

Kaisa Ahonen

Ensihoitotyön sosiaalinen kuormittavuus – työhyvinvoinnin voimavara vai taakka?

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Ensihoitaja YAMK

Sosiaali- ja terveysalan

kehittäminen ja johtaminen

Ensihoitopalveluiden johtaminen

Opinnäytetyö

19.1.2015

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Kaisa Ahonen Ensihoitotyön sosiaalinen kuormittavuus – työhyvinvoinnin voimavara vai taakka? 56 sivua + 3 liitettä 19.1.2015
Tutkinto	Ensihoitaja YAMK
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen YAMK
Suuntautumisvaihtoehto	Ensihoitopalveluiden johtaminen
Ohjaaja	Lehtori, TtT Iira Lankinen
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ensihoitotyön sosiaalista kuormittavuutta eräissä aluepelastuslaitoksissa. Opinnäytetyön tavoitteena on tehdä tarvittavia kehittämissuhteita sosiaalisen kuormittavuuden hallitsemiseen organisaatiossa. Työn kuormittavuudella on suuri vaikutus työhyvinvointiin, jolla on merkitystä organisaation suorituskykyyn.</p> <p>Aineisto kerättiin kesäkuussa 2014 aikaisemmin kehitetyillä ja testatulla mittarilla. QPSNordic on pohjoismainen psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely, joka on laadittu parantamaan työyhteisöjen kehittämistä sekä työvälineeksi työn ja terveyden väliseen tutkimukseen.</p> <p>Työn sosiaalista kuormittavuutta arvioitiin yhdeksässä eri kategoriassa. Nämä ovat työn ennustettavuus, vuorovaikutus, esimiestyö, organisaatiokulttuuri, työn ja yksityiselämän vuorovaikutus, sitoutuminen organisaatioon, ryhmätyö ja ensihoitotyön erityispiirteet. Kyselyn vastausprosentti oli 52,5 % (n=55). Aineisto on analysoitu tilastollisesti SSPS 22.0 -ohjelmalla. Aineistoa tarkasteltiin muuttujien frekvenssijakauman avulla.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan ensihoitotyön sosiaalista kuormittavuutta on havaittavissa neljässä kategoriassa, jotka ovat työn ennustettavuus, esimiestyö, organisaatiokulttuuri ja sitoutuminen organisaatioon. Vähiten kuormittavuutta ensihoitajat kokivat työn ja yksityiselämän vuorovaikutuskategoriassa.</p> <p>Organisaation tulisi lisätä tietoa ja ymmärrystä ensihoitajien työhyvinvoinnin edellytyksistä sosiaalisen kuormittavuuden vähentämisen näkökulmasta. Työhyvinvointi tulisi nähdä työnantajan vahvana etuna, ja siihen vaikuttaa itse työ, työntekijät, työympäristö ja johtaminen. Organisaation tulisi huolehtia siitä, että kaikilla on riittävä osaaminen ja valmius haitallisen kuormittavuuden hallitsemiseksi ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Jatkossa tulisi motivoida ja tukea ensihoitajia kehittämään itseään ja miettimään pitkän ajan urasuunnitelmia.</p>	
Avainsanat	sosiaalinen kuormittavuus, ensihoitotyö, QPSNordic-kysely, työhyvinvointi

Author Title Number of Pages Date	Kaisa Ahonen Social workload of emergency care – a resource or a burden to well-being at work? 56 pages + 3 appendices 19.1.2015
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Master's Degree in Development and Leadership in Health Care and Social Services
Specialisation option	Leadership of Emergency Care Services
Instructor	Senior lecturer, Ph.D Iira Lankinen
<p>The purpose of the thesis is to chart the social workload of emergency care at a regional rescue department. The goal of the thesis is to present the necessary development proposals to manage the social workload in an organisation. A job's workload has a great impact on well-being at work, which affects the performance of an organisation.</p> <p>The material for the thesis was collected in June 2014 with an existing tool, the validity of which has been verified. QPSNordic is a Nordic general questionnaire for psychological and social factors, which was created to improve work community development and as a tool to study the relationship between work and health.</p> <p>Social workload is studied under 9 different categories. The categories are predictability at work, social interactions, leadership, organisational culture, interaction between work and private life, commitment to organisation, group work and the special characteristics of emergency care. The response rate of the survey was 52.5%. The material went through statistical analysis in SPSS 22.0 software. The material was studied based on the frequency distribution of the variables.</p> <p>Based on the results the social workload of emergency care appears in 4 categories. These 4 categories are predictability at work, leadership, organisational culture, and commitment to organisation. Paramedics experience lowest workload levels in the categories of social interactions and interaction between work and private life.</p> <p>An organisation should increase the knowledge and understanding of the prerequisites of the paramedics' well-being at work from the point of view of easing the social workload. Well-being at work should be seen a great advantage to the employer, which is affected by the work itself, working environment, and leadership. An organisation should ensure that everyone has sufficient skills and abilities to prevent harmful workloads and to maintain well-being at work. In the future paramedics should be motivated and supported in developing their skills and to think about their long-term career plans.</p>	
Keywords	Social workload, Emergency care, QPSNordic Questionnaire Well-being at work

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Sosiaalisen kuormittavuuden teoreettiset ja käsitteelliset lähtökohdat	3
2.1 Työn kuormittavuus ja kuormitustekijät	3
2.2 Työn sosiaalinen kuormittavuus	5
2.3 Työn kuormittavuus osana työhyvinvointia	7
2.4 Työturvallisuuslaki	9
3 Pelastuslaitos ensihoitajan toimintaympäristönä	10
3.1 Ensihoitotyö	10
3.2 Ensihoitajan työtehtävät	11
4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimusongelmat	12
5 Opinnäytetyön toteuttaminen	13
5.1 QPSNordic-yleiskysely	13
5.2 Tutkimusjoukko ja taustatiedot	14
5.3 Aineiston analysointi	16
6 Tulokset	18
6.1 Työn ennustettavuus	18
6.2 Vuorovaikutus	22
6.3 Esimiestyö	26
6.4 Organisaatiokulttuuri	28
6.5 Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	34
6.6 Työn merkitys	36
6.7 Sitoutuminen organisaatioon	38
6.8 Ryhmätyö	40
6.9 Ensihoitajan työhön liittyvät lisäkysymykset	41
6.10 Taustamuuttujien yhteys työn sosiaaliseen kuormittavuuteen	44
7 Luotettavuus ja eettisyys	45
7.1 Tutkimuksen luotettavuus	45
7.2 Tutkimuksen eettisyys	47

8 Pohdinta	49
8.1 Tutkimuksen tulosten tarkastelu	49
8.2 Jatkotutkimusehdotukset	50
8.3 Johtopäätökset	51
Lähteet	54

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

Liite 2 Saatekirje kyselytutkimukselle

Liite 3 Taulukko kategorioiden keskiarvot ja Kruskal-Wallis-testin p-arvot

1 Johdanto

Ensihoitotyön kuormittavuutta ajatellessa herää ensisijaisesti mielikuva työn fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta, joka syntyy vaativissa hoitotilanteissa. Näitä osa-alueita on tutkittu jonkin verran niin Suomessa kuin muualla maailmassa. (Höglund 2012: 2729). Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa yhden pelastuslaitoksen ensihoitajien kuormittavuutta työn sosiaalisten kuormittavuustekijöiden näkökulmasta. Sosiaalista kuormittavuutta on tutkittu vain vähän mutta työhyvinvoinnin tutkimus on lähi-aikoina siirtynyt myös tähän osa-alueeseen (Utriainen - Ala-Mursula - Virokangas 2011: 9). Tämän näkökulman kartoittaminen on merkittävää työssä jaksamisen sekä työhön sitoutumisen kannalta. Työn, sen organisoinnin sekä ympäristön psyykkisillä ja sosiaalisilla tekijöillä on vaikutusta myös motivaatioon, oppimiseen ja tehokkuuteen. Perinteisesti organisaatioiden tutkimisessa ja kehittämisessä on päämääränä ollut johtamisen ja tuottavuuden parantaminen. Nykyisin pyrkimyksenä on usein myös henkilöstövoimavarojen ja oppimisen kehittäminen. (Elo ym. 2006: 9–12.) Kuormittavuuden välttäminen ja vähentäminen on säädetty työturvallisuuslailla työnantajan velvollisuudeksi (Kantolahti – Tikander 2010:13).

Työ ei ole ihmiselle vain keino hankkia toimeentulo, vaan se parhaimmillaan tuo elämään sisältöä, onnistumisen kokemuksia ja sosiaalisia suhteita (Ojanen – Tarkkonen 2013: 3). Työhyvinvoinnilla ja työpaikoilla esiintyvillä mahdollisilla ongelmilla on merkitystä ihmisen yleiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin, koska työpaikalla vietetään merkittävä osa elämän aktiivisesta ajasta. Työ sekä työolot voivat jopa edistää tai heikentää työntekijän terveyttä (Ahola 2011: 61). Kuormitus, joka liittyy työhön, voi olla joko hyödyllistä tai haitallista. Hallitsematon ja liiallinen kuormitus on terveysriski. Sopiva kuormitus edistää hyvinvointia, on työssä oppimisen lähde, innostaa tavoitteiden saavuttamiseen ja rytmittää työpäivää. (Parvikko 2010: 15.)

Organisatorisia tekijöitä, joihin työhyvinvointi yleensä liitetään, ovat työyhteisön hyvä toiminta, sekä oikeudenmukainen ja demokraattinen johtaminen. Työntekijällä tulee olla oikeus saada ohjausta ja opetusta tehtäviin. Näin hänen tulee tietää minkälaista osaamista häneltä odotetaan ja mitkä ovat työn yhteiset tavoitteet. Useat organisaatiot ja työympäristöt ovat joutuneet kovaan muutosvauhtiin tehokkuusvaatimusten saavuttamiseksi. Yhteisesti sovitut työnperiaatteet vähentävät ongelmia vaikeissa tilanteissa. (Kuokkanen 2010: 53–56.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen ei voi olla vain yksittäisten esimiesten varassa, vaan organisaation ylimmän johtamisen tasolta asti täytyy löytyä kiinnostusta työhyvinvoinnin lisäämiseen. Tarvitaan aitoa halua ja toimintaa kaikilta henkilöryhmiltä, että pahimmat kuormituksen seuraukset pysyvät mahdollisimman pieninä. (Ahola 2011: 125; Kantolahti – Tikander 2010:13.) Kansteen (2011) mukaan aktivoimalla lähiesimiestyötä kyetään tukemaan hoitajien työhön sitoutumista. Esimiehen tulee omalla esimerkillään vaikuttaa työpaikkakulttuuriin kannustamalla sekä toimimalla oikeudenmukaisesti ja yhtenäisesti. Työn organisoinnilla ja johtamisella voidaan vaikuttaa siihen, kuinka paljon kuormitus haittaa työhyvinvointia. (Kanste 2011: 32–34).

Työhyvinvointi on henkilökohtainen kokemus tai tunne, jonka mittaaminen tai havainnointi on juuri siksi hyvin vaikeata. Työyhteisön yhtenä työhyvinvoinnin mittarina pidetään henkilöstön vaihtuvuutta. (Sinisammal 2011: 28–33.) Tutkijat ovat havainneet, että hoitajien aikomus lähteä organisaatiosta on yksi parhaista todelliseen vaihtuvuuteen osoittavista tekijöistä. Hoitajien aiomukset lähteä voivat johtaa mahdollisesti henkilöstöpulaan ja samoin sen voidaan olettaa vaikuttavan negatiivisesti organisaation suorituskäyttöön. On ensiarvoisen tärkeää ymmärtää ne syyt, joiden takia hoitajat jättävät organisaation. (Tummers - Groeneveld – Lankhaar 2013: 2827–2828.) Tuloksellisuus ja työhyvinvointi kulkevat käsi kädessä. Samoin hyvinvointi työssä näkyy työhön sitoutumisena ja työn sujumisena. Työntekijä, joka on hyvinvoiva, pystyy toimimaan joustavasti myös muuttuvissa olosuhteissa. (Ojanen – Tarkkonen 2013: 4.)

Opinnäytetyön aineiston keräämiseen on käytetty QPSNordic-kyselyä, joka on pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten kuormittavuustekijöiden yleiskysely. Kysely on valmistettu palvelemaan tieteellistä tutkimusta ja käytännön kehitystyötä. (Elo ym. 2006: 7). QPSNordic-yleiskysely mittaa työn sosiaalisen kuormittavuuden lisäksi myös työn psyykkistä kuormittavuutta. Ensihoitotyön psyykkistä kuormittavuutta kartoitettiin toisessa samaan aikaan toteutetussa opinnäytetyössä. Näiden kahden opinnäytetyön tarkoituksena on yhdessä saada kokonaisvaltaisempaa tietoa ensihoitajien kokemasta työn psykososiaalisesta kuormituksesta pelastuslaitoksella.

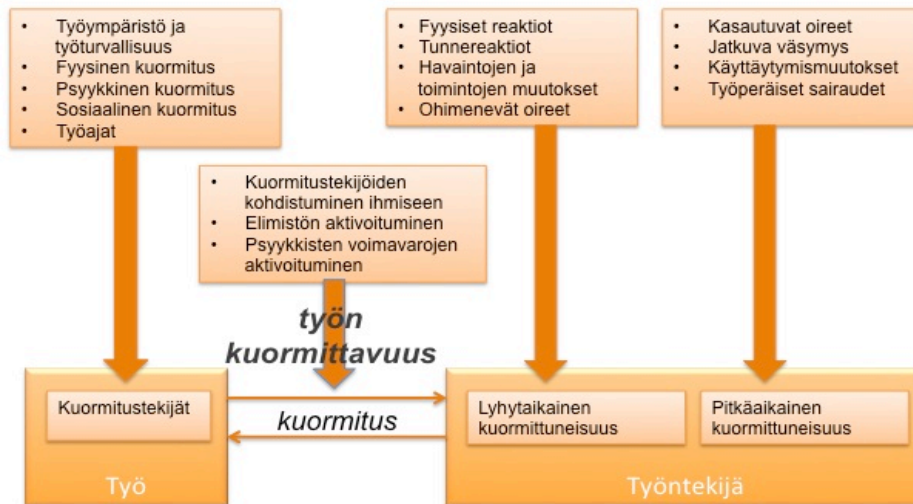
2 Sosiaalisen kuormittavuuden teoreettiset ja käsitteelliset lähtökohdat

Työhyvinvointia ja työn kuormittavuutta on tutkittu useissa yhteyksissä. Utriainen, Alamursula ja Virokangas (2011) tuovat esille, että suomalaisessa työhyvinvointitutkimuksessa on perinteisten fyysisten olosuhteiden sekä terveysriskien tutkimisesta siirrytty myös henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden, tuottavuuden sekä työntekijän jaksamisen ja työssä selviytymisen tutkimiseen. (Utriainen - Alamursula - Virokangas 2011: 9.)

Tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat ensihoitotyö, työn kuormittavuus ja kuormitustekijät, työn sosiaalinen kuormittavuus sekä työhyvinvointi. Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen luoma viitekehys tuo myös esille tutkimuksen keskeiset käsitteet ja avaa niitä (Metsämuuronen 2006: 40).

2.1 Työn kuormittavuus ja kuormitustekijät

Työn kuormittavuus on kuormitustekijöiden kokonaisuus (Työsuojelusanasto 2006: 56). Ihminen kun tekee työtä syntyy aina työnkuormitusta, joten kuormitus on osa työtä. Koska ihminen kuormittuu kuormitustekijöiden yhteisvaikutuksesta, on kuormitusta tarkasteltava kokonaisuutena eli työn kuormittavuutena. Työn kuormitus tarkoittaa usein liiallista työmäärää. Tämän lisäksi se voi olla hankalien tai ikävien asioiden liittymistä työhön. Nämä asiat vaikeuttavat perustehtävän hoitamista ja tavoitteisiin pääsemistä. Hyvinvoinnille on haitallista myös laadullinen ja määrällinen alikuormitus. Pitkittyneenä haitallinen kuormittavuus johtaa kuormittumiseen, työuupumukseen ja lopulta jopa terveysongelmiin. (Kuvio 1). Sopiva kuormitus on hyvä asia eli myönteinen työnkuormitus voi saada aikaan hyvinvointia. (Ahola: 22; Lindström ym. 2005: 5–9; Ojanen – Tarkkonen 2013: 4; Kantolahti – Tikander 2010:13.)



Kuvio 1. Työnkuormituksen malli (Lindström ym. 2005:6, teoksesta Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA.)

Työn kuormittavuus ei ole sama asia kuin yksilön kuormittuneisuus, joka on työssä kuormittumisen aiheuttamia muutoksia henkilön elimistössä ja työsuorituksessa. Kuormittavuus voidaan pilkkoa yksittäisiin kuormitustekijöihin. Elo, Leppänen, Lindström ja Romppainen (2012) kuvaavat, että tietynlaisten työn piirteiden on todettu olevan yhteydessä kuormittavuuteen. Näitä piirteitä on alettu kutsua kuormitustekijöiksi. Kuormitustekijät voivat liittyä itse työhön, sen organisointiin sekä organisaation toimintatapoihin tai työyhteisön toimintaan. Työn kuormittavuuden arviointi syntyy työn kuormitustekijöiden mittaamisesta ja arvioinnista sekä mahdollisesti työntekijöiden kuormittuneisuuden arvioinnista. Työn kuormitustekijöiden kattavaan arviointiin tarvitaan lukuisien tekijöiden puolueetonta huomioimista. (Lindström 2005: 9–11.; Elo – Leppänen – Lindström – Romppainen 2012: 36; Työsuojelusanasto 2006: 56–59.)

Monissa tutkimuksissa on todettu, että työ terveysalalla on kuormittavaa. Työn raskauden vuoksi alalla on runsaasti uupumusta ja kiirettä sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet työmäärään. Samoin työpaikkakiusaamista ja fyysistä väkivaltaa esiintyy runsaasti terveysalalla. (Utriainen ym. 2011: 29–30.) Työelämän joustoilla, vuorovaikutuk-

sellisella johtamisella ja työntekijöiden osaamisella voidaan vaikuttaa työkuormitukseen (Kantolahti – Tikander 2010: 13).

2.2 Työn sosiaalinen kuormittavuus

Työn sosiaalinen kuormittavuus on kokonaisuus, joka koostuu työn sosiaalisista kuormitustekijöistä. Nämä sosiaaliset kuormitustekijät voidaan erotella ja nimetä erilaisiin kategorioihin. Lindström ym. (2005) on sisällyttänyt työn sosiaalisten kuormitustekijöiden arviointiin seitsemän kohtaa, jotka ovat yhteistyön toimiminen, tiedon saanti, toiminnan johtaminen, tasa-arvo, epäasiallinen kohtelu tai syrjintä, hankalat asiakas- ja vuorovaikutustilanteet sekä yksintyöskentely. Nämä sosiaaliseen kuormittavuuteen liittyvät tekijät ovat sen kaltaisia, että puuttuminen yksittäisen työntekijän tilanteeseen tai ominaisuuksiin ei riitä ratkaisemaan ongelmaa. Tällöin keinot työolojen kuntoon saamiselle voivat olla organisaation ja työyhteisön kehittämisestä työn ja työnhallinnan kehittämiseen. (Lindström 2005: 44–47; Ojanen – Tarkkonen 2013: 6.)

Sinisammaleen ym. (2011) mukaan ihmisten välisen yhteistyön sujuminen ja työyhteisötaitojen merkitys on toimivan työyhteisön kulmakiviä. Tärkeitä tekijöitä ovat oman persoonan merkityksen ymmärtäminen työyhteisön toiminnan kannalta, oikeuksien ja velvollisuuksien sisäistäminen sekä sitoutuminen työpaikan arvoihin ja pelisääntöjen noudattaminen. Palautteen antamisella ja vastaanottamisella, avoimella vuorovaikutuksella ja hyvien käytöstapojen noudattamisella on merkitystä työyhteisön sosiaaliseen kuormittavuuteen. Hyvinvoiva työryhmä kokee toverillisuutta, mikä pitää sisällään toisista huolehtimista, yhteistoimintaa ja vastavuoroisuutta. (Sinisammal 2011: 31–32.) Mankkisen (2011) väitöskirjassa ensihoitajat kuvataan niin, että he sopeutuvat palomiesten rakentamaan pelastuslaitoksen toiminnan normeihin ja muuttavat toimintatansa tämän mukaan. Näin he pääsevät osaksi työyhteisöä. Yhteisöllisyys on myös muodostunut yhdeksi kurinpidon välineeksi. (Mankkinen 2011: 228; 260.)

Ihmisten erilaisuus pitäisi työpaikalla nähdä voimavarana, ja kohtelu työpaikalla tulisi olla tasa-arvoista iästä, sukupuolesta, yksityiselämästä, uskonnosta tai kansalaisuudesta riippumatta. (Lindström 2005: 46.) Johtamistyössä tulisi silti huomioida entistä paremmin ikään liittyvät tekijät eli sukupolvien erilainen tapa orientoitua työhön. Suomalaisessa yhteiskunnassa työn tärkeys on todettu olevan elämänsisältönä ikäriippuvainen. Työn on todettu merkitsevän nuoremmille ikäluokille vanhempia vähemmän. Nuoret korostavat vanhempia enemmän mahdollisuutta toteuttaa itseään, kuten amma-

tillista kehittymistä, osaamisen kartuttamista ja onnistumisen kokemuksia. Samoin nuoret pyrkivät omiin vanhempiinsa verrattuna vähemmän stressaavaan elämäntapaan. (Utriainen ym. 2011: 32–33.) Yhteisten johtopäätösten ja näkemysten syntyminen edellytyksenä on erilaisuuden hyväksyminen, joten on oltava valmius huomioida ja hyväksyä erilaisia havaintoja ja kokemuksia, myös niitä poikkeavia tai häiriköiviä. (Parvikko 2010: 18.)

Työn organisoinnilla ja johtamisella voidaan vaikuttaa siihen, kuinka paljon kuormitus haittaa työhyvinvointia. Oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden kokeminen johtamisesta ja työyhteisön toiminnasta on yksi tärkein työhyvinvointia tukevista tekijöistä. (Ojanen – Tarkkonen 2013: 6.) Kansten (2011) mukaan johtajuus voi hoitotyössä olla voimavara, joka edistää työhyvinvointia ja vahvistaa myönteistä asennetta työntekoon. Toisaalta johtajuus voi altistaa pahoinvoinnille ja kielteiselle työasenteelle. Johtajuudella on laaja-alainen merkitys hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin ja tätä kautta jopa hyvään terveyteen, vähäiseen työstressiin ja työuupumukseen. Tämän lisäksi johtajuus on yhteydessä sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Osallistuvaan ja vaikutusmahdollisuuksia korostavaan johtajuuteen perustuvissa yksiköissä työelämän laatu on parempaa. Lisäksi työn paineet, rasittavuus, kiire ja työuupumus ovat vähäisempiä kuin yksiköissä, joissa johtaminen tapahtuu hierarkiassa ylhäältä alaspäin. Onnistunut vuorovaikutus vähentää työntekijöiden stressiä, koska tällöin on vähemmän rooliristiriitoja ja enemmän onnistumisen tunteita. Sosiaalisesti arvostettu ja palkitseva työ vähentävät kovan työkuormituksen vaikutuksia terveysriskinä. Töissä hyvin jaksavat kokevat, että heidän työtään arvostetaan ja he ovat vakavasti uupuneisiin verrattuna paljon tyytyväisempiä johtamiseen. (Kanste 2011: 30–34.)

Johdonmukainen ja selkeä johtaminen on yksi merkittävä tekijä työn sosiaalisen kuormittavuuden ehkäisyssä. Epäjohdonmukaisen, epäoikeudenmukaisen sekä välttelevän johtajuuden on todettu olevan yhteydessä henkilökunnan vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja työuupumukseen. Työntekijöiden työasenteen, hyvinvoinnin ja terveyden kannalta on merkitystä miten esimiehet toimivat. Sujuvalla yhteistyöllä voidaan vaikuttaa työntekijöiden sairasteluun ehkäisevästi. Samoin palkitsevalla muutosjohtajuudella voidaan erityisesti vaikuttaa kokeneiden hyvien työntekijöiden haluun pysyä organisaatiossa. Hyvinvoinnin näkökulman liittäminen osaksi päivittäistä esimiestyötä ja päätöksentekoa on tärkeitä. (Kanste 2011: 30–32.) Organisaatioiden tulisi kehittää johtamisen käytäntöjen ja toimia yhteisöllisesti. Hyvä henkilöstöjohtaminen katoaa työn tehokkuuden parantamisen alla. (Kantolahti - Tikander 2010: 4; Kuokkanen 2010: 56.)

Tummersin ym (2013) mukaan työskentelyilmapiirillä on voimakas vaikutus työssä pysymiseen. Muita lähtemisaikaisiin vaikuttavina tekijöinä, olivat kehitymis- ja uramahdollisuudet sekä kontekstista riippuvat syyt. Kontekstista riippuvana syynä voi olla esimerkiksi hoitajien vähennetty mahdollisuus vaikuttaa työhön sekä itsenäiseen työskentelyyn. (Tummers - Groeneveld – Lankhaar 2013: 2826–2827.)

2.3 Työn kuormittavuus osana työhyvinvointia

Työhyvinvointia (well-being at work) kuvaavia käsitteitä on paljon. Eri maat käyttävät työhyvinvointia käsittelevissä toiminnoissa termejä, jotka ovat lähellä työhyvinvointikäsitettä. Näitä ovat esimerkiksi työelämän laatu ja tuottavuus (quality and productivity on working life), hyvinvointi (well-being) sekä työkyky (work ability). (Anttonen – Räsänen 2009: 17.) Työsuojelusanaston (2006) määritelmä työhyvinvoinnille on seuraavanlainen:

Työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvoinnin edistävät tekijät. (Työsuojelusanasto 2006: 114.)

Työhyvinvointi pyritään näkemään listana erilaisista taustatekijöistä, eikä yhtä kattavaa määritelmää ole kyetty rakentamaan. Työn imun käsite, joka koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta, edustaa positiivista lähestymistapaa työhyvinvointiin. Sairaanhoidajien työhyvinvointi, määritellään kokemuksen ja tunteen kautta yhteisöllisyydeksi välittävässä, tukevassa ja arvostavassa ympäristössä toisten hoitajien kanssa. Olennaista sairaanhoidajien työhyvinvointiin on myös korkeatasoisen potilashoidon eli onnistumisen keskeisyys ja työssä koettu arvostus. Tämä vahvistaa sen, että työ ja hyvinvointi ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa ja onnistumisesta seuraa pitkäkestoinen hyvinvoinnin tunne. (Utriainen ym. 2011: 30–31.)

Työhyvinvoinnista hyötyvät niin työntekijät, työnantaja kuin kansantalouskin. Sinisammal ym. (2011) nostivat työhyvinvoinnin tutkimuksessa esille viisi työhyvinvoinnin teemaa, jotka ovat työ, työntekijä, lähityöyhteisö, johtaminen ja ulkopuoliset tekijät. Myös itsensä kehittämisen merkitys korostui, minkä merkityksen uskotaan korostuvan entisestään tulevaisuudessa. Työhyvinvointi on henkilökohtainen kokemus tai tunne, minkä mittaaminen tai havainnointi on juuri siksi hyvin vaikeata. Yhtenä työhyvinvoinnin karkeana mittarina voidaan pitää henkilöstön halua vaihtaa työpaikkaa. (Sinisammal ym. 2011: 28–33.)

Työhyvinvointi on muutakin kuin pahoinvoinnin ja uupumisoireiden puuttumista. Utriainen ym. (2011) osoittavat hoitajien välisellä yhteisöllisyydellä, potilashoitotyöllä sekä tavoilla organisoida työtä olevan merkitystä sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Kiinnostus on siirtynyt nykyisin entistä enemmän hoitajien työn mielekkyyden ja työssä onnistumisen näkökulman tutkimiseen. Lisäksi on ryhdytty rakentamaan ymmärrystä hoitajien työhyvinvoinnin edellytyksistä ja edistämisen mahdollisuuksista. Työhyvinvointi on nähtävissä vahvasti kohteeseen sidottuna ilmiönä, joten on syytä miettiä yleisen hyvän työn kriteerien sijasta toimipaikka- ja toimialakohtaista työhyvinvointia. Yhteisöllisyys pitää sisällään ihmissuhteiden toimivuuden, yhteistoiminnallisuuden, yhteenkuuluvuuden ja toisten arvostamisen. Muuttuvan työelämän haasteiden ymmärtämiseen voisi löytyä uusia näkökulmia välittämisen ja sosiaalisen pääoman käsitteistä. Sosiaalisen pääoman kuvaajia ovat yhteisöllisyys, luottamus ja vastavuoroisuus. Nämä ovat vahvoja työhyvinvoinnin tuottajia. Jatkossa työelämä tarvitsee vahvempaa yhteisöllisyyden tukemista ja entistä parempaa ymmärrystä sukupolvien erilaiseen tausta-ajatteluun. Jos pyrkimyksenä on työhyvinvoinnin edistäminen, on tärkeätä keskittyä työn kehittämiseen ja sen sujuvuuden tukemiseen. (Utriainen ym. 2011: 29–33.)

Esimiehen ja työntekijöiden toimivat suhteet ovat yhteydessä vähäiseen työstressiin, kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin, mutta myös palkitsemisella on todettu olevan myönteistä vaikutusta työhyvinvointiin. Johtajien kokemalla stressillä ja työhyvinvoinnilta on myös yhteys työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. Passiivinen valvonta sekä päätöksenteon ja vastuun välttely johtamisessa ovat riskitekijöitä myönteiselle työasenteelle ja hyvinvoinnille. (Kanste 2011: 30–34.)

Tällä hetkellä jatkuva suomalainen työnhyvinvoinnin ja työn kuormittavuuden tutkimuksia esimerkiksi Kunta 10 -tutkimus. Kunta10 -tutkimus on kunta-alan henkilöstön työn ja työssä tapahtuvien muutosten monivuotinen tutkimus. Kunta 10-tutkimuksessa selvitetään työn ja työssä tapahtuvien muutosten merkitystä henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen. Kohderyhmänä on kaikkien noin 90 000 osallistuneiden kuntien (12 kpl) vaki-naiset ja pitkäaikaiset sijaiset. Tuloksia käytetään henkilöstön työelämän laadun ja hyvinvoinnin parantamiseen. Tutkimus on laajin ja pitkäaikaisin kunta-alan henkilöstöön kohdistuva tutkimus. (Kunta 10-tutkimus 2014.)

Sisäministeriön suunnittelema pelastuslaitosten valtakunnallinen työhyvinvointikysely toteutettiin ensimmäistä kertaa loppuvuonna 2013. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa

tietoa pelastuslaitosten henkilöstön työhyvinvoinnista. Kyselyssä selvitettiin oman työn hallintaa, työssä jaksamista, haastavien tilanteiden kohtaamista, esimiestoimintaa ja johtamista sekä turvallisuutta ja fyysisiä tekijöitä. Työn vaatimukset, kyvyt ja osaaminen koettiin kohtaavan. Samoin sitoutuminen työhön oli korkeata, fyysinen ja psyykkinen kunto sekä yksityiselämä ja vapaa-aika olivat tasapainossa. Vastaajien mielestä johtamisen oikeudenmukaisuutta, avoimuutta sekä palkitsemista tulisi kehittää. Näiden lisäksi itsensä ja työuran kehittämiseen kaivattiin lisää tukea. Tulosten avulla pelastuslaitosten johto pystyy kehittämään työhyvinvointia sekä vertailla tuloksia muihin pelastuslaitoksiin. (Sisäministeriö 2014.)

Yli neljännes kunta-alan työntekijöistä on vuoden aikana joutunut kokemaan työssään väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaan tai kuntalaisen taholta, ja nämä kokemukset keskittyvät erityisesti terveys- ja sosiaalialalle. (Pekka – Perhoniemi 2014: 58.) Myös ensihoitajien työn kuormittavuuteen vaikuttaa jatkuvasti lisääntynyt väkivallan uhka kansalaisten mielenterveysongelmien ja päihteiden käytön vuoksi. Ensihoitajilta vaaditaan hyviä sosiaalisia taitoja, koska ihmissuhdetaidot ovat usein merkittävässä asemassa potilaita ja heidän omaisiaan kohdatessa haastavissa tilanteissa. Ensihoitajan työssä kuormittavuuden on todettu olevan jaksamisen riskitekijä. (Työn keskeisten osa-alueiden kuvaus 2007.)

2.4 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaissa erityisesti työnantajat, mutta myös työntekijät ohjeistetaan pitämään huolta terveydelle ja turvallisuudelle haitallisen kuormituksen lopettamisesta tai opettelemaan hallitsemaan sitä. Tarkemmin 13§:ssä esitetään, että työn suunnittelussa on otettava huomioon etteivät kuormitustekijät aiheuta työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa:

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.” (Työturvallisuuslaki 25§.)

Työnantaja veloitetaan 28§:ssa ryhtymään epäkohtien poistamiseen, jos työntekijään kohdistuu työssä häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

3 Pelastuslaitos ensihoitajan toimintaympäristönä

Suomessa on tällä hetkellä 22 aluepelastuslaitosta, joiden toiminnasta vastaavat alueella olevat kunnat. Alueellisilla pelastuslaitoksilla työskentelee henkilöstöä kaikkiaan 5089, joista ensihoidossa vakituisesti työskentelee 844 henkilöä. Pelastuslaitosten tehtäviin kuuluu huolehtia alueen pelastuskulttuurista. Eli ohjata, valistaa ja neuvoa onnettomuuksien sekä tulipalojen ehkäisemisessä. Lisäksi kuntien tukeminen poikkeus- ja erityistilanteita varautumisessa on pelastustoimen tehtävä. Useilla alueellisilla pelastuslaitoksilla on pelastustoimen tehtävien lisäksi ensihoitopalvelun toimia. Tämä on erikseen sovittu terveydenhuoltolain nojalla yhteistoiminnassa suoritettavaksi. Ensihoitotoimintaa toteutetaan kaikkiaan 19 alueellisella pelastuslaitoksella. Ainoastaan Etelä-Pohjanmaa, Kainuu ja Lappi eivät toteuta ensihoitopalvelujen tuottamista. Näillä alueilla pelastustoiminta osallistuu ensihoitoon ensivastetoimintana. (Pelastustoimi 2014.)

3.1 Ensihoitotyö

Terveydenhuoltolain uudistuksen ohella on annettu asetus ensihoidosta, joissa määritellään ensihoito nykyisessä muodossaan. Ensihoito on jaettu perus- ja hoitotason ensihoidoksi ensihoitoasetuksen määrittelemien vaatimusten mukaisesti. Ensihoitoasetuksella on annettu ohjeet, joiden pohjalta sairaanhoitopiirit laativat palvelutasopäätökset omilla alueillaan ja vastaavat ensihoidon järjestämisestä. (Ensihoitoasetus 340/2011; Terveydenhuoltolaki 1326/2010.)

Ensihoidossa potilaalle annetaan hoitoa siellä, missä potilas kohdataan, esimerkiksi potilaan kotona tai julkisilla paikoilla. Ensihoitotehtävät voivat olla äkillisiä sairauskohtauksia, tapaturmia tai potilaan siirtoja hoitolaitoksista toiseen. Hoitotason ensihoidossa hoito on tehostettua ja sitä annetaan ennen kuljetusta ja sen aikana. Hoidon tavoitteena on turvata potilaan elintoiminnot tai esimerkiksi sydänpysähdystilanteessa palauttaa ne. (Kuisma – Holmström – Porthan 2008: 63-69.)

Ensihoitajat työskentelevät useilla eri työajoilla riippuen organisaatiosta. Pääsääntöisesti työaikana on poikkeusluvan mukainen yhden vuorokauden mittainen työvuoro, jota seuraa kolmen vuorokauden vapaa. Poikkeusluvan mukaisen työajan edellytyksenä on aluehallintoviranomaiselta saatu poikkeuslupa. Poikkeusluvan yhtenä ehtona on, että tehollinen työaika ei ylitä vuorokauden pituisen vuoron aikana yli 12 tuntia. Kaksivuorjärjestelmiä on käytössä 24 tunnin työvuororytmin lisäksi. Kaksivuorossa vuorot

voivat olla yhdeksän, 12 tai 15 tunnin mittaisia. Mahdollisesti voi olla varallaoloa varsinaisen työajan lisäksi. (Työaikalaki 605/1996 36§.)

3.2 Ensihoitajan työtehtävät

Ensihoitajat, jotka työskentelevät hoitotasoisessa yksikössä, ovat akuutin hoidon asiantuntijoita (Auvinen – Palukka – Tiilikka 2012: 7). Ensihoidossa hoito viedään potilaan luokse. Ensihoitotehtävät voivat olla kiireettömiä tai äkillisiä sairauskohtauksia, tapaturmia tai potilassiirtoja hoitolaitosten välillä. Hätätilapotilaita on viisi prosenttia kaikista tehtävistä. Hoitotason ensihoidossa hoito on tehostettua ja potilaan elintoiminnot kyetään turvaamaan ennen kuljetusta ja sen aikana. Tavoitteena on esimerkiksi turvata potilaan elintoiminnot tai palauttaa ne. Ensihoitajien työtehtäviin kuuluu potilaan tutkiminen, haastattelu, hoitotehtävät, hoidon kirjaaminen sekä omaisten kanssa kommunikointi ja ohjaaminen. Ensihoitaja kykenee myös tutkimaan ja hoitamaan sekä ohjeistamaan potilaita niin, ettei lääkärissä käyntiä aina tarvita. (Kuisma – Holmström – Porttan 2008: 63–69; Työn keskeisten osa-alueiden kuvaus 2007.)

Ensihoitohenkilöstön tehtävänkuva on määritelty vastaamaan palvelutason vaatimuksia sekä sisältää osaamisenhallinnan kuvauksen. Perus- ja hoitotason tehtävissä toimivilla ensihoitajilla on varsinaisten ensihoitotehtävien lisäksi työvuoroissaan vastuualueita ja tehtäviä, joita suoritetaan työvuoron aikana. Työvuoron muut tehtävät suoritetaan varsinaisten ensihoitotehtävien niin salliessa. Ensihoitajat vastaavat työvoronsa aikana mm. ensihoitoyksikön toimintakunnosta, hoitovälineiden huollosta, hoitotarvikkeiden ja lääkkeiden tilauksista, sekä muiden henkilöiden ja itsensä kouluttamisesta. (Keski-Uudenmaan pelastuslaitos 2013; Työn keskeisten osa-alueiden kuvaus 2007.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimusongelmat

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa erään pelastuslaitoksen ensihoitotyön sosiaalista kuormittavuutta. Tavoitteena on tehdä tarvittavia kehittämissuhteita sosiaalisen kuormittavuuden hallitsemiseen organisaatiossa.

Tutkimusongelmat

1. Miten ensihoitajat kokevat työn sosiaalisen kuormittavuuden?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä ensihoitajan kokemaan työn sosiaaliseen kuormittavuuteen?

5 Opinnäytetyön toteuttaminen

Aineistonkeruumenetelmän valintaa ohjaa tutkimusongelma (Leino-Kilpi – Välimäki 2003: 290). Jo olemassa olevan mittarin käytön perusajatuksena on pyrkimys havainnoida tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman objektiivisesti ja luotettavasti (Metsämuuronen 2006: 57). Tässä opinnäytetyössä tieto kerätään aikaisemmin kehitetyllä mittarilla, QPSNordic-yleiskyselyllä, jonka luotettavuus on aiemmin arvioitu ja todettu olevan luotettava. Tässä opinnäytetyössä mittariin on lisätty strukturoituja lisäkysymyksiä, joiden avulla saadaan tarkempaa ensihoitajan työtä kuvaavaa tietoa. Opinnäytetyö toteutettiin poikittaistutkimuksena, eli aineisto kerättiin tietyinä ajanjaksona (2.6-6.7-2014).

5.1 QPSNordic-yleiskysely

QPSNordic-kyselylomakkeella mitataan työn psykologisia ja psyykkisiä tekijöitä, mukaan lukien yksilön työasenne sekä työn ja organisaation piirteet. QPSNordic-yleiskysely on valmistunut Pohjoismaiden ministerineuvoston projektin kautta, minkä tavoitteena oli parantaa tutkimusaineistojen tieteellistä laatua ja vertailtavuutta. Projektiryhmään kuului tutkijoita neljän Pohjoismaan työterveyslaitoksista, ja monitieteellisellä kokoonpanolla on ollut vaikutusta kyselyn sisältöön ja mittausmenetelmään koskeviin ratkaisuihin. Kysely on tarkoitettu käytäväksi apuvälineenä kehittämishankkeissa, joissa mitataan työn psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä sekä työoloselvityksissä että tutkimuksissa, jotka koskevat työn ja terveyden välistä suhdetta. Työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä kuvaavat monivalintakysymykset muodostavat QPSNordicin. (Elo ym. 2006: 6–12.) Nämä tekijät eli sisältöalueet on kuvattu alla olevassa taulukossa (Taulukko1.).

Taulukko 1. QPSNordic-kyselyn sisältöalueet kategorioittain (Elo ym. 2006: 12).

<i>Työtehtäväntaso</i>	<i>Sosiaalinen ja organisaatiotaso</i>	<i>Yksilötaso</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Työn vaatimukset • Vaikutusmahdollisuudet työssä • Rooliodotukset • Ennustettavuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalinen vuorovaikutus • Johtaminen • Organisaatiokulttuuri ja työilmapiiri • Työryhmätyöskentely 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaatioon sitoutuminen • Työn hallinta • Haasteiden etsiminen • Ennustettavuus, yksilöllinen • Työmotiivit • Työkeskeisyys • Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus

QPSNordic-kyselyn strukturoitu muoto yksittäisine kysymyksineen ja vastausasteikkoinen mahdollistaa yhdenmukaisen käsitekehikon jokaiselle vastaajalle. Kysymykset suuntaavat vastaajan ajattelun aihepiiriin ja tärkeisiin kysymyksiin, jolloin vastaajalle alkaa muodostumaan käsitys organisaation kehittämisestä ja omasta työstä. Kyselylomakkeen käyttö mahdollistaa myös suurien ryhmien osallistumisen eli vaikka koko perusjoukon tutkimisen. (Elo ym. 2006: 11.)

Pohjoismaista QPSNordic yleiskyselyä voidaan hyödyntää tässä opinnäytetyössä. Kyselyssä käsitellään osa-alueita koskien työn vaatimuksista, vaikutusmahdollisuuksista, työn ennustettavuuksista ja hallinnasta, sosiaalisesta tuesta, johtajuudesta, työilmapiiristä, perheen ja työn välisistä suhteista, merkityksistä, organisaatioon sitoutumisesta ja motivaatiosta. QPSNordic kyselylomaketta muokattiin tähän opinnäytetyöhön siten, että vastaaminen tapahtui viisiasteisen likert-asteikon avulla, jossa asteikon 1 kuvasi harvoin tai ei koskaan ja 5 usein tai aina tapahtuvaa. (Liite 1)

5.2 Tutkimusjoukko ja taustatiedot

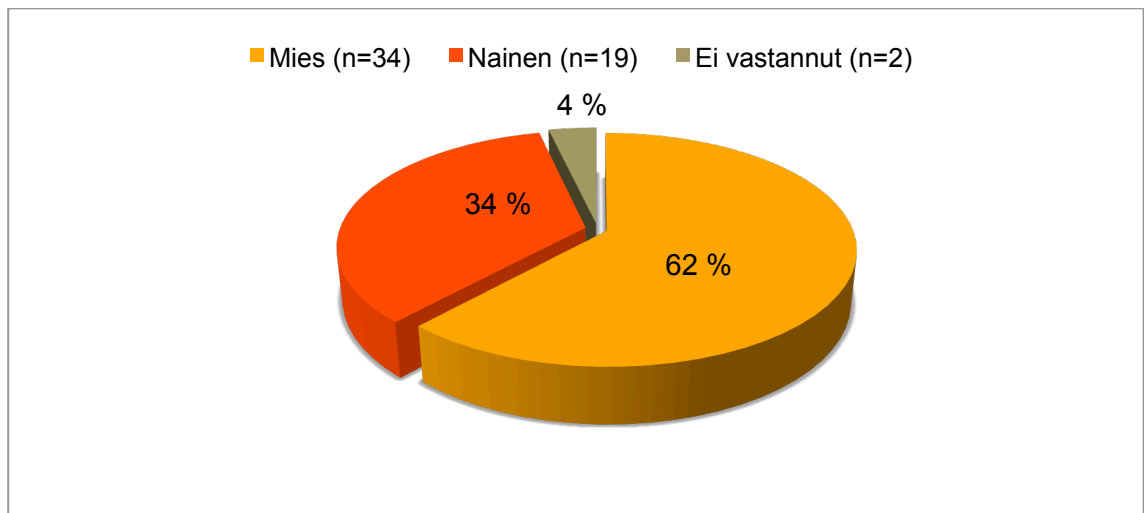
Opinnäytetyö toteutettiin kokonaistutkimuksena, koska tarkoituksena oli kartoittaa pelastuslaitoksen päätoimisten ensihoitajien kokemuksia työn sosiaalisesta kuormittavuudesta. Tutkimuksen resurssit mahdollistivat koko perusjoukon, 95 ensihoitajan, tutkimisen. Perusjoukko määriteltiin koskemaan pelastuslaitoksen ensihoitajia, joiden työsuhde oli kestänyt yli 2kk ennen 1.4.2014. Ensihoitajalla tuli olla tutkimushetkellä voimassa oleva työsopimus. Työsuhteen kestolla katsottiin olevan merkitystä kyselyyn vastaamiseen kannalta siten, että vastaajalle oli jo syntynyt riittävän hyvä mielikuva työskentelestä kyseisessä organisaatiossa.

Vastausprosentti oli 52,5 % (n=55). Kyselyyn vastausaika pidennettiin kolmesta viikosta viiteen viikkoon kesäloimakaudesta johtuen. Näiden kahden viikon aikana vastauksia kertyi reilu kymmenen lisää.

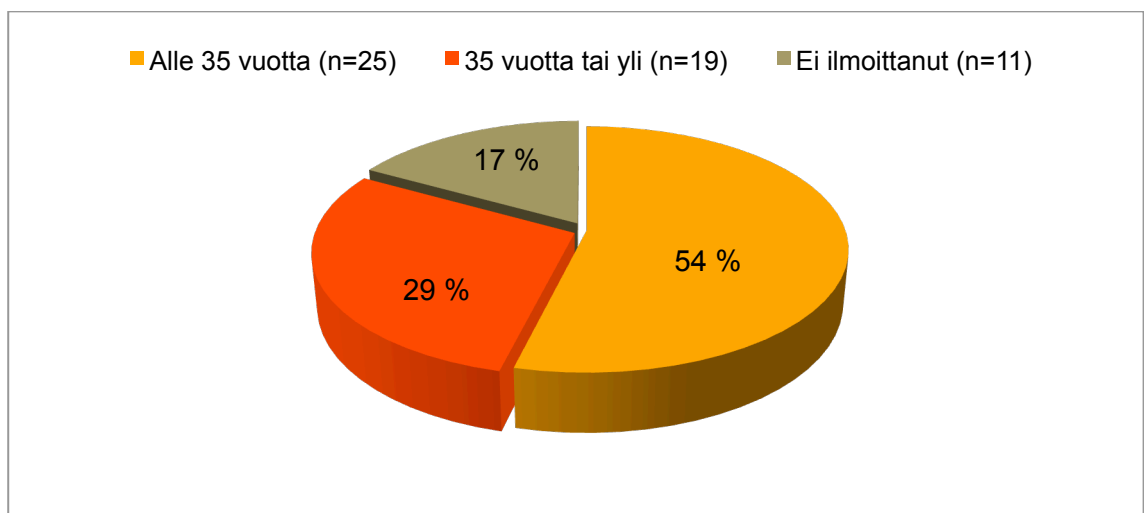
Taustakysymyksillä kartoitettiin vastaajien ikää, sukupuolta, pääsääntöistä työskentelyaluetta, mieluisinta työaika sekä vastuualueiden olemassaoloa.

Kaikista kyselyyn vastanneista (n=55) miehiä oli 62 % (n=34) ja naisia 34 % (n=19). Kaksi henkilöä jätti vastaamatta sukupuolta koskevaan kysymykseen. (Kuvio 2.) Kyse-

lyssä ikänsä jätti ilmoittamatta 11 vastaaja. Vastaajien keski-ikä oli 33 vuotta. Vanhin vastaaja oli 60 vuotias ja nuorin 24 vuotta (Kuvio 3.).



Kuvio 2. Sukupuolijakauma

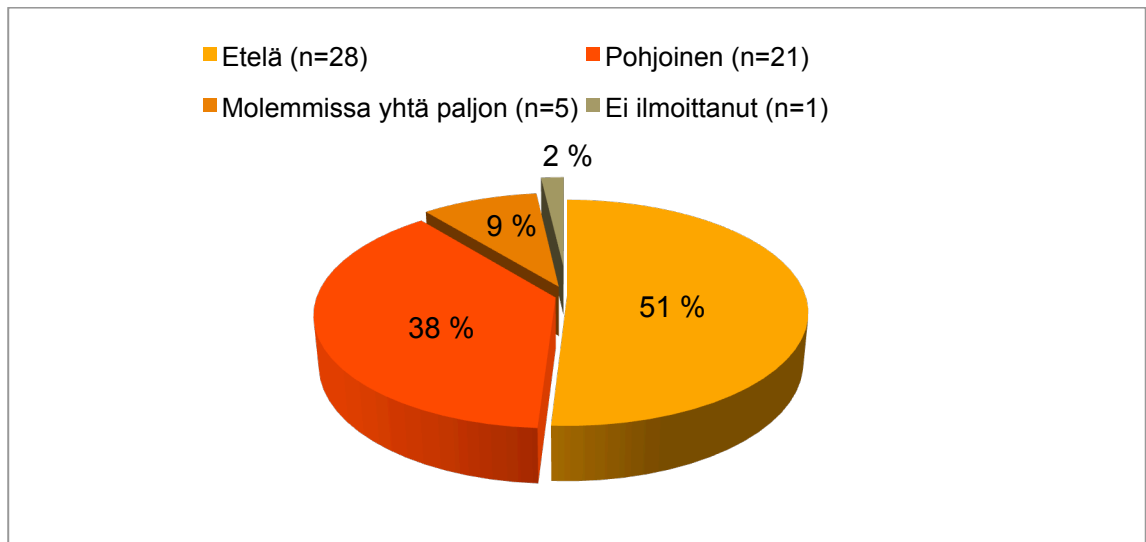


Kuvio 3. Ikäjakauma

Ensihoitajista 7,3 % oli työskennellyt 0-2 vuotta (n=4) kyseisen pelastuslaitoksen palveluksessa. Yli neljännes (n=15) oli työskennellyt 3-5 vuotta. Yli 65 % (n=36) oli työskennellyt pelastuslaitoksella yli kuusi vuotta, joista 18 oli työskennellyt yli kymmenen vuotta kyseisellä pelastuslaitoksella.

Vastaajista yksi jätti vastaamatta pääsääntöiseen työskentelyalueeseen. Yli puolet (n=28) vastasi työskentelevänsä pääsääntöisesti eteläisellä alueella ja alle 40 % (n=21)

pohjoisella alueella. Alle 10% ilmoitti työskentelevänsä molemmilla alueilla yhtä paljon. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Työskentelyalue

Kolmella ensihoitajalla (5,5 %) oli vastuualueita, joita he eivät ehtineet tehdä operatiivisten tehtävien lisäksi, ja 22 vastaajaa (40 %) ehti hoitamaan vastuualueensa tehtävät operatiivisten tehtävien ohella. Kolmellakymmenellä vastaajalla (54,5 %) ei ollut mitään nimettyä vastuualuetta, joka kuuluisi operatiivisten tehtävien lisäksi suoritettaviin tehtäviin. Vastaajista 46 (83,6 %) oli tyytyväinen tämän hetkiseen työaikajärjestelyyn. Kaksi vastaajaa (3,6 %) oli valmiita tekemään vain päivätyötä, ja kuusi vastaajaa (10,9 %) olisi 12 tunnin työaikajärjestelyn kannalla.

5.3 Aineiston analysointi

Aineiston käsittely aloitettiin kysymysten suunnan tarkistamisella, sekä niiden kysymysten kääntämisellä, joiden suunta oli eri. Kysymykset käännettiin siten, että vastausvaihtoehto 1 merkitsi vastauksissa eniten kuormittavaa ja vastausvaihtoehto 5 oli vähiten kuormittava. Kysymysten kääntämisen jälkeen kysymykset ryhmitettiin kategorioihin. Kategoriat olivat valmiiksi määritelty QPSNordic-yleiskyselyssä, eikä niiden muuttaminen ollut tarpeen..

Psyykkisen ja sosiaalisen kuormittavuuden kyselyssä oli kaikkiaan 122 kysymystä, joiden lisäksi oli taustakysymyksiä (n=6). Sosiaaliseen kuormittavuuteen liittyvät kysy-

mykset ryhmitettiin kymmeneen kategoriaan työn sosiaalisten kuormitustekijöiden mukaan. Kysymykset jakautuvat alla olevan taulukon mukaisesti omiin kategorioihin. (Taulukko 2.) Sosiaaliin tekijöihin liittyviä kysymyksiä oli yhteensä 61 kappaletta. Taustakysymykset sekä ensihoitajan työhön liittyvät lisäkysymykset (n=7) olivat yhteisiä työn psyykkisen kuormittavuuden kyselyn kanssa. Sosiaalisen kuormittavuuden osiossa oli yhteensä 74 kysymystä.

Taulukko 2 QPSNordic-kyselyyn pohjautuvan työn sosiaalisten tekijöiden kysymyskategoriat ja niiden sisällä olevien kysymysten lukumäärät.

QPSNORDIC TYÖN PSYKKISTEN JA SOSIAALISTEN TEKIJÖIDEN YLEISKYSELY	
Sosiaaliin tekijöihin liittyvät kysymykset	
Kategoria	kpl
Taustakysymykset	6
Työn ennustettavuus 42–53	12
Vuorovaikutus 60–71	12
Esimiestyö 72–79.	8
Organisaatiokulttuuri 80–92	13
Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus 93–94	2
Työn merkitys 95–101	7
Sitoutuminen organisaatioon 102–104.	3
Ryhmätyö 105–108	4
Ensihoitajan työhön liittyvät lisäkysymykset 116–122	7
kysymyksiä yhteensä	74

Aineisto analysoitiin SPSS 22.0 -tilastointiohjelmalla. Tuloksia analysoitiin kategorioitain sekä yksittäisinä kysymyksinä. Jokaisesta kategoriasta on laskettu koko kategorian keskiarvo ja kategoriat on kuvattu havainnointia helpottavilla kuvioilla. Tulokset on esitetty myös taulukoissa, joissa on kuvattu frekvenssit, prosenttijakaumat ja keskiarvot.

Tilastointiohjelman avulla on saatu esille yksittäisiä kysymyksiä, joiden vastaukset poikkeavat kategorian keskiarvosta. Nämä esille tulleet kysymykset vastauksineen on kuvattu myös havainnointia helpottavilla pylväsdiagrammeilla.

Vastaajien ikä kysyttiin todellisina ikävuosina, joista saatiin laskettua vastaajien keski-ikä sekä nuorin ja vanhin vastaaja. Aineiston käsittelyssä todellinen ikä muutettiin kahdeksi ikäryhmäksi, jotka ovat ikäjakauman perusteella alle ja yli 35-vuotiaat. (Kuvio 3.)

Tilastolliseen testaukseen on käytetty Khiin neliötestiä ja Kruskall-Wallis-testiä. Näiden testien avulla saatiin p-arvot, joiden perusteella pääteltiin testatun kohdan tilastollinen merkitsevyys. Opinnäytetoissa käytetyin merkitsevyytaso (p) on 0,05, eli kun $p \leq 0,05$ on ero merkitsevä (Heikkilä 2014: 184–185). Tilastollisesti merkitsevät tulokset raportoitiin kategoria- ja yksittäisen kysymyksen tasolla.

6 Tulokset

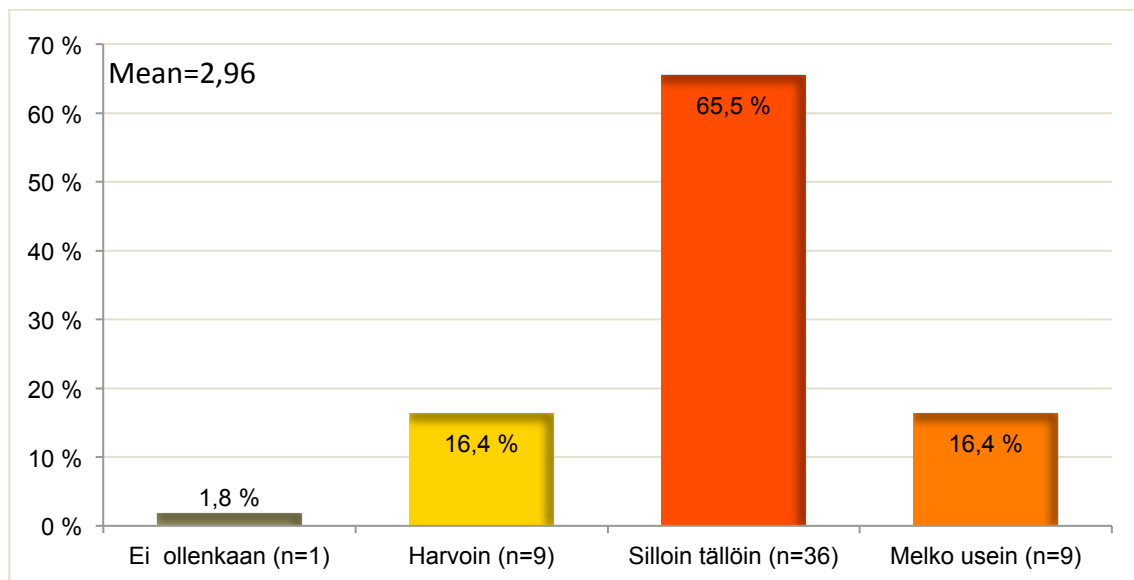
6.1 Työn ennustettavuus

Työn ennustettavuuskategoriaan kuuluu yhteensä 12 kysymystä (kysymykset 42–53). Työn ennustettavuutta kartoitettiin esimerkiksi kysymyksillä työn ennustettavuudesta työtehtävien, työtovereiden ja esimiehen suhteen. Tässä kategoriassa on myös kysymyksiä työn edellytyksistä ja haasteellisuudesta sekä kysymyksiä muutoksia koskevien huhujen esiintymisestä, työn kiinnostavuuden säilymisestä ja tunteesta, että joku valvoo työntekijän etuja. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Työn ennustettavuus kategorian kysymykset vastausfrekvensseillä ja frekvenssijakaumilla (%).

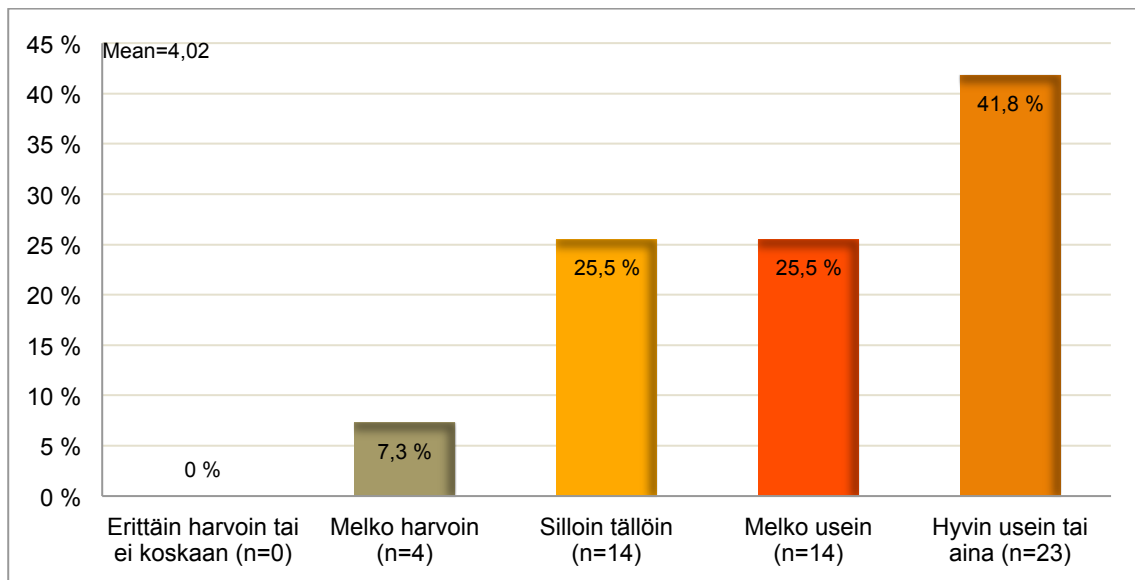
	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina	Mean
TYÖN ENNUSTETTAVUUS	yht.	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
42. Tiedätkö etukäteen, minkälaisia tehtäviä työhösi kuuluu kuukauden kuluttua?	55	23 (41,8)	9 (16,4)	0	16 (29,1)	7 (12,7)	2,55
43. Tiedätkö etukäteen, ketkä ovat työtovereitasi kuukauden kuluttua?	55	19 (34,5)	5 (9,1)	10 (18,2)	17 (30,9)	4 (7,3)	2,67
44. Tiedätkö etukäteen, kuka on esimiehesi kuukauden kuluttua?	55	5 (9,1)	0	3 (5,5)	23 (41,8)	24 (43,6)	4,11
45. Täytyykö sinun tuoda esille kykjesi ja taitojasi päästäksesi suorittamaan kiinnostavia tehtäviä ja projekteja?	55	14 (25,5)	13 (23,6)	15 (27,3)	7 (12,7)	6 (10,9)	2,60
46. Koetko, että sinulla on joku henkilö tai yhteisö, joka valvoo etujasi?	55	10 (18,2)	13 (23,6)	15 (27,3)	10 (18,2)	7 (12,7)	2,84
47. Liikkuuko työpaikallasi muutoksia koskevia huhuja?	55	0	4 (7,3)	14 (25,5)	14 (25,5)	23 (41,8)	4,02
48. Tiedätkö, mitä sinulta edellytetään, jotta saisit kiinnostavana pitämäsi työn kahden vuoden kuluttua?	55	20 (36,4)	9 (16,4)	8 (14,5)	15 (27,3)	3 (5,5)	2,49
49. Tiedätkö, mitä asioita sinun pitäisi oppia ja mitä uusia taitoja hankkia säilyttääksesi kiinnostavana pitämäsi työn seuraavat kaksi vuotta?	55	11 (20,0)	4 (10,9)	10 (18,2)	21 (38,2)	7 (12,7)	3,13
50. Uskotko, että sinulla on kahden vuoden kuluttua työ, mitä pidät yhtä kiinnostavana kuin nykyistä työtäsi?	55	4 (7,3)	8 (14,5)	9 (16,4)	22 (40,0)	12 (21,8)	3,55
51. Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta?	55	1 (1,8)	2 (3,6)	19 (34,5)	24 (43,6)	9 (16,4)	3,69
52. Pidätkö uusien työtovereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta?	55	5 (9,1)	11 (20,0)	22 (40,0)	14 (25,5)	3 (5,5)	2,98
53. Pidätkö eri paikoissa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta?	55	8 (14,5)	12 (21,8)	20 (36,4)	10 (18,2)	5 (9,1)	2,85

Kaikista vastaajista 65,5 % (n=36) koki tietävänsä silloin tällöin työn ennustettavuudesta eli tulevaisuudesta. Melko usein työn tulevaisuudesta tiesi 16,4 % vastaajista. Yhtä moni (16,4 %) vastaajista koki tietävänsä harvoin työn ennustettavuudesta. (Kuvio 5.)



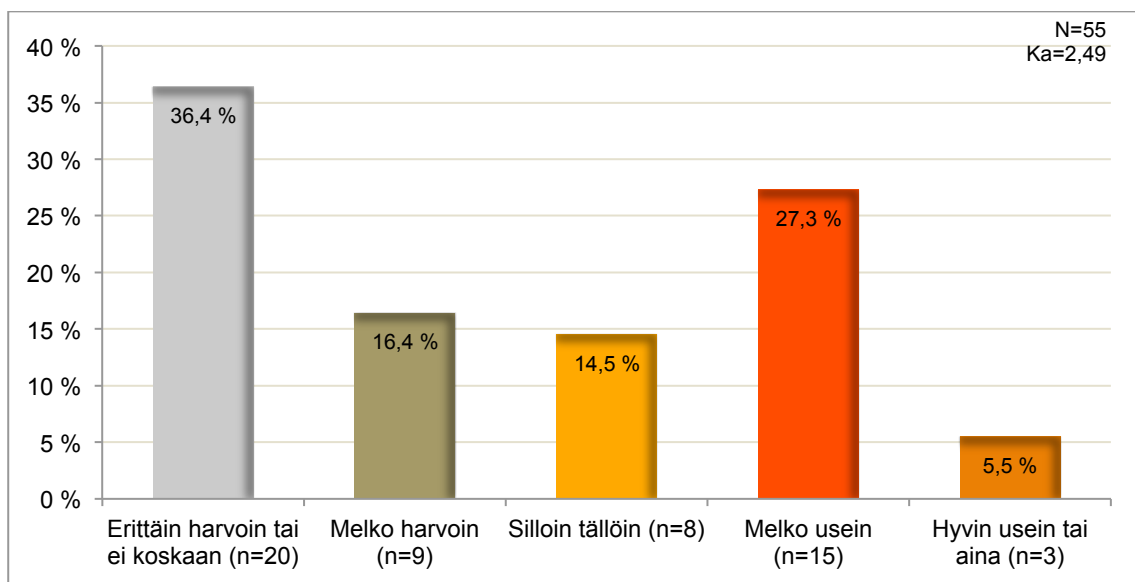
Kuvio 5. Kokemus työn ennustettavuudesta.

Ensihoitajista 34,5 % (n=19) koki, että he tietävät erittäin harvoin tai ei koskaan, ketkä ovat työtovereita kuukauden kuluttua. Lähes saman verran vastaajista eli 30,9 % (n=17) tiesi melko usein, ketkä ovat työtovereita kuukauden kuluttua. Yli 49 % (n=27) koki, että heidän tarvitsee tuoda melko harvoin tai sitä harvemmin taitojaan tai kykyjään esille päästäkseen suorittamaan kiinnostavia tehtäviä ja projekteja. Kuuden ensihoitajan (10,9 %) mielestä heidän tarvitsee tuoda hyvin usein tai aina kykyjään ja taitojaan esille päästäkseen kiinnostaviin tehtäviin ja projekteihin. Yli 40 % (n=23) vastaajista koki, että työpaikalla liikkuu hyvin usein tai aina muutoksia koskevia huhuja. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että työpaikalla liikkuisi erittäin harvoin tai ei koskaan muutoksia koskevia huhuja. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Muutoksia koskevien huhujen liikkuminen työpaikalla.

Ensihoitajista yli puolet (n=29) tiesi melko tai erittäin harvoin, tai ei ollenkaan, mitä häneltä edellytetään saadakseen kahden vuoden kuluttua kiinnostavana pitämänsä työn. Vain kolme vastaajaa (5,5 %) tiesi hyvin usein tai aina mitä edellytetään, jotta saisi kiinnostavan työn kahden vuoden kuluttua. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Tieto edellytyksistä, joilla saa kiinnostavana pitämän työn kahden vuoden kuluttua.

6.2 Vuorovaikutus

Vuorovaikutuskategoriaan kuuluu yhteensä 12 kysymystä (kysymykset 60–71). Sosiaalista vuorovaikutusta kartoitettiin esimerkiksi kysymyksillä esimies- ja työtoverien tuesta sekä kysymyksillä ystäviltä ja sukulaisilta saatavasta tuesta. Vuorovaikutuskategoriasa on myös yksittäisiä kysymyksiä henkisen väkivallan ja ristiriitojen olemassaolosta työyhteisössä. (Taulukko 4.).

Taulukko 4. Vuorovaikutuksen kysymykset vastausfrekvensseillä ja frekvenssijakaumilla (%).

VUOROVAIKUTUS	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina	Mean
		f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
60. Saatto tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltasi?	55	1 (1,8)	2 (3,6)	11 (20)	29 (52,7)	12 (21,8)	3,89
61. Saatto tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?	55	7 (12,7)	9 (16,4)	12 (21,8)	15 (27,3)	12 (21,8)	3,29
62. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	55	1 (1,8)	3 (5,5)	12 (21,8)	27 (49,1)	12 (21,8)	3,84
63. Kuunteleeko lähiesimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	55	5 (9,1)	4 (7,3)	9 (16,4)	20 (36,4)	17 (30,9)	3,73
64. Ovatko ystäväsi tarvittaessa halukkaita kuuntelemaan, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	55	2 (3,6)	4 (7,3)	15 (27,3)	22 (40,0)	12 (21,8)	3,69
65. Voitko puhua tarvittaessa puolisollesi tai jollekin toiselle läheiselle henkilölle työhösi liittyvistä ongelmista?	55	1 (1,8)	0	8 (14,5)	19 (34,5)	27 (49,1)	4,29
66. Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksiasi työssäsi?	55	9 (16,4)	7 (12,7)	16 (29,1)	15 (27,3)	8 (14,5)	3,11
67. Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työtovereittesi välillä?	55	4 (7,3)	9 (16,4)	26 (47,3)	10 (18,2)	6 (10,9)	3,09
68. Koetko, että voit luottaa saavasi tukea ystäviltäsi/perheeltäsi, jos sinulla on vaikeuksia työssäsi?	55	1 (1,8)	5 (9,1)	2 (3,6)	21 (38,2)	26 (47,3)	4,20
69. Oletko havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana?	55	En 24 (43,6)			Kyllä 31 (56,4)		

70. Kuinka monen olet havainnut joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana? (miehen/naisen)

Kts. erillinen taulukko 5.

71. Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työyhteisössäsi viimeisen puolen vuoden aikana?	55	En 41 (74,5)	Kyllä 14 (25,5)
--	----	-----------------	--------------------

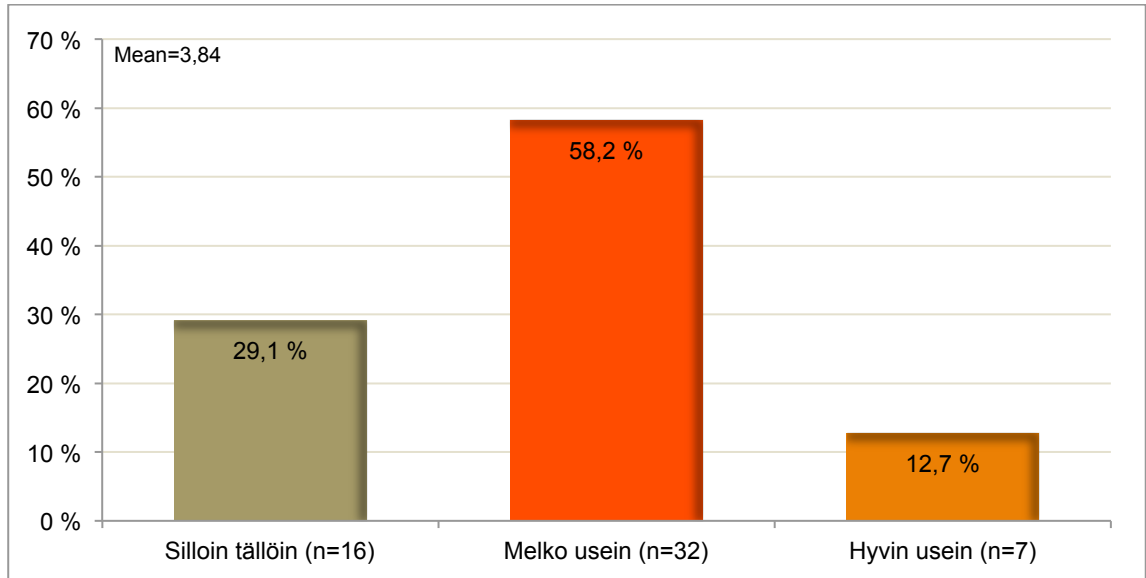
Ensihoitajista noin 20 % ei ollut huomannut kenenkään joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi. Yli 25 % (n=14) oli havainnut yhden miehen ja 18,2 % (n=10) yhden naisen joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi. Yksi vastaaja oli havainnut yli kymmenen miehen ja naisen joutuneen henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana. Miehiin kohdistuvaan kiusaamiseen jätti vastaamatta 34,5 % ja naisiin kohdistuvaan kiusaamiseen 45,5 %. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi joutuneiden henkilölukumäärät.

Kysymys 70. Kuinka monen olet havainnut joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana?

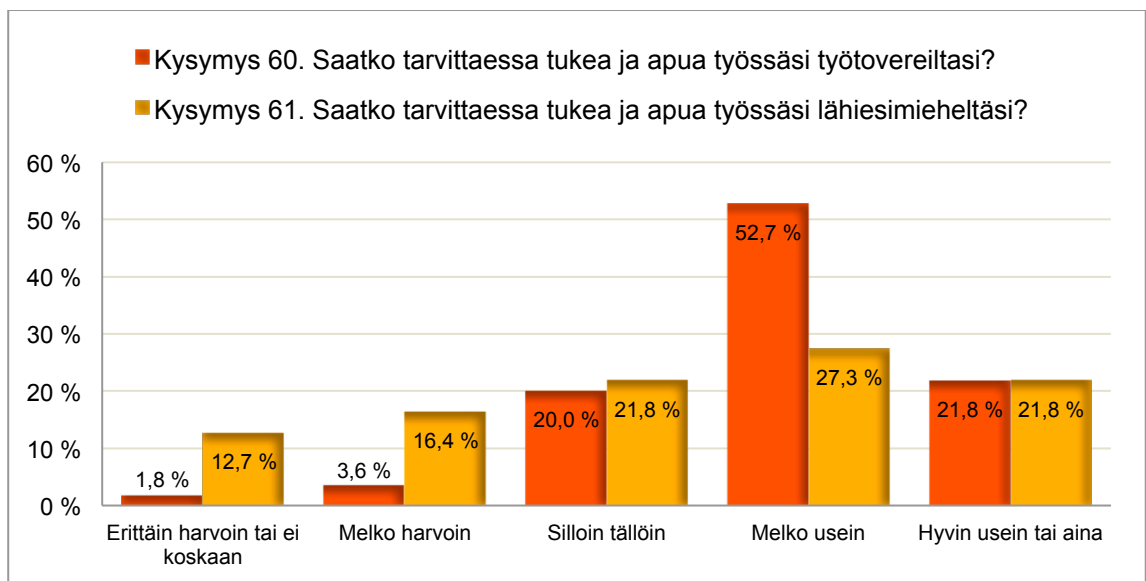
	en kenenkään	yhden	kahden	kolmen	neljän	viiden	kymmenen	jätetty vastaamatta
Miehen								
f	10	14	6	1	2	1	1	19
(%)	(18,2)	(25,5)	(10,9)	(1,8)	(3,6)	(1,8)	(2,3)	(34,5)
Naisen								
f	11	10	2	4		2	1	25
(%)	(20,0)	(18,2)	(3,6)	(7,3)		(3,6)	(1,8)	(45,5)

Yli puolet ensihoitajista (n=32) oli sitä mieltä, että vuorovaikutus on ollut positiivista melko usein. Hyvin usein vuorovaikutuksen koki positiivisena 12,7 % (n=7). Alle 30 % kokee yleisen vuorovaikutuksen olleen silloin tällöin positiivista. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Kokemus positiivisesta vuorovaikutuksesta

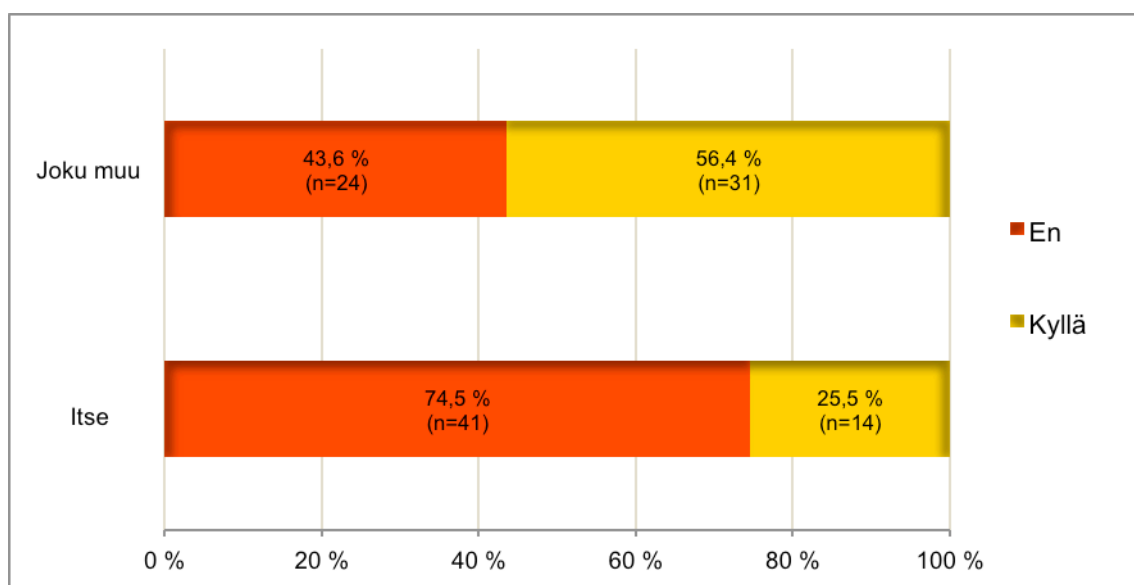
Ensihoitajista lähes 75 % (n=41) sai tarvittaessa melko usein tai sitä useammin työssään tukea ja apua työtovereilta. Yksi koki, että on saanut tukea ja apua erittäin harvoin tai ei koskaan. Ensihoitajista 12,7 % (n=7) sai erittäin harvoin tai ei koskaan apua ja tukea lähiesimieheltä. Hieman alle puolet (n=27) ensihoitajista saivat tukea ja apua lähiesimieheltä melko usein tai sitä useammin tarvittaessa työssään. (Kuvio 9.).



Kuvio 9. Työtovereilta ja lähiesimieheltä saatu tuki ja apu työssä.

Ensihoitajista lähes kolmanneksen (n=17) mielestä lähiesimies kuuntelee työhön liittyvissä ongelmista hyvin usein tai aina. Viisi (9,1 %) koki, että lähiesimies kuuntelee erittäin harvoin tai ei koskaan työhön liittyvistä asioista kerrottaessa. Ensihoitajista 16,4 % (n=9) koki, ettei lähiesimies arvosta vastaajan saavutuksia työssä ollenkaan tai erittäin harvoin ja alle 15 % (n=8) mielestä lähiesimies arvosti saavutuksia hyvin usein tai aina.

Lähes 30 % (n= 16) vastasi havainneensa häiritseviä ristiriitoja työtovereiden välillä melko usein tai sitä useammin. Neljä (7,3 %) ensihoitajaa vastasi havainneensa häiritseviä ristiriitoja työtovereiden välillä erittäin harvoin tai ei lainkaan. Kaikista vastaajista 56,4 % (n=31) oli havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssä viimeisen puolen vuoden aikana, ja 25,5 % (n=14) vastasi joutuneensa itse henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työyhteisössä viimeisen puolen vuoden aikana. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi joutuminen viimeisen puolen vuoden aikana.

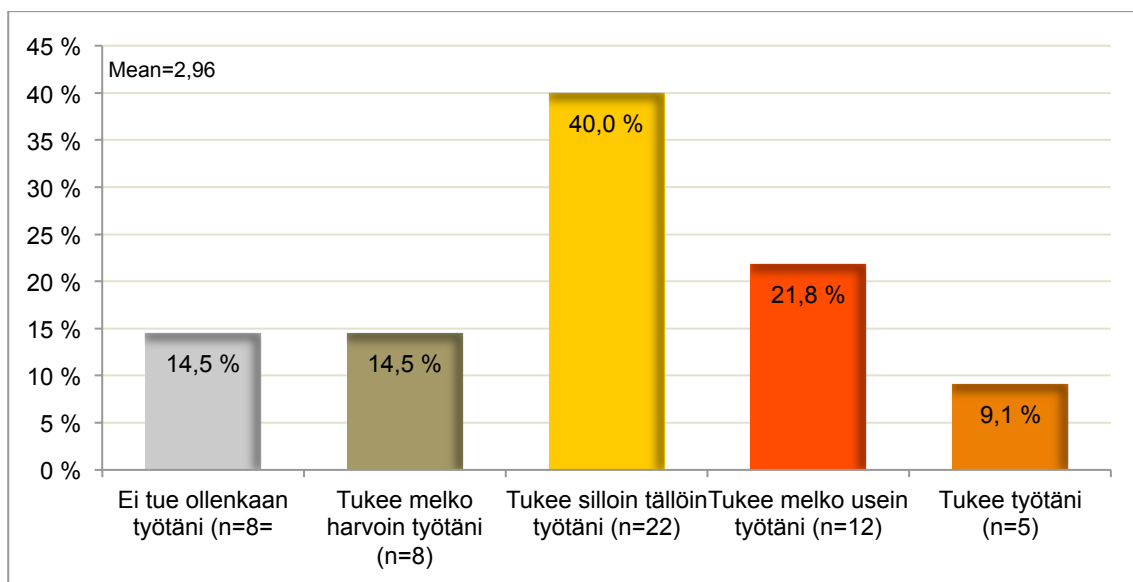
6.3 Esimiestyö

ESIMIESTYÖKATEGORIASSA on yhteensä kahdeksan kysymystä (kysymykset 72–79). Esimiestyötä kartoitettiin esimerkiksi kysymyksillä valtuuttavasta johtamisesta ja johtamisen oikeudenmukaisuudesta. Näiden lisäksi on yksittäisiä kysymyksiä, jotka kartoittavat esimerkiksi vastaajan luottoa johdon kykyyn huolehtia organisaation tulevaisuudesta, sekä vastaajan ja lähiesimiehen välisen suhteen stressaavuutta. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Esimiestyön kysymykset vastausfrekvensseillä ja frekvenssijakaumilla (%).

ESIMIESTYÖ	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina	Mean
		f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
72. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin?	55	21 (38,2)	13 (23,6)	8 (14,5)	9 (16,4)	4 (7,3)	2,31
73. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, kun olette eri mieltä jostain asiasta?	55	15 (27,3)	14 (25,5)	12 (21,8)	9 (16,4)	5 (9,1)	2,55
74. Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi?	55	15 (27,3)	11 (20,0)	17 (30,9)	6 (10,9)	6 (10,6)	2,58
75. Puuttuuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?	55	7 (12,7)	10 (18,2)	10 (18,2)	20 (36,4)	8 (14,5)	3,22
76. Luotatko johdon kykyyn huolehtia yrityksen/organisaation tulevaisuudesta?	55	14 (25,5)	11 (20,0)	21 (38,2)	9 (16,4)	0	2,45
77. Jakaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?	55	10 (18,2)	5 (9,1)	13 (23,6)	19 (34,5)	8 (14,5)	3,18
78. Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?	55	10 (18,2)	5 (9,1)	12 (21,8)	17 (30,9)	11 (20,0)	3,25
79. Koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava?	55	23 (41,8)	14 (25,5)	12 (21,8)	3 (5,5)	3 (5,5)	2,07

Vastanneista ensihoitajista hieman alle kolmannes (n=16) koki, että esimies tukee työtä melko harvoin tai ei ollenkaan. Lähes kolmanneksen (n=17) mielestä esimieheltä sai tukea melko usein tai aina. Ensihoitajista 40 % mukaan esimiehen antama tuki on jostain siltä väliltä. (Kuvio 11.)

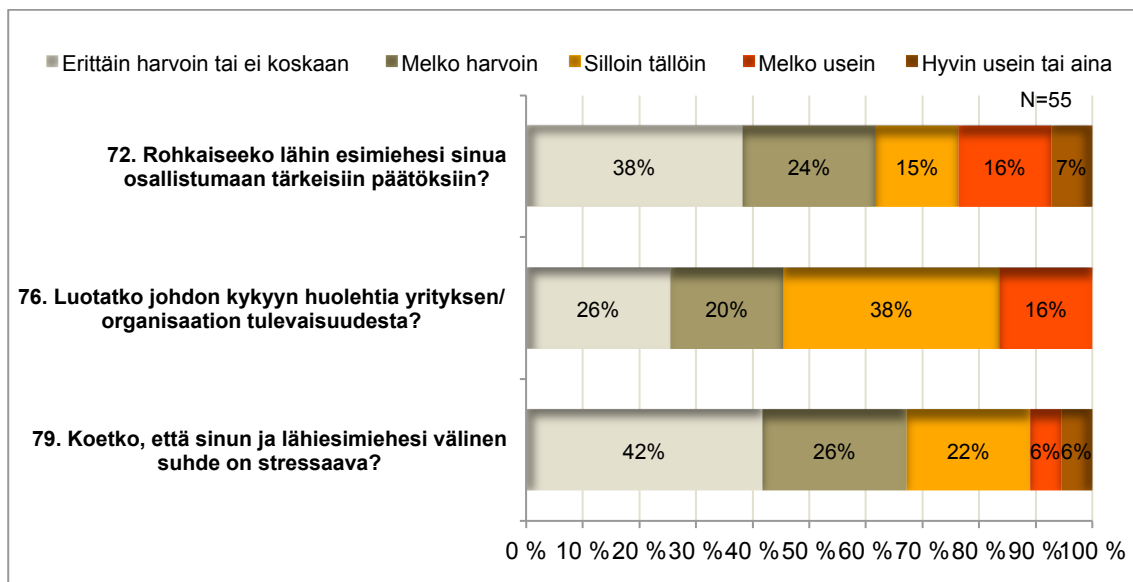


Kuvio 11. Kokemus esimiehen antamasta tuesta

Ensihoitajista 38,2 % (n=21) koki, että lähiesimies rohkaisee osallistumaan tärkeisiin päätöksiin erittäin harvoin tai ei koskaan. Vain neljä vastaajaa oli sitä mieltä, että lähiesimies rohkaisee päätöksentekoon hyvin usein tai aina. Yli 25 % (n=14) mielestä lähiesimies rohkaisee melko usein tai sitä useammin ensihoitajan ilmaisemaan mielipiteensä, kun on jostain asiasta eri mieltä. Vastaavasti yli puolet (n=29) oli sitä mieltä, että lähiesimies rohkaisee sanomaan mielipiteen melko tai erittäin harvoin tai ei koskaan.

Ensihoitajista 21,8 % (n=12) mielestä lähiesimies auttaa taitojen kehittämisessä melko ja hyvin usein tai aina. Vastaavasti 27,3 % (n=15) koki esimiehen auttavan taitojen kehittämisessä erittäin harvoin tai ei koskaan. Neljännes (n=14) luotti erittäin vähän tai ei lainkaan johdon kykyyn huolehtia organisaation tulevaisuudesta. Yli 16 % (n=9) luotti melko paljon, mutta yksikään vastaaja ei luottanut erittäin paljoa johdon kykyyn huolehtia organisaation tulevaisuudesta.

Ensihoitajista 20 % (n=11) mielestä lähiesimies kohtelee työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti hyvin usein tai aina. Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu oli toteutunut yli 18 % (n=10) mielestä erittäin harvoin tai ei koskaan. Ensihoitajista lähes 42 % (n=23) piti erittäin harvoin tai ei koskaan omaan ja lähiesimiehen välisen suhteen stressaavana. Kolmen mielestä suhde on ollut hyvin usein tai aina stressaava. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Tuloksia esimiestyöhön liittyvistä kuormitustekijöistä.

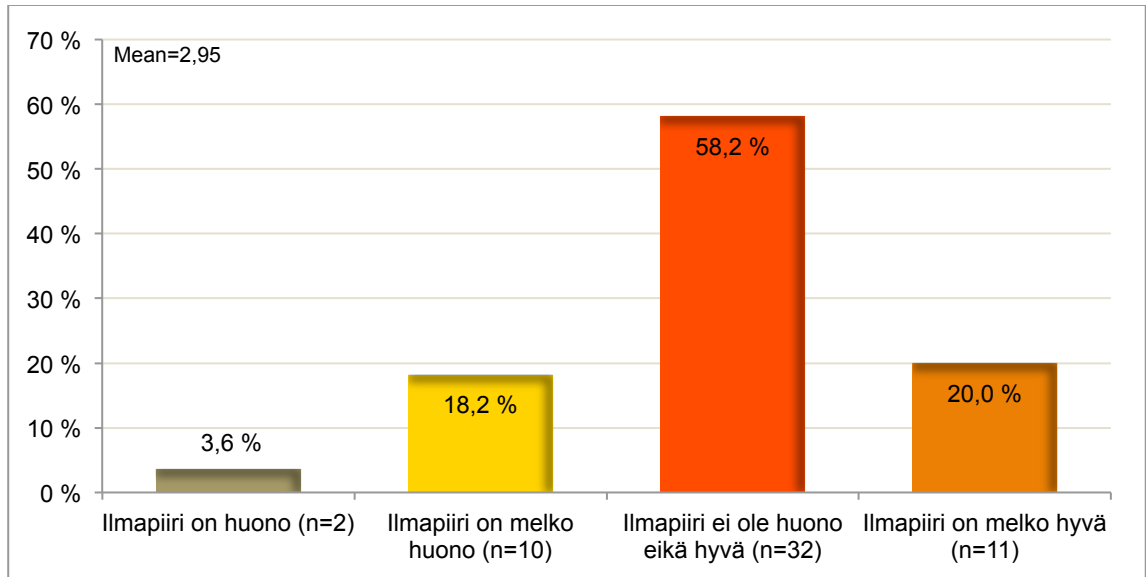
6.4 Organisaatiokulttuuri

Organisaatiokulttuurikategoriassa on yhteensä 13 kysymystä (kysymykset 80–92). Organisaatiokulttuuria kartoitettiin esimerkiksi kysymyksillä sosiaalisesta ja innovatiivisesta ilmapiiristä, tasa-arvosta ja henkilöstön huomioon ottamisesta. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Organisaatiokulttuurin kysymykset vastausfrekvensseillä ja frekvenssijakaumilla (%).

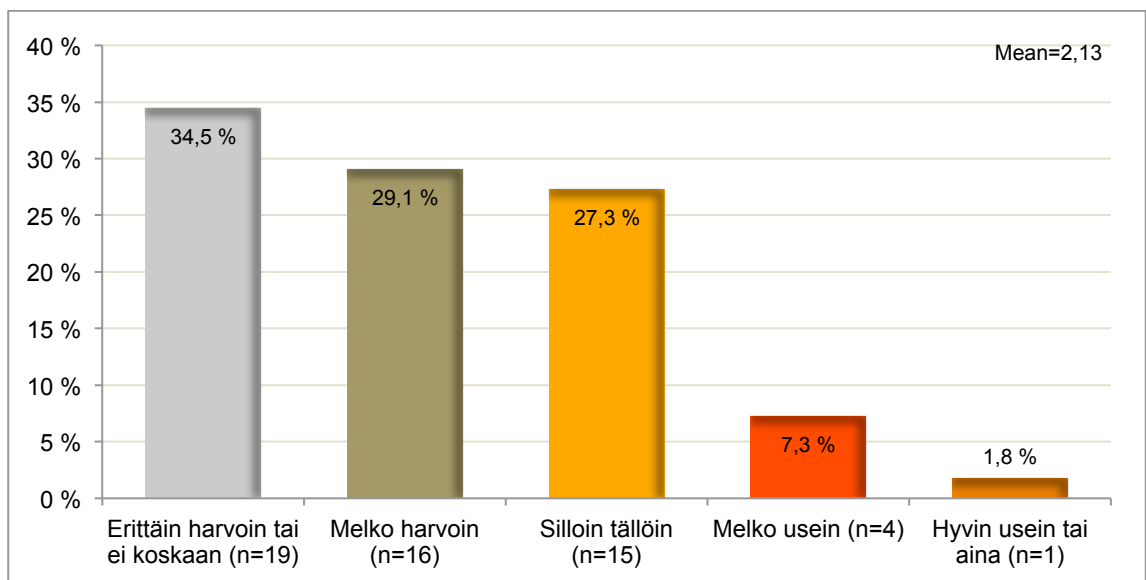
	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina	Mean
ORGANISAATIOKULTTUURI	yht. 13	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
Minkäläinen on työyksikkösi ilmapiiri?	55	8 (14,5)	25 (45,5)	19 (34,5)	0	3 (5,5)	2,36
80. Kilpaileva							
81. Kannustava ja tukeva	55	7 (12,7)	6 (10,9)	20 (36,4)	13 (23,6)	9 (16,4)	3,20
82. Epäluuloinen ja epäilevä	55	10 (18,2)	19 (34,5)	17 (30,9)	7 (12,7)	2 (3,6)	2,49
83. Leppoisa ja mukava	55	1 (1,8)	4 (7,3)	11 (20,0)	24 (43,6)	15 (27,3)	3,87
84. Jäykkä ja sääntöihin perustava	55	6 (10,9)	11 (20,0)	22 (40,0)	12 (21,8)	4 (7,3)	2,95
85. Tekevätkö työntekijät työpaikallasi aloitteita?	55	9 (16,4)	16 (29,1)	23 (41,8)	5 (9,1)	2 (3,6)	2,55
86. Kannustetaanko työpaikallasi työntekijöitä miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin?	55	19 (34,5)	16 (29,1)	15 (27,3)	4 (7,3)	1 (1,8)	2,13
87. Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi?	55	16 (29,1)	11 (20,0)	16 (29,1)	11 (20,0)	1 (1,8)	2,45
88. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa työpaikallasi?	55	16 (29,1)	15 (27,3)	15 (27,3)	6 (10,9)	3 (5,5)	2,36
89. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelussa työpaikallasi?	55	11 (20,0)	11 (20,0)	21 (38,2)	5 (9,1)	7 (12,7)	2,75
90. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta (raha, kannustus)?	55	27 (49,1)	16 (29,1)	11 (20,0)	1 (1,8)	0	1,75
91. Huolehditaanko työntekijöistä hyvin organisaatiossasi?	55	12 (21,8)	10 (18,2)	23 (41,8)	10 (18,2)	0	2,56
92. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?	55	15 (27,3)	11 (20,0)	22 (40,0)	6 (10,9)	1 (1,8)	2,40

Organisaation ilmapiirin koki melko huonoksi tai huonoksi lähes 22 % (n=12) vastaajista. Melkein 60 % (n=32) mielestä ilmapiiri oli jotain huonon ja hyvän väliä. Ilmapiiri oli vastaajista 20,0 % mielestä melko hyvä. (Kuvio 13.)



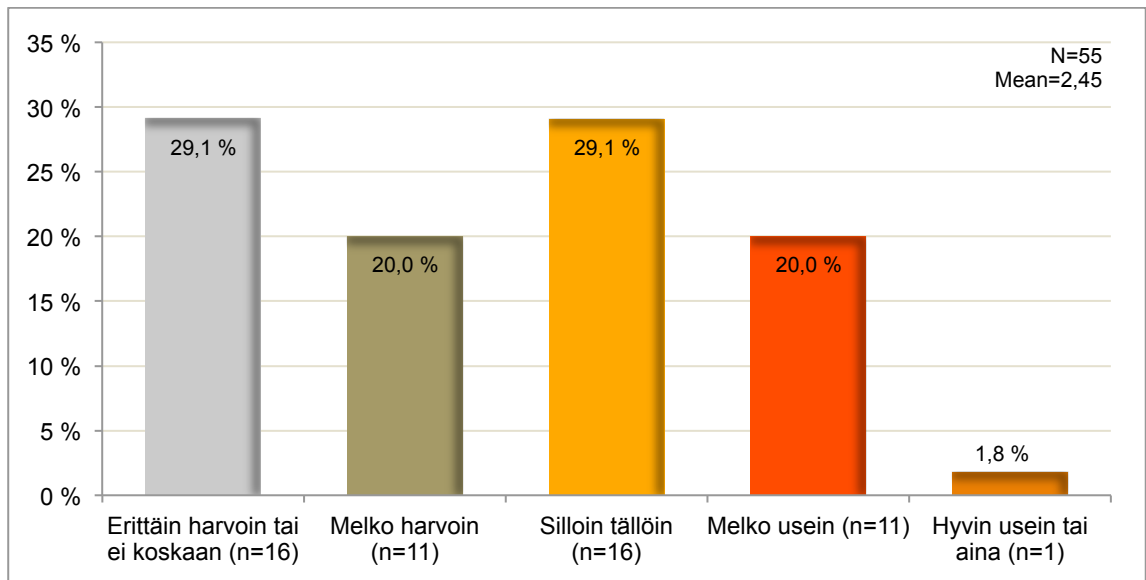
Kuvio 13. Kokemus organisaatiokulttuurista ja yleisestä ilmapiiri

Ensihoitajista yli 70 % (n=39) koki työyksikön ilmapiirin leppoisaksi ja mukavaksi melko tai sitä useammin. Yhden mielestä ilmapiiri on ollut erittäin harvoin tai ei koskaan leppoisaa ja mukavaa. Työpaikalla kannustetaan miettimään erittäin harvoin tai ei ollenkaan, kuinka työn voisi tehdä paremmin 34,5 % (n=19) ensihoitajan mielestä. Lähes 30 % (n=16) mielestä työntekijöitä kannustetaan miettimään melko harvoin työn tekemistä paremmin. Vain yhden mielestä työpaikalla kannustetaan miettimään hyvin usein tai aina, miten työt voisi tehdä paremmin (Kuvio 14.).



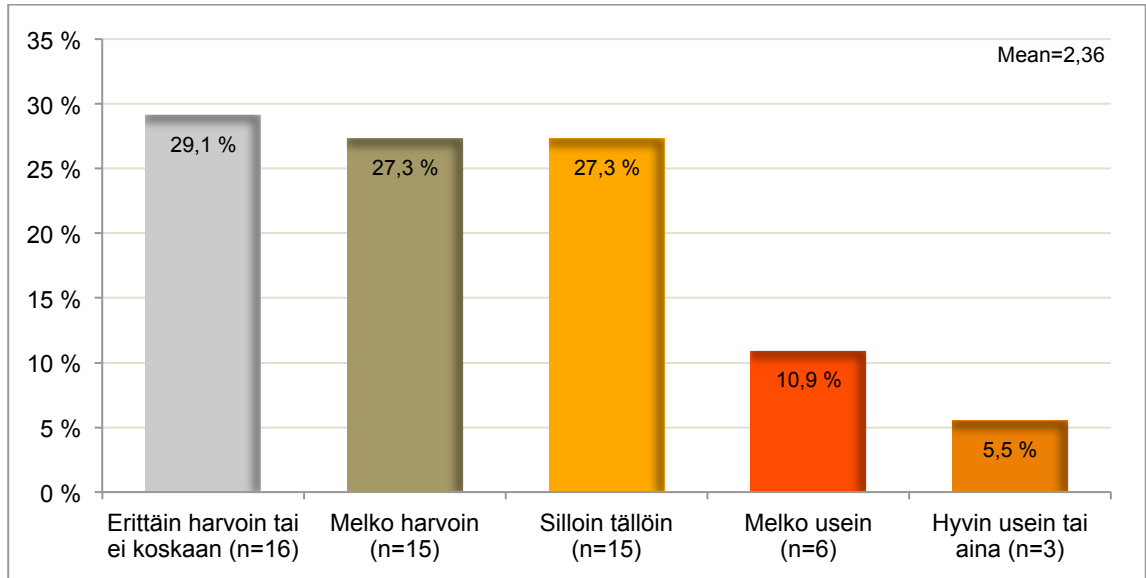
Kuvio 14. Työntekijöiden kannustaminen miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin.

Lähes 30 % (n=16) vastaajista koki, että tiedonkulku työyhteisössä on erittäin harvoin tai ei koskaan riittävää. Vastaajista viidenneksen mielestä tiedonkulku on ollut melko usein riittävää. Vain yhden vastaajan mielestä tiedonkulku on ollut usein tai aina riittävää. (Kuvio 15.)



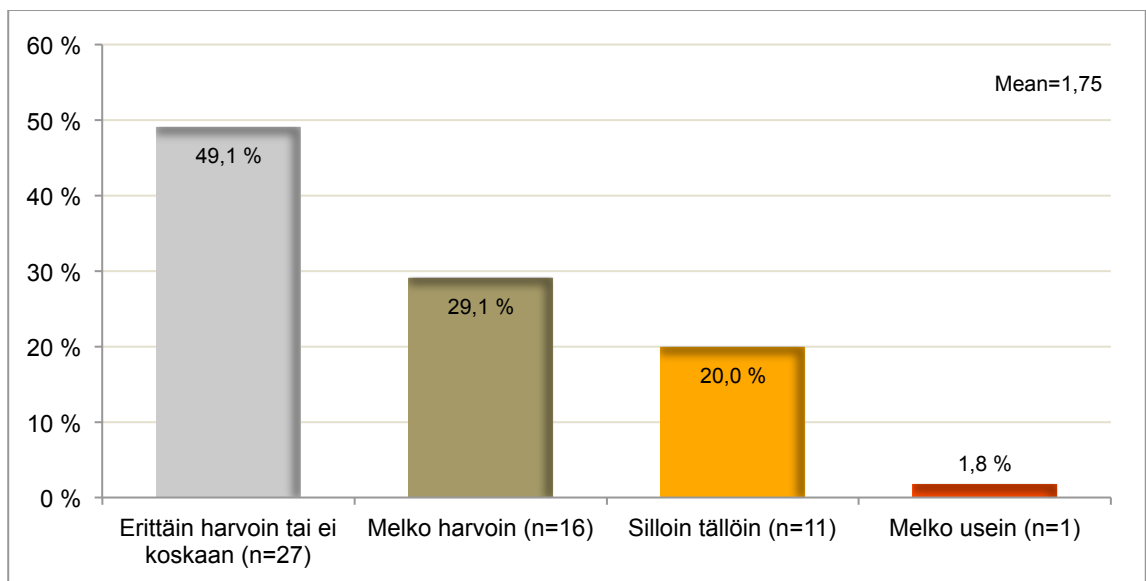
Kuvio 15. Tiedonkulun riittävyys työyhteisössä.

Melkein 30 % (n=16) koki havainneensa naisten ja miesten välistä epätasa-arvoista kohtelua työpaikalla erittäin harvoin tai ei ollenkaan. Ensihoitajista 5,5 % (n=3) oli havainnut epätasa-arvoista kohtelua hyvin usein tai aina. (Kuvio 16.)



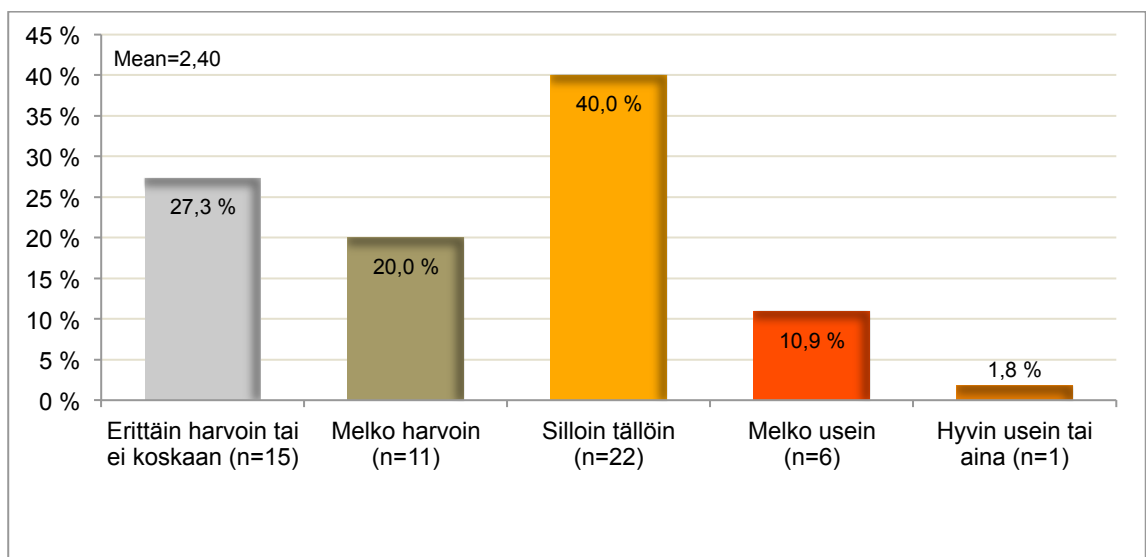
Kuvio 16. Havainnot miesten ja naisten epätasa-arvoisesta kohtelusta työpaikalla.

Tasan 40 % (n=22) oli havainnut iästä johtuvaa epätasa-arvoista kohtelua melko harvoin tai sitäkin harvemmin. Melkein 13 % (n=7) oli havainnut epätasa-arvoista kohtelua vanhempien ja nuorten työntekijöiden välillä hyvin usein tai aina. Kaikista vastaajista yli 49 % (n=27) mielestä organisaatiossa palkitaan erittäin harvoin tai ei ollenkaan hyvästä työsuorituksesta. Yhdenkään ensihoitajan mielestä organisaatiossa ei palkita aina tai hyvin usein hyvästä työsuorituksesta (Kuvio 17.).



Kuvio 17. Hyvästä työsuorituksen palkitseminen organisaatiossa.

Vastaajista yli viidenneksen (n=12) mielestä organisaatio on erittäin harvoin tai ei koskaan huolehtinut työntekijöistä hyvin. Yli 18 % (n=10) mielestä työntekijöistä on huolehdittu melko usein hyvin. Kukaan ei kokenut, että organisaatio on huolehtinut aina työntekijöistä hyvin. Yhden ensihoitajan mielestä työpaikan johto on ollut kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista hyvin usein tai aina. Kaikista vastaajista 40 % (n=22) koki johdon olevan silloin tällöin kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista. Yli 27 % (n=15) mielestä organisaation johto on ollut erittäin harvoin tai ei koskaan kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista. (Kuvio 18.)



Kuvio 18. Työpaikan johdon kiinnostus henkilökunnan terveydestä ja hyvinvoinnista.

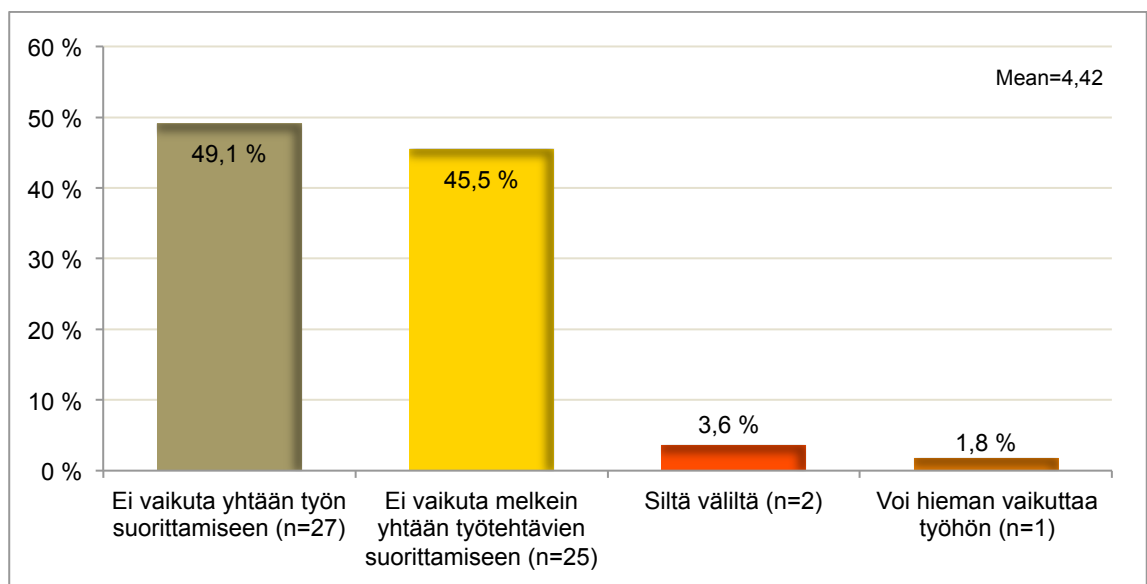
6.5 Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus

Työn ja yksityiselämän vuorovaikutusta kartoitettiin kahdella kysymyksellä (kysymykset 93–94) koskien kotiolojen vaikutusta työhön ja työn vaikutusta kotioloihin. (Taulukko 8.).

Taulukko 8. Työn ja yksityiselämän vuorovaikutuksen kysymykset vastausfrekvensseillä ja frekvenssijakaumilla (%).

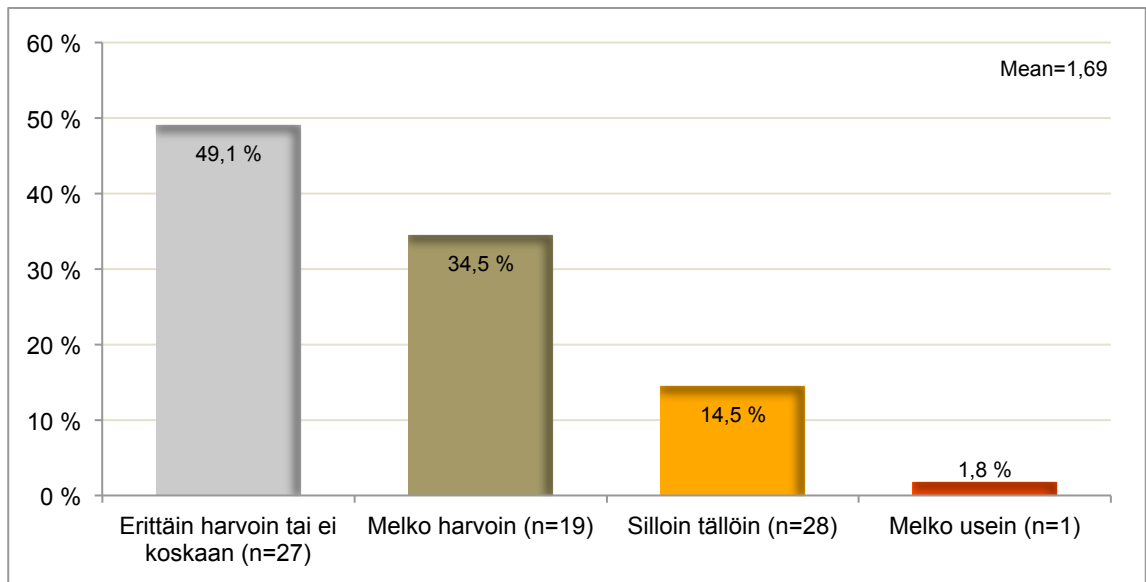
	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina	Mean
TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN VUOROVAIKUTUS	yht. 2	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
93. Häiritsevätkö työongelmat koti- ja perhe-elämääsi?	55	23 (41,8)	22 (40,0)	7 (12,7)	3 (5,5)	0	1,86
94. Häiritsevätkö perhepiirin ongelmat työtäsi?	55	27 (49,1)	19 (34,5)	8 (14,5)	1 (1,8)	0	1,69

Työ- ja yksityiselämällä ei koettu olevan vaikutusta toisiinsa suurimman osan (n=52) mielestä. Yksi vastaaja koki, että yksityiselämä voi hieman vaikuttaa työhön. (Kuvio 19.).



Kuvio 19. Yksityiselämän vaikutus työhön ja työsuoritukseen

Lähes 42 % (n=23) mielestä työongelmat häiritsevät erittäin harvoin tai ei ollenkaan perhe-elämää. Vastaajista 5,5 % (n=3) koki, että työongelmat vaikuttavat melko usein perhe-elämään. Kukaan vastaajista ei kokenut, että työongelmat häiritsisivät hyvin usein tai aina perhe-elämää. Lähes 50 % (n=27) koki perhepiirin ongelmien häiritsevän työtä erittäin harvoin tai ei ollenkaan. Yhden vastaajan mielestä perhepiirin ongelmat ovat häirinneet työtä melko usein, mutta kukaan kyselyyn vastaajista ei kokenut näin tapahtuneen aina tai hyvin usein. (Kuvio 20.)



Kuvio 20. Perhepiirin ongelmien häiritsevä vaikutus työhön.

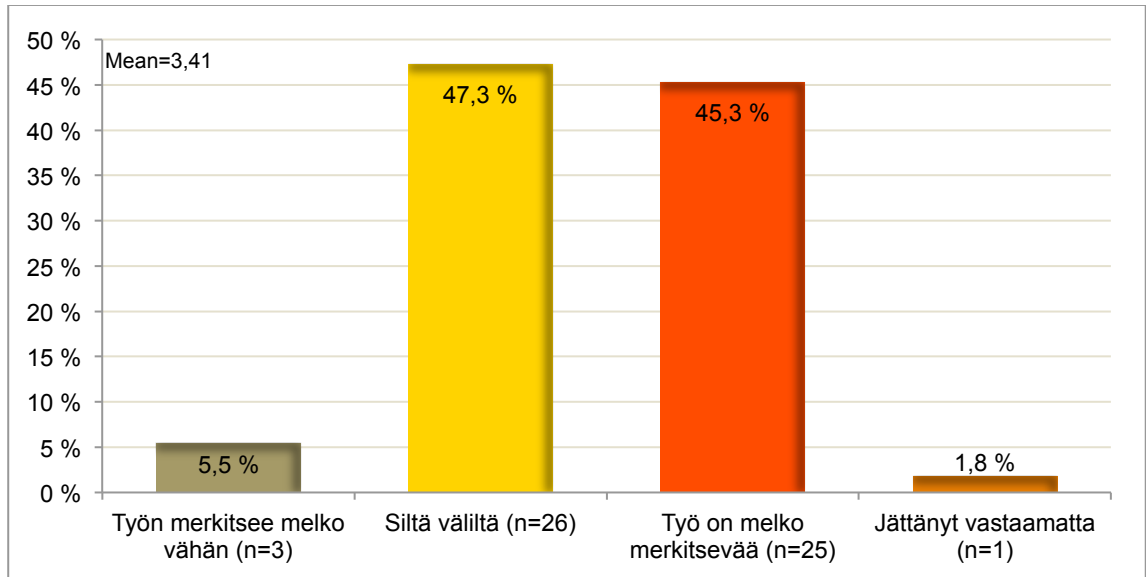
6.6 Työn merkitys

Työn merkityskategoriassa oli seitsemän kysymystä (kysymykset 95–101). Työn merkitystä kartoitettiin kysymyksillä työn, vapaa-ajan, yhteiskunnallisen toiminnan, uskonnon ja perheen merkityksestä tämän hetkisessä elämässä. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Työn merkityksen kysymykset vastausfrekvensseillä ja frekvenssijakaumilla (%).

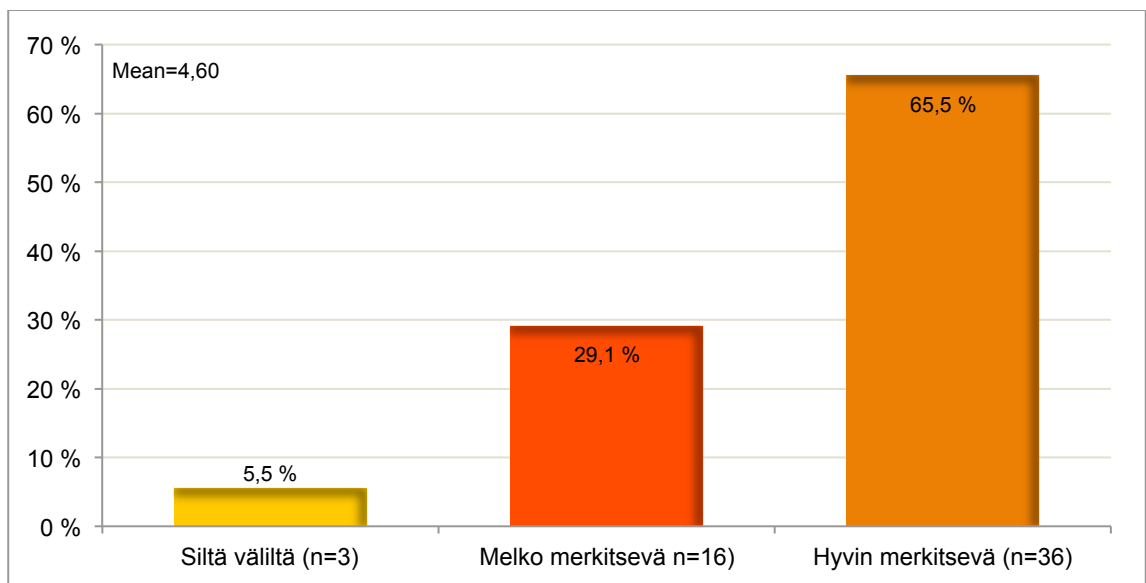
	n	Erittäin vähän merkittävä	Melko vähän merkittävä	Siltä väliltä	Melko merkittävä	Hyvin merkittävä	Mean
TYÖN MERKITYS	yht. 7	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
95. Vapaa-ajan merkitys tällä hetkellä elämässäsi?	55	0	0	3 (5,5)	16 (29,1)	36 (65,5)	4,60
96. Yhteiskunnallisen toiminnan merkitys tällä hetkellä elämässäsi?	55	5 (9,1)	25 (45,5)	10 (18,2)	11 (20,0)	4 (7,3)	2,71
97. Työn merkitys tällä hetkellä elämässäsi?	55	3 (5,5)	3 (5,5)	4 (7,3)	30 (54,5)	15 (27,3)	3,93
98. Uskontoon liittyvä toiminnan merkitys elämässäsi tällä hetkellä?	54	34 (63,0)	11 (20,4)	4 (7,4)	3 (5,6)	2 (3,7)	1,67
99. Perheen merkitys elämässäsi tällä hetkellä?	55	0	1 (1,8)	5 (9,1)	9 (16,4)	40 (72,7)	4,60
		Täysin eri mieltä/vähiten merkittävä	Melko paljon eri mieltä/melko vähän merkittävä	Siltä väliltä	Lähes samaa mieltä/melko merkittävä	Täysin samaa mieltä/eniten merkittävä	
100. Useimmat tavoitteeni elämässäni ovat työhön suuntautuneita	55	8 (14,5)	16 (29,1)	15 (27,3)	16 (29,1)	0	2,71
101. Kuinka tärkeää ja merkittävää on työnteko elämässäsi?	55	3 (5,5)	3 (5,5)	23 (41,5)	20 (36,4)	6 (10,9)	3,42

Vastaajista 45,3 % (n=25) koki työn olevan melko merkittävää elämässään. Lähes puolet vastaajista (n=26) oli sitä mieltä, että työ on jotain merkittävän ja merkittämättömän väliltä. Työn ilmoitti merkittävän melko vähän kolme vastaajaa. Yksi jätti kokonaan vastaamatta yhteen tämän kategorian kysymykseen. (Kuvio 21.)



Kuvio 21. Työn merkitys elämässä.

Yhteiskunnallisen toiminnan ilmaisi 45,5 % (n=24) vastaajaa melko vähän merkitseväksi elämässään. Uskontoon liittyvän toiminnan koki 63,0 % (n=34) vastaajista erittäin vähän merkitseväksi elämässään. Yli 29 % (n=16) oli lähes samaa mieltä siitä, että useimmat tavoitteet elämässä ovat työhön suuntautuneita. Vastaajista 14,5 % (n=8) oli täysin eri mieltä siitä, että useimmat tavoitteet elämässä ovat työhön suuntautuneita. Työnteon koki tärkeänä ja merkitsevänä elämässään yli 10 % (n=6) vastaajista. Lähes kaksi kolmesta (n=36) koki vapaa-ajan hyvin merkitseväksi tällä hetkellä elämässään (Kuvio 22.).



Kuvio 22. Vapaa-ajan merkitys tällä hetkellä elämässä.

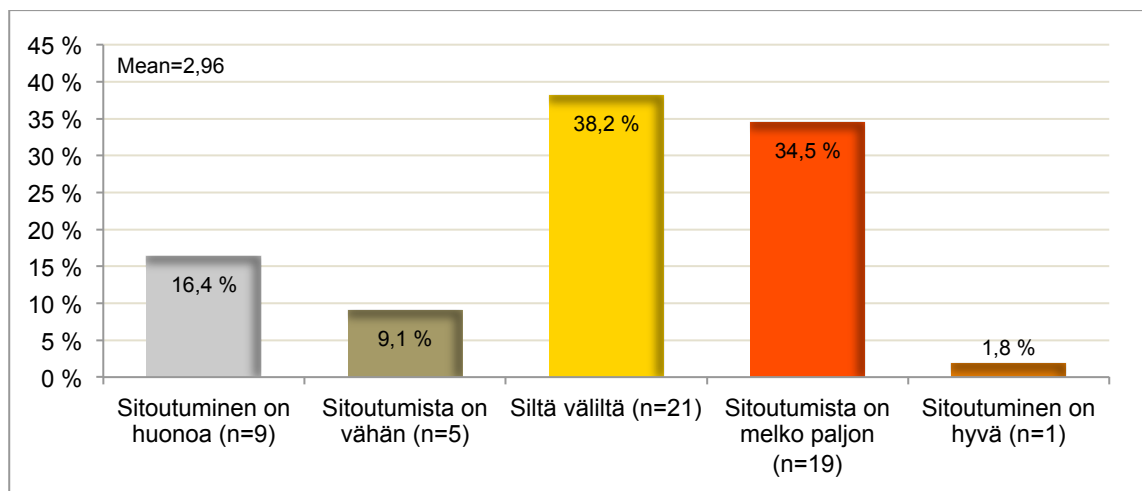
6.7 Sitoutuminen organisaatioon

Organisaatioon sitoutumisen kategoria piti sisällään kolme kysymystä (kysymykset 102–104). Organisaatioon sitoutumista kartoitettiin kysymyksillä vastaajan halusta kertoa ystäville positiivista organisaatiosta, organisaation ja vastaajan arvojen samanlaisuudesta ja organisaation kyvystä innostaa parhaaseen työsuoritukseen. (Taulukko 10.)

Taulukko 10. Työn merkityksen kysymykset vastausfrekvensseillä ja frekvenssijakaumilla (%).

	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina	Mean
SITOUTUMINEN ORGANISAATIOON	yht. 3	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
102. Kerron ystäväilleni, kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on	55	10 (18,2)	6 (10,9)	12 (21,8)	19 (34,5)	8 (14,5)	3,16
103. Arvoni ovat hyvin samanlaisia organisaation arvojen kanssa	55	7 (12,7)	6 (10,9)	22 (40,0)	20 (36,4)	0	3,00
104. Tämä organisaatio todella innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen	55	13 (23,6)	10 (18,2)	19 (34,5)	11 (20,0)	2 (3,6)	2,62

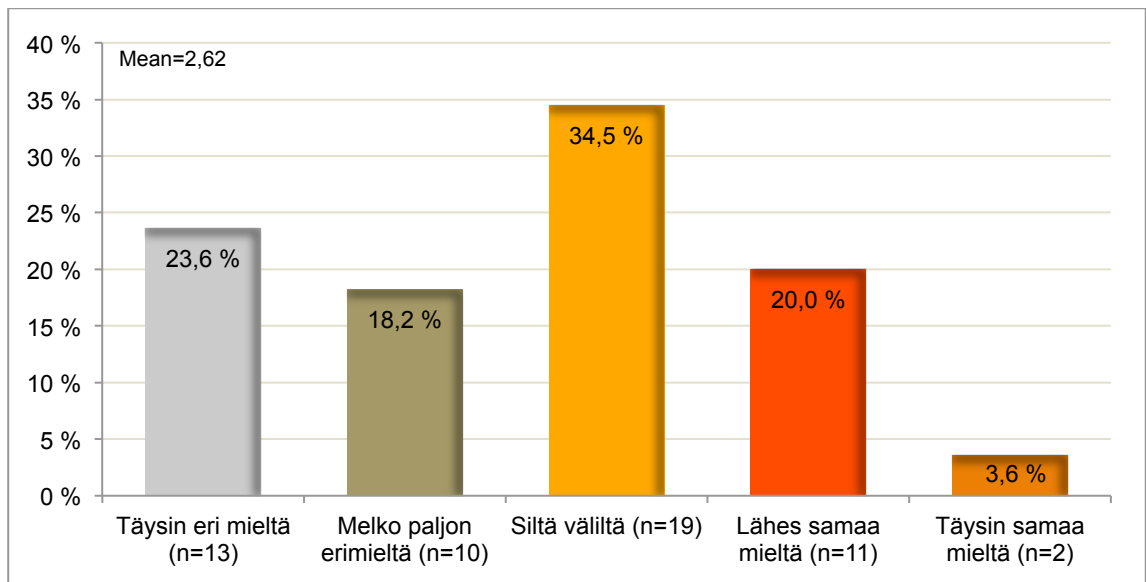
ensihoitajista vain yhden mielestä sitoutuminen organisaatioon oli hyvää. Yli 16 % (n=9), mielestä sitoutuminen on huonoa. Sitoutumisen organisaatioon oli 38,2 % vastaajista jotain huonon ja hyvän väliltä. Melko hyvää sitoutuminen oli 34,5 % (n=19) mielestä. (Kuvio 23.)



Kuvio 23. Organisaatioon sitoutuminen

Vastaajista lähes puolet (n=27) kertoi ystävilleen melko tai sitä useammin, kuinka hyvä organisaatio on työskennellä. Vähän yli 18 % (n=10) kertoi erittäin harvoin tai ei koskaan ystävilleen, kuinka hyvä paikka tämä organisaatio on työskennellä. 40,0 % (n=22) mielestä omat ja organisaation arvot ovat samanlaiset silloin tällöin. Kukaan vastaajista ei kokenut omien arvojen ja organisaation arvojen olevan samanlaiset aina tai hyvin usein.

Kaksi ensihoitajaa koki organisaation innostavan parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen. Melkein 42 % (n=23) mielestä organisaatio melko, sitä harvemmin tai ei koskaan innosta parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen. (Kuvio 24.)



Kuvio 24. Organisaation kyky innostaa parhaaseen työsuoritukseen.

6.8 Ryhmätyö

Ryhmätyökategoriaan kuului neljä kysymystä (kysymykset 105–108). Kaikista vastaajista 30,9 % (n=17) ilmoitti kuuluvansa johonkin ryhmään ja melkein 70 % (n=38) ei kuulu mihinkään työryhmään. Ryhmätyön lisäkysymykset koskivat ryhmän arvostusta ja toimivuutta sekä sitä kuinka usein ryhmä kokoontuu. (Taulukko 11.).

Taulukko 11. Ryhmätyötä koskevat kysymykset vastausfrekvensseillä ja frekvenssijakaumilla (%).

	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina	Mean
RYHMÄTYÖ	yht. 4	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
105. Kuulutko johonkin pysyvään työryhmään tai tiimiin?	55	En 38 (69,1)		Kyllä 17 (30,9)			
106. Arvostatko jäsenyyttä omassa ryhmässä tai tiimissä?	20	1 (5,0)	0	4 (20,0)	9 (45,0)	6 (30,0)	3,95
107. Toimiiko ryhmäsi tai tiimisi joustavasti? Onnistuuko ryhmäsi tai tiimisi ongelmien ratkaisuisissa?	19	1 (5,3)	1 (5,3)	5 (26,3)	8 (42,1)	4 (21,1)	3,68
108. Kuinka usein ryhmälläsi tai tiimilläsi on kokouksia?	18	8 (44,4)	4 (22,2)	2 (11,1)	3 (16,7)	1 (5,6)	2,17

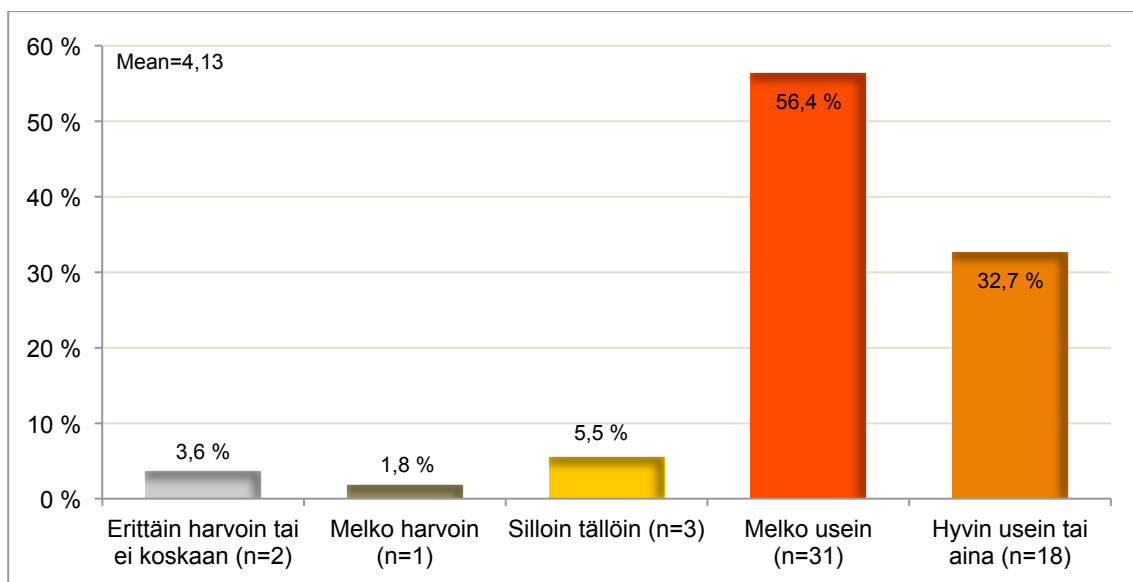
6.9 Ensihoitajan työhön liittyvät lisäkysymykset

Ensihoitajan työhön liittyvien lisäkysymyksiä oli seitsemän (kysymykset 116–122). Lisäkysymyksillä kartoitettiin asiakassuhteita, työn laadukkuutta ja onnistumista työssä, mahdollisuutta purkukeskusteluihin kuormittavien tehtävien jälkeen sekä työkierron toteutumista. (Taulukko 12.)

Taulukko 12. Ensihoitajan työhön liittyvät lisäkysymykset vastausfrekvensseillä ja frekvenssija-kaumilla (%).

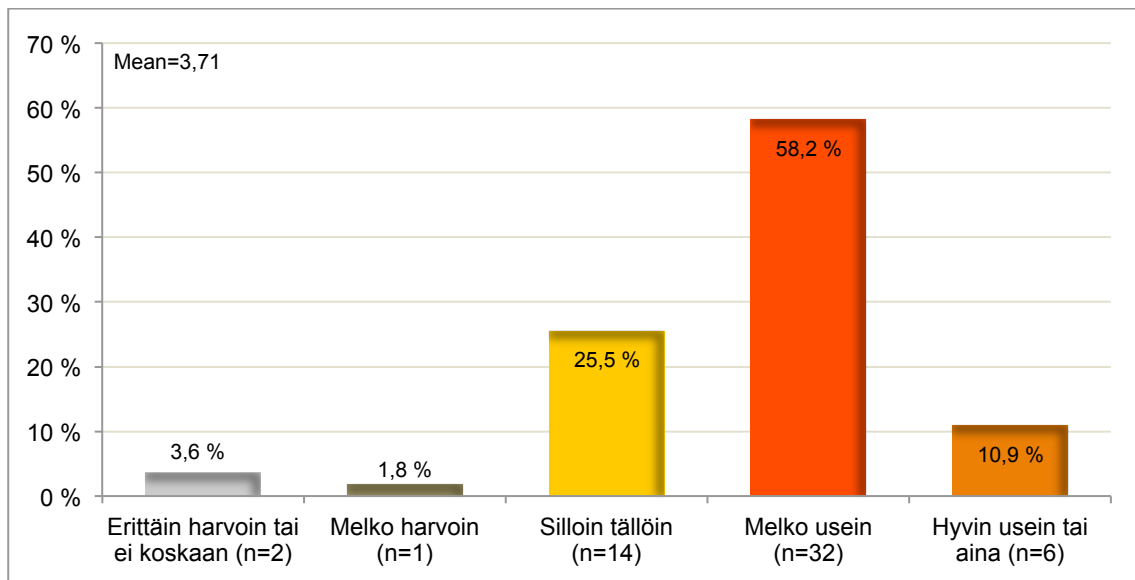
	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina	Mean
ENSIHOITAJAN TYÖHÖN LIITTYVÄT LISÄKYSYMYKSET	yht. 7	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
116. Kohtaatko työssäsi hankalia asiakastilanteita, jotka luo kielteisiä tunteita?	55	0	1 (1,8)	22 (40,0)	25 (45,5)	7 (12,7)	3,69
117. Koetko pystyväsi laadukkaaseen ensihoitotyöhön?	55	2 (3,6)	1 (1,8)	3 (5,5)	31 (56,4)	18 (32,7)	4,13
118. Koetko onnistumisen tunteita potilastyössä?	55	2 (3,6)	1 (1,8)	14 (25,5)	32 (58,2)	6 (10,9)	3,71
119. Ehditkö tekemään työvuorosasi saamasi muut kuin ensihoitotehtävät?	55	0	3 (5,5)	10 (18,2)	33 (60,0)	9 (16,4)	3,87
120. Saatko henkisesti kuormittavien tehtävien jälkeen mahdollisuutta purkukeskusteluun?	55	5 (9,1)	10 (18,2)	12 (21,8)	18 (32,7)	10 (18,2)	3,33
121. Oletko ollut työkierrossa eri asemilla?	55	En 6 (10,9)		Kyllä 49 (89,1)			
		Täysin eri mieltä	Melko paljon eri mieltä	Siltä väliltä	Lähes samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
122. Työkierto on hyvä keino vähentää työn kuormittavuutta?	55	14 (25,5)	11 (20,0)	14 (25,5)	4 (7,3)	12 (21,3)	2,80

Vastaajista 45,5 % (n=25) kertoi kokevansa melko usein hankalia asiakastilanteita, jotka luovat kielteisiä tunteita. Yksi vastaaja on joutunut hankaliin asiakastilanteisiin melko harvoin. Alle 4 % (n=2) ei pysty omasta mielestään laadukkaaseen ensihoitotyöhön koskaan tai erittäin harvoin. Lähes 90 % (n=49) pystyy melko usein, sitä useammin tai aina laadukkaaseen ensihoitotyöhön. (Kuvio 25.).



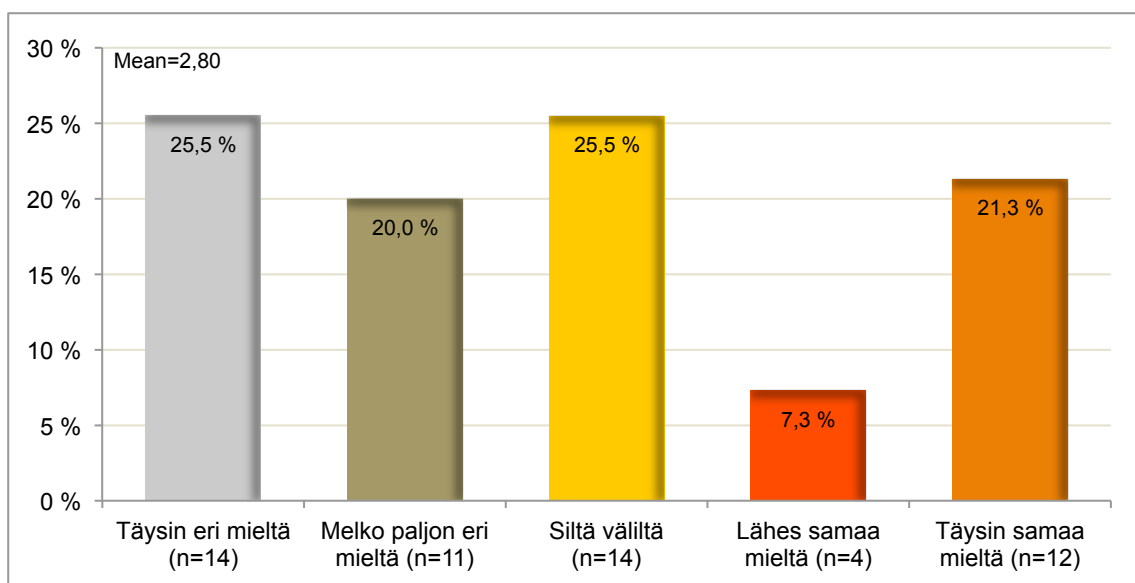
Kuvio 25. Laadukkaaseen ensihoitotyöhön pystyminen.

Lähes 70 % (n=38) vastaajista koki onnistumisen tunteita potilastyössä melko usein, hyvin usein tai aina. Melko harvoin onnistumisen tunteita oli kokenut yksi vastaaja. Potilastyössä onnistumisen tunteita ei ollut koskaan tai oli erittäin harvoin kokenut 3,6 % (n=2) vastaajista. (Kuvio 26.)



Kuvio 26. Kokemus onnistumisesta potilastyössä

Kaikista vastaajista lähes 90 % (n=49) oli ollut työkierrossa. Vastaajista yli viidennes (n=12) koki työkierron olevan hyvä keino vähentää työn kuormittavuutta. Vastaavasti yli neljänneksen (n=14) mielestä työkierto ei ole hyvä keino vähentää työn kuormittavuutta. (Kuvio 27.).



Kuvio 27. Työkierto on hyvä keino vähentää työn kuormittavuutta.

6.10 Taustamuuttujien yhteys työn sosiaaliseen kuormittavuuteen

Kahdella kategorialla ja taustamuuttujalla oli tilastollisesti merkitsevä ero. Organisaatiokulttuurikategoriassa ja iällä oli tilastollisesti merkitsevä ero ($p=0,032$) samoin kuin työn ja yksityiselämän vuorovaikutuksella ja iällä ($p=0,035$). Chiin-neliötestiä käytettiin yksittäisten kysymysten ja taustamuuttujien tilastollisesti merkitsevän eron selvittämisessä. Kruskal-Wallis ja Chiin-neliötestin arvot on esitetty liitteessä 3.

Tietämyksellä esimiehestä kuukauden kuluttua ja iällä oli tilastollisesti merkitsevän ero ($p=0,038$). Alle 35-vuotiaat kokivat tietävänsä useimmin kuka on heidän esimiehensä kuukauden kuluttua kuin 35 vuotta tai yli olevat työntekijät. Alle 35-vuotiaat tunsivat vanhempia työkavereita useammin, että työympäristö on kannustava ja tukea antava ($p=0,025$). Työympäristöä erittäin kannustavana ja tukea antavana pitäneistä lähes 90% oli alle 35-vuotiaita.

Tilastollisesti oli merkitsevä ero ($p=0,010$) oli työskentelyn ajalla ja uusien työntovereidensä kanssa työskentelyn tuomalla haasteellisuudella. Yli kymmenen vuotta ja 0-2 vuotta organisaatiossa työskennelleet kokivat myönteisemmin uusien työntovereidensä kanssa työskentelyn tuoman haasteellisuuden. 6-9 vuotta työskennelleet pitivät haasteellisuudesta harvemmin.

Ensihoitajat, jotka olivat työskennelleet nykyisessä organisaatiossa 0-2 vuotta, pystyivät harvemmin luottamaan ystäviltä tai perheeltä saatavaan tukeen työssä ilmaantuvien ongelmien sattuessa kuin heitä kauemmin työskennelleet ($p=0,022$). Yli kymmenen vuotta työskennelleillä vapaa-ajalla ei ollut yhtä suurta merkitystä elämässä kuin vähemmän aikaa työskennelleillä ($p=0,035$). Hankalat asiakastilanteet tuottavat kielteisiä tunteita useammin 6-9 vuotta työskennelleille kuin muille ($p=0,037$).

Uusien työtehtävien tuomalla haasteellisuudella ja työskentelyalueella oli tilastollisesti merkitsevä ero ($p=0,045$). Eteläisellä alueella sekä molemmilla alueilla yhtä paljon työskentelevät kokivat haasteellisuuden positiivisemmin kuin pohjoisella alueella työskentelevät. Pohjoisella alueella työskentelevät olivat havainneet häiritseviä ristiriitoja työntovereidensä välillä useammin kuin eteläisellä alueella työskentelevät ($p=0,028$). Eteläisellä alueella työskentelevät olivat havainneet vähemmän epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijöiden välillä ($p=0,013$).

Tilastollisesti merkitsevä ero oli työvuorossa saatujen muiden tehtävien kuin ensihoito- tehtävien tekemisen suorittamisella pohjoisen ja eteläisen alueen työntekijöiden välillä. ($p=0,034$). Pohjoisen alueen vastaajista lähes 80 % ehti hoitaa muut tehtävät hyvin usein tai aina kun taas eteläiseltä alueelta yli 65 % ehti hoitaa muut tehtävät melko harvoin. Työskentelyalueella ja työkierron kokemisenä kuormittavuuden hyvänä vähentämisen keinona on tilastollisesti merkittävä ero ($p=0,011$). ”Työkierto on hyvä keino vähentää työn kuormittavuutta” väittämän suhteen täysin eri mieltä oli 14 vastaajaa. Näistä 71,4 % työskenteli pohjoisella alueella ja 21,4 % eteläisellä. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 12 vastaajaa, joista 75 % työskenteli eteläisellä ja 25 % molemmilla alueilla yhtä paljon.

Sukupuolella ja henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi joutumisella on tilastollisesti merkitsevä ero ($p=0,011$). Viimeisen puolen vuoden aikana 41 vastaajaa ei ollut joutunut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi. Näistä vastaajista yli 73 % oli miehiä ja lähes 27 % naisia. Vastaajista 12 oli joutunut puolen vuoden aikana henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi. Näistä vastaajista kolmannes oli miehiä ja naisia oli yli 66 %.

7 Luotettavuus ja eettisyys

7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuutta voidaan arvioida toisaalta aineiston keruun ja mittaamisen suhteen, toisaalta tulosten luotettavuuden suhteen. Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Validiteetti kertoo siitä, onko tutkimuksessa mitattu sitä mitä on tarkoitettu. Validius on varmistettava hyvällä suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla, koska jälkeenpäin validiutta on vaikea tarkastella. Korkea vastausprosentti, edustava otos ja tarkkaan määritelty perusjoukko edesauttavat validin tutkimuksen saamista. Reliabiliteetti kertoo taas tulosten tarkkuutta ja pysyvyyden, sitä mikä on mittarin kykyä tuottaa ei-sattumanvaraista tietoa. Reliabiliteetti kuvaa kuinka tarkasti mittari mittaa haluttua kohdetta. Tulokset voivat olla sattumanvaraisia, jos otoskoko jää hyvinkin pieneksi. (Heikkilä 2014:27-28; Kankunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 152–153; Paunonen – Vehviläinen-Julkunen 2006: 206–209.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohteena olivat ensihoitajat, jotka täyttivät tietynä aikana kriteerit, jotka olivat työsuhde, riittävän pitkä työkokemus ja kuuluminen ammattiryhmään. Kyseessä oli kokonaistutkimus, jonka otantaan kuului 95 vastaajaa. Kyselyn vastausprosentti oli 52,5 % (n=55). Kysely toteutettiin lomakaudella ja vastausaikaa pidennettiin suunnitellusta kolmesta viikosta viiteen. Tästä pidennetystä vastausajasta huolimatta toteutusajankohdalla voi olla merkitystä matalaksi jääneeseen vastausprosenttiin.

Vain hyvällä mittarilla voi saada luotettavaa tietoa. Valmis mittari, joka on testattu suurilla ihmismäärillä ja jonka luotettavuus on kuvattu, on parempi kuin itse luotu mittari. Tällöin voidaan tutkimuksen luotettavuutta pitää juuri mittarin luotettavuuden arvoisena. (Metsämuuronen 2006: 57-58.) Ensihoitajien sosiaalista kuormittavuutta kartoittavaa mittaria ei ollut valmiina ja tämän vuoksi tutkimuksessa käytettiin QPSNordic-kyselyä. Suomessa QPSNordic-kyselyä on käytetty esimerkiksi Pertti Laineen väitöskirjassa (2013). QPSNordic-kysely on pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely. Kyselyn on valmistettu palvelemaan tieteellistä tutkimusta ja käytännön kehitystyötä ja sen luotettavuus on testattu. (Elo ym. 2006: 7).

QPSNordic-kyselyn luotettavuutta on tutkittu useiden työntekijäryhmien vastauksia käyttäen. QPSNordic-kyselyn asteikkojen reliabiliteettia ja validiteettia on tutkittu kahdessa vaiheessa neljässä Pohjoismaassa. Ensimmäisessä vaiheessa aineisto (n=1015) toimi faktorirakenteen tutkimisen ja asteikkojen muodostamisen välineenä. Toisessa vaiheessa aineistolla (n=995) tutkittiin asteikkojen rakenne- ja ennustevaliditeettia. Analysoimalla mittaustuloksen pysyvyyttä ja sisäistä konsistenssia on saatu selville asteikkojen reliabiliteetti. Samoin menetelmin on selvitetty kyselyn kykyä mitata työn keskeisiä psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä sekä käyttökelpoisuutta. (Elo ym. 2006: 9; 19.)

QPSNordic-kyselyn aihealueiden valintaperiaatteina on pidetty, että ne ovat tärkeitä sekä relevantteja työn, hyvinvoinnin, terveyden ja motivaation näkökulmasta. Sisältöalueiden ja kysymysten valintaa on arvioitu 19 aiemman pohjoismaisen kyselymenetelmän ja kansainvälisten vertailukelpoisten menetelmien pohjalta. Asteikkojen sisäinen konsistenssi on mitattu Cronbachin alfa kertoimella (n=2010) ja uusintamittaustulosten reliabiliteetti Pearsonin tulomomenttikorrelaatiolla (n=393). (Elo ym. 2006: 12; 21.)

QPSNordic-kyselyn strukturoitu muoto yksittäisine kysymyksineen ja vastausasteikkoinaan mahdollistaa yhdenmukaisen käsitekehikon jokaiselle vastaajalle. Täydentämällä

kyselyä esimerkiksi avoimilla kysymyksillä saadaan konkreettisia esimerkkejä sekä kuvaavaa tietoa tutkittavasta asiasta. Tämä vahvistaa osaltaan tulkintojen validiteettia. (Elo ym. 2006: 9-11.)

Opinnäytetyössä käytettyjen kysymysten luotettavuutta arvioitiin myös Chronbachin alphan avulla. Työn sosiaalisten kuormitustekijöiden kategorioinnin jälkeen tarkistettiin SPSS ohjelmalla Chronbachin alfa-kertoimet, jotka olivat ryhmien välillä melko hyvät, vaihdellen 0,601 - 0,932 välillä. (Taulukko13.) Tämän opinnäytetyön ja QPSNordic yleiskyselyn tekijän suorittamat Chronbachin alfa-kertoimet vastaavat toisiaan, joten kysymysten voidaan arvioida olevan yhtenäisiä. Kysymysten kategorioiden reliabiliteetin voidaan arvioida olevan korkea, jos Chronbachin alpha arvo olisi yli 0,7, mutta mitään yksiselitteistä arvoa ei ole annettavissa. (Heikkilä 2014: 178).

Taulukko 13. Työn sosiaalisten tekijöiden kysymyskategoriat ja niiden Chronbachin alfat.

KYSYMYSKATEGORIAT JA CHRONBACHIN ALPHAT	
Työn ennustettavuus	0,675
Vuorovaikutus	0,845
Esimiestyö	0,932
Organisaatiokulttuuri	0,887
Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	0,700
Työn merkitys	0,610
Sitoutuminen organisaatioon	0,867
Ryhmätyö	0,623
Ensihoitajan työhön liittyvät lisäkysymykset.	0,601

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Etiikan peruskysymykset käsittelevät hyvää ja paha, oikeata ja väärää. Ihmisarvon kunnioittaminen on lähtökohtana kaikelle tutkimuksessa ja tutkimuksen jokaisessa vaiheessa tullaan välttämään epärehellisyyttä. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 23–25.) Aineiston valinta on jo itsessään eettinen ratkaisu. Laajimmillaan kysymys on siitä, mitä päämääriä tutkimus edistää eli mitä tutkitaan ja mitä jätetään tutkimatta. Tieteelli-

sesti mielekkään ja perustellun tutkimusaiheen, joka ei loukkaa ketään, on oltava aiheen valinnan lähtökohtana. (Leino-Kilpi – Välimäki 2003: 288.) Samoin tutkijan on oltava aidosti kiinnostunut tutkimuksesta sekä motivoitunut uuden tiedon hankinnasta tutkimuskohteesta (Tutkimusetiikkaa ja lakipykälää 2010).

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa erään pelastuslaitoksen ensihoitotyön sosiaalista kuormittavuutta. Aihe on mielestäni mielekäs ja perusteltu, koska työyhteisön hyvinvointiin ja kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät on tunnistettava ja löydettävä. Tällöin opinnäytetyön tavoitteena on tuottavan kehittämissuhteita sosiaalisen kuormittavuuden hallitsemiseen. Näin aiheen valinnan voidaan katsoa tuottaa hyödyllistä tietoa. Tunnen aitoa kiinnostusta sosiaalisen ympäristön, johtajuuden ja työn organisoinnin merkityksen ymmärtämiseen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Kirjallista tutkimuslupaa haettiin asianmukaisesti kyseisen pelastuslaitoksen sairaankuljetuspäälliköltä, ja lupahakemus käsiteltiin ensihoitotoimistolla. Pelastusjohtajan myöntämän tutkimusluvan jälkeen lähetettiin sähköisen kyselyn linkki tutkimusjoukolle. Ennen varsinaisen tutkimusluvan hakemista oli pelastuslaitokselle annettu tietoa työn aiheesta ja aikataulusta. Opinnäytetyön aihe oli saanut jo tuolloin suullisen hyväksynnän ensihoidon yhteistyöryhmässä mielekkäänä ja strategiaan sopivana. Opinnäytetyön suorittamiseen ei saatu mistään rahallista tukea, eikä tutkimukseen liity muita sidonnaisuuksia kuin oma työskentelyni kyseisessä organisaatiossa.

Hirsjärvi, ym. (2009) toteavat tutkimuksen eettisistä vaatimuksista, että jokaisen tutkijan vastuulla on tutkimuseettisten periaatteiden tunteminen ja niiden mukaan toiminen. Samoin se, että tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Tieteessä hyväksytyjen ja eettisesti kestävien tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmien noudattaminen kuuluu hyvän tieteellisen käytännön vaatimuksiin (Tutkimusetiikkaa ja lakipykälää 2010). Hyvän tieteellisen käytännön sisällään pitämät hyvät periaatteet ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyön kaikissa vaiheissa. (TENK 2012: 3).

Tutkimuksen otoksena olivat kaikki pelastuslaitoksen ensihoitajat, jolloin jokaisella oli yhtäläinen mahdollisuus osallistua opinnäytetyön tietolähteeksi. Jokaisen ensihoitajan itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin antamalla mahdollisuus olla myös vastaamatta kyselyyn. Ensihoitajia informoitiin opinnäytetyön tutkimuksesta sekä kirjallisesti että suullisesti. Kyselyn saatekirjeessä (Liite 1.) kerrottiin tutkittavien oikeudet, mahdollisuus

kieltäytyä tai keskeyttää kyselyyn vastaaminen halutessaan. Vastaajien yksilöllisyyttä suojattiin ja kysely toteutettiin kokonaisuudessaan luottamuksellisesti. Anonymiteettiä varjeltiin, eikä henkilötietoja paljastettu missään vaiheessa tutkimusprosessia tai sen jälkeen. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 25; Leino-Kilpi – Välimäki 2003: 290–291.)

Sähköisen kyselylomakkeen käyttäminen tiedon keräämiseen takasi vastaajille täyden anonymiteettisuojaan, koska vastaajien henkilötiedot eivät tulleet missään vaiheessa esille opinnäytetyön tekijälle. Aineiston säilytyksen ja hävittämisen lisäksi on koko opinnäytetyöprosessin ajan huolehdittu aineiston käsittelystä ja tulostenraportoinnista ja hyödyntämisestä. Näiden osa-alueiden kohdalla voidaan katsoa hyvän tieteellisen käytännön toteutuneen.

8 Pohdinta

8.1 Tutkimuksen tulosten tarkastelu

Työn kuormittavuus on ajankohtainen aihe ja sitä on tutkittu sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Ensihoitajan työn kuormittavuutta on tutkittu pääasiassa fyysisten ja psyykkisten kuormitustekijöiden näkökulmasta, eikä ensihoitotyön sosiaalisen kuormittavuuden tutkimuksia ole saatavilla. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan verrata muihin suomalaisiin työhyvinvoinnin, terveyden ja kuormittavuuden tutkimuksiin. Näistä tärkeimpänä työhyvinvointia kartoittavana tutkimuksena voidaan pitää kunta-alan Kunta-10-tutkimusta, johon tämän pelastuslaitoksen ensihoitajat vastasivat viimeksi loppu vuonna 2014. Näitä tuloksia ei ole vielä tätä opinnäytetyötä tehdessä saatavilla, joten vertailua on suoritettu vuoden 2012 Kunta 10 -tutkimuksen tuloksiin. Pelastuslaitosten ensimmäinen valtakunnallinen työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2013 ja tämän tutkimuksen tuloksia on pystytty hyödyntämään myös vertailun kohteena. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan pitää melko yhdenmukaisina näihin aikaisempiin tutkimuksiin nähden. (Työterveyslaitos 2013; Sisäministeriö 2014.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa ensihoitotyön sosiaalista kuormittavuutta. Tulosten mukaan työn sosiaalista kuormittavuutta on havaittavissa hieman enemmän työn ennustettavuuden, esimiestyön, organisaatiokulttuurin ja organisaatioon sitoutumisen kategorioissa kuin muissa tässä opinnäytetyössä käytetyissä sosiaalisen kuormittavuuden kategorioissa. Esimiestyön ja esimiehen tuen koettiin hiukan enem-

män kuormittavana tässä opinnäytetyössä kuin Kunta 10 -tutkimuksessa ja valtakunnallisessa pelastuslaitosten työhyvinvointikyselyssä. Samoin pelastuslaitosten valtakunnallisen hyvinvointikyselyn mukaan ensihoitajat tekevät enemmän aloitteita ja miettivät työn suorittamista enemmän kuin tämän tutkimuksen tulokset osoittavat. Silti yleisesti tulokset olivat hyvinkin samanlaisia näissä kolmessa tutkimuksessa sosiaalisen kuormittavuuden näkökulmasta. (Työterveyslaitos 2013; Sisäministeriö 2014.)

Taustamuuttujien ja yksittäisten kysymysten tilastollisesti merkittävään eroon on suhtauduttava varauksellisesti, koska QPSNordic-kyselyn tulokset on tarkoitettu analysoitavan kategorioittain. Mielestäni yksittäiset kysymykset tuovat hyvää lisäarvoa ja tietoa työn sosiaalisesta kuormittavuudesta.

Opinnäytetyön tuloksia ei voida yleistää saatujen vastausten vähäisestä määrästä johtuen. Tulokset voidaan yleistää vain tutkittaviin ja käyttää hahmottamaan koko organisaation tilannetta. Tuloksia voidaan hyödyntää luotettavasti vain kyseisen organisaation kehittämiseen.

8.2 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyö antaa kohdeorganisaatiolle tietoa tämänhetkisestä työn sosiaalisesta kuormittavuudesta. Jotta ensihoitotyön sosiaalisen kuormittavuuden hallitsemiseen ja vähentämiseen pystyttäisi tehokkaammin vaikuttamaan, olisi tärkeätä tutkia aihetta uudestaan sekä toistaa tutkimus tulevaisuudessa tietyin aika välein. Näin voitaisiin toteuttaa kontrolloituja kehitystoimia työn kuormittavuuden vähentämiseksi ja havaita niiden mahdolliset vaikutukset työn kuormittavuuteen. Olisi tärkeätä saada tutkittua tietoa kehitystoimintojen konkreettista vaikutuksista ja hyödyntää ne työn kuormittavuuden vähentämiseksi.

Tässä opinnäytetyössä kohdejoukkona olivat ensihoitajat. Mielestäni olisi mielenkiintoista tutkia myös lähiesimiesten (lääkintäesimiesten) työn sosiaalista kuormittavuutta. Lähiesimiesten työhyvinvoinnilla on todettu olevan vaikutusta alaisten työhyvinvointiin ja myönteiseen työasenteeseen (Kanse 2011: 30–34).

Vuorovaikutus työkavereiden kesken koettiin hyväksi, mutta olisi hyvä tutkia työilmapiiriä hieman laajemmasta näkökulmasta. Jatkossa olisi hyvä tutkia organisaatiokulttuurin ja johtamisen vaikutuksia ensihoitajien sosiaaliseen työympäristöön ja työilmapiiriin.

Vaikka tutkimukset osoittavat, että työilmapiirillä on suuri merkitys työntekijöiden viihtyvyyteen, ei sitä ole kuitenkaan vielä tarpeeksi tutkittu ja kuvattu (Tummers – Groeneveld – Lankhaar 2013: 2826; 2827; 2836).

Tällä hetkellä ei ole suunnitteilla jatkotutkimuksia, joihin käytettäisiin tämän tutkimuksen tuloksia. Näin ei synny tarvetta arkistoida tässä opinnäytetyössä sähköisellä kyselyllä kerättyjen tietoja arkistoon. Aineisto hävitettiin asianmukaisesti heti kun analysointi oli suoritettu loppuun, opinnäytetyö tarkastettu ja hyväksytty.

8.3 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan ensihoitotyön sosiaalista kuormittavuutta on havaittavissa hieman enemmän neljässä kategoriassa yhdeksästä. Nämä neljä kategoriaa ovat työn ennustettavuus (ka 2,96), esimiestyö (ka 2,96), organisaatiokulttuuri (ka 2,95) ja sitoutuminen organisaatioon (ka 2,96). Näiden kategorioiden vastausten yhteenlaskettu keski-arvo jäi muita alhaisemmaksi. (Liite 3)

Puutteet tiedonkulussa vaikuttavat negatiivisesti työn ennustettavuuteen. Tiedon saantia voisi lisätä kehittämällä tiedonkulkua paremmaksi. Ensisijaisen tärkeätä olisi vähentää työpaikalla liikkuvien huhujen määrää. Muutosta koskevien huhujen liikkuminen työpaikalla lisää jatkuvasti epävarmuutta ja vähentää työn ennustettavuuden tunnetta. Työn ennustettavuuden näkökulmasta ilmeni, että ensihoitajilla ei ole tietoa tulevaisuuden urasuunnittelusta eikä siitä kuinka saisivat heitä kiinnostavan työn tulevaisuudessa. Organisaation tulisi tulevaisuudessa miettiä mahdollisuuksia pitkä tähtäimen urakehitykseen ja kannustaa ensihoitajia kehittämään itseään ammatillisesti.

Esimiehen tulisi hyvällä johtamisella ja työn organisoinnilla mahdollistaa, että kukin ensihoitaja pystyy työskentelemään omien voimavarojensa mukaisesti. Tulosten mukaan esimiehet kuuntelevat, mutta heidän tulisi arvostaa työntekijöiden työpanosta enemmän. Hyvän johtamisen edellytyksenä olisi, että organisaatio panostaisi johdon koulutukseen. Tämän on todettu aiemmissa tutkimuksissa edistävän johdon oikeudenmukaisuutta ja sitä kautta vähentävän työntekijöiden kuormittavuutta ja lisäävän työhyvinvointia (Heponiemi ym 2011: 23). Ylimmän johdon tehtävänä on huolehtia siitä, että johtajilla ja esimiehillä on riittävä osaaminen ja valmius työhyvinvoinnin tukemiseen (Ojanen – Tarkkonen 2013: 6).

Myönteisen työilmapiirin kehittämisen näkökulmasta voisi löytyä keinoja organisatiokulttuuristen haasteiden ratkaisemiseksi. Tällöin tulisi korostaa yhteisöllisyyden, luottamuksen ja toisen työn arvostamisen merkitystä jokaisessa työvuorossa. Ensihoitajien tulisi tietää organisaation visio ja samaistua siihen. Selkeä visio ja innostava näkökulma motivoivat työntekijöitä ja vaikuttavat työn kuormittavuuden hallitsemiseen. Olisi tärkeää luoda koko organisaatioon joukkuehenkeä ja vähentää ensihoitajien ryhmittymisen ”eri joukkueisiin”. Yhtenä keinona voidaan toteuttaa suunniteltua työkiertoa, jolla rikotaan työntekijöiden alueellista jakoa.

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan ensihoitajia ei tällä hetkellä kannusteta työpäivällä miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin. Ensihoitajat eivät koe, että organisaatio palkitsee hyvästä työsuorituksesta. Tällainen kokemus passivoi entisestään ensihoitajia tekemästä aloitteita ja kehittämästä työtään. Ensihoitajat kokevat, että organisaation johto ei ole kiinnostunut itse työntekijöistä. Tämän vuoksi olisi hyvä, että organisaation johto olisi lähempänä työntekijöitä ja vuorovaikutteista kommunikointia tapahtuisi enemmän. Avoin tiedonkulku parantaisi molemminpuolista luottamusta.

Työyhteisö nähdään tasa-arvoisena, eikä sukupuolen tai iän suhteen havaita syrjintää. Henkisen väkivallan kohteeksi nähtiin muiden joutuvan enemmän kuin vastaajat itse kokivat joutuneensa. Silti henkistä väkivaltaa ja kiusaamista havaitaan työyhteisössä, ja tähän pitäisi pystyä puuttumaan tiukemmin. Tällaisten tilanteiden hoitamiseksi tulisi luoda selvät pelisäännöt ja ne tulisi olla kaikilla tiedossa. Samoin olisi tehtävä työntekijöille selväksi mikä on henkistä väkivaltaa ja kiusaamista ja mikä taas normaalia ”palo-kuntakulttuuria”.

Yhteiskunnassamme on jatkuvasti suunnitelmia pidentää työntekijöiden työuria ja tämä luo paineita ihmisten terveyden, hyvinvoinnin, jatkuvan uuden oppimisen ja jaksamisen kehittämiseksi. Voisi hyvin kuvitella, että vain hyvinvoiva ja työssään viihtyvä työntekijä jaksaa pitkän työuran tuoman kuormittavuuden. Tämän vuoksi ensihoidon organisaatioiden on ryhdyttävä yhä enemmän kiinnittämään huomiota työhyvinvoinnin kehittämiseen ja miettimään järkeviä urapolkuja henkilöstölleen. Jotta henkilöstö saadaan sitoutumaan organisaatioon ja olemaan tuottava koko uran ajan, on ryhdyttävä ratkaisemaan, kuinka turvataan mahdollisuus kehittyä työssä ja edetä uralla. Kehittymistä ei saa nähdä ainoastaan ylöspäin suuntautuvalla urakehityksellä, vaan on osattava hyödyntää myös vaakatason kehittyminen. Tätä ensihoidossa voisi olla asiantuntija-roolit erilaisissa projekteissa, koulutuksissa ja ensihoidon kehittämistöissä. Henkilökuntaa

pitäisi myös motivoida kehittämään ja tutkimaan kuinka ihan omaa työtä voisi muuttaa vähemmän kuormittavaksi. Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan ensihoitajat ovat melko passiivia, eivätkä tee aloitteita tai mieti itse työn kehittämistä.

Organisaation olisi ensiarvoisen tärkeää lisätä tietoa ja ymmärrystä ensihoitajien työhyvinvoinnin edellytyksistä, etenkin sosiaalisen kuormittavuuden vähentämisen näkökulmasta. Vain hyvinvoiva ja työhön sitoutunut työyhteisö voi olla tehokas. Työhyvinvointi, johon vaikuttaa itse työ, työntekijät, työympäristö ja johtaminen, tulisi nähdä työnantajan vahvana etuna. Kuormittavuuden hallintaan tulee parantaa, jotta ensihoitajien työuria pystytään pidentämään.

Lähteet

Ahola, Kirsi 2011. Tue työkykyä –käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Anttonen, Hannu (toim.) – Räsänen, Tuula (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos. Luettavissa myös sähköisesti osoitteessa < http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_työhyvinvointi_web.pdf >.

Auvinen, Petra – Palukka, Hannele - Tiilikka, Tiina 2012. Palvelujärjestelmä murroksessa - ensihoidon ja sairaankuljetuksen työ- ja toimintakäytänteet. Tutkimushanke. Tampere: Tampereen Yliopisto.

Carter, Matthew R. – Tourangeau, Ann E. 2012. Staying in nursing: what factors determine wheter nurses intend to remain employed? Journal of advanced nursings 68 (7). 1589-1600.

Elo, Anna-Liisa – Leppänen, Anneli – Lindström, Kari – Ropponen, Tapio 2012. TSK – Miten käytät työstressikyselyä. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenus Print, Tampereen yliopistopaino.

Elo, Anna-Liisa – Dallner, Margareta – Gamberale, Francesco – Hottinen, Vesa - Knardahl, Stein – Lindström, Kari – Skogstad, Anders – Orhede, Else – Purola, Mari (toim.) 2006. QPSNordic-käsikirja. Pohjoismaiden työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ensihoitoasetus. 340/2011. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110340>>. Luettu 21.2.2014.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2011. Ensihoidon palvelutasopäätös

Heponiemi, Tarja – Sinervo, Timo – Elovainio, Marko 2011. Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Psykososiaalisten ja yksilöllisten resurssien vaikutukset sairaanhoitajien ja lääkäreiden pätkätöihin. Raportti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Höglund, Markus 2012. Pelastuslaitosten operatiivisen henkilöstön kokema fyysinen kunto ja työn fyysinen kuormittavuus. Operatiivisen henkilöstön kokemat selkävaivat. Opinnäytetyö. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Ensihoidon koulutusohjelma. *luettavissa myös sähköisesti osoitteessa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47167/Hoglund_Markus.pdf?sequence=1>. Luettu 1.2.2013.

Kanste, Outi 2011. Johtajuuden yhteys hoitohenkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin. Tutkiva Hoitotyö 9 (2). 30-36.

Kankunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. 1.-2.painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kantolahti, Tarja – Tikander, Tiina (toim.) 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta – työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2010:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettavissa myös sähköisesti osoitteessa <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-13209.pdf>.

Keski-Uudenmaan pelastuslaitos 2013. Tulokortti 2014.

Kuisma, Markku – Holmström, Peter – Porthan, Kari (toim.) 2008. Ensihoito. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kunta 10-tutkimus 2014. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/kunta10_tutkimus/Sivut/default.aspx>. Luettu 23.6.2014.

Kuokkanen, Liisa. 2010. Eettiset ongelmat hoitajan työn kuormittajina. Teoksessa: Kantolahti, Tarja – Tikander, Tiina (toim.): Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta – työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2010:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. 53–58.

Laine, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kasvatustieteiden laitos.

Leino-Kilpi, Helena – Välimäki, Maritta 2003. Etiikka hoitotyössä. Juva: WSOY.

Lindström, Kari – Elo, Anna-Kaisa – Hopsu, Leila – Kandolin, Irja – Ketola, Ritva - Lehtelä, Jouni – Leppänen, Anneli – Mukala, Kristiina – Rasa, Pirkko-Liisa – Sallinen, Mikael 2005. Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. Työterveyslaitos. 1. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Mankkinen, Teija 2011. Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.

Metsämuuronen, Jari 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 4. painos. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Parvikko, Olavi 2010. Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa Kantolahti, T – Tikander, T (toim.) : Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta – työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2010:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. 15-21.

Paunonen, Marita – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2006. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. 3.painos. Juva: WSOY.

Pekka, Toni – Perhoniemi, Riku 2014. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014. Kevan tutkimuksia. Helsinki. Luettavissa myös sähköisesti <www.keva.fi>. Luettu 15.12.2014.

Pelastustoimi. 2014. Verkkoaineisto. <<http://www.pelastustoimi.fi/>>. Luettu 4.10.2014.

Rahunen, Nina 2013. Työkyky ja siihen liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät - kirjallisuuskatsaus. Pro gradu-tutkielma. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos.

Sinisammal, Janne – Belt, Pekka – Autio, Tommi – Härkönen, Janne – Möttönen, Matti 2011. Tilanneherkkä työhyvinvoinnin johtamismalli. Premissi 4. 28-35.

Sisäministeriö 2014. Pelastustoimen valtakunnallinen työhyvinvointitutkimus 2013. Raportti pelastuslaitoksille. <www.intermin.fi>. Luettu 1.12.2014

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Luettavissa sähköisesti osoitteessa <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/htk_ohje_verkko14112012.pdf>. Luettu 16.2.2014.

Terveysturvalaki 1326/2010. Verkkoaineisto.
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101326>>. Luettu 21.2.2014.

Tummers, Lars G. – Groeneveld, Sandra M. – Lankhaar, Marcel 2013. Why do nurses intend to leave their organization? A large-scale analysis in long-term care. Journal of advanced nursings 69 (12). 2826-2838.

Tutkimusetiikkaa ja lakipykälää 2010. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkodokumentti. <http://www.fsd.uta.fi/fi/laki_ja_etiikka/etiikka_lait.html>. Luettu 9.3.2014.

Työaikalaki 9.8.1996/605. Verkkoaineisto.. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>>. Luettu 5.5.2014

Työn keskeisten osa-alueiden kuvaus 2007. Ensihoitaja/ hoitotason sairaankuljettaja. Vantaan kaupunki. Henkilöstökeskus.

Työsuojelusanasto 2006. 1.painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työterveyshuoltolaki. 1383/2001. Verkkoaineisto.
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>>. Luettu 5.5.2014.

Työterveyslaitos 2013. Kunta 10 - työhyvinvointitutkimus. Raportti pelastuslaitokselle 2012 Kunta 10 tuloksista. Luettu 6.1.2014.

Työturvallisuuslaki. 738/2002. Verkkoaineisto.
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>>. Luettu 21.11.2013.

Ojanen, Päivi – Tarkkonen, Juhani 2013. Psykososiaalinen kuormitus ja sen hallinta. 3.painos. Työturvallisuuskeskus.

Utriainen, Kati – Ala-Mursula, Leena – Virokangas, Hannu 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva Hoitotyö 9 (1). 29-34.

Kyselylomake

Psykykinen ja sosiaalinen kuormitus ensihoitajan työssä

Suoritamme Metropolian ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ensihoitopalvelujen johtamisen suuntautumisessa. YAMK tutkinnon osana on opinnäytetyö, jossa suoritamme kyselytutkimuksen työyhteisössämme. Haluamme kartoittaa ensihoitotyöhön liittyvää kuormittuvuutta QPSNordic-kyselyn avulla.

Kyselytutkimukseen vastaaminen vie aikaa 20-30 minuuttia. Toivomme, että ensisijaisesti vastaat kyselyyn saamasi sähköisen linkin avulla. Tarvittaessa kyselyyn voi vastata myös paperiversiolla, joka palautetaan suljetussa kirjekuoressa ensihoitotoimistoon, josta ne kootusti noudetaan tutkimuksen kyselyn päätyttyä. Tutkimuksen vastaaminen tapahtuu siten, ettei vastaajia voida tunnistaa missään vaiheessa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaamalla annat suostumaksesi tutkimukseen osallistumiseen. Tutkimuksen luotettavuuden ja vaikuttavuuden lisäämiseksi toivomme mahdollisimman laajaa osallistumista vastaamisen muodossa.

Tarvittaessa voit pyytää lisätietoja opinnäytetyön tekijöiltä.

Anssi Aunola Kaisa Ahonen
anssi.aunola@metropolia.fi kaisa.ahonen2@metropolia.fi

Täyttöohje

QPSNordic Työn psykisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely

Seuraavilla sivuilla on esitetty joukko työtäsi ja työpaikkaasi koskevia kysymyksiä ja väittämiä. Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa, jonka avulla työtäsi ja työympäristöäsi voidaan kehittää.

Varaa vastaamiseen tarpeeksi aikaa. Useimpiin kysymyksiin vastataan valitsemalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto.

Taustatiedot

Sukupuoli Mies Nainen

Ikäsi

Kuinka kauan olet työskennellyt Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksella? 0-2 vuotta
 3-5 vuotta
 6-9 vuotta
 >10 vuotta

Kummalla sairaanhoitoalueella työskentelet pääsääntöisesti? Peijas
 Hyvinkää
 Molemmissa yhtä paljon

Jos sinulla nimettyjä vastuualueita (esim. lääkehuolto, kalustohuolto), ehditkö tehdä ne operatiivisten tehtävien lisäksi? Kyllä
 En
 Minulla ei ole vastuualueita

* Mikä seuraavista olisi sinulle paras työaikajärjestely? Tämän hetkinen työaika,
 12 tunnin vuoro (aamu ja ilta)
 Kolmivuorotyö (aamu-ilta-yö)
 Pelkkä päivätyö
 Pelkkä yötyö
 Jokin muu Mikä?

Työn vaatimukset

- * 1. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 2. Täytyykö sinun tehdä ylittöitä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 3. Joudutko työskentelemään nopeasti? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 4. Onko sinulla liikaa työtä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 5. Onko työsi ruumillisesti rasittavaa? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 6. Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 7. Ovato työtehtäväsi liian vaikeita? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 8. Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 9. Vaatiiko työsi erityistä liikkeiden tarkkuutta? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 10. Onko työssäsi häiritseviä keskeytyksiä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 11. Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 12. Onko työsi yksitoikkoista?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 13. Joudutko toistamaan samaa työvaihetta muutaman minuutin välein?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 14. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 15. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 16. Onko työsi haasteellista?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 17. Pidätkö työtäsi mielekkäänä?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 18. Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 19. Voitko olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa työskennellessäsi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 20. Oletko ollut uhkailun tai väkivallan kohteena työssäsi kahden viime vuoden aikana?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina

*21. Voivatko työssäsi tekemäsi virheet aiheuttaa henkilövahinkoja? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

*22. Voivatko työssäsi tekemäsi virheet aiheuttaa taloudellista vahinkoa? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

*23. Sisältyykö työhösi henkilökohtaisia asiakassuhteita? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

*24. Joudutko vastaanottamaan ja käsittelemään asiakkaiden esittämiä valituksia? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

*25. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita asiakkaisiisi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

Rooli-odotukset

*26. Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

*27. Tiedätkö, mistä olet vastuussa? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

*28. Tiedätkö tarkalleen, mitä sinulta odotetaan työssäsi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

*29. Joudutko suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäsi pitäisi tehdä eri lailla? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

*30. Saatko toimeksiantoja saamatta riittäviä voimavaroja niiden suorittamiseksi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

*31. Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

32. Sisältyykö työhösi tehtäviä, jotka ovat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojesi kanssa? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

Vaikutusmahdollisuudet

- * 33. Jos tehtäväsi voidaan suorittaa usealla eri tavalla, voitko valita millä tavalla työsi suoritat? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 34. Voitko vaikuttaa työmäärääsi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 35. Voitko määrätä oman työtahtisi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 36. Voitko päättää, milloin pidät taukoja? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 37. Voitko päättää taukojen pituudesta? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 38. Voitko päättää itse työajoistasi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 39. Voitko vaikuttaa siihen, kenen kanssa teet yhteistyötä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 40. Voitko päättää, milloin olet yhteydessä asiakkaisiin? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 41. Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

Työn ennustettavuus

- *42. Tiedätkö etukäteen, minkälaisia tehtäviä työhösi kuuluu kuukauden kuluttua? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- *43. Tiedätkö etukäteen, ketkä ovat työtovereitasi kuukauden kuluttua? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- *44. Tiedätkö etukäteen, kuka on esimiehesi kuukauden kuluttua? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- *45. Täytyykö sinun tuoda esille kykyjäsi ja taitojasi päästäksesi suorittamaan kiinnostavia tehtäviä ja projekteja? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- *46. Koetko, että sinulla on joku henkilö tai yhteisö, joka valvoo etujasi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- *47. Liikkuuko työpaikallasi muutoksia koskevia huhuja? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- *48. Tiedätkö, mitä sinulta edellytetään, jotta saisit kiinnostavana pitämäsi työn kahden vuoden kuluttua? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- *49. Tiedätkö, mitä asioita sinun pitäisi oppia ja mitä uusia taitoja hankkia säilyttääksesi kiinnostavana pitämäsi työn seuraavat kaksi vuotta? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- *50. Uskotko, että sinulla on kahden vuoden kuluttua työ, mitä pidät yhtä kiinnostavana kuin nykyistä työtäsi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- *51. Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 52. Pidätkö uusien työtovereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 53. Pidätkö eri paikoissa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

Työn hallinta

* 54. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 55. Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 56. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 57. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin työssä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 58. Saatko tietoa suorittamasi työn laadusta? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 59. Voitko välittömästi arvioida työstäsi, kuinka hyvin se on tehty? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

Vuorovaikutus

* 60. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltasi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 61. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 62. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 63. Kuunteleeko lähiesimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

64. Ovatko ystäväsi tarvittaessa halukkaita kuuntelemaan, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

65. Voitko puhua tarvittaessa puolisollesi tai jollekin toiselle läheiselle henkilölle työhösi liittyvistä ongelmista? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 66. Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksiasi työssäsi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

* 67. Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työtovereittesi välillä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

68. Koetko, että voit luottaa saavasi tukea ystäväiltäsi/perheeltäsi, jos sinulla on vaikeuksia työssä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

Henkinen väkivalta (kiusaaminen, nimittely, ahdistelu, hyökkääminen, sosiaalinen eristäminen) on ongelma joillakin työpaikoilla ja joillekin työntekijöille. Jotta voitaisi puhua henkisestä väkivallasta, on hyökkäävän tai kiusaavan käyttäytymisen esiinnyttävä toistuvasti tietyn ajanjakson aikana ja hyökkäyksen kohteeksi joutuneella henkilöllä on vaikeuksia puolustautua. Käyttäytyminen ei ole henkistä väkivaltaa silloin, jos osapuolet ovat suunnilleen yhtä vahvoja ja tilanne ei toistu.

69. Oletko havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana? En
 Kyllä

70. Kuinka monen olet havainnut joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana?
 (henkilön)
 Miehen
 Naisen

71. Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työyhteisössäsi viimeisen puolen vuoden aikana En
 Kyllä

Esimiestyö

- * 72. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin?
- Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - Melko harvoin
 - Silloin tällöin
 - Melko usein
 - Hyvin usein tai aina

- * 73. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, kun olette eri mieltä jostain asiasta?
- Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - Melko harvoin
 - Silloin tällöin
 - Melko usein
 - Hyvin usein tai aina

- * 74. Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi?
- Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - Melko harvoin
 - Silloin tällöin
 - Melko usein
 - Hyvin usein tai aina

- * 75. Puuttuuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?
- Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - Melko harvoin
 - Silloin tällöin
 - Melko usein
 - Hyvin usein tai aina

- * 76. Luotatko johdon kykyyn huolehtia yrityksen/organisaation tulevaisuudesta?
- Erittäin vähän tai ei lainkaan
 - Melko vähän
 - Jonkin verran
 - Melko paljon
 - Erittäin paljon

- * 77. Jakaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?
- Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - Melko harvoin
 - Silloin tällöin
 - Melko usein
 - Hyvin usein tai aina

- * 78. Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?
- Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - Melko harvoin
 - Silloin tällöin
 - Melko usein
 - Hyvin usein tai aina

- * 79. Koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava?
- Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - Melko harvoin
 - Silloin tällöin
 - Melko usein
 - Hyvin usein tai aina

Organisaatiokulttuuri

Minkälainen on työyksikkösi ilmapiiri?

* 80. Kilpaileva	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon
* 81. Kannustava ja tukeva	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon
* 82. Epäluuloinen ja epäilevä	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon
* 83. Leppoisa ja mukava	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon
* 84. Jäykkä ja sääntöihin perustava	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon
* 85. Tekevätkö työntekijät työpaikallasi aloitteita?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 86. Kannustetaanko työpaikallasi työntekijöitä miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 87. Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 88. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa työpaikallasi?	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon

* 89. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelussa työpaikallasi? Erittäin vähän tai ei lainkaan
 Melko vähän
 Jonkin verran
 Melko paljon
 Erittäin paljon

* 90. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta (raha, kannustus)? Erittäin vähän tai ei lainkaan
 Melko vähän
 Jonkin verran
 Melko paljon
 Erittäin paljon

* 91. Huolehditaanko työntekijöistä hyvin organisaatiossasi? Erittäin vähän tai ei lainkaan
 Melko vähän
 Jonkin verran
 Melko paljon
 Erittäin paljon

* 92. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista? Erittäin vähän tai ei lainkaan
 Melko vähän
 Jonkin verran
 Melko paljon
 Erittäin paljon

Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus

93. Häiritsevätkö työongelmat koti- ja perhe-elämääsi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

94. Häiritsevätkö perhepiirin ongelmat työtäsi? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

Työn merkitys

95. Vapaa-ajan merkitys tällä hetkellä elämässäsi? Erittäin vähän merkitsevää
 Melko vähän merkitsevää
 Siltä väliltä
 Melko merkitsevää
 Hyvin merkitsevää

96. Yhteiskunnallisen toiminnan merkitys tällä hetkellä elämässäsi? Erittäin vähän merkitsevää
 Melko vähän merkitsevää
 Siltä väliltä
 Melko merkitsevää
 Hyvin merkitsevää

97. Työn merkitys tällä hetkellä elämässäsi? Erittäin vähän merkitsevää
 Melko vähän merkitsevää
 Siltä väliltä
 Melko merkitsevää
 Hyvin merkitsevää

98. Uskontoon liittyvä toiminnan merkitys elämässäsi tällä hetkellä? Erittäin vähän merkitsevää
 Melko vähän merkitsevää
 Siltä väliltä
 Melko merkitsevää
 Hyvin merkitsevää

99. Perheen merkitys elämässäsi tällä hetkellä? Erittäin vähän merkitsevä
 Melko vähän merkitsevä
 Siitä väliä
 Melko merkitsevä
 Hyvin merkitsevä

100. Useimmat tavoitteeni elämässäni ovat työhön suuntautuneita? 1 täysin eri mieltä 2 3 4 5 täysin samaa mieltä

101. Kuinka tärkeää ja merkittävää on työnteko elämässäsi? 1 vähiten merkitsevä 2 3 4 5 eniten merkisevä

Sitoutuminen organisaatioon

*102. Kerron ystävilleni, kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on Täysin eri mieltä
 Melko paljon eri mieltä
 Siitä väliä
 Lähes samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä

*103. Arvoni ovat hyvin samanlaisia organisaation arvojen kanssa Täysin eri mieltä
 Melko paljon eri mieltä
 Siitä väliä
 Lähes samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä

*104. Tämä organisaatio todella innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen Täysin eri mieltä
 Melko paljon eri mieltä
 Siitä väliä
 Lähes samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä

Ryhmätyö

*105. Kuulutko johonkin pysyvään työryhmään tai tiimiin? En
 Kyllä

Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Kyllä", vastaa myös seuraaviin kysymyksiin (106-108). Muuten siirry suoraan kysymykseen 109.

106. Arvostatko jäsenyyttä omassa ryhmässä tai tiimissä? Erittäin vähän tai ei lainkaan
 Melko vähän
 Jonkin verran
 Melko paljon
 Erittäin paljon

107. Toimiiko ryhmäsi tai tiimisi joustavasti? Onnistuuko ryhmäsi tai tiimisi ongelmien ratkaisussa? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

108. Kuinka usein ryhmälläsi tai tiimilläsi on kokouksia? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

Työmotivaatio

Kuinka tärkeitä ovat seuraavat asiat, jos ajattelet ihannetyötäsi?

- * 109. Mahdollisuus kehittää itsään Ei lainkaan tärkeä
 Ei kovin tärkeä
 Melko tärkeä
 Erittäin tärkeä
 Aivan välttämätön

- * 110. Hyvä palkka ja aineelliset edut? Ei lainkaan tärkeä
 Ei kovin tärkeä
 Melko tärkeä
 Erittäin tärkeä
 Aivan välttämätön

- * 111. Rauhallinen, säännönmukainen työ? Ei lainkaan tärkeä
 Ei kovin tärkeä
 Melko tärkeä
 Erittäin tärkeä
 Aivan välttämätön

- * 112. Tuntea saavansa aikaan jotakin arvokasta? Ei lainkaan tärkeä
 Ei kovin tärkeä
 Melko tärkeä
 Erittäin tärkeä
 Aivan välttämätön

- * 113. Työn varmuus ja säännölliset tulot? Ei lainkaan tärkeä
 Ei kovin tärkeä
 Melko tärkeä
 Erittäin tärkeä
 Aivan välttämätön

- * 114. Turvallinen ja terveellinen ulkoinen työympäristö? Ei lainkaan tärkeä
 Ei kovin tärkeä
 Melko tärkeä
 Erittäin tärkeä
 Aivan välttämätön

- * 115. Mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä? Ei lainkaan tärkeä
 Ei kovin tärkeä
 Melko tärkeä
 Erittäin tärkeä
 Aivan välttämätön

Ensihoitajan työhön liittyvät kysymykset

- * 116. Kohtaatko työssäsi hankalia asiakastilanteita, jotka luo kielteisiä tunteita? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 117. Koetko pystyväsi laadukaaseen ensihoitotyöhön? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 118. Koetko onnistumisen tunteita potilashoitotyössä? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 119. Ehditkö tekemään työvuorossa saamasi muut kuin ensihoitotehtävät? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 120. Saatko henkisesti kuormittavien tehtävien jälkeen mahdollisuutta purkukeskusteluun? Erittäin harvoin tai ei koskaan
 Melko harvoin
 Silloin tällöin
 Melko usein
 Hyvin usein tai aina

- * 121. Oletko ollut työkierrossa eri asemilla? kyllä
 en

- * 122. Työkierto on hyvä keino vähentää työn kuormittavuutta? Täysin eri mieltä
 Melko paljon eri mieltä
 Siitä väliä
 Lähes samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä

Kiitos yhteistyöstä!

Saatekirje kyselytutkimukselle

Arvoisa vastaanottaja

Suoritamme Metropolia Ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ensihoitopalvelujen johtamisen suuntautumisessa. Tutkintoon kuuluu yhtenä osana on opinnäytetyö. Haluamme kartoittaa ensihoitotyöhön liittyvää kuormittavuutta QPSNordic-kyselyn avulla. Kartoitus suoritetaan kyselytutkimuksella työyhteisössämme.

Opinnäytetöissämme kartoitamme ensihoitotyön psyykkistä ja sosiaalista kuormittavuutta. Opinnäytetöidemme tutkimuksen tavoitteena on selvittää ensihoitajien kokemuksia työn kuormitustekijöiden vaikutusta. Tutkimuksen tuloksien avulla pyrimme vähentämään ensihoitotyön psyykkistä ja sosiaalista kuormittavuutta ja lisäämään työhyvinvointia.

Kyselytutkimukseen vastaaminen vie aikaa 20-30 minuuttia. Toivomme, että ensisijaisesti vastaat kyselyyn saamasi sähköisen linkin avulla. Tarvittaessa kyselyyn voi vastata myös paperiversiolla, joka palautetaan suljetussa kuoressa ensihoitotoimistoon sisäisellä postilla. Tutkimuksen vastaaminen tapahtuu siten, ettei vastaajia voida tunnistaa missään vaiheessa tutkimusta. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaamalla annat suostumaksesi tutkimuksen osallistumiseen. Tutkimuksen luotettavuuden ja vaikuttavuuden lisäämiseksi toivomme mahdollisimman laajaa osallistumista.

Tarvittaessa voit pyytää lisätietoja opinnäytetyön tekijöiltä.

Opinnäytetöidemme ohjaajana Metropoliaassa toimii lehtori TtT Iira Lankinen, iira.lankinen@metropolia.fi, p.040-5196089 ja työelämä ohjaajana toimii sairaankuljetuspäällikkö Marja Sopenen, marja.sopenen@vantaa.fi.

Ystävällisin terveisin

Anssi Aunola
anssi.aunola@metropolia.fi

Kaisa Ahonen
kaisa.ahonen2@metropolia.fi

Taulukko kategorioiden keskiarvot ja Kruskal-Wallis-testin p-arvot

Sosiaalisen kuormittavuuden kategoriat	Kruskal-Wallis-testin p-arvot ja taustamuuttajat				
	Keskiarvo	Sukupuoli	Ikä	Työkokemus	Alue
Työn ennustettavuus	2,96	0,931	0,511	0,574	0,258
Vuorovaikutus	3,84	0,742	0,444	0,615	0,923
Esimiestyö	2,96	0,553	0,686	0,527	0,974
Organisaatiokulttuuri	2,95	0,592	0,032	0,566	0,945
Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	4,42	0,060	0,035	0,892	0,786
Työn merkitys	3,41	0,973	0,154	0,380	0,601
Sitoutuminen organisaatioon	2,96	0,273	0,110	0,631	0,394
Ryhmätyö	3,17	0,221	0,090	0,969	0,226