

Henna Kyllönen

**ENSIHOITAJIEN KOKEMUKSIA VARALLAOLON MERKITYKSESTÄ  
TYÖHYVINVOINNIN KANNALTA**

Opinnäytetyö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- terveys- ja liikunta- ala  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Syksy 2013



Koulutusala Sosiaali- ja terveysala	Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma
Tekijä(t) Henna Kyllönen	
Työn nimi Ensihoitajien kokemuksia varallaolon merkityksestä työhyvinvoinnin kannalta	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Sisätautien hoitotyö	Ohjaaja(t) Niskanen, Sirkka-Liisa  Toimeksiantaja Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä, Ensihoito
Aika Syksy 2013	Sivumäärä ja liitteet 33+3 liitettä
<p>Varallaolo tarkoittaa sitä, että työntekijä on tarvittaessa kutsuttavissa töihin. Ensihoidossa on käytössä niin sanottu vapaamuotoinen varallaolo, jolloin työntekijä voi valita liikkumisalueensa siten, että hän on 15 minuutin kuluessa valmis aloittamaan työt. Kuitenkaan varallaoloa ei lueta kuuluvaksi työaikaan.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla varallaolon merkitystä ensihoitohenkilöstön työhyvinvoinnin kannalta. Tavoitteena opinnäytetyöllä oli saatujen tulosten perusteella antaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ensihoidolle tietoa heidän työntekijöidensä kokemuksista varallaolon merkityksestä työhyvinvointiin. Lisäksi saadut tulokset auttavat ensihoitoa kehittämään toimintaansa työvuorosuunnittelun osalta.</p> <p>Työn tilaajana oli Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ensihoito, joka vastaa ensihoitopalvelujen toteuttamisesta koko Kainuun alueella. Yhteensä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä työllistää noin 110 ensihoitajaa Kainuun alueella. Kainuun alueella toimii yhteensä 14 ambulanssia ja yhdeksän ensivasteyksikköä, joiden avulla taataan ensihoitopalvelujen saatavuus kaikille kainuulaisille. Varallaolo on käytössä yleisesti kaikissa Kainuun ensihoidon työyksiköissä.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa osiossa tarkastelen käsitteitä varallaolo ja työhyvinvointi, joista opinnäytetyön teoreettinen tausta muodostuu kokonaisuudessaan. Tutkimustehtäväni oli selvittää, millaiseksi ensihoitohenkilöstö kokee varallaolon heidän työhyvinvointinsa kannalta. Aineistonkeruumenetelmänä käytin teemahaastattelua. Se oli sopiva valinta aineiston keräämiseen ja sillä sain laadukasta tietoa opinnäytetyötäni varten. Haastattelin neljää ensihoidon työntekijää yhdestä työyksiköstä elokuussa 2013. Saadun aineiston analysoin sisällön analyysin avulla ja aineistosta muodostin opinnäytetyön tulokset ja johtopäätökset. Opinnäytetyöni tulokset osoittivat, että varallaolo heikentää ensihoitajien työhyvinvointia. Varallaolo vaikeutti ensihoitajien vapaa-aikaa, ihmissuhteiden ylläpitoa ja sillä oli myös työmotivaatiota laskeva merkitys. Opinnäytetyölläni saadut tulokset ovat siirrettävissä myös muihin Kainuun alueen varallaoloa käyttäviin ensihoidon työyksiköihin, sillä Kainuun alueen ensihoitoyksiköt ovat keskenään samankaltaisia verrattuna työyksikköön, jossa haastattelut suoritettiin.</p> <p>Opinnäytetyön pohjalta nousi esiin mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Jatkossa voitaisiin selvittää varallaolon vaikutuksia potilasturvallisuuteen. Toisena jatkotutkimusaiheena voisi selvittää, kuinka kustannustehokasta toimintaa varallaolo on.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Varallaolo, työhyvinvointi
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto



School Health and Sports	Degree Programme Nursing
Author(s) Sirikka-Liisa Niskanen	
Title Paramedics experiences about how stand-by effects on work well being	
Optional Professional Studies Medical nursing	Instructor(s) Niskanen, Sirikka-Liisa
	Commissioned by Kainuu Social and Health Care Joint Authority
Date Autumn 2013	Total Number of Pages and Appendices 33+3 appendices
<p>Stand-by means that an employee can be called to work when necessary. So-called informal stand-by is used in emergency care, which means that employees can choose their location freely, but they must be able to start working within 15 minutes. However, stand-by is not considered working hours.</p> <p>The purpose of this thesis was to describe how stand-by affected the work wellbeing of paramedics. The goal of this thesis was to give information for the emergency medical services within Kainuu Social and Health Care Joint Authority about how their employees experienced the effects of stand-by on work wellbeing. The results would also help the emergency medical services to develop their rota planning.</p> <p>The commissioner of this thesis was Kainuu Social and Health Care Joint Authority which is responsible for emergency care services in whole Kainuu. Kainuu Social and Health Care Joint Authority employs approximately 110 paramedics in Kainuu, and 14 ambulances and 9 first response units ensure emergency medical services for all inhabitants in the region. Stand-by is commonly used in different units all over Kainuu.</p> <p>The theoretical part of this thesis discusses the terms stand-by and work wellbeing which also provide the theoretical background for this thesis. The research question was to clarify how paramedics perceived the effect of stand-by on their work wellbeing. The material was collected in August 2013 by interviewing four paramedics working in the same unit and analysed using content analysis. The results showed that stand-by had reduced paramedics' work wellbeing by complicating freetime and relationships. Stand-by had also lowered their motivation. The results of this thesis can be applied to other units operating in Kainuu because they are similar to the unit where the interviews for this thesis were conducted.</p> <p>In future research could focus on studying the effects of stand-by on patient safety and the cost-effectiveness of stand-by.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	Stand-by, Work well being
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

## ALKUSANAT

Tähän tulee alkusanat

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 VARALLAOLO	3
2.1 Varallaolo työaikalaissa	3
2.2 Varallaolo virka- ja työehtosopimuksessa	4
2.3 Varallaolo ensihoidossa	5
3 TYÖHYVINVOINTI	7
3.1 Organisaation merkitys työhyvinvoinnissa	7
3.2 Työntekijän merkitys työhyvinvoinnissa	8
3.3 Työhyvinvointi ensihoidossa	9
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	11
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	12
5.1 Kainuun ensihoito työympäristönä	12
5.2 Teemahaastattelu	12
5.3 Tiedonantajat ja aineiston keruu	14
5.4 Aineiston analyysi	15
6 TUTKIMUSTULOKSET	17
6.1 Varallaolo ja vapaa-aika	17
6.2 Varallaolo ja ihmissuhteet	18
6.3 Varallaolo ja työmotivaatio	19
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	23
8 LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTIA	25
9 POHDINTA	28
LIITTEET	

## SYMBOLILUETTELO

# 1 JOHDANTO

Varallaolo on yleinen käytäntö ensihoidon työvuorosunnittelussa. Varallaolossa työntekijän täytyy olla siten tavoitettavissa, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua töihin (KVTES 2012–2013, 55). Sen käyttöä ohjeistetaan työaikalaisissa ja sillä hetkellä voimassa olevalla kunnallisella virka- ja työehtosopimuksella (2012–2013). Varallaolo on kustannustehokasta toimintaa, minkä vuoksi sitä käytetään. Kuitenkin asialla on kääntöpuolensa, koska yleensä varallaolo toteutuu ensihoidossa niin sanottuna vapaamuotoisena varallaolona, mikä tarkoittaa sitä, että ensihoitohenkilöstö on veloitettu olemaan 15 minuutin lähtövalmiudessa käytännössä katsoen ympäri vuorokauden varallaolajakson ajan. Tämä järjestely lisää työntekijän työsidonnaisuutta merkittävästi. Varallaolossa työskentely antaa ensihoitajan työlle erilaisen luonteen verrattuna esimerkiksi tavanomaiseen päivätyöhön tai kolmivuorotyöhön.

Idea opinnäytetyön aiheelle lähti suoraan työelämästä ja valitsin aiheen oman kiinnostuksen vuoksi, koska tulevana sairaanhoitajana terveyden edistämisen osaaminen on yksi tärkeä osa-alue työssä ja työhyvinvoinnin kehittäminen on terveyden edistämistä. Varallaoloa ei ole myöskään aikaisemmin tutkittu ensihoitotyön näkökulmasta. Siksi haluankin selvittää sen merkitystä ensihoitajien työhyvinvoinnin näkökulmasta, koska hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara (Työterveyslaitos, 2013c). Ensihoitajilla tarkoitetaan tässä työssä koulutuksesta riippumatta kaikkia ammattiryhmiä, jotka toimivat työssään ensihoitajina.

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ensihoidossa käytetään varallaoloa työvuorosunnittelussa. Varallaolot ovat paikoin pitkiä, mikä lisää työntekijän sidonnaisuutta työhön toistuvasti. Työaikalaki määrittelee, ettei varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä (Työaikalaki 1996/605, 5§). Kuitenkaan missään ei ole tarkkaa määritelmää siitä, mitä on kohtuuttomuus. Opinnäytetyön avulla saatu tieto auttaa kehittämään ja parantamaan ensihoidon työhyvinvointia varallaolon näkökulmasta, sillä tulosten perusteella voidaan miettiä varallaolon käyttöä työvuorosunnittelussa.

Opinnäytetyössä haastatellaan Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ensihoidon työntekijöitä ja näin saada heidän kokemuksiaan ja mielipiteitä varallaolosta.

Haastattelun avulla pyritään saamaan syvällistä ja kokemusperäistä tietoa varallaolon merkityksestä työhyvinvoinnin kannalta.

Ensihoidossa käytettävä varallaolo lisää työntekijän työsidonnaisuutta. Riittävä ja virkistävä vapaa-aika mahdollistaa työntekijän palautumisen työn rasituksista. Siksi työn ja vapaa-ajan suhteen tulee olla tasapainossa, jolloin työn kokonaiskuormitus ei käy liian raskaaksi. Työntekijän kokema työn kokonaiskuormitus on yksi osa työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 38.) Opinnäytetyössäni tarkastelen varallaoloa työhyvinvoinnin näkökulmasta, minkä pohjalta määräytyi opinnäytetyön tarkoitus, joka on kuvailla varallaolon merkitystä ensihoitohenkilöstön työhyvinvoinnin kannalta. Tavoitteena on saatujen tulosten perusteella antaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ensihoidolle tietoa heidän työntekijöiden kokemuksista varallaolon merkityksestä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Lisäksi saadut tulokset auttavat ensihoitoa kehittämään toimintaansa työvuorosuunnittelun näkökulmasta.

Tätä kyseistä aihetta ei ole tutkittu aiemmin ensihoitotyön näkökulmasta, mikä antaa haastetta opinnäytetyön toteutukselle. Taustana omalle työlle olen käyttänyt Haatajan & Lappalaisen Työhyvinvointi ensihoidossa opinnäytetyötä, joka on valmistunut vuonna 2010 (Haataja & Lappalainen, 2010). Toinen opinnäytetyö, jota olen hyödyntänyt opinnäytetyössäni, on Herrasen ja Honkasen Pelastustoimen päätoimisen miehistön varallaolon vaikutus työhyvinvointiin, joka on valmistunut vuonna 2012 (Herranen & Honkanen, 2012).

Omana tavoitteena opinnäytetyölläni on, että osaan toimia oman alan kehittäjänä. Työni avulla pyrin kehittämään ensihoidon työvuorosuunnittelua varallaolon osalta. Haluan työlläni vahvistaa omaa kehittäväää työtettä tulevassa sairaanhoitajan työssäni. Tavoitteena on myös se, että omaa osaamistani hyödyntämällä kykenen vaikuttamaan asioihin yhteiskunnallisella tasolla. Varallaolo on tällä hetkellä hyvin ajankohtainen asia, joten siksi on yhteiskunnallisestikin merkittävää käsitellä tätä asiaa opinnäytetyössäni.



## 2 VARALLAOLO

Työaikalailta (1996/605) ja kulloinkin voimassa olevalla kunnallisella virka- ja työehtosopimuksella (2012–2013) ohjeistetaan varallaolon käyttöä. Työntekijän ollessa yksityisen sektorin palveluksessa, hänellä ei ole velvollisuutta suorittaa varallaoloa, mutta julkisen sektorin palveluksessa varallaolosta ei voi kieltäytyä lakisääteisten velvollisuuksien vuoksi. (Talvio, 2007.)

### 2.1 Varallaolo työaikalaisissa

Työaikalaisissa (1996/605) annetaan ohjeistuksia varallaolosta. Työaikalakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993). Työaikalaisissa säädettyjä asioita sovelletaan työntekijöiden lisäksi viranhaltijaan ja virkamieheen, ellei toisin säädetä. Samoin työaikalaisissa säädettyä asioita liittyen työehtosopimukseen, sovelletaan niitä vastaavasti virkaehtosopimukseen. (Työaikalaki 1996/605, 1§.)

Työaikalain (1996/605) perusteella ei näytä olevan merkitystä sillä, suorittaako työntekijä varallaoloaan kotonaan vai muualla, sillä laissa sanotaan, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään sen, onko työntekijän oltava asunnossaan tai muualla tavoitettavissa siten, että hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön (Työaikalaki 1996/605, 5§). Useimmiten ensihoidossa on käytössä vapaamuotoinen varallaolo, jossa työntekijä voi valita liikkumisalueensa siten, että hän on 15 minuutin valmiudessa saapua työpaikalle. Nykyajan tekniikan kehittyminen on mahdollistanut sen, että varallaolossa oleminen on liikkuvampaa, sillä työhön voidaan kutsua Suomen viranomaisradioverkon VIRVEN kannettavalla puhelimella.

Työaikalaisissa sanotaan, ettei varallaoloajan pituus ja toistuvuus saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä (Työaikalaki 1996/605, 5§). Kuitenkin kohtuuttomuus on suhteellinen käsite. Lisäksi laissa ei oteta ollenkaan kantaa varallaolojaksojen pituuteen tai siihen, missä ajassa työntekijän olisi saavuttava työpisteelle aloittamaan työt.

## 2.2 Varallaolo virka- ja työehtosopimuksessa

Kulloinkin voimassa oleva kunnallinen virka- ja työehtosopimus antaa ohjeistuksen varallaolosta. Tällä hetkellä käytän opinnäytetyössäni vuoden 2012–2013 voimassa olevaa sopimusta. Varallaolo virka- ja työehtosopimuksessa ohjeistetaan luvussa kolme, jonka 5§ on käsitelty sitä, miten varallaoloa sovelletaan käytettäväksi kunnallisella alalla.

KVTES 2012–2013 5§ 1. momentissa sanotaan varallaolon tarkoittavan sitä, että työntekijän/viranhaltijan on oltava tavoitettavissa niin, että hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön. Kuitenkaan varallaoloaika ei lueta työaikaan. Varallaolovelvollisuus viranhaltijalla perustuu määräykseen tai sopimukseen ja työntekijällä sopimukseen. (KVTES 2012–2013, 55.) Varallaolosta sovitaan työntekijän kanssa tapauskohtaisesti. Työsopimuksessa suostumus varallaoloon voidaan antaa tiettyä ajanjaksoa varten tai jokaista varallaolokertaa varten erikseen. Varallaoloon voidaan määrätä ilman suostumustakin, mikäli varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Yleensä tällaisissa tapauksissa on kysymys töistä, joiden on jatkettava häiriintymättä yksityisen tai yleisen edun vuoksi. Tällaisia työtehtäviä on esimerkiksi terveyden- ja sosiaalihuollossa tai palo- ja pelastustoimissa. (Nordberg, 2010.) Ensihoito onkin yksi yleisimmistä töistä, jossa varallaolo on yleinen käytäntö työvuorosuunnittelussa.

Varallaoloa voidaan toteuttaa joko vapaamuotoisena varallaolona tai asuntovarallaolona. Pääsääntöisesti ensihoidossa on käytössä vapaamuotoinen varallaolo, joka käytännössä tarkoittaa 15 minuutin lähtövalmiutta. Asuntovarallaolossa työntekijä tai viranhaltija on velvoitettu olemaan tavoitettavissa omassa tai työnantajan osoittamassa asunnossa. Tämä varallaolon muoto on nykyään harvinainen, sillä nykyajan matkapuhelimet ja muut tekniset apuvälineet mahdollistavat työntekijän valita liikkumisalueensa vapaasti. (Nordberg, 2010.)

Työnantajan velvollisuutena on laatia varallaolosta selkeät kirjalliset ohjeet viranhaltijalle/työntekijälle. Ohjeista tulee käydä ilmi varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet, kuten esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava. Kuten

aikaisemminkin on mainittu, ei varallaolo ole työaikaa. (KVTES 2012–2013, 55.) Työnantajan laatimissa kirjallisissa ohjeissa on hyvä määritellä se, minkä ajan kuluessa työntekijän tai viranhaltijan on oltava valmiina työntekoon. Työpaikalle saapumisajan tulee olla riittävän pitkä, sillä muuten varallaolo oli käytännössä suoritettava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. (Nordberg, 2010.) Kun työntekijä kutsutaan varallaolosta työhön, luetaan työntekoon käytetty aika työajaksi, eikä tältä ajalta makseta varallaolokorvausta. Kuitenkaan työpaikalle matkustamiseen kulunutta aikaa ei katsota kuuluvaksi työajaksi. (Kuntatyönantajat, 2012.) Mikäli työnantaja on velvoittanut viranhaltijan/työntekijän olemaan varallaoloa varten järjestetyssä asunnossa varallaoloajan aikana, tällaisessa asunnossa oleskeluvollisuus luetaan työajaksi, eikä kyseessä ole varallaolo. (KVTES 2012–2013, 55.)

Koska varallaoloa ei lasketa kuuluvaksi työaikaan, maksetaan varallaoloajasta korvausta. Jokaiselta tunnilta, jonka työntekijä joutuu olemaan varalla, maksetaan työntekijälle 20–30% rahakorvaus korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava aika vapaa-aikana. (KVTES 2012–2013, 55.) Korottamaton tuntipalkka tarkoittaa sitä, ettei tuntipalkkaan ole laskettu mitään lisiä. Varallaolon korvausmuodon päättää työnantaja, eli sen, korvataanko se rahana vai vapaa-aikana. Kuitenkin korvausmuotoa päätettäessä on huomioitava varallaolon aiheuttama työsidonnaisuus. Mikäli työntekijä joutuu olemaan asuntovarallaolossa, on korvauksen suuruus tällöin 50 % suuruinen rahakorvaus tai annetaan vastaava aika vapaa-aikana huomioiden varallaolon aiheuttamat rajoitukset. (Kuntatyönantajat, 2012.)

### 2.3 Varallaolo ensihoidossa

Terveystenhuoltolaki (2010/1326) sovelletaan kansanterveyslaissa (66/1972) ja erikoissairaanhoidolaissa (1062/1989) säädetyn kunnan järjestämisvastuuseen kuuluvan terveydenhuollon toteuttamiseen ja sisältöön, jollei muussa laissa toisin säädetä. Terveystenhuolto kattaa terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen, perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon. Ensihoito on yksi erikoissairaanhoidon kuuluvia palveluja. (Terveystenhuoltolaki 2010/1326, 1§.)

Terveydenhuoltolain (2010/1326) 39§:ssä määritellään ensihoitopalvelujen järjestämistä koskevia asioita. Ensihoitopalvelujen järjestäminen on sairaanhoitopiirin kuntayhtymän järjestämisvastuulla ja nämä palvelut on suunniteltava ja toteutettava päivystävien terveydenhuollon toimipisteiden kanssa yhteistyössä siten, että nämä kaikki muodostavat yhdessä alueellisesti toimivan kokonaisuuden. Sairaanhoitopiirin kuntayhtymä voi valita, järjestääkö hän ensihoitopalvelut itse tai yhdessä alueen pelastuslaitoksen tai toisen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän kanssa. Vaihtoehtona on myös hankkia ensihoitopalvelut muulta palvelun tuottajalta. (Terveydenhuoltolaki 2010/1326, 39§.)

Kainuun sairaanhoitopiirin alueella ensihoitopalvelut tuotetaan itsenäisesti Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän toimesta. Kuntayhtymän omat ensihoitoyksiköt huolehtivat koko Kainuun sairaanhoitopiirin alueen ensihoidosta. (Ensihoito Kainuu, 2013.) Ensihoidon palvelutasopäätöksen tekee sairaanhoitopiirin kuntayhtymä ja siitä käy ilmi ensihoitopalvelun järjestämistapa, palvelujen sisältö, ensihoitopalveluun osallistuvan henkilöstön koulutus, tavoitteet potilaan tavoittamisajasta ja muut alueen ensihoitopalvelun järjestämisen kannalta tarpeelliset seikat.

Ensihoitopalvelujen järjestäjät saavat päättää itse varallaolon käyttämisestä järjestelmässään, mutta hyvä olisi huomioida palvelutasopäätöksen antamat ohjeistukset ja säädökset suunnitellussa palvelujen järjestämisessä. Ensihoitopalvelujen sisältö tulee palvelutasopäätöksessä määritellä siten, että palvelut toteutetaan tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Huomioon on myös otettava ensihoidon ruuhkatilanteet. Palvelutasopäätöksen tarkoituksena on turvata mahdollisimman tasa-arvoisten ensihoitopalvelujen saanti kaikille asukkaille. (Terveydenhuoltolaki 2010/1326, 39§.) Koska palvelutasopäätös määrittelee ensihoitopalvelujen järjestämistä, tulisi palveluiden järjestäjien huomioida varallaolon vaikutus palvelujen tuottamisessa. Sillä välittömän lähtövalmiuden sijaan toteutettava 15 minuutin varallaolo on yksi tekijä, mikä huonontaa tavoitteita potilaan tavoittamisajassa.

### 3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu monesta eri osa-alueesta, johon vaikuttaa niin työntekijän oma fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen tila, kun taas organisaatiosta lähtöisin olevat tekijät ovat yhtä tärkeitä työhyvinvoinnin tekijöitä. Näiden kaikkien osa-alueiden on oltava kunnossa, että voidaan puhua hyvästä työhyvinvoinnista. Työntekijöiden hyvinvointi heijastaa suoraan työn tuottavuuteen ja siksi hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara, joka vaikuttaa yrityksen maineeseen ja kilpailukykyyn (Työterveyslaitos, 2013c). Vastuu työhyvinvoinnista työpaikalla on niin työnantajalla kuin työntekijällä. Työhyvinvoinnin perustasta vastaa työnantaja. Perusteet hyvälle työhyvinvoinnille lähtevät turvallisista työskentelyolosuhteista, oikeanlaisesta työn suunnittelusta ja osaavasta johtamisesta. Sen lisäksi itse työntekijä on vastuussa omasta jaksamisestaan ja työyhteisön työhyvinvoinnista (Etera, 2011).

#### 3.1 Organisaation merkitys työhyvinvoinnissa

Hyvällä johtamisella ja esimiestyöskentelyllä on organisaation näkökulmasta suuri merkitys hyvän työhyvinvoinnin syntymiseen. Johtamisen tarkoituksena on luoda rakenteita, joilla palvellaan tehokasta ja tuloksellista työntekoa kaikilla organisaation alueilla. Hyvä työnantaja ottaa tasapuolisesti huomioon organisaation liiketalouden, henkilöstön ja asiakkaat (Luukkala 2011, 20). Mitä enemmän organisaatiolla ja esimiehellä on valtaa työntekijöiden työhyvinvoinnista, sitä enemmän heillä on siitä vastuuta (Valtionkonttori, 2012). Myös työntekijöiden ja esimiehen välinen oikeudenmukainen ja tasapuolinen suhde on tärkeä tekijä työhyvinvoinnin suhteen (Rauramo 2008, 145). Työnantajan huomioidessa työntekijöiden sosiaaliset tarpeet, he kokevat arvostusta ja hyväksytyksi tulemistä. Tällöin työntekijät tuntevat, että heidän työpanoksensa huomioidaan. (Luukkala 2011, 22.)

Työhyvinvointia lisää organisaation taholta turvallinen ja pysyvä työsuhde, joka mahdollistaa työntekijälleen riittävän toimeentulon, osaamisen kehittämisen ja psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin (Rauramo 2008, 85). Työn pitää olla myös tekijälleen mielekästä ja sopivasti kuormittavaa. Ratkaisevana tekijänä työhyvinvoinnin edistämiseksi voidaan pitää organisaation ylimmän johdon sitoutumista hyvinvoinnin edistämiseen. Henkilöstön

työhyvinvointia voidaan organisaation toimesta tukea tekemällä työhyvinvointia koskevia päätöksiä, kuten esimerkiksi turvaamalla tarvittavat resurssit ja kehittämällä toimintaa. (Kuisma, Holmström, Nurmi, Porthan & Taskinen 2013, 751.) Lisäksi riittävä toimeentulo mahdollistaa työntekijälle itsenäisen aseman taloudellisesti ja se on tärkeä osa henkisen hyvinvoinnin kannalta. Henkilöstön arvon ymmärtävä työnantaja pitää hyvää huolta työntekijöistään. Se, että työntekijöillä on sellainen toimenkuva, jossa oma osaaminen saadaan käyttöön, kertoo työntekijöiden tarpeiden ja arvojen huomioimisesta. (Luukkala 2011, 20–23.) Osaamisen kehittäminen mahdollistuu, mikäli työnantaja huomioi henkilöstönsä antamalla heidän taitojaan vastaavia tehtäviä. Työaikaratkaisut vaikuttavat organisaation näkökulmasta työn tuottavuuteen ja sujuvuuteen (Työterveyslaitos, 2013b).

Työympäristö on kokonaisuus, joka koostuu toiminnallisesta, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työympäristöstä. Työympäristön tulee olla terveyttä edistävä ja ergonomisesti oikein mitoitettu, joka tähtää hyvinvoinnin paranemiseen ja työurien pidentämiseen. (Rauramo 2008, 101; Kaiku-työhyvinvointimäärittelmä 2012.) Siisti, turvallinen ja viihtyisä työympäristö on tekijälleen mielekäs, sekä se auttaa työntekijää keskittymään varsinaiseen työntekoon, mutta sillä on myös turvallisuutta parantava vaikutus (Rauramo 2008, 101). Sekä itse työn ja työolosuhteiden tulee olla turvallisia. Turvallisuutta edistää hyvä ergonomia ja hyvät työvälineet, joista työntekijän tulee huolehtia.

Esimies vastaa työyhteisönsä toiminnasta. Hyvinvointi työyhteisössä näkyy työntekijöiden turvallisena ilmapiirinä ja yhteistyön sujumisena. Usein työntekijöiden välisessä ilmapiirissä on havaittavissa me-henkeä. Toimiva suhde esimiehen ja alaisen välillä on tärkeä asia psykososiaalisen hyvinvoinnin ja työkyvyn säilymisen kannalta. (Rauramo 2008, 109.)

### 3.2 Työntekijän merkitys työhyvinvoinnissa

Työntekijä voi vaikuttaa paljonkin omaan työhyvinvointiinsa huolehtimalla terveellisistä elämäntavoista, mikä käsittää riittävän ja laadukkaan ravinnon, liikunnan, kohtuullisen alkoholinkäytön, tupakoimattomuuden ja riittävän unen määrästä huolehtimisen. Liikunnalla on merkittäviä vaikutuksia työkykyyn ja terveyteen. (Rauramo 2008, 61.) Omaan terveyteen ja tasapainoon on työntekijän helppo itse vaikuttaa elintavoillaan.

Riittävä ja virkistävä vapaa-aika mahdollistaa työntekijän itsestään huolehtimisen antamalla aikaa harrastuksille, sosiaalisten suhteiden ylläpidolle ja riittäväälle levolle. Työn tulee olla tekijälleen sopivasti haasteellista ja kuormittavaa. Työn kokonaiskuormitus muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Näiden kahden tekijän ollessaan tasapainossa, työ on sopivasti tekijälleen kuormittavaa. Mikäli työn ja vapaa-ajan suhde on epätasapainossa, työstä palautuminen ei ole mahdollista ja työntekijän on ponnisteltava enemmän selviytyäkseen työssään. (Rauramo 2008, 37–38.) Varallaolo on yksi tekijä, joka heikentää työ ja vapaa-ajan suhdetta, sillä vaikka varallaoloa ei lasketa työksi, se voi rajoittaa työntekijän kokemaa vapaa-aikaa ja mahdollisuutta levätä riittävästi.

Työajat vaikuttavat paljon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Työaikojen ulottuvuuksia voidaan katsoa esimerkiksi työpäivien pituuksilla ja työ- ja lepoaikojen rytmityksellä. Riittämätön työ- tai vapaa-aika voi johtaa pahimmillaan yli- ja alikuormitustilanteisiin. Toisinaan työt voidaan viedä myös kotiin, mikä vähentää työntekijän vapaa-aikaa, koska työasioita joutuu miettimään kotona. Oikeanlaisella työaikasuunnittelulla voidaan vaikuttaa työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn sekä se lisää mahdollisuutta sovittaa yhteen työ ja muu elämä. (Työterveyslaitos, 2013b.)

### 3.3 Työhyvinvointi ensihoidossa

Ensihoito on vaativaa työtä, johon liittyy monia työssä jaksamisen haasteita. Hoitotyö ja hoitovälineet viedään potilaan luokse ja työtä tehdään erilaisissa paikoissa, eivätkä työskentelyolosuhteet ole aina ihanteellisia. Ensihoitajan työskentelyolosuhteet voivat muuttua yksittäisen työvuoron aikana useita kertoja potilaan kodista aina keskelle maantietä (Kuisma ym. 2013, 751). Potilaita joudutaan nostamaan ja siirtämään vaikeistakin paikoista, mikä vaatii oikeanlaista ergonomista työskentelyotetta ja hyvää fyysistä kuntoa työntekijältä. Ensihoito on ergonomian kannalta yksi vaativimmista alueista (Työterveyslaitos, 2010a). Työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta ensihoitotyö on kriittistä, koska siihen kuuluu useita epävarmoja ja monimutkaisia tekijöitä, jotka voivat johtaa työssä riskeihin ja poikkeamiin (Kuisma ym. 2013, 751). Ensihoidon työhyvinvointia selvittäneessä opinnäytetyössä työntekijän hyvä terveydentila koettiin työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi (Haataja & Lappalainen 2010, 71).

Ensihoidossa hälytys voi tulla milloin tahansa ympäri vuorokauden, mikä vaatii työntekijältä sopeutumista epäsäännölliseen rytmiin. Uni ja lepo voivat jäädä vähäisiksi tai jopa kokonaan pois, mikä kuormittaa työntekijää niin psyykkisesti kuin fyysisesti. Yleensä ensihoito on vuorotyötä ja usein työyksiköissä on käytössä niin sanottu vuorokausirytmä, joissa työvuoron pituus on 24 tuntia (Kuisma ym. 2013, 752). Työajat ja varallaolojaksot ovat paikoin pitkiäkin, mikä lisää työsidonnaisuutta. Epäsäännöllisten työaikojen on todettu aiheuttavan erilaisia terveyshaittoja, kuten esimerkiksi unettomuutta, sepelvaltimotautia ja diabetesta. Terveyshaittojen lisäksi epäsäännölliset työajat vaikuttavat työntekijä vapaa-aikaan ja harrastuksiin, sekä mahdollisuuksiin osallistua sosiaaliseen elämään. Työvuoroja suunniteltaessa tulisi huomioida se, ettei suunnitella ylipitkiä työvuoroja tai liian lyhyitä vuorojen välejä, sillä nämä väsyttävät työntekijää ja estävät työstä palautumista. (Kuisma ym. 2013, 752.) Haatajan & Lappalaisen (2010, 74-76) opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että työhyvinvointia huonontaa erityisesti palkka ja työajat. Työajoissa huonontavaksi tekijäksi koettiin aktiivisyysajan ja varallaolon suhde, mikä osaltaan vaikuttaa palkan määrään. Usein varallaolotunteja kertyy runsaasti, mutta silti palkka on huono, jos aktiivisyötunteja ei kerry. (Haataja & Lappalainen 2010, 74–76.)

Ensihoidossa työparin kanssa ollaan tiiviisti tekemisissä ja yhteistyön tulee sujua. Suhteet työkavereihin ja lähiesimiehiin, sekä hyvät vuorovaikutustaidot nähtiin tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta, sillä asemalla ja tehtävillä kulutetaan yhdessä aikaa paljon. Hyvä työyhteisön ilmapiiri ja työympäristön viihtyvyys parantaa työhyvinvointia. (Haataja & Lappalainen 2010, 71.) Työhyvinvointia ensihoidossa voidaan tukea lähiesimiehen tuella arkityössä, sekä yleisesti työyhteisön toiminnalla. Oikeudenmukainen toiminnan johtaminen lähiesimieheltä on tärkeää. Lisäksi yhdessä luodut pelisäännöt ja niiden noudattaminen edistää työyhteisön työhyvinvointia. Työyhteisön vuorovaikutuksen tulisi olla avointa ja luottamuksellista. (Kuisma ym. 2013, 754.)



#### 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksella on aina jokin tarkoitus tai tehtävä. Tutkimuksessa ongelman ratkaisemista vaikeammaksi muodostuu yleensä ongelman asettaminen ja muotoileminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulee varautua ongelman muuttumiseen tutkimuksen edetessä, eikä yleensä edes haluta käyttää sanaa ”ongelma”. Ennemmin tulisi käyttää sanaa tutkimustehtävä, joka asetetaan yleisellä tasolla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 121–122, 133–134.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla varallaolon merkitystä ensihoitohenkilöstön työhyvinvoinnin kannalta. Tarkoitus ohjaa tutkimusstrategisia valintoja (Hirsjärvi ym. 2007, 133). Opinnäytetyöni tavoitteena on saatujen tulosten perusteella antaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ensihoidolle tietoa heidän työntekijöiden kokemuksista varallaolon merkityksestä heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimustehtävä määräytyi tarkoituksen ja tavoitteen pohjalta.

Tutkimustehtävä:

- Millaiseksi ensihoitohenkilöstö kokee varallaolon heidän työhyvinvointinsa kannalta?

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyössäni käytin tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadullisen tutkimusmenetelmän valintaa puolsi se, että omassa opinnäytetyöni aiheessa oli tarkoitus kuvailla ensihoitajien kokemuksia varallaolon merkityksestä työhyvinvointiin. Laadullisessa tutkimuksessa keskeisenä asiana on kuvailla asioiden merkityksiä ja tutkia elämismailmaa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

### 5.1 Kainuun ensihoito työympäristönä

Vastuu koko Kainuun alueen ensihoitopalvelujen tuottamisesta on Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ensihoidolla. Kainuun ensihoito työllistää noin 110 ensihoitajaa eri työyksiköissä. Koko Kainuun ensihoitojärjestelmään kuuluu 14 ambulanssia ja 9 ensivasteyksikköä. Varallaolo on käytössä kaikissa Kainuun kunnissa. Eräs kunta on poikkeus tästä, koska siellä varallaolo ei ole käytössä jokaisessa ambulanssissa, vaan osa työntekijöistä tekee pelkkää aktiiviyötä ilman varallaoloa. Muutenkin Kainuun kunnissa on sisäistä vaihtelua työaikamuodoissa. Tähän vaikuttaa se, kuinka monta ambulanssia kunnassa on käytössä ja mihin riskiluokkaan kyseinen kunta tai kaupunki kuuluu.

Opinnäytetyöni harkinnanvaraisen näytteen muodostivat Kainuun tietyn ensihoitoyksikön työntekijät. Kyseisessä työyksikössä on käytössä työvuorosuunnitelma, jossa ollaan kaksi vuorokautta töissä, jonka jälkeen on kolme tai neljä vapaata. Kahden vuorokauden työvuoro tehdään siten, että ensin on 12 tuntia aktiiviyöaikaa asemalla, jonka jälkeen siirrytään vuorokauden varallaoloon, jolloin lähtövalmius on 15 minuuttia. Varallaolajakson jälkeen siirrytään vielä yöksi 12 tunniksi aktiiviyöajalle asemalla, jonka jälkeen alkaa vapaat.

### 5.2 Teemahaastattelu

Opinnäytetyössäni käytin tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Valitsin haastattelun tiedonkeruumenetelmäksi siksi, koska tavoitteenani on saada syvällistä ja monipuolista tietoa

tutkittavasta aiheesta eli varallaolon merkityksestä ensihoitohenkilöstön työhyvinvoinnin kannalta. Haastattelu on soveltuva tiedonkeruumenetelmäksi silloin, kun pinnallinen tieto ei riitä, vaan tarvitaan yksityiskohtaista tietoa, kuten kokemuksia ja tunteita (Pelkonen & Perälä 1992, 146). Koska opinnäytetyöni aihe on vähän tutkittu, oli luonnollista valita tiedonkeruumenetelmäksi haastattelu, koska teemahaastattelussa ei tarvitse etukäteen suunnitella tarkkaan kysymyksiä, koska aihe on tuntematon ja kysymysten laatiminen etukäteen olisi tällöin vaikeaa (Vuorela 2005, 42). Haastattelun valintaa tiedonkeruumenetelmäksi puolsi se, että haastattelutilanteen aikana minulla oli mahdollisuus havainnoida tiedonkeruutilannetta, mikä mahdollistaa monipuolisemman tiedonkeruun.

Teemahaastattelun etuna voidaan mainita se, että se tuo tutkittavien äänet kuuluviin (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48). Tiedonkeruumenetelmänä teemahaastattelu on suosittu, sillä vastaamisen vapaus antaa oikeuden haasteltavien puheelle. Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä on joustava ja se mahdollistaa tarkennukset ja täsmennykset haastattelun aikana, jolloin mahdolliset väärinkäsitykset voidaan korjata ja mielipiteitä voidaan tarkentaa. Lisäksi edustavuus haastattelututkimuksissa on parempi, sillä kieltäytymisprosentti on pienempi kuin lomaketutkimuksissa. Haastattelu on hyvä vaihtoehto silloin, kun tiedetään, että saadut vastaukset voivat olla moniin suuntiin meneviä. Varsinkin omassa opinnäytetyöni aiheessa varallaolo voi jakaa mielipiteitä moneen suuntaan. Menetelmänä haastattelu sopii myös vaikeiden ja arkojen aiheiden tutkimiseen hyvästi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35–36.)

Teemahaastattelun käyttöön tiedonkeruumenetelmänä liittyy myös monia ongelmia. Virheet haastattelutilanteessa voi aiheutua niin haastattelijasta kuin haastateltavasta ja kokonaisuudessaan koko haastattelutilanteesta. Haastateltavilla on yleensä tapana antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Lisäksi haastateltava voi ymmärtää kysytyn asian väärin, jolloin luonnollisesti se vaikuttaa vastauksiin. Ongelmia voi aiheuttaa myös haastattelukysymysten suunnitellu, sillä tutkimuksessa tulisi saada olennainen tieto kysytyä. Siksi jokaisella kysymyksellä tulisi olla oma tarkoitus ja niiden tulisi olla mahdollisimman yksiselitteisiä. Itse haastattelijasta lähtöisin olevat ongelmat voivat vaikeuttaa haastattelun toteuttamista. Tilanne on haastattelijalle vieras ja hänen tulisi olla tilanteessa rauhallinen jännityksestä ja oudosta tilanteesta huolimatta. (Vuorela 2005, 42–43.)

Teema-alueet opinnäytetyön haastattelua varten on muodostettu hyödyntämällä Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaat kirjaa, sekä perehtymällä kahteen opinnäytetyöhön, jotka

olivat Haatajan & Lappalaisen (2010) Työhyvinvointi ensihoidossa ja Herrasen & Honkalan (2012) Pelastustoimen päätoimisen miehistön varallaolon vaikutus työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni teema-alueita muodostaessani koin tärkeäksi perehtyä työhyvinvointiin käsitteenä ja lisäksi siihen, mitkä asiat työhyvinvoinnissa ensihoidossa ovat olennaisia.

### 5.3 Tiedonantajat ja aineiston keruu

Opinnäytetyöni harkinnanvaraisen näytteen muodostivat Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ensihoitohenkilöstö. Ensihoitohenkilöstö, josta harkinnanvarainen näyte on muodostettu, koostuu tietyn työyksikön työntekijöistä. Opinnäytetyöhöni en itse valikoinut haastateltavia, vaan tiedonantajat ilmoittivat minulle itse henkilökohtaisesti halukkuudestaan osallistua haastatteluun. Kaiken kaikkiaan haastateltavia opinnäytetyöhöni löytyi neljä kappaletta. Hirsjärven & Hurmeen (2000, 59) mukaan merkittävää tietoa voidaan saada jo muutamaa henkilöä haastattelemalla. Kuitenkin tärkeintä haastateltavien määrän valinnassa on se, että haastatellaan niin monta kuin on tarpeellista ja saadaan tarvittava tieto, joka vastaa opinnäytetyön tutkimustehtävään. Halusin opinnäytetyöhöni mukaan erilaisista elämäntilanteista olevia ihmisiä saadakseni mahdollisimman monipuolisen kuvan aiheesta. Haluni toteutui hyvin, sillä tiedonantajat olivat erilaisista elämäntilanteista lähtöisin. Kriteerinä kuitenkin tiedonantajien valinnalle oli riittävän mittainen työkokemus ensihoidosta ja kokemusta varallaolosta työskentelymuotona.

Ensimmäinen askel aineiston keruussa oli laatia kirjallinen tiedoksianto haastateltaville, jossa kävi ilmi haastattelun tarkoitus. (Liite 1). Kirjallisen tiedonannon toimitin haastatteluun osallistuvan työyksikön nähtäväksi heinäkuussa 2013. Haastattelut suoritettiin haastatteluun osallistuvien kotipaikkakunnalla. Haastatteluista kaksi on suoritettu työntekijöiden omissa kodeissa. Yksi haastattelu on suoritettu heidän työyksikön tiloissa ja yksi haastattelu suoritettiin minun kotonani. Kaikki haastattelupaikat olivat rauhallisia, mikä mahdollisti luotettavan ja häiriöttömän haastattelutilanteen. Haastattelut suoritettiin 12.8.2013–20.8.2013 välisenä aikana, riippuen siitä, mikä ajankohta töiden ohessa tiedonantajille parhaiten sopi. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluna, mikä mahdollistaa sen, että kukin haastateltava saa kertoa vapaasti kokemuksistaan ilman, että tarvitsee pelätä toisten suhtautumista (Vuorela 2005, 40).

Haastatteluun osallistui neljä henkilöä, joista kaksi oli naisia ja kaksi oli miehiä. Haastateltavien ikäjakauma 27- 52 vuotta. Keski-ikänsä haastateltavat olivat 34 vuotta. Koulutukseltaan he olivat lähihoitajia ja sairaanhoitajia. Osalla haastateltavista oli taustalla monta terveydenhuoltoalan koulutusta. Työkokemusta ensihoidosta haastateltavilla oli 3-16 vuoden väliltä, eli keskimääräinen työkokemus ensihoidosta oli 7 vuotta. Kolmella haastateltavista oli omia lapsia.

#### 5.4 Aineiston analyysi

Teemahaastattelun avulla kerätty aineisto on yleensä runsas, vaikka haastateltavia olisi ollut pieni määrä. Aineiston analyysivaihe on mielenkiintoista, mutta samalla se voi tuntua työläältä ja aikaa vievältä prosessilta tekijälleen. Aineiston purkamiseen ja analysointiin tulisi ryhtyä mahdollisimman pian aineiston keruun jälkeen, sillä tällöin aineisto on vielä muistissa ja se innostaa tutkijaansa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 135.) Yleensä aineiston analysointi kvalitatiivisessa tutkimuksessa alkaa usein jo itse haastattelutilanteessa, sillä aineistoa kerätään rinnakkain erilaisilla menetelmillä, kuten haastatteluun ja havainnoiden samanaikaisesti (Hirsjärvi ym. 2007, 218).

Aineiston analyysiin ryhdyttäessä tutkijalla on valittavana kaksi tapaa, jolla hän aineiston purkaa. Ensimmäisenä vaihtoehtona on koko aineiston sanasanainen puhtaaksikirjoitus eli litterointi tai vain osittainen litterointi esimerkiksi haastateltavan puheesta. Toisena vaihtoehtona tutkija voi tehdä suoria päätelmiä tai teemojen koodauksia tallennetusta aineistosta ilman aineiston tekstiksi kirjoittamista. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 138.) Yleisempää on, että aineisto litteroidaan, eikä päätelmiä tehdä suoraan aineistosta (Hirsjärvi ym. 2007, 217). Nauhoitetut keskustelut purin auki sanasta sanaan seuraavana päivänä haastattelusta ja auki purettua tekstiä kertyi yhteensä kahdeksan sivua. Varmistuakseni kirjoitetun tekstin oikeellisuudesta, kuuntelin haastattelunauhakauden jälkeen vielä useasti läpi. Haastatteluaineisto tulisikin kuunnella ja lukea useamman kerran läpi kokonaisuutena, koska muuten haastatteluaineisto voi tuntua vaikealta käsitellä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 142). Aineiston analysoinnin onnistumisen edellytyksenä on, että saatuun materiaaliin on tutustuttu etukäteen huolellisesti (Vuorela 2005, 48).

Saatus aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin. Laadullisessa tutkimuksessa erityisesti aineiston analysointi koetaan vaikeaksi. Sisällön analyysi on menetelmä, jolla voidaan analysoida kirjalliseen muotoon saatettuja dokumentteja, kuten esimerkiksi puhetta tai haastatteluja. Se on soveltuva tapa analysoida strukturoimatontakin aineistoa. Sisällönanalyysissä aineistoa eritellään ja tiivistellään, minkä jälkeen siitä etsitään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.) Analyysin perustana on itse aineiston kuvaileminen, jolla pyritään selventämään ilmiöitä ja haastateltavien ajatuksia (Hirsjärvi & Hurme 2001,145). Useimmiten laadullisessa aineistossa sen sisältämä informaatio on hajanaisessa muodossa. Analysoimalla aineistoa saadaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus sanallisessa ja selkeässä muodossa, sekä sillä saadaan yhtenäistä informaatiota tutkimusta varten. Kun saatu aineisto on selkiytetty, voidaan tutkittavasta ilmiöstä muodostaa luotettavia johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110.)

Luin haastatteluaineistot useamman kerran läpi samalla alleviivaten niistä tärkeät ilmaisut. Tarkastelin alleviivattuja ilmaisuja ja samalla pohdin niiden keskeisiä merkityksiä. Samaa asiaa tarkoittavista alleviivatuista ilmaisuista muodostin paperilla käsiteluokkia. Saaduille käsiteluokille muodostui omat alateemansa. (Liite 2) Opinnäytetyössä saadut tulokset järjestin teema-alueiden mukaisessa järjestyksessä. Tuloksia vertasin muodostamiini tutkimustehtäviin. Suoria lainauksia haastateltavien puheesta käytin tulososiossa elävöittäkseni tekstiä.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen saadut tutkimustulokset opinnäytetyön tutkimustehtävään pohjautuen. Tulokset esitetään teemahaastattelurungon mukaisessa järjestyksessä. Tulosten luettavuutta parantaakseni alateemat ovat tekstissä **lihavoituja** ja käsiteluoikat ovat *kursivoituja*. Ennen tulosten käsittelyä jokaiseen kappaleeseen on lisätty pieni teoriapätkä kyseisestä asiasta. Lisäksi tutkimustuloksia on elävöitetty ja selkeytetty liittämällä mukaan suoria lainauksia haastatteluista.

### 6.1 Varallaolo ja vapaa-aika

Työhyvinvointiin olennaisena asiana kuuluu riittävä ja mielekäs vapaa-aika, joka auttaa työntekijää jaksamaan työssään. Mielekäs **vapaa-aika** muodostuu *harrastuksista, arkielämästä ja lastenhoidosta*. Rauramon (2008, 37–38) mukaan työn kokonaiskuormitus muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Mikäli nämä kaksi tekijää ovat epätasapainossa, alkaa kuormittuneisuus aiheuttaa erilaisia yksilöllisiä oireita. Varallaolo koettiin opinnäytetyössäni harrastuksia, arkielämää ja lastenhoitoa haittaaviksi tekijäksi.

Varallaolo vaikuttaa harrastuksiin. Vastauksista nousi ilmi varsinkin se, että järjestettyihin ja maksullisiin harrastuksiin osallistuminen vaikeutuu varallaolojaksojen aikana. Myös muu harrastaminen on hankalaa, koska 15 minuutin lähtövalmius rajoittaa sitä, mitä voi tehdä. Esimerkiksi uimahallissa käyminen on lähes mahdotonta.

*No varallaoloaikanaan ei voi isommin harrastaa ja kyllähän se rajoittaa järjestettyihin liikuntajuttuihin osallistumista*

*Eihän sitä pysty harrastamaan oikein mitään, ainakaan semmosia maksullisia harrastuksia, että jos olet varalla ni turha sinne on lähteä*

*Ei oikein kehtaa alkaa mitään harrastamaan tietäen sen, kun sä ihtes tuolla hiekeen vedät ja sit lähet keikalla ni eihän se onnistu*

Haastateltavien vastauksista kävi ilmi, että varallaoloaika häiritsee arkielämän sujuvuutta. Vastauksista nousi ilmi, ettei ruoanlaittokaan tahdo aina onnistua, kun se saattaa jäädä hälytyksen vuoksi kesken. Pienten kotitöiden teko onnistuu normaalisti.

*Nii-i, mun on hankala alkaa ruokaa laittamaan ja mitään ku ne jää kesken aina kaikki*

*En voi olla rennosti kotona, enkä voi nauttia normaalista perhe-elämästä*

Lastenhoitojärjestelyt koettiin hankalaksi niiden haastateltavien osalta, joilla oli vielä pieniä lapsia kotona. Vaikka varallaoloaikana työntekijä on kotona huolehtimassa lapsistaan, on hälytyksen tullessa lapsille järjestettävä hoitopaikka tai saada järjestymään edes puhelinyhteys aikuiseen henkilöön.

*Varallaolo häirihtee lastenhoitojärjestelyjä, sillä eihän lapsia pysty yksin kotiin jättämään jos mulle tulee hälytys*

*Joskus mietityttää, et mihin me nuo lapset survotaan kahdeksi vuorokaudeksi*

Varallaolo vaikuttaa ensihoitajien vapaa-aikaan pienentämällä vapaa-ajan määrää, vaikkei varallaolo olekaan työajaksi laskettavaa. Vapaa-aikana harrastuksissa käyminen koettiin ongelmalliseksi. Myös arkielämä oli vaikeutunutta, koska monesti esimerkiksi ruuanlaitto tai muut kotityöt jäivät hälytysten vuoksi kesken. Lastenhoitojärjestelyissä koettiin haasteita, koska vaikka varallaolon aikana työntekijä on kotona, on hälytyksen tullessa lapsille löydyttävä hoitaja. Tämä voi pahimmillaan sitoa myös puolisoa tai muuta perhettä olemaan kotona.

## 6.2 Varallaolo ja ihmissuhteet

**Ihmissuhteet** muodostuvat *parisubteesta, perhesubteista ja ystävyysubteista*. Työhyvinvointiin kuuluu olennaisena osana sosiaalinen hyvinvointi. Sosiaalinen hyvinvointi voi häiriintyä varallaolon takia, koska tällöin työajan säännöllisyys ja kokonaistyöaika ovat epäsäännöllisiä.



Pitkää työaikaan tehtäessä ihmissuhteille ei välttämättä jää tarpeeksi aikaa. (Työterveyslaitos, 2013d.) Opinnäytetyössäni varallaolo koettiin parisuhdetta ja ystävyysuhteita haittaavaksi tekijäksi. Perhesuhteisiin sillä ei ollut niinkään vaikutusta.

Haastattelujen vastauksista kävi ilmi, että varallaolo häiritsee parisuhdetta. Varallaolon vaikutus parisuhteeseen ei ole suoraa vaan välillistä, koska se vaikuttaa työntekijän mielialaan, joka taas heijastuu puolisoon. Pääosin puoliset suhtautuivat varallaoloon hyvin, mutta tiettyjä hankaluuksia se tuo parisuhteen ylläpidolle.

*Varallaolo aiheuttaa välillä ärtymystä ja kiukkuisuutta, mikä sitten taas vaikuttaa siihen parisuhteeseen ja toiseen ihmiseen*

*Varallaoloaikana olen kireämpi ja poissaolevampi, mikä vaikuttaa puolisoon*

Ystävyysuhteiden ylläpitoa varallaolo häiritsi lähes kaikilla vastaajista. Koska varallaolo on työsidonnaisuutta lisäävä tekijä, koettiin, että ystäväpiirikin muodostuu toisinaan hyvin pitkälti työkavereista, koska heidän kanssaan ollaan eniten tekemisissä. Kuitenkin yhden haastateltavan mielestä varallaoloaikana tulee toisinaan kyläiltyä ja nähtyä ystäviä enemmän kuin muuna vapaa-aikana.

*Kyllähän sen huomaa että muut ystävyysuhteet ovat jäänyt pois*

*Ethän sä voi silleen niinku lähteä ku tähän kyläalueelle tapaamaan ihmisiä*

Ihmissuhteiden ylläpito oli osaltaan vaikeutunutta varallaolon vuoksi. Parisuhteen ja ystävyysuhteiden ylläpito koettiin varallaolon vuoksi haastavaksi.

### 6.3 Varallaolo ja työmotivaatio

Hyvä **työmotivaatio** muodostuu *varallaolokorvauksesta, työsidonnaisuudesta, työnkuormituksesta, työasioista irtaantumisesta, työssä jaksamisesta, fyysisestä jaksamisesta, psyykkisestä jaksamisesta ja positiivisista kokemuksista*. Työmotivaatio on kokonaisuus, joka syntyy työntekijän ominaisuuksista, sekä itse työstä ja työympäristöstä. Motivaatiota on kahdenlaista, sisäistä ja ulkoista. Sisäinen motivaatio lähtee itse työstä, kun taas ulkoinen motivaatio lähtee muualta kuin itse työstä, esimerkiksi rahallisen korvauksen muodosta. (Härkönen 2006, 13.)

Varallaolokorvaukseen oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Tällä hetkellä varallaolokorvausta maksetaan kyseisessä työyksikössä 50 % jokaiselta varallaolotunnilta korottamattomasta tuntipalkasta. Yhden haastateltavan mielestä varallaolokorvaus saisi olla suurempi. Varallaolokorvauksesta haastateltaessa nousi ilmi tyytyväisyys nykyiseen korvaukseen varallaolosta, koska ennen korvaukset ovat olleet paljon pienempiä. Yksi haastateltavista nosti esille sen epäkohdan, miten epäreilua varallaolokorvaus on niitä työntekijöitä kohtaan, jotka joutuvat varallaoloaikana olemaan työpaikalla. Näitä ovat esimerkiksi muulta paikkakunnalta kulkevat työntekijät, jotka eivät voi suorittaa varallaoloaan kotona.

*Suurempikin se saisi olla, sillä ollaanhan sitä tavallaan töissä*

*Mielestäni varallaolokorvaus on riittävä*

Varallaolo koettiin työsidonnaisuutta lisääväksi tekijäksi. Varallaoloaikana ei voi täysin irtaantua töistä, sillä mukana on vähintään koko ajan oltava kannettava VIRVE-puhelin. Myös liikkumisalue on rajoittunut 15 minuutin lähtövalmiudessa ollessa. Tällöin ollaan koko ajan sidoksissa työhön. Esiin nousivat myös kustannukset, jotka kulkemisesta esimerkiksi omalla autolla työpaikalle tulee.

*Vaikka saat olla kotona niin taka-alalla on kuitenkin se tunne, että lähtö voi tulla eikä voi olla ihan rennosti ja pitää tarkkaan miettiä mitä tekee*

*No ei sitä oikein pysty, kyllähän sitä on varpaillaan koko ajan*

Lähes kaikki haastateltavista kokivat työstä irtaantumisen varallaoloaikana hankalaksi. Varsinkin jos työvuoro on kiireinen ja niin sanottuja hätätilapotilaita on paljon, pyörivät ajatukset työssä koko vuoron ajan. Yksi haastateltavista koki, että varallaoloaikana työasioista irtaantuminen onnistuu. Tämänkin haastateltava ajatteli olevan työkokemuksen tuomaa viisautta.

Työnkuormituksen koettiin lisääntyvän varallaolon vuoksi. Haastatteluista kävi ilmi, että vapaa-aikaa koettiin olevan vähemmän varallaolon vuoksi. Osasta vastauksista huokui turhautuminen kodin ja työpaikan väliseen kulkemiseen hälytysten välillä, varsinkin jos hälytyksiä on paljon.

*Ku jos keikkoja on paljon, ni jos siinä sit pittää edes takaisin höntätä*

*Nob monestihan mulla olis paljon enemmän vappaa aikaa kun nää kaikki työtunnit ois aktiivia*

Fyysisiä oireita varallaolo aiheutti osalle vastaajista. Nukkuminen ja unenpuute nousivat esille varallaoloaikana. Nukkuminen häiriintyy, koska taustalla on tieto siitä, että hälytyksestä työpaikalle on selvittävä 15 minuutin aikana. Varallaoloaika aiheuttaa myös muita fyysisiä oireita, kuten tietynlaista elimistön ylikierroksilla käyntiä ja rytmihäiriöitä.

*Elimistö käy ylikierroksilla, rytmihäiriöitä ja muutakin on varallaoloaikana, mutta taas vapaa-ajalla niitä ei ole*

*Kyllähän sitä ei silleen nuku kunnolla, kun on kotona*

Varallaoloaika aiheutti osalle haastateltavista psyykkisiä oireita. Vastauksista kävi ilmi, vaikkei varallaoloaikana olisi paljon hälytyksiä, on se kuitenkin henkisesti väsyttävää aikaa, koska taustalla on tieto siitä, että hälytys voi tulla milloin tahansa. Psyykkisinä oireina mainittiin myös ärtyneisyys ja kiukkuisuus, mikä taas vaikuttaa muihinkin perheenjäseniin kuin työntekijöihin itsessään.

*Onhan varallaolokin väsyttävää, sitä huomaa miten väsynyt on vaikkei ois keikkaakaan, koska taustalla kuitenkin ajatus siitä, että lähti voi tulla*

Vaikka varallaolo pääasiallisesti koettiin työhyvinvointia haittaavaksi tekijäksi, löysi osa haastateltavista siitä myös positiivisia asioita. Positiivisena asiana nähtiin se, että varallaolon aikana voi mahdollisesti tehdä omia hommia, mikäli on rauhallista. Se myös mahdollistaa sen, ettei välttämättä tarvitse olla työpaikalla.

*Jos on rauhallista ni saa olla kotona ja tehdä omia hommia*

*Ettei tarvi olla tuolla työpaikalla välttämättä*

Varallaolo koettiin työmotivaatiota laskevaksi tekijäksi, sillä se lisäsi työsidonnaisuutta ja työnkuormittavuutta. Se myös aiheuttaa työntekijöille fyysisiä ja psyykkisiä oireita. Kuitenkin

varallaolosta löydettiin myös positiivisia asioita, mikä osaltaan lisäsi työmotivaatiota. Positiivisena työntekijät kokivat sen, että varallaolo mahdollistaa pienten kotitöiden teon ja varallaolon aikana ei välttämättä tarvitse olla työpaikalla.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tavoitteena oli antaa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ensihoidolle tietoa siitä, mikä merkitys varallaololla on heidän työntekijöidensä työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä saatujen tulosten perusteella voidaan tulkita, että varallaolo on heikentävä tekijä työntekijän kokemassa työhyvinvoinnissa.

Työn ja vapaa-ajan suhteen tulee olla tasapainossa, että työntekijä pystyy palautumaan työstään ja nauttimaan vapaa-ajasta mielekkäällä tavalla (Rauramo 2008, 38). Vaikka varallaolo ei ole työaikaa, sitoo se työntekijän työhön, koska ollaan tarvittaessa kutsuttaessa töihin 15 minuutin lähtövalmiudella. Työaikaissa on määritelty, ettei varallaolo saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-aikaa. Kohtuuttomuus käsitteenä on suhteellinen tekijä, jota on vaikea mitata millään tietyllä mittarilla. Työneuvoston lausunnossa (2008, 4) todetaan, että varallaolon kohtuuton haitta työntekijän vapaa-ajalle pitää punnita työntekijäkohtaisesti. Opinnäytetyöllä saaduissa tuloksissa ilmeni, että varallaolo vaikeuttaa vapaa-ajan viettoa pienentämällä vapaa-ajan määrää.

Opinnäytetyössä saaduissa tuloksissa selviää, että varallaolo heikentää ihmissuhteiden ylläpitoa. Varsinkin parisuhteessa eläville työntekijöille varallaolo aiheutti turhaa kireyttä ja ärtymystä suhteelle. Itse varallaolo ei aiheuta työntekijän puolisolle ärtymystä, vaan vaikutus on välillinen, mikä johtuu työntekijän kireydestä. Myös Herrasen ja Honkalan (2012, 38) opinnäytetyössä saaduissa tuloksissa käy ilmi, että varallaolo vaikeuttaa hieman parisuhteen ylläpitoa. Perhe- ja ystävyysuhteiden ylläpito oli tietyllä tavalla hankaloitunutta. Ensihoitotyö on käytännössä vuorotyötä, mutta työ ei aina varallaolon vuoksi ole kiinnittynyt pelkästään työpaikkaan. Työt joudutaan tuomaan kotiin, jolloin ihmissuhteiden ylläpito voi kärsiä. Vaikka varallaoloaikana saa olla kotona, ellei ole hälytyksiä, kävi ilmi, ettei ihmissuhteiden ylläpito siitä huolimatta ole helppoa. Rajoitteena toimii 15 minuutin lähtövalmius, joka omalta osalta antaa rajoitukset liikkumisalueelle ja sille, mitä voi tehdä.

Osa haastateltavista koki varallaoloaikana erilaisia psyykkisiä ja fyysisiä oireita, kuten väsymystä, ärtyneisyyttä ja rytmihäiriötuntemuksia, vaikkei hälytyksille lähtöä olisikaan. Fyysiset ja psyykkiset oireet ovat seurauksia jatkuvasta tiedostetusta valmiudesta siihen, että hälytys voi tulla milloin tahansa. Vaikka varallaoloaikana työntekijä voi valita liikkumisalueensa vapaasti, on hänen huomioitava koko ajan 15 minuutin lähtövalmius.

Tällöin liikkumisalue ja mahdollisuudet tehdä erilaisia asioita on rajoitetut. Työntekijä on sidonnainen työhönsä koko ajan, mikä voi hyvinkin aiheuttaa erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita. European Health Journalissa on julkaistu tutkimus, jossa on tutkittu lääkäreiden varallaolon vaikutuksia heidän terveyteensä. Tutkimuksessa oli selvinnyt, että varallaoloaikaa suorittavilla lääkäreillä HDL-kolesterolipitoisuus nousi, sekä lisäksi lääkäreillä ilmeni sympaattisen hermoston aktiivisuuden nousua, lisääntyneitä sydämen lisälyönnejä ja diastolisen verenpaineen nousua (Rauchenzauner, Ernst, Hintringer, Ulmer, Ebenbichler, Kasseroler & Joannidis, 2009). Nämä tutkimustulokset omalta osaltaan tukevat omassa opinnäytetyössä selvinneitä asioita varallaolon aiheuttamasta fyysisestä kuormittavuudesta.

Varallaolo oli myös työmotivaatiota heikentävä tekijä sillä se lisäsi työntekijöiden kokemaa työnkuormitusta ja työsidonnaisuutta. Työnkuormitusta lisäsi vähentynyt vapaa-ajan määrä ja edestakaisin kulkeminen työpaikan ja kodin välillä. Myös työasioista irtaantuminen varallaoloaikana oli osalle haastateltavista vaikeaa, varsinkin jos työvuoro on ollut kiireinen. Silloin työasiat tahtoivat olla mielessä myös varallaolon aikana. Samoihin johtopäätöksiin on päästy Herrasen ja Honkalan (2012, 40) opinnäytetyön tuloksissa, jossa on todettu varallaolon heikentävän työntekijöiden työmotivaatiota.

Varallaolokorvaus jakoi haastateltavien mielipiteitä. Yksi haastateltavista oli tyytyväinen saatuun korvaukseen. Muiden mielestä saatu korvaus oli riittämätön. Tutkimustulokset varallaolokorvauksen riittämättömyydestä ovat yhteydessä Haatajan ja Lappalaisen (2010, 74–76) opinnäytetyön tuloksiin, jossa todettiin palkkauksen olevan yksi ensihoitajien työhyvinvointia laskeva tekijä. Samoihin tuloksiin on päästy Herrasen ja Honkalan (2012, 37) opinnäytetyössä, jossa pelastustoimen miehistö koki varallaolokorvauksen olevan riittämätön.

Vaikka varallaolo koettiin pääosin työhyvinvointia haittaavana tekijänä, löysi osa haastateltavista siitä myös positiivisia piirteitä. Positiivisena asiana koettiin, että mikäli ei ole hälytyksiä, saa olla rauhassa kotona ja mahdollisesti tehdä pieniä kotitöitä.

## 8 LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTIA

Tutkimuksissa tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Sen vuoksi onkin hyvä pyrkiä arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arviointi varten on kehitetty erilaisia mittareita. Reliaabelius ja validius ovat keskeisiä käsitteitä, joilla luotettavuutta voidaan arvioida. Tutkimuksen reliaabelius viittaa siihen, että mittaustulokset ovat toistettavissa. Validiuksesta on kyse silloin, kun tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.) Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Käsitteitä reliaabelius ja validius on kritisoitu laadullisen tutkimuksen piireissä, koska nämä käsitteet ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piireissä (Tuomi & Sarajärvi 2002,131). Kuitenkin tutkimuksen luotettavuutta tulisi arvioida jollain muulla tavalla, vaikka edellä mainittuja käsitteitä ei siinä haluttaisikaan käyttää.

Kun kyseessä on tutkimus, jossa aineistonkeruumenetelmänä on käytetty haastattelua, tulisi luotettavuuden arvioinnissa kiinnittää huomiota haastattelun eri vaiheiden toteutuksiin. Luotettavuutta voidaan pohtia aineiston keruun ja aineiston käsittelyn eri vaiheissa. Haastatteluaineiston luotettavuutta tulee punnita esimerkiksi aineiston litterointi ja luokitteluvaiheissa. Haastatteluaineiston litterointi tulisi suorittaa pikimmiten, varsinkin jos itse tutkija yksinään suorittaa sekä haastattelun että litteroinnin. Tämä lisää haastattelun luotettavuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 184–185.) Oman opinnäytetyöni haastattelut ja litteroinnin suoritin täysin itsenäisesti ja litterointi haastatteluaineistosta tapahtui heti haastatteluista seuraavana päivänä, mikä osaltaan parantaa luotettavuutta aineiston käsittelyvaiheessa. Mikäli aineiston litterointi on tehty siten, että se noudattaa eri sääntöjä alussa mitä lopussa, ei haastatteluaineisto voida sanoa luotettavaksi. Aineiston luokittelun sattumanvaraisuus on myös luotettavuutta heikentävä tekijä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 185.) Itse litterointi omassa työssäni on tehty samalla tavalla jokaisen haastatteluaineiston kohdalla ja aineiston luokittelu noudatti samaa periaatetta koko työn ajan. Näin voi todeta haastatteluaineiston olevan luotettavaa.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan lisätä kertomalla tarkasti tutkimuksen toteuttamisesta, kuten esimerkiksi haastatteluolosuhteista ja paikoista. Erilaisten häiriötekijöiden ja virhetulkintojen raportointi on luotettavuutta lisäävä tekijä. Opinnäytetyössä saatujen tulosten luotettavuutta lukijalle lisää tutkimusselosteeseen kirjatut

suorat haastatteluotteet, sillä näiden avulla lukija voi varmistua, mihin tutkija päätelemänsä tuloksista on perustanut. (Hirsjärvi ym. 2007, 227–228.) Omassa opinnäytetyössäni käytin suoria lainauksia haastatteluotteista, jonka avulla lukija voi suoranaisesti nähdä, mistä olen päätelemäni tehnyt.

Oma opinnäytetyöni aihe oli haastava, koska tutkittua tietoa aiheesta oli hyvin vähän. Opinnäytetyöni luotettavuutta voi osaltaan heikentää lähdekirjallisuuden vähyys, sillä varallaolosta käsitteenä ei löydy hirveästi tietoa. Tutkimuksia varallaolosta on myös vähän. Kuitenkin varallaolosta löytynyt lähdekirjallisuus on luotettavaa, koska se pohjautuu lakiin ja kunnalliseen työ- ja virkaehtosopimukseen. Omalta osaltaan luotettavuutta heikentää esihaastattelujen puuttuminen, sillä en aikatauluongelmien takia niitä kerinnyt tekemään. Teemahaastattelussa esihaastattelut ovat tärkeässä roolissa ja ilman esihaastatteluja suoritettu tutkimus voi sisältää enemmän virheitä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 73). Kuitenkin teema-alueiden pohjalta tehty haastattelurunko oli toimiva ja haastattelun avulla sain laadukasta ja riittävää tietoa tutkittavasta ilmiöstä, koska sain vastauksen tutkimustehtävääni.

Haastatteluajankohdat tiedonantajien kanssa vaihtelivat hieman. Tiedonantajista kolmen kanssa haastattelut toteutettiin heidän vapaapäivinä ja yhden kanssa haastattelu tapahtui suoraan aamulla työvuoron päätyttyä. Vapaapäivinä tapahtuneet haastattelut mahdollistivat kiireettömän ja huolettoman ilmapiirin. Suoraan työvuoron päätyttyä tapahtunut haastattelu yhden tiedonantajan kanssa voi vaikuttaa omalta osaltaan tiedonantajan mielipiteisiin tutkittavasta ilmiöstä, koska suoraan työvuoron jälkeen voi olla väsynyt. Haastatteluajankohdilla saattoi osaltaan olla vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. Haastattelut suoritettiin kahden tiedonantajan omassa kotona, yksi haastattelu minun luona ja yksi haastattelu työpaikalla erillisessä tilassa. Haastattelupaikat ja tilanteet olivat rauhallisia ja häiriöttömiä. Lisäksi haastateltaville tiedonantajille oli tehty selväksi, ettei heidän henkilöllisyys tule selville tutkimuksen missään vaiheessa ja haastattelunauhat hävitetään asianmukaisesti, kunnes niitä ei enää tarvita. Tiedonantajille tehtiin myös selväksi, että haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Näitä asioita painotettiin jo saatekirjettä työyksikköön annettaessa. Koska tiedonantajille kerrottiin avoimesti ja rehellisesti näistä seikoista, paransi se osaltaan opinnäytetyöni luotettavuutta.

Tiedonantajat osallistuivat haastatteluun mielellään ja positiivisella asenteella. Haastattelut sujuivat rennossa ilmapiirissä. Haastatteluilmapiirin rentoutta edesauttoi se, että minä



haastattelijana olin heille tuttu henkilö ennestään. Haastattelutilanteessa pyrin etenemään rauhallisesti teema-alueiden mukaisesti ja jättämään tilaa tiedonantajien vapaalle kerronnalle aiheesta. Teemahaastattelun etunahan on se, että tutkittavien äänet tulevat kuuluviin, koska haastattelu ei etene yksityiskohtaisten kysymysten varassa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48). Luotettavuutta tutkimuksessa lisää se, että haastatteluissa käytetyt haastatteluteemat ilmenee raportista. Omassa opinnäytetyössäni haastatteluteemat löytyvät liitteestä. (Liite 3) Liian suppeat haastattelukysymykset voivat heikentää tutkimuksen luotettavuutta, koska tällöin tutkijan oma näkemys voi tulla liaksi esille. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 217.) Lisäkysymyksiä jouduin esittämään joidenkin haasteltavien kohdalla. Lisäkysymyksien esittämisessä tulee olla huolellinen, sillä ne eivät saisi ohjalla tiedonantajien vastauksia. Luotettavuutta tutkimuksessa lisäsi se, että haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina. Yksilöhaastatteluja suoritettaessa tiedonantajan vastauksiin ei ole vaikuttamassa muut henkilöt, vaan itse haastattelijä vastaa haastattelun suunnasta (Vuorela 2005, 40–42). Osa haastatteluista oli ajallisesti lyhyitä, mikä voi osaltaan vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen heikentävästi.

Luotettavuutta voidaan arvioida myös erilaisten kriteereiden mukaan. Kyllästeisyys käsitteenä kuvaa sitä, että kaikki olennainen tieto ilmiöstä on saatu tutkimuksen aikana. Omassa opinnäytetyössäni suoritin neljä haastattelua. Tämä määrä oli riittävä, sillä jatkoin haastatteluja siihen asti, kunnes ne eivät enää tuottaneet minulle uutta tietoa. Luotettavuutta kuvaa myös siirrettävyyden käsite, jonka avulla arvioidaan, missä määrin saadut tulokset ovat siirrettävissä toiseen samanlaiseen ympäristöön. Oman opinnäytetyöni tulokset ovat siirrettävissä myös muihin Kainuun alueen ensihoidon työyksiköihin, joissa varallaolo on käytössä, sillä työyksiköt ovat keskenään hyvin samanlaisia. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 147.)

## 9 POHDINTA

Omalta kohdaltani voin sanoa opinnäytetyön olleen minulle mielenkiintoinen ja tapahtumarikas projekti. Opinnäytetyön tekeminen yksin oli minulle tietoinen valinta. Välillä olen miettinyt päätökseni viisautta tehdä työ yksin, mutta olen päätökseni kuitenkin tyytyväinen, sillä nyt voin sanoa koko työn olleen alusta loppuun minun näköinen. Tietysti yksin tekemisessä on omat varjopuolensa, sillä työmäärä on valtava kun en voi työtä jakaa kenenkään kanssa. Lisäksi kaikki näkemykset ovat minun omiani. Toisaalta olisi etu tehdä opinnäytetyö kahdestaan, koska tällöin työssä olisi toisenkin mielipiteitä ja asiat voisivat avautua eri tavalla niitä yhdessä pohtiessa.

Koko opinnäytetyöprosessi alkoi, kun eräs ensihoidon työntekijä kertoi tästä mahdollisesta opinnäytetyön aiheesta. Kiinnostuin aiheesta, koska kyseessä oli kuitenkin vähän tutkittu aihe, eikä tällaista tutkimusta ollut ensihoitoon tietävästi kohdennettu. Lisäksi oma mielenkiinto aiheeseen painoi vahvasti aiheen valinnassa. Aiheen valinnan jälkeen otin itse yhteyttä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän ensihoitoon ja selvitin, olisiko heillä halukkuutta tilata kyseinen opinnäytetyö. Vastaus oli myönteinen, joten opinnäytetyön teon sain aloittaa.

Hyvä työhyvinvointi on seurausta monesta tekijästä. Työntekijä voi tehdä oman hyvän työhyvinvoinnin eteen paljon, mutta vastuuta siitä on myös työnantajalla. Työhyvinvointi käsitteenä on hyvin laaja ja se kattaa monia asiakokonaisuuksia. Ensihoidossa työhyvinvointi on tärkeässä asemassa työn vaativuuden ja kuormittavuuden takia. Työskentelen itse ensihoidossa ja työhyvinvointi on minulle itselleni tärkeä aihe, joten koin mielekkääksi tehdä opinnäytetyöni koskien ensihoitoa ja työhyvinvointia. Varallaolo on kautta aikojen ollut mielipiteitä jakava tekijä työvuorosunnittelussa. Osan mielestä varallaolosta pitäisi päästä kokonaan eroon, kun taas toisten mielestä se on hyvä asia.

Opinnäytetyössäni tein rajauksen aiheelle koskemaan pelkästään varallaolon merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Varallaoloa työhyvinvointiin vaikuttavana tekijä on selvitetty hyvin vähän, eikä selvitystä ensihoidon puolella ole aikaisemmin tehty. Siksi koin luontevaksi paneutua juuri tähän aiheeseen, koska tässä yhdistyy omat mielenkiinnonkohteet samassa työssä.

Teoriaosuus opinnäytetyössäni on laadittu varallaolokäsitteen osalta lain ja kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen pohjalta. Teoriatietoa on ollut vähän tarjolla, mutta löytynyt tieto on ollut luotettavaa. Muu teoriaosuus on laadittu kirjallisuuden ja verkkolähteiden avulla. Työhyvinvoinnista tarjolla on paljon tietoa ja tutkittua tietoa olisin voinut hyödyntää opinnäytetyössäni enemmänkin.

Haastattelujen teema-alueet muodostin teoriataustan avulla. Teema-alueiden muodostamisen tukena käytin myös kahta opinnäytetyötä. Teema-alueiden muodostaminen onnistui hyvin ja sen avulla onnistuin haastattelun avulla saamaan vastauksia opinnäytetyöni tutkimustehtäviin. Koin teemahaastattelun onnistuneeksi valinnaksi opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmänä. Sen avulla sain syvällistä ja monipuolista tietoa tutkittavasta aiheesta. Mikäli olisin valinnut tiedonkeruumenetelmäksi kyselylomakkeen, olisi saatu tieto voinut olla määrällisesti suppeaa ja pinnallista. Silloin en olisi välttämättä saanut niin hyvää vastausta muodostamiini tutkimustehtäviin. Avoimien haastattelujen olisi voinut olla tiedonkeruumenetelmänä vielä parempi, mutta sen käyttäminen olisi vaatinut minulta kokemuksellista taitoa haastattelujen suorittamiseen. Omasta mielestäni onnistuin haastatteluissa kiitettävästi ensikertalaisiksi, vaikkein esihaastatteluja suorittanutkaan.

Aineiston analysoinnissa oli paljon työtä. Analysoinnin suoritin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä oman haastattelurungon teema-alueiden mukaisesti. Aineiston analysoinnissa työläimmäksi vaiheeksi koin aineiston litteroinnin. Haastatteluaineistoa analysoitaessa teema-alueiden mukaan eteneminen osoittautui hyväksi toimintamalliksi, sillä sen avulla sain helpommin muodostettua tulokset opinnäytetyölle ja tulosten muodostaminen tuntui etenevän johdonmukaisesti. Käsiteluoikkien miettiminen tuntui välillä haastavalta, koska niiden kanssa meinasi syntyä samankaltaisuuksia. Kirjoittaessani johtopäätösosiota, haasteeksi muodostui tutkimustulosten ja johtopäätöksien sekoittuminen. Alkuun oli hyvin hankala sisäistää johtopäätöksien merkitystä opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön toteuttamiseen käytettävissä ollut aika oli varsin lyhyt, sillä tällainen työ vaatii aikaa ja toisinaan työhön on hyvä ottaa etäisyyttä. Muodostin jo opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa itselleni ajankäyttösuunnitelman, jossa kävi ilmi, mikä opinnäytetyön vaihe tehdään milloinkin. Suunnitelma ei käytännössä toteutunut hyvin, sillä haastattelujen toteutus venyi aikataulusta odotettua myöhemmäksi. Tämä johtuu oikeastaan oman aikatauluni kiireellisyydestä, sillä harjoittelua ja töitä oli minulla paljon. Mutta vaikka

haastattelujen toteutus viivästyi ja esihaastattelut jäi toteuttamatta, sain haastattelun avulla hyvää ja arvokasta tietoa työni toteuttamista varten.

Opinnäytetyötä tehdessäni perehdyin varallaoloon kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen ja työaikalain perusteella. Varsinkin työaikalakia lukiessani huomasin, miten ontuvaa nykyinen lainsäädäntö on varallaolon kohdalla. Laissa määritellään, ettei varallaolo saa kohtuuttomasti häiritä työntekijän vapaa-aikaa. Varallaolon määrän kohtuuttomuutta tulee arvioida työntekijäkohtaisesti (Työneuvosto 2008). Koska tällaisessa säädöksessä on tällainen tulkinnallinen aukko, on työntekijöillä helppo teetättää kohtuuttomasti varallaoloa.

Varallaolo on kustannustehokkuutensa vuoksi hyvinkin paljon käytetty menetelmä suunniteltaessa työvuoroja, sillä joskus varallaolo on ainut menetelmä turvata varsinkin pienten paikkakuntien ensihoidon toimintavarmuus. Vaikka varallaolo on työhyvinvointia huonontava tekijä, on sillä haittaa myös potilasturvallisuudelle, sillä elottoman potilaan täytyy odottaa apua ensin 15 minuuttia, ennen kuin apu lähtee liikkeelle. Tästä voidaan päätellä, että varallaolon käyttäminen työvuorosuunnittelussa tulisikin punnita tarkoin, miettien sen aiheuttamaa haittaa niin potilaille kuin työntekijöille.

Opinnäytetyöprosessi vahvisti ammatillista otettani asioiden kehittäjänä. Jatkossa osaan ottaa huomioon kehittävän työtteen sairaanhoitajan työssäni. Työni avulla tuotin yhteiskunnallisesti merkittävää tietoa, sillä varallaolo on tällä hetkellä paljon keskustelua herättävä asia. Työlläni saadut tulokset antavat merkittävää tietoa siitä, mikä merkitys varallaololla on ensihoitajien työhyvinvointiin. Näitä tuloksia voidaan käyttää työvuorosuunnittelun kehittämisessä.

Opinnäytetyöni pohjalta nousi esiin mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Jatkossa voisi selvittää sitä, onko varallaolo kustannustehokas tapa toteuttaa ensihoitoa. Lisäksi toinen mahdollinen jatkotutkimusaihe olisi selvittää varallaolon vaikutuksia potilasturvallisuuteen.

## 10 LÄHTEET

- Ensihoito Kainuu. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelut. Viitattu 14.7.2013. <http://maakunta.kainuu.fi/ensihoito>
- Etera. 2001. Mitä työhyvinvointi on?. Viitattu 14.8.2013. [https://www.etera.fi/fi/tyohyvinvointi/tietoa\\_tyohyvinvoinnista/Sivut/Ty%C3%B6hyvinvoinnin%20n%C3%A4fakta.aspx](https://www.etera.fi/fi/tyohyvinvointi/tietoa_tyohyvinvoinnista/Sivut/Ty%C3%B6hyvinvoinnin%20n%C3%A4fakta.aspx)
- Haataja, J. & Lappalainen, T. 2010. Työhyvinvointi ensihoidossa: Kyselytutkimus Oulun seudun ensihoito- ja sairaankuljetusyrityksille. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.8.2013 [http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15394/Haataja\\_Janne\\_Lappalainen\\_Tanja.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15394/Haataja_Janne_Lappalainen_Tanja.pdf?sequence=1)
- Herranen, J. & Honkala, J. 2012. Pelastustoimen päätoimisen miehistön varallaolon vaikutus työhyvinvointiin. Savonia ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.8.2013 [http://www.pelastustieto.fi/site/images/stories/pdf/varallaolo\\_opinnoite\\_4\\_2012.pdf](http://www.pelastustieto.fi/site/images/stories/pdf/varallaolo_opinnoite_4_2012.pdf)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. 13 painos. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Härkönen, P. 2006. Motivaatio työelämän muutoksessa. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 3.11.2013 [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12854/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-2006190.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12854/URN_NBN_fi_jyu-2006190.pdf?sequence=1)
- Kaiku-työhyvinvointimäärittely 2012. Valtionkonttori. Viitattu 8.2.2013 [http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita\\_tyohyvinvointi\\_on](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on)
- Kuisma, M. & Holmström, P. & Nurmi, J. & Porthan, K. & Taskinen, T. 2013. 3 painos. Ensihoito. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Kuntatyönantajat. 2012. Varallaolo. Viitattu 14.7.2013. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/kvtes/tyoajat/tietopaketti/Sivut/varallaolo.aspx>
- KVTES 2012-2013. Kunnallinen virka- ja työehtosopimus <http://flash.kuntatyonantajat.fi/kvtes-2012-2013/html/>
- Luukkola, P. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...-työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

- Nordberg, A. 2010. Mitä työnantajan tulee huomioida varallaolosta sovittaessa tai siihen määrättäessä. Viitattu 14.7.2013.  
<http://www.kuntatyonantajalehti.fi/fi/arkisto/2006/5/Sivut/varallaolosta-sopiminen-tai-maaraaminen.aspx>
- Paunonen. M. & Vehviläinen-Julkunen. K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki. WSOY.
- Rauchenzauner, M. & Ernst, F. & Hintringer, F. & Ulmer, H. & Ebenbichler, C. & Kasseroler, M. & Joannidis, M. Arrhythmias and increased neuro-endocrine stress response during physicians' night shifts: a randomized cross-over trial. 2009. European health journal. Viitattu 30.8.2013  
<http://eurheartj.oxfordjournals.org/content/30/21/2606.full?>
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. 1 painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Talvio, M. 2007. Varallaolo ja työaika terveydenhuollossa. Viitattu 23.10.2013  
<http://www.jurinet.fi/fi/artikkelit/varallaolo-ja-ty%C3%B6aika>
- Terveydenhuoltolaki 2010/1326. Viitattu 13.7.2013.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326#L4P39>
- Tuomi. J. & Sarajärvi. A. 2002. 1-4 painos. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.
- Saaranen-Kauppinen. S. & Puusniekka. A. 2006. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 27.10.2013  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html)
- Työaikalaki 1996/605. Viitattu 13.7.2013.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>
- Työneuvosto. 2008. Viitattu 30.8.2013 [http://www.tem.fi/files/21221/TN\\_1430-08\\_x-vers.pdf](http://www.tem.fi/files/21221/TN_1430-08_x-vers.pdf)
- Työterveyslaitos. 2010a. Terveydenhuolto. Viitattu 13.2.2013  
[http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia\\_eri\\_aloille/terveydenhuolto/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/terveydenhuolto/Sivut/default.aspx)
- Työterveyslaitos. 2013b. Työaika. Viitattu: 10.2.2013  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sivut/default.aspx>
- Työterveyslaitos. 2013c. Työhyvinvointi. Viitattu 6.2.2013.  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>
- Työterveyslaitos. 2013d. Vuorotyö ja terveys. Viitattu 31.8.2013  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat\\_terveys\\_hyvinvointi/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/Sivut/default.aspx)
- Valtionkonttori. 2012. Johtamisen ja esimiestyön tuki 2012. Viitattu 8.2.2013  
[http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Johtamisen\\_ja\\_esimiestyön\\_tuki](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyön_tuki)

Vuorela, S. 2005. Haastattelumenetelmät. Viitattu 31.8.2013  
<http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/3-Vuorela.pdf>

Ensihoidossa ja sairaankuljetuksessa työskenteleville työntekijöille

Olen sairaanhoitajaopiskelija Kajaanin ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä aiheesta ”*Varallaolon merkitys ensihoitohenkilöstön työhyvinvoinnin kannalta*”. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää varallaolon merkitystä työhyvinvoinnin kannalta ja sitä, mihin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin varallaolo vaikuttaa.

Tutkimusaineisto kerätään toteuttamalla haastattelu ensihoidon työntekijöille.

Haastattelut nauhoitetaan tutkimusaineiston analysointia varten.

Tutkimusaineiston analysoinnin suorittaa allekirjoittanut henkilö ja analysoinnin jälkeen nauhoitetut materiaalit hävitetään. Haastattelussa työntekijöiden henkilötiedot pysyvät anonyyminä, eikä niitä käytetä opinnäytetyössä.

Haastattelut tullaan suorittamaan huhti- ja toukokuussa 2013. Haastattelupaikka tulee tarkentumaan lähempänä ajankohtaa, josta tulen ilmoittamaan teille.

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

**Pyydän Sinulta aktiivista osallistumista haastatteluun.**

*Haastatteluun osallistuminen on arvokasta, koska sen avulla on mahdollista kehittää työtänne.*

Mikäli tarvitset lisätietoja minuun voi ottaa yhteyttä:

Henna Kyllönen

[sth10schennakk@kamk.fi](mailto:sth10schennakk@kamk.fi)



**Esimerkki haastattelun analyysistä:**

Tutkimustehtävä: Millaiseksi ensihoitohenkilöstö kokee varallaolon heidän työhyvinvointinsa kannalta?

Esimerkki ilmauksia:

Käsiteluookka

Alateema

*varallaoloaikana ei voi isommin harrastaa*

*Eihän sitä pysty harrastamaan oikein mitään*

⇒ **Harrastukset**

*Ei oikein kehtaa alkaa mitään harrastamaan*

*mun on hankala alkaa ruokaa laittamaan ja  
mitään ku ne jää kesken aina kaikki*

⇒ **Arkielämä**

**Vapaa-aika**

*En voi olla rennosti kotona, enkä voi nauttia  
normaalista perhe-elämästä*

*Varallaolo häirihtee lastenhoitojärjestelyjä,  
sillä eihän lapsia pysty yksin kotiin jättämään  
jos mulle tulee hälytys*

⇒ **Lastenhoito**

*Joskus mietityttää, et mihin me nuo lapset  
survotaan kahdeksi vuorokaudeksi*

## TEEMAHAASTATTELURUNKO

### **Taustatiedot**

- *Ikä*
- *Koulutus/ Ammatti*
- *Työkokemus*
- *Työkokemus ensihoidossa*
- *Perhetausta*

### **Vapaa-aika**

### **Ihmissuhteet**

### **Työmotivaatio**

