

Opinnäytetyö (AMK)

Hoitotyön koulutusohjelma, Suun terveydenhuollon koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK), Suuhygienisti (AMK)

16.4.2010

Eila-Marja Tulinen, Maarit Jokinen, Eliisa Syrén, Leena Vartiala

MERIMASKUN, RYMÄTTYLÄN JA VELKUAN HENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI MUUTOKSESSA

– kokemuksia kuntaliitoksen jälkeen



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma, Suun terveydenhuollon koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK), Suuhygienisti (AMK)

16.4.2010, 45 sivua

Eila-Marja Tulin, Maarit Jokinen, Eliisa Syrén, Leena Vartiala

MERIMASKUN, RYMÄTTYLÄN JA VELKUAN HENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI MUUTOKSESSA

– kokemuksia kuntaliitoksen jälkeen

Tämä opinnäytetyö on yksi osa-alue PARANEE-hankkeesta. PARANEE-hanke on Naantalien kaupungin ja Turun ammattikorkeakoulun Terveysalan yhteishanke. Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, miten kuntaliitos on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin sekä miten he toivovat työhyvinvointiaan ylläpidettävän ja edistettävän.

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä oli Naantaliin vuonna 2009 liitettyjen Merimaskun, Rymättylän ja Velkuan kuntien koko henkilöstö (N = 148). Määräaikaan palautettuja ja hyväksytyjä kyselylomakkeita oli 66 kappaletta. Vastausprosentti oli 46 %.

Tämä tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Kyselylomakkeen lähteenä käytettiin Työterveyslaitoksen (1996) kehittämää henkilöstön hyvinvointia käsittelevää mittaria. Mittaria ei käytetty tässä tutkimuksessa sellaisenaan, vaan siitä otettiin mukaan osa kysymyksistä täydentäen niitä lisäkysymyksillä. Vastanneista lähes puolet oli sosiaali- ja terveysalalta sekä runsas neljännes sivistysalalta.

Tulokset osoittivat, että kuntaliitos oli myönteinen asia. Kuntaliitos koettiin hyödylliseksi oman työssä kehittymisen kannalta. Työhyvinvointia edistävä toiminta koettiin keskimäärin jokseenkin hyväksi. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että kuntaliitos oli huonontanut työilmapiiriä. Työyksiköiden välisen vuorovaikutuksen ei katsottu parantuneen kuntaliitoksen jälkeen. Esimieheltä saadun arvostuksen vastaajat kokivat lisääntyneen kuntaliitoksen jälkeen ja siitä he olivat myös yksimielisempiä kuin muista muutoksista. Työyksiköissä oli vastaajien mukaan järjestetty riittävästi henkilöstöpalavereja ja säännöllisesti kehityskeskusteluja.

Tämä opinnäytetyö osoitti edellisten raporttien mukaisesti, että kuntaliitos oli kokonaisuudessaan myönteinen asia. Tämän tutkimuksen kohderyhmä oli pieni. Tutkimustuloksia ei voida siksi yleistää koskemaan kaikkia kuntasektorin työntekijöitä, mutta niitä voidaan verrata aikaisempiin tutkimuksiin ja pitää suuntaa antavina.

AVAINSANAT: työhyvinvointi, muutos, muutokseen sopeutuminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme in Nursing, Degree Programme in Oral hygiene

Nurse (UAS), Dental Hygienist (UAS)

16.4.2010, 45 pages

Eila-Marja Tulinen, Maarit Jokinen, Eliisa Syrén, Leena Vartiala

WORK WELFARE OF THE STAFF OF MERIMASKU, RYMÄTTYLÄ AND VELKUA IN CHANGE

- experience after consolidation of municipalities

This bachelor's thesis is part of the PARANEE-project which is a joint venture of the town of Naantali and the Health Faculty of the Turku University of Applied Sciences. The purpose of the bachelor's thesis was to work out how the consolidation of municipalities had affected the workers' work welfare and how they hoped their work welfare to be maintained and promoted.

The target group of this study was the whole staff of the municipalities of Merimasku, Rymättylä and Velkua, which were connected to Naantali in 2009 (N = 148). Altogether 66 accepted questionnaires were returned at the deadline. Answer per cent was 46%.

This study was carried out as a questionnaire survey. The welfare indicator developed by the Finnish Institute of Occupational Health (1996) was used as the source of the questionnaire. Nearly half of the workers who answered were from the health care and social services, and a little more than a quarter came from the education field.

The result of this study showed that the consolidation of municipalities was regarded as a positive thing. The consolidation of municipalities was regarded as useful from the point of view of one's own improving in the work. The work welfare promoting activities were regarded as rather good. More than half of those who answered thought that the consolidation of municipalities had worsened the work atmosphere. The interaction between working units was not considered to have improved after the consolidation of municipalities. Those who answered experienced that the appreciation received from the superior had increased after the consolidation of municipalities. In experiencing this change they were more unanimous than in experiencing other changes. According to the answers enough staff meetings and also regular development discussions had been organized.

This bachelor's thesis showed, matching the previous reports, that the consolidation of municipalities was a positive matter on the whole. The target group of this study was small though. Therefore these research results cannot be generalized, but they can be compared with earlier studies and kept indicative.

KEYWORDS: work welfare, change, adapting to the change

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	6
2 KIRJALLISUUSKATSAUS.....	7
2.1 Työhyvinvointi	7
2.2 Työhyvinvoinnin edistäminen	8
2.3 Muutos	10
2.3.1 Muutokseen sopeutuminen ja siitä selviäminen	11
2.3.2 Organisaatiomuutos	12
2.3.3 Organisaatiokulttuurin muutos	12
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	13
4 OPINNÄYTETYÖN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN	13
4.1 Tutkimusmenetelmä	13
4.2 Tutkimusaineiston keruu ja analysointi	15
4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	17
5 OPINNÄYTETYÖN AIKATAULU.....	18
6 TUTKIMUSTULOKSET	19
6.1 Taustamuuttujat	19
6.1.1 Ammattiala	19
6.1.2 Sukupuolijakauma	20
6.1.3 Ikäjakama	21
6.1.4 Palvelukunta ennen kuntaliitosta	22
6.1.5 Työtehtävän muutos ja työskentelyaika nykyisessä tehtävässä	23
6.2 Muutokseen suhtautuminen	25
6.3 Kuntaliitoksen vaikutus työhön	28
6.4 Yhteistyö omassa työyksikössä ja saman alan työyksiköiden välillä	29
6.5 Työntekijän kokemus turvallisuus ja arvostus työssä	32
6.6 Työhyvinvointia edistävän toiminnan riittävyys	34
6.7 Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen	37
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	39

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kyselylomake

Liite 3 Hakutulokset

KUVIOT

Kuvio 1. Ammattialat luokiteltuina.

20

Kuvio 2. Vastanneiden sukupuoli.

21

Kuvio 3. Vastanneiden ikä.	22
Kuvio 4. Vastanneiden palvelukunta ennen kuntaliitosta.	23
Kuvio 5. Työtehtävä sama kuin ennen kuntaliitosta.	23
Kuvio 6. Toiminut nykyisessä työtehtävässä.	24
Kuvio 7. Työn laatu.	24
Kuvio 8. Suhtautuminen kuntaliitoksen jälkeisiin muutoksiin.	26
Kuvio 9. Nykyinen työ verrattuna aikaan ennen kuntaliitosta.	29
Kuvio 10. Yhteistyö omassa työyksikössä ja saman alan työyksiköiden välillä.	30
Kuvio 11. Työhyvinvointia edistävän toiminnan riittävyys.	35

TAULUKOT

Taulukko 1. Palvelukunnan vaikutus muutokseen suhtautumiseen.	27
Taulukko 2. Ammattialan vaikutus muutokseen suhtautumiseen.	27
Taulukko 3. Ikäluokan vaikutus muutokseen suhtautumiseen.	27
Taulukko 4. Palvelukunnan vaikutus yhteistyön kokemukseen.	31
Taulukko 5. Ammattialan vaikutus yhteistyön kokemukseen.	31
Taulukko 6. Ikäluokan vaikutus yhteistyön kokemukseen.	31
Taulukko 7. Vastanneiden tyytyväisyys ennen ja jälkeen kuntaliitoksen.	33
Taulukko 8. Tyytyväisyyden muutos henkilöfrekvensseinä.	34
Taulukko 9. Palvelukunnan vaikutus tyhy-toiminnan riittävyyden kokemiseen.	36
Taulukko 10. Ammattialan vaikutus tyhy-toiminnan riittävyyden kokemiseen.	36
Taulukko 11. Ikäluokan vaikutus tyhy-toiminnan riittävyyden kokemiseen.	36
Taulukko 12. Toiveita työhyvinvoinnin edistämiseen ja/tai ylläpitämiseen.	37

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on yksi osa-alue PARANEE-hankkeesta. PARANEE-hanke on Naantalın kaupungin ja Turun ammattikorkeakoulun Terveysalan yhteishanke, jossa selvitetään kuntalaisten hyvinvointiin ja terveyteen liittyviä vaikutuksia kuntaliitoksen jälkeen. PARANEE-hankkeen tavoitteena on saada aikaan Naantalın kaupungin käyttöön joustava ja helppokäyttöinen hyvinvointisuunnitelma ja -kertomus. Samalla projektissa mukana olevat opiskelijat kehittyvät väestön terveyttä ja hyvinvointia kuvaavan tiedon hankkimisessa ja käytössä.

PARANEE-kehittämishankkeessa on kartoitettu osaprojektein syksyllä 2008 sekä keväällä 2009 Velkualla sijaitsevan Palvelukeskus Kummelin työntekijöiden vointia, toiveita ja pelkoja. Palvelukeskus Kummelin työyhteisöstä ennen kuntaliitosta tehdystä raportista ilmeni, että kuntaliitoksesta koituvat seuraukset arvioidaan hyviksi. (Kärkkäinen ym. 2008, 11.) Myös kuntaliitoksen jälkeen tehty tutkimus antoi samansuuntaisen tuloksen: muutokset, jotka ovat tapahtuneet, ovat olleet myönteisiä asioita. (Virta ym. 2009, 12.)

Naantalın kaupunki on saaristo-ohjelmassaan 2009–2012 ja kaupunkivisiossaan 2020 huomionnut myös työhyvinvoinnin. Keskeisenä tavoitteena on tukea voimakkaasti henkilöstön osaamista ja hyvinvointia. Naantalın kaupungin henkilöstötutkimuksen 2009 keskeinen tulos oli, että uusi henkilöstö on otettu hyvin vastaan ja tulevaisuuden näkymät ovat myönteiset (Lehtinen 2009, 4).

Keskeisiä käsitteitä tässä opinnäytetyönsä ovat työhyvinvointi, työhyvinvoinnin edistäminen ja muutos.

Tutkimuksen kohteena olivat ne Merimaskun, Rymättylän ja Velkuan kunnan työntekijät, jotka olivat ennen Naantalın kanssa tehtyä kuntaliitosta oman kuntansa työntekijöitä. Tässä tutkimuksessa selvitettiin sitä, miten muutos -

tässä tapauksessa kuntaliitos - on vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa sekä miten he toivovat työhyvinvointiaan edistettävän ja ylläpidettävän.

Tiedonhankintavälineenä oli kyselylomake, jonka lähteenä käytettiin Työterveyslaitoksen kehittämää mittaria, jossa käsitellään henkilöstön hyvinvointia. Kyselylomake ja saatekirje esitettiin tutkijoiden omissa työyhteisöissä. Tutkimus liittyy PARANEE-hankkeeseen, joten tutkimuslupaa ei tarvinnut erikseen hakea.

Tämän tutkimuksen kohderyhmä oli pieni. Tutkimustuloksia ei voida siksi yleistää koskemaan kaikkia kuntasektorin työntekijöitä, mutta niitä voidaan verrata aikaisempiin tutkimuksiin ja pitää suuntaa antavina.

2 Kirjallisuuskatsaus

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsitteenä ei ole yksiselitteinen, vaan siihen saatetaan tilanteen mukaan sisällyttää eri asioita. Se koostuu monesta eri tekijästä: työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta ja työilmapiiristä, hyvästä työn hallinnasta sekä hyvästä johtamisesta. Hyvinvoiva työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämänhallintaa tukevaksi. (STM 2009.) Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2005 valmistuneessa raportissa rajoitetaan työntekijän työhyvinvointi tarkoittamaan hänen selviytymistään työtehtävistään, joista selviytymiseen vaikuttavat edellä mainitut seikat (STM 2005, 3). Lisäksi voidaan katsoa että työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön sosiaaliset suhteet (Laitinen 2008, 41), työsuhde, palkkaus, yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne ja yleinen elämäntilanne (STM 2005, 3) sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet (Peltola 2008, 45). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi voidaan myös nähdä siten, että se edellyttää hyvinvointia henkisellä, fyysisellä ja sosiaalisella tasolla (Rintala 2007, 10). Työhyvinvoinnin laaja käsite selittää sen, että eri työntekijöiden

työhyvinvoinnin kokemukset saattavat vaihdella saman työyksikön sisälläkin (Peltola 2008, 1).

Työn tarkoituksena on tuottaa aineellista ja henkistä hyvinvointia. Hyvinvointi on hyvin subjektiivinen kokemus ja asia ja jokainen määrittelee sen omalla tavallaan. Työhyvinvointiin liittyvä tutkimus ja keskustelu kohdistuvat usein työssä esiintyviin ongelmiin. Tähän ovat johtaneet monet muutokset ja lisääntyneet vaatimukset työelämässä. Ongelmiin keskittyvä lähestymistapa antaa yksipuolisen kuvan työhyvinvoinnista, eikä kuvaa sen edistämisen keinoja. (Rauramo 2008, 11 - 16.)

2.2 Työhyvinvoinnin edistäminen

Kun henkilöstö voi jollakin työpaikalla erityisen hyvin, se ei ole sattumaa, vaan pitkäjänteisen kehittämisen tulosta (Vehkasaari 2002, 1182). Työhyvinvointia tukevan työyhteisön ominaisuuksia ovat oikeudenmukaisuuden toteutuminen, osallistumisen mahdollisuus, syrjimättömyys, sukupuolten tasa-arvoisuus, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuus sekä eri-ikäisten ja monikulttuurisuuden huomioon ottaminen (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 6). Työhyvinvoinnin parantaminen onnistuu parhaiten siten, että työhyvinvointia edistävät hyvät käytännöt otetaan osaksi työpaikan normaalia toimintaa. Tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi avun saaminen muilta työyhteisön jäseniltä, selkeä vastuunjako, keskinäinen luottamus työyhteisön jäsenten kesken sekä esimiehen antama tunnustus. (Vehkasaari 2002, 1182.)

Työhyvinvointia voidaan työpaikoilla edistää mm. työsuojelun ja työterveyshuollon toimilla, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla sekä työtä, työoloja ja osaamista kehittämällä (STM 2009). Työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY) aloitettiin vuonna 1989. TYKY-toiminta sisältää toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on kehittää työkykyä, terveyttä, osaamista, hyvinvointia sekä työn tuottavuutta ja laatua. Nykyään toimintaa kutsutaan TYHY-toiminnaksi eli työhyvinvoinnin edistämistoiminnaksi. Onnistuakseen TYHY-toiminta vaatii

yhteistyötä, jossa työntekijällä ja työnantajalla on oma roolinsa. (Rauramo 2008, 24.)

Pyrittäessä lisäämään työhyvinvointia on syytä ottaa mukaan myös itse työn tarkoitus ja kohde, ei pelkästään irrallisia tekijöitä, kuten työntekijän ominaisuudet tai vaikutusmahdollisuudet. On yritettävä lisätä arkisen työn sujuvuutta ja poistaa sujuvuutta estäviä häiriötekijöitä. (Launis & Koli 2005, 363 - 364.) Tärkeää on myös tukea työntekijää työn ja työn vaatimusten hallinnassa (KT 2009, 4). Tätä edistetään antamalla työntekijälle mahdollisuus käyttää työssään laajasti omaa osaamistaan, antamalla hänelle mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä omaa työtään koskevaan päätöksentekoon (Laitinen 2008, 40, 44; KT 2009, 6). Työhyvinvointia lisää tutkitusti myös työn kokeminen merkityksellisenä (KT 2009, 6). Lisäksi työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa myönteisesti riittävällä työhön perehdyttämisellä, tiedottamisella ja työn oikeudenmukaisella jakamisella (Peltola 2008, 1). Muutostilanteissa johtamisen vaikutus työhyvinvointiin korostuu (KT 2009, 10).

Henkilökohtainen ohjaus ahdistavassa ongelmatilanteessa lisää työntekijän työhyvinvointia enemmän kuin muutosten tekeminen koko työympäristöön tämän ongelman vuoksi (Reynolds 1997, 93 - 102).

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön mukaan työhyvinvointitutkimuksen tavoitteena on mm. pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja työhön motivoituneisuutta sekä pidentää näin työntekijöiden elinikäistä työssäoloaika (STM 2005, 18). Tanskalaisen tutkimuksen mukaan erityisesti naisten ennenaikaista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä voidaan ehkäistä huolehtimalla heidän työhyvinvoinnistaan (Labriola ym. 2009, 778 - 80).

Työhyvinvoinnin kehittämisen apuna voidaan käyttää Työhyvinvoinnin portaat - mallia. Mallin kehittämisen tarkoituksena on ollut työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden löytyminen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman laatimisen helpottamiseksi. Malli on luotu vertailemalla olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja yhdistäen niiden sisältöä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Jokainen porrassisältö sisältää työhyvinvointiin vaikuttavia asioita

työntekijän ja organisaation näkökulmasta sekä aihealueeseen liittyviä arviointimenetelmiä. Mallissa on viisi porrasta: psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Ensimmäisellä portaalla työhyvinvoinnin tekijät kohdistuvat psykofysiologisiin perustarpeisiin, joihin kuuluvat mm. laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Tällä tasolla työterveyshuollon merkitys on suuri, samoin työn kuormituksella. Toisen portaan sisältö on turvallisuuden tarpeeseen liittyvät tekijät. Näitä ovat mm. turvallinen työympäristö, toimiva ja tasa-arvoinen työyhteisö, pysyvä työsuhde ja suunnitelmallinen työsuojelutoiminta. Kolmannella portaalla esitetään liittymisen tarvetta tukevat työhyvinvoinnin tekijät, kuten työpaikan yhteishenkeä lisäävät toimet, henkilöstöstä huolehtiminen, avoimuus ja luottamus sekä vaikuttamismahdollisuus omaan työhön. Neljännellä portaalla on arvostuksen tarvetta tukevat asiat, joita ovat hyvinvointia edistävät suunnitelmat, palkitseminen ja palkka, palautteen antaminen, toiminnan kehittäminen ja arviointi. Viidennellä portaalla ovat itsensä toteuttamisen tarpeen täyttymistä edistävät tekijät. Näitä ovat esim. oppimisen ja osaamisen tukeminen ja kehittäminen, oman osaamisen hyödyntäminen, sekä työympäristön ja työolojen viihtyvyys. (Rauramo 2008, 34 - 35.)

2.3 Muutos

Työelämässä muutokset ovat arkipäivää. Vakiintuneen, tasaisen työtoiminnan vaiheita rikkovat yhä useammin pitkät, peräkkäiset ja toisinaan päällekkäisetkin muutoksen vaiheet. Muutokset aiheuttavat ongelmia työn sujuvuuteen ja työn mielekkyyden kokemiseen. Turha, ylimääräinen työ lisääntyy ja siten myös kiire työssä. Epäonnistumisen kokemuksia tulee helposti enemmän kuin onnistumisen kokemuksia. Työntekijän jaksaminen ja työhyvinvointi vaarantuvat. (Mäkitalo 2009.)

2.3.1 Muutokseen sopeutuminen ja siitä selviäminen

Muutokseen sopeutuminen etenee vaiheittain. Muutosvastarintaa esiintyy eri vaiheissa, voimakkaimmillaan se on prosessin alussa. Lyhyen alkusokin jälkeen tulevat epävarmuus, pelko ja kiukku. Näihin liittyy tarve puolustautua, halu pitää kiinni tutusta tavasta. Uudelleensuuntautumisen vaiheessa nähdään mahdollisuuksia kehittää ja ottaa vastuuta sekä sisäistää uusia arvoja. (Tammi 2007, 6.)

Muutosvastarinta on luonnollinen osa mitä tahansa muutosprosessia. Onnistunut muutokseen sopeutuminen edellyttää henkilöltä mahdollisuutta ensin kieltäytyä. Muutoksen puolesta ja sitä vastaan puhuvat seikat on voitava pohtia selviksi. Muutoksesta selviämistä helpottaa aktiivinen työskentely. Kun muutokseen joutuva henkilö yrittää hankkia kaiken tavoitettavissa olevan tiedon, hänellä on paremmat mahdollisuudet tilanteen realistiseen pohdintaan kuin jos hän vain luottaisi kuulopuheisiin. Myös omien tunteiden oivaltaminen ja erittely helpottavat tilanteeseen asennoitumista. (Heiske 2005, 235 - 241.)

Muutoksesta selviäminen ei kuitenkaan riipu vain henkilöstä itsestään. Olennaista on, ettei muutoksia tule liian usein ja että ne perustellaan hyvin. Muutos on myös aina helpompaa, jos siihen ei liity henkilölle tärkeiden perusarvojen muuttamista. Asenteellisesti syvälle menevät muutokset vievät aikaa. Siksi henkilö saattaa tuntea olonsa kovin hankalaksi muutoksissa, jotka ulkopuolisen mielestä eivät ole kovin suuria. Syynä ahdistavuuteen voi olla myös tunne siitä, että muutos tulee vain ulkoa ja se on pakollista, ilman että henkilö kokee sen perustelluksi ja oman toimintansa kannalta hyödylliseksi. Muutokseen sopeutumiseen ja siitä selviämiseen vaikuttavat siis sekä henkilön oma toiminta että ulkoiset olosuhteet. (Heiske 2005, 235 - 241.)

Muutoksen onnistumisen ratkaisee luottamus. Luottamusta rakennetaan avoimuudella, lupauksen pitämisellä ja sitoutuneisuudella sekä selkeitä ja hyväksytyjä toimintatapoja noudattamalla. Myös oikea-aikainen tiedonsaanti lisää luottamusta. (Leinikki 2008, 1.)

2.3.2 Organisaatiomuutos

Organisaatiomuutos tarvitsee viisi tekijää onnistuakseen. Ne ovat muutostarpeen määrittely, yhteisen näkemyksen luominen, muutoskyvystä huolehtiminen, ensimmäiset toimenpiteet ja uuden toimintatavan ankkurointi käytäntöön. (Valpola 2007, 9 - 12.)

Muutostarpeen hyväksyminen on perusta koko muutosprosessin käynnistymiselle. Muutostarve kertoo kaikille, miksi muutos on tarpeellinen ja mitä sillä tavoitellaan. Mikäli muutostarvetta ei ole tunnustettu ja määritelty, on työntekijöiden vaikea innostua, osallistua ja sitoutua. Jos muutosprosessin eri vaiheissa ei uskota organisaation johtoon tai epäillä heidän vaikuttimiaan, putoaa muutokselta pohja. (Valpola 2007, 9 - 12.)

Yhteisen näkemyksen syntyminen ja muutoksen ymmärtäminen sekä uuden oppiminen edellyttävät, että henkilöstö saa riittävästi tietoa muutoksen tarkoituksesta (Luomala 2008, 73). Työyhteisössä tarvitaan aikaa keskusteluille ja mielipiteiden vaihdolle. Esimiehen on tiedettävä riittävästi muutoksen tarkoituksesta, jotta hän osaa vastata työntekijöiden kysymyksiin ja perustella muutoksen mielekkyyden. Muutoksen toteuttamiseen sitoutuminen edellyttää myös, että työntekijällä itsellään on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa tulevaan muutokseen. (Järvinen 2001, 56 - 59.)

2.3.3 Organisaatiokulttuurin muutos

Organisaatiokulttuurilla on monia eri määritelmiä. Niitä yhdistää näkemys kulttuurista organisaation yhteisenä käsityksimaailmana, jonka sen jäsenet ovat kehittäneet ja omaksuneet. Organisaatiokulttuuri vaikuttaa yhteisössä kaikkeen sen toimintaan. (Kuosmanen 2007, 37, 39 - 40.)

Organisaatiokulttuurin muuttaminen on monin verroin vaikeampaa kuin strategian muuttaminen. (Kuosmanen 2007, 37, 39 - 40.) Organisaatiomuutoksissa eri ammattiryhmien sisäiset toimintakulttuurit vaikeuttavat muutosprosessia (Wiili-Peltola 2005, 23). Myös kuntaliitoksissa esiintyy vanhojen organisaatiokulttuurien yhteentörmäyksiä (Kärkkäinen 2005).

Siksi muutosprosesseissa tulisi panostaa erityisesti yhteisten pelisääntöjen ja toimintakulttuurin syntymiseen (Vierola 2009, 7).

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tutkimuskohteena olivat ne entisen Rymättylän, Merimaskun ja Velkuan kunnan työntekijät, joista kuntaliitoksen yhteydessä tuli osa Naantalin kaupungin henkilökuntaa. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville, miten kuntaliitos on vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa sekä miten he toivovat työhyvinvointiaan ylläpidettävän ja edistettävän. Tarkoituksena oli myös, että tätä opinnäytetyötä voidaan käyttää hyväksi Naantalin henkilökunnan tulevia työhyvinvointisuunnitelmia laadittaessa. Lisäksi toivottiin, että tämän opinnäytetyön tulokset ovat hyödynnettävissä tutkijoiden omissa työyhteisöissä.

Tutkimusongelmat olivat:

- Millaisina työntekijä kokee kuntaliitoksen jälkeen tapahtuneet muutokset?
- Miten työntekijä kokee kuntaliitoksen vaikuttaneen hänen työhönsä?
- Miten työntekijä kokee yhteistyön toimivan omassa työyksikössään sekä saman alan työyksiköiden välillä?
- Miten työntekijä kokee turvallisuuden ja arvostuksen työssään muuttuneen kuntaliitoksen myötä?
- Miten riittävänä työntekijä kokee työhyvinvointia edistävän toiminnan?
- Miten työntekijä toivoo työhyvinvointiaan edistettävän ja/tai ylläpidettävän?

4 Opinnäytetyön empiirinen toteuttaminen

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksemme edusti empiiristä tutkimusta. Empiirisessä tutkimuksessa tutkimuksen kohde on realistinen asia, josta hankitaan uutta tietoa jollakin järjestelmällisellä tiedonhankintamenetelmällä. Empiirinen tutkimus voidaan

edelleen jakaa kahteen osaan: kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 64-65.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa edetään vaiheittain. Kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä ovat muun muassa yleispätevyys ja objektiivisuus. Kvantitatiivinen tutkimus on luonteeltaan deduktiivinen: edetään yleisestä yksittäistapaukseen. (Hirsijärvi ym. 2009, 139.) Tutkimuksen tarkoitus voi olla esimerkiksi kuvaileva tai selittävä. Tämä tutkimustyö oli luonteeltaan kuvaileva. Kuvailevan tutkimuksen tarkoituksena on esittää tarkkoja kuvauksia henkilöistä tai tapahtumista sekä dokumentoida ilmiöstä keskeisiä piirteitä. (Hirsijärvi ym. 2009, 139 – 159.)

Tutkimusmenetelmän valintaa ohjaa pääsääntöisesti se, millaista tietoa etsitään ja ketkä ovat kohderyhmänä. Kyselylomakkeella saadaan selville esimerkiksi, mitä tutkittavat ajattelevat, tuntevat tai kokevat. Kysely on survey- tutkimuksen keskeinen menetelmä. Englanninkielinen sana "survey" tarkoittaa sellaista kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoa, jossa aineistoa kerätään standardoidusti ja jossa kohdehenkilöt muodostavat otoksen määrätystä perusjoukosta. Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla voidaan kerätä paljon asioita yhdellä kertaa. Kyselytutkimus säästää myös aikaa ja vaivaa. (Hirsijärvi ym. 2009, 179 - 184, 193.)

Tämä tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Tutkimusmenetelmäksemme valitsimme kvantitatiivisen tutkimuksen, koska halusimme saada vastaustulokset tilastolliseen muotoon ja halusimme analysoida eri muuttujia sekä niiden välisiä suhteita. Päädyimme kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään myös, koska siinä käytettävän kyselylomakkeen avulla tutkimukseen on helppo osallistua ja vastaajien anonymiteetti on helpompi säilyttää. Kvantitatiivista tutkimusta edustivat kyselylomakkeen monivalintakysymykset. Tutkimuksessa käytimme myös kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivista tutkimusta edusti kyselylomakkeen avoin kysymys. Valitun menetelmän vuoksi tutkimuksen aikataulu ja kustannukset olivat helposti arvioitavissa. Menetelmän valintaan vaikutti paljon myös otoksen laajuus.

Kyselylomakkeen lähteenä käytettiin Työterveyslaitoksen (1996) kehittämää mittaria, jossa käsitellään henkilöstön hyvinvointia. Lomaketta on käytetty aikaisemmin työhyvinvointitutkimuksissa (Vahtera ym. 2002; Laitinen, 2008). Mittaria ei ole käytetty tässä tutkimuksessa sellaisenaan, vaan siitä otettiin mukaan vain osa kysymyksistä täydentäen niitä lisäkysymyksillä. Kyselylomakkeessa oli strukturoituja kysymyksiä ja yksi avoin kysymys. Kyselylomake jaettiin viiteen aihealueeseen: taustatiedot, muutokseen suhtautuminen, työ ja työyhteisö, tyytyväisyys työssä koettuun turvallisuuteen ja arvostukseen sekä työhyvinvointia edistävä toiminta. Monivalintakysymyksiin vastattiin ympyröimällä sopiva vaihtoehto. Asteikkoihin eli skaaloihin perustuvissa kysymyksissä esitettiin väittämiä. Väittämiä kuvattiin 5- ja 7-asteisella Likert -asteikolla, josta vastaaja valitsi ympyröimällä sen vaihtoehdon, mikä parhaiten kuvaa hänen mielipidettään. Avoimen kysymyksen jälkeen oli jätetty tilaa vastausta varten. (Hirsijärvi ym. 2009, 187 – 189.)

Kyselylomake esitettiin tutkijoiden omissa työyhteisöissä. Tutkijat pyysivät kirjallisesti kommentoimaan kysymyksiä, mikäli ne tuntuivat testaajista epäselviltä tai muutoin hankalilta vastata. Palautteen mukaan kyselylomaketta muokattiin, tarkennettiin ja ohjeistettiin eri tavalla.

4.2 Tutkimusaineiston keruu ja analysointi

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä oli Naantaliin vuonna 2009 liitettyjen Merimaskun, Rymättylän ja Velkuan kuntien koko henkilöstö (N = 148). Tiedot henkilöstön lukumäärästä saatiin PARANEE-hankkeen yhdyshenkilöltä. Tutkimusaineisto kerättiin helmikuun 2010 alussa, vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Kyselylomakkeet ja palautusosoitetarralla sekä postimerkillä varustetut kirjekuoret toimitettiin vastaajille tammi-helmikuun 2010 vaihteessa. Kyselylomakkeeseen liitettiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, luottamuksellisuudesta ja vapaaehtoisuudesta. Saatekirjeessä oli tutkijoiden yhteystiedot, jotta kyselyyn vastaaja olisi halutessaan saanut lisätietoja tutkimuksesta.

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten tekeminen on tutkimusprosessin tärkein asia. Yleisenä ohjeena pidetään sitä, että aineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman nopeasti kyselylomakkeiden palautuksen jälkeen. Strukturoidulla lomakkeella kerätty aineisto voidaan analysoida heti, kun kaikki lomakkeet on palautettu. Tulosten luettavuutta ja ymmärrettävyyttä on hyvä havainnollistaa taulukoilla, joissa esitetään numerotietoja. Sanallista esitystä käytetään sarakkeiden otsikoissa ja johtosarakkeessa. Taulukon otsikon tulee olla sellainen, että asiasta kiinnostunut voi vain taulukoita tutkimalla saada käsityksen niiden sisällöstä. (Hirsjärvi ym. 2009, 221 - 230.)

Kyselylomakkeita vietiin jaettavaksi kohderyhmälle yhteensä 148, mutta kyselylomakkeen vastaanottajiksi suostui yhteensä 142. Määräaikaan mennessä palautettiin 67 vastattua lomaketta, joista yksi hylättiin, koska vastaaja työskenteli ennen kuntaliitosta Naantalın kaupungin palveluksessa. Viikko määräajan päättymisen jälkeen palautui vielä kaksi vastattua kyselylomaketta, puolitoista viikkoa määräajan päättymisen jälkeen yksi vastattu kyselylomake sekä kolme viikkoa määräajan päättymisen jälkeen kaksi vastattua kyselylomaketta. Opinnäytetyön valmistumisen tiukan aikataulun vuoksi vastausten analysointi oli aloitettu mahdollisimman pian määräajan päättymisen jälkeen ja siksi viisi määräajan jälkeen palautunutta lomaketta eivät ehtineet mukaan tutkimukseen. Määräaikaan palautettuja, hyväksytyjä kyselylomakkeita oli siis 66 kappaletta. Vastausprosentti oli 46 % (142 lomaketta).

Aineiston keräämisen jälkeen kaikki määräpäivään mennessä palautetut vastauslomakkeet numeroitiin. Strukturoitujen kysymysten vastaukset syötettiin SPSS-ohjelmaan, jolla ne analysoitiin. Aineistosta tarkasteltiin frekvenssejä, prosentuaalisia jakautumia, keskiarvoja, keskihajontoja, keskiarvomuuuttujia ja tilastollista merkitsevyyttä. Tulokset kuvailtiin niiden sisällön mukaisesti sekä esitettiin myös kuvioina ja taulukkoina.

Keskihajonta ilmoittaa sen, kuinka kaukana saadut arvot ovat keskiarvosta (Ernvall ym. 2002, 41). Mitä pienempi keskihajonta on, sitä merkittävämpi eli

yksimielisempi saatu tulos on. Keskiarvomuuttuja saadaan siten, että lasketaan kaikkien haluttujen muuttujien arvot yhteen ja lasketaan näin saadusta arvosta keskiarvo. Ennen keskiarvomuuttujan muodostamista on varmistettava, että kaikkien muuttujien asteikossa pieni arvo tarkoittaa samaa ja suuri arvo samaa, esimerkiksi että pieni arvo tarkoittaa aina jotakin kielteistä ja suuri arvo jotakin myönteistä. Jos näin ei ole, pitää ensin kääntää poikkeavat asteikot samansuuntaisiksi kuin muut ja vasta sitten voi muodostaa keskiarvomuuttujan. On myös varmistettava, että yhdistettävät muuttujat mittaavat samantyyppistä asiaa. Jos näin ei ole, ei keskiarvomuuttujaa ole järkevää muodostaa. Muuttujien sisäisen johdonmukaisuuden ilmoittaa niin sanottu Cronbachin alfa –kerroin. Jos Cronbachin alfa –kerroin on suurempi kuin 0,6, mittaavat yhdistettävät muuttujat tarpeeksi samantyyppistä asiaa ja keskiarvomuuttujan luomista voidaan suositella. (Ernvall ym. 2002, 157 – 158.)

Avoimen kysymyksen vastaukset analysoitiin sisällön analyysillä ja saadut tulokset luokiteltiin. Sekä strukturoitujen kysymysten että avoimen kysymyksen vastausten analyysissä voitiin erotella tutkimusongelman kannalta olennainen aines, josta tehtiin tulkinnat ja johtopäätökset.

4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettiset vaatimukset edellyttävät vastuullisuutta. Hirsjärven ym. (2009, 23 - 27) mukaan jo tutkimusaiheen valinta on eettinen ratkaisu. Tutkimuskohteen valinnassa pohditaan, kenen ehdoilla tutkimukseen ryhdytään. Uusitalon (1997, 57) mukaan tutkijoiden henkilökohtainen kiinnostus tutkimusaihetta kohtaan parantaa tutkimuksen onnistumista.

Tutkijoiden kiinnostus aiheeseen heräsi opintoihin liittyvää projektityötä tehdessä. Lisäksi opinnäytetyö liittyy meneillään olevaan PARANEE-hankkeeseen, joten erillistä tutkimuslupaa ei tarvittu.

Yksilöihin kohdistuvissa tutkimuksissa kaikilla täytyy olla oikeus pysyä nimettömänä. Tutkimus ei saa sisältää mitään sellaista huomioitavaa piirrettä tai

ominaisuutta, jonka perusteella vastaajan identiteetti on tunnistettavissa. (Soininen 1995, 129 - 130.)

Tämän tutkimuksen vastaukset kerättiin nimettöminä, joten vastaajien henkilöllisyys ei paljastu. Myös kyselyyn vastaavien yksityisyys säilyi, koska tutkijat eivät antaneet henkilökohtaisesti kyselylomaketta vastaajille. Vastaukset palautettiin tutkijoille postin välityksellä suljetussa kirjekuoressa.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tarkastelemalla sitä, miten yleistettävää, pätevää ja käyttökelpoista tietoa tutkimuksessa saadaan. Mittausvälineen luotettavuudella tarkoitetaan mittarin reliabiliteettia eli mittausvirheettömyyttä sekä validiutta eli pätevyyttä. (Soininen 1995, 119 - 120; Krause & Kiikkala 1996, 129 - 130.)

Kyselytutkimuksen haittoina ovat useasti aineiston pinnallisuus ja tutkimuksen teoreettinen vaatimattomuus. Lisäksi haittana on tietämättömyys siitä, miten vakavasti vastaajat tutkimukseen suhtautuvat ja ovatko he rehellisiä vastatessaan kysymyksiin. Vastaajat voivat käsittää kysymykset eri tavalla kuin tutkijat ovat ajatelleet. Tutkijoiden on osattava tulkita vastaukset oikein ja hallittava käytössä olevat analysointimenetelmät. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Kyselytutkimuksen haittoja pyrittiin vähentämään käyttämällä Työterveyslaitoksen kehittämää hyvinvointimittaria kyselylomakkeen pohjana. Lisäksi lomake esitettiin tutkijoiden työyhteisöissä. Yksi tutkijoista on perehtynyt SPSS-ohjelmaan, jolla analysointi tehtiin.

Tämän tutkimuksen kohderyhmä oli pieni, joten tutkimustuloksia ei voi yleistää koko kuntasektorin henkilöstöön, mutta tuloksia voidaan verrata aikaisempiin tutkimuksiin ja pitää suuntaa antavana.

5 Opinnäytetyön aikataulu

Opinnäytetyön ideavaihetta varten aikaisempaan kirjallisuuteen tutustuminen aloitettiin marraskuussa ja jokainen tutkija palautti oman kirjallisen esityksensä 27.11.2009 Optimaan. Ideavaiheen pohjalta käytiin vertaiskeskustelu verkossa

ja keskustelun jälkeen opinnäytetyön ohjaajat antoivat omat palautteensa. Palautteiden pohjalta tehtiin korjaukset ideavaiheen kirjalliseen esitykseen, joka palautettiin tammikuun alussa ohjaajille.

Joulukuun aikana haettiin taustatietoja ja mittaria tutkimusta varten. Opinnäytetyö tehtiin neljän hengen ryhmänä. Suunnitelmavaiheen kirjoittaminen jaettiin neljään osa-alueeseen, jokaiselle tutkijalle oma osuus. Suunnitelmavaihe tuli palauttaa Optimaan viimeistään 11.1.10. Suunnitelmavaiheen kirjallisten esitysten pohjalta käytiin suunnitelmaseminaarit verkkokeskusteluna 11.1. – 15.1.10.

Saatujen palautteiden pohjalta tehtiin tarvittavat muutokset ja sen jälkeen toimitettiin kyselylomakkeet kohderyhmälle. Aikataulu kyselylle oli tammi-helmikuun vaihe. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Aineiston analysointi tehtiin heti vastausten palauttamisen jälkeen helmikuussa ja opinnäytetyö valmistui huhtikuussa 2010.

6 Tutkimustulokset

Kyselylomakkeen strukturoidut vastaukset analysoitiin SPSS-statistics –tilasto-ohjelmalla. Lomakkeen 5-portaiselle kysymysasteikolle ”täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – ei samaa eikä eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä” annettiin vastaavat arvot 5 – 4 – 3 – 2 – 1, kun vastauksia syötettiin tilasto-ohjelmaan. Lomakkeen 7-portaisen kysymysasteikon ”erittäin tyytyväinen – siltä väliltä – erittäin tyytymätön” vastaukset syötettiin tilasto-ohjelmaan sellaisinaan eli arvoilla 7 – 6 – 5 – 4 – 3 – 2 – 1.

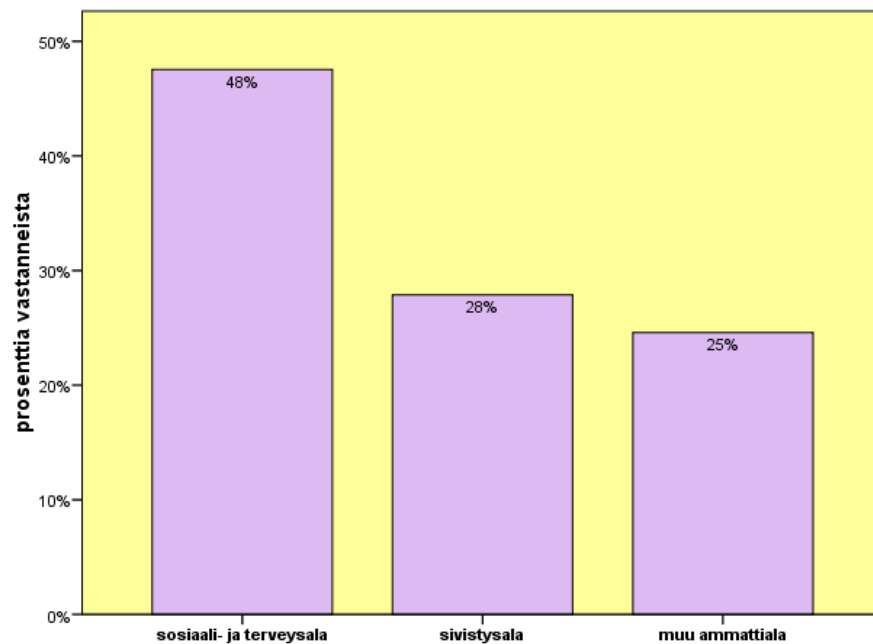
6.1 Taustamuuttujat

6.1.1 Ammattiala

Kyselylomakkeessa oli ammattialaa varten varattu tyhjä tila, johon vastaaja itse kirjoitti halutun tiedon. Vastaukset olivat hyvin erimuotoisia ja eritasoisia, esimerkkeinä sosiaalitoimi, kotihoito, hoitotyö, sivistystoimi, opetus, koulutus,

luokanopettaja. Suurin osa vastauksista sijoittui joko sosiaali- ja terveysalan (29 kpl) tai sivistysalan (17 kpl) nimikkeen alle. Päivähoito sijoitettiin edellä mainitun ja kirjastoala viimeksi mainitun nimikkeen alle. Loput vastaukset muodostivat pienempiä ryhmiä: toimisto (4 kpl), ympäristövirasto (3 kpl), hallinto (2 kpl), siivous (2 kpl), tekninen ala (2 kpl), ruokahuolto (1 kpl) ja yksi epäselvästi kirjoitettu vastaus. Jotta taustatietojen ja muuttujien keskinäinen vertailu olisi mahdollista, muodostettiin ammattialoista kolme luokkaa: sosiaali- ja terveysala, sivistysala ja muu ammattiala. Viisi vastaajaa ei ollut ilmoittanut ammattialaansa.

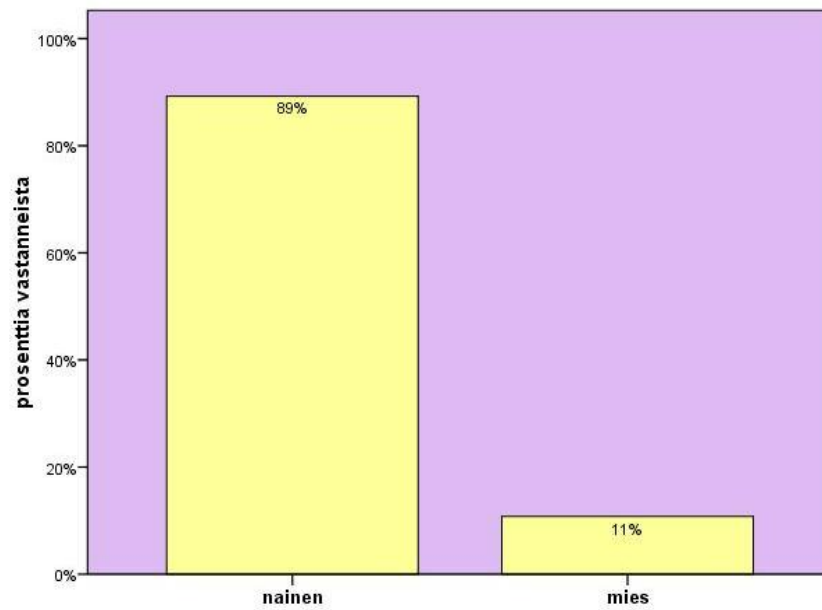
Vastanneista 48 % työskenteli sosiaali- ja terveysalalla, 28 % sivistysalalla ja 25 % muulla ammattialalla, kuvio 1. Koska kuviossa prosenttiluvut on pyöristetty kokonaisluvuiksi, näyttää prosenttien yhteissumma yli 101 %.



Kuvio 1. Ammattialat luokiteltuina.

6.1.2 Sukupuolijakauma

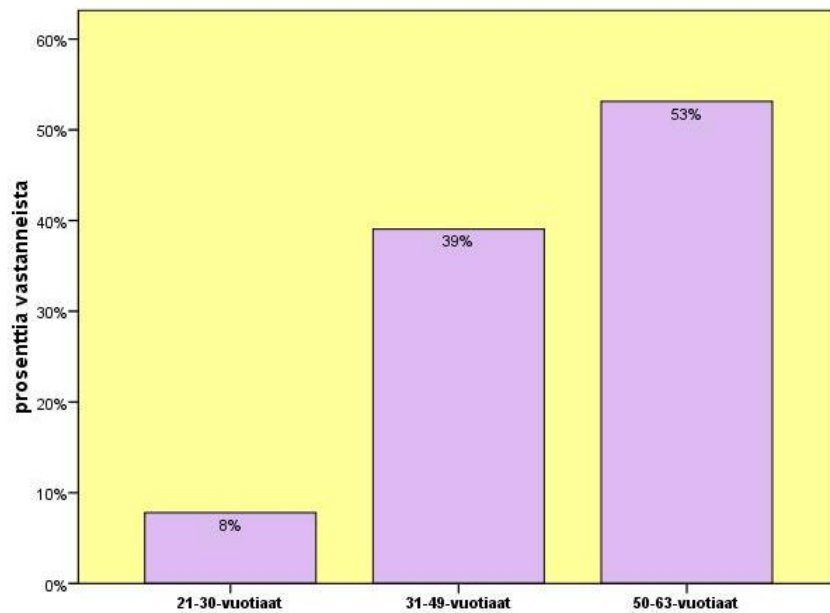
Vastanneista naisia oli 58 ja miehiä 7 (kuvio 2). Yksi vastaajista ei ilmoittanut sukupuoltaan.



Kuvio 2. Vastanneiden sukupuoli.

6.1.3 Ikäjakama

Kaikki vastaajat kahta lukuun ottamatta ilmoittivat ikänsä. Vastanneiden ikää tarkasteltaessa huomattiin, että yli 50-vuotiaat olivat enemmistönä ja 30-vuotiaat sekä sitä nuoremmat vähemmistönä. Tämän asian havainnollistamiseksi ja muuttujiin vertailun helpottamiseksi vastaajat jaettiin iän mukaan kolmeen luokkaan: 21-30-vuotiaat, 31-49-vuotiaat ja 50-63-vuotiaat (kuvio 3).

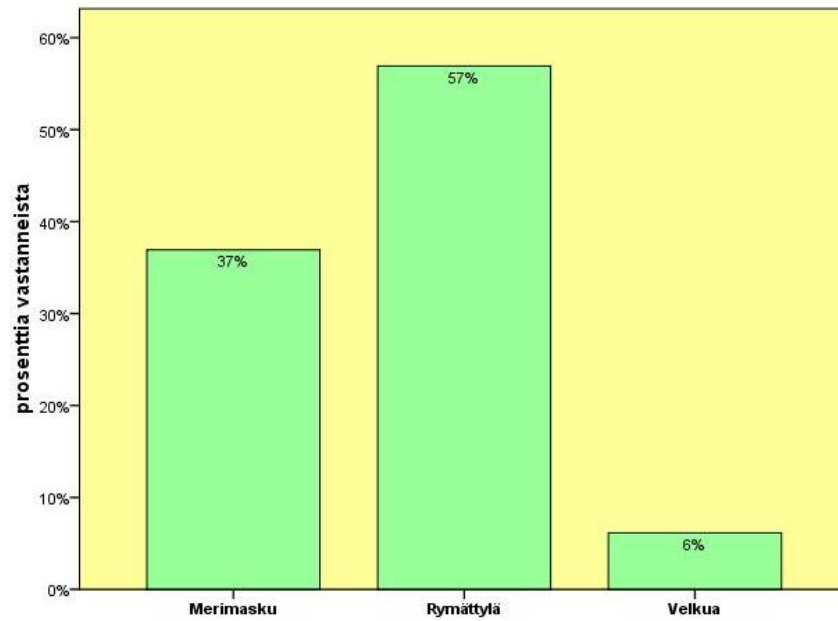


Kuvio 3. Vastanneiden ikä.

Yli puolet vastanneista oli yli 50-vuotiaita ja alle kymmenesosa oli 30-vuotiaita tai sitä nuorempia.

6.1.4 Palvelukunta ennen kuntaliitosta

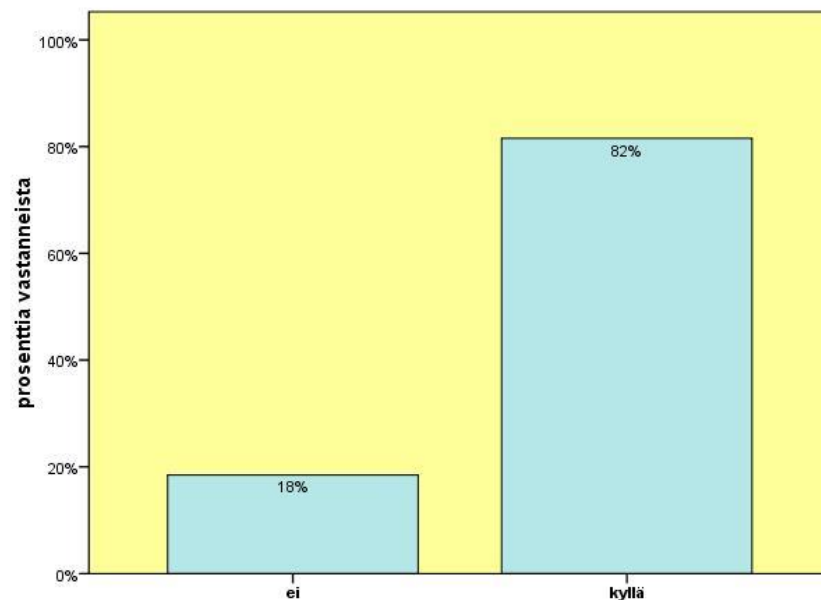
Kaikki vastaajat yhtä lukuun ottamatta ilmoittivat kuntaliitosta edeltäneen palvelukuntansa. Vastanneista yli puolet (57 %) oli työskennellyt Rymättylän kunnan palveluksessa ennen kuntaliitosta, runsas kolmasosa (37 %) Merimaskun kunnan palveluksessa ja vain 6 % Velkuan kunnan palveluksessa ennen kuntaliitosta (kuvio 4).



Kuvio 4. Vastanneiden palvelukunta ennen kuntaliitosta.

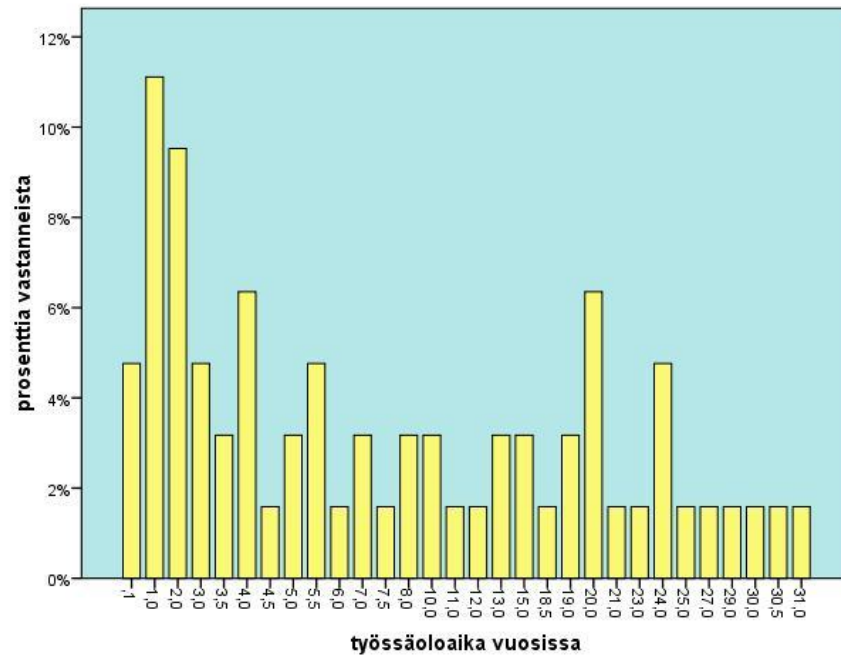
6.1.5 Työtehtävän muutos ja työskentelyaika nykyisessä tehtävässä

Vastanneista vain vajaan viidenneksen työtehtävä oli muuttunut kuntaliitoksen myötä (kuvio 5). Yhdestä kyselylomakkeesta vastaus puuttui.

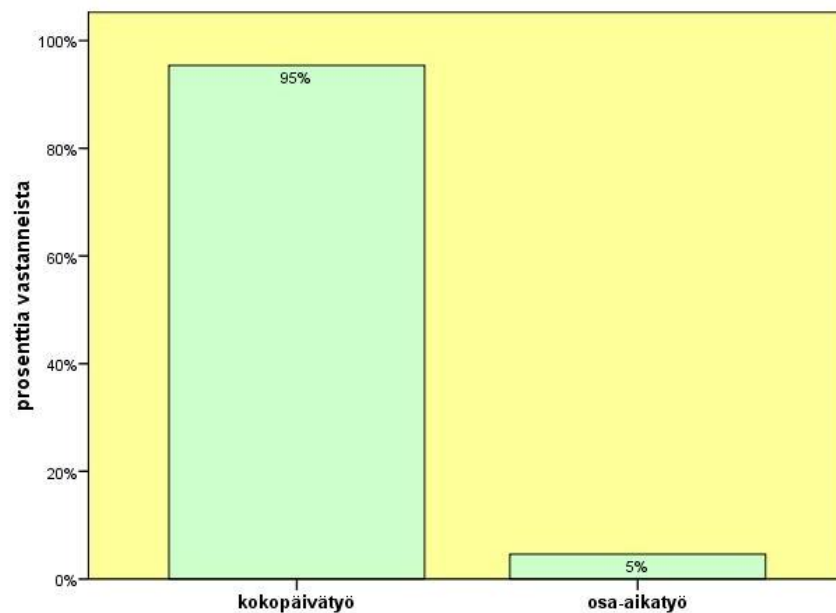


Kuvio 5. Työtehtävä sama kuin ennen kuntaliitosta.

Vastanneista runsas neljännes oli ollut nykyisessä työtehtävässä kaksi vuotta tai lyhyemmän ajan (kuvio 6). Kolmesta lomakkeesta vastaus puuttui.



Kuvio 6. Toiminut nykyisessä työtehtävässä.



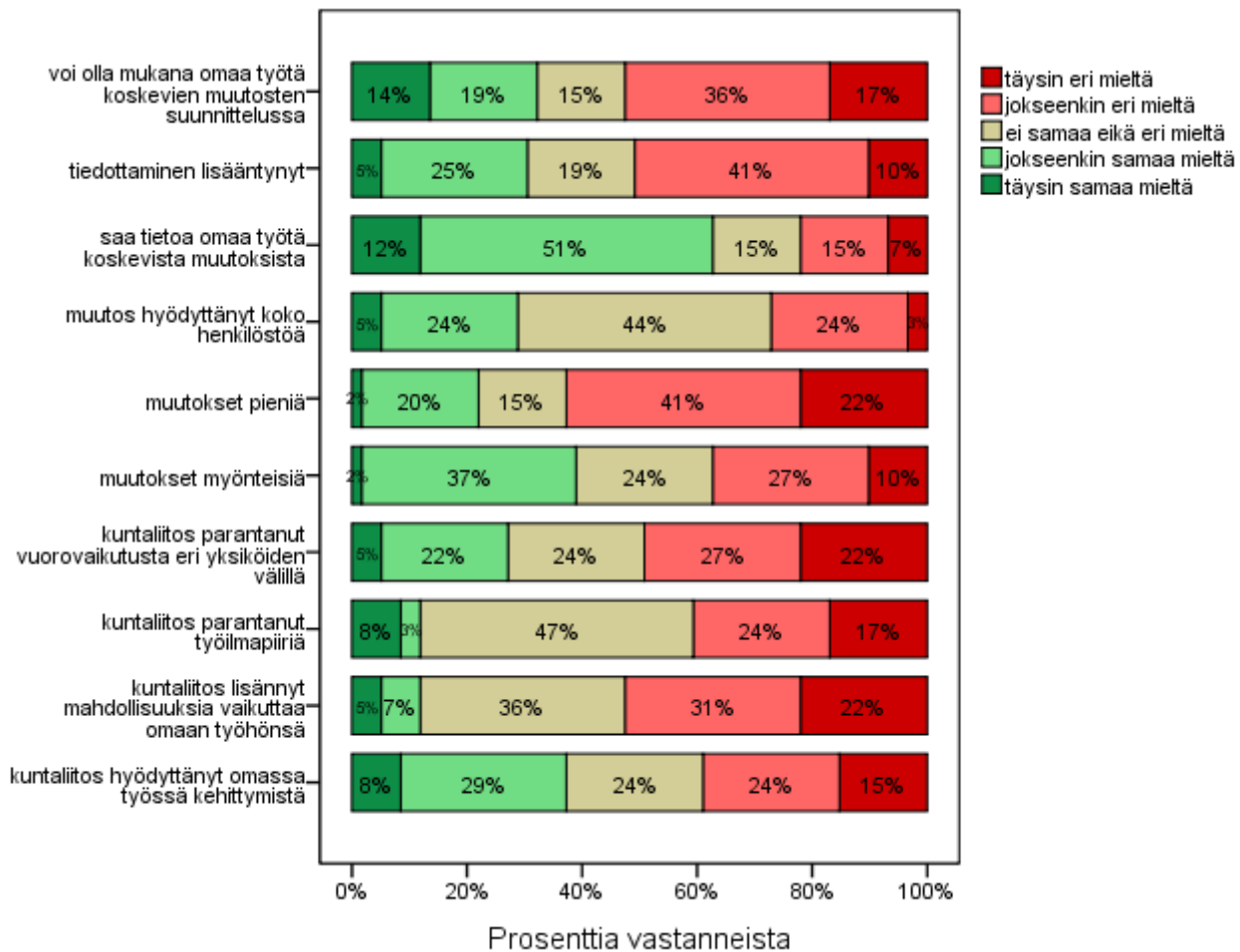
Kuvio 7. Työn laatu.

Suurin osa vastanneista oli kokopäivätyössä (kuvio 7). Yhdestä lomakkeesta vastaus puuttui.

6.2 Muutokseen suhtautuminen

Työntekijöiden suhtautumista kuntaliitoksen jälkeisiin muutoksiin selvitettiin 10 väittämällä (kuvio 8).

Vastaajista 53 % oli eri mieltä siitä, että saa olla mukana omaa työtään koskevien muutosten suunnittelussa. Vastaajista 51 % sai jonkin verran ja 12 % tarpeeksi tietoa tulevista muutoksista omassa työssään, kuitenkin tiedottaminen oli vastaajista 51 prosentin mukaan huonontunut kuntaliitoksen jälkeen. Muutoksen hyödyllisyyttä kunnan koko henkilöstön kannalta kysyttäessä vastaajien mielipiteet jakoutuivat melko tasaisesti hyödyllisyyden (29 %) ja hyödyttömyyden (27 %) kesken. Vastaajista 39 % koki kuntaliitoksen olleen hyödyllinen omassa työssä kehittymisen kannalta, toisaalta 37 % vastaajista koki asian olevan päinvastoin. Mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä koki 53 % vastaajista huonommaksi kuin ennen. Kuntaliitoksen jälkeiset muutokset olivat olleet vastaajista 63 prosentin mukaan merkityksellisiä, muutokset olivat olleet 39 prosentin mielestä myönteisiä. Vastaajista 41 % oli sitä mieltä, että kuntaliitos oli huonontanut työilmapiiriä. Työyksiköiden välisen vuorovaikutuksen parantumisesta kysyttäessä vain 11 % vastaajista koki sen parantuneen.



Kuvio 8. Suhtautuminen kuntaliitoksen jälkeisiin muutoksiin.

Työntekijöiden suhtautumista kuntaliitoksen jälkeisiin muutoksiin mittaavista muuttujista muodostettiin keskiarvomuuttuja, jonka arvoksi saatiin 2,77. Tämän arvon mukaan kuntaliitoksen jälkeiset muutokset koettiin keskimäärin neutraaleina. Keskihajonnan arvoksi saatiin 0,75, joten kokemuksissa oltiin myös melko yksimielisiä.

Keskiarvomuuttujaa verrattiin seuraavien taustamuuttujien kanssa: palvelukunta ennen kuntaliitosta, ammattiala, ikäluokka. Taulukoissa 1, 2 ja 3 N on vastausten lukumäärä. Asteikkona 1-5, jossa arvo 5 merkitsee myönteisintä suhtautumista muutokseen.

Taulukko 1. Palvelukunnan vaikutus muutokseen suhtautumiseen.

muutokseen suhtautuminen					
palvelukunta					
ennen					
kuntaliitosta	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
Merimasku	24	2,97	,56	2	5
Rymättylä	37	2,57	,82	1	4
Velkua	4	3,43	,32	3	4
Yhteensä	65	2,77	,75	1	5

Taulukko 2. Ammattialan vaikutus muutokseen suhtautumiseen.

muutokseen suhtautuminen					
ammattiala	Keskiarvo	N	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
sosiaali- ja terveysala	2,52	29	,79	1	4
sivistysala	2,92	17	,64	2	4
muu ammattiala	3,06	15	,72	2	5
Yhteensä	2,76	61	,76	1	5

Taulukko 3. Ikäluokan vaikutus muutokseen suhtautumiseen.

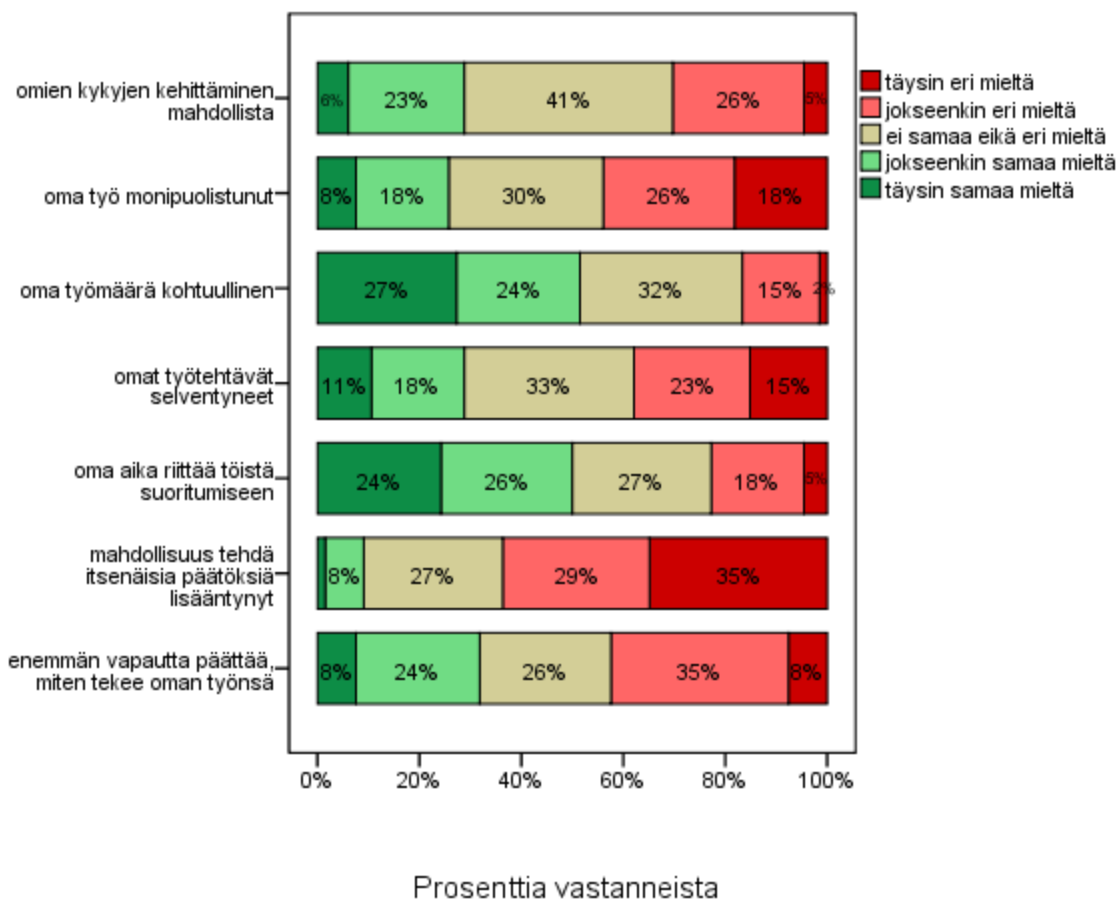
muutokseen suhtautuminen					
ikäluoka					
t	Keskiarvo	N	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
21-30	2,38	5	1,08	1	4
31-49	2,82	25	,66	2	4
50-63	2,81	34	,78	1	5
Yht.	2,78	64	,76	1	5

Vastaajista myönteisimmin kuntaliitoksen jälkeisiin muutoksiin suhtautuivat entiset Velkuan kunnan työntekijät, muun ammattialan edustajat sekä yli 30-vuotiaat. Kielteisimpinä muutoksia pitivät entiset Rymättylän kunnan työntekijät, sosiaali- ja terveysalan työntekijät sekä alle 31-vuotiaat. Velkuan työntekijät olivat yksimielisimpiä kuntaliitoksen jälkeisiin muutoksiin suhtautumisessaan, kun taas Rymättylän työntekijöiden mielipiteet poikkesivat toisistaan enemmän kuin Velkuan ja Merimaskun. Myös alle 31-vuotiaiden mielipiteet olivat selkeästi enemmän hajallaan kuin muiden ikäluokkien. Ammattialojen välillä ei ollut merkittäviä eroja mielipiteiden hajonnassa.

6.3 Kuntaliitoksen vaikutus työhön

Kuntaliitoksen vaikutusta omaan työhön selvitettiin 7 väittämällä (kuvio 9). Analyysivaiheessa oli käännettävä kolme väittämää kielteisestä myönteiseksi : Väittämä ”Minulla on vähemmän vapautta päättää, miten teen työni” käännettiin väittämäksi ”Minulla on enemmän vapautta päättää, miten teen oman työni”. Väittämä ”Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää” käännettiin väittämäksi ”Oma työmääräni on kohtuullinen”. Väittämä ”Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi” käännettiin väittämäksi ”Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi”.

Kuntaliitoksen jälkeen mahdollisuus omien kykyjen kehittämiseen oli vastaajista vajaan kolmasosan mukaan (29 %) parantunut ja vajaan kolmasosan mukaan (30 %) huonontunut. Oman työn monipuolisuuden lisääntymistä kysyttäessä vain neljäsosa (26 %) vastaajista oli sitä mieltä, että sai tehdä aikaisempaa enemmän erilaisia asioita. Vastaajista puolet (51 %) oli tyytyväinen nykyiseen työmääräänsä ja siitä suoriutumiseen vastaajista puolella (50 %) oli mielestään riittävästi aikaa. Oma työtehtävä oli runsaan kolmasosan mielestä (39 %) selkiytynyt kuntaliitoksen jälkeen. Mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä työssä oli vähentynyt kahden kolmasosan mielestä (64 %) ja vajaa puolet vastaajista (43 %) koki aikaisempaa vähemmän vapautta päättää oman työnsä tekemisestä.



Kuvio 9. Nykyinen työ verrattuna aikaan ennen kuntaliitosta.

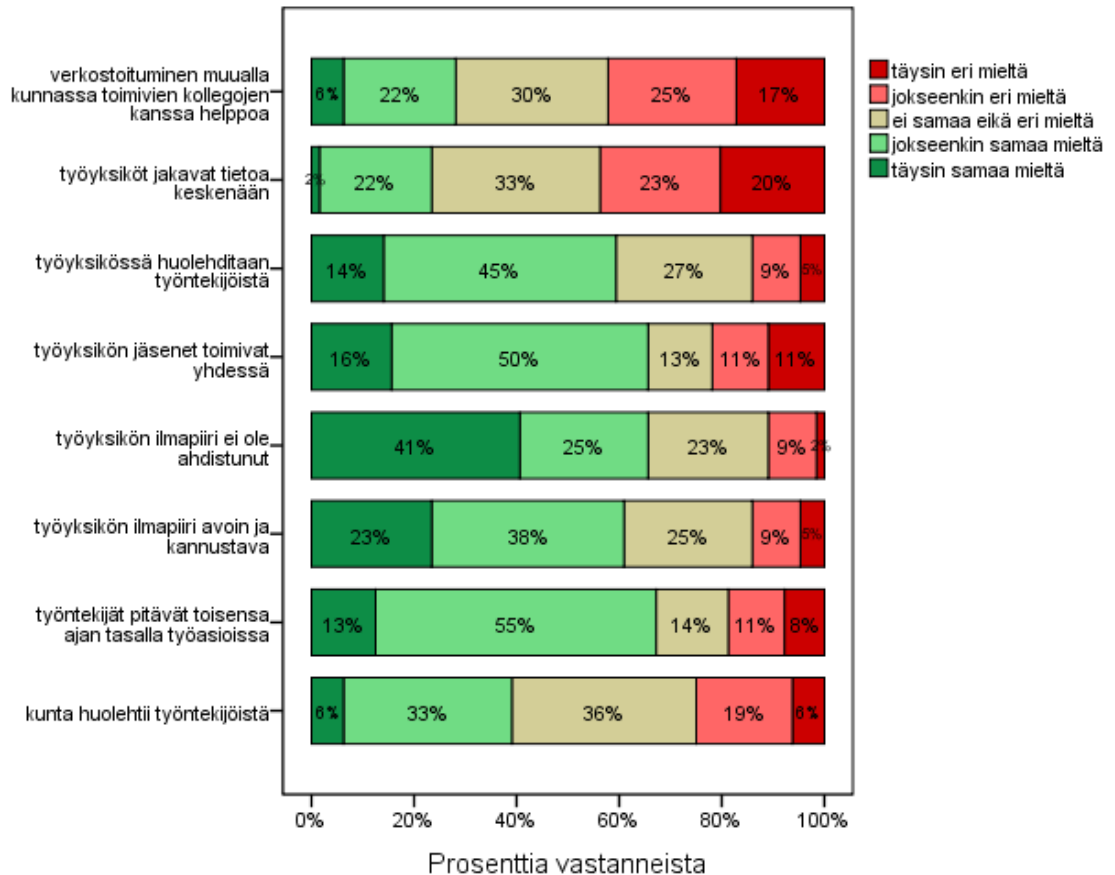
Kuntaliitoksen vaikutusta omaan työhön mittaavista muuttujista ei ollut järkevää muodostaa keskiarvomuuttujaa, sillä Cronbachin alfa-kerroin oli $< 0,6$.

6.4 Yhteistyö omassa työyksikössä ja saman alan työyksiköiden välillä

Yhteistyötä työyksikön sisällä ja saman alan työyksiköissä koko kunnan alueella selvitettiin 8 väittämällä (kuviot 10). Analyysivaiheessa käännettiin väittämä ”Työyksikön ilmapiiri on ahdistunut” väittämäksi ”Työyksikön ilmapiiri ei ole ahdistunut”.

Verkostoitumisen muualla kunnassa toimivien kollegoiden kanssa koki vaikeaksi vajaa puolet (42 %) vastaajista ja yhteistyö tietojen jakamisen kannalta toimi vajaan puolen mielestä (43 %) huonosti. Vastaajista runsas puolet (59 %) koki oman työyksikkönsä huolehtivan hyvin työntekijöistään ja kahden kolmasosan mielestä (66 %) yhteistyö toimi hyvin työyksikön sisällä

uusien toimintapojen toteuttamiseksi. Vastaajista kaksi kolmasosaa (66 %) koki työyksikön ilmapiirin hyväksi ja vajaat kaksi kolmasosaa (61 %) koki sen avoimeksi ja kannustavaksi. Vastaajista 68 % oli sitä mieltä, että työntekijät huolehtivat toistensa ajan tasalla pitämisestä työasioissa.



Kuvio 10. Yhteistyö omassa työyksikössä ja saman alan työyksiköiden välillä.

Yhteistyötä omassa työyksikössä ja saman alan työyksiköiden välillä mittaavista muuttujista muodostettiin keskiarvomuuttuja. Keskiarvomuuttujan arvon 3,36 mukaan yhteistyö omassa työyksikössä ja saman alan eri työyksiköiden välillä koettiin keskimäärin melko hyväksi. Keskihajonnan arvoksi saatiin 0,79, joten kokemuksissa oltiin myös jokseenkin yksimielisiä.

Keskiarvomuuttujaa verrattiin seuraavien taustamuuttujien kanssa: palvelukunta ennen kuntaliitosta, ammattiala, ikäluokka. Taulukot 4, 5, 6. N on vastausten lukumäärä. Asteikkona on 1-5, jossa arvo 5 kuvaa parhainta yhteistyötä.

Taulukko 4. Palvelukunnan vaikutus yhteistyön kokemukseen.

yhteistyö työyksikössä ja saman alan työyksiköiden välillä					
palvelukunta					
ennen					
kuntaliitosta	Keskiarvo	N	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
Merimasku	3,61	24	,57	2	5
Rymättylä	3,15	36	,90	1	5
Velkua	3,78	4	,34	3	4
Yhteensä	3,36	64	,79	1	5

Taulukko 5. Ammattialan vaikutus yhteistyön kokemukseen.

yhteistyö työyksikössä ja saman alan työyksiköiden välillä					
ammattiala	Keskiarvo	N	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
sosiaali- ja terveysala	3,14	28	,86	1	5
sivistysala	3,63	17	,55	2	5
muu ammattiala	3,52	15	,70	2	5
Yhteensä	3,37	60	,77	1	5

Taulukko 6. Ikäluokan vaikutus yhteistyön kokemukseen.

yhteistyö työyksikössä ja saman alan työyksiköiden välillä					
ikäluoka					
t	Keskiarvo	N	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
21-30	3,18	5	,83	2	4
31-49	3,41	25	,82	1	5
50-63	3,36	33	,80	1	5
Yht.	3,36	63	,80	1	5

Yhteistyötä omassa työyksikössä ja saman alan työyksiköiden välillä pitivät parhaimpana entisen Velkuan kunnan työntekijät, sivistysalan työntekijät ja 31-49-vuotiaat. Huonoimmin toimivana yhteistyötä pitivät entisen Rymättylän

kunnan työntekijät, sosiaali- ja terveysalan työntekijät sekä alle 31-vuotiaat. Velkuan ja sivistysalan työntekijät olivat yksimielisimpiä ja Rymättylän sekä sosiaali- ja terveysalan työntekijät erimielisimpiä yhteistyön sujuvuudesta. Eri ikäluokkien yksimielisyydessä ei ollut mainittavaa eroa.

6.5 Työntekijän kokema turvallisuus ja arvostus työssä

Työntekijän kokemaa turvallisuutta ja arvostusta työssä ennen ja jälkeen kuntaliitoksen mitattiin 7-portaisella asteikolla, jonka ääripäät olivat erittäin tyytyväinen ja erittäin tyytymätön. Kysymykset koskivat vastaajan tyytyväisyyttä työsuhteensa jatkuvuuteen, tulevaisuuden turvallisuuteen omassa työpaikassa, tyytyväisyyttä palkkaan ja työsuhde-etuihin, palkan oikeudenmukaisuutta työpanokseen verrattuna sekä työtovereilta ja esimiehiltä saatua arvostusta. Tulosten vertailun helpottamiseksi laskettiin keskiarvot ja keskihajonnat kuhunkin kysymykseen saaduista vastauksista. Taulukossa 7 N on vastausten lukumäärä ja tyytyväisyyttä kuvataan asteikolla 1-7, jossa arvo 7 tarkoittaa suurinta tyytyväisyyttä.

Taulukko 7. Vastanneiden tyytyväisyys ennen ja jälkeen kuntaliitoksen.

Tyytyväisyys	Ennen			Jälkeen		
	N	keskiarvo	keskihajonta	N	keskiarvo	keskihajonta
työsuhteen jatkuvuuteen	65	6,0	1,3	65	5,4	1,6
tulevaisuuden turvallisuuteen työpaikassa	64	5,7	1,5	65	5,2	1,5
palkkaan ja työsuhte- etuihin	65	4,6	1,4	65	4,3	1,5
palkan oikeudenmukaisuuteen työpanokseen nähden	65	4,6	1,5	64	4,2	1,5
työtovereilta saatuun arvostukseen	65	5,4	1,3	65	5,3	1,3
esimiehiltä saatuun arvostukseen	65	5,5	1,5	64	5,6	1,3

Tulokseksi saatujen keskiarvojen mukaan työntekijöiden työssä kokema turvallisuus ja arvostus olivat laskeneet kuntaliitoksen myötä. Ainoa poikkeus oli esimiehiltä saatu arvostus: sen vastaajat kokivat lisääntyneen kuntaliitoksen jälkeen ja siitä he olivat myös yksimielisempiä kuin muista muutoksista.

Vastauksia analysoitiin myös Wilcoxonin testillä, jolla saatiin esille erot tyytyväisyyden muutoksissa. Analyysissä verrattiin vastaajien tyytyväisyyttä kuntaliitoksen jälkeen aikaan ennen kuntaliitosta, taulukko 8.

Taulukko 8. Tyytyväisyyden muutos henkilöfrekvensseinä.

Tyytyväisyys	Kuntaliitoks. jälkeen				
	N	p	tyytyväisempi	yhtä tyytyväinen	tyytymättömämpi
työsuhteen jatkuvuuteen	65	0,01	6	33	26
tulevaisuuden turvallisuuteen työpaikassa	64	0,23	6	31	27
palkkaan ja työsuhteetuihin	65	0,31	6	41	18
palkan oikeudenmukaisuuteen työpanokseen nähden	64	0,21	6	41	17
työtovereilta saatuun arvostukseen	65	0,37	8	44	13
esimiehiltä saatuun arvostukseen	64	0,93	12	37	15

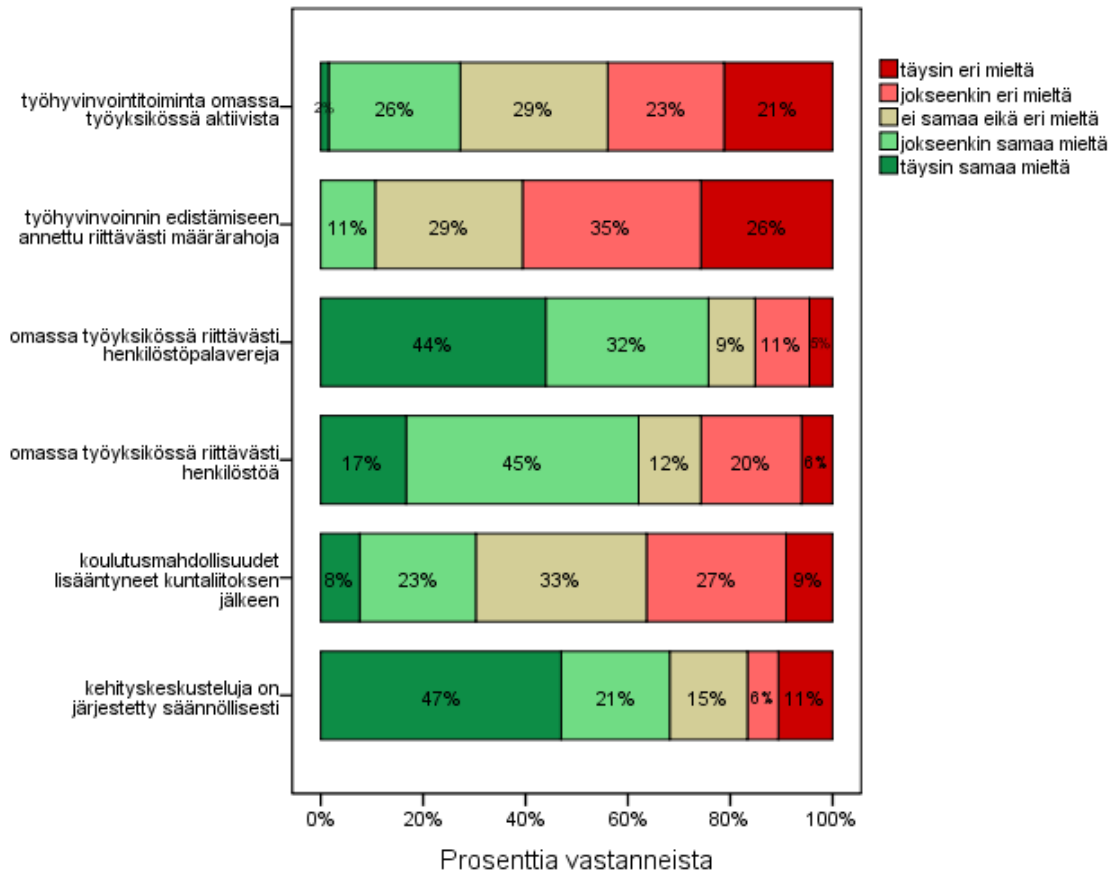
Wilcoxonin testin tuloksena saatiin, että kuntaliitos vähensi vastaajien työssään kokemaan arvostuksen ja turvallisuuden tunnetta. Työsuhteen jatkuvuuden osalta ero on tilastollisesti merkitsevä ($p = 0,01$). Muiden muuttujien osalta ero ei ole tilastollisesti merkitsevä ($p > 0,05$).

6.6 Työhyvinvointia edistävän toiminnan riittävyys

Työhyvinvointia edistävän toiminnan riittävyyttä selvitettiin 6 väittämällä (kuviot 11). Yhdellä avoimella kysymyksellä tiedusteltiin työntekijöiden toivomuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi.

Työyksikön työhyvinvointitoiminta ei ollut vajaan puolen mielestä (44 %) aktiivista, eikä siihen ollut vajaan kahden kolmasosan mielestä (61 %) annettu riittävästi määrärahoja. Sen sijaan henkilöstöpalavereja pidettiin kolmen neljäsosan mielestä (76 %) riittävästi ja runsaan kahden kolmasosan mielestä

(68 %) työyksiköissä oli kehityskeskusteluja järjestetty säännöllisesti. Henkilöstöä oli vajaan kahden kolmasosan mielestä (62 %) työyksiköissä riittävästi, mutta runsaan kolmasosan mukaan (36 %) koulutusmahdollisuudet olivat kuntaliitoksen jälkeen vähentyneet.



Kuvio 11. Työhyvinvointia edistävän toiminnan riittävyys.

Jotta työhyvinvointia edistävän toiminnan riittävyttä mittaavista muuttujista oli järkevää muodostaa keskiarvomuuttuja, oli jätettävä pois muuttuja ”omassa työyksikössä riittävästi henkilöstöä”. Keskiarvomuuttujan arvoksi saatiin 3,14. Työhyvinvointia edistävä toiminta koettiin siis keskimäärin jokseenkin hyväksi. Keskihajonnan arvoksi saatiin 0,73, joten vastaajat olivat myös melko yksimielisiä mielipiteissään.

Keskiarvomuuttujaa verrattiin seuraavien taustamuuttujien kanssa: palvelukunta ennen kuntaliitosta, ammattiala, ikäluokka. Taulukoissa 9, 10 ja 11 N on

vastausten lukumäärä. Asteikkona on 1-5, jossa arvo 5 kuvaa parasta riittävyttä.

Taulukko 9. Palvelukunnan vaikutus tyhy-toiminnan riittävyyden kokemiseen.

työhyvinvointia edistävä toiminta					
palvelukunta					
ennen					
kuntaliitosta	Keskiarvo	N	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
Merimasku	3,25	24	,60	2	4
Rymättylä	3,07	37	,83	1	4
Velkua	2,95	4	,55	2	4
Yhteensä	3,13	65	,74	1	4

Taulukko 10. Ammattialan vaikutus tyhy-toiminnan riittävyyden kokemiseen.

työhyvinvointia edistävä toiminta					
ammattiala	Keskiarvo	N	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
sosiaali- ja terveysala	2,97	29	,80	1	4
sivistysala	3,25	17	,59	2	4
muu ammattiala	3,24	15	,80	1	4
Yhteensä	3,12	61	,75	1	4

Taulukko 11. Ikäluokan vaikutus tyhy-toiminnan riittävyyden kokemiseen.

työhyvinvointia edistävä toiminta					
ikäluoka					
t	Keskiarvo	N	Keskihajonta	Minimi	Maksimi
21-30	2,60	5	1,26	1	4
31-49	3,15	25	,69	1	4
50-63	3,19	34	,69	2	4
Yht.	3,13	64	,74	1	4

Työhyvinvointia edistävän toiminnan riittävyyteen olivat tyytyväisimpiä entisen Merimaskun kunnan työntekijät, sivistysalan työntekijät sekä 50-63-vuotiaat. Myös 31-49-vuotiaat olivat miltei yhtä tyytyväisiä kuin heitä vanhemmat. Tyytymättömmimpiä tyhy-toiminnan riittävyyteen olivat entisen Velkuan kunnan työntekijät, sosiaali- ja terveystalouden työntekijät sekä alle 31-vuotiaat. Velkuan työntekijät ja sivistysalan työntekijät olivat yksimielisimpiä riittävyyden kokemuksissaan. Erimielisimpiä työhyvinvoinnin riittävyyden kokemuksissaan olivat Rymättylän työntekijät, muun ammattialan työntekijät sekä alle 31-vuotiaat.

6.7 Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen

Avoimeen kysymykseen työnhyvinvoinnin edistämisestä ja/tai ylläpitämisestä tuli 30 vastausta. Toiveita on tarkasteltu Työhyvinvoinnin portaat –mallin mukaan yhdistäen samantyyppiset toiveet (taulukko 12). Mallissa ovat jäsenneltyinä samat hyvinvoinnin tekijät, jotka tulevat esille kirjallisuuskatsauksessa.

Taulukko 12. Toiveita työhyvinvoinnin edistämiseen ja/tai ylläpitämiseen.

Itsensä toteuttamisen tarve	<ul style="list-style-type: none"> -koulutuksen lisääminen -tutustumiskäyntejä -vapautta kehittää omaa työtään -rauhallisempi ja viihtyisämpi työtila
Arvostuksen tarve	<ul style="list-style-type: none"> -kehityskeskusteluja -työntekijöiden yhteisiä jälkipuintilaisuuksia -esimiehen käyntejä työpaikalla ja kiinnostus työntekijää kohtaan -toimintapa ja työolojen parannusehdotusten parempaa huomioimista -työkaverin arvostamista -ulkopuolista työnohjausta -yhteiset, selkeät toimintaohjeet -taloudellisia resursseja yhteisiin tapahtumiin -määräaikaiset työntekijät samanarvoisiksi vakituisten kanssa

Liittymisen tarve	<ul style="list-style-type: none"> -työyhteisön yhteisiä tapahtumia/tilaisuuksia enemmän -yhteisiä lepotaukoja -virkistyspäivä työpäivän aikana ainakin kerran vuodessa -kuulumista työtiimiin, kun omaa työyhteisöä ei ole -hienon työyhteisön jatkuminen
Turvallisuuden tarve	<ul style="list-style-type: none"> -työnkuvan pysyvyys -työn mitoitus kohdalleen
Psykofysiologiset perustarpeet	<ul style="list-style-type: none"> -liikunta-, hieronta- ja kulttuuriseteleitä -vuosittaiset terveystarkastukset -ikäntyvän työntekijän jaksamisen tukeminen -henkilökohtainen liikunta/kuntoutussuunnitelma -motivointi/kannustus ja ohjaus huolehtimaan terveydestään -työn kuormittavuuden vähentäminen palkkaamalla sijaisia -asiantuntija avun saaminen -terveyspalvelujen saatavuus paremmaksi -toiminnot lähellä työpaikkaa -nykyisen hyvän voinnin ja työn ilon jatkuminen

Vastaajien toiveet työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi tai edistämiseksi kohdistuivat suurimmaksi osaksi psykofysiologisiin tarpeisiin (20 toivetta) ja arvostuksen tarpeisiin (18 toivetta), muihin tarpeisiin tuli 6 – 8 toivetta.

Useiden vastaajien toiveissa oli lisää terveyttä ja työkykyä ylläpitäviä toimintoja ja tapahtumia. Etenkin ikääntyneemmät työntekijät toivoivat säännöllisiä terveystarkastuksia sekä työssä jaksamisen tukemista. Terveys- ja kuntoutuspalvelujen saatavuuteen haluttiin parannusta.

Työn mitoitus haluttiin kohdalleen sekä työnkuvan vakiintumista niin, ettei joutuisi toimimaan useammassa eri tehtävässä työpäivän aikana. Vastauksissa toivottiin virkistyspäivän järjestämistä ainakin kerran vuodessa työpäivän aikana. Työyhteisöissä haluttiin pitää yhteisiä lepotaukoja, toivottiin juhlapäivien huomioimista sekä enemmän yhteisten tapahtumien ja tilaisuuksien järjestämistä.

Esimiehen läsnäoloa ja kiinnostusta työntekijää kohtaan toivottiin lisää sekä enemmän työkaverin arvostamista. Esitettiin toive ulkopuolisesta

työnohjauksesta sekä yhteisistä jälkipuintitilaisuuksista. Taloudellisia resursseja haluttiin lisää yhteisten tapahtumien järjestämiseen. Koulutusta toivottiin lisää sekä tutustumiskäyntejä oman alan eri toimipisteisiin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville miten kuntaliitos on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin sekä miten he toivovat työhyvinvointiaan ylläpidettävän ja edistettävän. Tämä opinnäytetyö osoitti edellisten raporttien mukaisesti, että kuntaliitos oli kokonaisuudessaan myönteinen asia. Kuntaliitos koettiin hyödylliseksi oman työssä kehittymisen kannalta. Työhyvinvointia edistävä toiminta koettiin keskimäärin jokseenkin hyväksi.

Vastanneista lähes puolet oli sosiaali- ja terveystalalta sekä runsas neljännes sivistysalalta. Loput vastaajista kuuluivat muihin ammattialoihin. Tämä kuvastanee enemmän näiden ammattialojen suurta osuutta kaupungin henkilökunnasta kuin näiden ammattialojen vastausaktiivisuutta.

Kohderyhmästä miehiä oli 17 ja naisia 125. Tämä selittää sen, miksi naisten vastausprosentti vastaajien kokonaismäärästä oli paljon suurempi kuin miesten. Vastanneiden miesten osuus kohderyhmän miesten koko lukumäärästä oli 41 % ja vastanneiden naisten osuus kohderyhmän naisten koko lukumäärästä oli 46 %. Vastanneiden miesten ja naisten suhteellinen osuus oli siis miltei yhtä suuri eikä tutkimustuloksiin näin ollen vaikuttanut mikään sukupuolivinoutuma.

Vastanneiden ikää tarkasteltaessa todettiin, että yli 50-vuotiaat olivat enemmistönä ja 30- vuotiaat sekä sitä nuoremmat vähemmistönä. Naantalinnon kaupungin kuntaliitosalueella ei ole tehty tilastoa kohderyhmän ikärakenteesta. Yhdyshenkilömme mukaan kohderyhmä edustanee samaa ikärakennetta kuin Naantalinnon kaupungin muut työntekijät. Vuoden 2008 henkilöstötilinpäätös oli tehty, mutta vuoden 2009 henkilöstötilinpäätös ei ollut vielä valmistunut tätä aineistoa analysoitaessa, joten ikärakennetvertailua ei pystytty tähän analysointiin tekemään.

Vastanneista vain vajaan viidenneksen työtehtävä oli muuttunut kuntaliitoksen myötä. Suurin osa vastaajista toimi kokopäivätyössä.

Vastaajista yli puolet oli eri mieltä siitä, että he saivat olla mukana omaa työtään koskevien muutosten suunnittelussa. Muutoksen hyödyllisyyttä kunnan koko henkilöstön kannalta kysyttäessä vastaajien mielipiteet jakautuivat melko tasaisesti. Kuntaliitos koettiin hyödylliseksi myös oman työssä kehittymisen kannalta. Kuntaliitoksen jälkeiset muutokset ovat olleet vastaajien mukaan myönteisiä.

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että kuntaliitos oli huonontanut työilmapiiriä. Työyksiköiden välisen vuorovaikutuksen ei katsottu parantuneen kuntaliitoksen jälkeen. Verkostoituminen oli koettu vaikeaksi ja tietojen jakaminen oli hankalaa, mutta oma työyksikkö huolehti toistensa ajan tasalla pitämisestä työasioissa.

Vastaajista yli puolet oli tyytyväisiä nykyiseen työmääräänsä ja he kokivat, että työn tekemiseen jäi riittävästi aikaa. Mahdollisuus itsenäisiin päätöksiin oli vähentynyt, mutta työtehtävät olivat selkeytyneet.

Työntekijät kokivat turvallisuuden ja arvostuksensa laskeneen kuntaliitoksen myötä. Poikkeuksena oli esimieheltä saatu arvostus: sen vastaajat kokivat lisääntyneen kuntaliitoksen jälkeen ja siitä he olivat myös yksimielisempiä kuin muista muutoksista.

Työyksiköissä oli vastaajien mukaan järjestetty riittävästi henkilöstöpalavereja ja säännöllisesti kehityskeskusteluja. Niiden tärkeys tuli esille vastaajien toiveissa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toiveissa oli nykyistä enemmän kehityskeskusteluja ja jälkipuintilaisuuksia sekä esimiehen läsnäoloa työpaikalla ja kiinnostusta työntekijästä.

Henkilöstöä oli työyksiköissä riittävästi, mutta toisaalta vastaajien toiveissa oli saada sijaisia esimerkiksi sairauslomien ajaksi työn kuormittavuuden vähentämiseksi. Koulutusmahdollisuudet olivat vähentyneet kuntaliitoksen jälkeen. Tämä voi selittyä tiukentuneilla taloudellisilla resursseilla.

Lähes puolet oli sitä mieltä, ettei työhyvinvointitoiminta ollut aktiivista, eikä siihen annettu riittävästi määrärahoja. Vastaajien toiveissa olikin saada riittävästi rahaa työhyvinvoinnin parantamiseksi, esimerkiksi fyysiseen aktiviteettiin kohdistuvia toimenpiteitä varten, kuten liikunta- ja hierontasetelit (joko ilmaiseksi tai pienellä omavastuulla) ja henkilökohtainen liikunta/kuntoutussuunnitelma asiantuntijan tekemänä. Lisäksi rahaa toivottiin psyykkiseen aktiviteettiin kohdistuviin toimenpiteisiin, kuten kulttuurisetelit ja yhteiset tyhy-tapahtumat. Ikääntyvän työntekijän jaksamisen tukeminen tuli useassa toiveessa esille. Labriola ym. (2009) ovat tutkimuksessaan todenneet, että ennen aikaista työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä voidaan ehkäistä huolehtimalla työhyvinvoinnista. Vastaajat toivoivat vuosittaisia terveystarkastuksia sekä parannusta terveystalvelujen saatavuuteen. Toivottiin myös nykyisen hyvän voinnin ja työn ilon jatkuvan.

Työhyvinvoinnin edistämistoiveissa arvostuksen tarve oli yhdessä psykofysiologisten perustarpeiden kanssa enemmistönä. Organisaatiouudistuksen myötä työyhteisö oli saattanut muuttua siten, ettei uutta työntekijää kohdeltu samalla tavalla kuin aikaisemmin työssä olleita. Lakkautettujen kuntien työntekijät eivät saisi tuntea itseään ulkopuolisiksi. Vastaajien mukaan heistä on puhuttu jopa "kiintiöpakolaisina". Vastaajat kaipasivat työyhteisöön avoimuutta, rehellisyyttä ja työkaverin arvostamista. Sijaiselle toivottiin samat etuudet kuin vakituiselle työntekijälle. Vierola (2009) on todennut, että muutosprosesseissa tulisi kiinnittää huomiota yhteisten pelisääntöjen ja toimintakulttuurien syntymiseen, jotta yhteentörmäyksiltä vältyttäisiin. Ajan kuluessa nyt puuttuva yhteisöllisyys varmasti löytyy.

Esimiehellä on muutoksen toteuttamisessa ja siihen sopeutumisessa avainrooli. Vaikka tämän tutkimuksen mukaan esimiehiltä saatu arvostus oli lisääntynyt kuntaliitoksen jälkeen, esimiehiltä toivottiin enemmän kiinnostusta alaistensa työtehtävistä sekä läsnäoloa ja käyntejä työpaikalla. Esimiehiltä odotettiin myös henkilökohtaista kannustusta ja kuulumisten vaihtoa.

Tutkimuksen arviointia

Tutkimuksen pätevyydellä (validius) tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus mitata. Tulokset vääristyvät, jos vastaaja ei ajattele kuten tutkija olettaa. Tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa tulosten tarkkuutta eli mittauksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulosten toistettavuutta. Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden (Vilkkä 2005, 161).

Tässä tutkimuksessa työntekijöiden suhtautumista kuntaliitoksen jälkeisiin muutoksiin mittaavien muuttujien Cronbachin alfa -kerroin oli 0,848. Yhteistyötä omassa työyksikössä ja saman alan työyksiköiden välillä mittaavien muuttujien Cronbachin alfa -kerroin oli 0,851. Työhyvinvointia edistävän toiminnan riittävyttä mittaavien muuttujien joukosta oli jätettävä pois muuttuja ”omassa työyksikössä riittävästi henkilöstöä”, jotta Cronbachin alfa -kerroimen arvoksi saatiin riittävän korkea 0,638. Kuntaliitoksen vaikutusta omaan työhön mittaavien muuttujien Cronbachin alfa -kerroin oli pienempi kuin 0,6. Saadut Cronbachin alfa -kerroimen arvot osoittivat, että muutokseen suhtautumista ja yhteistyötä työyksiköiden sisällä sekä saman alan työyksiköiden välillä mittaavat osiot mittasivat hyvin sitä, mitä niiden oli tarkoituskin mitata. Sen sijaan ne mittarin osiot, joiden oli määrä mitata työhyvinvointia edistävän toiminnan riittävyttä ja kuntaliitoksen vaikutusta omaan työhön, eivät mitanneet näitä asioita riittävän johdonmukaisesti. (Ernvall ym. 2002, 158.)

Tutkijoilla on merkittävä rooli koko prosessin ajan, koska he arvioivat, mitä tutkimuksessa tapahtuu ja mitä ratkaisuja tehdään ja mihin päädytään. Myös asiantuntija-arvioiden avulla ja tuutoroinnilla sekä arviointipalavereissa ja seminaarissa saadaan ohjausta ja arviointia.

Tämän opinnäytetyön ideavaihe ja suunnitelmavaihe arvioitiin vertaisarvioinnissa. Myös tuutorit arvioivat ja kommentoivat tämän työn vaiheiden etenemistä. Tutkijalla on oikeus kuulla kaikilta seminaarilaisilta sekä työnsä ohjaajalta tutkielmansa hyvistä ja huonoista puolista.

Saatekirjeen osuutta korostetaan tutkimuksen tärkeänä osana. Saatekirje saa tutkittavan joko motivoitumaan vastaamaan kyselyyn tai ei. Visuaalisuus on myös huomioitava asia saatekirjeen osana. (Vilkkä 2005,152).

Vastaajien kato (= vastaamattomuus) osoittautui kyselyssä suureksi. Kyselyn saatekirje voi tässä tutkimuksessa olla yksi syy siihen, miksi vastausprosentti jäi odotettua huomattavasti pienemmäksi. Saatekirjeessä olisi pitänyt kiinnittää huomiota myös visuaalisuuteen. Paranee-hanke on kohdistanut kohderyhmälle useita vastaavanlaisia kyselyitä, mikä voi osaltaan vaikuttaa jonkinlaisena mielenkiinnon vähentymisenä jatkuvia tutkimuksia kohtaan. Kyselytutkimuksen haittoja pyrittiin vähentämään käyttämällä Työterveyslaitoksen kehittämää hyvinvointimittaria kyselylomakkeen pohjana.

Tämän tutkimuksen kohderyhmä oli pieni. Tutkimustuloksia ei voida siksi yleistää koskemaan kaikkia kuntasektorin työntekijöitä, mutta niitä voidaan verrata aikaisempiin tutkimuksiin ja pitää suuntaa antavina.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus toteutui hyvin, sillä vastaukset tutkimusongelmiin saatiin. Opinnäytetyön tuloksia ja vastaajien toiveita voidaan myös käyttää hyväksi laadittaessa työhyvinvointisuunnitelmia kunnan eri työyksiköihin. Lisäksi tulokset ovat hyödynnettävissä tutkijoiden omissa työyhteisöissä, joissa – kuten muuallakin terveydenhuollossa – nopeaan tahtiin tapahtuvat muutokset ovat arkipäivää.

LÄHTEET

- Ernvall, R., Ernvall, S & Kaukkila, H. 2002. Tilastollisia menetelmiä sosiaali- ja terveysalalle. Juva: WS Bookwell Oy.
- Heiske, P. 2005. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Järvinen, P. 2001. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Porvoo. WSOYpro Oy.
- Krause, K. & Kiikkala, I. 1996. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Tampere: Tammer-paino Oy.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007. Työhyvinvointi kunta-alalla. Strategia ja suositus työhyvinvoinnin edistämiseksi ja muutosten hallinnaksi. Viitattu 14.11.2009 http://www.ktsp.fi/tyohyvinvointi_kunta_alalla.pdf.
- Kuosmanen, A. 2007. Johtamis- ja työkuultuurit organisaatiofuusiossa. Pro gradu tutkielma. Kuopio: Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -taloudenlaitos.
- Kärkkäinen, M. 2005. Organisaatiokulttuurien yhdistyminen kuntaliitoksessa. Pro gradu tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Kunnallistieteiden laitos.
- Kärkkäinen, M.; Tahvanainen, J. & Virta, M. 2008. Raportti Palvelukeskus Kummelin työyhteisöstä. Raportti. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Labriola, M.; Feveile, H.; Christensen, KB.; Bultmann, U. & Lund, T. 2009. The impact of job satisfaction on the risk of disability pension. A 15-year prospective study. Scandinavian Journal of Public Health Vol. 37 No. 7/2009, 778–80.
- Laitinen, K. 2008. Röntgenhoitajan hyvinvointi erikoissairaanhoidossa. Pro gradu tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Launis, K. & Koli, A. 2005. Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. Työ ja ihminen Vol. 19 No. 3/2005, 350–366.
- Lehtinen, T. 2009. Saaristovirkamies muutosten tyrskyissä. Viitattu 10.1.2010 <http://esr.fi>.
- Leinikki, S. 2008. Pettääkö luottamus kuntauudistuksessa? Viitattu 20.11.09 <http://www.tjsopintokeskus.fi>.
- Luomala, A. (toim.) 2008. Työhyvinvointi muutoksessa. Tutkimus kuntaliitoksen vaikutuksista henkilöstön työhyvinvointiin. Tampere: Synergos, Tampereen kaupunkorkeakoulu.
- Mäkitalo, J. 2009. Työyhteisö muutosmurroksessa. Viitattu 10.1.2010 <http://www.ttk.fi>.
- Naantalın kaupungin kotisivut. Viitattu 9.1.2010 <http://www.naantali.fi>.
- Peltola, U. 2008. Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana. Pro gradu tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Reynolds, S. 1997. Psychological well-being at work: is prevention better than cure? Journal of Psychosomatic Research Vol. 43 No. 1/1997, 93–102.

- Rintala, K. 2007. Henkilöstön työhyvinvoinnin kartoittaminen. Case: Asoma Oy. Tutkintotyöraportti. Liiketalouden koulutusohjelma. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu A:43. Turku: Painosalama Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Viitattu 14.11.2009 <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>.
- Tammi, O. 2007. Esimies tukee muutoksessa. Viitattu 20.11.09 <http://www.keva.fi>.
- Työterveyslaitos, 1996. Kyselylomake tutkimuksessa FSD1273 Tilapäisenä kunnan töissä 1998. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. http://www.fsd.uta.fi/aineistot/luettelo/FSD1273/quF1273_fin.pdf.
- Uusitalo, H. 1997. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva. WSOY.
- Vahtera, J.; Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim) 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Valpola, A. 2007. Kuntajohto muutoksen osajana. Kuntatyö kunnossa. Kuntien eläkevakuutusyhtiön julkaisuja.
- Vehkasaari, M. 2002. Työhyvinvointi pitkäjänteisen työn tulosta. Suomen Lääkärilehti Vol. 57 No. 10/2002, 1182–1183.
- Vierola, J. 2009. Hyvinvointipalvelut kunta ja palvelurakennemuutoksessa. Pro gradu tutkielma. Vaasa: Vaasan yliopisto. Hallintotieteiden laitos.
- Virkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. 1. -3. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Virta, M.; Kärkkäinen, M. & Tahvanainen, J. 2009. Palvelukeskus Kummeli kuntaliitoksen jälkeen. Raportti. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Wiili-Peltola, E. 2005. Sairaala muutosten ristipaineessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Helsinki. HAUS kehittämiskeskus Oy.

HYVÄ VASTAAJA

Opiskelemme Turun ammattikorkeakoulussa hoitotyön koulutusohjelmassa täydentäen aikaisempaa opistotasoista tutkintoamme ammattikorkeakoulututkinnoksi. Opintoihimme sisältyy opinnäytetyö: Merimaskun, Rymättylän ja Velkuan henkilökunnan työhyvinvointi muutoksessa – kokemuksia kuntaliitoksen jälkeen. Opinnäytetyömme liittyy PARANEE -hankkeeseen, joka on Naantalin kaupungin ja Turun ammattikorkeakoulun terveysalan yhteishanke. Hankkeen tarkoituksena on selvittää kuntaliitoksen vaikutuksia kuntalaisten hyvinvointiin ja terveyteen ja saada aikaan Naantalin kaupungin käyttöön joustava ja helppokäyttöinen hyvinvointisuunnitelma.

Tutkimuksemme tarkoituksena on kartoittaa sitä, miten henkilöstö kokee kuntaliitoksen vaikuttaneen työhyvinvointiinsa sekä miten he toivovat työhyvinvointiaan ylläpidettävän ja edistettävän.

Tutkimusaineisto kerätään oheisella kyselylomakkeella. Ystävällisesti pyydämme Sinua osallistumaan kyselyymme vastaamalla oman kokemuksesi tai mielipiteesi mukaan. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, eikä henkilöllisyys paljastu missään tutkimuksen vaiheessa. Toivomme, että palautat kyselylomakkeen nimettömänä oheisessa valmiiksi maksetussa ja osoitetarralla varustetussa palautuskuoressa 19.2.10 mennessä.

Opinnäytetyön ohjaavat Minna Hyötilä ja Pirkko Routasalo Turun ammattikorkeakoulusta.

Kiitos yhteistyöstäsi ja vastauksestasi!

Leena Vartiala
Sairaanhoitaja
puh. 040 587 0514

Eliisa Syrén
Suuhygienisti
puh. 050 362 6425

Eila-Marja Tulinen
Sisätauti-kirurginen
sairaanhoitaja
puh. 050 524 6712

Maarit Jokinen
Sisätauti-kirurginen
sairaanhoitaja
puh. 040 708 3106

Merimaskun, Rymättylän ja Velkuan henkilökunnan työhyvinvointi muutoksessa – kokemuksia kuntaliitoksen jälkeen

A. Taustatiedot

Vastaa seuraaviin kysymyksiin ympyröimällä sinua kuvaava vaihtoehto tai kirjoita kysytty tieto sille varattuun tilaan

Ammattiala _____

Sukupuoli

- a) nainen
- b) mies

Ikä _____ vuotta

Minkä kunnan palveluksessa olit ennen kuntaliitosta?

- a) Merimaskun
- b) Rymättylän
- c) Velkuan

Oletko vielä samassa työtehtävässä?

- a) kyllä
- b) en

Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työtehtävässäsi? _____ vuotta

Onko työsi?

- a) kokopäivätyö
- b) osa-aikatyö

B. Muutokseen suhtautuminen

Ajattele kaikki niitä muutoksia, mitä kuntaliitoksen jälkeen on tapahtunut, miten luonnehtisit tilannetta omalta kannaltasi? Ympyröi mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Muutokset ovat olleet pieniä ja vähämerkityksisiä	5	4	3	2	1
Muutokset ovat olleet enimmäkseen myönteisiä	5	4	3	2	1

Kuntaliitos on ollut hyödyllinen omassa työssäni kehittymisen kannalta	5	4	3	2	1
Muutos on ollut hyödyllinen kunnan koko henkilöstön kannalta	5	4	3	2	1
Asioista tiedottaminen on lisääntynyt kuntaliitoksen jälkeen	5	4	3	2	1
Saan tietoa työtäni koskevista muutoksista	5	4	3	2	1
Voin olla mukana, kun työtäni koskevia muutoksia suunnitellaan	5	4	3	2	1
Kuntaliitos on lisännyt omia mahdollisuuksiani vaikuttaa työhöni	5	4	3	2	1
Kuntaliitos paransi vuorovaikutusta eri työyksiköiden välillä	5	4	3	2	1
Kuntaliitos paransi työilmapiiriä	5	4	3	2	1

C. Työ ja työyhteisö

Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat nykyistä työtäsi verrattuna aikaan ennen kuntaliitosta? Ympyröi mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto.

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Voin tehdä enemmän itsenäisiä päätöksiä	5	4	3	2	1
Muutos on selventänyt työtehtäviäni	5	4	3	2	1
Minulla on vähemmän vapautta päättää, miten teen työni	5	4	3	2	1
Työssäni saan tehdä enemmän erilaisia asioita	5	4	3	2	1
Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia kykyjäni	5	4	3	2	1
Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää	5	4	3	2	1
Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi	5	4	3	2	1

Seuraava osa selvittää yhteistyötä työyksikössäsi ja saman alan työyksikössä koko kunnan alueella. Ympyröi vastausvaihto, joka kuvaa parhaiten mielipidettäsi.

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa	5	4	3	2	1
Työyksikön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia toimintatapoja	5	4	3	2	1
Tietoa jaamme eri työyksiköiden kesken	5	4	3	2	1
Verkostoituminen kunnan eri alueella toimivien kollegoiden kanssa on helppoa	5	4	3	2	1
Työyksikön ilmapiiri on avoin ja kannustava	5	4	3	2	1
Työyksikön ilmapiiri on ahdistunut	5	4	3	2	1
Työyksikössä huolehditaan työntekijöistä	5	4	3	2	1
Kunta huolehtii työntekijöistä	5	4	3	2	1

D. Tyytyväisyys työssä koettuun turvallisuuteen ja arvostukseen

Seuraavassa voit ilmaista, miten tyytyväinen olet alla lueteltuihin työsi piirteisiin ennen kuntaliitosta ja kuntaliitoksen jälkeen. Ympyröi mielipidettäsi parhaiten kuvaavat vaihtoehdot ennen ja jälkeen kuntaliitoksen.

	Ennen kuntaliitosta							Kuntaliitoksen jälkeen						
	erittäin tyytyväinen		siltä väliltä		erittäin tyytymätön			erittäin tyytyväinen		siltä väliltä		erittäin tyytymätön		
Työsuhteeni jatkuvuuteen	7	6	5	4	3	2	1	7	6	5	4	3	2	1
Tulevaisuuteni turvallisuuteen tässä työpaikassa	7	6	5	4	3	2	1	7	6	5	4	3	2	1
Palkkaani ja muihin työsuhte-etuihini	7	6	5	4	3	2	1	7	6	5	4	3	2	1
Palkkani oikeudenmukaisuuteen työpaikalle antamaani työpanokseen verrattuna	7	6	5	4	3	2	1	7	6	5	4	3	2	1
Työtovereilta saamaani arvostukseen	7	6	5	4	3	2	1	7	6	5	4	3	2	1
Esimiehiltä saamaani arvostukseen	7	6	5	4	3	2	1	7	6	5	4	3	2	1

E. Työhyvinvointia edistävä toiminta

Seuraavaksi muutama työhyvinvointiin liittyvä väittämä. Ympyröi mielipidettäsi kuvaava vastausvaihtoehto.

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Työyksikössäni pidetään riittävästi henkilöstöpalavereja	5	4	3	2	1
Kehityskeskusteluja on järjestetty säännöllisesti	5	4	3	2	1
Työhyvinvointitoiminta (TYHY-toiminta) on työyksikössäni aktiivista	5	4	3	2	1
Työhyvinvoinnin edistämiseen annetut määrärahat ovat riittävät	5	4	3	2	1
Koulutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet kuntaliitoksen jälkeen	5	4	3	2	1
Työyksikössäni on riittävästi henkilöstöä	5	4	3	2	1

Viimeiseen kysymykseen voit vapaasti kirjoittaa mielipiteesi.

Miten toivoisit työhyvinvointiasi edistettävän/ylläpidettävän? _____

KIITOS!

OPINNÄYTETYÖ: MERIMASKUN, RYMÄTTYLÄN JA VELKUAN HENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI MUUTOKSESSA

– kokemuksia kuntaliitoksen jälkeen

Tulinen, Jokinen, Syrén, Vartiala ATMS09

Hakutulokset

Tietokanta/tietolähde	Hakusana	Rajaukset	"Osumien" Määrä	"Käytettyjen osumien" määrä
Medic	muuto*, työhyvinvoin*	2000-2009	3	1
Medic	työhyvinvoin*	2000-2009	100	3
Cochrane	"well-being at work"	-	3	1
Medline	"well-being at work"	job satisfaction, 2005-2009, focus, adult, full text	145	1
Aura	tutki ja kirjoita		5	2
Aura	tieteellinen tutkimus		69	1
Aura	tutkimuksen peruskysymyksiä		3	-
Aura	peruskysymyksiä		12	1
Aura	hyvinvointi		1065	1
Aura	työyhteisö		49	-
Aura	työyhteisön kehittäminen		58	1