu siten, että annettujen vastausvaihtoehtojen väliin oli kirjattu oma vastaus, tutkimuksen luotettavuuden vuoksi tällaiset vastaukset hylättiin opinnäytetyön varsinaisessa tutkimuksessa.

Tutkimukselle haettiin lupa Etelä-Savon sairaanhoitopiirin hallintoylihoitajalta. Kyselylomakkeita lähetettiin Mikkelin keskussairaalaan yhteensä 105, joista keskussairaalaan 75 ja Moision sairaalaan 30. Lomakkeet jaettiin saatekirjeineen sairaalahuoltajille osastoittain siivouspäällikön toimesta. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Lomakkeet palautettiin suljetuissa kirjekuorissa siivouspäällikölle.

Kyselyn otokseksi (N) saatiin 80. Vastausprosentti oli 76 %. Yksi palautetuista lomakkeista oli tyhjä ja se hylättiin. Yleisesti ottaen lomakkeen suljettuihin kysymyksiin oli vastattu huolellisesti. Muutama suljettu kysymys jouduttiin hylkäämään väärään vastaamistavan takia. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu vaihtelevasti.

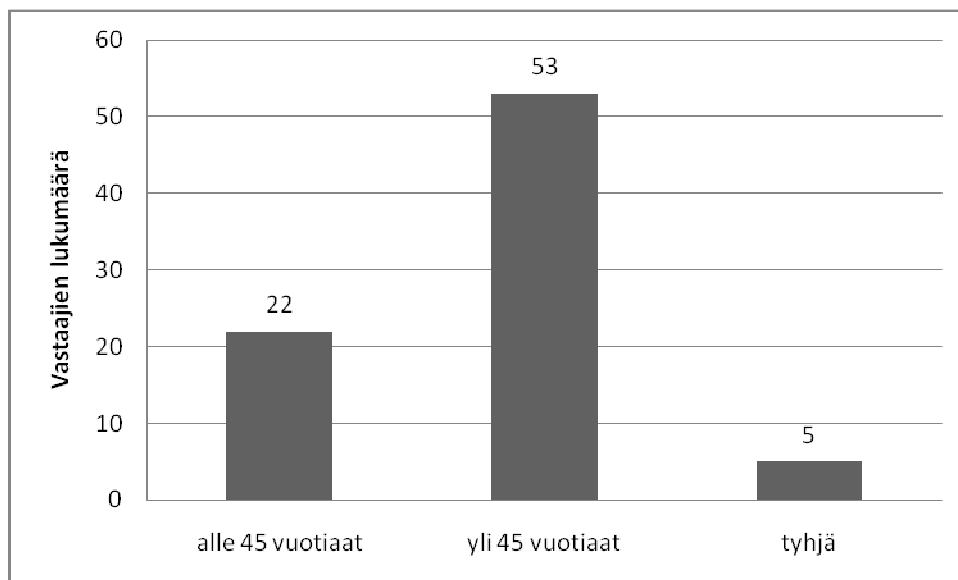
Suljettujen kysymysten vastaukset syötettiin SPSS 15.0 for Windows ohjelmaan. Osa SPSS-ohjelman tuloksista siirrettiin Microsoft Office Excel 2007-ohjelmaan, jolla luotiin kaaviot. Avoimet kysymykset kirjoitettiin auki ja vertailtiin suljettujen kysymysten vastauksiin

## **6 TUTKIMUSTULOKSET**

Tutkimustulokset ovat esitetty työssämme aihealueittain, siten että ensin käydään läpi vastaajien taustatiedot, sitten työhyvinvointi, altisteet ja lopuksi Voimavuodet-hankkeeseen osallistuminen. Tulosten havainnollistamiseksi olemme luoneet kuvioita ja taulukoita.

### 6.1 Vastaajien taustatiedot

Tutkimuksemme kohderyhmän sairaalahuoltajat olivat kaikki naisia. Heistä yli 45-vuotiaita oli 66 % (53) vastaajista. Loput 28 % (22) olivat alle 45-vuotiaita. Vastaajista 5 ei ilmoittanut ikäänsä. (Kuvio 1.)

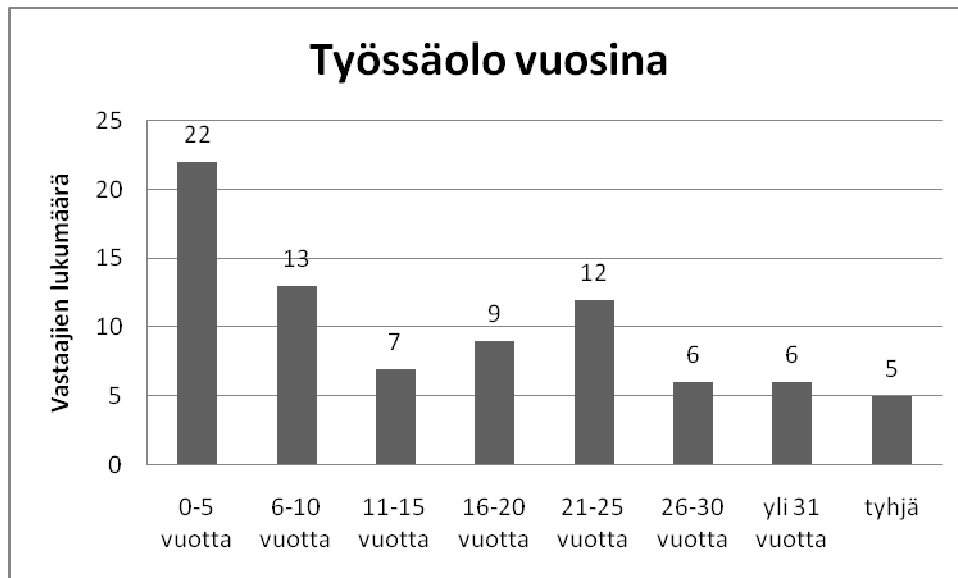


**KUVIO 1. Vastaajien ikäjakauma (N=80)**

Suurin osa sairaalahuoltajista oli tehnyt sairaalahuoltajan työtä alle viisi vuotta. Keskimäärin työvuosia oli karttunut 10 vuotta. (Kuvio 2.)

Kaksivuorotyötä teki yli puolet vastaajista. Päivätyötä teki 18 (23 %) ja kolmivuorotyötä 5 (6 %) vastaajaa. Vastaajista kaksi ei työaikaa ilmoittanut. (Kuvio 2.)



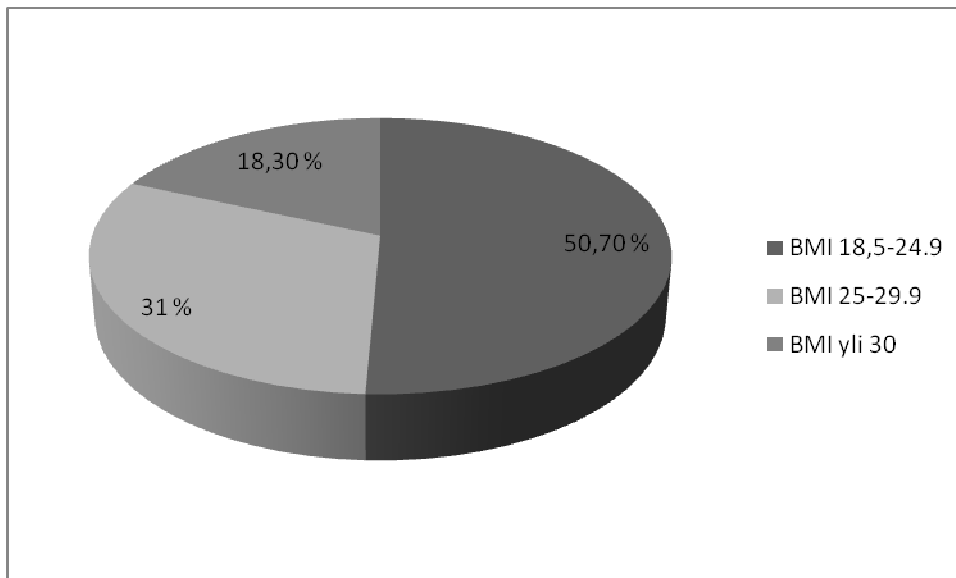


**KUVIO 2. Työssäolovuodet sairaala-apulaisena (N=80)**

## 6.2 Henkilökohtainen hyvinvointi

Henkilökohtaisina kysymyksinä kysyimme vastaajilta painon ja pituuden, joista lasimme paino-indeksin. Vastaajista 36 (51 %) ilmoitti painonsa olevan normaali. Sairaalahuoltajista 18 % eli 13 oli vastausten perusteella merkittävästi lihavia. (Kuvio3.)

Toisena kysymyksenä oli oman kunnon arvioiminen niin että 1 oli huonoin mahdollinen kunto ja 10 oli paras mahdollinen kunto. Suurin osa vastaajista (30), ilmoitti kuntonsa olevan numeraalisesti tasoa 7. Vain kaksi ilmoitti kuntonsa olevan 1 eli huonoin mahdollinen. Kukaan ei ilmoittanut kuntoaan parhaaksi mahdolliseksi.

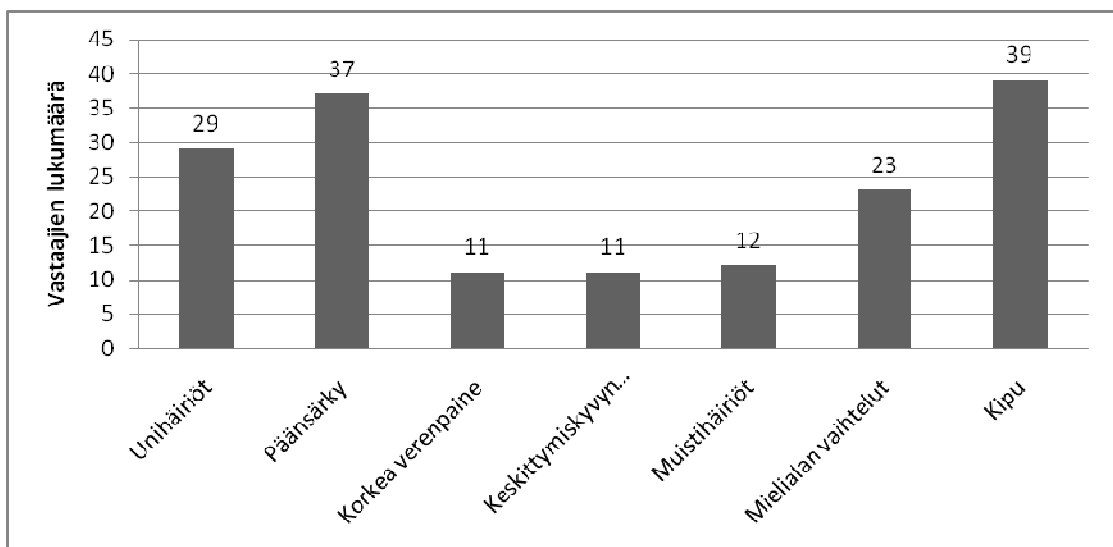


**KUVIO 3. Painoindeksi**

Sairaalahuoltajista 48 % harrasti liikuntaa kahdesta kolmeen kertaa viikossa. Yli kolme kertaa liikuntaa viikossa harrasti 29 %. Vastaajista 21 % harrasti liikuntaa 0-1 kertaa. Suosituimmat liikuntaharrastukset olivat kävely, sauvakävely, pyöräily ja uinti. Eiliikunnallisina harrastuksina harrastettiin käsitöitä, puutarhanhoitoa, lukemista, ristikkoita ja Internetiä.

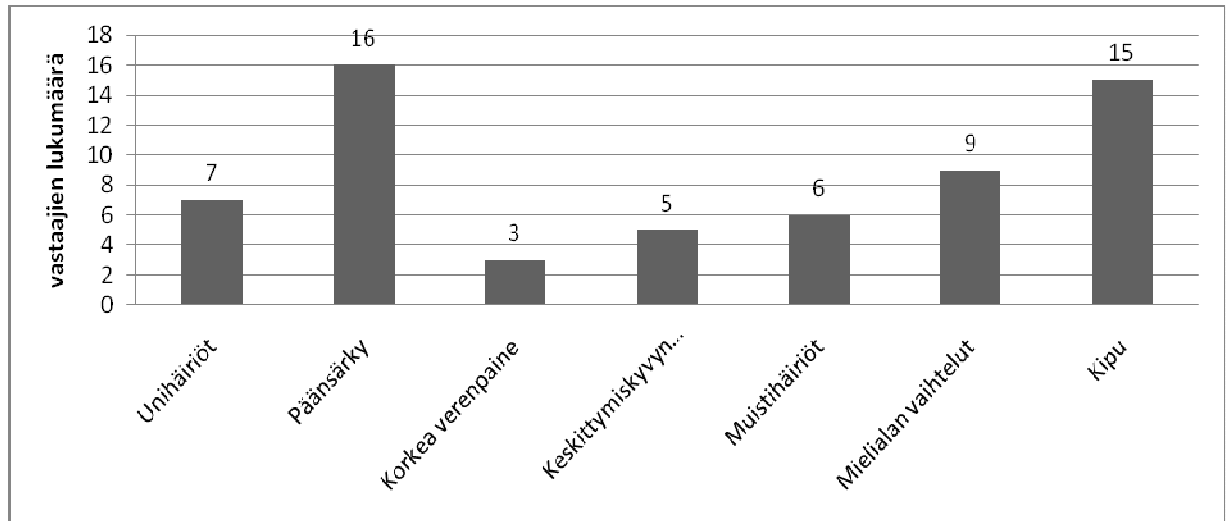
### 6.3 Työhyvinvointi

Suljettujen kysymyksen avulla selvitettiin sairaalahuoltajien työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Kyselyssä suurimmiksi stressin aiheuttajiksi nousivat kipu, päänsärky ja unihäiriöt. (Kuvio 4.)



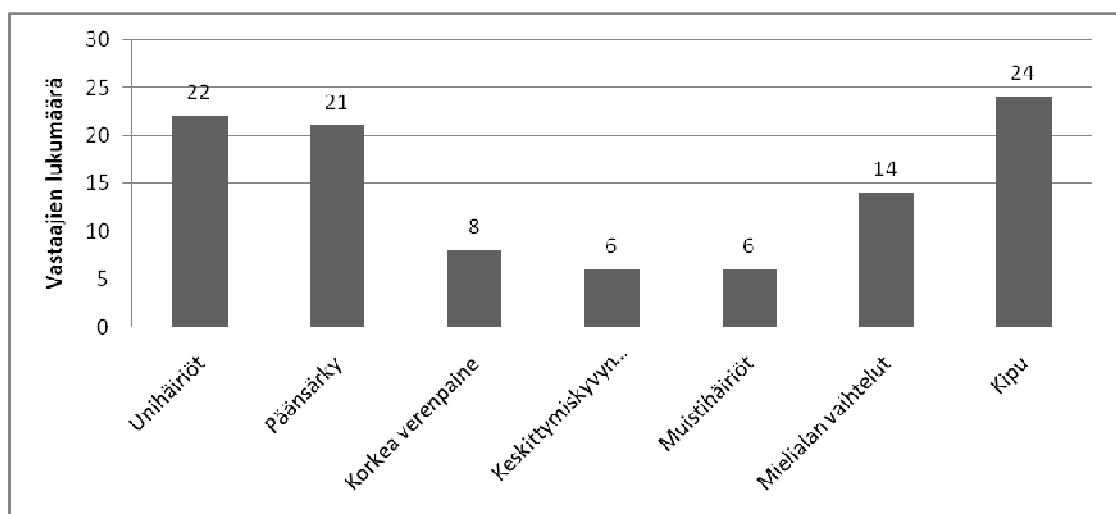
#### KUVIO 4. Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Alle 45 -vuotiaat sairaalahuoltajat (n=22) kokivat suurimmiksi työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi päänsäryn, kivun ja unihäiriöt. Loput annetut vaihtoehdot jakaantuivat tasaisesti. (Kuvio 5.)



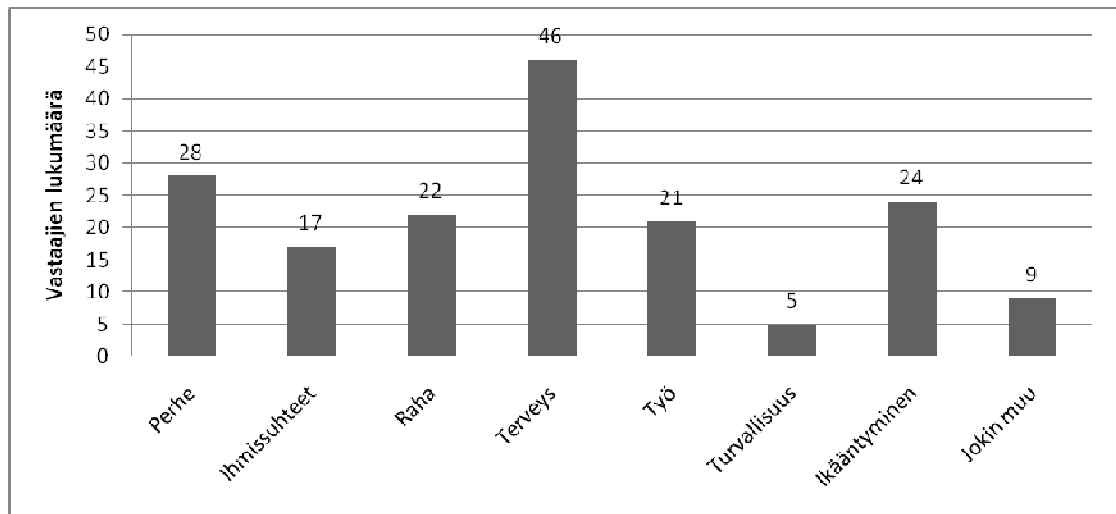
#### KUVIO 5. Alle 45- vuotiaiden työhyvinvointia heikentävät tekijät

Yli 45-vuotiaat (n=53) pitivät kipua suurimpana stressin aiheuttajana. Muina tekijöinä nousivat esille unihäiriöt, päänsärky ja mielialanvaihtelut. Korkeaa verenpainetta, muistihäiriöitä ja keskittymiskyvyttömyyttä esiintyi jonkin verran. (Kuvio 6.)



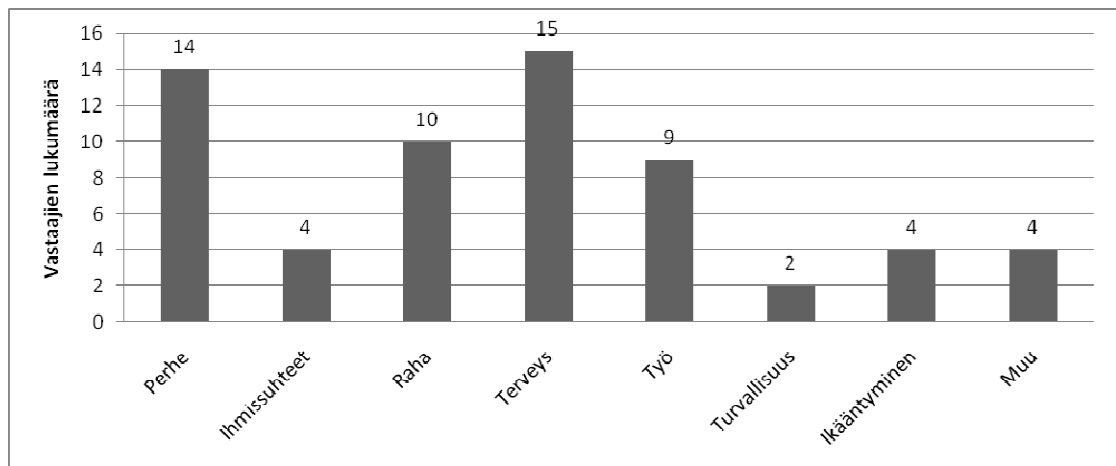
#### KUVIO 6. Yli 45- vuotiaiden työhyvinvointia heikentävät tekijät

Kaikkien vastanneiden sairaalahuoltajien kesken suurimmaksi huolen aiheeksi nousi terveys. Muina merkittävinä huolen aiheina koettiin perhe, ikääntyminen sekä raha ja työ. Sairaalahuoltajat eivät koe huolta turvallisuudesta. (Kuvio 7.)



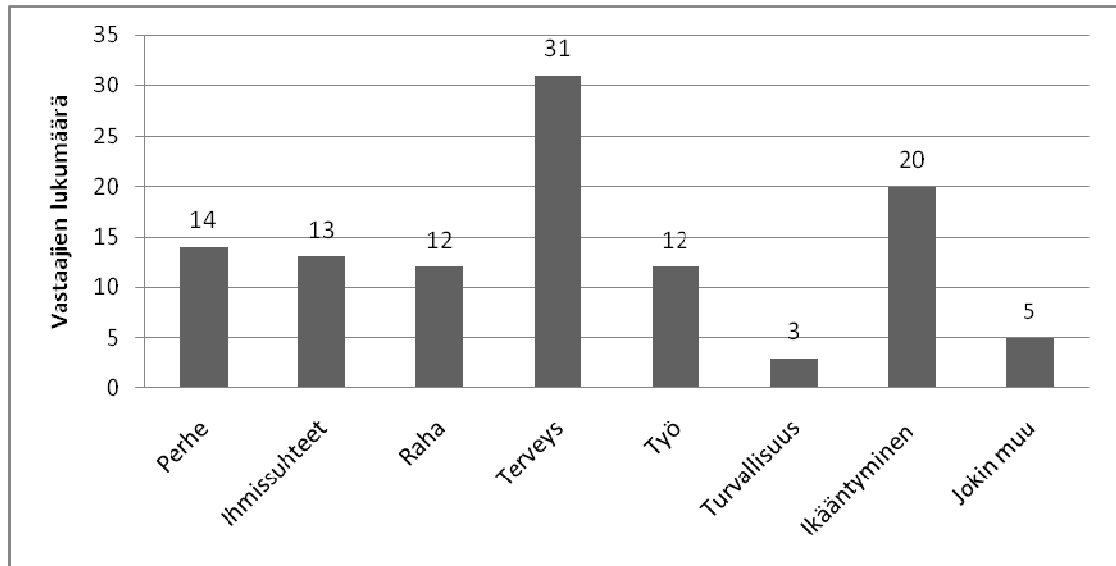
**KUVIO 7. Huolenaiheet**

Yli puolet alle 45- vuotiaista kantoi huolta terveydestään ja perheestään. Hieman alle puolet oli huolissaan raha-asioista. Muina huolenaiheina mainittiin kuoleman pelko, lapsen sairastuminen, koiran terveys sekä ajan riittäminen kotitöihin. (Kuvio 8.)



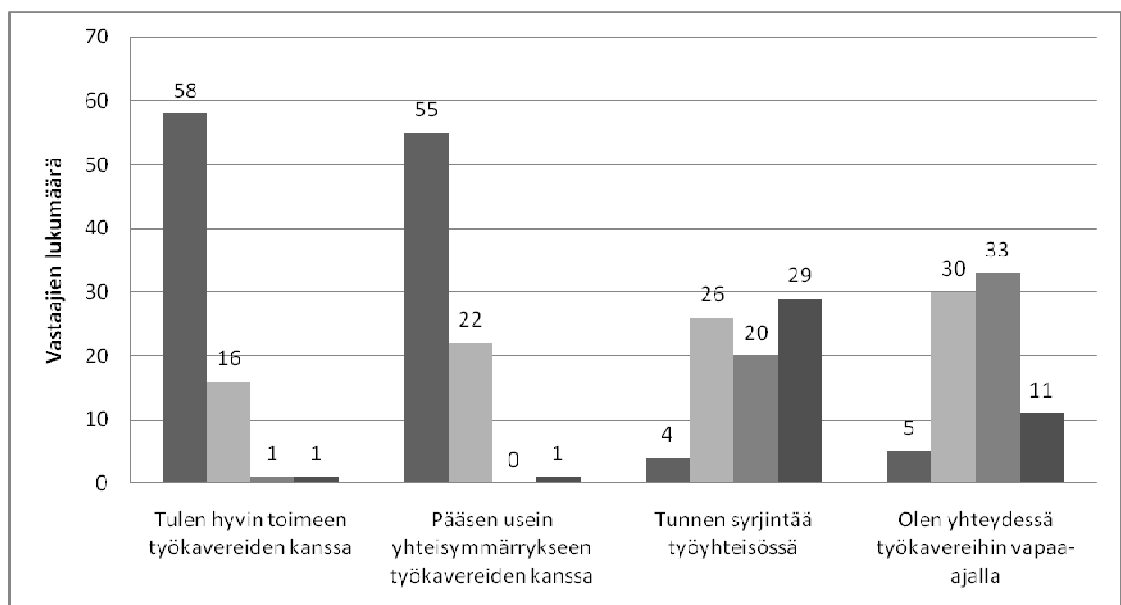
**KUVIO 8. Alle 45 vuotiaiden huolenaiheet**

Yli 45- vuotiaat kantoivat terveyden lisäksi huolta ikääntymisestä. Muina huolenaiheina vastaajat kirjasivat työmatkan, lisääntyvät vaivat, oman jaksamisen ja työssä selviytymisen. Työpaikan menettäminen, puolison menettäminen sekä miten jaksaa työssä eläkeikään saakka nousivat huolen aiheiksi. (Kuvio 9.)



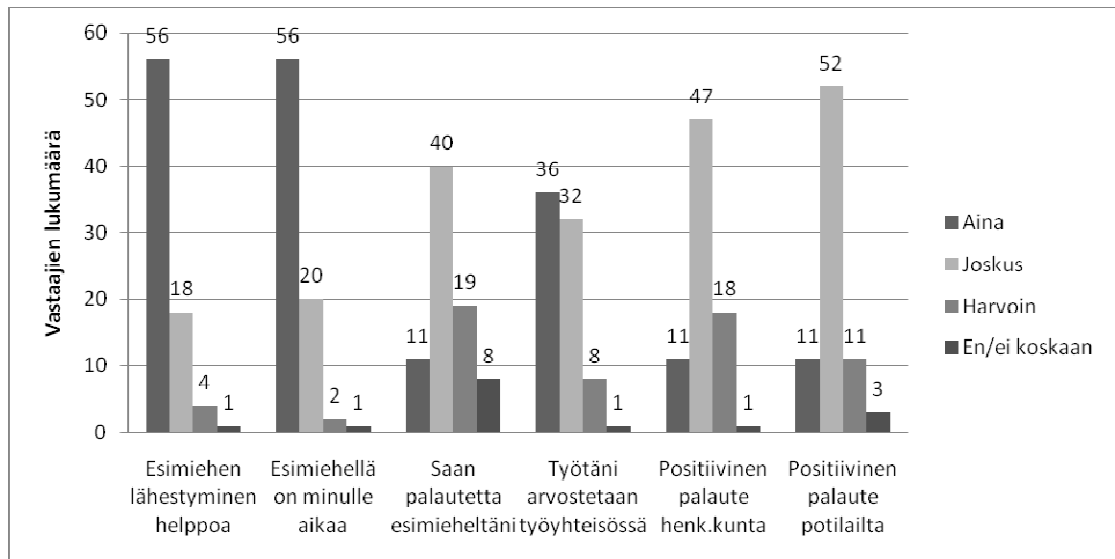
**KUVIO 9. Yli 45- vuotiaiden huolenaiheet**

Kyselyssä kartoitettiin sairaalahuoltajien työilmapiiriä suljetuilla kysymyksillä. Työpaikan ilmapiiri koettiin erittäin hyväksi. Suurin osa kyselyymme vastanneista sairaalahuoltajista tulee aina hyvin toimeen työkavereiden kanssa ja pääsee yhteisymmärryksen työtovereiden kesken. Työtovereiden kanssa ollaan jossain määrin yhteydessä myös vapaa-ajalla. Vaikka työkavereiden kanssa tullaan hyvin toimeen, koetaan työyhteisössä jonkin verran syrjintää. (Kuvio 10.)



**KUVIO 10. Työhyvinvointi työkavereiden kesken**

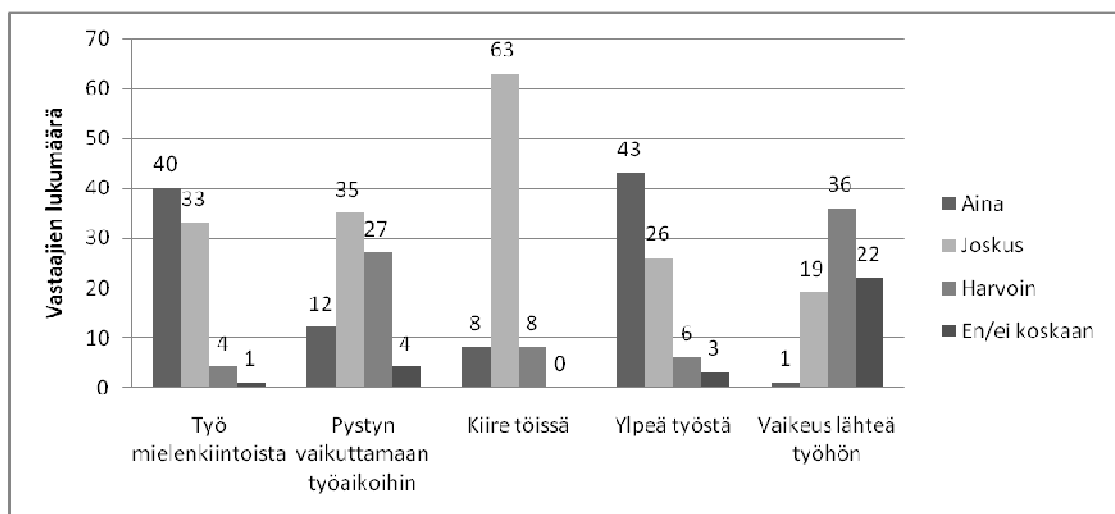
Suljetuilla kysymyksillä esimiehen lähestyminen koettiin helpoksi. Esimiehellä koettiin olevan aina tarvittaessa alaiselleen aikaa. (Kuvio 11.)



**KUVIO 11. Tyytyväisyys esimieheen, palautteen saaminen**

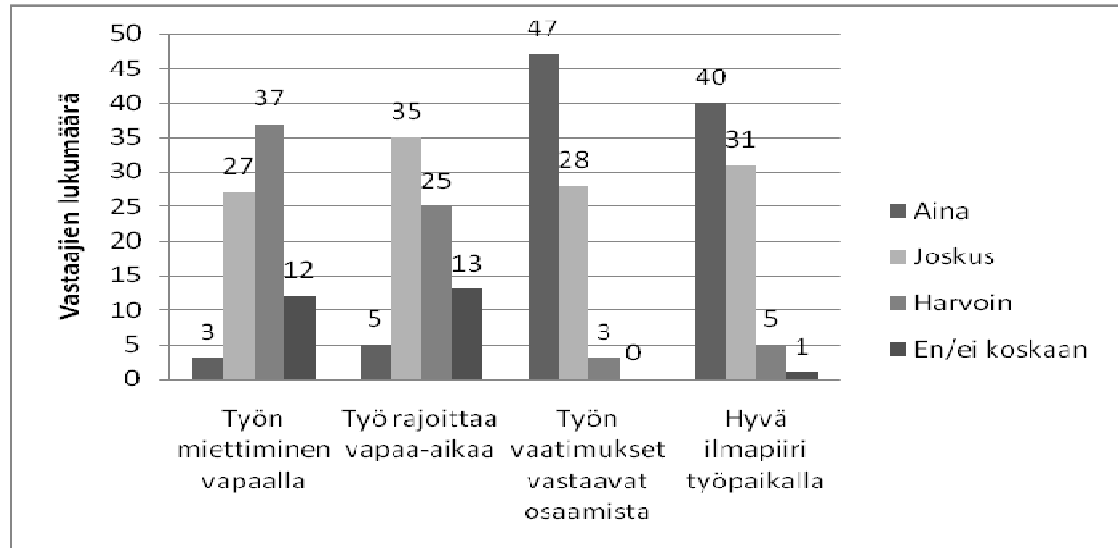
Sairaalahuoltajat kokivat, että heidän työtään arvostetaan. Palautetta koettiin joskus saatavan esimiehltä. Positiivista palautetta muulta henkilökunnalta saadaan joskus, mutta useammin kuitenkin kuin ei koskaan. Positiivinen palaute potilailta oli kuitenkin yleisempää kuin muulta henkilökunnalta. (Kuvio 11.)

Oman työnsä sairaalahuoltajat kokivat suurimmaksi osaksi mielenkiintoiseksi. Omasta työstä oltiin ylpeitä eikä töissä koettu olevan kiirettä. Mahdollisuus työaikoihin vaikuttamisessa jakoi mielipiteitä. Töihin lähteminen oli osittain vaikeaa. (Kuvio 12.)



**KUVIO 12. Työn kokeminen**

Työasioita mietittiin vapaa-ajalla. Työn koettiin rajoittavan vapaa-aikaa. Ainoastaan 13 vastasi, ettei työ rajoita koskaan omaa vapaa-aikaa. Työn vaatimuksien koettiin olevan tasapainossa oman osaamisen kanssa. Yleisesti ilmapiiri työpaikalla koettiin hyväksi. (Kuvio13.)



**KUVIO 13. Työn rajoitteet**

Avoimena kysymyksenä sairaalahuoltajia pyydettiin kertomaan kolme asiaa, joiden avulla he itse kehittäisivät työyhteisönsä hyvinvointia. Kysymyksen luotettavuuteen vaikuttaa kuitenkin se, että suurin osa oli vastannut kaikkiin suljettuihin kysymyksiin mutta avoimeen kysymykseen ei välttämättä vastattu. Avoimet kysymykset on kirjoitettu auki ja löytyvät työn lopusta. (Liite 6.) Sairaalahuoltajat toivoivat että saisivat vaikuttaa enemmän omiin työvuoroihin. Yhteistä tekemistä ja koulutusta toivottiin lisää.

**TAULUKKO 1. Altisteet.**

ALTISTE	KYLLÄ %	EI %	TYHJÄ%
Liukastuminen	26,3	72,5	1,2
Putoaminen	5,0	92,5	2,5
Pisto/viiltohaava	40,0	58,8	1,2
Työperäinen selkäkipu	30,0	67,5	2,5

Melu	23,8	70,0	6,2
Huono ilmavaihto	32,5	58,8	8,7
Ihottuma	7,5	91,3	1,2
Yläraajojen rasisvamma	37,5	60,0	2,5
Tuki- ja liikuntaelinsairaus	22,5	76,3	1,2
Hengitystie sairaus	6,3	91,3	2,4

Työn kautta tapahtuvista altisteista ja työtapaturmista suurimmaksi nousi viiltohaava; 40 %. Toiseksi yleisin altiste oli yläraajoihin kohdistunut rasisvamma; 37,5 %. Huonosta ilmanvaihdosta ilmoitti 32,5 %. Tarkempi erittely altisteista löytyy taulukosta 1.

#### 6.4 Palaute Voimavuodet-hankkeesta

Vastaajista 53 oli yli 45-vuotiaita. Heistä yhdeksän oli osallistunut Voimavuodet- työhyvinvointi hankkeeseen. Sairaalahuoltajia, jotka olivat osallistuneet Voimavuodet työhyvinvointihankkeeseen, pyydettiin avoimella kysymyksellä pohtimaan, kuinka hanke on edistänyt hyvinvointia. Vastauksia tuli vain vähän koska vain pieni osa vastaajista oli hankkeeseen osallistunut.

Voimavuosiin osallistuminen koettiin virkistäväksi ja voimia antavaksi toiminnaksi. Hankkeen positiivinen vaikutus kohdistui sekä henkiseen että fyysiseen terveyteen. Yhden vastaajan mielestä hanke ei ole edistänyt hyvinvointia yhtään. Hankkeeseen osallistuneet kokivat ryhmässä olemisen virkistävänä toimintana, sekä piristävänä ajanvietteenä. Vastauksissa nousi esille myös se, kuinka tärkeänä osallistuneet kokivat ryhmään kuulumisen tärkeyden. (Liite 7.)

Yli 45-vuotiasta vastaajista 44 ei ollut osallistunut Voimavuodet hankkeeseen. Syinä useammalta tuli ettei työn vuoksi voi hankkeeseen osallistua. Osa koki vuorotyön takia osallistumisen mahdottomaksi. Työaikana osallistuminen koettiin myös hankalaksi. Vastaajista myös osa oli laittanut suoraan, ettei osallistuminen Voimavuodet-projektiin kiinnosta heitä. (Liite 8.)



## 7 POHDINTA

Ritva Silventoisen ja Ulla Tikkasen vuonna 2003 työelämässä pysymiseen vaikuttavista tekijöistä tekemän progradun, siivous- ja aputyöalan henkilöstöstä 23,1 % oli normaalipainoisia. Merkittävästi ylipainoisia tutkimuksen mukaan oli hieman yli kolmannes. Tutkimuksessa ilmeni myös, että lähes neljännes ei harrastanut laisinkaan liikuntaa. Mikkelin keskussairaalan sairaalahuoltajista yli puolet oli normaalipainoisia. Vain 21 % Mikkelin keskussairaalan sairaalahuoltajista ei harrastanut tai harrasti vain vähän liikuntaa.

Sinikka Förstin vuonna 2007 siivoustyöntekijöiden ammattitaukeista tekemän progradu mukaan, yleisin siivoustyön ammattitauti liittyi fyysisiin kuormitustekijöihin. Toiseksi yleisin oli kemiallisesta aineesta syntynyt ammattitauti. Omassa kyselyssämme fyysisestä kuormitustekijöistä suurimmaksi nousi yläraajojen rasitusvamma, selkäkipu ja muut tuki- ja liikuntaelin sairaudet. Kemiallisesta altistumisesta kysyttiin omassa kyselyssämme vain ihotautien osalta, ja tulos jäi hyvin pieneksi.

Kyselyn mukaan niin alle kuin yli 45 vuotiaista useampi kärsi päänsärystä sekä kivusta. Kyselyssä ei kysytty minkälaista kipua vastaajat kokevat, kuitenkin tulosten mukaan noin puolet vastanneista kärsii jonkinasteisesta kivusta.

Alle ja yli 45 vuotiaat kokevat stressin eri tavalla. Alle 45-vuotiailla nousi stressin aiheista suurimmiksi päänsärky ja kipu. Pohdimme mistä tämä voisi johtua. Päänsärkyä aiheuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi huonosta ergonomiasta johtuva niska- hartiasärky. Lisäksi sisäilman laatu ja sisällä työskentely, hengitysteihin kulkeutuvat kemikaalit sekä huono valaistus aiheuttavat päänsärkyä. Näihin asioihin voisi työyhteisössä mielestämme kiinnittää huomiota. Kipua saattavat aiheuttaa huono ergonomia sekä liikunnan puute. Erityisesti ergonomiaan tulisi kiinnittää huomiota jotta alle 45-vuotiaat jaksavat työskennellä vielä jatkossakin.

Yli 45-vuotiailla nousivat suurimmiksi stressin aiheuttajiksi kipu, unihäiriöt ja päänsärky. Lisäksi heillä oli suhteessa alle 45-vuotiaisiin enemmän mielialan vaihteluita. Unihäiriöt ja mielialan vaihtelut voidaan osaksi liittää mahdollisiin vaihdevuosiin

hormonitoiminnan muutosten vuoksi. Päänsärky ja kipu aiheutuvat varmasti osakseen samojen tekijöiden kautta kuin alle 45-vuotiaillakin.

Huolen aiheista suurimmiksi yli 45-vuotiaiden keskuudessa nousivat terveys, ikäänntyminen sekä perhe. Ikääntyneenä ei välttämättä kykene samanlaisiin suorituksiin kuin nuorempana. Terveysten osalta vaivat lisääntyvät, ilmaantuu uusia oireita sekä elämisen merkit näkyvät kehossa. Yleisesti yli 45-vuotiaat kantoivat huolta tasaisesti kaikista antamistamme vaihtoehdoista.

Alle 45-vuotiaat kantoivat huolta terveydestä, perheestä, sekä raha-asioista. Sairaalahuoltajan työ on fyysisesti raskasta jolloin työssä jaksaminen terveyden osalta on tärkeää. Alle 45-vuotiailla saattaa olla pieniä lapsia joista kannetaan luonnollisesti huolta. Lisäksi useimmat joutuvat ottamaan lainaa elämiseen jolloin raha-asioista kannetaan huolta. Työtilanteen epävarmuus nykyaikana luo myös omia paineita.

Vastaajat saivat itse kirjoittaa kokemastaan muusta huolesta. Alle 45-vuotiailta nousi esille ajan riittäminen kotitöille, lapsen sairastuminen sekä koiran terveys. Yli 45-vuotiailla huolen aiheina olivat työmatka, lisääntyvät vaivat, oma jaksaminen sekä työssä selviytyminen.

Vastaukset työpaikan ilmapiiristä ja työkavereiden kanssa toimeen tulemisesta suljetuilla kysymyksillä kysyttäessä oli hyvä, avoimet kysymykset antoivat hieman erilaisen kuvan. Avoimissa kysymyksissä työyhteisöön toivottiin enemmän avoimuutta ja keskustelua. Työhön toivottiin enemmän joustavuutta ja työtovereiden kesken haluttiin enemmän tasa-arvoisuutta. Yhteistä tekemistä sairaalahuoltajat toivoivat monessa vastauksessa. Toivomukset olivat liikuntapainotteisia.

Osa sairaalahuoltajista ilmoitti kokevansa syrjintää. Työhyvinvointia käsittelevistä suljetuista kysymyksistä meille heräsi huoli. Kun kuvioita tarkkaan katsoo, työilmapiiriä koskevissa kysymyksissä on yhden tai muutaman vastaajan osalta vastattu siten, että taustalla voisi olla mielestämme työpaikkakiusaamista. Toivoisimme tämän herättävän työyhteisössä keskustelua.

Avoimissa kysymyksissä esille nousi myös esimiehen ja alaisen välinen vuorovaikutus. Esimiehen toivottiin kuuntelevan alaisiaan enemmän. Myös työvuoroihin haluttaisiin vaikuttaa enemmän. Myös työkiertoa toivottiin.

Kouluttautumiseen sairaala-apulaiset olivat halukkaita. Se mikä koulutuksen sisältö olisi, jäi hieman epäselväksi. Vastausten perusteella kuitenkin tiettyjä siivoukseen liittyviä asioita oli opiskeltu sairaalahuoltajien mielestä tarpeeksi. Henkiseen jaksamiseen toivottiin koulutusta. Koska työasioita mietittiin myös vapaa-ajalla, työnohjauksesta saattaisi olla mielestämme hyötyä.

Kyselyssä suljetuilla kysymyksillä käytiin läpi tavallisimpia altisteita, joita sairaalahuoltajat työssään kohtaavat. Yleisin ja ehkä yllättävinkin tulos altisteiden osalta oli se että vastaajista 40 % oli saanut pisto/viiltohaavan. Tämän syntytapaa ei saatu kyselyssä selville, joten se jää arvailujen varaan. Onko kenties niin että hoitohenkilökunnalta jää riskijätteitä paikkoihin, joista jätteitä poistaessaan sairaalahuoltaja voi tapaturmalle altistua? Asiaan kannattaa kiinnittää työyhteisössä huomiota ottaen huomioon riskijätteen aiheuttaman pisto/viiltohaavan mahdolliset seuraukset.

## **7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Vastausprosentti kyselyssämme oli 76. Korkea vastausprosentti puoltaa tutkimuksen luotettavuutta. Mielestämme tutkimusongelmiin saatiin vastaus lomakkeiden avulla.

Suljettujen kysymyksien luotettavuus on korkeampi kuin avoimien kysymysten. Suljettuihin kysymyksiin oli pääasiassa kaikkiin vastattu. Epäselväksi kuitenkin jää, kuinka tunnollisesti kysymyksiä oli mietitty.

Avoimiin kysymyksiin oli vastattu vaihtelevasti. Tutkimuksen luotettavuuteen avoimien kysymysten osalta vaikuttaa vastaajien rehellisyys. Korkean vastausprosentin perusteella tutkimuslomake oli oletettavasti selkeä ja siihen oli helppo vastata. Lomakkeet palautuivat suljetuissa kirjekuorissa eikä niitä ollut merkitty osastoittain. Täten vastaajat pysyivät anonyymeinä.

Kyselystä olisi mielestämme voinut jättää pois harrastukset, sillä tiedolla emme juuri mitään tehneet. Stressitekijät oli otettu suoraan kirjallisuuden mukaan. Kipu- vaihtoehdon kohdalle olisi saamamme kokemuksen perusteella voinut laittaa tarkentavan kysymyksen. Tämän avulla olisimme saaneet selville kivun sijainnin ja sen vaikutuksen työhön.

Työtä tarkastellessa olisimme kaivanneet sairauspoissaolojen määrää. Näin ollen niitä olisi voitu verrata työn fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen.

## **7.2 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimukset**

Tutkimustulosten perusteella toivoisimme esimiehen ottavan työntekijät paremmin huomioon henkilökohtaisesti. Työntekijät toivoivat mahdollisuutta vaikuttaa työvuoroihin. Tämä voitaisiin mielestämme toteuttaa esimerkiksi toivomusvihkojen avulla.

Työntekijät toivoivat enemmän yhteisiä palavereita sekä yhteistä tekemistä. Työpaikan toivottiin antavan liikunnallisia mahdollisuuksia työntekijöille työn vastapainoksi. Työilmapiiri koettiin huonoksi useissa avoimissa vastauksissa. Yhteisen tekemisen kautta työilmapiiriin voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa.

Jatkotutkimuksen voisi esimerkiksi tehdä muutaman vuoden kuluttua ja sen tuloksia verrata omiin tuloksiimme. Tutkimuksen voisi myös tehdä pelkästään työilmapiiriin liittyvillä kysymyksillä. Näin saataisiin tarkempaa tietoa työyhteisön hyvinvoinnista. Oma kyselymme oli mielestämme liian kokonaisvaltainen

## LÄHTEET

Aaltonen, Tapio 2005. Hyvä johtaja toimii vastuullisesti. WWW-dokumentti.  
[http://www.tsr.fi/files/Uutistori/tiedonsilta/2005\\_1/artikkelit/02hyvajoht.htm](http://www.tsr.fi/files/Uutistori/tiedonsilta/2005_1/artikkelit/02hyvajoht.htm). Päivitetty 18.5.2005. Luettu 11.9.2009

Ammattinetti 2009. Työ- ja elinkeinotoimisto. WWW-sivut.  
<http://www.ammattinetti.fi/> Ei tietoa päivityksestä. Luettu 16.5.2009

Etelä-Savon sairaanhoitopiiri 2005. Henkilöstön ikäjakauma. WWW-dokumentti.  
[http://www.esshp.fi/alltypes.asp?menu\\_id=760](http://www.esshp.fi/alltypes.asp?menu_id=760). Päivitetty 17.5.2005. Luettu 10.9.2009

Etelä-Savon sairaanhoitopiiri 2008. Henkilöstö vuonna 2008. WWW-dokumentti.  
<http://www.esshp.fi/henkilostorakenne>. Päivitetty 19.2.2009. Luettu 10.9.2009

Furman, Ben & Ahola Tapani 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.

Försti, Sinikka 2007. Siivoustyöntekijöiden ammattitaudit Suomessa ja Norjassa vuoden 2003 tilastojen valossa. Pro gradu. Kuopion yliopisto, biolääketieteen laitos. PDF-tiedosto. [http://www.uku.fi/biolaake/ergonomia/gradut/forsti\\_Sinikka.pdf](http://www.uku.fi/biolaake/ergonomia/gradut/forsti_Sinikka.pdf). Luettu 11.9.2009.

Harjanne, Kerttuli, Vuoriluoto, Irmeli, Suurnäkki, Timo, Hoffrén, Hannu, Stålhammar, Hannu, Vartia, Maarit 1995. Terveysthuolto- sosiaalialan työsuojeluopas. Helsinki: Painatuskeskus.

Hintikka, Noora 2007. Kunta-alan työtapaturmat ja ammattitaudit vuonna 2004. Raportti 97. Tampereen teknillinen yliopisto, turvallisuustekniikan laitos. Tehy 5/08.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston Kirjapaino Oy; Hämeenlinna.

Holappa, Tiina & Krantz, Saga 2004. Vajaakuntoisuus ja tarve työeläkekuntoutukseen. Lyhytaikaisissa työsuhteissa työskentelevien siivous- ja laitostyöntekijänaisten vajaakuntoisuuden kokeminen ja tarve työeläkekuntoutukseen. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsingin yksikkö. PDF-tiedosto.

[http://kirjastot.diak.fi/files/diak\\_lib/Helsinki2004/1c0238\\_Krantzpdf.pdf](http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2004/1c0238_Krantzpdf.pdf). Luettu 11.9.2009.

Ilmarinen, Juhani 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, työterveyslaitos.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2009. Puhtauspalveluopas. WWW-dokumentti. [http://www.jhl.fi/sivu/jhl\\_www\\_703](http://www.jhl.fi/sivu/jhl_www_703). Päivitetty 2.9.2009. Luettu 10.9.2009

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Heikkilä, Pirjo, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Toikkanen, Jouni, Tossavainen, Antti 2004. Työ ja terveys Suomessa 2003. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Heikkilä, Pirjo, Kasvio, Antti, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Toikkanen, Jouni, Tossavainen, Antti 2006. Työ ja terveys Suomessa 2006. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Kuusinen, Jorma, Heikkinen, Eino, Huuhtanen, Pekka, Ilmarinen, Juhani, Kirjonen, Juhani, Ruoppila, Isto, Vaherva, Tapio, Mustapää, Olli, Rautoja, Sirkka 1994. Ikääntyminen ja työ. Juva: WSOY.

Lindström, Kari, Elo, Anna-Liisa, Kandolin, Irja, Ketola, Ritva, Lehtelä, Jouni, Lepänen, Anneli, Lindholm, Harri, Rasa, Pirkko-Liisa, Sallinen, Mikael, Simola, Ahti 2002. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Helsinki: Yliopistopaino.

Matikainen, Esko, Aro, Timo, Kalimo, Raija, Ilmarinen, Juhani, Torstila, Ilkka 1995. Hyvä työkyky, työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Painotalo Miktor.

Mikkelin ammattikorkeakoulu 2008. Voimavuodet Internet-materiaali.

Moilanen, Jaakko 1999: Työolojen vaikutukset ikääntyvän henkilöstön työkykyyn ja niiden taloudellinen merkitys. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Helsinki: Edita.

Nostetuotanto Oy 2009. Nostemestarin 10 teesiä johtamisesta. WWW-sivut. <http://www.nostetuotanto.fi/johtajuusteedit.html>. Ei tietoa päivityksestä. Luettu 26.9.2009.

Pääkkönen, Rauno, Rantanen, Salme, Uitti, Jukka 2005. Työn terveysvaarojen tunnistaminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Silventoinen, Ritva & Tikkanen, Ulla 2003. Työssä pysymiseen yhteydessä olevia tekijöitä terveydenhuoltoalan ja siivous- ja aputyöalan ammattiryhmissä. Pro Gradu. Jyväskylän yliopisto, terveystieteiden laitos. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8393/G0000440.pdf?sequence=1>. Luettu 11.9.2009

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Työsuojelu. WWW-sivut. <http://www.stm.fi/> Ei tietoa päivityksestä. Luettu 18.5.2009

Työterveyslaitos 2007. Kuntasektorin henkilöstön seuranta tutkimus. Pdf- julkaisu. [http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/3B912487-CA17-4DB1-B380-B87C6DE8FC67/0/Liite\\_tiedote\\_39\\_2007TTp%E4iv%E4tVahtera.pdf](http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/3B912487-CA17-4DB1-B380-B87C6DE8FC67/0/Liite_tiedote_39_2007TTp%E4iv%E4tVahtera.pdf). Päivitetty 22.10.2007. Luettu 10.9.2009

Työterveyslaitos 2008. Palvelualojen työolo- ja työhyvinvointitutkimus. ?

Työterveyslaitos 2009. WWW-sivut. [http:// www.ttl.fi/](http://www.ttl.fi/) Ei tietoa päivityksestä. Luettu 18.5.2009

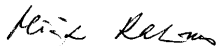
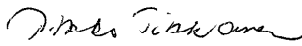
Työturvallisuuskeskus 2009. Työyhteisön ilmapiiri. WWW-sivut. <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=133>. Päivityksestä ei tietoa. Luettu 26.9.2009.

Työvoimatoimisto 2009. WWW-sivut. <http://www.mol.fi/> Ei tietoa päivityksestä. Luettu 16.5.2009

Vainio, Riitta 2009. Työn imu tuo hyvinvointia. Helsingin Sanomat 20.5.2009. Ei tietoa sivunumerosta, lehtileike.



<b>Etelä-Savon sairaanhoitopiirin ky.</b> Sairaanhoitopiirin toimisto Hallintoylihoitaja	<b>Viranhaltijapäätös</b> 20.10.2009	Pykälä Mu 8	Sivu 1
--	---	-------------------	-----------

1. Asia **Tutkimusluvan myöntäminen**  
Annika Kuikka Riikka Puttonen
2. Asiaselostus **Ikääntyvä sairaala-apulainen työssä**  
  
Tutkimuksella haetaan tietoa sairaala-apulaisten tämän hetken terveyden-tilasta ja työssä jaksamisesta. Tutkimusaineisto kerätään Mikkelin keskus-sairaalan ja Moision sairaalan sairaala-apulaisilta.  
  
Tutkimus suoritetaan kyselylomakkeella. Koska lomakkeessa ei kysytä henkilötietoja, ei yksittäistä kyselyyn vastaajaa voida tunnistaa. Aineiston käsittelyn jälkeen vastauslomakkeet hävitetään. Tutkimuksen tilaaja on Mikkelin ammattikorkeakoulu, Voimavuodet-hanke.
3. Päätös Myönnän luvan tutkimuksen suorittamiseen Mikkelin keskussairaalassa ja Moision sairaalassa. Ei tarvitse käsittelyä eettisessä toimikunnassa.
4. Päätös asetettu yleisesti nähtäväksi, paikka ja aika Etelä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymän kirjaamo  
26.10.2009 klo 9.00-15.00.
5. Allekirjoitus, paikka ja pvm Mikkeliissä 20.10.2009  
  
Mirja Rasimus  
Hallintoylihoitaja
6. Lisätiedot Lisätietoja päätöksestä antaa hallintoylihoitaja Mirja Rasimus, puh. 015 351 2650.
7. JAKELU Terveystoimittajaopiskelija Annika Kuikka  
Terveystoimittajaopiskelija Riikka Puttonen  
Siivouspäällikkö Marjukka Hokkanen
8. Muutoksenhaku Muutosta tähän päätökseen saa hakea Etelä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymän hallitukselta kirjallisella oikaisuvaatimuksella 14 päivän ku-luessa päätöksen tiedoksisaannista. Tarkemmat kirjalliset oikaisuvaati-musohjeet saa päätöksentekijältä tai kirjaamosta, puh. (015) 351 2502.
9. Tiedoksiantajan allekirjoitus Pvm 20.10.2009 Tiedoksiantaja 

## Sairaala-apulaisten jakautuminen Mikkelin keskussairaalassa ja Moisiossa:

## Mikkelin keskussairaala:

Siivouskeskus: 18 sairaala-apulaista

Osasto 21: 4 sairaala-apulaista

Osasto 22: 3 sairaala-apulaista

Osasto 23: 3 sairaala-apulaista

Osasto 24: 4 sairaala-apulaista

Osasto 26: 4 sairaala-apulaista

Osasto 33: 5 sairaala-apulaista

Osasto 34: 6 sairaala-apulaista

Päiväkirurgia: 2 sairaala-apulainen

Synnytyssalit: 4 sairaala-apulainen

Leikkausosasto: 7 sairaala-apulaista

Teho-osasto: 4 sairaala-apulaista

Radiologia: 2 sairaala-apulaista

Päivystyspoliklinikka: 9 sairaala-apulaista

## Moision sairaala:

Siivouskeskus: 11 sairaala-apulaista

Osasto 1: 2 sairaala-apulaista

Osasto 2: 3 sairaala-apulaista

Osasto 3: 2 sairaala-apulaista

Osasto 4: 2 sairaala-apulainen

Kotiuttamisvalmennus: 2 sairaala-apulaista

Osasto 7: 3 sairaala-apulaista

Osasto 11: 4 sairaala-apulaista

Lammenranta: 1 sairaala-apulainen

Hyvä Konneveden terveystieteiden sairaala-apulainen!

Olemme Riikka Puttonen ja Annika Kuikka. Opiskelemme Mikkelin ammattikorkeakoulussa terveydenhoitajiksi. Teemme opinnäytetyömme ikääntyvän sairaala-apulaisen työssä jaksamisesta.

Tutkimuksella haemme tietoa sairaala-apulaisten tämän hetkisestä terveydentilasta ja työssä jaksamisesta. Tutkimusaineiston keräämme Etelä-Savon sairaanhoitopiirin sairaala-apulaisilta. Koska tutkimuslomake tulee testata ennen käyttöä, olemme valinneet teidän testiryhmäksemme. Vastauksianne ei käytetä varsinaisessa työssä, vaan niiden avulla voimme tehdä muutoksia varsinaiseen kyselylomakkeeseen.

Lomake koostuu suljetuista ja avoimista kysymyksistä. Suljettuihin kysymyksiin vastataan rastittamalla sopivin vaihtoehto. Avoimiin kysymyksiin on varattu erillinen tila vastaamiseen.

Lomakkeessa ei kysytä vastaajan henkilötietoja, joten vastaajaa ei voida tunnistaa lomakkeen perusteella. Aineiston käsittelyn jälkeen lomakkeet hävitetään.

Täytetty lomake toimitetaan osastohoitajan lokeroon!

Opinnäytetyömme valmistuttua toimitamme Teille siitä kopion.

Hei!

Olemme Annika Kuikka ja Riikka Puttonen. Opiskelemme Mikkelin ammattikorkeakoulussa terveydenhoitajiksi. Teemme opinnäytetyömme sairaala-apulaisen työhyvinvoinnista.

Tutkimuksella haemme tietoa sairaala-apulaisten tämän hetkisestä terveydentilasta ja työssä jaksamisesta.

Tutkimusaineiston keräämme Etelä-Savon sairaanhoitopiirin sairaala-apulaisilta; Mikkelin keskussairaalasta ja Moision sairaalasta. Täten pyydämme Teitä täyttämään alla olevan lomakkeen.

Lomake koostuu suljetuista ja avoimista kysymyksistä. Suljettuihin kysymyksiin vastataan rastittamalla sopivin vaihtoehto. Avoimiin kysymyksiin on varattu erillinen tila vastaamiseen. Lomakkeessa ei kysytä vastaajan henkilötietoja joten vastaajaa ei voida tunnistaa lomakkeen perusteella. Aineiston käsittelyn jälkeen lomakkeet hävitetään.

Kiitos osallistumisesta,

Opiskelijat Annika Kuikka ja Riikka Puttonen Th1-06

Opinnäytetyön ohjaaja yliopettaja Auli Sjögren

**Seuraavat kysymykset ja väittämät käsittelevät työhyvinvointia ja työntekijän jaksamista. Vastaaminen tapahtuu rastittamalla oikea vaihtoehto annetuista vaihtoehdoista. Valitse vain yksi vaihtoehto mikäli kysymyksessä ei toisin mainita. Muutama kysymyksistä on avoin kysymys ja vastaamiseen on varattu tuolloin erillinen tila. Vastaa mielellään mustekynällä.**

**Kiitos vastaamisesta!**

## **1. Vastaaajan tiedot**

1. Sukupuoli

Nainen

Mies

2. Ikä \_\_\_\_\_

3. Kuinka kauan olet ollut tässä työssä? \_\_\_\_\_

4. Työaika

Päivätyö

2 vuorotyö

3 vuorotyö



## 2. Työhyvinvointi

	Aina	Joskus	Harvoin	En/Ei koskaan
1. Tuletko hyvin toimeen työka- vereittesi kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Pääsen usein yhteisymmärryk- seen työkavereideni kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tunnen syrjintää työyhteisössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Olen yhteydessä työkavereihini myös vapaa-ajallani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Koen että minun on helppo lähestyä esimiestäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Esimiehellä on tarvittaessa minulle aikaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Saan palautetta esimieheltäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Työtäni arvostetaan työyhteisössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Saan henkilökunnalta positiivista palautetta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<b>Aina</b>	<b>Joskus</b>	<b>Harvoin</b>	<b>En/Ei koskaan</b>
10. Saan potilailta positiivista palautetta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Työni on mielenkiintoista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Pystyn vaikuttamaan omiin työaikoihini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Minulla on kiire töissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Olen ylpeä työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Minun on vaikea lähteä töihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mietin työasioita vapaa-ajallani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Työ rajoittaa vapaa-aikaani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Työn vaatimukset vastaavat osaamistani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ilmapiiri työpaikalla on hyvä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Miten itse kehittäisit työyhteisösi työhyvinvointia? Mainitse kolme asiaa.

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3. Seuraavat väittämät käsittelevät työnkautta tapahtuvia altisteita ja työtapaturmia.**

	<b>Kyllä</b>	<b>Ei</b>
1. Olen liukastunut töissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Olen pudonnut töissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Olen saanut pisto/ viiltohaavan töissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kärsin työperäisestä selkävivusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Altistun työssäni melulle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ilmanvaihto töissä on mielestäni hyvä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Minulla on työstä aiheutuvaa ihottumaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	<b>Kyllä</b>	<b>Ei</b>
8. Minulla on työstä aiheutuva yläraajoihin kohdistuva rasitusvamma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Minulla on työstä johtuva tuki- ja liikuntaelin sairaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Minulla on työstä aiheutuva hengitystiesairaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



#### 4. Seuraavat kysymykset käsittelevät omaa hyvinvointiasi

1. Paino \_\_\_\_\_

2. Pituus \_\_\_\_\_

3. Kuinka usein harrastat liikuntaa?

1.  0-1 kertaa viikossa
2.  2-3 kertaa viikossa
3.  yli 3 kertaa viikossa

4. Minkälaista liikuntaa harrastat? Voit valita useamman vaihtoehdon.

1.  Kävely
2.  Sauvakävely
3.  Juoksu/hölkä
4.  Uinti
5.  Tanssi
6.  Ratsastus
7.  Jumppa
8.  Kuntosali
9.  Hiihto
10.  Pyöräily
11.  Tennis
12.  Sulkapallo
13.  Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

5. Miten arvioit oman kuntosi? (1=todella huono, 10=todella hyvä)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Mitä muuta harrastat? Voit valita useamman vaihtoehdon.

1.  Käsityöt

2.  Puutyöt

3.  Elokuvat

4.  Musiikki

5.  Teatteri

6.  Puutarhan hoito

7.  Valokuvaus

8.  Lukeminen

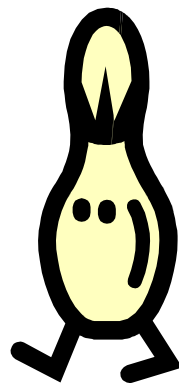
9.  Internet

10.  Keräilyharrastus

11.  Ristikot

13.  Kirjoittaminen

14.  Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_



7. Onko sinua vaivannut viimeisen kuukauden aikana jokin seuraavista? Voit valita useamman vaihtoehdon.

1.  Unihäiriöt
2.  Päänsärky
3.  Korkea verenpaine
4.  Keskittymiskyvyn heikkeneminen
5.  Muistihäiriöt
6.  Mielialan vaihtelut
7.  Kipu

8. Oletko kantanut viimeisen kuukauden aikana huolta seuraavista asioista? Voit valita useamman vaihtoehdon.

1.  Perhe
2.  Ihmissuhteet
3.  Raha
4.  Terveys
5.  Työ
6.  Turvallisuus
7.  Ikääntyminen
8.  Muu mikä? \_\_\_\_\_

---

Seuraava osio koskee +45 vuotiaita sairaala-apulaisia.

1. Oletko osallistunut Mikkelin ammattikorkeakoulun Voimavuodet hankkeeseen?

1.  Kyllä

2.  Ei, miksi? \_\_\_\_\_

2. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "kyllä", miten mielestäsi hanke on edistänyt työssä jaksamistasi?

---

---

---

## MITEN ITSE SAIRAALA-APULAISENA KEHITTÄISIT TYÖYHTEISÖSI TYÖHYVINVOINTIA?

Työvuorolistoihin vaikuttaminen

Työporukoiden ”samankaltaistaminen” -> samanlaisia tekijöitä

Joustavampi työaika

Muistetaan arvostaa toistemme työtä, etenkin hoitajat meidän

Vähemmin iltatyötä

Kaikilla sairaala-apulaisilla tulisi olla sama näkemys työnkuvasta ja vastuusta

Joskus voisi järjestää jotakin yhteistä tekemistä

Saisi enemmän vaikuttaa työvuoroihin. Nyt työ hallitsee vapaa-aikaa

Pysyn mukana kehityksessä

Työyhteisön työhyvinvointia kehitetään

Enempi vaikutusta kohteisiin missä työskennellään

Iloisempi ilme kaikille

Enemmän yhteistä ja reilua kanssakäymistä

Positiivista palautetta lisäämällä

Meidän olisi puhallettava enemmän ”yhteen hiileen”

Työlistojen teko sairaala-apulaisille

Toivomukset otettaisi huomioon

Liian paljon työtä ja pomot muistuttaa vähän väliä että ”täällä ei ole pakko olla”

Toisen työn arvostus

Työtoverin arvostus, kuunteleminen

Koulutus

Yhteistä toimintaa vapaa-ajalla

Palautteen anto puolin ja toisin

Informointi asioista

Koulutusta muustakin kuin siivousp.t.pyykistä

Esimies voisi joskus ihan oikeasti kuunnella

Mitä meillä on sanottavaa ilman että se heti ”kostetaan” jollakin lailla

Yhdenmukaiset työt eri työpisteissä

Sairaala-apulaisille enemmän omia ryhmiä -> ei ainoastaan silloin kun esimiehillä on asiaa

Vähemmän kiirettä

Konekäyttöä enemmän

Isompi palkka

Yhteisten asioiden palaverit (jos on jotain erimielisyyksiä esim.)

Toisen työn kunnioitus, arvostus

Aito kiinnostuneisuus

Arvostaen ja antaen tilaa jokaisen tehdä omaa työtään

Avoimuus ja tiedon kulku ääneen lausuen

Muistaisimme potilaat/asiakkaat –miksi olemme sairaalassa töissä

Jokaista työntekijää pitäis johtajien pitää saman arvoisena

Toivoisin joskus pidettävän sairaala-apulaisille jotain yhteistä tapahtumaa. Monet työskentelevät yksin ja kontaktit työkavereihin ovat tosi vähäisiä. Meillä on ollut liikuntailtapäivä (2h) mutta sitä voisi kehittää. On ollut tähän asti aika ankea ja mitään sanomaton

Koulutusta henkisen hyvinvoinnin osa-alueelta, siivouspyyhkeitä on opiskeltu jo riittämiin

En marise joka asiasta

Olen aktiivinen asioiden eteenpäinviemisessä

Yritän olla rehellinen, teen työni, tunnen vastuuni

Avoimuutta

Yhteistyötä

Sovituista asioista kiinni pitämistä, jokainen osaltaan

Kykyni mukaan autan työkavereita

Olemalla avoin uudistuksille ym..

Yhteistyö muiden ammattiryhmien kanssa

Työkierto

Positiivisen palautteen saaminen

Ammattilypeys

Keskustelut, palaverit

Toisen auttaminen

Positiivinen käytös työkavereita kohtaan

Yhteiset liikuntahetket, vaikka olisi joku jumppa sa:lle

Taukojumppa

Toivomuksia vapaapäiviin

Yhteisiä palavereita

Jumppa

Kieroon työntekijät ( ei vuosikymmeniä sama os)

Otettaisiin huomioon kaikki samalla tavalla

Luomalla eri työryhmien välille parempi ilmapiiri (kunnioita työkaveria)  
Avoimuus, keskustelu henkilökunnan kesken  
Puhalletaan työnteossa ns. ”yhteen hiileen”, autetaan toinen toista tarvittaessa  
Jos tulee joskus epäselvyyttä tai erimielisyyttä työasioissa, niistä voitaisi keskustella yhdessä,  
rakentavasti. Ei niin, että vahvat jyrää hiljaisemmat.  
Keskustelut avoimimmiksi  
Yhteiset toimintaperiaatteet  
Kaikille sairaala-apulaisille samanarvoinen kohtelu (ei eriarvoisuutta)  
Enemmän yhteisiä palavereita  
Keskusteltaisiin työn kehittämisistä yhdessä  
Yhteisiä liikuntapäiviä  
Selkeät ”pelisäännöt”  
Olemalla joustava, yhteistyökykyinen  
Olemalla oma itteni  
”Herkempää” auttamistahtoa  
Kaikkien pakko tehdä myös ikäviä töitä  
Juoruilu kielto!  
Ehkäpä yhteistä toimintaa enemmän  
Käyttäytyminen muita kohtaan, ei toisten arvostelua  
Asioiden tiedottaminen kaikille  
Joustavuus asioissa, työtehtävissä  
Yhteispalavereita useammin, joissa käytäisiin erilaisia asioita läpi  
Parityöskentelyä enemmän  
Esimies - alainen keskusteluja enemmän  
Sopimalla asioista tarkemmin ettei tule siitä ”riitaa”  
Olemalla joustava entistä enemmän  
Yhteisesti sovitut asiat toteutuisivat  
Ei kuppikuntaisuutta  
Positiivinen asenne  
Avoimuus  
Pikainen puuttuminen ongelmatilanteisiin  
Viestin kulku paremmaksi



MITEN VOIMAVUODET HANKE ON EDISTÄNYT TYÖSSÄ JAKSAMISTASI?

Olen käynyt vain muutaman kerran joten en osaa sanoa. Voimavuodet hanke on kyllä erittäin hyvä asia.

Ei mitenkään

Virkeyttä liikunnallisesti ja henkisesti. Saa uutta tietoa/vanhan kertausta. Tietää kuuluvan kivaan porukkaan

Virikkeitä antavaa vaihtelua, valitettavasti aikataulu ei anna mahdollisuutta jatkaa ryhmässä

Sain hankkeesta voimia ja uutta ajateltavaa, ikäväkseni jouduin luopumaan hankkeesta koska työvuorot estivät osallistumisen, harmin paikka!!!!

On ollut vaihtelua elämässä mikä on virkistänyt

Virkistystä elämään, mukavaa on ollut olla mukana

Työnlomassa piristävä ajanviete

MIKSI EI OLE OSALLISTUNUT VOIMAVUOSIIN?

Ei ole ollut aikaa

Kuulin vasta pari viikkoa sitten

En jaksa

Osallistuminen toimintaan hankalaa 2-vuorotyön vuoksi

Ei kiinnosta, koti kutsuu

Tarvitsisi jonkun tilalle tekemään työt sillä aikaa kun osallistuisin, eikä siihen ole aina mahdollisuutta -> jos jättää työt seuraavaksi päiväksi saa itsensä rasittuneeksi

Olin pitkällä sairauslomalla kun asia oli ajankohtainen

Ei ole ollut mahdollista päästä osastolta

Työmatka 45km, päivät muutenkin pitkät, matkoineen työpäivän pituus 10 tuntia. (Ehkä oikea syy on että ei ole minun juttu)

Kulkuyhteydet hankalat, pidän enemmän omatoimisista liikkumisista

Ei ole aikaa/mielenkiintoa

Asun eri paikkakunnalla. Muutenkin tulee työpäivälle pituutta

Työstä on vaikeaa olla pois kesken päivän

Ei ole aikaa

<b>Tutkimuksen nimi ja tekijä</b>	<b>Mitä tutkittiin</b>	<b>Tutkimustulokset</b>
<p>Kunta-alan työtaturmat ja ammattitaudit vuonna 2004</p> <p>Tampereen teknillinen yliopisto, Turvallisuustekniikanlaitos. Raportti 97. Noora Hintikka</p>	<p>Kunta-alan työtaturmia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunta-alalla työtaturmia ja ammattitauteja vuosittain 18700</li> <li>• Työpaikalla sattuu 74%, työmatkoilla 20%, ammattitauteja 6%</li> <li>• 10% työtaturmista johti yli yhden kuukauden sairauslomaan</li> <li>• Neljännes naisten vakavista työtaturmista sattuu hoitotyössä, sen jälkeen tulee päivähoido, sosiaali- ja kiinteistö- ja <b>siivoustyö.</b></li> <li>• Jos työntekijöiden ja tapaturmien määrää verrataan nousee siivoustyö yhdeksi vaarallisimmista</li> <li>• Kunta-alalla sattuu eniten työmatkataturmia. Risiryhmässä ovat</li> </ul>

		<p>etenkin 40-59-vuotiaat naiset.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työmatkatapaturmat sattuivat; 58% jalankulkijoille, 27% polkupyöräilijöille ja 13% autoilijoille</li> </ul>
<p>Siivoustyöntekijöiden ammattitaudit Suomessa ja Norjassa vuoden 2003 tilastojen valossa. Pro Gradu. Kuopion yliopisto, Biolääketieteen laitos 2007. Sinikka Försti</p>	<p>Siivoustyöntekijöiden ammattitaudit Suomessa ja Norjassa vuonna 2003</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suomessa tilastoitiin vuonna 2003 138 siivoustyön ammattitautia. Se on yli kolme kertaa enemmän kuin Norjassa jossa vastaava lukema oli 40.</li> <li>• Vuonna 2003 yleisin siivoustyön ammattitauti liittyi fyysisiin kuormitustekijöihin 29%. Muista kemiallisista aineista syntyneet ammattitaudit olivat toiseksi yleisiä 17%:lla.</li> <li>• Ammattitauteja aiheuttavista altisteista suurin vaara siivoustyössä oli kemialliset altisteet 52%. Toisena oli fyysiset altisteet 29%.</li> <li>• Diagnosoiduista</li> </ul>

		<p>ammattitaudeista yleisin oli jokin ihotauti 41%. Toisena rasisairaudet 30%. Kolmantena diagnosoiduista ammattitaudeista hengitystieallergiat 20%.</p>
<p>Työssä pysymiseen yhteydessä olevia tekijöitä terveydenhuoltoalan ja siivous- ja apuönanalan ammattiryhmissä.</p> <p>Pro gradu. Jyväskylän yliopisto, Terveystieteiden laitos, 2003.</p> <p>Silventoinen Ritva &amp; Tikkanen Ulla</p>	<p>Työelämässä pysymiseen vaikuttavat tekijät</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siivous- ja apuönanalan henkilöstöstä 23,1% oli normaalipainoisia</li> <li>• Siivous- ja apuönanalan työntekijöistä hieman yli kolmannes oli merkittävästi ylipainoisia</li> <li>• Siivousalantyöntekijät olivat useimmin lomautettuina tai työttöminä kuin terveydenhoitohenkilöstö</li> <li>• Pätkätyöt ovat yleisempia siivoojilla kuin terveydenhoitohenkilöstöllä</li> <li>• Siivoojilla oli enemmän diagnosoituja psyykkisiä ja mielenterveyden häiriöitä, pitkäaikaisia</li> </ul>

		<p>sairauksia sekä vikoja ja vammoja kuin terveydenhuoltohenkilöstöllä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lähes neljännes siivous- ja aputyöläisistä ei harrastanut ollenkaan liikuntaa</li> </ul>
<p>Vajaakuntoisuus ja tarve työeläkekuntoutukseen. Lyhytaikaisissa työsuhteissa työskentelevien siivous- ja laitostyöntekijänaisten vajaakuntoisuuden kokeminen ja tarve työeläkekuntoutukseen. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsingin yksikkö 2004. Holappa Tiina &amp; Krantz Saga</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siivoojien ja laitostyöntekijöiden sairausluokittelussa ensimmäiseksi nousi tuki- ja liikuntaelinsairaudet, toiseksi sydän- ja verenkiertoelimistön sairaudet ja kolmanneksi hengityselinsairaus</li> <li>• Siivojien ja laitostyöntekijöistä 40%:lla sairaus oli kestänyt vähintään 10 vuotta</li> <li>• Siivoojista ja laitostyöntekijöistä kolmasosa koki että sairaus rajoittaa työn määrää</li> <li>• 51%:a vastaajista koki työkykynsä olevan hyvä</li> <li>• 8%:a vastaajista oli</li> </ul>

		<p>kuluvan vuoden aikana osallistunut johonkin kuntoutukseen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 26%:a vastaajista kertoi tarvitsevänsä kuntoutusta. Erityisesti kuntoutuksen tarpeessa olivat 45-54 vuotiaat (41%:a) ja 55-64 vuotiaat (34%:a)</li> </ul>
<p>Puhdistuspalvelualan kehitys, ammatillinen osaaminen ja alan tulevaisuuden näkymiä. Pro Gradu. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta 2007. Tiina Ojala-Paloposki</p>	<p>Puhdistuspalvelualan kehitystä, ammatillista osaamista sekä alan tulevaisuuden näkymiä</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutkimuksessa työnantajaedustajat nostivat puhdistuspalvelualan ammattivaatimusten tärkeysjärjestykseksi: asiakaslähtöisyys, oman työn hallinta, keskeisten ammattiasioiden hallinta, arviointi ja kehittäminen, ympäristölähtöinen työskentely, siivousalan laaja-alaisuuden hallitseminen, työturvallisuuden hallitseminen työssä sekä kustannustietoisuus.</li> <li>• Työntekijöiden haastattelussa nousi esille työelämäjaksot</li> </ul>

		<p>muissa työpaikoissa jolloin tiedon puolin ja toisin jakaminen lisääntyisi ja työnteko virensi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työpaikkojen tulisi panostaa hyviin työvälineisiin, koneisiin, työasuihin sekä työyhteisön hyvinvointiin.</li> </ul>
<p>Palvelualojen työolo- ja työhyvinvointi tutkimus. Työterveyslaitos 2008.</p>	<p>Palvelualojen työoloja ja työhyvinvointia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvä esimies lisää fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia.</li> <li>• Puolet vastaajista kertovat että kiire haittaa työhyvinvointia.</li> <li>• Työhyvinvointi lisääntyi kun työntekijä pystyi itse vaikuttamaan työaikoihin.</li> <li>• Keskustelu ja suunnittelu yhdessä lisäsivät hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta.</li> </ul>
<p>Johtaminen siivousalalla ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden näkökulmasta. Rauhala Rauha, Opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu 2009</p>	<p>Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden mielipiteitä Suomalaisesta johtajuudesta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60%:a vastaajista oli sitä mieltä että esimies oli helposti tavoitettavissa</li> <li>• 38,1%:a oli vastaajista sitä mieltä että esimies kysyy mielipidettä työhön liittyvistä</li> </ul>



		<p>asioista</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45,2%:a vastaajista sai esimieheltään palautetta. 9%:a oli sitä mieltä ettei saanut palautetta esimieheltään</li> <li>• 58,7%:a oli samaa mieltä väittämän "esimies on kiinnostunut työstä ja siitä kuinka työstä suorituu" kanssa</li> <li>• 72,3%:a oli täysin samaa mieltä väittämän "osaan tehdä työni turvallisesti" väittämän kanssa</li> <li>• 71%:a koki voivansa kysyä neuvoa esimieheltä työhön liittyvissä asioissa</li> </ul>
<p>Työyhteisön arvot ja työn arvostus. Anneli Lappavirta, Opinnäytetyö, Pirkanmaan ammattikorkeakoulu 2009</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osastonhoitajalta vaadittava osaaminen työntekijöiden mielestä</li> <li>• Osastonhoitajan ammattitaito näkyy yhteistyökynä alaisten ja eri yhteistyötahojen kanssa</li> <li>• Osastonhoitaja pitää osaston/työyhteisön</li> </ul>

		<p>puolia</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Osastonhoitaja tiedottaa ajoissa tulevista muutoksista työyhteisössä sekä toimintakäytännöissä</li><li>• Työntekijät odottavat että heillä on mahdollisuus osallistua oman työnsä kehittämiseen</li><li>• Tiedonkulku eri osastojen välillä tärkeää</li><li>• Osastonhoitajan tulee huolehtia että työyhteisössä olevia sääntöjä noudatetaan</li><li>• Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus työyhteisössä tärkeää</li><li>• Palautteen saaminen esimieheltä tärkeää</li></ul>
--	--	---