

# TYÖHYVINVOINTIKYSELY VANHUSTEN PALVELUKO- TIIN

Henriikka Salovaara &  
Outi Väisänen  
Opinnäytetyö, syksy 2012  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Diak Itä, Pieksämäki  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Sairaanhoitaja (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Salovaara, Henriikka ja Väisänen, Outi.

Työhyvinvointikysely vanhusten palvelukotiin. Pieksämäki, syksy 2012, 40s., 1 liite.  
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Itä Pieksämäki. Hoitotyön koulutusohjelma, hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, sairaanhoitaja (AMK).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitokodin henkilökunnan työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä kyselylomakkeen avulla. Tutkimusongelmina työssä oli selvittää millaiseksi hoitokodin työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa, millaiseksi hoitajat kokivat työyhteisönsä ihmissuhteet ja millaiseksi he kokivat työilmapiirin.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää työhyvinvointia vaarantavia tekijöitä ja kehittää työyhteisön työhyvinvointia tutkimustulosten pohjalta. Tavoitteiden saavuttamiseksi työntekijöille laadittiin työhyvinvointia käsittelevä kyselylomake. Tavoitteena oli myös pitää osastotunti henkilökunnalle saaduista tuloksista. Työ tehtiin Itä-Suomessa sijaitsevaan vanhusten palvelukotiin. Tutkimustulosten pohjalta vanhustenpalvelukoti pyrkii parantamaan työilmapiiriään. Tutkimukseen osallistui palvelukodissa työskentelevät sairaanhoitajat, perus- ja lähihoitajat sekä hoitoapulaiset.

Tutkimuksessa käytettiin määrällistä tutkimusmenetelmää. Aineisto koottiin puolistrukturoiduilla kyselylomakkeilla, joissa oli 16 monivalintakohtaa ja 5 avointa kysymystä. Lomakkeita jätettiin työyhteisöön 20 kappaletta, joista 17:ään vastattiin, eli vastausprosentti oli 85 %. Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla ja vastauksista tehtiin kuvioita Excelillä. Tutkimustulokset esitettiin prosenttijakauma ja havainnollistettiin kuvioiden avulla.

Monivalintakysymyksissä kukaan ei ollut täysin eri mieltä väittämien kanssa. Eniten mielipiteitä jakoi kysymys: onko sijaisia tarpeeksi käytössä tarpeen tullen. Kuitenkin suurin osa oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työyksikkö on kokonaisuutena hyvä. Työnjakoa ja tiedotusta pitäisi tehostaa sekä palautetta työstä haluttaisiin enemmän esimieheltä.

Asiasanat: Työhyvinvointi, Hoitohenkilökunta, Työtyytyväisyys, Hoitotyö

## ABSTRACT

Salovaara, Henriikka & Väisänen, Outi

Wellbeing at Work Survey at the Elderly Home. Language: Finnish. Pieksämäki, Autumn 2012, 40 p., 1 appendix. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing. Degree: Nurse

Purpose of this study was to examine the nursing home staff employees' well-being and the factors influencing it. The study was to find out how the nursing home employees experience their own well-being, what kind of work community nurses experienced in relationships and how they felt about the work environment.

The aim of our study was to examine the well-being hazards and possibly to develop workplace well-being on the basis of research results. To achieve these goals we set a well-being questionnaire for workers. The aim was also to keep the personnel department hour on the results obtained. The work was carried out in eastern Finland, but with the elderly at home. Based on this research the aims are to improve the work atmosphere at service homes for the elderly. The study included service in the home by working nurses, and nurses, as well as care assistants.

The study used a quantitative research method. The data were collected through questionnaires semi-structured, with 16 multiple-choice points and 5 points open. 20 questionnaires were left and 17 units responded with a response rate of 85%. The material was analyzed using SPSS software and patterns of responses were made using Excel. The results were presented and illustrated with the percentage distribution of the patterns.

As for multiple choice questions no one had completely disagreed with the statement. Most opinions were divided on the question of whether the privileged enough to use when needed. However, most of them were somewhat or strongly agreed that the work unit as a whole is good. A division of labor and the information should be improved, as well as feedback on the work was desired from the superior to them.

Keywords: Well-being, Hospital staff, Job satisfaction, Nursing

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1 Työntekijänä hoitoalalla .....	7
2.1.1 Työhyvinvoinnin vaikutus työntekijän voimavaroihin ja terveyteen .....	8
2.1.2 Työntekijän ammattitaito ja osaaminen.....	9
2.1.3 Työuupumus .....	10
2.2. Esimiehen rooli.....	11
2.2.1 Johtaminen.....	12
2.2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen .....	13
2.3 Työn organisointi.....	13
2.3.1 Työvuorosuunnittelun vaikutuksia työhyvinvointiin.....	14
2.3.2 Työnjako ja sijaisten käyttö .....	15
2.4. Työympäristö.....	16
2.4.1 Työyhteisö .....	17
2.4.2 Ilmapiiri .....	18
2.4.3 Työtilat ja apuvälineet .....	19
2.4.4 Työturvallisuus .....	20
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT .....	22
4 TUTKIMUSAINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI .....	23
4.1 Kohderyhmä .....	23
4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu .....	23
4.3 Aineiston analyysi .....	24
5 TUTKIMUS TULOKSET .....	24
5.1 Tulokset työilmapiiristä.....	25
5.2 Tulokset työympäristöstä.....	25
5.3 Tulokset tyytyväisyydestä esimiehen työskentelyyn.....	26
5.4 Tulokset tyytyväisyydestä työvuorojensuunnitteluun .....	27
5.5 Tulokset tiedonkulun onnistumisesta .....	27
5.6 Avoimista kysymyksistä nousseet tulokset .....	28
6 POHDINTA .....	29
6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	29

6.2 Tutkimustulosten tarkastelu.....	30
6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimus aiheet.....	32
LÄHTEET.....	33
LIITTEET.....	39
LIITE 1: Kyselylomake.....	39

## 1 JOHDANTO

Mielenkiinto työhyvinvointiin, sen tutkimiseen ja kehittämiseen on lisääntynyt käytännötyössä. Työhyvinvoinnin käsite on vuosien aikana täsmentynyt. Se on myös muuntunut enemmän työympäristötekijöitä koskevaksi, sillä aiemmin työhyvinvointia ajateltiin enemmän yksilöiden asiana. Työhyvinvoinnin voidaan ymmärtää olevan osa yksilön kokonaishyvinvointia. Käsite työhyvinvointi on toistaiseksi tieteellisesti puutteellisesti määritelty. Käsitteen tarkastelussa on lähtökohtana ollut positiivisen psykologian näkemys, jolloin myös käsitteellä halutaan ilmaista näkökulman olevan myönteinen. (Suonsivu 2011.)

Työhyvinvointi perustuu aina yhteistyöhön. Työsuojelun tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan täytyy tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja hyvinvoinnista työssä. Työturvallisuus on pyrittävä varmistamaan jo työtilojen suunnitteluvaiheessa. Lisäksi työympäristön vaaroja ja haittoja on jatkuvasti tarkkailtava ja tarvittaessa on ryhdyttävä toimiin tapaturmien, terveysvaarojen ja muiden vaaratilanteiden selvittämiseksi ja torjumiseksi. (Työsuojeluhallinto 2012.)

Sairaanhoitajien kuormittuvuuteen vaikuttavat yksilölliset ominaisuudet, vuorotyö ja sosiaalinen ympäristö. Epäsäännöllistä kolmivuorotyötä tekevillä sairaanhoitajilla on tutkittu olevan selvästi päivätyötä tekeviä hoitajia enemmän väsymystä, unihäiriöitä, ärtyisyyttä, ruoansulatuselinten vaivoja, päänsärkyä sekä kuukautishäiriöitä. (Nuikka 2002.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kyselyn avulla hoitokodin työntekijöiden työhyvinvointia. Lisäksi työn tarkoituksena oli kerätä hoitajien omia kokemuksia työhyvinvoinnista ja työoloista. Tällä selvityksellä voidaan tukea työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ja kehittää työhyvinvointia haittaavia tekijöitä yhdessä hoitajien kanssa.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Ihminen viettää työssään noin puolet valveillaoloajastaan, joten työn merkitys elämän laatuun on kiistaton. He myös mieltävät itsensä usein oman työnsä kautta ja määrittelevät oman identiteettinsä oman ammattitaitonsa ja työnsä kautta (Aarnikoivu 2010.) Tänä päivänä hoitajien työssä jaksamisesta on tullut haaste sekä hoitajille että työnantajille. Hoitajien työssä jaksamiseen panostetaan tänä päivänä eri työpaikoilla, sillä työ on stressaavaa ja tahti on tullut kiireelliseksi. Ammattikuntana hoitajat ymmärtävät hyvän psyykkisen ja fyysisen terveyden tärkeyden.

Työhyvinvointi puhuttaa nykypäivänä yhä enemmän. Monilla työpaikoilla panostetaan työhyvinvointiin, mutta usein vastuu hyvinvoinnin kehittamisestä siirretään työterveys- huollolle tai henkilöstö osastolle. Nämä edellä mainitut ovat asiantuntijoita puhuttaessa työhyvinvoinnista. Kuitenkin työhyvinvointia tulisi kehittää siellä missä työ tehdään. Vastuu työnhyvinvoinnista on niin työn johdolla kuin jokaisella työntekijällä (Ojala 2003.)

### 2.1 Työntekijänä hoitoalalla

Sosiaali- ja terveysala on nykyäänkin hyvin naisvaltainen ja sitä leimaavat määräaika- set tai lyhyet työsopimukset. Asiakas- ja potilastyö antaa monia onnistumisen kokemuk- sia, iloa sekä mielihyvätunnetta. Toisaalta työ on psyykkisesti hyvin kuormittavaa ja usein myös fyysisesti raskasta. Työn kuormittavuus on viime aikoina vain lisääntynyt. Potilaiden suuri määrä, heidän moniongelmaisuus, hoitajien suuri vastuu asiakkaista sekä kiire ovat kuormittavia tekijöitä hoitotyössä. Lisäksi eettiset kysymykset aiheutta- vat paineita enenemissä määrin. Hoitohenkilökunnasta huolehtiminen on tärkeää, jotta työntekijöitä riittäisi myös “vähemmän kiinnostaville” osa-alueille. Hoitoalalla työsken- telyn jatkamisen kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota oman osaamisen ylläpitämi- seen ja kehittämiseen. Lisäksi huomio kannattaa kiinnittää mahdollisuuksiin oman työn hallinnassa ja joustaviin työaika järjestelyihin sekä fyysiseen työympäristöön. Jos työn- tekijä pystyy hyvin vaikuttamaan asioihin, eivät työn vaatimukset haittaa työntekijää niin paljoa. Myös ikääntyvät ja fyysisesti rajoittuneet työntekijät jaksavat pidempään työssään, kun työaika ja työtehtävä järjestelyt ovat kunnossa. (Niskanen 2009.)

Työhyvinvointi tekijät voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään: työperäisiin ja henkilökohtaisiin. Työn ja yksityiselämän välillä on todettu olevan selvä yhteys. Työssä koettu hyvinvointi näyttää olevan vahvasti sidoksissa työn tekemiseen. Suurempi vaikutus puolestaan työelämässä on koetulla hyvinvoinnilla tai sen puuttumisella yksityiselämässä. Jos työ kuitenkin kuormittaa liikaa ja työntekijällä on yksityiselämässään ongelmia, heijastuvat ne työhön. (Vesterinen 2006.) Työhyvinvoinnin toteutumisesta vastaa yhteiskunta, yritykset, mutta myös yksilöllä. Yhteiskunnalla on velvollisuus luoda yleiset puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa. Tämä edistää työntekijän terveyttä, oppimista, työn tekemisen osaamista sekä kannustavuutta. Yrityksillä on taas työsuojelusäädäntöön perustuvana tehtävänä huolehtia työpaikan turvallisuudesta, työhygieniasta ja työterveydestä. (Aalto & Aarnio-Närhi 2006.)

### 2.1.1 Työhyvinvoinnin vaikutus työntekijän voimavaroihin ja terveyteen

Parhaimmillaan työ tuottaa iloa, josta ihminen saa voimavaroja. Sen tulisi myös tarjota ihmiselle sopivassa suhteessa haasteita, jotta työ pysyisi mielekkäänä. Työ, joka sopii ihmiselle ja vastaa hänen omia kiinnostuksen kohteitaan, luo vahvan perustan pitkäkestoiselle työmotivaatiolle. Työmotivaatiolla on tärkeä merkitys työssä jaksamisessa. Kun mielekkyys katoaa työstä, voi se tuntua työntekijästä rangaistukselta. Työn mielekkyyden takaaminen on helppo keino lisätä työssä jaksamista. (Juuti & Vuorela 2004.)

Oman hyvinvoinnin hoitaminen on yksi avaintekijä, jotta ihminen selviytyy ja jaksaa työelämän jatkuvissa muutoksissa. Työntekijän oman itsensä lisäksi on hänen otettava vastuu myös koko työyhteisön hyvinvoinnista. Työhyvinvointia ei voi antaa toiselle ihmiselle, mutta työntekijöitä voidaan tukea heidän omassa toiminnassaan, omien ratkaisujensa tekemisessä. (Arffman 2012.)

Suomalaisten työoloista ja työhyvinvoinnista kertovat aikaisempien tutkimusten tulokset ovat olleet viime vuosina pääosin negatiivisia. Etenkin työntekijöiden henkinen hyvinvointi on osoittautunut uhatuksi. Työ- ja terveys Suomessa 2003 – tutkimuksen mukaan joka kolmas työntekijä koki työnsä henkisesti rasittavaksi. Myös stressioireita tutkimuksessa koki melko monet tai erittäin monet työntekijät. Tutkimuksen mukaan joka kolmas uskoi pystyvänsä terveytensä puolesta jatkamaan työssään eläkeikään asti. Kol-



mea vuotta aikaisemmin vastaava osuus oli vielä 52 % työntekijöistä. Kymmenet tuhannet suomalaiset ovat työelämässä runsaasta työuupumuksesta huolimatta. Ihmisten pahoinvointi on heijastunut työpaikan ihmissuhteisiin. Se näkyy muun muassa työilmapiirin ongelmina, kiusaamisina ja syrjimyksen kokemuksina. (Hakanen 2007.)

Suomalaiset odottavat yleensä ihannetyöltään, että siellä vallitsisi tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus. Oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan palkka- ja palkitsemispolitiikkaa ja sitä, että kaikkia kohdellaan samanvertaisina työntekijöinä. Työntekijät odottavat myös, että työllä on tarkoitus ja he tietävät tavoitteet, jotka tulee työssä saavuttaa. He haluavat myös vaikuttaa työnsä kehittämiseen. Työpaikan ilmapiirin tulisi olla luottamuksellinen ja avoin. Monet pitävät myös ajatuksesta työ- ja yksityiselämän yhdistämisestä keskenään niin, että ne tukevat toinen toistaan. (Långvik 2012.)

Nykyään työhyvinvoinnin merkitys on korostunut, sillä työlainsäädäntö asettaa yrityksille työhyvinvoinnin toteutumiseksi vaatimuksia. Perusasioiden pitäisi olla jokaisessa työyksikössä kunnossa. Perusasioiden lisäksi on myös monia sellaisia asioita, joissa korostuvat johtaminen ja yrityksen strategia sekä tekijät, jotka erottavat näin työyksiköt toisistaan. Yhteistoimintalaki sisältää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sekä tiedotusvelvollisuuden erilaisissa työyhteisöä koskevissa muutostilanteissa. (Vuorenmaa 2007.)

### 2.1.2 Työntekijän ammattitaito ja osaaminen

Osaamista ja ammattitaitoa pystytään ylläpitämään koulutuksen ja työnohjauksen keinoin. Osa tästä oppimisesta kuitenkin tapahtuu työn yhteydessä, mikä vaatii panostusta sekä työntekijältä, että työnantajalta. Oman itsensä ja työn kehittämiseen tarvitaan aina työvälineitä, määrärahoja ja aikaa. Yksittäinen työntekijä tai tiimi, mutta myös koko organisaatio tarvitsee yhteistä oppimista ja tilaisuuksia siihen. (Työministeriö 2001.) Terveystieteiden tutkimuksissa on aiemmin todettu, että koulutuksissa olevat puutteet ovat yhteydessä muun muassa työuupumiseen sekä työpaikan vaihto aikeisiin. Koulutuksen on havaittu lisäävän työtyytyväisyyttä, työmotivaatiota sekä työpaikkaan sitoutumista. Sen on myös todettu parantavan työn laatua ja tuottavuutta. (Laaksonen 2008.)

Valtioneuvosto onkin vuonna 2002 laatinut periaatepäätöksen, jossa käy ilmi, millaisia toimenpiteitä tulee tehdä, jotta terveydenhuollon henkilöstön osaaminen on turvattu. Periaatepäätöksen mukaan henkilöstölle tulee järjestää joka vuosi 3-10 päivää täydennyskoulutusta. Määrä riippuu peruskoulutuksesta, työn vaativuudesta ja työtehtävän toimenkuvasta. Työnantajalla on kustannusvastuu koulutuksista. Täydennyskoulutuksen tärkeys tulee esille etenkin terveydenhuollossa. Tämä johtuu siitä, että hoitokäytännöt muuttuvat jatkuvasti lääketieteen nopean kehityksen takia. Ammatillisen osaamisen ylläpitoon ja kehittämistarpeeseen vaikuttavat myös kasvavat vaatimukset potilaiden taholta, muutokset työelämässä ja työympäristöissä. Erikoissairaanhoitolaki määrää, että sairaanhoitopiirin kuntayhtymän täytyy alueellaan pitää yllä tutkimus-, kehittämis-, ja koulutustoimintaa. (Hietaniemi & Tervala 2011.) Työyhteisön yhtenä jäsenenä toimiminen onkin edellytyksenä potilaan kokonaisvaltaisen hoidon toteutumiseksi. Työyhteisön jäsenyys on myös välttämätöntä, jotta hoitaja pystyy toimimaan potilaan parhaaksi. (Savikko 2008.)

### 2.1.3 Työuupumus

Työuupumus määritellään yleensä vakavaksi pitkäaikaisen työperäisen stressin tuloksena syntyväksi häiriöksi, joka etenee vaiheittain sisältäen kolme kohtaa: uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumusta aiheuttaa yleensä liian suuri työmäärä, huono työilmapiiri tai ongelmat kotona, jotka vaikuttavat keskittymiseen töissä. Uupumus kehittyy yleensä vähitellen ja on yksilön sisäinen kokemus, johon saattaa liittyä monenlaisia negatiivisia tunteita ja asenteita sekä toisaalta motiiveja ja odotuksia. Se sisältää henkisen väsymisen, voimien puutteen, tunteiden häviämisen ja innostuksen katoamisen. Uupunut työntekijä suhtautuu usein myös etäisesti potilaisiin tai asiakkaisiin. Masennuksesta ja työssä uupumisesta toipuminen saattaa viedä kuukausia, jopa vuosia. Uupumusasteinen väsyminen ei koske vain työn kuormitushuippuja, vaan on yleistynyt ja tuntuu kaikissa tilanteissa. Tämä väsymys ei mene ohi normaalin viikoittaisen tai vuosittaisen vapaan ja loman aikana. (Hyvärinen 2003.) Yksilön kielteinen asenne toisia kohtaan voi vaikuttaa myös ihmisen käsitykseen omasta itsestään. Yksilö voi alkaa kokea osaamattomuutta suhteessa aikaisempaan pätevyYTEEN, pelkoa siitä, ettei suoriudu annetuista töistä ja pelkoa, ettei sovellu enää valitsemalleen työsektorille. (Kolehmainen 2006.)

Pahinta, mitä työuupumuksesta voi seurata on loppuun palaminen eli burn out. Yleensä loppuun palaa ihmiset, jotka antavat stressaavan tilanteen jatkua liian pitkään. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä ei tapahdu kunnon palautumista edes lomilla. Tämä voi johtua siitä, että lomat ovat pakattu täyteen aktiviteetteja. Näin ihminen ei missään vaiheessa saa kunnolla levähtyä, vaan elimistö alkaa käydä ylikierroksilla. Tämän päivän ongelma onkin se, että ihmiset haluavat jatkuvasti hakea haasteita elämältä ja elää ylitehokasta elämää tässä epävarmassa maailmassa. Kuitenkin yllättävät tapahtumat, esimerkiksi suuret organisaation muutokset töissä, joihin työntekijä ei ole osannut varautua, saattavat aiheuttaa romahduksen ihmiselle, joka on jatkuvasti ylisuorittanut töissä. Tämä johtuu siitä, että ihmisellä ei yksinkertaisesti ole enää voimia oppia uutta, koska kaikki voimat on jo käytetty. (Jabe 2010.)

Suomalaiset tutkijat ovat todistaneetkin ensimmäisenä maailmassa, että stressaava työympäristö ei vain uuvuta työntekijää, vaan se voi myös aiheuttaa toiminnallisia muutoksia ihmisen perimässä. Tämän muutoksen taustalla on elimistön yritys sopeutua haastavaan ympäristöön. Tutkimuksessa vertailtiin kovassa työstressissä työskenteleviä hoitajia ja hoitajia, joiden työympäristö ei ollut kovin kuormittava. Tulos tutkimuksessa oli selkeä. Stressaantuneiden hoitajien perimä muovautui tavalla, jonka tiedetään liittyvän työuupumukseen ja tätä kautta riski sairastua masennukseen kasvaa. (Sajama 2012.)

## 2.2 Esimiehen rooli

Esimies voi tukea työntekijää sosiaalisesti sekä henkisesti. Esimiehen on tarvittaessa joustettava (mm. työvuorosuunnittelussa) ja huomioidessa kaikki yksilöllisesti hän edistää työhyvinvointia työyksikössä. Myös huolehtimalla uuden työntekijän perehdyttämisestä työhön ja varmistamalla, että kaikki työntekijät pääsevät tasapuolisesti koulutuksiin hän takaa sen, että ammattitaito pysyy yllä työyksikössä. Esimies on myös aina vastuussa osaston toiminnasta. Tämän voi nähdä siitä, että jos esimies voi huonosti se tarttuu myös työntekijöihin. Esimiehen täytyykin panostaa omaan jaksamiseensa. Koulutettu ja motivoitunut esimies luo ympärilleen ilmapiirin, jossa alaiset tuntevat, että voivat kääntyä tarvittaessa esimiehensä puoleen ja luottavat tämän ammattitaitoon. (Alastalo & Ojamäki 2007.)

### 2.2.1 Johtaminen

Hyvä johtaminen on tärkeä työhyvinvoinnin lähde. Oikeudenmukainen johtaminen suo- jaa jopa työntekijöitä sairastumiselta. Heikko esimiestyö estää ihmisiä sitoutumasta työ- hönsä sekä oman osaamisensa kehittämiseen ja jakamiseen. Se estää myös nauttimasta onnistumisista ja työniloista. Johtamistehtäviin valitulta henkilöltä edellytetään yhä enemmän ihmistuntemusta ja sosiaalisia taitoja. (Ojala & Ahonen 2003.)

Palautteen antaminen on erittäin tärkeää työntekijälle. Esimiehen kannustamisella ja myönteisellä palautteella on suuri arvo työntekijälle. Myönteistä palautetta muistetaan antaa harvoin, kun taas virheistä muistetaan aina antaa palautetta. Kuitenkin moni työn- tekijä on sitä mieltä, että palautteen anto, oli se sitten negatiivista tai positiivista on hyvä saada, koska välinpitämätön esimies on pahinta, mitä voi olla. (Koivisto 2001.) Työn palkitsevuus onkin ensisijaisesti kokemuksellista. Palkitsevuuden kokemuksen voi saa- da aikaan mielekäs työ, hyvä palkka, työsuhteen pysyvyys tai toimiva työyhteisö. (Hah- tela, Matilainen, Korhonen, Laaksonen & Mäkipää 2011.)

Terveystuollossa työntekijöille rahallisia palkitsemiskeinoja on käytetty vähän, vaik- ka tutkimusten mukaan tulospalkkauksen tulo myös terveystuollossa olisi mahdolis- ta. Terveystuollossa on käytetty enemmän aineettomia palkitsemisen keinoja. Ai- neettomaan palkitsemiseen kuuluvat esimerkiksi kehitys- ja etenemismahdollisuudet, tehdyn työn arvostus ja palaute työstä sekä mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin. Tärkeitä palkkioita työstä voi esimerkiksi olla kokemukset siitä, että työntekijä tekee työnsä hyvin, pystyy auttamaan ihmisiä, pystyy syventämään am- mattitaitoa ja kokee työsuhteen turvalliseksi. Olennaisimmat palkitsemiskokemukset syntyvät vuorovaikutuksessa arjessa. Palkitseminen liittyy siihen, jopa niin vahvasti, että työntekijöiden voidaan sanoa palkitsevan toinen toistaan, ei niinkään organisaation palkitsevan työntekijää. Mielekäs työ, jossa terveystuollossa ammattilaiset tekevät työtä siten että henkilöstömitoitus on optimaalinen ja työnjako järkevää, vaikuttaa työ- tyytyväisyyteen ja näin myös parempiin hoitotuloksiin. Organisaation tehtävä on työn palkitsevuuden edistämiseksi panostaa eri tavoin työyhteisön työhyvinvointiin ja toimi- viin rakenteisiin. (Seitovirta 2012.)

### 2.2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvointi vaatii johtamista, sillä työhyvinvoinnin puute lisää muun muassa kustannuksia työyksiköissä. Työhyvinvoinnin puute lisää eläköitymistä, työntekijä pulaa, sekä kilpailua työvoimasta. Monikulttuurisuus ja monikansallisuus lisääntyvät ja koko ajan vaaditaan uutta osaamista. Uutena haasteena työhyvinvoinnille tulevaisuudessa on sukupolvien vaihtuminen ja arvojen muuttuminen tätä kautta. (Vesterinen 2010.)

Työhyvinvointiosaaminen on usein tärkein johtamisen ja työhyvinvoinnin johtamisen pätevyyksistä. Siihen kuuluvat johtajan arvomaailma, ihmiskäsitys ja maailmakäsitys. Työhyvinvointi osaamiseen kuuluvat myös itsensä johtaminen ja tieto siitä, että myös johto tarvitsee toiminnanohjausta ja kehittämiseen apua. Johtajan on omattava aitoa kiinnostusta työhyvinvoinnin edistämistä kohtaan. Kokemus työhyvinvoinnista on jokaisella subjektiivinen, mutta työntekijöiden yksittäiset kokemukset heijastuvat työyhteisötasolle. Myös kunnan strategiset linjaukset antavat raamit yksilö- ja työyhteisötasoiselle työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi on monen tekijän yhteistyötä, joista keskeisimpiä toimijoita työhyvinvointiverkossa ovat: johto, esimiehet, työyhteisö, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. (Suonsivu 2011.)

Osastonhoitajan työn olennaista sisältöä ovat ihmissuhdejohtaminen ja siihen kuuluva työntekijöiden tukeminen. Johtamistoimintana se on palautteen antamista työntekijöiden työstä ja henkilökohtaisten tarpeiden huomiointia sekä työn ohjaamista. Tämän on todettu lisäävän sairaanhoitajien tyytyväisyyttä työhön. Hoitotyön kirjallisuudessa on kuvattu vuorovaikutuksellista johtamista. Vuorovaikutuksellinen johtaminen on perinteistä johtamista, eikä siinä pyritä suuriin muutoksiin toiminnassa. Vuorovaikutuksellisen johtamisen käyttäminen ainoana hoitotyön johtamismuotona on ollut vaikuttamassa sairaanhoitajien ammatillisten arvojen sekä organisaatiossa vallitsevan tilanteen välisiä ristiriitoja. Sen on arveltu, jopa olevan syynä sairaanhoitajien luopumiseen työstään. (Vuorinen 2008.)

### 2.3 Työn organisointi

Työn organisointi kuuluu aina etupäässä esimiehelle. Hän on henkilö, joka vastaa työn organisoinnista ja yleensä työvuorojen suunnittelusta. Hyvä työvuorosuunnittelu on

toimintaa kehittävää ja tasapuolista kaikille. Työvuoroja suunniteltaessa on otettava huomioon toiminnan tehokas ja tarkoituksenmukainen järjestäminen. Työvuorosuunnittelu vaiheessa pitäisi henkilöstömitoitukseen huomioida myös yllättävät poissaolot. Se edellyttäisi, että käytössä olisi varahenkilöstöjärjestelmiä ja sijaisten saatavuutta. (Kaskivirta 2012.) Monissa työpaikoissa esimiehen työmäärä on lisääntynyt ja hänen työtehtäviään on jouduttu jakamaan muille työntekijöille. Esimerkki tällaisesta tapauksesta on se, että työvuoroja suunnittelee vuorollaan jokainen tai jokainen työntekijä voi itse suunnitella työvuoronsa ja esimies vain tarkastaa ja hyväksyy ne. (Heikkilä 2011.)

Työnorganisointiin kuuluu myös rajojen ja sääntöjen asettaminen. Nämä normit voivat olla hyödyllisiä ja tarpeellisia, mutta toisaalta normit voivat estää työntekijän itsenäisen ajattelun. Yksi työntekijä voi kaivata paljonkin ohjausta ja neuvontaa, kun taas toinen selviää itsenäisesti työstään. Kun ihmiselle annetaan tietty työtehtävä, annetaan hänelle samalla ohjeet kuinka työ tehdään, ja mitä asioita työtä tehdessä tulee huomioida. Asiakaspalvelu on hyvä esimerkki työstä, jossa tehtävä tulee suorittaa samalla tavalla, riippumatta siitä kuka asiakkaana on. (Heiske 2001.)

### 2.3.1 Työvuorosuunnittelun vaikutuksia työhyvinvointiin

Työajoilla ja työvuorojen hyvällä suunnittelulla voidaan vaikuttaa ehkäisevästi työstressiin. Vuorotyön haittoja vähentäessä keskeisiä keinoja ovat työvuorojen suunnittelu, työn organisointi, säännöllinen terveysseuranta, koulutus ja tiedottaminen. Tärkeää on myös, että työntekijä voi itse vaikuttaa työvuorojen suunnitteluun. Tämän käytännön on todettu vähentävän työstressiä ja niistä johtuvia sairauspoissaoloja. Hyvänä keinona vähentää työntekijään kohdistuvia terveyshaittoja on se, että työvuorolistat on tehty vuorojärjestyksellisesti säännöllisiksi ja ennustettaviksi sekä vapaapäivät on pystytty sijoittamaan toivottuihin kohtiin. (Sairaanhoitajaliitto 2012.) Itse suunnitellut työvuorot, omat työajat mieltymykset sekä toteuttavat työvuorot on koettu tärkeäksi voimavarojen ylläpitäjiksi. Vuorotyöstä aiheutuvaa räsitusta voidaan vähentää työajan organisoinnilla. Työvuorosuunnitelmaa voidaan kehittää myös työn sopivalla tauottamisella. (Helsingin ja uudenmaansairaanhoitopiiri i.a.)

Epäsäännölliset työajat ovat hoitotyössä varsin yleisiä ja vaikuttavat potilaan hyvinvointiin, mutta myös työntekijän terveyteen ja työssä suoriutumiseen. Hoitajien työtyytyväi-

syyteen vaikuttavat muun muassa riittävä henkilöstömäärä, palkka, työstä saadut edut, työolot, työvuorojärjestelyt ja osallistuva suunnittelu. Johdon antama tuki ja arvostus sekä mahdollisuus edetä omalla uralla ovat myös tärkeitä tyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Ylityöt lisäävät usein väsymystä ja heikentävät työntekijän suoritusta työn muiden vaatimusten ohella ja aiheuttavat näin ylikuormitusta. Ylityön kuormitus korostuu erityisesti heillä, jotka eivät voi itse vaikuttaa ylityö aikoihin. Toistuvat ylityöt aiheuttavat työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Työntekijän jaksamisen tukemiseksi ylityön korvaaminen vapaana on todettu rahakorvausta paremmaksi ratkaisuksi. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010.)

### 2.3.2 Työnjako ja sijaisten käyttö

Terveydenhuollon ammattihenkilöihin kuuluvat työnimikkeet on lueteltu laissa (599/1994) (Sosiaali- ja terveysministeriä 2004). Terveyskeskusavustajaa ei lasketa kuuluvaksi terveydenhuollon ammattihenkilöksi, jos hänellä ei ole lähihoitajan tai muun nimikesuojatun ammattihenkilön koulutusta takanaan. Ammattihenkilöstö laissa ei ole rajattu tehtäviä vain joidenkin hoidettaviksi. Laissa ei ole puututtu hoitohenkilöstön tai lääkärien keskinäiseen työnjakoon. Laillistetut ja nimikesuojatut saavat tehdä koulutuksensa ja kokemuksensa mukaan toistensa työtehtäviä. Nimikesuojatuissa ammateissa pystyvät toimimaan henkilöt, joilla on riittävä ammattitaito kyseisestä alasta. Vain taudinmääritys, lääketieteellisestä tutkimuksesta ja hoidosta päättäminen sekä lääkkeen määräämisoikeus on rajattu lääkärien ja hammaslääkäreiden työksi. Työtehtävien muuttuessa selvästi vaativimmiksi, työnantajan on perusteltua ottaa tämä huomioon myös tehtäväkohtaisessa palkassa. Kun kyse on KVTES:ssa tarkoitetuista olennaisista tehtävistä muutoksista on palkantarkistus pakollista. Hoitohenkilöstön työtehtävät saattavat vaihdella merkittävästi paikkakuntaakohtaisesti. Yhden terveyskeskuksen palkka ratkaisua ei siis voida automaattisesti hyödyntää toisessa terveyskeskuksessa. Palkantarkastukset onkin yleensä syytä toteuttaa tehtäväkohtaisen palkan nostoina tai henkilökohtaisena lisänä, kun perusteena on parantunut ammattitaito ja työsuoritus. (Kuntatyönantajat 2012.)

Työelämän haasteita lähitulevaisuudessa tuo työntekijöiden pitäminen työkykyisinä ja työhaluisina mahdollisimman pitkään. Myös työllisyysasteen nostaminen ja ulkomaisen työvoiman integroiminen suomalaiseen työelämään ja kulttuuriin tuo haasteita päättäjil-

le. Osaaminen, jaksaminen, hyvinvointi ja sopeutuminen työelämän muutoksiin korostuvat jatkuvasti yhä enemmän. Ikääntyvien työntekijöiden mahdolliset kasvavat työtarpeet tulee ottaa huomioon. Lisäksi on kiinnitettävä yhä enemmän huomiota perhe-elämän ja työn yhteensovittamiseen. Ulkomaista työvoimaa käytetään nykypäivänä yhä enemmän, joten työehtojen ja työolojen valvontaa tulee lisätä. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tulevaisuusraportti 2006.)

Määräaikaisten sijaisten asema hoitoalan työyhteisössä on saanut viime aikoina suurta huomioita mediassa. Sijaisten osuus työyhteisö henkilöstömäärästä voi olla merkittävän suuri eikä sen vaikutuksia voi olla huomaamatta hoitoalalla. Lyhytaikaiset työntekijät eivät välttämättä ehdi paneutumaan työyhteisön pelisääntöihin ja toimintatapoihin. Tämän takia pätkätyöt ovat saaneet negatiivista huomiota yhteiskunnassamme. Sijaisten määrä ei laki muutostenkaan jälkeen ole vähentynyt vaan määrä kasvaa jatkuvasti. Tutkimusten mukaan sijaiset ovat sitoutuneita ja motivoituneita tekemään työtään. Kuitenkin useimmiten sijaiset eivät ole sitoutuneita työyhteisöihin, joissa he työskentelevät. (Forsman & Hovi 2007.)

Monet työnantajat puoltavat sisäisten sijaisten käyttöä. Sisäinen sijaisjärjestelmä on tarkoitettu helpottamaan sijaistyövoiman joustavaa käyttöä potilashoidon tai sitä välittömästi tukevien palvelutoimintojen piirissä. Vakinaiseen palvelussuhteeseen palkattujen sijaisten avulla voidaan suunnitellummin turvata palvelujen tarjonta poissaolojen aikana. Tavoitteena on turvata toiminta erityisesti lyhytaikaisten ja äkillisten poissaolojen osalta, parantaa sijaisten palvelussuhdeturvaa ja saatavuutta, helpottaa sijaisten hankintaa sekä siihen liittyvää esimiesten työtä. Lisäksi tavoitteena on vähentää vuokratyövoiman käyttöä ja lisätä toiminnan suunnitelmallisuutta. (Helsingin ja uudenmaan sairaanhoitopiiri 2007.)

## 2.4 Työympäristö

Suomalainen työelämä on noin 20 vuoden ajan käynyt läpi syvällisen rakenne- ja kulttuurimuutoksen. Ennen tätä murrosta työsuhteet olivat enimmäkseen pitkäaikaisia ja työympäristö oli turvallinen ja työ oli jatkuvaa. Kuitenkin 1990-luvun alussa kaikki muuttui ja työn piirre muuttui niin, että työ alkoi olla epäjatkovaa, moniselitteistä sekä ristiriitaista. Tämä tarkoitti sitä, että työ ei enää ollutkaan turvattua ja työntekijöiden oli



varauduttava ennalta arvaamattomaan. Ristiriitaisuudella taas tarkoitetaan sitä, että toimintaa halutaan lisätä, mutta samalla yhtä aikaa säästää. (Aro 2006.)

Työympäristö koostuu nykyisin työntekijöistä, työilmapiiristä, työtiloista ja laitteista, joilla työ suoritetaan. Joillakin aloilla kuten hoitoalalla työympäristöön kuuluu myös asiakkaat ja potilaat, joita varten työtä tehdään. Kaikkea tätä ohjeistaa ja valvoo työturvallisuuslaki. Työasu- ja työkengät ovat myös tärkeä työväline useimmilla palvelualoilla sekä töissä, jotka edellyttävät olosuhteiden vuoksi itsensä suojaamista kuten hoitoalalla. Hyvin suunniteltu ja oikein huollettu työasu, samoin kuin oikeanlaiset työkengät, edistävät terveyttä, työkykyä ja lisäävät hyvinvointia työssä merkittävästi. (Rauramo 2004.)

#### 2.4.1 Työyhteisö

Työyhteisöt koostuvat yksilöistä, joilla jokaisella on omanlainen persoona. Työyhteisön jäsenenä työskentely ja omien työtehtävien hoitaminen edellyttää yhteistyön tekemistä ja ryhmässä toimimista. Työryhmässä toimiminen tuo lisäarvoa organisaatiolle, mutta myös työntekijälle. Työyhteisön tuloksellisen toiminnan ja hyvinvoinnin näkökulmasta olennaista on yhteisön jäsenten suhtautuminen erilaisuuteen ja kyky työskennellä erilaisten ihmisten kanssa. Usein työyhteisössä tulleiden ristiriitojen taustalla on ihmisten erilaiset tavat tehdä asioita. Toisille työntekijöille on luonteenomaista nopea eteneminen ja toiset taas haluavat pohtia asioita pidempään. Nopeasti etenevä henkilö saattaa pitää pohtivaa työntekijää hitaana tai jopa laiskana. Pidempään pohtiva työntekijä taas saattaa pitää nopeatahtista työtoveriaan määräilevänä, jonka kanssa on mahdotonta tehdä yhteistyötä. Näiden toimintojen takana ovat kuitenkin erilaiset tavat toimia. (Aarnikoivu 2010, 117–118.) Työn organisointi ja työnjako tulee olla kaikille selkeitä. Näin ei vaaranneta omaa tai työkavereiden turvallisuutta työpaikalla. Hyvän ilmapiirin luominen työpaikalla on haastavaa, mutta ennen kaikkea palkitsevaa. Hyvässä ilmapiirissä jaksaa työskennellä ja saadaan parempia tuloksia aikaan. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009.)

Työkaverit ovat niitä ihmisiä, joiden kanssa vietetään yleensä suurin osa työpäivästä. Monien kanssa ystävystytään, mutta porukkaan saattaa kuulua joku, jonka kanssa ei syystä tai toisesta tulla toimeen. Hyvän ilmapiirin ylläpitämiseksi on kuitenkin tärkeää

yrittää tulla toimeen kaikkien kanssa. Hyvät työkaverit ja reilu pomo vaikuttavat monen suomalaisen mielestä keskeisesti haluun jatkaa työelämässä, vaikka eläkeikä lähestyy ja kunto ei välttämättä ole enää niin hyvä. Kuitenkaan hyvä työkaveruus ei ole itsestään-selvyys. Jokaisessa työyhteisössä on omat pelisääntönsä, joiden noudattaminen on tärkeää. Työkavereiden merkitys korostuu ennen kaikkea työpaikalla arjen jakajana. Työkaverit myös tukevat toinen toisiaan muutosten ja vaikeuksien keskellä. Hyvällä huumorilla ja hauskanpidolla on suuri merkitys työpaikan viihtyvyyden kannalta ja se auttaa jaksamaan. (Moilanen 2011.)

Työyhteisön kehittämisen tavoite liittyy yleensä työyhteisön ongelmien ratkaisuun ja tätä kautta rauhan palauttamiseen työyksikössä. Toimeen tartutaan yleensä vasta siinä vaiheessa, kun tilanne työpaikalla on kärjistynyt niin pahaksi, että ongelmat uhkaavat organisaation olemassa oloa, taloudellista tuottavuutta tai sairastuttavat henkilökuntaa. Joillakin työpaikoilla työyhteisöt nähdään ihmissuhdeverkostoina tai yksittäisten henkilöiden henkilökemioiden kohtaamispaikkana. Suuria haasteita nykypäivänä tuottaa esimiehelle erottaa työhön kuuluvat yhteistyötaidot sekä ihmissuhteet. (Lindström & Lepänen 2002.)

#### 2.4.2 Ilmapiiri

Eteran tutkimuksen mukaan huono ilmapiiri kuormittaa 37:ää % työntekijöistä joko paljon tai jonkin verran. Ikään liittyvät asenteet puolestaan kuormittavat 26:ta % vastaajista. Ikään liittyvistä ennakkoluuloista kärsivät työpaikoilla enemmän vähemmän koulutetut kuin korkeammin koulutetut. Siksi onkin tärkeää tiedostaa, millä keinoilla voidaan parantaa työhyvinvointia ja näin ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä sekä saada lisää työvuosia. (Etera 2011.)

Puhuttaessa ilmapiiristä jokaisen työntekijän oletetaan tietävän, mistä on kyse. Ilmapiiriin liitetään erilaisia ominaisuuksia, joita voivat esimerkiksi olla kylmä, kuuma, hyvä, huono, jännittänyt tai vapautunut. Ilmapiiri on työyhteisön jäsenten subjektiivinen kokemus tai havainto ympäristön luonteesta tai laadusta. Esimiehen antama tuki työilmapiirin kehittämisessä on tutkimuksilla osoitettu tärkeäksi. (Nakari 2003.) Työilmapiirin ja tuottavuuden välillä on selkeä positiivinen riippuvuus. Korkea tuottavuus ja hyvä

ilmapiiri kulkevat käsi kädessä. Alhainen tuottavuus on taas liitetty huonoon ilmapiiriin. (Mäki 2002.)

### 2.4.3 Työtilat ja apuvälineet

Työorganisaation ja työpaikkojen tilojen ergonomisen suunnittelun tavoitteena on ensisijaisesti vähentää työntekijään kohdistuvaa kuormitusta. Työn ja työtilojen suunnittelussa tuleekin ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden, kuten koko, toimintakyky, sukupuoli, tiedot, taidot ja ikä. Näin voidaan varmistaa joustava menettely asioihin. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan varmistamaan, että hyvän työympäristön ja työmenetelmät toteutuvat työyksikössä. (Toimihenkilökeskusjärjestö i.a.) Työssä tapahtuva kuormitus on yleensä pitkäkestoista ja jatkuu vuosia samanlaisena rasituksena. Mukautuminen liialliseen, liian vähäiseen tai muuten epäsopivaan kuormitukseen aiheuttaa työntekijälle turhaa väsymystä, terveyden tilan laskua ja voi johtaa sairastumiseen (Hanhinen, Parvikko, Rantanen & Tamminen-Peter 1994.) Työtiloja suunniteltaessa on aina otettava huomioon työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat tekijät. Näitä tekijöitä ovat työympäristön rakenteet ja työtilat, työ- tai tuotantomenetelmät, työssä käytettävät koneet, työvälineet ja muut laitteet sekä työn suorittamistapa. Suunnittelussa käytetään hyväksi työn vaarojen arvioinnissa saatuja tuloksia ja poistaa ennalta käsin nämä mahdolliset epäkohdat. Kaavamainen suunnittelu vain yhdestä näkökulmasta pakottaa työntekijät toimimaan ominaisuuksiensa vastaisesti. (Fagerström & Tamminen-Peter 2010.)

Työtilat koostuvat erilaisista koneista, laitteista, apuvälineistä ja kalusteista. Niiden hyvä sijoitus ja mitoitus helpottavat ja tehostavat työn tekemistä. Työntekijälle on tärkeätä, että työtilan järjestelyt mahdollistavat hyvän ja ergonomisen työasennon sekä asennon helpon vaihtamisen ja esteettömät työliikkeet. Työkohde on sijoitettava riittävän lähelle siten, että työtä ei tehdä kumartuneessa asennossa. Tässä tilanteessa vartalo rasittuu turhaa ja tulee virheasentoja vartaloon, jotka tuottavat turhaa kipua. Työskentelykorkeus määräytyy näkemistarpeen sekä käsiteltävien esineiden tai taakkojen koon ja painon mukaan. Suurta näkö tarkkuutta vaativa työ tulee sijoittaa lähelle, kyynärtason yläpuolelle. Käsien liikuttelua vaativassa työssä taas tulee sijoittaa hieman kyynärtason alapuolelle. Suuria tai raskaita taakkoja on hyvä käsitellä seisten, jolloin työtaso jää reilusti alle kyynärtason ja nostoissa voidaan käyttää hyväksi koko vartalon lihaksia. Hyvä työsken-

telykorkeus tulee esiin hoitotyössä, kun potilasta hoidetaan sängyssä ja hän tarvitsee käännellä tai nostaa ylöspäin sängyssä. Tällöin sänky tulee olla tarpeeksi alhaalla, ettei nostamiseen tarvitse käyttää selkää vaan nosto tapahtuu jaloilla. (Työturvallisuuskeskus i.a.)

Työnantajan tulee hankkia tarvittavat apuvälineet kuten nostolaite pyörätuolissa istuvalle asiakkaalle. Näin nostoissa säästetään hoitajien kuormitusta. Myös lavetit sekä suihkutuolit tulee hankkia tarvittaviin suihkutusta tilanteisiin. Tällaisia tulee vaatia, koska ne ennaltaehkäisevät selkään kohdistuvaa rasitusta ja ennaltaehkäisevät työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä. Fyysistä kuormittumista aiheuttavat raskaat käsin tehtävät nostot ja siirrot, usein toistuvat työvaiheet, huonossa työasennossa tehtävät työmenetelmät, kumarat työasennot, kiertoliikettä edellyttävät nostamiset ja staattinen työasento. Yksilöllisistä ominaisuuksista johtuen sama määrä työkuormitusta aiheuttaa työntekijöille eriasteista kuormittumista. Kuormitus ilmenee esimerkiksi sairautena, elimistön oireiluna, erilaisina tuntemuksina ja työkyvyn alenemisena. Työolosuhdetekijät kuten huoneen lämpötila ja melutaso vaikuttavat työntekijään kohdistuvan fyysisen kuormittumisen tasoon. Myös työntekijään liittyvät asiat kuten sukupuoli, ikä, ylipaino ja huono fyysinen kunto vaikuttavat siihen, miten työntekijä kokee työn fyysisen kuormittavuuden. (Tuominen 2010.)

#### 2.4.4 Työturvallisuus

Työturvallisuuslaissa veloitetaan että, työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioiden ottaen riittävästi selvitettävä ja tunnistettava työstä, työympäristöstä ja työoloista aiheutuvat haitat ja vaaratekijät. Jos haittoja ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle sekä terveydelle. Raskaiden taakkojen nostot ja siirrot ovat nykyään työelämässä vähentyneet. Kuitenkin raskaat siirrot ja nostot ovat edelleen arkipäivää esimerkiksi hoitoalalla. Fyysisesti raskaasta työstä johtuva kuormitus lisää riskiä sairastua tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Niiden yhteydessä sattuu joka neljäs työtapaturma. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat Suomessa yleisin sairauspoissaolojen syy. Kuormittavuutta voi helpottaa esimerkiksi töiden järjestelyillä miettimällä niitä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Työnantajan on myös huolehdittava, että työntekijät saavat riittävästi opetusta erilaisista nostotilanteista ja niihin liittyvistä vaaroista. Sen lisäksi heille on opetettava apuvälineen oikea käyttö ja huolehdittava, että siitä on

hyötyä. Erityisesti uusien työntekijöiden opastaminen on tärkeää, mutta myös vanhat työntekijät tarvitsevat opetusta varsinkin silloin, kun työ tai työolot muuttuvat jostakin syystä. Jos raskaita nostoja ja siirtoja ei voida välttää tai niitä ei saada turvallisiksi työmenetelmiä ja työoloja parantamalla, työntekijöiden käyttöön on esimiehen hankittava apuvälineitä, jotka helpottavat työtä ja kuormittavuutta. (Työsuojeluhallinto 2006.)

Suomessa runsas 110 000 henkilöä joutuu vuosittain työssään uhkailun ja fyysisen väkivallan kohteeksi. Nämä väkivaltaiset tilanteet ovat vuorovaikutteisia, edelleen kehittyviä prosesseja. Ihmisen jouduttua väkivallan kohteeksi on hänen terveytensä aina uhattuna. Työväkivalta on tilanne, jossa työntekijää loukataan sanallisesti, uhkaillaan tai pahoinpidellään työhön liittyvissä oloissa niin, että hänen turvallisuutensa, hyvinvointinsa ja terveytensä vaarantuu suorasti tai epäsuorasti. Väkivaltaa tai sillä uhkaamista voivat käyttää asiakkaat tai se voi tulla työyhteisön sisältä esimerkiksi työkaverit. Väkivallan kohteena voi olla työntekijä itse tai epäsuorasti työntekijän perhe tai ystävät. Tulevien uhkatilanteiden ennakoinnin kannalta on tärkeää, että työyhteisössä on laadittu jokaisesta uhka- tai väkivaltatilanteesta kirjallinen "tapahtumaraportti", joka lähetetään oman työpaikan työsuojelu- ja turvallisuushenkilöstölle ja tarvittaessa työterveyshuoltoon. Näin voidaan kehittää menettelytapoja samanlaisten tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi. (Työterveyslaitos 2010.)

### 3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön taustalla on kovasti tänä päivänä puhuttava hoitajien työssä jaksaminen. Hoitotyö on usein henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa etenkin kolmivuorotyötä tekeville. Usein hoitoalalla on myös määräaikaista työsopimuksia, jolloin lomiakaan ei kerry jos työpaikka vaihtuu useasti. Työhyvinvointiin panostetaan tänä päivänä enemmän ja hoitajia yritetään pitää mahdollisimman pitkään työelämässä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvointia palvelukodissa. Tutkimus tehtiin hoitajille kyselylomakkeen avulla. Kyselyyn vastattiin nimettömänä. Kysely rajattiin vain hoitajille, sillä talon muu henkilökunta tekee työtä myös muualla, eivätkä ole kokopäiväisesti palvelukodissa. Tuloksia voidaan myös myöhemmin hyödyntää esimerkiksi vertailla mahdollisiin myöhemmin tehtäviin työhyvinvoinnin tutkimuksiin. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, millainen työhyvinvointi vallitsee vanhusten palvelukodissa työntekijöiden kesken..

Opinnäytetyömme tavoitteena on edistää hoitajien työhyvinvointia selvittämällä työhyvinvointia uhkaavia ja työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Tutkimuksemme perimmäinen tavoite onkin tuottaa tietoa hoitajien työhyvinvoinnin kokemuksista, jonka avulla palvelukodin henkilökunta voi parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja työssä jaksamista. Tavoitteena oli pitää osastotunnin, jossa käytiin saadut tulokset yhdessä läpi. Tavoitteena oli myös perehtyä työhyvinvointiin perustuvaan materiaaliin ja sitä kautta kehittyä asiantuntijaksi kyseissä aiheissa.

Tutkimusongelmat olivat työssämme seuraavat:

1. Millaiseksi hoitajat kokevat oman työhyvinvointinsa?
2. Millaisiksi hoitajat kokevat työyhteisön ihmissuhteet ja esimiestyön?
3. Millaiseksi hoitajat kokevat työilmapiirin ja työympäristön?

## 4 TUTKIMUS AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI

Ennen kyselyn toteuttamista työyhteisössä vierailtiin useita kertoja, jotta hoitohenkilökunta osasi jo varautua kyselyyn. Vierailujen aikana sovittiin esimiehen kanssa myös opinnäytetyön aikatauluista. Tutkimuslupa opinnäytetyöhön ja kyselyn tekemiseen haettiin kirjallisesti ylihoitajalta. Kyselylomaketta laadittiin yhteistyössä työyksikön esimiehen kanssa. Lisäksi kyselylomake tarkastutettiin ylihoitajalla, jonka kommenttien perusteella tehtiin muutoksia lomakkeeseen ennen sen käyttöönottoa.

### 4.1 Kohderyhmä

Kyselyyn vastanneet olivat koulutukseltaan sairaanhoitajia, lähi- ja perushoitajia sekä hoitoapulaisia. Tutkimukseen osallistui myös sijaisia. Kyselylomakkeita jätettiin 20 kappaletta. Vastauksia palautui 17 (N=17) kappaletta. Palautuslaatikkoon liitettiin kirjallinen ohje jossa, kerrottiin kyselyn tarkoitus ja vastausaika. Lisäksi hoitajia tiedotettiin osasto tunnista aikaisempien vierailujen yhteydessä.

### 4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Tämän tutkimuksen menetelmä oli määrällinen eli kvantitatiivinen. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään silloin, kun tietoa kerätään standardoidussa muodossa tietyltä määrältä ihmisiä. Kaikilta tutkimukseen osallistuvilta kysytään asiat täysin samalla tavalla. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on vertailla, kuvailla ja selittää tapahtumaa. (Hirsjärvi, Remes & Saravaara 2005). Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus kuvaa ja tulkitsee yhteiskuntailmiöitä tieteen yleisen logiikan mukaisesti. Siinä kehitetään mahdollisimman tarkkoja mittausmenetelmiä, keräämällä tutkimusaineistot ja käsittelemällä tutkimusaineistoja tilastotieteen menetelmin, jotta saataisiin oikeita johtopäätöksiä. (Tilastokeskus i.a.) Tutkimus sisälsi myös viisi laadullista kysymystä, jotka avattiin omin sanoin työssä.

Tutkimuslomake (Liite 1) syntyi työhyvinvointiin liittyvän teoria pohjalta. Tätä teoria-tietoa saatiin useista tutkimuksista liittyen työhyvinvointii. Tutkimuslomakkeessa oli 16 monivalintakysymystä ja niissä oli vastausvaihtoehtoja viisi. Näistä viidestä vastaus

vaihtoehdosta kaksi oli myönteistä, kaksi negatiivista ja yhdessä ei selvinnyt vastaajan mielipide asiaan. Tutkimuslomake sisälsi myös viisi avointa kysymystä, joissa haluttiin kysyä tarkemmin henkilökunnan mielipidettä työpaikkakiusaamisesta ja siitä, kuinka itse parantaisi työhyvinvointia työyksikössä.

Tutkimus toteutettiin työyksikössä huhti-toukokuussa 2012. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Veimme työyhteisöön 20 kappaletta kyselylomakkeita hoitajien taukohooneeseen. Vastaukset palautettiin lukolliseen laatikkoon. Tutkimusmenetelmänä käytimme paperista kyselylomaketta, johon vastattiin nimettömästi. Vastauksia saatiin 17 kappaletta eli vastausprosentti oli 85 %. Tämä kyselylomake sisälsi 16 monivalintakysymystä ja viisi avointa kysymystä.

#### 4.3 Aineiston analyysi

Aineisto käsiteltiin SPSS-tilasto-ohjelmalla. Kysymykset jaettiin viiteen teemaan ja jokaisesta teemasta tehtiin oma kuvio Excelin avulla. Tutkimustulokset esitettiin määrinä ja havainnollistettiin kuvioiden avulla. Avoimiin kysymyksiin tuli vastauksia niukasti. Vastausprosentti oli avoimiin kysymyksiin 29 %. Parissa palautuneessa kyselylomakkeessa oli vastattu avoimiin kohtiin vain yhdessä sanalla. Monissa vastauksissa oli vastattu vain pariin kohtaa ja jätetty vastaamatta loppuihin. Avoimet kysymykset kirjoitettiin auki omin sanoin siten, että vastaajaa ei voitu niistä tunnistaa.

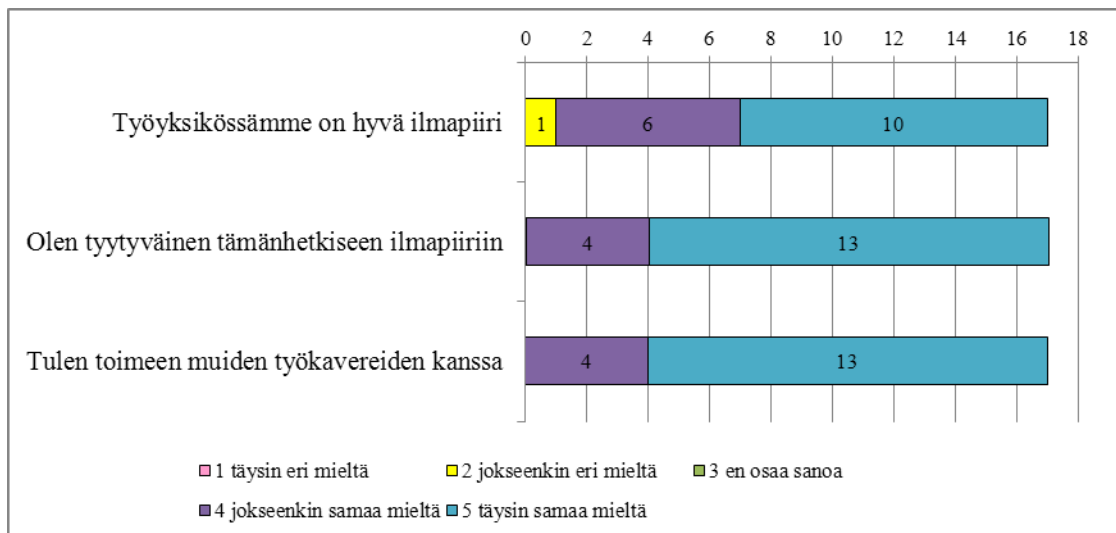
## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn vastasi 17 hoitohenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää, jotka olivat ammatiltaan lähi-, perus- ja sairaanhoitajia. Vastaajista suurin osa oli naisia. Taulukoista näkyy eri teemoihin saadut tulokset.



## 5.1 Tulokset työilmapiiristä

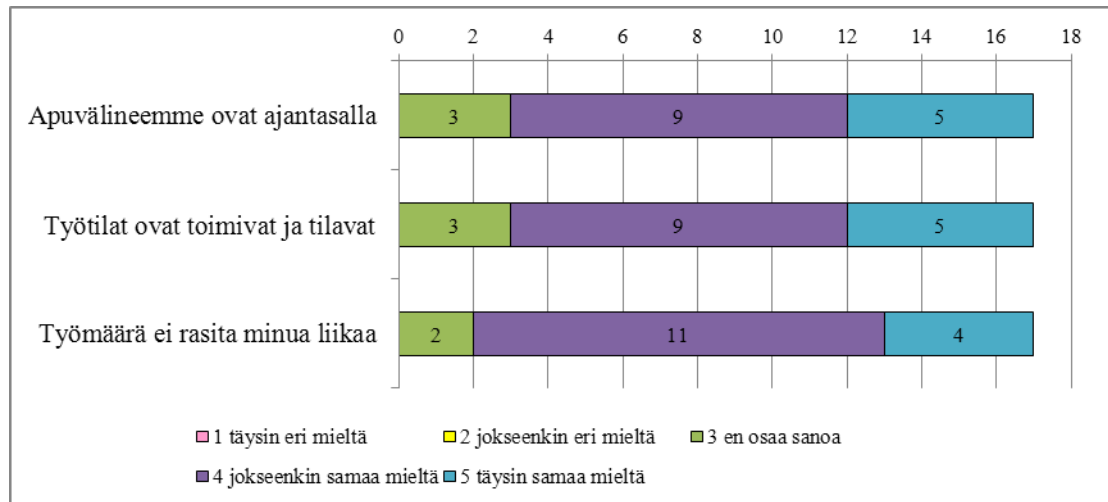
Teemaan ilmapiiri kuului viisi väittämää. Näistä kolme väittämää on esitetty kuviossa. Ensimmäinen väittämä koski työyksikön ilmapiiriä. Väittämä työyksikössämme on hyvä ilmapiiri, jakoi vastaajien mielipiteitä. Vastaajista kymmenen oli täysin samaa mieltä väittämästä. Jokseenkin samaa mieltä oli kuusi vastaajaa ja yksi ihminen oli jokseenkin eri mieltä. Väittämiin olen tyytyväinen tämän hetkiseen työilmapiiriin ja tulen toimeen muiden työkavereiden kanssa vastaajista 13 oli täysin samaa mieltä ja neljä jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista 15 ei ole harkinnut työpaikan vaihtoa. Yksi vastaajista ei osannut sanoa ja yksi on harkinnut. Tyytyväisiä työyksikköön kokonaisuudessa vastaajista oli kaikki. (Kuvio 1.)



KUVIO 1. Tyytyväisyys ilmapiiriin ja työkavereihin työyksikössä

## 5.2 Tulokset työympäristöstä

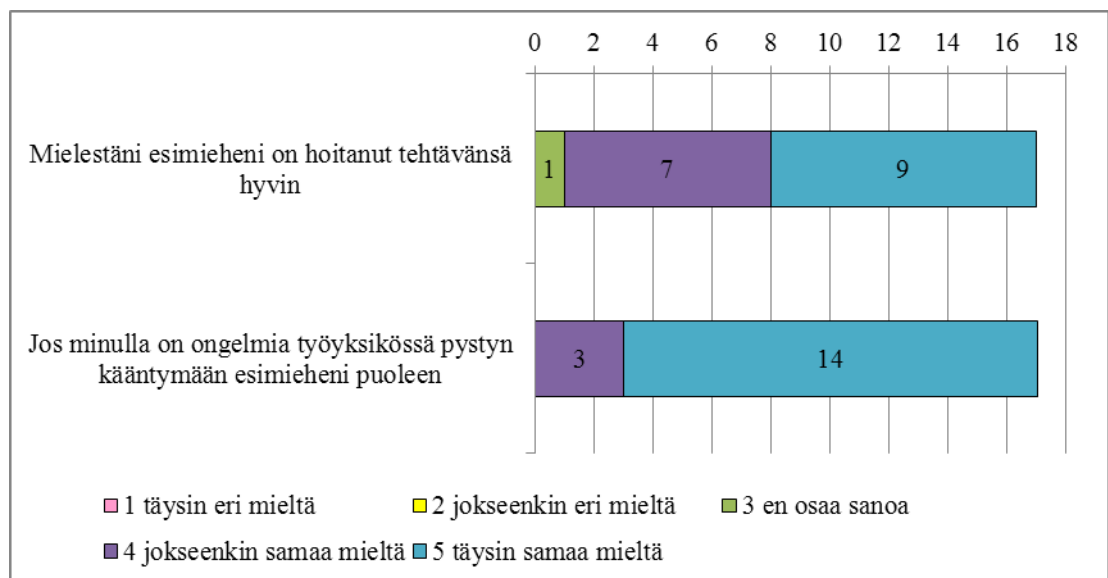
Työympäristö teeman liittyi kolme väittämää. Viisi vastaajista oli täysin samaa mieltä, että apuvälineet ovat ajan tasalla ja työtilat ovat toimivat ja tilavat. Jokseenkin samaa mieltä oli yhdeksän vastaajista ja kolme vastaajista ei osannut sanoa. Vastaajista neljä oli sitä mieltä, että työmäärä ei rasita heitä liikaa. Vastaajista 11 oli jokseenkin samaa mieltä ja kaksi ei osannut sanoa (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Työtilojen toimivuus ja apuvälineiden ajantasaisuus työyksikössä

### 5.3 Tulokset tyytyväisyydestä esimiehen työskentelyyn

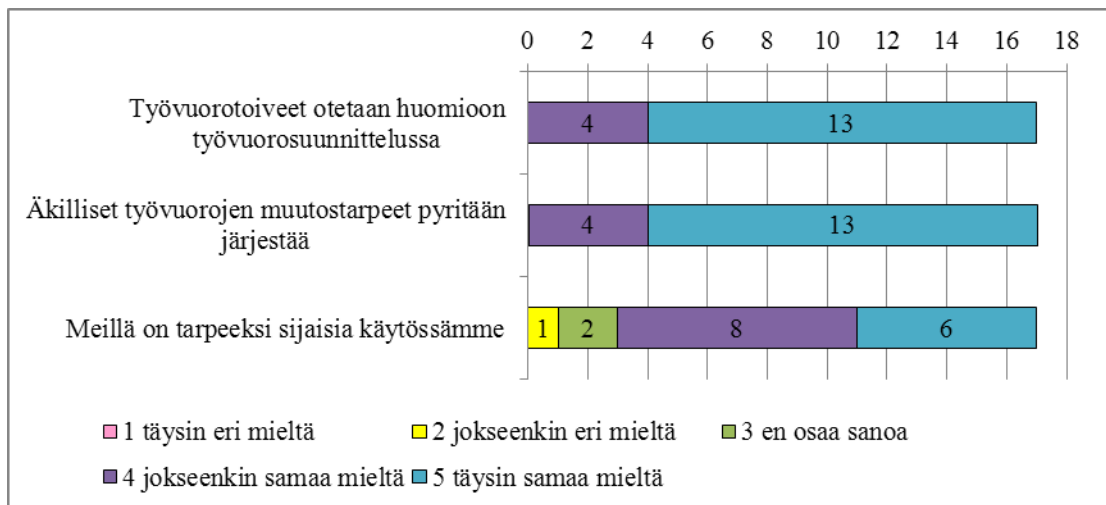
Esimies teemaan liittyi kaksi väittämää. Yhdeksän vastaajista oli sitä mieltä, että esimies on hoitanut tehtävänsä hyvin. Jokseenkin samaa mieltä oli seitsemän ja yksi vastaajista ei osannut sanoa, oliko esimies hoitanut tehtävänsä hyvin. Tämän kyselyn tulosten perusteella esimieheen työskentelyyn oltiin tyytyväisiä työyksikössä (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Tyytyväisyys esimiehen toimintaan

#### 5.4 Tulokset tyytyväisyydestä työvuorosuunnitteluun

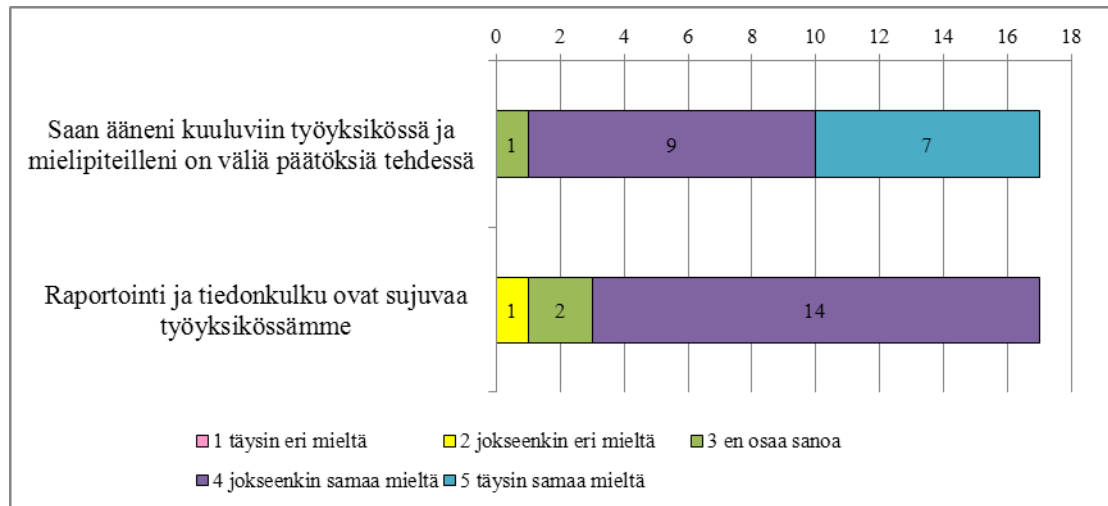
Työvuorojen suunnittelu teeman liittyivät väittämät: työvuorotoiveet otetaan huomioon työvuorosuunnittelussa, äkilliset työvuorojen muutostarpeet pyritään järjestämään ja meillä on tarpeeksi sijaisia käytössämme. Eniten mielipiteitä jakoi kysymys, jossa kysyttiin onko sijaisia tarpeeksi käytössä. Vastaajista 14 oli sitä mieltä, että sijaisia oli tarpeeksi. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa ja yksi oli eri mieltä asiasta (Kuvio 4.)



KUVIO 4. Kuinka työvuorojen suunnitteluun ja sijaisten käyttöön ollaan tyytyväisiä työyksikössä

#### 5.5 Tulokset tiedonkulun onnistumisesta

Tiedonkulku teemaan liitettiin saan ääneni kuuluviin työyksikössä ja mielipiteilläni on väliä päätöksiä tehdessä sekä raportointi ja tiedonkulku ovat sujuvaa työyksikössämme. Vastaajista 16 tunsivat saavansa äänensä kuuluviin, vain yksi ihminen ei osannut sanoa. Raportointi ja tiedonkulku kohtaa 14 vastaajista olivat jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista kaksi ei osannut sanoa ja yksi oli jokseenkin eri mieltä. Täysin samaa mieltä ei ollut yksikään vastaajista. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. Tiedonkulun toimivuus työyksikössä

### 5.6 Avoimista kysymyksistä nousseet tulokset

Avoimissa kysymyksissä halusimme kysyä työntekijöiltä omin sanoin, miten he kokevat työilmapiirin. Lisäksi halusimme tietää, onko työpaikalla havaittavissa työpaikkakiusaamista. Kysyimme myös, miten työntekijät parantaisivat työyksikkönsä työhyvinvointia. Kysymyksistä nousi muutamia kehittämisehdotuksia, joista puhuimme myös osastotunnilla.

Avoimista kysymyksistä nousi esille, että esimieheltä sekä työkavereilta toivottiin kannustamista, kuuntelemista ja myönteisen palautteen antoa. Työntekijät toivoivat myös työkaveriltaan avoimuutta ja huumorin käyttämistä työssä jaksamisen tukemiseksi. Lähiesimiehen toiminta sai kiitosta ja siihen oltiin kommentteissa tyytyväisiä. ”Ylemmältä” taholta toivottiin enemmän tukea. Asioista tiedottamiseen ja tehtävien jakamiseen toivottiin tarkennusta ja tehostamista. Lisäksi työtehtävien ohjeistuksiin kaivattiin päivitystä. Henkilökunta toivoi, että sovituisia pelisäännöistä pidettäisiin kiinni työpaikalla ja ongelmat ratkaistaisiin yhdessä heti niiden ilmaantuessa.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Osastotunnilla hoitajilta nousi esille, että tutkimus toteutettiin aikana, jolloin työyhteisössä oli käynnissä useita muutoksia ja uusia asioita. Työyhteisössä oli menossa työtilojen uudelleen järjestämistä ja lisäksi uutena asiana oli tullut myös rakenteellinen kirjaaaminen. Työyhteisön hoitajat kuvasivat mennyttä vuotta hyvin kiireiseksi ja rankaksi vuodeksi jatkuvien muutosten ja uusien asioiden vuoksi, jotka ovat tulleet päivittäisen hoitotyön lisäksi. Tämä näkyi luultavasti tutkimustuloksissa, esimerkkinä apuvälineiden saatavuudessa.

Reliabiliteetilla eli tutkimuksen luotettavuudella viitataan perinteisesti käytetyn tutkimusmenetelmän kykyyn antaa ei-sattumanvaraisia tutkimus tuloksia. Kyselylomake on usein pidettävä mahdollisimman lyhyenä ja yksinkertaisena, sillä monimutkaiset ja vaikeaselkoiset lomakkeet pelottavat usein vastaajia. (Virtuaaliammattikorkeakoulu i.a..) Kyselylomakkeen tarkoituksena oli, että hoitajat voivat vastata arkaluontoisiin kysymyksiin rehellisesti. Luotettavuuden vuoksi emme voineet tehdä haastatteluja kasvokkain. Opinnäytetyön luotettavaan tutkimustulokseen pyrittiin tarkoin rajatuilla teemoilla sekä niistä nousevilla kysymyksillä. Tutkimusongelmien kautta selvitettiin hoitajien hyvinvointia työyhteisössä. Kysymyksistä tehtiin helposti ymmärrettäviä ja pyrittiin pitämään kyselylomakkeen lyhyenä, jotta sen täyttäminen ei veisi hoitajilta liian paljon aikaa. Strukturoitujen kysymysten lisäksi laadittiin viisi avointa kysymystä.

Työyksikössä vierailtiin useita kertoja ennen tutkimuksen teettämistä mutta kyselylomakkeiden ja laatikon oheen liitettiin kirjallinen ohje, jossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta. Lisäksi siinä kerrottiin, että vastaaminen tapahtuu anonymisti ja heillä on kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Kyselylomakkeet käsiteltiin luottamuksellisesti ja hävitettiin tulosten analysoinnin jälkeen. Vastausprosentiksi muodostui 85 %, johon olemme hyvin tyytyväisiä. Hoitohenkilökunnan asenteet tutkimusta kohtaan olivat hyvät. Luultavasti se on vaikuttanut myös korkeaan vastausprosenttiin. Pohdintaa herätti avoimien kysymysten vähäinen vastausmäärä, sillä avoimiin kysymyksiin saimme vain muutaman vastauksen. Syksyllä 2012 hoitajille pidettiin tunti saatujen vastausten pohjalta. Tulok-

set otettiin työyhteisössä hyvin vastaan ja hyvälle esimiestyölle annettiin kiitosta. Kyselylomakkeisiin vastanneet vastasivat selkeästi ja yhtään kysymystä ei jäänyt tulkinnan varaan.

Suurin haaste opinnäytetyö prosessin aikana olivat eettiset kysymykset. Haastetta toi pieni työyksikkö, jossa työntekijät ovat ennestään tuttuja. Kyselylomakkeen tekeminen ja kysymysten asettelu piti miettiä tarkoin, jotta henkilöllisyydet pysyvät salassa. Opinnäytetyö eteni aikataulun mukaisesti ja tutkimuslupa saatiin ongelmitta. Haastetta toi myös opinnäytetyötä ohjaavan opettajan vaihtuminen kesken opinnäytetyö prosessin.

Ongelmaksi syntyi opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa useaan kertaan vaihtunut työn nimi ja tarkoitus. Näin ollen jouduttiin joustamaan alkuperäisestä aiheesta ja kaventamaan näkökulmaa. Alussa oli hankala rajata työ niin, että se ei olisi liian laaja. Rajauksen jälkeen oli helpompi etsiä työhön materiaalia ja työn tekeminen alkoi sujua paremmin. Haimme ohjausta moneen otteeseen työn aikana niin ulkoasuun, varsinaiseen sisältöön kuin kuvioden laatimiseen. Kävimme yhteistyökumppanin luona useita kertoja ja sähköpostilla pidettiin yhteyttä koko prosessin ajan.

Opinnäytetyö opetti tuntemaan työntekijöiden hyvinvointia tukevat peruseriaatteet. Työhyvinvoinnin tärkeyden ymmärtäminen tukee myös asiantuntijaksi kasvamisessa. Halu hankkia koulutusta ja päivittää olemassa olevaa tietoa vaatii sairaanhoitajalta voimia sekä viihtymistä omassa työssään. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet velvoittavat myös sairaanhoitajaa kehittämään omaa ammattitaitoaan jatkuvasti. Opinnäytetyö antoi meille erilaisia näkökulmia työhyvinvoinnin kehittämiseen tulevaisuudessa jatkuvasti muuttuvassa työelämässä ja sen tuomissa paineissa.

## 6.2 Tutkimustulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitajien työhyvinvointia. Tutkimustulosten perusteella työyhteisössä esimiestyö on hyvää ja henkilökunta on tyytyväinen työyksikkönsä. Työympäristö teeman kysymykset jäivät mietityttämään, koska niihin tuli paljon ”ei osaa sanoa” vastauksia. Johtuuko tämä siitä, että ei tiedetä, onko laitteet kaikista uusimpia markkinoilla vai, onko olemassa vielä tehokkaampia apuvälineitä tehdä työtä. Kehitettävää oli sijaisten saannissa ja tiedonkulkua tulisi parantaa työyksikössä. Tämä

tuli ilmi siinä, että kukaan vastanneista ei ollut täysin samaa mieltä siitä, että tiedonkulku toimisi työyksikössä.

Tutkimuksen monivalintakysymyksiin pystyi vastaamaan 5 eri tavalla. Tätä menetelmää kutsutaan Likert-asteikoksi. Likert on kyselylomakkeissa käytettävä vastausasteikko. Asteikossa on joukko asenneväittämiä, jotka ilmaisevat sekä kielteistä että myönteistä asennetta kyseiseen asiaan. Vastaajat arvioivat niitä viisiportaisella asteikolla, jonka vastausvaihtoehdot ovat: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei osaa sanoa, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Pohdimme sitä mahdollisuutta, että olisimme voineet käyttää neljäportaista asteikkoa. Näin jokaisen olisi pitänyt olla jotain mieltä vastatessaan kysymykseen. Tämä olisi saattanut vaikuttaa vastauksiin joissakin kysymyksissä.

Avoimiin kysymyksiin vastattiin niukasti. Syynä tähän voi olla se, että kyselyyn vastanneet olivat ymmärtäneet, että kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista. Myös vastaajien pelko siitä, että vastaaja voidaan tunnistaa tuloksista, on voinut vaikuttaa vastaamiseen. Työyksikkö on pieni ja tunnistettavuuden säilyminen toi haastetta kyselyn teettämiseen. Tämä syy on voinut vaikuttaa myös siihen, miten monivalintakysymyksiin on vastattu. Kuitenkin osastotunnilla keskustellessa työyhteisön kanssa tulosten esittelytilaisuudessa tuli esiin, että he olivat tyytyväisiä tuloksiin. Keskustelua herätti työntekijöiden kesken se, että moni oli vastannut useaan kohtaan ”en osaa sanoa”. Kolmas syy on voinut olla se, että kyselyyn vastannut on tuntenut, että kysymykset eivät kosketa häntä ja siksi jättänyt vastaamatta niihin. Vastauksien perusteella tiedonkulkua tulisi kehittää työyksikössä, sillä vastanneita ei ollut väittämän kanssa täysin samaa mieltä

Kyselylomakkeessa ei kysytty vastaajan sukupuolta tai ikää. Tämä ratkaisu johtui siitä, että vastaajia oli vähän sekä halusimme, että kysely on mahdollisimman lyhyt. Näin kyselyyn vastaamiseen ei ollut suurta kynnystä. Tämä myös varmisti sen, että vastaajaa ei voitu tunnistaa kyselylomakkeesta. Taustamuuttujilla olisi voitu esimerkiksi vertailla sijaisten ja vakituisesti työskentelevien hoitajien mahdollisia vastausten eroavaisuuksia. Mielestämme kuitenkin tutkimuksen eettisyys olisi saattanut kärsiä.

### 6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen pohjalta tulimme siihen johtopäätökseen, että työyhteisössä voitiin hyvin. Jokaisessa työyhteisössä on kehitettävää ja ongelmiin tulee puuttua varhaisessa vaiheessa, jotta suuremmilta ongelmilta vältytään. Tutkimuksen tuloksiin vaikutti paljon käynnissä olleet muutokset. Näitä muutoksia olivat suuri remontti työyhteisössä, rakenteellisen kirjaamisen opettelu ja muita pienempiä muutoksia. Ilman näitä suuria muutoksia kyselylomakkeen tulokset olisivat luultavasti olleet vielä positiivisemmat.

Kyselyssä tuli ilmi, että sijaisten saatavuuteen tulisi panostaa. Jatkotutkimusaiheena voisi olla tarkastella miksi sijaisia ei tarpeeksi ole käytettävissä ja mistä se johtuu. Jos sijaiset viihtyvät työpaikassa, he luultavasti haluavat tulevaisuudessa työskennellä kyseisessä työpaikassa. Toinen kehittämisaihe voisi olla tiedonkulku. Tiedonkulkua työyksikössä voitaisiin tutkia ja löytää ne ongelmakohdat. Näin parannetaan työhyvinvointia, mutta lisätään myös potilasturvallisuutta.



## LÄHTEET

- Aalto, Kirsi & Aarnio-Närhi, Helena 2006. Aktiivisen puuttumisen ohjeistus sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Tervakoski Oy:n lähiesimiehille. Lahden ammattikorkeakoulu. Projektityö. Viitattu 4.10.2012.  
<http://publications.theseus.fi/handle/10024/11989>
- Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämän taidot. Menesty & voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Alastalo, Susan & Ojamäki, Terhi 2007. Työyhteisön ja johtajuuden merkitys hoitajien työssä jaksamiselle. Turun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 28.9.2012.  
[http://hoitonetti.turkuamk.fi/Hoitonetti/2007\\_Tyossa\\_jaksaminen/tekijat.html](http://hoitonetti.turkuamk.fi/Hoitonetti/2007_Tyossa_jaksaminen/tekijat.html)
- Arffman, Heidi 2012. Työhyvinvoinnin kehittämisprojekti Hoivakoti Ristilevossa. Kaajanin ammattikorkeakoulu. Ylempi ammattikorkeatutkinto. Viitattu 4.10.2012.  
[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46806/arffman\\_heidi.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46806/arffman_heidi.pdf?sequence=1)
- Aro, Antti W. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita Prima Oy.
- Etera 2011. Suomalaiset sen kertovat: Työkaverit luovat hyvän työpaikan. Viitattu 24.8.2012.  
[https://www.etera.fi/fi/tietoa\\_eterasta/uutiset/Sivut/Ty%C3%B6kaveritarinar.aspx](https://www.etera.fi/fi/tietoa_eterasta/uutiset/Sivut/Ty%C3%B6kaveritarinar.aspx)
- Fagerström, Virpi & Tamminen-Peter Leena 2010. Turvallisuusjohtamista kehittämällä hoitotyön fyysiset riskit hallintaan. Viitattu 3.10.2012.  
[http://www.ralphart.sigmatic.fi/tamminen/doc/PREMISSI\\_01\\_2010\\_10\\_12.pdf](http://www.ralphart.sigmatic.fi/tamminen/doc/PREMISSI_01_2010_10_12.pdf)
- Forsman, Sanna & Hovi, Riikka 2007. Määräaikaisten sijaisten asema erikoissairanhoidossa. Lahden ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 3.10.2012.  
<https://publications.theseus.fi/handle/10024/11092>
- Hahtela, Nina; Matilainen, Aura; Korhonen, Teija; Laaksonen, Katriina & Mäkipää, Sanna 2011. Sairaanhoitaja asiantuntijana – Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Fioca.

- Hakanen, Jari 2007. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimes-  
sä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakola, Tarja & Kalliomäki-Levanto, Tiina 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla Er-  
gonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Viitattu 13.9.2012.  
[http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/innovatiiviset\\_tyojajat\\_hoitoalalle/D  
ocuments/TyTyovuosuunnitte\\_hoitoalalla\\_tiivistelma\\_suom.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/innovatiiviset_tyojajat_hoitoalalle/Documents/TyTyovuosuunnitte_hoitoalalla_tiivistelma_suom.pdf)
- Hanhinen, Helena; Parvikko, Olavi; Rantanen, Salme & Tamminen-Peter, Leena 1994.  
Terveenä työelämässä. Porvoo: WSOY.
- Heikkilä, Elina 2011. Työaika-autonomian käyttöön otto työyhteisöissä. Käyttöön oton  
johtaminen, koetut vaikutukset ja odotukset esimiestyöltä tulevaisuudessa.  
Hämeen ammattikorkeakoulu. Ylemmän ammattikorkeakoulu tutkinnon  
opinnäytetyö. Viitattu 4.10.2012.  
<https://publications.theseus.fi/handle/10024/34643>
- Heiske, Pirkko 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat.
- Helsingin ja uudenmaan sairaanhoitopiiri i.a.. Työaika-autonomia - yhteisöllistä työvu-  
orosuunnittelua. Viitattu 1.10.2012.  
<http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961>
- Helsingin ja uudenmaan sairaanhoitopiiri 2007. Sisäisten sijaisten virkojen ja vakanssi-  
en perustaminen ja käyttöönotto. Viitattu 3.10.2012.  
<http://asiakirjat.hus.fi/djulkaisu/kokous/KOKOUS-338-6.HTM>
- Hietaniemi, Janne & Tervala, Oskari 2011. Ensihoidon työpaikkakoulutuksen toteutu-  
minen työpaikoilla - hoitovelvoitteisten ensihoitajien näkemyksiä työpaik-  
kakoulutuksesta. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Vii-  
tattu 28.9.2012. <http://publications.theseus.fi/handle/10024/27568>
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki:  
Tammi.
- Hyvärinen, Kaisa 2003. Sosiaalialan opettajien työssäjaksamiseen vaikuttavia tekijöitä.  
Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Oppimisportfolio. Pro forma didacti-  
ca. Viitattu 2.10.2012.  
[http://www.oamk.fi/amok/pro\\_forma/Kaisa\\_Hyvarinen\\_03.pdf](http://www.oamk.fi/amok/pro_forma/Kaisa_Hyvarinen_03.pdf)
- Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yri-  
tyskirjat Oy.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 2. painos.  
Jyväskylä: PS-kustannus.

- Kaskivirta, Sanna 2012. Varahenkilöstön prosessin kuvaus Varkauden kaupungin sosiaali- ja terveystoimialueella. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 4.10.2012. <https://publications.theseus.fi/handle/10024/38851>
- Koivisto, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat.
- Kolehmainen, Merja 2006. Työuupumus ja työelämän epävarmuus. Työuupumuskokeimuksia työelämän epävarmuuden aikakautena. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 4.10.2012. <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/12859>
- Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009. Työtehtävien ja työnjaon muutokset. Opas terveydenhuollon ja työelämän kehittämiseen. Viitattu 24.8.2012. [shop.kuntatyöntantajat.fi/.../tehtavien\\_ja\\_tyonjaon\\_muutokset.pdf](http://shop.kuntatyöntantajat.fi/.../tehtavien_ja_tyonjaon_muutokset.pdf)
- Kuntatyöntantajat 2012. Henkilöstön välinen työnjako terveydenhuollossa. Viitattu 3.10.2012. <http://www.kuntatyöntantajat.fi/fi/sopimukset/kvtes/tyoajat/Sivut/tyonjako-terveydenhuollossa.aspx>
- Laaksonen, Hannele 2008. Luottamukseen perustuvan voimistavan johtamisen prosessimalli ja työyhteisön hyvinvointi. Mallin testaus sosiaali- ja terveydenhuollon dementiayksikössä. Vaasan yliopisto. Monografia. Viitattu 2.10.2012 [http://www.vaasanyliopisto.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-214-4.pdf](http://www.vaasanyliopisto.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-214-4.pdf)
- Laaksonen, Katriina; Matilainen, Aura; Hahtela, Nina; Korhonen & Mäkipää, Sanna 2011. Sairaanhoidtaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja, Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 170-171.
- Lindström, Kari & Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos Oy.
- Långvik, Marja 2012. ”Olis kiva tuntea työkaveri” Saverolan työhyvinvoinnin kehittäminen kehityskeskustelujen teemojen pohjalta. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 15.8.2012. [http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/43828/Langvik\\_Marja.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/43828/Langvik_Marja.pdf?sequence=1)
- Moilanen, Mirka 2011. Työkaverit luovat hyvän työpaikan. Viitattu 15.8.2012. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/uutisarkisto/a/ta/tyokaverit-luovat-hyvan-tyopaikan>

- Mäki, Maire 2002. Työpoliittinen aikakauskirja. Havaintoja ilmapiirin ja laadun yhteyksistä. Viitattu 2.10.2012.  
[http://www.työlinja.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/aika\\_kausi/tak/TAK\\_2002\\_2\\_3.pdf](http://www.työlinja.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aika_kausi/tak/TAK_2002_2_3.pdf)
- Nakari, Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Tutkimustyö. Viitattu 3.10.2012.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?sequence=1>
- Niskanen, Anna 2009. Sairaanhoidajien osaamisen käyttö, työkyky ja työmotivaatio ympärivuorokautisen hoidon palveluissa. Laurean ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 3.10.2012. <http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/5477/Niskanen%20Anna.pdf?sequence=1>
- Nuikka, Marja-Liisa 2002. Sairaanhoidajien kuormittuminen hoitotilanteissa. Viitattu 24.8.2012. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5262-3.pdf>
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Otala, Leenamajja 2003. Hyvinvointia työpaikalla – Tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: WSOY.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Sairaanhoidajaliitto 2012. Voi hyvin vuorotyössä! Viitattu 4.10.2012.  
[http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/amatilliset\\_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/6-7\\_2006/muut\\_artikkelit/voi\\_hyvin\\_vuorotyossa/](http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/amatilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/6-7_2006/muut_artikkelit/voi_hyvin_vuorotyossa/)
- Sajama, Sinikka 2012. Stressi muokkaa perimää. Tehy 13, 14.
- Savikko, Ritva 2008. Vastuullisuus ja vastuu sairaanhoitajan ammatillisessa toiminnassa. Tampereen yliopisto. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 20.9.2012.  
<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu02541.pdf>
- Seitovirta, Jaana 2012. Palkitseminen yliopistollisessa sairaalassa – Sairaanhoidajien haastattelututkimus. Itä-Suomen yliopisto. Pro Gradu-tutkielma. Viitattu 9.11.2012. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120317/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120317.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120317/urn_nbn_fi_uef-20120317.pdf)
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Työterveyshuoltolaki. Opas työterveyshuoltolain soveltajille. Viitattu 9.11.2012.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=D LFE-3830.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=D LFE-3830.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:35. Viitattu 3.10.2012. [http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1069311](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1069311)

Suonsivu, Kaija 2011. Henkilöstön työhyvinvointi laitoshoidon tuotantoalueella. Työhyvinvoinnin tarkastelua vanhusten hoitotyössä. Tampereen kaupunki. Tietotuotanto ja laadunarviointi. Viitattu 13.9.2012.

[http://www.tampere.fi/material/attachments/s/5ySC6RXOW/A\\_14\\_Tyohyvinvointi\\_laitoshoidon\\_tuotantoalueella.pdf](http://www.tampere.fi/material/attachments/s/5ySC6RXOW/A_14_Tyohyvinvointi_laitoshoidon_tuotantoalueella.pdf)

Tilastokeskus i.a. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus. Viitattu 20.8.2012.

<http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tt/01/04/index.html>

Toimihenkilökeskusjärjestö i.a. Työturvallisuus. Viitattu 3.10.2012.

<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyoturvallisuus>

Tuominen, Pipsa 2010. Työergonomian ohjauksen vaikutuksia vanhainkodin henkilökunnan työtapoihin ja koettuun kuormitukseen. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 9.10.2012.

[http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20100089/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20100089.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20100089/urn_nbn_fi_uef-20100089.pdf)

Työministeriö 2001. Jaksaminen sosiaalialalla. Viitattu 3.10.2012.

<http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/esite%20jaksaminen%20sosiaalialalla.rtf>.

Työsuojeluhallinto 2006. Käsien tehtävät nostot ja siirrot työssä. Viitattu 20.9.2012.

[http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/erg\\_tiedonlahteet/Documents/kasintehtavat\\_nostot\\_ja\\_siisiir.pdf](http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/erg_tiedonlahteet/Documents/kasintehtavat_nostot_ja_siisiir.pdf)

Työsuojeluhallinto 2012. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Viitattu 20.9.2012.

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutoiminta>

Työterveyslaitos 2010. Työväkivalta. Viitattu 19.10.2012.

[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_riskien\\_hallinta/tyovakivalta/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tyovakivalta/sivut/default.aspx)

Työturvallisuuskeskus i.a. Työtilat ja työvälineet. Viitattu 3.10.2012.

[http://www.ttk.fi/tyosuojelu/fyysinen\\_tyokuormitus/tyotilat\\_ja\\_tyovalineet](http://www.ttk.fi/tyosuojelu/fyysinen_tyokuormitus/tyotilat_ja_tyovalineet)

Vesterinen, Pirkko 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: Wsoy.

Vesterinen, Pirkko-Liisa 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Viitattu 3.10.2012.

[http://firstbeat.co.uk/seminaarit10/files/Vesterinen\\_Tyohyvinvoinnin\\_johtaminen.pdf](http://firstbeat.co.uk/seminaarit10/files/Vesterinen_Tyohyvinvoinnin_johtaminen.pdf)

Virtuaaliammattikorkeakoulu i.a. Viitattu 4.10.2012.

<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289345955/1194290010211.html>

Vuorenpää, Sanna 2007. Työyhteisöjen hyvinvointi Siikaisten kunnalle. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 1.20.2012.

[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/554/2007\\_samk\\_sote\\_vuorenpaa\\_sanna.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/554/2007_samk_sote_vuorenpaa_sanna.pdf?sequence=1)

Vuorinen, Riitta 2008. Muutosjohtaminen suomalaisessa yliopistosairaalassa osastohoitajien ja sairaanhoitajien arvioimana. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 20.9.2012. <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7485-9.pdf>

## LIITE 1: KYSELYLOMAKE

Ympyröi vastaus, joka on mielestäsi lähimpänä omaa mielipidettäsi asiasta.

Numeroiden selitykset:

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei osaa sanoa
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

1. Työyksikössämme on hyvä ilmapiiri 1 2 3 4 5
2. Saan ääneni kuuluviin työyksikössä ja mielipiteilläni 1 2 3 4 5  
on väliä päätöksiä tehdessä
3. Apuvälineemme ovat ajan tasalla 1 2 3 4 5
4. Tulen toimeen muiden työkavereiden kanssa 1 2 3 4 5
5. Olen tyytyväinen tämän hetkiseen ilmapiiriin 1 2 3 4 5
6. Työtilat ovat toimivat ja tilavat 1 2 3 4 5
7. Raportointi ja tiedonkulku ovat sujuvaa työyksikössämme 1 2 3 4 5
8. En ole harkinnut vakavasti työpaikan vaihtoa viime aikoina 1 2 3 4 5
9. Olen harkinnut enemmän kuin kerran vaihtavani työpaikkaa 1 2 3 4 5
10. Työmäärä ei rasita minua liikaa 1 2 3 4 5
11. Mielestäni esimieheni on hoitanut tehtävänsä hyvin 1 2 3 4 5
12. Jos minulla on ongelmia työyksikössä pystyn kääntymään esimiehen puoleen 1 2 3 4 5
13. Työvuoroitot otetaan huomioon työvuorosuunnittelussa 1 2 3 4 5

14. Äkilliset työvuorojen muutostarpeet pyritään järjestämään 1 2 3 4 5

15. Meillä on tarpeeksi sijaisia käytössämme 1 2 3 4 5

16. Olen tyytyväinen työyksikköömme kokonaisuutena 1 2 3 4 5

#### Avoimet kysymykset

1. Koetko työilmapiirin alentuneeksi? Jos koet alentuneeksi, niin mitkä asiat siihen vaikuttavat?
2. Kohtaatko työyksikössäsi työpaikkakiusaamista, joka kohdistuu sinuun ja miten se ilmenee? Kauanko sitä on kestänyt?
3. Oletko havainnut työkaveriisi kohdistuvaa työpaikkakiusaamista? Miten se on ilmennyt? Kauanko sitä on kestänyt?
4. Onko esimiehesi tietoinen työpaikalla tapahtuvasta kiusaamisesta? Jos on, niin miten asiaa on käsitelty?
5. Kuinka itse parantaisit työhyvinvointia työyksikössäsi?