

Kati Sinervä

Työhyvinvoinnin kehittäminen

– Vihdin sairaankuljetus Oy:n työhyvinvointikartoitus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Ensihoitaja (ylempi AMK)

Sosiaali- ja terveysalan

kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

26.9.2014

| | |
|--|--|
| Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika | Kati Sinervä Työhyvinvoinnin kehittäminen - Vihdin sairaankuljetus Oy:n työhyvinvointikartoitus 40 sivua + 1 liite 26.9.2014 |
| Tutkinto | Ensihoitaja (ylempi AMK) |
| Koulutusohjelma | Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen |
| Suuntautumisvaihtoehto | Ensihoitopalveluiden johtaminen |
| Ohjaaja(t) | Yliopettaja Eija Metsälä Johtava ensihoitaja Katja Hakala |
| <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa Vihdin sairaankuljetus Oy:n työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tarkoituksena oli kuvata työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja löytää uusia toimintatapoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi johtamisen keinoin. Työhyvinvointia voidaan tarkastella monesta eri suunnasta. Tässä opinnäytetyössä keskitytään fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin työntekijän näkökulmasta.</p> <p>Aineiston keruu toteutettiin keväällä 2014 samalla yrityksen omalla, strukturoidulla kyselylomakkeella jota käytettiin aineiston keruussa myös vuonna 2009. Kysely toteutettiin koko Vihdin sairaankuljetus Oy:n henkilökunnalle pois lukien esimiehet ja johtokunta (n.=85). Vastauksia tuli 47 kpl eli vastausprosentiksi muodostui 55 %. Saatuja tuloksia verrattiin kuvailevien menetelmien avulla vuonna 2009 tehdyn työtyytyväisyyskyselyn (n.=65) tuloksiin. Tällöin vastausprosentti oli 48 %.</p> <p>Tuloksia tarkasteltaessa voitiin todeta, että työtyytyväisyys on kokonaisuudessaan hieman parantunut Vihdin sairaankuljetus Oy:ssa verrattuna vuoden 2009 tuloksiin. Tutkimukseen osallistuneet ensihoitajat kokivat viihtyvän työssään hyvin. Työ koettiin mielenkiintoiseksi ja haasteelliseksi. Myös oma työssä jaksaminen ja sitoutuminen työhön koettiin hyväksi. Työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden koettiin vähentyneen vuodesta 2009.</p> <p>Tutkimuksesta saatujen tulosten avulla voidaan Vihdin sairaankuljetus Oy:ssa kehittää työhyvinvointia ja tukea henkilökunnan työssä jaksamista entistä paremmin.</p> | |
| Avainsanat | työhyvinvointi, ensihoito, työkyky |

| | |
|---|--|
| Author(s) Title Number of Pages Date | Kati Sinervä Development of well-being at work - Well-being at work survey of Vihdin sairaankuljetus Oy 40 pages + 1 appendice 26 September 2014 |
| Degree | Master of Health Care |
| Degree Programme | Social Services and Health Care Development and Management |
| Specialisation option | Leadership of Emergency Care Services |
| Instructor(s) | Eija Metsälä, Principal Lecturer Helsinki Metropolia University of Applied Sciences Katja Hakala, Paramedic Supervisor |
| <p>Purpose of this thesis was to produce information for improving well-being at work in Vihdin sairaankuljetus Oy. The aim was to describe factors associated to well-being at work and to find new ways to improve well-being at work via management. Well-being at work can be viewed in many different ways. This thesis is focused on physical and mental well-being at work from the employee's point of view.</p> <p>Data collection began in spring 2014 with the same, company's own, structured questionnaire that was used in 2009. All the personnel, excluding the managers and the owners, participated to the survey (n=85). 47 people answered (response rate 55%). Data from year 2014 was compared with the data from year 2009 job satisfaction inquiry (n=65). In 2009 the response rate was 48%.</p> <p>The results showed that job satisfaction has improved slightly in Vihdin Sairaankuljetus Oy compared to the results of 2009. The paramedics who participated in the study felt content with their jobs. They considered their work interesting and challenging and also considered their own commitment to the job good and felt like they could cope with it. They also felt like the physical and mental burden had decreased since 2009.</p> <p>The information aquired from the study can be used to improve well-being at work and to help the personnel cope with their jobs in Vihdin Sairaankuljetus Oy.</p> | |
| Keywords | well - being at work, emergency care, work ability |

Sisällys

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Työhyvinvoinnin ulottuvuudet | 2 |
| 2.1 | Työkyky | 2 |
| 2.2 | Työn imu | 3 |
| 2.3 | Työilmapiiri | 3 |
| 2.4 | Stressi | 4 |
| 2.5 | Työuupumus | 5 |
| 2.6 | Työhyvinvoinnin johtaminen | 5 |
| 2.7 | Työhyvinvoinnin portaat – malli | 6 |
| 2.7.1 | Terveys | 7 |
| 2.7.2 | Turvallisuus | 8 |
| 2.7.3 | Yhteisöllisyys | 8 |
| 2.7.4 | Arvostus | 8 |
| 2.7.5 | Osaaminen | 9 |
| 2.8 | Muita työhyvinvointimalleja | 10 |
| 2.9 | Aikaisempia työhyvinvointitutkimuksia | 13 |
| 2.10 | Yhteenvedo työhyvinvoinnin ulottuvuuksista | 14 |
| 3 | Toimintaympäristön kuvaus | 15 |
| 4 | Tavoitteet ja tarkoitus | 17 |
| 5 | Työtyytyväisyyskyselyn toteutus | 17 |
| 5.1 | Aineiston keruu | 17 |
| 5.2 | Tiedonkeruuväline | 18 |
| 5.3 | Aineiston analysointi | 18 |
| 6 | Tulokset | 19 |
| 6.1 | Organisaatio ja työyksikkö | 19 |
| 6.2 | Työtilat ja välineet | 20 |
| 6.3 | Tiedottaminen ja tiedonkulku | 20 |
| 6.4 | Työyksikön ilmapiiri ja henkilösuhteet | 21 |
| 6.5 | Päätöksenteko ja ongelmanratkaisu | 22 |
| 6.6 | Johtaminen ja esimiestyö | 23 |
| 6.7 | Oma tyytyväisyys | 24 |
| 6.8 | Teema-alueet ja niiden sisällöt | 25 |

| | | |
|-----|---|----|
| 7 | Pohdinta | 27 |
| 7.1 | Eettiset kysymykset | 27 |
| 7.2 | Luotettavuus | 28 |
| 7.3 | Tulosten tarkastelua | 29 |
| 7.4 | Kokonaisuuden pohdintaa ja jatkotutkimusaiheita | 34 |
| 8 | Johtopäätökset | 36 |
| | Lähteet | 38 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Kyselylomake | |

1 Johdanto

Työhyvinvoinnin tutkimisella on Suomessa pitkät perinteet. Työelämässä tapahtuvat muutokset ja uudistukset tuovat jatkuvasti uusia haasteita työhyvinvointitutkimukselle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005:25.)

Työhyvinvointi on laaja käsite, eikä sille ole olemassa vain yhtä oikeaa määritelmää. Suomalaisessa työsuojelusanastossa työhyvinvointi määritellään seuraavasti: ”työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät” (Anttonen - Räsänen 2009:18.) Englannin kielessä työhyvinvoinnista käytetään mm. käsitettä ”well-being at work”. Anttonen ja Räsänen mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tällöin työ on mielekästä ja työntekijät kokevat työn tukevan osaltaan myös heidän elämänhallintaansa.

Kaikki työt koostuvat sekä ruumiillisesti että henkisesti kuormittavista tekijöistä. Kun kuormitustekijät ovat tasapainossa työntekijän fyysisten ja psyykkisten toimintojen kanssa, on kuormitus sopivaa. Jos taas nämä edellä mainitut asiat ovat ristiriidassa, on kuormitus haitallista. (Koivisto 2001:207.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella monesta eri suunnasta. Tässä opinnäytetyössä keskitytään fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin työntekijän näkökulmasta. Ensihoitajan työ on varsin raskasta sekä fyysisesti että psyykkisesti. Vuorotyö ja pitkät työvuorot lisäävät kuormitusta entisestään. Kun työn ja vapaa-ajan suhde on tasapainossa, on työntekijällä mahdollisuus huolehtia hyvästä fyysisestä jaksamisesta myös vapaa-ajalla. Ensihoitaja kohtaa työssään monia psyykkisesti kuormittavia haastavia tilanteita. On ensiarvoisen tärkeää että nämä asiat eivät jää painamaan työntekijän mieltä vaikeuttaen työssä jaksamista sekä siitä palautumista. Siksi on tärkeää, että jokainen ensihoitaja voi tarpeen mukaan purkaa näitä tilanteita jonkun toisen henkilön kanssa.

2 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Työhyvinvointia voidaan tarkastella niin työntekijän, työnantajan kuin itse työnkin näkökulmasta. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää että työ ja työtä tekevä ihminen sopivat yhteen. Tällöin työn sisältö ja vaativuus vastaavat työntekijän intressejä ja kykyjä. Myös ulkoisten puitteiden tulee olla kunnossa jotta työn tekeminen hyvin on mahdollista ja mielekästä. Työhyvinvointi on tärkeää työn sujumuuden, tuottavuuden ja työntekijän jaksamisen kannalta. Se syntyy monien elementtien yhteisvaikutuksesta, ja se pohjautuu osaamiseen, työn hallintaan ja johtamiseen. Hyvä työ lisää taloudellista, sosiaalista ja henkistä hyvinvointia. Se myös edistää ja ylläpitää toimintakykyä ja terveyttä sekä sitouttaa työntekijää työnantajaan. Näin ollen työntekijän työhyvinvointi on myös työnantajan etu. (Luukkala 2011: 19–25; Valtiokonttori – Kaiku – palvelut, 2009.)

2.1 Työkyky

Työkyky muodostuu ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta (Työeläkeala 2013.) Yksilön terveys ja toimintakyky muodostavat pohjan työkyvylle. Lisäksi työkykyyn ja sen ylläpitoon vaikuttavat työntekijän oma osaaminen, arvot, asenteet sekä motivaatio. Sopivan haasteellinen ja mielekäs työ vahvistaa työkykyä. Pakonomaiselta tuntuva työ joka ei vastaa omia odotuksia voi heikentää työkykyä vaikka työntekijän fyysinen toimintakyky ei heikkenisi ollenkaan. Myös johtamisella on suuri merkitys työkyvyn ylläpitämisessä. (Työeläkeala 2013; Työterveyslaitos 2013.)

Työkyvyn ylläpitäminen ymmärretään nykyään kokonaisvaltaisena toimintana. Hyvän terveyden ja fyysisen toimintakyvyn säilyttäminen on tärkeää työkyvyn ylläpitämiseksi. Työnantaja voi tukea tätä erilaisilla työnantajan puolesta järjestetyillä liikuntamahdollisuuksilla. Myös työympäristön turvallisuus ja hyvä työergonomia ovat tärkeitä. Muita työkyvyn säilymisen kannalta merkittäviä asioita ovat mm. sosiaalinen hyvinvointi, vuorovaikutus, henkilöstön osaaminen ja riittävä kouluttaminen. (Helsilä 2002: 172 – 177.) Työkyvyn hallinnalla tarkoitetaan työkykyä edistäviä ja tukevia toimia. Työpaikan tulee yhteistyössä työterveyshuollon kanssa huolehtia työkyvyn seurannasta ja varhaisen tuen antamisesta sekä ohjata työntekijä tarvittaessa kuntoutuksen piiriin. Työkyvyn hallinta on ennakoivaa ja se perustuu työpaikan tarpeisiin. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Elämänhallinnalla on merkittävä rooli yksilön työkyvyn ylläpitämisessä. Hyvä elämänhallinta on voimavara, joka auttaa suoriutumaan haastavistakin tilanteista. Hyvän elämänhallinnan omaavilla on vähemmän työuupumusta, stressiä ja psykosomaattisia oireita kuin heikomman elämänhallinnan omaavilla henkilöillä. Hyvä elämänhallinta ei kuitenkaan ole pysyvä, perinnöllinen ominaisuus, vaan se voi kehittyä iän myötä ja muuttua elämäntilanteiden mukaan. Hyvillä ihmissuhteilla on elämänhallintaa vahvistava vaikutus, kun taas heikosti toimivat ihmissuhteet heikentävät elämänhallintaa. Kun elämänhallinta on vahva, nähdään oma työympäristö ja esimiestoiminta kokonaisuudessaan positiivisempina asioina kuin elämänhallinnan ollessa heikko. Tällöin myös työhön sitoutuminen on vahvempaa. (Virolainen 2012: 196; Manka 2010: 154 – 159.)

2.2 Työn imu

Työn imu (work engagement) on 2000-luvulla yleistynyt työhyvinvoinnin käsite, jolla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä (Työterveyslaitos 2013). Työn imua kuvaavat työhön uppoutuminen, tarmokkuus ja omistautuminen. Työn imulle ominaista on että työ tuottaa tekijälleen iloa ja työnintoa. Oma työ koetaan tällöin merkitykselliseksi ja siitä koetaan onnistumisen ja ylpeydetunnetta. Työn imua kokevalla henkilöllä työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa, ja työ antaa tekijälleen positiivista energiaa. Vaikka perhe lisääkin kiirettä ja kuormitusta, on se myös voimavara. Työn imu on pitempikestoinen positiivinen tunnetila kuin professori Mihaly Csikszentmihalyin käsitteellistämä ”flow”, joka kuvaa hetkellistä onnistumista tai positiivista kokemusta. (Rauramo 2010: 16 – 17.) Virolainen 2012: 90 – 92; Jabe 2010: 105 – 106.) Työn imun kokemista vahvistavia tekijöitä ovat mm. vaikutusmahdollisuudet omassa työssä, hyvä työilmapiiri, toimiva tiedonkulku, arvostus sekä riittävä esimiehen ja työyhteisön tuki. Positiivinen työn imu sitouttaa työntekijää työhönsä ja vähentää halua vaihtaa työpaikkaa. (Virolainen 2012: 90 – 93; Hakanen 2009: 12–13.)

2.3 Työilmapiiri

Työpaikan ilmapiiri voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Se on kokonaisuus joka muodostuu työyhteisöstä, esimiehen johtamistyylistä sekä koko organisaation ilmapiiristä. Hyvän työilmapiirin muodostumiseen vaikuttavat mm. työyhteisön yhteiset arvot, tavoitteet ja päämäärät, hyvä esimies-

alaissuhde, sujuva tiedonkulku, työrauha ja onnistunut työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Työilmapiirin kannalta on myös tärkeää että työn kuormitus on kohtuullista, omaan työhönsä voi vaikuttaa, siinä voi kehittyä ja palkka ja palaute ovat oikeudenmukaisia. (Rauramo 2008.)

Työilmapiiri muodostuu työyhteisön jokapäiväisestä toiminnasta. Siihen vaikuttavat oleellisesti työyhteisön jäsenten väliset sosiaaliset suhteet ja yhteistyö. Kun työyhteisö voi hyvin, on sen toiminta tehokasta ja tuottavaa. Vastaavasti työilmapiirin ollessa huono ja henkilöstön työhyvinvoinnin alhainen, näkyy se myös yrityksen tuotannossa ja tehokkuudessa. Huonolle työilmapiirille on ominaista huono tiedonkulku, erimielisyydet, kielteinen asenne, runsaat sairauspoissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus. Tällöin myös johtajuus on usein hämärtynyt työyhteisössä. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

2.4 Stressi

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilöön kohdistuu niin paljon vaatimuksia ja haasteita että käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai eivät riitä. Kaikki stressi ei kuitenkaan ole aina pahasta, vaan oleellista on se kuinka kauan stressi kestää. Lyhytaikainen stressi ei yleensä aiheuta ongelmia vaan se jopa lisää elimistön suorituskykyä. Pitkään jatkuva stressi sen sijaan aiheuttaa monia terveyshaittoja ja heikentää yksilön suoriutumista työtehtävistä. Englannin kielessä on olemassa stressille kaksi sanaa; Pressure viittaa ns. hyödylliseen stressiin joka auttaa ponnistelemaan tavoitteen saavuttamiseksi, kun taas stress viittaa yksilön kannalta haitalliseen stressiin. (Virolainen 2012: 30 – 38; Mattila 2010.) Stressillä on merkittävä yhteys työhyvinvointiin. Työperäinen stressi aiheuttaa suuren osan sairauspoissaoloista; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston mukaan stressi on toiseksi yleisin sairauspoissaolon syy Euroopan unionin alueella. (Virolainen 2012: 31.)

Tyypillisiä stressiä aiheuttavia tekijöitä työpaikalla ovat työn kuormittavuus, henkilösuhteet, epävarmuus ja työilmapiiri. Työn kuormittavuus voi aiheutua työympäristöstä johtuvista ulkoisista tekijöistä kuten melu, lämpötila tai vetoisuus. Pitkään jatkuessa nämä saattavat kuormittaa yksilöä paljon aiheuttaen stressiä. Työ kuormittaa määrällisesti jos sitä on liikaa, ja laadullinen ylikuormitus syntyy jos työtehtävät ovat liian vaativia tai tavoitteet ovat liian korkealla. Toimimattomat henkilöstösuhteet ja työpaikkakiusaaminen aiheuttavat paljon kuormitusta ja stressiä työpaikoilla. Epävarmuus omasta työstä sekä tunne siitä ettei omaan työhön pysty vaikuttamaan lisäävät stressin kokemista

työpaikoilla. Työhyvinvoinnin kannalta olisikin tärkeää antaa yksilölle vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. (Virolainen 2012: 30 – 34.)

2.5 Työuupumus

Pitkään jatkuva stressi voi johtaa työuupumukseen. Se on vakava, krooninen stressioireyhtymä joka heikentää työssä suoriutumista. Maslachin ja Toppinen-Tannerin mukaan työuupumus muodostuu kolmesta toisiinsa liittyvästä ulottuvuudesta. Ensimmäinen ulottuvuus on uupuminen eli ekshaustio, jossa ihminen kokee, ettei hänellä enää ole fyysisesti eikä psyykkisesti energiaa tarttua mihinkään työtehtäviin. Toinen ulottuvuus on kynnisyys työyhteisöä ja suoritettavia työtehtäviä kohtaan. Kynnisyys on usein seurausta liian suuresta työmäärästä ja johtaa työn laadun ja tehokkuuden heikkeneemiseen. Kolmas ulottuvuus on henkilön kielteinen kuva omasta itsestä ja ammatillisesta riittävydestään. Pitkällä aikavälillä työuupumus aiheuttaa myös mielenterveysongelmia, tuki- ja liikuntaelinsairauksia sekä sydän- ja verisuonitauteja. Työuupumuksesta johtuvan masennuksen takia pitkällä sairauslomalla (> 12 kk) ollut työntekijä palaa harvoin enää samaan työpaikkaan tai edes takaisin työelämään. Oleellista työuupumuksen hoidossa onkin sen varhainen havaitseminen ja siihen puuttuminen. (Virolainen 2012: 30 – 38; Toppinen-Tanner 2011.)

2.6 Työhyvinvoinnin johtaminen

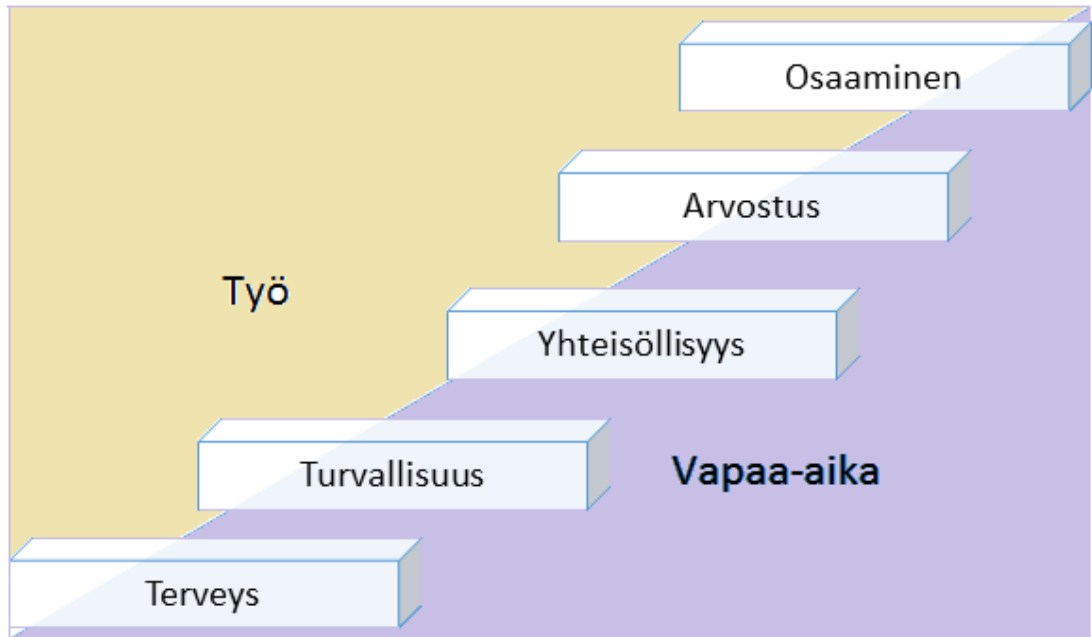
Organisaation ylin johto vastaa työyhteisön hyvinvoinnista mutta sen edistäminen kuuluu työyhteisössä kaikille. Työhyvinvoinnin johtaminen on henkilöstöjohtamisen perusasioita. Se pohjautuu yrityksen arvoihin ja strategiaan ja on osa yrityksen osaamis pääomaa. On oleellista tiedostaa että työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, joka koostuu monen tekijän summasta. Siihen panostaminen tulee nähdä investointina ja se tulee nivoa osaksi organisaation kulttuuria ja arvoja. Esimiehen toiminnalla on suuri merkitys työyhteisön hyvinvoinnille, ja se onkin tärkeä osa esimiestyötä. (Virolainen 2012: 105 – 108.) Esimiehen tehtävänä on motivoida henkilökunta sitoutumaan organisaation tavoitteisiin. ”Tunnejohtaminen” eli tunteiden havainnoiminen on yksi johtamisen merkittävistä perusteista. On tärkeää että työntekijä voi luottaa esimieheen ja saa esimieheltä kannustavaa palautetta. Esimiehen tulee kuunnella työntekijää, ja työntekijällä tulee olla vaikuttamismahdollisuuksia omassa työssään. (Manka – Kaikkonen - Nuutinen 2007:9.)

Tasa-arvoisuus on osa työhyvinvointia. Esimiehellä on merkittävä rooli tasa-arvon toteutumisessa. Eriarvoinen kohtelu ja toisten työntekijöiden suosiminen aiheuttavat helposti eripuraa työyhteisön jäsenten välillä. Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu työpaikoilla lisää työhyvinvointia ja vähentää psyykkisiä rasitusoireita. Oikeudenmukaisen kohtelun ja päätöksenteon on havaittu vähentävän sairastumisia ja sairauspoissaoloja sekä miehillä että naisilla. (Manka 2010: 55 – 57; Virolainen 2012: 39 – 42.)

Kehittämishaasteet nousevat esille työyhteisön omista sisäistä tarpeista. Yleisimmin kehittämishaasteet liittyvät työn organisointiin sekä johtamisen ja yhteistoiminnan kehittämiseen. Muutokset näissä osa-alueissa heijastuvat yksilön hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen sekä työyhteisön toimivuuteen. Työn tekemisen luonne on muuttunut, ja työn tekeminen vaatii nykyään yhä enenevässä määrin jonkinlaista vuorovaikutusta ja yhteistyötä muiden kanssa. Tämän vuoksi työn ja työyhteisön kehittämisen erottaminen on tullut vaikeammaksi, ja käytännössä ne kulkevatkin rinnakkain edustaen vain kehittämisen erilaisia painotuksia. (Lindström - Leppänen 2002: 14.)

2.7 Työhyvinvoinnin portaat – malli

Rauramo kuvaa työhyvinvointia viisiaskelmaisella työhyvinvoinnin portaat – mallilla joka perustuu Maslowin tarvehierarkia-teoriaan. Maslowin mukaan on olemassa ainakin viisi tavoitetta, joita voidaan kutsua perustarpeiksi. Nämä perustarpeita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Ihminen pyrkii saavuttamaan tai ylläpitämään näiden tarpeiden taustalla olevia olosuhteita, ja kun yksi porrastus on saavutettu, siirtyy ihminen tavoittelemaan seuraavaa porrasta. Askelmat tukevat toisiaan ja kun perusta on kunnossa, on hyvä siirtyä seuraavalle askelmalle. Työhyvinvoinnin portaat – mallissa näitä perustarpeita on suhteutettu työhyvinvointia ja työkykyä edistäviin tekijöihin ja osa-alueista on muodostettu portaat, jotka on nimetty työelämään sopivin käsittein. Työhyvinvoinnin portaat ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012: 12 - 13.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat
Mukaillen Rauramo, Päivi 2012:7.

2.7.1 Terveys

Ensimmäisellä askeleella ovat psyko-fysiologiset perustarpeet kuten riittävä lepo ja ravinto, terveys ja vapaa-aika. Terveys on voimavara jota voi ja kannattaa tukea. WHO:n määritelmän mukaan terveys on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Näin ollen pelkkä sairauden puuttuminen ei vielä takaa terveyttä. Työnantaja voi tukea henkilökunnan terveyden edistämistä erilaisilla liikunta – ja tyky -päivillä, tukemalla omaehtoista liikkumista esimerkiksi liikuntaseteleillä tai mahdollistamalla henkilökunnalle asiantuntijan laatiman ja valvoman kunto-ohjelman tavoitteineen sekä siihen liittyvän seurannan. (Rauramo 2012: 25 - 28.)

Riittävä lepo ja vapaa-aika ovat merkittävässä asemassa työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen ylläpitämisessä. Unen tarve on yksilöllinen ja vaihtelee eri elämänvaiheissa, mutta pääsääntöisesti suositeltava unen määrä on aikuisella ihmisellä noin kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Univajeen tunnistaa jatkuvasta mm. väsymyksestä, alaluoisuudesta ja keskittymisvaikeudesta. Unihäiriöt johtuvat usein työperäisistä asioista kuten ylityöistä tai poikkeavista työajoista. Univajeen myötä vireystila heikkenee ja työ- ja toimintakyky heikkenee. Vuorotyön on myös todettu lisäävän esimerkiksi ruoansula-

tuselimistön oireita, vaikuttavan koettuun terveyteen ja hyvinvointiin sekä lisäävän selpelvaltimotaudin riskiä. (Rauramo 2012: 32 - 34.)

2.7.2 Turvallisuus

Toisella askeleella on turvallisuuden tarve. Tähän kuuluvat turvallinen työ ja työympäristö, riittävä toimeentulo sekä tasa-arvoinen, oikeudenmukainen ja yhdenvertainen työyhteisö. Turvallisuusjohtaminen on terveyteen ja turvallisuuteen liittyvää, organisaatiossa tapahtuvaa suunnitelmallista ja järjestelmällistä johtamista ja kehittämistä. Sen tavoitteena on johtamisen keinoin hallita organisaation riskejä ja vähentää tapaturmia, ja se edellyttää onnistuakseen koko henkilöstön sitoutumista. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa tunnistamaan työn aiheuttamia vaaroja ja arvioimaan niihin liittyviä riskejä sekä toimimaan järjestelmällisesti riskien vähentämiseksi ja työturvallisuuden parantamiseksi. (Rauramo 2012: 70 - 76.)

2.7.3 Yhteisöllisyys

Kolmas askel pohjautuu sosiaaliseen liittymisen tarpeeseen. Tähän kuuluvat työyhteisö, verkostot ja johtaminen. Työyhteisön ihmissuhteilla on suuri merkitys työhyvinvoinnille ja työn tuloksellisuudelle. Hyvä ja toimiva työyhteisö rakentuu luottamuksen vaaraan. Organisaatioilmapiiri, esimiehen johtamistyyli ja työyhteisö muodostavat yhdessä työpaikan ilmapiirin. Hyvän työilmapiirin piirteitä ovat muun muassa hyvät esimiesalaisyhteiset, hyvä tiedonkulku, kohtuullinen työkuormitus, työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät joustot, työrauha, yhteiset päämäärät sekä arvot. Jotta hyvä työilmapiiri voidaan saavuttaa, on jokaisen työntekijän sitoutuminen tärkeää. (Rauramo 2012: 104 - 110.)

2.7.4 Arvostus

Neljännellä portaalla on arvostuksen tarve, johon kuuluvat arvot, itsekunnioitus, palkitseminen ja strategiat. Arvostuksen kokeminen ja saaminen ovat perusedellytyksiä itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Arvostuksen saamiseen vaikuttaa myös miten työntekijä itse arvostaa työtään ja itseään. Työ voi olla tekijälleen ns. välttämätön paha, toimeentulon mahdollistaja tai jopa kutsumus tai elämäntehtävä. Työn mielekkyys on aina yksilöllinen, subjektiivinen käsite. Esimiestyöllä on suuri merkitys siihen, millaisek-

si työntekijä kokee työn mielekkyyden. Esimiehen tulee auttaa alaista perustehtävän, päämäärän ja tavoitteiden ymmärtämisessä ja toteuttamisessa. Esimiehen tulee myös olla oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen sekä huolehtia työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta. (Rauramo 2012: 123 – 127.)

Rakentavan palautteen saaminen ja antaminen on työn tuloksellisuuden kannalta erittäin tärkeää. Palautteen saaminen mahdollistaa oman työnarvioinnin ja kehittämisen, virheiden korjaamisen sekä onnistumisen kokemuksen. Useiden työtyytyväisyysmittausten mukaan työntekijät kokevat saavansa liian vähän palautetta. Työntekijä joka ei saa palautetta ollenkaan, kokee itsensä arvottomaksi ja tarpeettomaksi. Kehityskeskustelut ovat esimiehen työkaluja joiden avulla esimies voi seurata työntekijän hyvinvointia ja työn ja osaamisen kehittymistä sekä antaa rakentavaa palautetta työntekijälle tehdystä työstä. (Rauramo 2012: 135 - 143.)

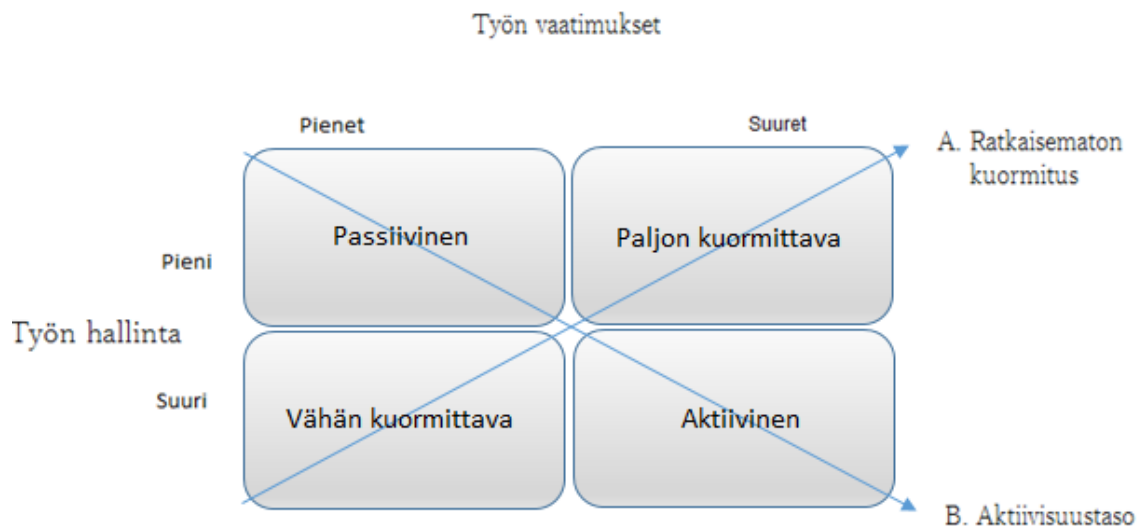
2.7.5 Osaaminen

Viides porras pitää sisällään itsensä toteuttamisen tarpeen kuten luovuuden, vapauden, mielekkään työn ja oman osaamisen hallinnan. Itsensä toteuttaminen on oman potentiaalın ääri rajojen tavoittelua. Maslowin mukaan ihminen haluaa jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Vaikka Maslowin tarvehierarkian mukaiset tarpeet olisi pääosin tyydytetty, ihmisellä on halu ja tarve toteuttaa ja kehittää itseään, kokeilla rajojaan, nauttia uuden oppimisesta ja kehittyä ihmisenä. (Rauramo 2012: 145 - 146.)

Osaamisen johtaminen on jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien luomista koko henkilöstölle. Esimiehillä on vastuu työyksiköiden osaamisen kehittämisestä ja henkilöstön oppimisen johtamisesta, mutta ihmiset ovat itse vastuussa omasta oppimisestaan. Tärkeää on että työnantaja mahdollistaa jatkuvan oppimisen ja kehittymisen sekä järjestää riittävästi ylläpitokoulutusta. On hyvä muistaa että oppiminen on elinikäinen projekti. (Rauramo 2012: 147 - 150.)

2.8 Muita työhyvinvointimalleja

Karasekin kehittämä työn aiheuttaman kuormituksen hallintamalli perustuu olettamukseen, että työn henkinen kuormittavuus on sidoksissa työhön liittyvien vaatimusten ja työntekijän päätöksentekomahdollisuuksien väliseen vuorovaikutukseen. Mallin mukaan henkisesti erityisen kuormittavaa on runsaasti vaatimuksia sisältävä työ yhdistettynä työntekijän vähäisiin päätöksentekomahdollisuuksiin. Tämä on yhteydessä myös työtytymättömyyteen ja saattaa esiintyä psyykkisenä oireiluna. Karasekin mallin myönteisenä olettamuksena on, että työtyytyväisyyttä lisää vaativa työ jossa työntekijällä on hyvät vaikutusmahdollisuudet. Tämä vähentää myös riskiä masentuneisuuteen. (Kivioja 2005: 42 – 46.)



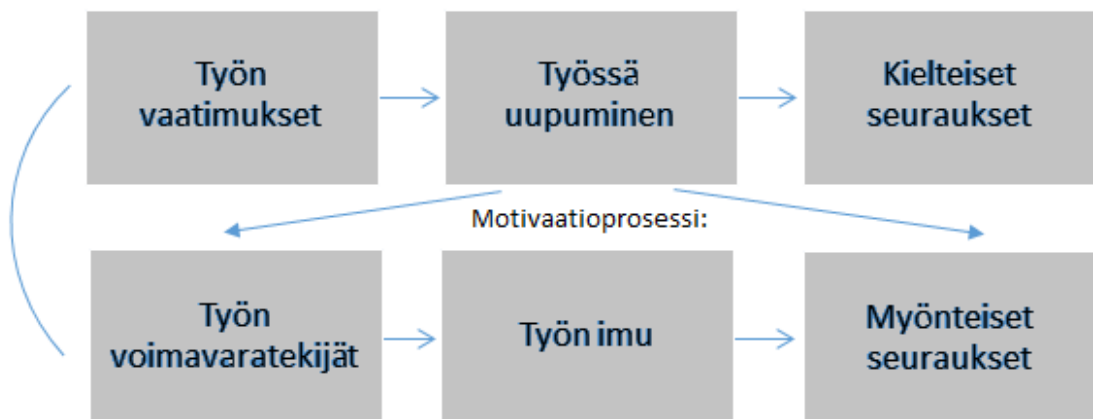
Kuvio 2. Karasekin malli.

Mukaillen Kivioja, Kirsi 2005:43.

Työstressitutkija Johannes Siegrist on kehittänyt 90-luvulla ponnistusten ja palkkioiden mallin (ERI; "Effort-Reward Imbalance Model"). Siegristin mukaan työperäinen stressi syntyy, kun työntekijän ponnistukset ja siitä saadut palkkiot eivät ole tasapainossa toisiinsa nähden. Stressin ja sitä seuraavan sairastumisen riski on suurimmillaan silloin kun työntekijän ponnistukset eivät tuota toivottua palkkiota, esimerkiksi vakituista työtä tai palkankorotusta. (Hakanen 2009: 26.)

TV – TV – malli on kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli, jonka perusoletuksena on että kaikki työt voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan niitä työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, jotka edellyttävät fyysisiä tai sosiaalisia ponnisteluja, kun taas työn voimavaroina pidetään niitä piirteitä jotka auttavat vähentämään työssä koettuja vaatimuksia, ovat tarkoituksenmukaisia työn tavoitteiden saavuttamiseksi ja edistävät työssä kehittymistä ja oppimista. Mikäli työn vaatimukset edellyttävät jatkuvasti suuria ponnisteluja eikä riittävää palautumista pääse tapahtumaan, voivat vaatimukset muuttua stressitekijöiksi. (Hakanen 2009: 47.)

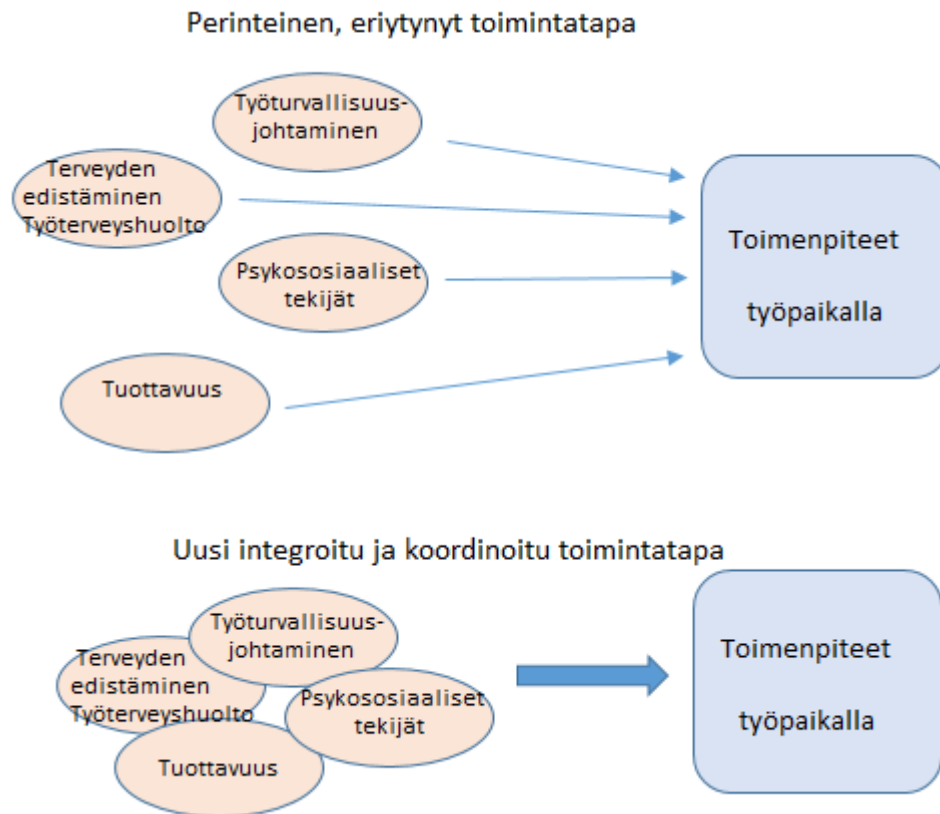
Terveyden heikentymisen prosessi:



Kuvio 3. Työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV – TV) malli
Mukaillen Hakanen Jari 2009.

Työterveyslaitos koordinoi vuonna 2008 työhyvinvointiin liittyvää hanketta, jonka tavoitteet perustuivat Sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämään työhyvinvointifoorumiin. Työhyvinvointifoorumin tarkoituksena on aktivoida yrityksissä hyvinvointia edistäviä toimintatapoja sekä jakaa eteenpäin hyviä käytäntöjä. Tavoitteena on edistää työympäristöjen kehitystä ja työelämän laatua sekä auttaa työyhteisöjä selviämään muutoksista entistä paremmin. Monet aikaisemmat työhyvinvointimallit on tuotu käyttöön yritysten ulkopuolelta ja ne ovat jääneet usein hajanaisiksi eikä niillä välttämättä ole todellista kosketuspohjaa työelämän arkeen. Siksi integroidun, työelämälähtöisen työhyvinvointimallin kehittäminen koettiin erityisen tärkeäksi. Tämän uuden integroidun työhyvin-

vointimallin mukaan työhyvinvointia tulee kehittää nimenomaan henkilöstölähtöisesti ja sitä tulee mitata henkilöstön sekä työnantajan näkökulmasta. Projektin pääasiallisena tavoitteena on siis ollut pyrkiä ymmärtämään työelämää sekä oppia johtamaan sitä entistä paremmin. (Työterveyslaitos 2009: 4-7.)



Kuvio 4. Siirtyminen eriytyneistä toimenpiteistä integroituihin ja koordinoituihin toimiin. Mukailten Työterveyslaitos 2009.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (Bilbao-virasto) järjestää vuosina 2014–2015 ”Terveellinen työ – stressi hallinnassa” – kampanjan, jonka tarkoituksena on auttaa työntekijöitä, esimiehiä, työnantajia ja muita toimijoita stressin ja psykososiaalisten riskien tunnistamisessa ja hallinnassa. Näiden riskien vähentäminen luo terveellisen työilmapiirin ja – ympäristön, parantaa työhyvinvointia ja lisää yrityksen tuottavuutta. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2013: 4-6.)

2.9 Aikaisempia työhyvinvointitutkimuksia

Työhyvinvointia on Suomessa tutkittu jo pitkään. Suomessa perustutkimuksen painopiste on yliopistojen ja korkeakoulujen tutkimusyksiköissä. Soveltavan tutkimuksen ja kehittävän työn painopiste on muissa työhyvinvointitutkimusta toteuttavissa laitoksissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005: 42.)

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2014 teettämässä selvityksessä kuvattiin Suomessa vuosina 2010 – 2013 tehdyn työhyvinvointitutkimuksen määrää ja laatua. Selvitys koski pääasiassa psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvää tutkimusta, ja sillä selvitettiin millaista psykososiaalisiin tekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus on, mitä aiheita ja teemoja on tutkittu, mitä tuloksia on saatu ja mitä työhyvinvoinnin kehittämiskeinoja tutkimuksissa on ehdotettu. (Mäkinie mi – Bordi - Heikkilä – Tammi – Seppänen – Laine 2014: 7.) Selvityksen perusteella suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen suosituimpia tutkimusteemoja vuosina 2010 – 2013 olivat työ eri aloilla, työstressi, työn ja muun elämän suhde, varhainen eläköityminen ja työn epävarmuus. Tutkimuksissa esille nousseita ehdotuksia työhyvinvointitutkimuksen kehittämiseksi ovat mm. seuraavat asiat:

- työhyvinvointitutkimusten tulosten ja niissä esitettyjen keinojen levittämistä työelämään on tehostettava.
- laadullisten ja määrällisten tutkimusten yhdistäminen voisi tuoda laajempaa ja täydentävää ymmärrystä työhyvinvoinnista, koska niiden avulla voidaan vastata erityyppisiin tutkimuskysymyksiin.
- työhyvinvointitutkijoiden olisi hyvä tutkia jatkossa aiheita, joista on vain vähän tutkimustietoa, jotka ovat yhteiskunnallisesti merkityksellisiä ja jotka auttavat parantamaan työhyvinvointia.
- tutkittavien valinnassa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että työhyvinvointi vaihtelee mm. sukupuolen ja eri ammattiryhmien välillä. Työhyvinvoinnin epätasaiseen jakautumiseen liittyviä ratkaisukeinoja tulisi etsiä myös tutkimuksen keinoin. (Mäkinie mi ym. 2014:7-8.)

Selvityksen mukaan suomalainen työhyvinvointitutkimus on kansainvälistä ja palkittua ja käyttää uusimpia tutkimusmenetelmiä kuten rakenneyhtälömallinnusta. (Mäkinie mi ym. 2014: 34 - 39.)

Tampereen yliopistolla toteutettiin vuonna 2012 hanke, jossa tarkasteltiin ensihoidon ja sairaankuljetuksen toimintakäytänteitä Pirkanmaalla sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Hankkeessa selvitettiin miten ensihoitotiimin ja potilaan välinen vuorovaikutus toteutuvat hoitotilanteessa ja miten ensihoitajat jäsentävät ensihoitotyötä ja – toimintaa. Haastatellut ensihoitajat kokivat että hoitajan ja kuljettajan työroolit saattavat ajoittain sekoittua, eikä verbaalinen vuorovaikutus aina ole selkeää. Tästä johtuen esimerkiksi potilaan vitaaliarvoja voidaan joutua varmistamaan työparilta uudestaan. Ensihoitajat arvelevat tämän johtuvan osaltaan ensihoidon työ- ja toimintakäytänteiden standardoimattomuudesta. (Auvinen – Palukka – Tiilikka 2012: 81 – 91.) Toisaalta ensihoitajat näkevät työparin keskinäisen riippuvuuden ja yhteistoiminnan ensihoidon keskeiseksi elementiksi. Hyvän työilmapiirin ja henkilösuhteiden merkitys työn sujumiselle koetaan tärkeäksi. Työpariin täytyy voida luottaa, ilmapiirin tulee olla avoin ja työparilta tulee saada tukea ja apua päätöksentekoon. (Auvinen ym. 2012: 61 – 6.) Tässä tutkimuksessa selvitettiin myös millaisena markkinaehtoistuminen näyttäytyy ensihoidon palvelujärjestelmässä ja millaisia vaikutuksia sillä on ensihoidon ja sairaankuljetuksen henkilöstön työn organisoitumiseen ja hyvinvointiin. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella yksityisestä palvelutuotannosta aiheutuu piileviä kustannuksia valtiolle ja veromaksajille, koska palveluntuottajan on ajettava ns. turhia keikkoja toiminnan kannattavuuden lisäämiseksi. Yksityisellä palveluntuottajalla työskentelevät ensihoitajat kokevat joutuvansa kuljettamaan potilaita turhaan jotta yritys saisi enemmän rahaa. Näin ollen ensihoitajat kokevat joutuvansa taiteilemaan omien arvojensa ja ansaintalogiikan välissä. Tämä vähentää ensihoitajien työtyytyväisyyttä. Lisäksi tutkimuksen mukaan yksityiset työnantajat joutuvat teettämään jopa viikon mittaisia työvuoroja ja maksamaan palkkaa varallaolokorvauksen mukaisesti vaikka henkilöstö on välittömässä lähtövalmiudessa. Tämän ongelman ensihoitajat jäsentävät johtuvan myös palvelun tilaajista eli kunnista jotka tilaavat varallaolopalvelua taloudellisista syistä. Haastatellut ensihoitajat jäsentävät yksityisen palvelutuotannon riskinä ensihoitopalvelun kustannustehokkuudelle, potilasturvallisuudelle ja ensihoitajien työturvallisuudelle. (Auvinen ym. 2012: 81 – 91.)

2.10 Yhteenveto työhyvinvoinnin ulottuvuuksista

Työhyvinvointi tulee nähdä kokonaisvaltaisena ilmiönä. Se pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, ja puutteet yhdellä osa-alueella heijastuvat helposti myös muihin osa-alueisiin. (Virolainen 2012: 11–13.) Työhyvinvoinnin kehittäminen tulee nähdä pitkäjä-

teisenä, koko organisaatiota koskevana projektina. Se tulee ymmärtää yhtenä osana yrityksen investointeja eikä vain kulueränä. Se vaatii resursseja ja sille tulee asettaa tavoitteet joiden toteutumista voidaan seurata. Johdon sitoutumisella on merkittävä rooli työhyvinvoinnin kehittämisessä. Hyvä työhyvinvointi on vahvasti sidoksissa myös yrityksen tuottavuuteen. (Virolainen 2012: 134 – 137.)

Työhyvinvointi on paljon käytetty käsite, jolle on vaikea antaa yhtä täsmällistä määritelmää (Asp - Peltonen 1991:57.) Tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan henkilön omaa subjektiivista kokemusta organisaatiosta, työyksiköstä ja – välineistä, tiedottamisesta ja tiedonkulusta, työilmapiiristä, päätöksenteosta ja omasta työtyytyväisyydestä.

Tässä opinnäytetyössä käytetty mittari pohjautuu Rauramon työhyvinvoinnin portaat – työhyvinvointimalliin. Malli toimii myös pohjana opinnäytetyön teoreettiselle viitekehyselle.

3 Toimintaympäristön kuvaus

Vihdin sairaankuljetus Oy on perustettu vuonna 1977 ja se on siitä asti tuottanut ensihoitopalvelua Lohjan sairaanhoitoalueella. Vuosina 1977 – 2007 yritys huolehti Vihdin kunnan sairaankuljetus – ja ensihoitopalvelun tuottamisesta työllistäen noin kymmenen henkilöä. Vuonna 2008 yrityksen toiminta laajeni huomattavasti, ja vuosina 2008 – 2011 yritys on tuottanut palvelua Vihdin lisäksi myös Lohjan, Siuntion ja Nummi-Pusulan kunnissa työllistäen noin 45 vakituista työntekijää ja 20 keikkatyöntekijää. Kilpailutusten myötä yrityksen toiminta supistui jälleen vuoden 2011 syksyllä. Syksystä 2011 vuoden 2012 loppuun asti yritys tuotti palvelua Vihdin kunnan alueella työllistäen 12 henkilöä ja vuodesta 2013 alkaen on yritys tuottanut ensihoitopalvelua sopimuksen mukaisesti Lohjan sairaanhoitoalueella kahdeksalla hoitotasoisella sairaankuljetusyksiköllä huolehtien Lohjan, Siuntion, Karkkilan ja Vihdin alueen ensihoitopalvelun tuottamisesta. Tällä hetkellä yritys työllistää päätoimisesti noin 55 ensihoidon ammattilaista sekä lisäksi noin 30 tuntityöntekijää.

Yrityksen hoitotason yksiköt on sijoitettu Lohjan sairaanhoitoalueen palvelutasopäätöksen mukaisesti. Karkkilassa toimii ympäri vuorokauden välittömässä valmiudessa oleva yksikkö, joka on miehitetty kahdella hoitotason työntekijällä. Toinen yksikkö on valmiu-

dessa joka päivä klo 8-20 ja se on miehitetty vähintään hoitotason ensihoitaja - perustason ensihoitaja- työparilla. Lohjalla on kaksi yksikköä ympärivuorokautisessa välittömässä lähtövalmiudessa. Toisessa yksikössä työskentelee Vihdin sairaankuljetus Oy:n hoitotason ensihoitaja ja toisena työntekijänä HUS - ensihoitoyksikön hoitotason ensihoitaja. Toinen yksikkö on miehitetty vähintään hoitotason ensihoitaja – perustason ensihoitaja - työparilla, kuten myös Lohjan asemapaikan alaisuudessa toimiva yksikkö, jonka valmiusaika on arkisin klo 8-20. Tämän ns. päiväyksikön asemapaikka sijaitsee Siuntiossa. Yksikkö ei ole valmiudessa viikonloppuisin eikä pyhinä. Vihdissä on ympärivuorokautisessa valmiudessa kahdella hoitotason työntekijällä miehitetty yksikkö sekä kaksi vähintään hoitotason ensihoitaja – perustason ensihoitaja - työparilla miehitettyä yksikköä, joista toinen on valmiudessa joka päivä klo 8-23 ja toinen arkisin klo 8-20. Jälkimmäinen yksikkö siirtyy vuoron ajaksi päivystämään Lohjan Saukkolaan hoitaen näin ollen lähinnä Nummen ja Pusulan alueen valmiuden ylläpitoa. Yrityksellä on myös kaksi hoitolaitossiirtoihin keskittyntä HUS Logistiikan alaista siirtoautoyksikköä, jotka voidaan tarvittaessa miehittää kahdella perustason ensihoitajalla. Toinen yksikkö on valmiudessa joka päivä ympäri vuorokauden ja toinen maanantaista lauantaihin klo 10–22. (Vainio 2014.)

Yrityksellä on kaksi omistajaa. Omistajien lisäksi yrityksen johtoryhmään kuuluu johtava ensihoitaja, kaksi vastaavaa ensihoitajaa sekä kalustoesimies, joiden kesken vastuualueet on jaettu. Kaikilta operatiiviseen toimintaan osallistuvilta edellytetään terveydenhuoltolain ensihoitoasetuksen mukaista tutkintoa sekä mahdollisia palvelun tilaajan edellyttämiä lisäkoulutuksia sekä voimassaolevia perus- tai hoitotason velvoitteita. Henkilökunta on mukana työkierrossa eli työntekijät kiertävät eri toimipisteissä erimitaisissa jaksoissa. Niin kutsuttujen asemasiirtojen takana on tarve tasata työkuormaa sekä tutustuttaa henkilökunta toimialueeseen sekä toisiinsa. Lisäksi kokeneet työntekijät perehdyttävät ja opastavat uusia työntekijöitä (mentorointi). Yrityksen toiminta pohjautuu ISO 9001 laatustandardiin. (Vainio 2014.)

4 Tavoitteet ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa Vihdin sairaankuljetus Oy:n työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tarkoituksena on kuvata työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä tuottaa tietoa mahdollisista kehittämishaasteista ja löytää uusia toimintatapoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi johtamisen keinoin.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvoinnin vuosina 2009 ja 2014?
2. Millaiseksi työntekijät kokivat työyhteisön johtamisen ja esimiehiltä saamansa tuen vuosina 2009 ja 2014?
3. Miten työhyvinvointia voidaan parantaa johtamisen keinoin Vihdin sairaankuljetus Oy:ssä?

5 Työtyytyväisyyskyselyn toteutus

Työtyytyväisyyskysely on tehty työyhteisössä viimeksi vuonna 2009. Näin ollen kyselyn uusiminen oli jo ehdottomasti ajankohtaista. Vuonna 2009 kysely toteutettiin yrityksen käytössä olevalla kyselylomakkeella jossa on 58 strukturoitua kysymystä. Lisäksi kyselyssä oli neljä avointa kysymystä. Työtyytyväisyyskysely toteutettiin yhteistyössä yrityksen työsuojeluhenkilöstön kanssa.

5.1 Aineiston keruu

Vihdin sairaankuljetus Oy:n omasta pyynnöstä työtyytyväisyyskysely toteutettiin samalla kyselylomakkeella jolla se on tehty myös vuonna 2009. Näin saatiin vertailukelpoista materiaalia aiempiin tuloksiin nähden. Näin ollen kyselykaavaketta ei muokattu eikä täydennetty tämän opinnäytetyön pohjalta lukuun ottamatta yhtä kyselykaavakkeeseen lisättävää avointa kysymystä, jolla saadaan tietoa siitä kuinka työhyvinvointia voitaisiin johtamisen keinoin parantaa. Kyselykaavaketta täydennettiin kuitenkin toimintaan tulleiden muutosten osalta, esimerkiksi asemapaikkoja on tullut yksi lisää joten tämä lisättiin kyselylomakkeeseen kattavuuden varmistamiseksi. Vihdin sairaankuljetus Oy:ltä on saatu lupa kyselylomakkeen käyttöön ja tutkimuksen tekemiseen ja kirjallisen sopimus

Vihdin sairaankuljetus Oy:n, opinnäytetyön tekijän ja Metropolian välillä on allekirjoitettu.

Kysely toteutettiin koko Vihdin sairaankuljetus Oy:n henkilökunnalle pois lukien esimiehet ja johtokunta (n.=85). Kyselylle varattiin riittävästi aikaa, ja se toteutettiin paperisella kyselylomakkeella. Kyselylomake oli saatavilla myös yrityksen intranet – sivuilla, jotta kyselyn voi halutessaan täyttää myös tietokoneella. Koska yrityksellä on useita eri toimipisteitä, järjestettiin vastausmahdollisuus jokaiseen toimipisteeseen. Näin varmistettiin että jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus osallistua kyselyyn.

5.2 Tiedonkeruuväline

Tiedonkeruuvälineenä tässä opinnäytetyössä toimi Vihdin sairaankuljetus Oy:n oma työsuojeluhenkilöstön kehittämä kyselylomake. Kyselylomake muodostuu 58 strukturoidusta kysymyksestä joiden arviointiasteikkona käytetään Likert- asteikkoa (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä) sekä viidestä avoimesta kysymyksestä. Kysymykset 1 – 5 mittaavat organisaatiota ja työyksikköä koskevia asioita ja kysymykset 6 – 12 käytössä olevia työvälineitä ja työtiloja. Kysymyksissä 13 – 18 kartoitetaan tiedottamiseen ja tiedonkulkuun liittyviä asioita, kysymyksissä 19 – 27 työyksikön ilmapiiriä sekä henkilösuhteita ja kysymyksissä 28 – 32 päätöksentekoa ja ongelmanratkaisua koskevia asioita. Kysymykset 33 – 43 kartoittavat henkilökunnan käsitystä yrityksen johtamisesta sekä esimiesten työskentelystä ja kysymykset 44 – 58 kartoittavat henkilökunnan omaa tyytyväisyyttä työhönsä. Lisäksi kyselyssä on viisi avointa kysymystä koskien työyhteisössä olevia hyviä ja huonoja asioita sekä omia vaikutusmahdollisuuksia työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Uutena kysymyksenä kyselylomakkeeseen on lisätty tämän opinnäytetyön takia kysymys ” Miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa johtamisen keinoin Vihdin sairaankuljetus Oy:ssä?”

5.3 Aineiston analysointi

Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin. Tulosten vertailun helpottamiseksi vuoden 2009 ja 2014 tuloksista muodostettiin taulukko, ja tulokset analysoitiin kuvailevin menetelmin keskiarvon ja keskihajonnan avulla. Avoimet kysymykset analysoitiin hyödyntäen sisällön erittelyä.

6 Tulokset

Kysely suoritettiin vuonna 2014 yrityksen koko henkilökunnalle mukaan lukien ns. keikkatyöntekijät (n.= 85). Vastauksia tuli 47 kpl eli vastausprosentiksi muodostui 55 %. Tuloksia verrattiin vuonna 2009 teetetyn kyselyn tuloksiin. Kysely suoritettiin myös vuonna 2009 koko henkilöstölle (n. = 65), ja tällöin vastausprosentti oli 48 %.

6.1 Organisaatio ja työyksikkö

Organisaatiota ja työyksikköä koskevassa kokonaisuudessa tutkittiin henkilökunnan käsitystä siitä kuinka hyvin ensihoitajat tuntevat yrityksen toimialueen ja työsuojeluorganisaation. Lisäksi tutkittiin kuinka hyvin ensihoitajat kokevat saavansa tietoa yrityksen taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisesta sekä organisaation toimivuudesta. Vastauksista ilmeni että vuonna 2014 Vihdin sairaankuljetuksen ensihoitajat tunsivat työsuojeluorganisaation ja sen toiminnan huonommin kuin vuonna 2009. Ensihoitajien tyytyväisyys yrityksen panokseen ensihoitajien työkyvyn ylläpitämiseksi oli laskenut hieman. Tähän ei oltu erityisen tyytyväisiä myöskään vuonna 2009. Työyksikön organisaation ja työnjaon ensihoitajat kokivat sen sijaan toimivan omalta kannaltaan vuonna 2014 hieman paremmin kuin vuonna 2009.

Taulukko 1. Ensihoitajien tyytyväisyys organisaatioon ja työyksikköön

| | Vuosi 2009 (n. = 31) | | Vuosi 2014 (n. = 47) | |
|--|----------------------|-------|----------------------|-------|
| | ka | sd | ka | sd |
| A. ORGANISAATIO JA TYÖYKSIKKÖ | 3,306 | 0,977 | 3,179 | 1,024 |
| 1. Tunnen Vihdin sairaankuljetuksen toimialueet (kunnat, osoitteet, riskiosoitteet, terv.asemat) | 3,710 | 1,033 | 3,596 | 0,938 |
| 2. Saan riittävästi tietoa taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisesta | 2,645 | 1,033 | 2,489 | 0,796 |
| 3. Työyksikössäni kiinnitetään riittävästi huomiota työkyvyn ylläpitämiseen | 2,839 | 0,846 | 2,787 | 0,874 |
| 4. Tunnen Vihdin sairaankuljetuksen työsuojeluorganisaation ja sen toiminnan | 3,516 | 0,946 | 3,234 | 0,950 |
| 5. Työyksikköni organisaatio ja työnjako toimivat kannaltani hyvin | 3,645 | 0,825 | 3,787 | 0,944 |

1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä

6.2 Työtilat ja välineet

Ensihoitajat olivat tyytymättömämpiä työvälineiden sekä ajoneuvokaluston asianmukaisuuteen ja välineiden riittävyteen vuonna 2014 kuin vuonna 2009. Työasujen toivuuteen, turvallisuuteen, ergonomisuuteen ja tarkoituksenmukaisuuteen oltiin sen sijaan selvästi tyytyväisempiä vuonna 2014 kuin 2009. Työtiloihin oltiin sivuasemien osalta tyytymättömämpiä vuonna 2014 kuin vuonna 2009. Vuonna 2013 toimintansa aloittaneeseen Espoossa sijaitsevaan sivuasemaan oltiin kuitenkin tyytyväisempiä kuin muihin sivuasemiin. Pääasemien osalta Nummelaan oltiin vuonna 2014 tyytymättömämpiä kuin vuonna 2009, mutta Lohjan asemaan sekä yritykselle vuonna 2013 uuteen tulleeseen Karkkilan asemaan oltiin varsin tyytyväisiä.

Taulukko 2. Ensihoitajien tyytyväisyys työtiloihin ja välineisiin

| | Vuosi 2009 (n. = 31) | | Vuosi 2014 (n. = 47) | |
|--|----------------------|--------------|----------------------|--------------|
| | ka | sd | ka | sd |
| B. TYÖTILAT JA TYÖVÄLINEET | 3.771 | 0.801 | 3.709 | 0.852 |
| 6. a) Lohja | 3,484 | 0,798 | 3,851 | 0,945 |
| b) Nummela | 3,968 | 0,822 | 3,851 | 0,945 |
| c) Siuntio | 2,774 | 1,069 | 2,561 | 1,029 |
| d) Nummi-Pusula | 3,097 | 0,995 | 2,419 | 1,017 |
| e) Karkkila | | | 4,533 | 0,618 |
| f) Espoo | | | 3,319 | 0,948 |
| 7. Ajoneuvot ovat asianmukaisia | 4,194 | 0,591 | 3,617 | 0,787 |
| 8. Työvälineet ovat asianmukaisia ja niitä on riittävästi | 4,129 | 0,660 | 3,468 | 0,942 |
| 9. Työasut ovat edustavat | 3,967 | 0,897 | 4,191 | 0,752 |
| 10. Työasut ovat toimivat / turvalliset / ergonomiset / tarkoituksenmukaiset | 3,613 | 1,006 | 4,191 | 0,841 |
| 11. Ajoneuvojen ulkoasu on edustava | 4,290 | 0,579 | 4,085 | 0,821 |
| 12. Ajoneuvot ovat yleensä puhtaat ja siistit | 4,194 | 0,591 | 4,426 | 0,574 |

1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä

6.3 Tiedottaminen ja tiedonkulku

Ensihoitajat olivat tyytyväisempiä tiedonkulkuun, työstä saamaansa palautteeseen, työpaikan avoimeen asioiden käsittelyyn sekä suurista muutoksista tiedottamiseen vuonna 2014 kuin vuonna 2009. Vaikka tiedonkulkuun oltiin kaiken kaikkiaan tyytyväi-

sempiä kuin vuonna 2009, tuloksista kävi ilmi että tiedonkulussa on kuitenkin edelleen selvästi kehitettävää. Tyytyväisyys työpaikan yhteisten palaverien määrään on pysynyt samana. Tulosten perusteella yhteisten palaverien määrää olisi tarpeen lisätä.

Taulukko 3. Ensihoitajien tyytyväisyys tiedottamiseen ja tiedonkulkuun

| | Vuosi 2009 (n. = 31) | | Vuosi 2014 (n. = 47) | |
|--|----------------------|-------|----------------------|-------|
| | ka | sd | ka | sd |
| C. TIEDOTTAMINEN JA TIEDONKULKU | 2,629 | 1,158 | 3,067 | 1,003 |
| 13. Yrityksen tiedottaminen suurista muutoksista välittyy työntekijätasolle asti | 2,452 | 1,102 | 3,106 | 0,928 |
| 14. Työpaikassani asioiden käsittely on avointa | 2,452 | 1,102 | 3,170 | 0,883 |
| 15. Työpaikassani tiedonkulku on hyvin hoidettu | 2,322 | 1,118 | 2,872 | 1,023 |
| 16. Työpaikassani yhteisten palaverien määrä on riittävä | 3,0 | 1,191 | 2,979 | 1,062 |
| 17. Omia parannusehdotuksiani tai esityksiäni otetaan huomioon riittävästi | 2,968 | 1,031 | 3,255 | 0,837 |
| 18. Saan työstäni riittävästi palautetta | 2,580 | 1,212 | 3,021 | 1,194 |

1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä

6.4 Työyksikön ilmapiiri ja henkilösuhteet

Mitattaessa työyksikön ilmapiiriä ja henkilösuhteita vastauksista kävi ilmi että ensihoitajat olivat tyytyväisempiä työyhteisön henkilöstön yhteistyöhön sekä työntekijöiden kokemaan tasa-arvoon vuonna 2014 kuin vuonna 2009. Ensihoitajat kokivat että yhteistyö henkilökunnan kesken on hyvää, eikä ristiriitoja juurikaan esiinny. Myös tyytyväisyys työpaikan ilmapiiriin, luottamukseen sekä esimies-alais-keskustelujen riittävyteen oli lisääntynyt. Sen sijaan tyytyväisyys mahdollisten työpaikassa ilmenevien ongelmien hoitamiseen oli hiukan vähentynyt vuodesta 2009. Ensihoitajat kokivat myös, että mahdollisuus keskustella työyhteisön jäsenen kanssa työssä ilmenevistä ongelmista on hie- man heikentynyt.

Taulukko 4. Ensihoitajien tyytyväisyys työyksikön ilmapiiriin ja henkilösuhteisiin

| | Vuosi 2009 (n. = 31) | | Vuosi 2014 (n. = 47) | |
|---|----------------------|-------|----------------------|-------|
| | ka | sd | ka | sd |
| D. TYÖYKSIKÖN ILMAPIIRI JA HENKILÖSUHTEET | 3,530 | 1,100 | 3,844 | 1,047 |
| 19. Työpaikallani vallitsee hyvä ilmapiiri | 3,806 | 0,691 | 4,255 | 0,785 |
| 20. Työpaikallani keskustellaan avoimesti työhön liittyvistä asioista | 3,741 | 0,879 | 4,213 | 0,682 |
| 21. Työpaikkani henkilöiden yhteistyö toimii eikä ristiriitoja yleensä esiinny | 3,322 | 0,963 | 3,787 | 0,682 |
| 22. Työpaikassani vallitsee tasa-arvo työntekijöiden välillä | 3,032 | 1,204 | 3,532 | 1,258 |
| 23. Työpaikassani on hyvä keskinäinen luottamus | 3,483 | 0,837 | 3,872 | 0,841 |
| 24. Esimies-alais – keskusteluja käydään säännöllisesti | 2,194 | 1,119 | 2,532 | 1,108 |
| 25. Tulen hyvin toimeen esimiesteni kanssa | 4,032 | 0,897 | 4,383 | 0,701 |
| 26. Voin aina keskustella jonkun työpaikkamme henkilön kanssa, jos minulla on työhön liittyviä ongelmia | 4,516 | 0,615 | 4,447 | 0,709 |
| 27. Työpaikassani ilmeneviin mahdollisiin ongelmiin, kuten työpaikkakiusaaminen ja päihteiden käyttö, puututaan riittävästi | 3,645 | 0,825 | 3,574 | 1,026 |

1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä

6.5 Päätöksenteko ja ongelmanratkaisu

Ensihoitajat olivat tyytyväisempiä yrityksen johtamistapaan, päätöksentekoon ja ongelmanratkaisutapoihin vuonna 2014 kuin vuonna 2009. Ensihoitajat kokivat olevansa aiempaa tyytyväisempiä erityisesti esimiesten tapaan ratkaista ongelmia sekä kykyyn selvittää tarvittavat taustatiedot ristiriitatilanteissa. Myös tyytyväisyys esimiesten tehokkuuteen ja nopeuteen hoitaa asioita lisääntyivät vuonna 2014.

Taulukko 5. Ensihoitajien tyytyväisyys päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuun

| | Vuosi 2009 (n. = 31) | | Vuosi 2014 (n. = 47) | |
|--|----------------------|-------|----------------------|-------|
| | ka | sd | ka | sd |
| E. PÄÄTÖKSENTEKO JA ONGELMANRATKAISU | 2,987 | 1,003 | 3,629 | 0,918 |
| 28. Pidän organisaatiossamme vallitsevaa johtamistapaa hyvänä | 2,935 | 1,134 | 3,340 | 1,037 |
| 29. Esimieheni auttaa ratkaisemaan organisaatiossamme tai työpaikalla ilmenevät erimielisyydet | 3,032 | 0,932 | 3,766 | 0,856 |
| 30. Esimiehet pystyvät yleensä ratkaisemaan ongelmat nopeasti | 2,968 | 0,999 | 3,787 | 0,823 |
| 31. Esimiehet tekevät päätöksiä tehokkaasti | 3,097 | 0,928 | 3,830 | 0,858 |
| 32. Ongelmia ratkaistaessa selvitetään kaikki taustatiedot esimiehen kanssa | 2,903 | 0,995 | 3,422 | 0,882 |

1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä

6.6 Johtaminen ja esimiestyö

Ensihoitajat olivat tyytyväisempiä esimiehiltä saamaansa tukeen ja kannustukseen vuonna 2014 kuin vuonna 2009. Myös esimiesten palveluhalukkuuteen, joustavuuteen ja tapaan antaa palautetta oltiin tyytyväisempiä. Ensihoitajat kokivat esimiesten keskustelemaan henkilökunnan kanssa ennen suurten päätösten tekemistä enemmän kuin vuonna 2009. Esimiesten työnhallintaan, oikeudenmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen oltiin myös aiempaa tyytyväisempiä. Sen sijaan tyytyväisyys esimiesten tavoitettavuuteen väheni hieman. Myös esimiesten ystävällisyyteen ja lähestyttävyyteen oltiin tyytymättömämpiä vuonna 2014 kuin vuonna 2009. Tässä kysymyksessä oli eroavaisuus vuoden 2009 ja 2014 kyselylomakkeissa. Vuonna 2009 kysymys oli muodossa ”lähesimiesten ystävällisyys ja lähestyttävyyden on hyvä” kun taas vuonna 2014 kysymys oli ”esimiesten ystävällisyys ja lähestyttävyyden on hyvä”. Kaavakkeessa ollut eroavaisuus havaittiin vasta kyselyn tekemisen jälkeen. Näin ollen tulos ei ole aivan vertailukelpoinen vuoden 2009 tulokseen.

Taulukko 6. Ensihoitajien tyytyväisyys johtamiseen ja esimiestyöhön

| | Vuosi 2009 (n. = 31) | | Vuosi 2014 (n. = 47) | |
|--|----------------------|-------|----------------------|-------|
| | ka | sd | ka | sd |
| F. JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ | 3,523 | 1,270 | 3,874 | 1,038 |
| 33. Esimiesten tavoitettavuus on hyvä | 4,677 | 0,467 | 4,340 | 0,779 |
| 34. Esimiesten palveluhalukkuus ja joustavuus on hyvä | 3,903 | 0,892 | 4,319 | 0,747 |
| 35. Esimiesten tapa antaa palautetta on hyvä | 2,871 | 1,129 | 3,702 | 1,009 |
| 36. Esimiesten ihmissuhdetaidot ovat hyvät | 3,0 | 1,164 | 3,894 | 0,973 |
| 37. Esimiehet tukevat ja kannustavat minua työssäni | 3,032 | 1,092 | 3,766 | 1,115 |
| 38. Esimiesten ystävällisyys ja lähestyttävyyys on hyvä | 4,516 | 0,615 | 4,064 | 0,909 |
| 39. Esimiehemme keskustelevat kanssamme ennen merkittäviä meitä koskevia päätöksiä | 2,290 | 1,197 | 3,021 | 1,101 |
| 40. Esimiehemme ovat oikeudenmukaisia ja kohtelevat työntekijöitä tasapuolisesti | 2,935 | 1,366 | 3,702 | 1,090 |
| 41. Esimiehemme hallitsevat työnsä | 3,419 | 1,009 | 4,170 | 0,753 |
| 42. Uskallan esittää uusia ajatuksia ja ideoita esimiehelle | 3,839 | 1,050 | 4,277 | 0,735 |
| 43. Saan hyvin hoidetusta työstä palautetta | 2,871 | 1,408 | 3,362 | 1,175 |

1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä

6.7 Oma tyytyväisyys

Ensihoitajien tyytyväisyys ja arvostus omaa työtä kohtaan nousi vuodesta 2009. Eniten lisääntyi tyytyväisyys omaan palkkaan sekä työolosuhteisiin. Tyytyväisyys palkkaan oli kuitenkin vuonna 2009 melko alhainen, eikä paranemisesta huolimatta ole vielääkään hyvällä tasolla. Yksityisen sairaankuljetuksen työehtosopimuksen mukainen ensihoitajan palkka on parantunut viime vuosina ns. palkkaohjelman mukaisesti, mutta ei ole vielääkään samalla tasolla kuin kunnallista työehtosopimusta noudattavilla ensihoitajilla. On selvää että tämä heikentää tyytyväisyyttä palkkauksen osalta. Työ koettiin kuitenkin aiempaa mielenkiintoisemmaksi ja haasteellisemmaksi, oma jaksaminen ja sitoutuminen työhön koettiin myös hyväksi. Sen sijaan työntekijän kokema työn fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus väheni vuodesta 2009.

Taulukko 7. Ensihoitajien oma tyytyväisyys

| | Vuosi 2009 (n. = 31) | | Vuosi 2014 (n. = 47) | |
|--|----------------------|-------|----------------------|-------|
| | ka | sd | ka | sd |
| G. OMA TYYTYVÄISYYS | 3,813 | 1,027 | 3,990 | 1,020 |
| 44. Arvostan työtäni | 4,484 | 0,561 | 4,596 | 0,641 |
| 45. Viihdyn työssäni | 4,097 | 0,817 | 4,489 | 0,648 |
| 46. Palkkani on oikeassa suhteessa tekemääni työhön | 2,419 | 1,129 | 2,915 | 1,200 |
| 47. Vihdin sairaankuljetus on turvallinen työnantaja | 3,871 | 0,751 | 3,936 | 0,932 |
| 48. Pääsen työssäni toteuttamaan ja kehittämään itseäni | 3,645 | 1,094 | 3,830 | 0,930 |
| 49. Tunnen yhteenkuuluvuutta muiden työntekijöitten kanssa | 4,065 | 0,716 | 4,191 | 0,762 |
| 50. Työni on mielenkiintoista | 4,258 | 0,670 | 4,511 | 0,579 |
| 51. Työni on haasteellista ja vastuullista | 4,387 | 0,748 | 4,638 | 0,523 |
| 52. Työni on kykyjäni vastaavaa työtä | 4,258 | 0,620 | 4,532 | 0,578 |
| 53. Työolosuhteet ovat hyvät | 3,645 | 0,825 | 4,085 | 0,710 |
| 54. Olen sitoutunut työhöni | 4,194 | 0,780 | 4,426 | 0,765 |
| 55. Oma jaksamiseni on hyvä | 3,935 | 0,982 | 4,255 | 0,667 |
| 56. Työni on fyysisesti raskasta | 2,935 | 0,982 | 2,511 | 0,768 |
| 57. Työni on henkisesti raskasta | 2,968 | 0,967 | 2,766 | 0,832 |
| 58. Kokonaisuudessaan työtyytyväisyyteni on hyvä | 4,032 | 0,861 | 4,128 | 0,733 |

Asteikko; 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä

6.8 Teema-alueet ja niiden sisällöt

Avointen kysymysten vastaukset käsiteltiin sisällön erittelyn avulla. Vastaajien mielestä Vihdin sairaankuljetuksen parhaita puolia olivat hyvä työilmapiiri ja yhteishenki henkilökunnan kesken, joustavat työajat ja hyvin huomioidut työvuoro-aiheet sekä helposti lähestyttävät ja avuliaat esimiehet. Tärkeimpinä kehittämistarpeina pidettiin yrityksen tiedottamisen ja tiedonkulun parantamista entisestään sekä liikuntaseteleiden hankkimista henkilökunnan fyysisen terveyden ja hyvinvoinnin omatoimisen ylläpitämisen kannustamiseksi. Varastotilausten toivottiin olevan asemakohtaisia. Nykyisen, yhteisen tilausjärjestelmän koettiin aiheuttavan tavaroiden sekoittumista ja kulkeutumista väärille asemapaikoille, mikä puolestaan johtaa helposti siihen että jollakin asemapaikalla pääsee hoitoväline tai tuote loppumaan. Myös siirtoautovuorojen ja asemakiertojen toivottiin jakautuvan entistä tasaisemmin koko henkilökunnan kesken. (Taulukko 8.)

Ensihoitajat kokivat että työhyvinvointia voitaisiin parantaa johtamisen keinoin jakamalla työn kuormitusta tasaisemmaksi erilaisin vastuualuein sekä lisäämällä ja tehostamalla tiedottamista ja tiedonkulkua. Myös henkilökohtaista palautetta tehdystä työstä toivottiin esimiehiltä aiempaa enemmän. Työsuojeluorganisaatiolta ensihoitajat odottavat enemmän näkyvyyttä ja tietoa organisaation toiminnasta ja sen tavoitteista sekä mahdollisimman tehokasta puuttumista havaittuihin epäkohtiin. Työsuojeluorganisaation toivotaan olevan luotettava, ja siltä halutaan apua erilaisissa työsuojelullisissa ongelmatilanteissa, esimerkiksi asemapaikkojen tai kaluston työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. (Taulukko 8.)

Ensihoitajat kokivat että voivat itse parhaiten vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin huolehtimalla omasta terveydestä, riittävästä levosta sekä liikunnasta. Myös palautteen antamista omille työkavereille sekä myönteisen ilmapiirin ylläpitämistä olemalla ystävällinen, oikeudenmukainen ja reilu muille pidettiin tärkeänä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Teema-alueet ja niiden sisällöt

| Teema-alueet ja niiden sisällöt |
|---|
| Erityisen hyvät asiat omassa työpaikassa <ul style="list-style-type: none"> • Hyvät ja joustavat työajat, työvuorotoiveiden huomioiminen (20) • Hyvä työilmapiiri (9) • Hyvä yhteishenki henkilökunnan kesken (22) • Esimiehet helposti lähestyttäviä ja auttavat aina tarvittaessa (8) |
| Kehittämistarpeita omassa työpaikassa <ul style="list-style-type: none"> • Siirtoautojen työvuorojen ja asemakierron jakautuminen tasaisemmaksi henkilökunnan kesken (7) • liikuntasetelit työnantajan toimesta edistämään omatoimista liikkumista (7) • Varakalusto vanhaa ja ajoittain huonokuntoista (10) • Tiedottaminen avoimemmaksi ja sujuvammaksi (9) • Jokaisen työntekijän sitouduttava yhteisten sääntöjen noudattamiseen (4) • Varastotilausten erottelu asemakohtaisiksi; nyt menevät sekaisin (6) |
| Työhyvinvoinnin parantaminen johtamisen keinoin <ul style="list-style-type: none"> • Työn kuormituksen jakaminen vastuualueittain (5) • Tiedottamisen lisääminen ja parantaminen (12) • Henkilökohtaisen palautteen antaminen (8) |
| Odotukset työsuojeluorganisaatiolta <ul style="list-style-type: none"> • Enemmän tietoa työsuojeluorganisaation toiminnasta (9) • Puuttuminen havaittuihin epäkohtiin (6) • Luotettavuutta, apua mahdollisissa ongelmatilanteissa (4) |
| Omat vaikutusmahdollisuudet työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin <ul style="list-style-type: none"> • Omasta terveydestä huolehtiminen (22) • Riittävästä levosta ja liikunnasta huolehtiminen (18) • Myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen olemalla reilu muille (10) • Palautteen antaminen työkavereille (6) |

7 Pohdinta

7.1 Eettiset kysymykset

Tutkimus toteutettiin tutkimuseettisiä periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Tutkimukseen osallistuminen on aina täysin vapaaehtoista ja siihen osallistuville tulee antaa riittävästi tietoa siitä, mitä tutkitaan, miten aineisto kerätään ja käsitellään ja mitä riskejä tutkimukseen sisältyy. (Hirsjärvi ym. 2001: 25–27.) Tutkimukseen haettiin lupa Vihdin sairaankuljetus Oy:ltä. Samalla saatiin lupa myös yrityksen oman kyselylomakkeen käyttöön.

Työtyytyväisyyskyselyn täyttäminen oli mahdollista sekä tietokoneella että käsin kirjoittaen, jotta jokainen voisi halutessaan varmistua siitä, ettei ole tunnistettavissa käsialasta. Kyselyssä ei selvitetty vastaajien taustamuuttujia, joiden avulla vastaaja olisi voitu mahdollisesti tunnistaa. Näin varmistettiin että jokainen voi turvallisesti mielin vastata kyselyyn täysin anonyymisti ja rehellisesti. Kyselyt palautettiin asemapaikoilla sijaitseviin laatikoihin jotka oli suljettu niin että avaaminen ei huomaamattomasti onnistu. Näin voitiin varmistua siitä, ettei kukaan pääse lukemaan vastauksia. Kyselyn päätyttyä kaikki lomakkeet kerättiin yhteen pinoon sattumanvaraiseen järjestykseen, jotta ei voida tunnistaa miltä asemapaikalta mikäkin kyselylomake on. Näin vähennettiin vielä todennäköisyyttä tulla tunnistetuksi vastausten tai käsialan perusteella. Kerätty aineisto säilytettiin tutkimuksen ajan asianmukaisesti. Mitään kerättyä aineistoa ei säilytetty tutkimuksen jälkeen vaan ne hävitettiin asianmukaisesti. Kyselyyn osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, ja sen sai halutessaan keskeyttää.

7.2 Luotettavuus

Mittarin luotettavuutta tarkasteltaessa on keskeistä tarkastella, mittaako mittari kattavasti ja tehokkaasti juuri sitä mitä sen on tarkoitus mitata. Mittarin kattavuutta selvitetään mm. tutkimuksen sisällön, ennustettavuuden ja kriteereiden kannalta. Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. Esimerkiksi kysymyslomakkeessa vastaajat ovat saattaneet käsittää kysymyksen aivan eri tavalla kuin tutkija on ajatellut. Jos tutkija käsittelee saatuja tuloksia oman alkuperäisen ajatuksensa mukaisesti, ei tuloksia voida pitää luotettavina. Esitutkimuksella on huomattava rooli mittarin arvioitaessa mittarin validiteettia. (Paunonen - Vehviläinen – Julkunen 1997: 207; Hirsjärvi ym. 2001: 214 - 215.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin valmista, jo aiemmin käytössä ollutta mittaria. Näin ollen mittari oli jo esitestattu ja sen oli todettu antavan luotettavaa tietoa mitattavasta kohteesta. Koska tavoitteena on nimenomaan verrata saatuja tuloksia aikaisempiin tuloksiin, on luotettavuuden kannalta tärkeää, ettei kysymyksiä lähdetty muuttamaan vaan kysely toteutettiin samanlaisena kuin aiemmin.

Mittarin reliabiliteetti kuvaa sitä, kuinka tarkasti mittari mittaa kiinnostuksen kohdetta. Mittariin liittyvät epätarkkuudet voivat johtua joko mittarista tai sen käyttäjien epäohdonmukaisuudesta. Mittarin reliabiliteettia voidaan parantaa testaamalla mittari sekä antamalla mittarin käyttöön hyvät ohjeet. Aineiston kerääjät tulee kouluttaa hyvin jotta

he toimivat aineiston keruutilanteissa mahdollisimman samalla lailla. Lisäksi tulee pyrkiä minimoimaan kohteesta johtuvat virhetekijät kuten esimerkiksi väsymys, kiire, kysymysten ymmärrettävyys ja niiden järjestys. Myös ympäristötekijät saattavat vaikuttaa mittarin luotettavuuteen. (Paunonen - Vehviläinen – Julkunen 1997: 209 - 210.) Tulosten luotettavuus riippuu vahvasti siitä, kuinka pätevä ja luotettava mittari on, ja kuinka huolellisesti aineisto on analysoitu tutkijan toimesta. Tässä opinnäytetyössä käytettiin jo testattua mittaria. Saatekirjeessä annettiin mahdollisimman tarkat ohjeet kyselykaavakkeen täyttämistä, ja aineiston kerääjänä toimi vain yksi henkilö. Aineisto analysoitiin samoilla menetelmillä kuin vuonna 2009. Kyselylomakkeen sai täyttää joko kotona tai työpaikalla. Aikaa täyttämiseen oli kolme viikkoa. Näin varmistettiin, että jokainen ehtii täyttämään kyselylomakkeen halutessaan pirteänä, rauhallisessa ympäristössä ja huolellisesti keskittyen.

7.3 Tulosten tarkastelua

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa Vihdin sairaankuljetus Oy:n työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä tuottaa vertailukelpoista tietoa henkilökunnan työtyytyväisyydestä vuosina 2009 ja 2014. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa mahdollisista kehittämishaasteista ja löytää uusia toimintatapoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tuloksia tarkasteltaessa voitiin todeta, että työtyytyväisyys on kokonaisuudessaan hieman parantunut Vihdin sairaankuljetus Oy:ssa verrattuna vuoden 2009 tuloksiin. Vuoden 2009 kaikkien osioiden yhteinen keskiarvo oli 3,36 ja vuonna 2014 osioiden 3,61.

Eniten tyytyväisyys oli lisääntynyt kokonaisuuksissa joissa mitattiin esimiesten ihmishuuhdetaitoja, tapaa antaa palautetta, päätöksentekokykyä sekä kykyä ratkaista ongelmia ja erimielisyyksiä. Esimiesten toimintaan oltiin kokonaisuudessaan varsin tyytyväisiä myös vuonna 2009. Ensihoitajat toivoivat kuitenkin saavansa vielä aiempaa enemmän palautetta tehdystä työstä. Myös aiempien työhyvinvointitutkimusten mukaan työntekijät kokevat saavansa esimiehiltä liian vähän palautetta tehdystä työstä. (Manka – Kaikkonen - Nuutinen 2007:9; Rauramo 2012: 135 - 143.) Palautteen antamista henkilökunnalle tulee siis edelleen kehittää. Yrityksen tiedonkulku ja asioiden avoin käsittely koettiin vuonna 2009 yhdeksi tärkeimmistä kehittämishaasteista. Tiedottamista on yrityksessä pyritty systemaattisesti parantamaan. Yritys on ottanut käyttöön mm. intranetin, josta löytyvät voimassaolevat hoito- ja toimintaohjeet, yrityksen laatukäsikirja sekä muut ajankohtaiset asiat. Kyselyn mukaan tyytyväisyys yrityksen tiedottamiseen ja tiedonkulkuun onkin selvästi parantunut verrattuna vuoteen 2009, mutta tiedonkulus-

sa ja tiedottamisessa on kuitenkin vielä kehittämistä. Ensihoitajien oma työssä viihtyminen, työn kokeminen mielenkiintoiseksi ja haasteelliseksi sekä arvostus työtä kohtaan ovat parantuneet. Ensihoitajat kokevat olevansa sitoutuneita työhönsä sekä jaksavansa työssään hyvin. Työn fyysisen ja psyykkisen kuormituksen koettiin olevan vähentynyt vuodesta 2009. Henkilökunnan työsidonnaisuus oli vuonna 2009 hieman isompi kuin vuonna 2014, koska yrityksellä oli silloin vielä myös yksi varallaoloyksikkö. Tämä varallaolon poistuminen ja työsidonnaisuuden väheneminen saattaa vaikuttaa henkilökunnan kokemaan työn kuormituksen vähenemiseen. Myös Hakasen mukaan kaikki työt voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Mikäli työn vaatimukset edellyttävät jatkuvasti suuria ponnisteluja eikä riittävää palautumista pääse tapahtumaan, voivat vaatimukset muuttua stressitekijöiksi. (Hakanen 2009: 47.)

Vihdin sairaankuljetus koetaan turvalliseksi työnantajaksi. Avoimissa kysymyksissä esille nousivat erityisesti yrityksen hyvä ja joustava työaika, työvuoroitoiden huomioiminen sekä henkilökunnan hyvä keskinäinen yhteishenki ja työilmapiiri. Saadut tulokset ovat yhteneväisiä useiden työhyvinvointimallien kanssa, joiden mukaan vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät työhyvinvointia. Karasekin mukaan työn henkinen kuormittavuus on sidoksissa työhön liittyvien vaatimusten ja työntekijän päätöksentekomahdollisuuksien väliseen vuorovaikutukseen. Erityisen kuormittavaa on runsaasti vaatimuksia sisältävä työ yhdistettynä työntekijän vähäisiin päätöksentekomahdollisuuksiin. Vaikutusmahdollisuus omaan työhön lisää siis työssä jaksamista ja työhyvinvointia sekä vähentää masennusta. (Kivioja 2005: 42 – 46.) Yksityisen työnantajan vahvuutena voidaankin tässä nähdä joustavuus ja yksilöllisten elämäntilanteiden huomioiminen työvuorosuunnittelussa. Henkilökunnan lomat ja muut työvuoroitoidet pyritään huomioimaan ja lastenhoidon, harrastusten sekä muun henkilökohtaisen elämän aiheuttamat erityishaasteet huomioidaan työaikoja suunniteltaessa jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus sovittaa työ ja vapaa-aika mahdollisimman tasapainoisesti yhteen.

Tyytyväisyys oli vähentynyt selvimmin työvälineiden ja ajoneuvokaluston asianmukaisuutta koskevissa kokonaisuuksissa. Kalustoa koskevissa vastauksissa nousi esille erityisesti tyytymättömyys siirtoautojen ja vara-autojen kuntoon. Kun yritykseen hankitaan uusia autoja, siirtyy vanha ajoneuvokalusto ns. vara-autoiksi. On selvää että uusien autojen pitäminen tallissa varakalustona ei olisi yrityksen talouden kannalta järkevää, vaan päivittäisestä ajosta poistetut autot toimivat varakalustona päivittäiskaluston huoltojen tai korjausten aikana. Tämä saattaa vaikuttaa henkilökunnan tyytymättömyyteen varakaluston suhteen. Myös avoimissa kysymyksissä varakaluston kuntoon toivot-

tiin parannusta. Valmiusyksiköiden kuntoon oltiin pääasiassa tyytyväisiä, ja ajoneuvokaluston koettiin olevan pääasiassa puhdasta, siistiä ja edustavaa. Avoimissa kysymyksissä nousi esille myös muita kehittämistarpeita. Siirtoautojen työvuorojen toivottiin jakautuvan tasaisemmin henkilökunnan välillä. Siirtoautojen työvuorot ovat usein fyysisesti raskaampia kuin valmiusyksiköiden työvuorot, ja siksi siirtoautoissa tehdään lyhempää työvuoroa. Vuorojen kuormituksen tasaamiseksi vuoroja koitetaan jakaa koko henkilökunnan kesken (ns. heittovuorot eri asemapaikkojen välillä). Varsinkin lomakokoneita, alueen hoitovelvoitteet omaavia hoitotason ensihoitajia on kuitenkin rajallisesti, joten heidät tarvitaan valmiusyksiköihin eikä heille siirtoautovuoroja juurikaan tule. Tällöin siirtoautovuorojen kuormitus perustason ensihoitajilla ja perehdytyksessä olevilla hoitotason ensihoitajilla lisääntyy.

Tiedottamisen toivottiin yrityksessä olevan entistä tehokkaampaa. Myös varastotilausten eriyttämistä asemakohtaisiksi toivottiin, koska nykyisessä toimintatavassa (yhteiset tilaukset) koettiin tarvikkeiden sekoittuvan ja kulkevan helposti väärille asemille. Tyytyväisyys yrityksen panokseen ensihoitajien työkyvyn ylläpitämiseksi oli kaiken kaikkiaan laskenut hieman. Työnantajan toivottiin tukevan taloudellisesti henkilökunnan liikunta- ja kulttuuriharrastuksia terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Työtyytyväisyyden parantamiseksi johtamisen keinoin ehdotettiin myös tiedottamisen tehostamista sekä työn kuormittavuuden tasaamista jakamalla tehtäviä vastuualueittain. Pian kyselyn jälkeen yrityksessä otettiin käyttöön kulttuuri- ja liikuntaselvit, joita henkilökunta saa halutessaan lunastaa itselle pientä korvausta vastaan. Myös varastotilaukset saatiin neuvoteltua HUS-varaston kanssa asemakohtaisiksi. Työsuojeluorganisaation toiminnan ensihoitajat kokivat tuntevansa huonommin vuonna 2014 kuin vuonna 2009. Tämä saattaa selittyä osittain myös henkilökunnan vaihtumisella. Toiminnan laajentuessa vuoden 2013 alussa yritykseen tuli paljon uusia työntekijöitä, jotka eivät olleet aiemmin työskennelleet Vihdin sairaankuljetuksessa.

Vuonna 2012 Tampereen yliopiston toteuttamassa hankkeessa saatujen tulosten perusteella koettiin että yksityisestä palvelutuotannosta aiheutuu piileviä kustannuksia valtiolle ja veromaksajille, koska palveluntuottajan on ajettava ns. turhia keikkoja toiminnan kannattavuuden lisäämiseksi. (Auvinen ym. 2012: 81 – 91.) Lohjan sairaanhoitoalueella kaikki ensihoitoyksiköiden tehtävät tulevat hätäkeskukselta tai oman alueen kenttäjohtajalta, joten mitään ylimääräisiä tehtäviä eivät yksiköt suorita. Tampereen yliopiston hankkeen mukaan yksityisellä palveluntuottajalla työskentelevät ensihoitajat kokevat joutuvansa kuljettamaan potilaita turhaan jotta yritys saisi enemmän

rahaa. Näin ollen ensihoitajat kokevat joutuvansa taiteilemaan omien arvojensa ja ansaintalogiikan välissä. (Auvinen ym. 2012: 81 – 91.) Korvaus jonka yritys saa valmiuden ylläpitämisestä ja ensihoitotehtävien suorittamisesta riippuu täysin siitä, millainen sopimus palvelun tilaajalla ja tuottajalla on. Nykyään on yhä enenevässä määrin siirrytty kiinteään hinnoitteluun, jolloin suoritetuista ensihoitotehtävistä ei erikseen makseta vaan palvelun tuottamisesta saatava korvaus on kiinteä. Tutkimuksen mukaan yksityiset työnantajat joutuvat teettämään jopa viikon mittaisia työvuoroja ja maksamaan palkkaa varallaolokorvauksen mukaisesti vaikka henkilöstö on välittömässä lähtövalmiudessa. (Auvinen ym. 2012: 81 – 91.) Yksiköiden valmius riippuu siitä, millainen palvelutasopäätös alueella on, ja millaisena sairaanhoitopiiri palvelun ostaa. Näin ollen palveluntuottaja ei itse määrittele, ovatko yksiköt varallaolossa vai välittömässä valmiudessa. Riippumatta siitä, tuottaako palvelun yksityinen vai kunnallinen palveluntuottaja, palvelu tuotetaan sellaisena kun palvelun ostaja sen tilaa. Koska varallaoloa ei työaikalain 2 luvun 5 § mukaan lueta työajaksi, voidaan varallaoloa teettää normaalin työajan lisäksi. (Työaikalaki 9.8.1996/605.) Tämän vuoksi työvuorot (aktiiviyöaika ja varallaoloaika yhteensä) voivat muodostua pitkiksi. Lohjan sairaanhoitoalueella ei ole enää varallaolossa päivystäviä yksiköitä, vaan kaikki yksiköt ovat välittömässä lähtövalmiudessa. Näin ollen yhden työvuoron pituus Vihdin sairaankuljetuksessa on poikkeusluvan mukaisesti 12–24 tuntia, ja viikkotyöaika 38,25 tuntia. Työaikaan ja työvuoroihin oltiin tämän työtyytyväisyyskyselyn perusteella henkilöstön keskuudessa erittäin tyytyväisiä.

Vuonna 2012 Tampereen yliopiston toteuttamasta hankkeesta saatujen tulosten mukaan yksityisellä palveluntuottajalla työskentelevät ensihoitajat olivat tyytymättömiä työaikaan ja työvuorojen pituuteen, kun taas julkisella puolella työskentelevillä ensihoitajilla ei tällaista tyytymättömyyttä ilmennyt. (Auvinen ym. 2012: 81 – 91.) Vihdin sairaankuljetuksen työtyytyväisyyskartoituksesta saatujen tulosten mukaan yrityksessä työskentelevät ensihoitajat ovat kuitenkin erittäin tyytyväisiä työaikajärjestelyihin ja työvuoroihin. Tampereen yliopiston tutkimuksessa oli haastateltu yksityisellä palveluntuottajalla työskenteleviä ensihoitajia sellaisen kunnan alueella, jossa on edelleen yksiköitä varallaolossa. Vihdin sairaankuljetuksessa ei varallaoloa enää ole, joten on selvää että työajat sekä sidonnaisuus työhön ovat täysin erilaiset näin erilaisissa toimipaikoissa. Olisi mielenkiintoista selvittää, onko julkisen ja yksityisen palveluntuottajan henkilökunnan tyytyväisyydessä työaikojen osalta eroa silloin, kun kummassakaan tutkittavassa työyksikössä ei ole varallaoloa, vaan kaikki työaika on aktiiviyöaika.

Tampereen yliopiston teettämässä hankkeesta kävi ilmi että ensihoitajat näkevät työparin keskinäisen riippuvuuden ja yhteistoiminnan ensihoidon keskeiseksi elementiksi. Hyvän työilmapiirin ja henkilösuhteiden merkitys työn sujumiselle koetaan tärkeäksi. Työpariin täytyy voida luottaa, ilmapiiriin tulee olla avoin ja työparilta tulee saada tukea ja apua päätöksentekoon. (Auvinen ym. 2012: 61 – 65.) Vihdin sairaankuljetuksessa ensihoitajien tyytyväisyys työyhteisön ilmapiiriin, avoimuuteen ja henkilösuhteisiin on erittäin hyvä. Tämä tuli esille myös avoimissa kysymyksissä. Hyvä työilmapiiri ja henkilökunnan keskinäinen hyvä yhteishenki esiintyivät avoimissa vastauksissa yhteensä 31 kertaa.

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2014 teettämässä selvityksessä kuvattiin Suomessa vuosina 2010 – 2013 tehdyn työhyvinvointitutkimuksen määrää ja laatua. Selvityksen mukaan työhyvinvoinnissa ilmenee vaihtelua esimerkiksi tutkittavien sukupuolen ja iän mukaan. Tämä tulisi selvityksen mukaan huomioida valittaessa tutkittavaa kohderyhmää. (Mäkinieniemi ym. 2014: 7.) Tässä opinnäytetyössä ei kysely taustamuuttujia joten iän tai sukupuolen vaikutusta työhyvinvointiin ei voitu selvittää. Ensihoitotyö on fyysisesti ja psyykkisesti raskasta, joten iällä ja sukupuolella on varmastikin vaikutusta työssä jaksamiseen. Näiden taustamuuttujien vaikutus työhyvinvointiin olisi mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe. Selvityksen mukaan laadullisten ja määrällisten tutkimusten yhdistäminen voisi tuoda laajempaa ja täydentävää ymmärrystä työhyvinvoinnista. (Mäkinieniemi ym. 2014: 7.) Myös tässä opinnäytetyössä avoimet kysymykset täydensivät hyvin strukturoitujen kysymysten tuottamaa tietoa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada vertailukelpoista tietoa henkilökunnan kokemasta työtyytyväisyydestä vuosina 2009 ja 2014 sekä tuottaa tietoa yrityksen työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Saatuja tuloksia verrattiin systemaattisesti vuoden 2009 tuloksiin. Tulokset esiteltiin henkilökunnalle yrityksen työpaikkakokouksen yhteydessä. Lisäksi kaikille pääasemille toimitettiin tulokset kirjallisena materiaalina. Tulokset herättivät kiinnostusta ja keskustelua työyhteisössä. Myös uusia toiminta- ja parannusehdotuksia nousi esiin henkilökunnan toimesta. Tulosten avulla myös yrityksen johdon on selvästi helpompi havaita oleellisia kehittämishaasteita ja kiinnittää huomiota mahdollisiin epäkohtiin. Saatujen tulosten pohjalta on parannuksia jo saatu aikaiseksi, esimerkiksi tästä mm. henkilökunnalle tarkoitetut kulttuuri- ja liikuntaselitteet. Toisaalta tulokset antavat yrityksen johdolle myös tietoa yrityksen vahvuuksista ja voimavaroista ensihoitoalan työllistäjänä. Tavoitteena on, että työtyytyväisyyskysely tehdään tästä lähin Vihdin sairaankuljetuksessa säännöllisin väliajoin ja saatujen tulosten perusteella työhy-

vinvointia kehitetään paremmaksi. Näin tämän opinnäytetyön tuottama tieto ei jää vain kertaluonteiseksi projektiksi vaan hyödyttää toiminnan kehittämisessä myös jatkossa.

7.4 Kokonaisuuden pohdintaa ja jatkotutkimusaiheita

Ennen tätä opinnäytetyötä oli työtyytyväisyyttä kartoitettu Vihdin sairaankuljetuksessa viimeksi vuonna 2009. Näin ollen uuden työtyytyväisyyskartoituksen tarve oli ilmeinen, ja opinnäytetyön aihe valikoitui sekä yrityksen toiveesta että tekijän omasta mielenkiinnosta johtuen melko vaivattomasti. Vuoden 2009 ja 2014 tuloksia haluttiin myös vertailla keskenään, jotta nähtäisiin onko aiemman kartoituksen pohjalta tehdyillä toimenpiteillä saavutettu haluttua muutosta. Tulosten vertailukelpoisuuden varmistamiseksi työtyytyväisyyskysely teetettiin yrityksen toivomuksesta samalla kyselylomakkeella jolla se on toteutettu myös vuonna 2009. Aluksi tämä tuntui haasteelliselta, koska opinnäytetyön tekijän oli sopeutettava oma opinnäytetyön toteutustapa valmiiseen kyselykaavakkeeseen sopivaksi. Vertailukelpoisuuden säilyttämiseksi mitään kysymyksiä ei saanut muuttaa tai jättää pois. Näin ollen tekijän oli mukautettava opinnäytetyö siihen tietoon jota kyseisellä kaavakkeella voitiin kerätä. Opinnäytetyössä haluttiin kuitenkin lisäksi selvittää kuinka työhyvinvointia voitaisiin parantaa Vihdin sairaankuljetuksessa johtamisen keinoin. Tämän tiedon keräämiseksi kyselylomakkeeseen lisättiin yksi avoin kysymys. Tiedonkeruumenetelmää valittaessa pohdittiin olisiko haastattelulla saatu tähän asiaan kattavammin tietoa, mutta haastattelusta luovuttiin koska opinnäytetyön tekijä on yrityksessä esimiesasemassa eikä näin ollen voitu luottaa siihen, että ensihoitajat olisivat voineet haastattelussa avoimesti tuoda asioita esille. Kirjallisena kysymyksenä kysymys ” Miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa johtamisen keinoin Vihdin sairaankuljetus Oy:ssä?” oli kuitenkin ilmeisesti osalle vaikeasti ymmärrettävä tai sitä ei koettu itselle merkitykselliseksi, koska noin puolet vastaajista jätti vastaamatta tähän kysymykseen tai vastasi siihen vain kysymysmerkillä. Kyselylomake osoittautui kuitenkin hyväksi ja luotettavaksi aineiston keruun välineeksi joka antoi kattavasti tietoa henkilökunnan työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta.

Kyselylomakkeessa ei kysely mitään taustamuuttujia, jotta kukaan yksittäinen vastaaja ei olisi tunnistettavissa, vaan jokainen voisi turvallisesti ja luottamuksellisesti vastata kyselyyn. Yrityksen henkilöstön ikä- ja koulutusjakauma on sellainen, että pieniä ryhmiä edustavat työntekijät olisivat saattaneet tulla tunnistetuksi mikäli ikä, sukupuoli, koulutustaso ja työkokemus olisi tutkimuksessa selvitetty. Toisaalta opinnäytetyön tekijä olisi kaivannut joitakin taustamuuttujia, koska ne olisivat mahdollistaneet tulosten tarkem-

man analysoinnin ja antaneet enemmän tietoa siitä miten esimerkiksi ikä ja koulutusta-so vaikuttavat työssä viihtymiseen ja – jaksamiseen.

Vaikka työhyvinvointitutkimuksella on Suomessa pitkä perinne, aikaisempia suomalaisia ensihoidossa tehtyjä työhyvinvointitutkimuksia löytyi vain vähän. Työhyvinvointi käsitteenä on monissa paikoin ensihoidon parissa vielä melko uusi käsite, joka vasta viime vuosina on alkanut saada arvostusta eri työyhteisöissä. Ensihoitoala on muuttunut rajusti viime vuosina ja aikaisemmasta sairaankuljetuksesta on siirrytty myös vaativaan ensihoitotyöhön. Ensihoito oli aikaisemmin varsin miesvaltainen ala, mutta nykyään naisia työskentelee alalla jo paljon. Työ on kuitenkin raskasta, ja työhyvinvointiin tulee panostaa koko työntekijän työuran ajan.

Tässä opinnäytetyössä keskityttiin työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin työntekijän omasta näkökulmasta. Ensihoitotyö on raskasta niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Oikeanlaisten ergonomisten nosto- ja kantamistekniikoiden huomioiminen ja noudattaminen on haastavissa olosuhteissa välillä todella vaikeaa tai jopa mahdotonta. On kuitenkin myös paljon tilanteita, joissa oikeilla toimintatavoilla ja välineillä voidaan vähentää työn kuormitusta ja parantaa työturvallisuutta. Näitä välineitä ja toimintatapoja tulisi saada aiempaa enemmän käyttöön ensihoidossa. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia ensihoitotyön fyysisen kuormituksen vaikuttavuutta ensihoitajan työssäjaksamiseen sekä mahdollisia keinoja kuormituksen vähentämiseksi. Myös psyykkisen kuormituksen vaikuttavuus työssäjaksamiseen sekä defusingin ja debriefingin merkitys ensihoitajan työssä selviytymiselle ja työkyvyn ylläpitämiselle olisi mielenkiintoinen ja varmasti hyödyllinen tutkimusaihe.

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2014 teettämässä selvityksessä kuvattiin Suomessa vuosina 2010 – 2013 tehdyn työhyvinvointitutkimuksen määrää ja laatua. Selvityksessä todettiin että mm. ikä vaikuttaa työhyvinvointiin. (Mäkiniemi ym. 2014: 7.) Jatkossa olisi mielenkiintoista selvittää miten eri-ikäiset ensihoitajat kokevat ensihoitotyön fyysisen ja psyykkisen kuormituksen jakautuvan.

”Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä.” (Suomen työnohjaajat 2014.) Työnohjaus on ensihoidossa melko vieras ja toistaiseksi monissa paikoin vähän käytössä oleva työssä jaksamista tukeva käytäntö. Työnohjauksen mer-

kitykseen työssä jaksamisen kannalta on kuitenkin viime aikoina kiinnitetty entistä enemmän huomiota myös ensihoidon parissa. Olisi mielenkiintoista kartoittaa ja tutkia työnohjausta sekä sen vaikuttavuutta ensihoitajien työssä.

8 Johtopäätökset

Tämän työn tuloksista voidaan päätellä, että työhyvinvoinnilla on suuri merkitys ensihoitajien työssä jaksamisen ja laadukkaan toiminnan turvaamisen kannalta. Hyvällä johtamisella voidaan edesauttaa työhyvinvoinnin paranemista, kun taas huonolla johtamistavalla voidaan työhyvinvointia heikentää ratkaisevasti. Esimiehiltä saatu palaute tehdystä työstä on tärkeää, ja palautteen puuttuminen saa työntekijän tuntemaan itsensä tarpeettomaksi. Esimiesten tulee kiinnittää huomioita henkilökunnalle annettavan palautteen määrään. Vaikka työntekijöitä on paljon, on työntekijän koettava että kohtelu työyhteisössä on oikeudenmukaista ja tasapuolista ja hänen työnsä huomioidaan ja häntä arvostetaan yksilönä.

Saatujen tulosten perusteella voidaan todeta että työntekijällä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Tuloksista voidaan todeta myös että työn ja vapaa-ajan tasapainoinen yhdistäminen on työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Ensihoitajat olivat tyytymättömiä työhön ja työaikaan työsidonnaisuuden ollessa suuri esimerkiksi varallaolon takia, kun taas pienemmällä työsidonnaisuudella oli selvästi työhyvinvointia lisäävä vaikutus. Palvelun tuottajasta riippumatta työaikaan ja työsidonnaisuuteen vaikuttaa erityisesti se millaista palvelua palvelun ostaja haluaa ostaa. Mikäli varallaolosta luovutaan, vähenee ensihoitajien työsidonnaisuus ja työn kuormittavuus. Tämä puolestaan lisää työhyvinvointia ja parantaa tuotetun palvelun laatua. Mikäli työntekijä kokee että työ ja vapaa-aika eivät ole tasapainoisessa suhteessa toisiinsa nähden, voi seurauksena olla tyytymättömyys ja väsyminen työhön. Voidaan siis todeta että työaikamalli jossa työntekijä voi vaikuttaa omaan työaikaansa, tukee työssä viihtymistä ja työssä jaksamista.

Työtyytyväisyyskyselyn tulokset auttavat yrityksen johtoa havaitsemaan yrityksen vahvuuksia ja kehittämishaasteita. Jotta kyselyn saamista tuloksista saatu hyöty olisi mahdollisimman suuri, tulee kehittämishaasteisiin tarttua ja tuloksia seurata säännöllisesti jatkossakin. Nyt tässä opinnäytetyössä tarkasteltujen työtyytyväisyyskyselyjen välissä oli viisi vuotta, mikä on liian pitkä aika toiminnan jatkuvan kehittämisen ja laaduntark-

kailun kannalta. Jatkossa työtyytyväisyyskysely olisi hyvä tehdä uudelleen esimerkiksi kahden vuoden välein, ja siinä voisi selvittää myös taustamuuttujia jotta saataisiin vielä tarkempaa tietoa siitä millainen vaikutus iällä, sukupuolella, työvuosien määrällä ja koulustaustalla on työhyvinvointiin ensihoidossa.

Lähteet

Anttonen, Heikki - Räsänen, Tuula 2009. Työhyvinvointi – Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki: Multiprint Oy.

Asp, Erkki - Peltonen, Matti 1991. Työelämän sosiologia. Helsinki: Otava.

Auvinen, Petra - Palukka, Hannele - Tiilikka, Tiina 2012. Palvelujärjestelmä murroksessa - ensihoidon ja sairaankuljetuksen työ- ja toimintakäytänteet. TSR Loppuraportti 10.12.2012. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2013. Terveellinen työ – stressi hallinnassa. Kampanjaopas – Stressin ja psykososiaalisten riskien hallinta työssä. Luxembourg.

Työaikalaki 9.8.1996/605. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>> luettu 25.7.2014.

Hakanen, Jari 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto.

Helsilä, Martti 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tampere: Tammer-paino Oy.

Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Hansaprint.

Kivioja, Kirsi. 2005. Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja muutosalttiudesta. Turun yliopisto, sosiaalipolitiikan laitos.

Koivisto, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat.

Leppänen, Anneli - Lindström, Kari 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Manka, Marja-Liisa 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Vantaa: Hansaprint.

Manka, Marja-Liisa – Kaikkonen, Maija-Leena - Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere.

Mattila, Antti 2010. Duodecim. Stressi. <www.terveyskirjasto.fi>. Luettu 3.1.2014.

Mäkinieniemi, Jaana-Piia - Bordi, Laura - Heikkilä – Tammi, Kirsi - Seppänen, Sanna - Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010 – 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014: 18.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Siegrist, Johannes 1999. Effort-Reward Imbalance Model. <http://www.jandejonge.nl/research_eri.html>. Verkkodokumentti. Luettu 27.2.2014.

Suomen työnohjaajat 2014. <<http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>> Verkköjulkaisu. Luettu 5.9.2014.

Toppinen-Tanner, Salla 2011. Process of burnout: Structure, antecedents, and consequences. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Työeläkeala 2013. <<http://www.tela.fi/>>. Luettu 10.12.2013.

Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet, terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki: Yliopistopaino.

Työterveyslaitos 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki.

Työterveyslaitos 2013. <<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/>>. Luettu 17.12.2013.

Työturvallisuuskeskus 2013. <<http://www.ttk.fi/>>. Luettu 3.11.2013.

Törmänen, Satu 2012. Ponnistukset ja palkkiot lakimiesten työssä. Pro Gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto.

Vainio, Tero 2014. Vihdin sairaankuljetus Oy:n perehdytysopas.

Valtiokonttori – Kaiku-palvelut. Strategia ja työhyvinvointi – työhyvinvoinnin kestävä kehittäminen 2009. Helsinki: Erweko – painotuote Oy.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on demand.



TYÖTYTYTYVÄISYYSKYSLEY

Arvoisa vastaaja, opiskelen ammattikorkeakoulu Metropoliasa Ensihoidon johtamisen ja kehittämisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni ja se toteutetaan yhteistyössä työsuojeluhenkilöstön kanssa. Tavoitteena on selvittää työhyvinvoinnin nykytilanne sekä kehittää sitä tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan.

Kyselyssä ei kerätä mitään henkilökohtaisia tietoja, joista yksittäinen vastaaja olisi tunnistettavissa. Aineisto käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyn tuloksia käytetään työympäristön ja -olojen parantamiseen. Toivomme kaikkien vastaavan kyselyyn rehellisesti ja huolellisesti. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista.

Täytetty kyselylomake tulee jättää työyksikössä olevaan vastauslaatikkoon 9.3.2014 mennessä. TÄYTÄ VAIN YKSI LOMAKE!

Kiitos osallistumisesta!

Kati Sinervä
Terveys ja hoitoala Metropolia amk
Ensihoitaja amk, YAMK-opiskelija
kati.sinerva@metropolia.fi
p. 0400 449960

Teppo Aarnio
Sairaanhoidtaja amk
Työsuojeluvalltuutettu
Vihdin Sairaankuljetus Oy

VASTAUSASTEIKKO:

- 5 = täysin samaa mieltä
- 4 = jokseenkin samaa mieltä
- 3 = en eri mieltä enkä samaa mieltä
- 2 = jokseenkin eri mieltä
- 1 = täysin eri mieltä

A. ORGANISAATIO JA TYÖYKSIKKÖ

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Tunnen Vihdin sairaankuljetuksen toimialueet (kunnat, osoitteet, riskiosoitteet, terv.asemat) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. Saan riittävästi tietoa taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumisesta | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Työyksikössäni kiinnitetään riittävästi huomiota työkyvyn ylläpitämiseen | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Tunnen Vihdin sairaankuljetuksen työsuojeluorganisaation ja sen toiminnan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. Työyksikköni organisaatio ja työnjako toimivat kannaltani hyvin | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

B. TYÖTILAT JA TYÖVÄLINEET

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 6. Asemapaikat ovat asianmukaisia | | | | | |
| a) Lohja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| b) Nummela | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| c) Siuntio | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| d) Nummi-Pusula | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| e) Karkkila | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| f) Espoo | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. Ajoneuvot ovat asianmukaisia | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. Työvälineet ovat asianmukaisia ja niitä on riittävästi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. Työasut ovat edustavat | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. Työasut ovat toimivat / turvalliset / ergonomiset / tarkoituksenmukaiset | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. Ajoneuvojen ulkoasu on edustava | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. Ajoneuvot ovat yleensä puhtaat ja siistit | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

C. TIEDOTTAMINEN JA TIEDONKULKU

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 13. Yrityksen tiedottaminen suurista muutoksista välittyy työntekijätasolle asti | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. Työpaikassani asioiden käsittely on avointa | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 15. Työpaikassani tiedonkulku on hyvin hoidettu | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. Työpaikassani yhteisten palavereiden määrä on riittävä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. Omia parannusehdotuksiani tai esityksiäni otetaan huomioon riittävästi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. Saan työstäni riittävästi palautetta | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

D. TYÖYKSIKÖN ILMAPIIRI JA HENKILÖSUHTEET

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 19. Työpaikallani vallitsee hyvä ilmapiiri | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. Työpaikallani keskustellaan avoimesti työhön liittyvistä asioista | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. Työpaikkani henkilöiden yhteistyö toimii eikä ristiriitoja yleensä esiinny | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. Työpaikassani vallitsee tasa-arvo työntekijöiden välillä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23. Työpaikassani on hyvä keskinäinen luottamus | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24. Esimies-alais - keskusteluja käydään säännöllisesti | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. Tulen hyvin toimeen esimiesteni kanssa | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26. Voin aina keskustella jonkun työpaikkamme henkilön kanssa, jos minulla on työhön liittyviä ongelmia | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27. Työpaikassani ilmeneviin mahdollisiin ongelmiin, kuten työpaikkakiusaaminen ja päihteiden käyttö, puututaan riittävästi | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

E. PÄÄTÖKSENTEKO JA ONGELMANRATKAISU

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 28. Pidän organisaatiossamme vallitsevaa johtamistapaa hyvänä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29. Esimieheni auttaa ratkaisemaan organisaatiossamme tai työpaikalla ilmenevät erimielisyydet | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30. Esimiehet pystyvät yleensä ratkaisemaan ongelmat nopeasti | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31. Esimiehet tekevät päätöksiä tehokkaasti | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32. Ongelmia ratkaistaessa selvitetään kaikki taustatiedot esimiehen kanssa | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

F. JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 33. Esimiesten tavoitettavuus on hyvä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34. Esimiesten palveluhalukkuus ja joustavuus on hyvä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 35. Esimiesten tapa antaa palautetta on hyvä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36. Esimiesten ihmissuhdetaidot ovat hyvät | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37. Esimiehet tukevat ja kannustavat minua työssäni | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38. Esimiesten ystävällisyys ja lähestyttävyyys on hyvä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 39. Esimiehemme keskustelevat kanssamme ennen merkittäviä meitä koskevia päätöksiä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40. Esimiehemme ovat oikeudenmukaisia ja kohtelevat työntekijöitä tasapuolisesti | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 41. Esimiehemme hallitsevat työnsä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 42. Uskallan esittää uusia ajatuksia ja ideoita esimiehelle | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 43. Saan hyvin hoidetusta työstä palautetta | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

G. OMA TYYTYVÄISYYS

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 44. Arvostan työtäni | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 45. Viihdyn työssäni | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 46. Palkkani on oikeassa suhteessa tekemääni työhön | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 47. Vihdin sairaankuljetus on turvallinen työnantaja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 48. Pääsen työssäni toteuttamaan ja kehittämään itseäni | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 49. Tunnen yhteenkuuluvuutta muiden työntekijöitten kanssa | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 50. Työni on mielenkiintoista | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 51. Työni on haasteellista ja vastuullista | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 52. Työni on kykyjäni vastaavaa työtä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 53. Työolosuhteet ovat hyvät | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 54. Olen sitoutunut työhöni | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 55. Oma jaksamiseni on hyvä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 56. Työni on fyysisesti raskasta | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 57. Työni on henkisesti raskasta | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 58. Kokonaisuudessaan työtyytyväisyyteni on hyvä | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

