



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

SUUHYGIENISTIEN TYÖ- HYVINVOINTI

Tutkimus Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnista

TEKIJÄ/T: Anni Kovalainen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Suun terveydenhuollon koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Anni Kovalainen	
Työn nimi Suuhygienistien työhyvinvointi – Tutkimus Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnista	
Päiväys	28.11.2016
Sivumäärä/Liitteet	54/11
Ohjaaja(t) Lehtori Pirjo Miettinen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuolto	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja ja se kattaa useita eri osatekijöitä. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Yleisesti työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa henkilöstön hyvinvointia työssä. Organisaatioiden tulisi tutkia työtekijöiden työhyvinvoinnin tilaa säännöllisesti, sillä hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara.</p> <p>Työhyvinvointia työpaikoilla lisäävät muun muassa motivoiva johtaminen, työyhteisön positiivinen ilmapiiri sekä työntekijöiden hyvä ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen, sillä hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa sekä sairauspoissaolojen määrä vähenee. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan tulee huolehtia esimerkiksi työympäristön turvallisuudesta ja työntekijöiden oikeudenmukaisesta kohtelusta. Työntekijällä on puolestaan suuri vastuu oman työkykynsä ylläpitämisestä sekä omalla toiminnallaan myönteisen työilmapiirin luomisesta.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tehdä kvantitatiivinen tutkimus Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa työntekijöiden työhyvinvointia tarkasteltiin neljän eri teeman avulla, joita olivat suuhygienistin oma työskentely, työyhteisö, esimiestyö ja työhyvinvoinnin toteutuminen. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollolle suuhygienistien työhyvinvoinnin tilasta.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä ja aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella käyttäen Webropol-ohjelmaa. Tutkimuksen otokseen kuuluivat kaikki Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän 18 suuhygienistiä, joista 14 osallistui kyselyyn ja vastausprosentiksi muodostui 77,78 %. Tutkimustuloksista ilmeni, että organisaation työntekijät olivat erittäin motivoituneita työn tekemiseen. Lisäksi he tunsivat hallitsevansa riittävät taidot työtehtävistään suoriutumiseen. Tuloksien mukaan vastaajat pitivät työtään usein fyysisesti kuormittavana, joka oli heidän mukaansa seurausta staattisista työasennoista ja fyysisesti raskaista hoitotoimenpiteistä. Tutkimustuloksista selvisi, että vastaajat pitivät kiirettä yhtenä merkittävänä kuormitusta lisäävänä tekijänä työssään. Tutkimustuloksista ilmeni, että vastaajien mielestä työstä saatu palkka ei vastannut työn vaatavuutta. Lisäksi vastaajat arvioivat, että palkan korottaminen lisäisi heidän työhyvinvointiaan. Työssäjaksamista edesauttavina tekijöinä vastaajat pitivät miellyttäviä asiakaskohtaamisia ja mukavia kollegoita. Vastaajat pitivät työpaikan ilmapiiriä kokonaisuudessaan hyvänä, mutta heidän mukaansa ongelmana oli, ettei työyhteisön ongelmia ratkaistu aina avoimesti työpaikalla. Vastaajien mukaan esimiestyötä tulisi kehittää erityisesti parantamalla esimiehen ja alaisten välistä tiedonkulkua. Lisäksi tutkimuksesta selvisi, että vastaajien mielestä työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen ei kiinnitetty tällä hetkellä organisaatiossa riittävästi huomiota.</p>	
Avainsanat Suuhygienisti, työhyvinvointi, kvantitatiivinen tutkimus	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Dental Hygiene			
Author(s) Anni Kovalainen			
Title of Thesis Dental hygienists' well-being at work			
Date	28.11.2016	Pages/Appendices	54/11
Supervisor(s) Senior lecturer Pirjo Miettinen			
Client Organisation /Partners Kainuu Social Welfare and Health Care Joint Authority's Dental Care			
<p>Abstract</p> <p>Well-being at work is a wide concept that includes multiple different factors. The Ministry of Social Affairs and Health defines well-being at work as a concept that consists of work and its meaningfulness, health, safety and well-being. Organizations should study their employees' state of well-being at work regularly because the well-being staff is the most important resource of the workplace.</p> <p>Motivational leading of manager, the positive environment of workplace and staff's professional expertise increase the well-being at work. Well-being at work affects significantly managing at work because when well-being increases work productivity and the commitment of the staff towards work also increases. Managing at work also decreases the number of sick leaves. Developing well-being at work is a mutual mission of employer and employees. The employer should take care of safety of the work environment and treat staff with equality. The employee has a great responsibility to maintain his ability to work and by his own action create a positive working environment.</p> <p>The purpose of this thesis was to do a quantitative study about dental hygienists' well-being at work in Kainuu Social Welfare and Health Care Joint Authority. In this study dental hygienist's well-being at work was studied by four themes which were dental hygienist's own work, work community, work of manager and realization of well-being at work. The aim of this thesis was to get information to Kainuu Social Welfare and Health Care Joint Authority's Dental Care about the condition of dental hygienists' well-being at work.</p> <p>The study was conducted by using a quantitative research method and the data was collected by using a questionnaire via Webropol online program. The questionnaire was sent to all 18 dental hygienists who work at Kainuu Social Welfare and Health Care Joint Authority out of which 14 responded and the response rate being 77.78 per cent. The results revealed that the dental hygienists were well motivated to work and they thought that they had reasonable skills to manage their work. The results pointed out that the dental hygienists thought that their work was often physically loading which were the consequence of statically challenging work-positions and physically heavy procedures. The dental hygienists thought as well that a hurry was the most significant factor that increased the physical load. The results revealed that the dental hygienists thought that the salary didn't correlate with work demands. They also thought that the rise in salary would improve their well-being at work. The dental hygienists thought that the most important factors to improve their managing at work were pleasant patient meetings and nice co-workers. The results revealed that the dental hygienists thought that the atmosphere at work was a good, but the problems at work place wasn't always solved openly. The dental hygienists thought that the best way to improve the work of manager was to improve communication between the employer and the employee. The results also revealed that the dental hygienists thought that the organization didn't pay enough attention to develop the employee's well-being at work at the moment.</p>			
Keywords Dental hygienist, well-being at work, quantitative study			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Työhyvinvointi ja siihen liittyvä lainsäädäntö	6
2.2	Työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät	8
2.3	Työyhteisön ja esimiestyön vaikutukset työhyvinvoinnin kokemiseen.....	12
3	SUUHYGIENISTI SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TYÖNTEKIJÄNÄ.....	17
3.1	Työtehtävien vaatimukset ja hyvä työ	17
3.2	Suuhygienistien työnkuva ja kompetenssit.....	17
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	19
5	TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄ.....	22
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	22
5.2	Aineiston keruu ja analysointi	23
5.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	25
6	TUTKIMUSTULOKSET	27
6.1	Suuhygienistin oman työskentelyn vaikutukset työhyvinvointiin.....	27
6.2	Työyhteisön vaikutukset suuhygienistien työhyvinvointiin	30
6.3	Esimiestyön vaikutukset suuhygienistien työhyvinvointiin.....	31
6.4	Suuhygienistien kokemukset työhyvinvoinnin toteutumisesta	32
7	POHDINTA.....	34
7.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	34
7.2	Tutkimustulosten tarkastelua	35
7.3	Opinnäytetyön merkitys.....	37
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	39
	LIITE 1: SAATEKIRJE	43
	LIITE 2: KYSELYLOMAKE.....	44
	LIITE 3: LAADULLISTEN TUTKIMUSTULOSTEN KOONTI	53

1 JOHDANTO

Mahdollisuus työhyvinvointiin on jokaisen työntekijän oikeus. Hyvinvoinnin saavuttamiseksi ei riitä, että ehkäistään työelämän suurimmat epäkohdat, vaan hyvinvoinnin toteutumiseksi tarvitaan käytäntöjä, joiden avulla voidaan rakentaa edellytykset hyvään työhön. Hyvinvointi voi työelämässä toteutua, kun työntekijät pitävät työtään mielekkäänä, hallitsevat työtehtävänsä ja voivat vaikuttaa omaan työhönsä liittyviin asioihin. Hyvinvointia tukevassa työssä työt on mitoitettu niin, että työntekijä hallitsee työtä, eikä työ työntekijää. (Ahola, Kivistö ja Vartia 2006, 199–200.)

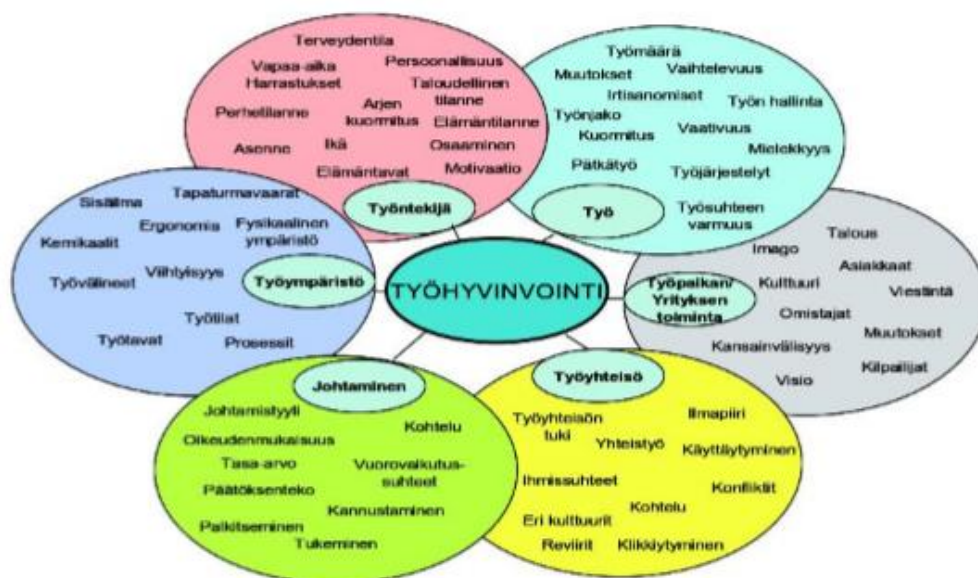
Opinnäytetyöni tarkoitus oli tehdä kvantitatiivinen tutkimus Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollon suuhygienistien työhyvinvointiin liittyen. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollolle suuhygienistien työhyvinvoinnin tilasta. Tutkimukseeni osallistui 14 Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistiä ja tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 77,78 %.

Opinnäytetyöni tilaajana toimi Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuolto. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuolto muodostaa kuntayhtymässä oman vastualueensa ja toiminta tapahtuu 7 kunnassa sekä Kainuun keskussairaalan hammas- ja suusairauksien poliklinikalla. Suun terveydenhuollon henkilökuntaan kuuluu noin 100 työntekijää, joista 18 on suuhygienistejä. Organisaation tavoitteena on tarjota hammashoitoa kaikille maakunnan asukkaille lain edellyttämällä tavalla asuinpaikasta riippumatta.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointi ja siihen liittyvä lainsäädäntö

Hyvinvoinnilla tarkoitetaan yleisesti, että ihmisen yksilölliset tärkeät tarpeet tulevat täytetyiksi ja hänen henkilökohtaiset tavoitteet elämässä toteutuvat (Työterveyslaitos 2009, 17). Työhyvinvointi voidaan puolestaan määritellä useilla eri tavoilla. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.) Työhyvinvointia lähdetään usein tarkastelemaan kielteisistä lähtökohdista, mikä tarkoittaa, että hyvinvoinnin sijasta tarkastellaan pahoinvointia. Perinteisesti työhyvinvointia on tarkasteltu stressin ja työuupumuksen näkökulmista, mutta nyt rinnalle on noussut uusia myönteisiä käsitteitä, kuten työtyytyväisyys ja työn imu. (Kinnunen ja Feldt 2008, 13.) Koska työhyvinvointi käsittää monia tekijöitä, voidaan se jakaa osa-alueisiin usein eri tavoin. Työterveyslaitoksen pienyritysten kehittämistä ja työhyvinvointia tutkivan tutkimuksen raportissa työhyvinvointi on jaettu osatekijöihin alla olevan kuvion mukaisesti (Liuhamo 2015, 7).



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin osatekijät. (Pääkkönen ja Ravantti 2015, 7.)

Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan myös sitä, että työntekijät mieltävät tekemänsä työn mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä kokevat työn tukevan heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointi voidaan määritellä keskittyen siihen, miten työntekijä kokee työhyvinvointinsa. Kokemukseen vaikuttaa, miten turvallista, terveellistä, hyvin johdettua ja organisoitua työ on. Lisäksi työntekijän kokemukseen vaikuttaa, miten tehokkaasti muutoksia hallitaan työyhteisössä, miten työyhteisö tukee yksilöitä sekä miten merkityksellisenä ja palkitsevana työntekijä pitää työtään. (Työterveyslaitos 2009, 18.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös Maslow'n tarvehierarkian pohjalta, kuten Päivi Rauramo kirjassaan Työhyvinvoinnin portaavat – viisi vaikuttavaa askelta (2012). Rauramon työhyvinvoinnin portaassa jokaiseen askelmaan on otettu huomioon sekä organisaation että työntekijän itsensä osuus työhyvinvoinnista huolehtimisessa. Tämän lisäksi jokaisella portaalla on pohdittu keinoja, kuinka työhyvinvoinnin toteutumista voidaan arvioida ja seurata. (Rauramo 2012, 14–15.)



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin portaavat. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

Työhyvinvoinnin kokemus on yksilöllinen. Samoissa työtehtävissä toimivien työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista voidaan tehdä varsin erilaisia havaintoja työpaikoilla. Toinen innostuu työstään päivittäin, kun taas toinen voi kamppailla päivästä toiseen vakavien jaksamisongelmien kanssa. Eroja työntekijöiden työhyvinvoinnissa voidaan selittää työntekijöiden erilaisilla taustatekijöillä, joita ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, koulutus ja perhetilanne. Lisäksi eroja työntekijöiden työhyvinvoinnissa voivat selittää organisaatioon liittyvät tekijät esimerkiksi työntekijän kohtaama epäoikeudenmukainen johtaminen. (Feldt, Mäkikangas ja Kokko 2008, 75.)

Työhyvinvoinnin eroja voidaan selittää myös työntekijöiden erilaisilla persoonallisuuksilla. Persoonallisuuden näkökulman huomioiminen työhyvinvointi tutkimuksissa on kuitenkin haastavaa, koska persoonallisuus on hyvin moniulotteinen käsite. Persoonallisuus voi vaikuttaa siihen, millaisena työntekijä pitää työtään ja millaisia ovat työn piirteiden vaikutukset yksilön työhyvinvointiin. Työntekijän persoonallisuus vaikuttaa esimerkiksi siihen, aiheuttaako jonkin asia stressiä vai työtyytyväisyyttä. (Feldt, Mäkikangas ja Kokko 2008, 75–86.)

Työterveyteen viitataan jo Suomen perustuslaissa, jossa säädetään, että julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta (Suomen perustuslaki L 11.6.1999/731). Työterveyden edistämisen tehtävä on säädelty yksityiskohtaisesti muun muassa työsopimus-, työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaissa ja niihin perustuvissa säädöksissä (Räsänen 2010, 47).

Työsopimuslakia voidaan pitää työelämän peruslakina. Työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täyttyessä myös työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi. Työsopimuslain mukaan työnantajan on huolehdittava esimerkiksi työntekijän työturvallisuudesta työturvallisuuslain mukaisesti. (Räsänen 2010, 47.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Näiden toimien tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä, ennaltaehkäistä sekä torjua erilaisia tapaturmia ja muita työstä ja työympäristöstä aiheutuvia henkisen ja fyysisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslaki ei ainoastaan suojele työntekijää, vaan velvoittaa hänet myös vastaamaan omalla toiminnallaan ja käytöksellään työpaikan turvallisuudesta. Työntekijän on työssään noudatettava työtehtävien ja työolojen vaatimaa huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän tulee toimillaan huomioida myös muiden työntekijöiden turvallisuus. (Räsänen 2010, 49.)

Työterveyshuoltolaki antaa puitteet työterveyshuollon järjestämiselle. Työterveyshuoltolain tavoitteena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä ja työyhteisön toimintaa. Työterveyslain toteutumisesta vastaavat työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto. Työterveyshuoltolaki koskee kaikkia työnantajia, jotka ovat velvollisia noudattamaan työturvallisuuslakia. Työterveyshuolto tulee toteuttaa työpaikalla siinä laajuudessa kuin työ, työjärjestelyt, henkilöstö, työpaikan olosuhteet ja niiden muutoksista johtuva tarve vaatii. (Räsänen 2010, 50.)

2.2 Työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät

Työn imu on yksi työhyvinvoinnin mittari. Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää innostumista ja iloa. Työn imuun kuuluu kiinteästi motivoituminen työhön, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön (Honkonen 2010, 79). Työn imu mahdollistuu, kun työolosuhteet ovat suotuisat ja työntekijä voi käyttää työssään omia vahvuuksiaan. Työhön liittyvistä voimavaroista erityisesti työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus, työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet työhön, työpaikalla koettu arvostus ja tuki, kannustava johtaminen sekä mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssä lisäävät työn imua. (Työterveyslaitos 2016.)

Työtyytyväisyys on myös yksi työhyvinvoinnin tärkeistä mittareista. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työntekijöiden tyytyväisyyttä työhönsä ja sitä, kuinka paljon työntekijät pitävät työstään. Työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella useista eri näkökulmista. Tarpeiden tyydyttämisen näkökulmasta tarkasteltaessa työtyytyväisyys syntyy sen perusteella, kuinka paljon työ tyydyttää yksilön tarpeita. (Feldt, Kinnunen ja Mäkikangas 2005, 59–61.)

Leither ja Maslach (2000) ovat tiivistäneet työnimua ja työuupumusta tuottavien työolotekijöiden ja yksilöiden voimavarojen välisen epäsuhtaan työuupumusta ja työn imuun erittelevään taulukkoon (Taulukko 1.). Taulukkoon on valittu vertailtaviksi työolotekijöiksi työn kuormitus, työhön vaikuttamismahdollisuudet, palkitsemiseen liittyvät tekijät, työyhteisön yhteisöllisyys, oikeudenmukaisuuden toteutuminen työpaikalla sekä erilasten arvojen vaikutukset niin työn imuun ja kuin työuupumukseen. Työolotekijöiden huono yhteensopivuus johtaa työuupumukseen, kun taas hyvä yhteensopivuus myönteiseen kehitykseen eli työn imuun. (Kinnunen ja Hätinen 2008, 51.)

TAULUKKO 1. Työuupumuksen yhteydet työolotekijöihin. (Kinnunen ja Hätinen 2008, 51.)

Työolotekijät			
Työuupumus	↔		Työnimu
Ylikuormitus	1. Työn kuormitus	Sopiva työn kuormitus	
Ei mahdollisuutta vaikuttaa	2. Vaikutusmahdollisuudet	Mahdollisuus vaikuttaa	
Puutteellinen palkitseminen	3. Palkkiot	Tunnustukset ja palkkiot	
Hajanainen työyhteisö	4. Yhteisöllisyys	Yhteisöllisyyden tunne	
Oikeudenmukaisuuden puuttuminen	5. Oikeudenmukaisuus	Reiluus, kunnioitus ja oikeudenmukaisuus	
Arvokonflikti	6. Arvot	Työn mielekkyys	

Useat terveen organisaation mallit korostavat mielekkään työn merkitystä työntekijän työhyvinvoinnille. Mielekäs työ on työtä, jossa työntekijän henkilökohtaiset kyvyt hyödynnetään ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhön toteutuvat. Mielekkääseen työhön kuuluvat usein työntekijän kokema työsuhteen varmuus, hyvistä työsuorituksista palkitseminen, osallistumismahdollisuudet sekä terve ja turvallinen työympäristö. Nämä tekijät kuvaavat myös terveen organisaation ominaisuuksia. (Lindström 2002, 61–62.) Voidaankin ajatella, että työstä ja sen tekemisestä tulee mielekästä, kun organisaation toiminta on laadullista ja työntekijä tuntee tulevansa huomioituksi.

Työkyvyn edistämisen rinnalla puhutaan usein tyky-toiminnasta, jolla tarkoitetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Tyky-toiminnan keskeisiä tavoitteita ovat työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja organisaation toiminnan parantaminen. Lisäksi tyky-toiminnalla pyritään parantamaan työntekijän terveyttä sekä kehittämään työntekijöiden ammatillista osaamista. Tutkimukset (Ahonen ym. 2001) osoittavat, että tyky-toiminnan vaikutukset ulottuvat työntekijän hyvinvoinnin edistämistä laajemmalle. Tyky-toiminta ei ole ainoastaan kannattavaa sosiaalisesti, vaan myös vaikutukset organisaation talouteen ovat merkittävät. (Pekkonen 2008, 350–352.)

Työstressi, työuupumus ja masennus ovat käsitteitä, joita käytetään puhekielessä usein rinnakkain ja joskus myös sekaisin. Kuitenkin kaikilla tarkoitetaan työntekijän hyvinvoinnin tilan heikentymistä. (Honkonen 2010, 75.) Stressi on käsitteenä varsin laaja, ja se voidaan jakaa ja määritellä usein eri tavoin. Yleisellä tasolla stressillä voidaan viitata stressitekijöihin, stressireaktioihin sekä yksilön ja

ympäristön vuorovaikutukseen ja siinä ilmenevään epätasapainoon. (Kinnunen ja Feldt 2008, 13–14.)

Stressitekijöillä tarkoitetaan kuormittavia tapahtumia tai tilanteita eli erilaisia ärsykyksiä, jotka aiheuttavat työntekijälle stressiä. Työntekijät voivat kuitenkin reagoida samaan stressitekijään varsin yksilöllisesti. Tällaisia stressitekijöitä voivat olla esimerkiksi:

1. fyysiset työolot
2. työtehtävien vaatimukset
3. rooliepäselvyydet ja -ristiriidat
4. työkaveri-, asiakas- ja esimiesuhteet
5. työaika
6. työuralla eteneminen
7. traumaattiset työtapaturmat
8. organisaatiomuutokset

(Kinnunen ja Feldt 2008, 14.)

Stressiä voidaan pitää yksilön ja ympäristön välisenä vuorovaikutuksena. Stressiä ilmenee, kun yksilö arvioi vuorovaikutustilanteen ympäristön kanssa ylittävän hänen voimavaransa ja näin vaarantavan hänen hyvinvointinsa. Tällöin stressin kognitiivinen arviointi on pääasiassa. Primaarissa arvioinnissa yksilö antaa merkityksen vuorovaikutustilanteelle, jota hän voi pitää joko menetyksenä, uhkana tai haasteena. Jos vuorovaikutustilanne nähdään uhkana hyvinvoinnille, käynnistyy sekundaarinen arviointi. Silloin yksilö arvioi, mitä on tehtävissä eli mitkä ovat käytettävissä olevat voimavarat. Stressissä on siis kyse jatkuvasta vuorovaikutustilanteiden arvioinnista. (Kinnunen ja Feldt 2008, 17.) On osoitettu, että työstressi altistaa monenlaisille hyvinvoinnin ongelmille, jotka voivat pitkään jatkuaan johtaa myös sairauksiin (Kinnunen ja Feldt 2008, 35).

Työuupumuksen käsitteen on tarkoitus kuvata työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia. Työuupumus (burnout) saa alkunsa yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen epätasapainosta. Työuupumus voidaan määritellä Kinnusen ja Hätisen mukaan neljällä eri tavalla. Kaikkiin näihin määritelmiin liittyy samankaltaisia tuntemuksia, kuten pitkäkestoista väsymystä, masennusta, turhautumista, avuttomuuden ja toivottomuuden tunteita, stressiä, kuormittuneisuutta, työhön liittyviä epäpätevyyden sekä tehottomuuden tuntemuksia. Kinnusen ja Hätisen mukaan työuupumukselle alttiita ovat erityisesti hoitotehtävissä työskentelevät henkilöt, joilla on suuri halu auttaa muita. Nämä henkilöt ovat usein myös motivoituneita, idealistisia ja uskovat työn antavan merkityksen elämälleen. (Kinnunen ja Häti- nen 2008, 38–40.)

Virallisen eläkkeensaajia koskevan tilaston (2005) mukaan masennustilat olivat Suomessa vuoden 2003 lopussa yleisin työkyvyttömyyttä aiheuttava mielenterveyshäiriö, ja mielenterveyshäiriöt olivat suurin ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisen syy. Suuntauksen syynä voi olla, että työuupumus sekoittuu usein masennustiloihin. Tämän lisäksi masentuneiden hoidossa ei välttämättä kiinnitetä riit-

tävästi huomioita työolotekijöihin ja työkyvyn ylläpitämiseen sekä kehittämiseen. Masennuksen ja työuupumuksen suhde on siis hyvin tiivis. On esitetty, että masennus olisi työuupumuksen seuraus. Työuupumusta ja masennusta on eroteltu siten, että ainakin aluksi työuupumus liittyy työhön ja masennus taas ulottuu kaikkiin elämän osa-alueisiin eikä välttämättä johdu työstä. (Kinnunen ja Häti- nen 2008, 49.)

Hakasen (2005), Hämäläisen (2004) ja Kääriäisen (2002) haastattelututkimuksissa selvisi, että työuupumuksille on harvoin yhtä tiettyä syytä. Kukaan haastattelututkimukseen osallistuneista ei maininnut, että työuupumus olisi johtunut ainoastaan työhön ja työoloihin tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin eikä yksityiselämään liittyvistä tekijöistä. Työhön liittyvät syytekijät kuitenkin korostuivat työuupumusta aiheuttavissa tekijöissä. Haastattelututkimuksissa työuupumuksen aiheuttajina työpaikalla pidettiin muun muassa liian suurta työmäärää ja siihen liittyvää liiallista kuormittavuutta sekä uusia työtehtäviä ja uusien työvälineiden käyttöönottoa. Lisäksi uupumusta aiheuttivat ongelmat työyhteisön sosiaalisissa suhteissa ja esimiestyössä. Organisaation muutokset aiheuttivat myös työntekijöille uupumusta. Työhön liittyvien tekijöiden lisäksi työuupumuksen syntyyn vaikuttivat omat yksilölliset ominaisuudet ja henkilökohtainen suhtautuminen työhön. Tällaisia työuupumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat muun muassa työn keskeinen rooli elämässä, velvollisuuden tunne, tunnollisuus ja liiallinen vaativuus itseä kohtaan. Yksityiselämässä tapahtuvat muutokset, kuten avioero tai taloudelliset ongelmat, vaikuttivat myös työuupumuksen syntyyn (Hakaniemi 2005, Kalimo ja Toppinen 1997.) Työuupumuksen on tutkittu ennustavan muun muassa heikentynyttä organisaatioon sitoutumista, työpoissaoloja, unihäiriöitä ja huonoa itsearvioitua terveyttä. (Kinnunen ja Häti- nen 2008, 49–52.)

Työkuormitus syntyy, kun työntekijä käyttää fyysisiä ja psyykkisiä toimintojaan ja henkilökohtaisia ominaisuuksiaan työssä. Mikäli työn kuormitus on liiallista, työntekijä kuormittuu. Kuormittuminen voi olla joko kertaluonteista tai pitkään jatkuvaa sekä vaihdella voimakkuudeltaan. Kuormittuminen voi näkyä erilaisina kehon ja tunne-elämän reaktioina. Tämän lisäksi liika kuormittuminen voi aiheuttaa ongelmia havainnoinnissa, tiedon käsittelyn ja toiminnan muutoksissa. Pitkään jatkuvana liiallinen kuormittuminen ilmenee muun muassa väsymyksenä, käyttäytymismuutoksina ja työperäisinä sairauksina. (Ahola 2006, 123–124.)

Psyykkistä ja sosiaalista kuormittavuutta arvioitaessa on keskeistä selvittää työn edellyttämä työtah- ti- sekä tehokkuusvaatimukset, työn tekemistä edistävät voimavarat sekä työn tekemistä vaikeutta- vat tekijät. Työntekijä ei kuormitu liikaa, jos hänellä on työssä riittävästi voimavaroja suhteessa työn tavoitteisiin. Työntekijän kuormittuneisuus vähenee, mikäli hänellä on mahdollisuus saada tarvittaes- sa apua työntehtävistä suoriutumiseen. Psyykkiseen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työn tavoitteiden selkeys, työmäärä ja työtahti, työntekijän vaikutusmahdollisuudet työmää- rään ja työtahtiin, oman osaamisen kehittämismahdollisuudet, työrauha työtehtävien suorittamiseen, kohtuullinen vastuu työhön liittyvissä asioissa ja palautteen saaminen työsuorituksista sekä sen ar- vostaminen. Sosiaaliseen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ovat puolestaan työskentely yksin, yh- teistyön toimiminen työpaikalla, tiedonkulun onnistuminen, toiminnan johtamisen selkeys ja joh- donmukaisuus, tasa-arvoinen kohtelu, epäasiallinen kohtelu ja hankalat vuorovaikutustilanteet. (Ahola 2006, 123–124.)

Työhön liittyy psyykkisen ja sosiaalisen kuormittavuuden lisäksi usein myös fyysistä kuormitusta. Liikuntaelimiin kohdistuvat mekaaniset voimat ovat tärkein tekijä erilaisten fyysisten sairauksien ja vammojen synnyssä. Liikuntaelinten vaivat aiheuttavat kivun tunnetta, rasittuneisuutta, väsymystä ja toiminnan häiriöitä. Liikuntaelinten vaivojen seurauksena on usein pitkiä sairauslomia, mitkä aiheuttavat murhetta niin työntekijällä kuin organisaatiollekin. Työtaidot eli kompetenssi vaikuttavat työn tuloksiin mutta myös siihen, millaisella tavalla työtä tehdään. Useimmissa työtehtävissä työntekijä voi itse vaikuttaa siihen, millaisia työliikkeitä ja työasentoja hän käyttää. Tällä tavalla työntekijällä on mahdollisuus minimoida fyysinen kuormitus ja vaikuttaa näin omaan jaksamiseensa sekä työkykyynsä. (Takala 2010, 87–95.)

Kiire on yksi työelämää hallitsevista tekijöistä monella eri alalla. Kiireen ratkaisemiseksi on työpaikatasolla pyritty kouluttamalla ja kehittämällä työyhteisöä. Tästä huolimatta ongelmaan ei ole löydetty ratkaisua, joka olisi auttanut työntekijöiden kiireen kokemisen tunteeseen. Lindströmin mukaan kiire, työpaine ja jaksamisongelmat johtuvat työelämän globaalista muutoksesta, johon työpaikkatason kehittämistoimet eivät toimi helposti. (Lindström 2002, 17.)

2.3 Työyhteisön ja esimiestyön vaikutukset työhyvinvoinnin kokemiseen

Työyhteisöllä tarkoitetaan toimijaa, jonka jäsenet pyrkivät yhteiseen tavoitteeseen. Yhteisten tavoitteiden lisäksi työyhteisön jäseniä yhdistää usein saman perustehtävän toteuttaminen työpaikalla. Työyhteisön toimintaan liittyvät kiinteästi työntekijöiden väliset ihmissuhteet, joihin saattaa liittyä erilaisia konflikteja. Työyhteisön toimivuus on tänä päivänä yhä tärkeämpi strateginen tekijä organisaatioissa. (Leppänen 2002, 36–38.)

Työorganisaation toimivuus, terveys ja menestyminen ovat nykyään tekijöitä, jotka vaikuttavat sekä yhteiskunnan että yksilöidenkin hyvinvointiin. Hyvin toimiva ja terve organisaatio määritellään usein taloudellisesti menestyväksi, mutta tämän lisäksi määritelmässä huomioidaan organisaation henkilöstön psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi. Mikäli organisaation laatu ja tuottavuus heikentyvät, organisaatio ei ole toimiva ja terve. Samoin jos henkilöstö voi huonosti, organisaation tehokkuus ja terveys vaarantuvat pitkällä aikavälillä. (Simola ja Kinnunen 2008, 119–120.) Terveen organisaation piirteinä voidaan pitää alhaista stressin tasoa, henkilöstön korkeaa sitoutumista organisaatioon, tyytyväisyyttä, vähäisiä (alle kansallisen keskiarvon) sairauspoissaoloja, vähäistä henkilöstön vaihtuvuutta, hyviä vuorovaikutussuhteita esimiehen ja alaisten välillä, irtisanoutumisten ja ristiriitojen puuttumista sekä hyvää turvallisuus- ja tapaturmatasoa. (Lindström 2002, 59.)

Keskeinen toimivaa organisaatioita kuvaava tekijä on työilmapiiri. Työilmapiirillä tarkoitetaan kaikkea, mikä vaikuttaa työntekijöiden suhteisiin esimiesten, toisten työntekijöiden ja muiden työyksiköiden kanssa. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavat myös työntekijöiden vaikutelmat, odotukset, tunteet, keskinäinen luottamus, yhteenkuuluvuuden tunne ja arvostus. (Simola ja Kinnunen 2008, 124.)

Hyvän työilmapiirin tunnusmerkkejä ovat työntekijöiden keskeinen luottamus, hyvät keskinäiset suhteet, hyvä yhteistyö ja moraalit, työkavereilta saatava tuki, kyky käsitellä ristiriitoja rakentavalla ta-

valla, työyhteisön kiinteys ja yksimielisyys keskeisissä asioissa. Simolan (2001) tutkimuksissa korostuu, että parhaimmillaan hyvä työilmapiiri voi parantaa jaksamista työelämässä, suoriutumista työtehtävistä sekä organisaation tuloksellisuutta. Simolan mukaan myös henkilöstön henkinen hyvinvointi on parempi, mitä parempina työntekijät pitävät keskinäisiä suhteitaan ja mitä enemmän he tuntevat saavansa tukea toisiltaan. Hyvää työilmapiiriä tukevat henkilöstön kyvyt ratkaista työyhteisön ristiriitatilanteita rakentavasti. Mikäli ristiriitatilanteita ei kyetä työyhteisössä ratkaisemaan, voivat konfliktit kuluttaa työntekijöiden voimavaroja sekä lisätä sekä stressiä että työuupumusta. (Simola ja Kinnunen 2008, 136.)

Yhteisö syntyy yhteisyyden tunteesta eli siitä, että meillä on jotain yhteistä ja tunnemme yhteenkuuluvuutta johonkin tiettyyn ryhmään. Yhteisyyden tunne on ihmisten keskinäistä yhteyttä, joka voi syntyä, kun ihmiset kokevat vahvan siteen tilaisuuteen osallistuvien kesken. Työyhteisössä yhteisöllisyyteen liittyy yhteinen asia tai yhteinen tavoite, jonka puolesta tehdään töitä. Yhteinen aika, paikka ja kulttuuri luovat parhaimmillaan luottamusta, joka on yhteisöllisyyden perusedellytys. (Juholin 2008, 47.) Yhteisöllisyys syntyy itsestään, kun työyhteisössä vallitsee kulttuuri, jossa on kiva tehdä töitä. Esimies luo omalla toiminnallaan edellytykset hyvälle ilmapiirille, mutta kaikki organisaation jäsenet vastaavat, millainen ilmapiiri yhteisössä vallitsee. (Keskuskauppakamarin Yrityskulttuuri 2009.)

Organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan organisaatiokäyttäytymistä kuvaavaa ilmiötä. Organisaation rakenne ja henkilöstö muovaavat organisaatiokulttuuria, mutta toisaalta myös organisaatiokulttuuri vaikuttaa organisaation rakenteisiin ja henkilöstöön. (Mauno ja Ruokolainen 2008, 142–143.)

Organisaatiokulttuurin ja työntekijöiden työhyvinvoinnin yhteyksiä on tutkittu varsin vähän verrattuna tutkimuksiin organisaatiokulttuurin ja esimerkiksi organisaation kilpailukyvyyn välillä. POS-terorian (Perceived Organizational Support theory) mukaan organisaatiokulttuuria voidaan pitää työntekijöitä tukevana, mikäli organisaatio kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti, arvostaa heidän työpanostaan ja huolehtii henkilöstöstänsä sekä heidän hyvinvoinnistaan. Maunun ja Ruokolaisen (2008) mielestä on perusteltua väittää, että työssään hyvinvoiva henkilöstö edistää organisaation taloudellisten tavoitteiden saavuttamista. Työhyvinvoinnilla on tällaisissa tapauksissa välittävä rooli, jolloin se voi auttaa organisaatiota saavuttamaan taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteet. Tämänkin takia on tärkeää, että organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä selvitettäisiin enemmän. (Mauno ja Ruokolainen 2008, 155–156.)

Sosiaaliset suhteet ja hyvät vuorovaikutustaidot työyhteisössä ovat merkittävässä roolissa työpaikan toiminnan onnistumisen kannalta. Toimiva yhteistyö ja hyvä vuorovaikutus, niin työntekijöiden kuin alaisen ja esimiehen välillä, edistävät työyhteisön toimivuutta ja organisaation tavoitteiden saavuttamista. Vuorovaikutustilanteissa on aina läsnä vähintään kaksi ihmistä, jotka tuovat vuorovaikutustilanteeseen omat henkilökohtaiset ominaisuutensa ja kommunikointitapansa. Työyhteisön vuorovaikutustilanteisiin kuuluvat niin epäviralliset kahvipöytäkeskustelut kuin viralliset ja luottamukselliset keskustelut alaisen ja esimiehen välillä. Vuorovaikutustilanteet eivät välttämättä suju aina henkilökemioiden vuoksi suunnitellusti, vaan työyhteisöön syntyy konfliktitilanteita. On kuitenkin muistettava, että työssä ollaan ensisijaisesti toteuttamassa organisaation perustehtävää ja saavuttamassa or-

ganisaation tavoitteita. Työyhteisön jäsenten on kyettävä työn tasolla yhteistyöhön jokaisen työntekijän kanssa, eriävistä mielipiteistä huolimatta. (Vartia 2006, 56–58.)

Johtamisen avulla organisaation työpanos ja voimavarat kohdennetaan tehokkaasti tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtaminen on vaativa tehtävä, jossa onnistuakseen esimiehellä tulee olla näkemyksellisyyttä sekä ihmissuhdetaitoja. Johtajan tulee noudattaa yhtiön määrittelemiä strategisia linjauksia, toimia itse esimerkkinä, motivoida organisaation jäseniä sekä kannustaa henkilöitä ja ryhmiä vuorovaikutukseen. Keskuskauppakamarin vuonna 2009 tekemän tutkimuksen mukaan yritysjohtajat itse toivoivat, että he voisivat parantaa yhtiön sisäistä viestintää, tukea työntekijöiden aktiivisuutta sekä kehittää esimiestyötä. Yritysjohto piti johtajuudessa tärkeänä uusien ideoiden ja menettelytapojen syntymistä, hyvää henkilöstöpolitiikkaa sekä henkilöstön koulutusjärjestelmiä. (Keskuskauppakamarin yrityskulttuuri 2009.)

Työntekijöiden hyvinvointia tukeva esimiestyö on osallistavaa ja kuuntelevaa. Suuri osa esimiestyöstä on viestintää, jolla tiedotetaan esimerkiksi muutoksista, tavoitteista ja työmenetelmistä työntekijöille ja muille organisaatioille. Monissa työyhteisöissä juuri tiedonkulun heikkous koetaan organisaation suurimpana ongelmana. Epäselvä viestintä aiheuttaa työntekijöille turhaa epävarmuutta ja mahdollisesti myös huhuja, jotka syövät työntekijöiden aikaa ja energiaa. Esimiesviestinnässä tulisi pyrkiä siihen, että työntekijöillä on kaikki se tieto, jota he tarvitsevat töidensä tehokkaaseen tekemiseen. Esimiehen tulisi olla työyhteisössä se henkilö, jota voi lähestyä, kun omat tiedot loppuvat. (Hokkanen, Mäkelä ja Taatila 2008, 19–20.)

Kehityskeskustelun tavoitteena on löytää organisaation jäsenen aktiivinen ja aito kiinnostus yrityksen tai organisaation menestymiseen. Samalla kehityskeskustelussa sovitaan työntekijän operatiiviset tavoitteet lähitulevaisuudelle ja pitkän tähtäimen kehittämistavoitteet. Työhyvinvointia koskevissa keskusteluissa huomioidaan, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työn tekemiseen, jotta esimerkiksi työuupumukselta vältyttäisiin. (Isoaho 2007, 162–164.)

Organisaatio asettaa työntekijöille tavoitteet, jonka vuoksi on oikeudenmukaista ja ammattimaista kertoa, onko nämä tavoitteet saavutettu. Palaute on aktiivista vuorovaikutusta. Usein parhaana palautteena pidetään välittömästi tilannekohtaisesti saatua ja oikeudenmukaisesti annettua palautetta. Palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen ja työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset (Rauramo 2012, 135–136). Joskus vertaispalaute kollegalta voi olla jopa arvostetumpaa kuin esimieheltä saatu palaute (Juholin 2008, 243). Jotta esimies tai työntekijä voivat antaa rehellistä palautetta, heidän tulee perehtyä palautetta koskevaan asiaan. Perehtyessään palautetta koskevaan asiaan altistutaan keskustelulle, mikä edistää puolestaan avoimuutta. Tällöin työyhteisön hyvinvoinnilla on mahdollisuus kehittyä. Positiivista palautetta pitäisi antaa koko ajan, sillä pienetkin asiat ovat tärkeitä työyhteisössä. Negatiivisessa eli rakentavassa palautteessa viesti tulisi esittää asiallisesti ja henkilökohtaisesti. Rakentava palaute pitää aina perustella huolellisesti, ja palautteensaajan kommentointia tulee kuunnella tarkasti. (Isoaho 2007, 215–221.)

Avoimuus tarkoittaa toimintojen läpinäkyvyyttä (Isoaho 2007, 98). Avoimen kommunikaation avulla rakennetaan luottamusta organisaation tai tiimin jäsenten välille sekä edistetään työyhteisön positii- vista ilmapiiriä. Luottamus vähentää ihmisten itsekkyyttä, mikä näkyy esimerkiksi muutostilanteessa, koska olemme tällöin alttiimpia kuuntelemaan toisten näkemyksiä. Luottamus on muutosjohtajan työkalu, sillä ilman luottamusta esimiehen on vaikea tehokkaasti edistää tahtomiaan asioita ja antaa suuntaa toiminnalleen. Jos esimieheen luotetaan, hänen johtamiseen uskotaan, vaikka kaikki toi- minnan muutokseen liittyvät tekijät eivät olisikaan henkilöstön tiedossa. Muutosjohtajan annetaan viedä prosessia eteenpäin ja työyhteisö sitoutuu muutoksen toteuttamiseen. (Stenvall & Virtanen 2007, 77–78.)

Jokaisessa työyhteisössä syntyy ajoittain ristiriitatilanteita eli konflikteja. Konfliktit määritellään vuo- rovaikutustilanteiksi, joissa on kyse vastakkainasettelusta. (Vartia 2006, 62–63.) Ongelmatilanteista vaativimpia ovat henkilöstön sisäiset ristiriidat. Kaikki eivät tule toimeen kaikkien kanssa, mutta yh- teisistä työtehtävistä tulisi siitä huolimatta selviytyä. Henkilöstön konflikteissa korostuu myös organi- saation rooli sekä kyky ratkaista työyhteisön ongelmatilanteet. Tietyissä ristiriitatilanteissa esimiehen on hyvä antaa ihmisten ratkoa yhdessä sosiaaliset suhteensa, mutta mikäli tilanne ei näytä ratkea- van tai tilanne alkaa lähestyä työpaikkakiusaamista on esimiehellä velvollisuus puuttua siihen. Kah- den ihmisen huonoista väleistä saattaa aiheutua ongelmia koko työyhteisölle, mikäli konfliktiin ei löydetä sopua. Esimiehen tulisi valita sopiva puuttumiskeino tilanteen mukaan, mutta luontevinta on aloittaa keskustelemalla ristiriidan syistä. Ongelmanratkaisukeskusteluissa esimieheltä vaaditaan puolueettomuutta, empaattisuutta ja kykyä toimia sosiaalisissa tilanteissa. (Hokkainen, Mäkelä ja Taatila 2008, 31.)

Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen ovat tilanteita, joita tapahtuu työpaikoilla valitettavan usein. Henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen määritellään tilanteeksi, jossa joku työyhteisön jäsen joutuu kiusaamisen kohteeksi joko toisen työyhteisön jäsenen, esimiehen tai alaisen toimesta. Myös asiakkaiden epäasiallinen käytös työntekijää kohtaan voidaan määritellä työpaikkakiusaamiseksi. Työpaikalla tapahtuvaa henkistä väkivaltaa voidaan kutsua myös häirinnäksi tai epäasialliseksi käytökseksi. Henkinen väkivalta työpaikalla voi olla kielteistä, sortavaa, alistavaa tai kiusaavaa käy- töstä toista työyhteisön jäsentä kohtaan. Henkinen väkivalta voi näyttäytyä hyvin eri lailla. Henkistä väkivaltaa ovat esimerkiksi kielteiset eleet, pilkkaaminen, perättömien tietojen levittäminen, sosiaali- nen eristäminen tai työtehtävien yksipuolistaminen. (Vartia 2006, 62.)

Henkistä väkivaltaa esiintyy erityisesti sellaisilla työpaikoilla, joissa koetaan ongelmia työssä, työhön liittyvissä järjestelyissä, esimiestyössä tai työilmapiirissä. Henkiseen väkivaltaan johtavia työoloteki- jöitä voivat olla esimerkiksi suuri työpaine, huono töiden organisointi, tiedonkulun heikkous, keskus- telun puute, huonot työhön vaikuttamismahdollisuudet, suuret muutokset organisaatiossa tai huono työilmapiiri. Henkistä väkivaltaa kohdanneet ovat raportoineet monenlaisista hyvinvoinnin ongelmis- ta ja psykosomaattisista oireista. Henkisen väkivallan aiheuttamia oireita ovat olleet muun muassa ahdistuneisuus, masentuneisuus, hermostuneisuus, uni- ja keskittymisvaikeudet sekä alentunut viih- tyvyys työelämässä. (Vartia 2006, 64–68.)

Työyhteisön kehittämisessä sovelletaan kehittämistapaa, jonka tavoitteena ovat terveys, hyvinvointi ja osaaminen. Tällaista mallia muun muassa Työterveyslaitos soveltaa työpaikoilla. Työyhteisön kehittämisen tavoitteena on luoda terve ja osaava työyhteisö, jonka toiminta on tuottavaa. Tuottavuus- ja hyvinvointitavoitteet eivät ole pitkällä aikavälillä vastakkaisia tavoitteita, sillä yksilön hyvinvointi on selvästi tuottavuutta edistävä tekijä. (Lindström 2002, 29–30.)

3 SUUHYGIENISTI SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TYÖNTEKIJÄNÄ

3.1 Työtehtävien vaatimukset ja hyvä työ

Työtehtävien vaatimuksilla tarkoitetaan kaikkia taitoja ja tietoja, joita työntekijä tarvitsee töidensä tehokkaaseen suorittamiseen. Työtehtävien vaatimuksia voivat olla esimerkiksi työn suunnitteluun liittyvät toimenpiteet. Työntekijän yksilöllisillä tarpeilla ja arvoilla tarkoitetaan psykologisia tekijöitä, jotka ylläpitävät työntekijän halukkuutta työskennellä kyseisessä organisaatiossa. Työntekijän yksilöllisiä tarpeita ja arvoja voivat olla esimerkiksi työn pitäminen mielenkiintoisena, työn tärkeys ja arvostus. Motivaatiolla tarkoitetaan halua toimia ja tehdä tarvittavat tehtävät tavoitteiden saavuttamiseksi, kunnes tyydyttävä tulos on saavutettu. Tällaisessa tilanteessa taustalla oleva toimintaenergia sekä inhimilliset tekijät, kuten kunnianhimo ja luovuus, yhdistyvät päämäärätietoiseksi toiminnaksi. (Simola ja Kinnunen 2008, 125.)

Kaikenlaisessa työnteossa työntekijällä tulisi olla mahdollisuus orientoitua omaan työhönsä osana kokonaisuutta, luoda ja kokeilla uusia toimintamalleja, saada tarvittaessa apua ja palautetta työsuorituksestaan, tehdä joustoja ja johtaa omaa työskentelyään, rationalisoida omaa työtään ja optimoida työkuormitustaan sekä toimia yksilöllisesti. Näitä tekijöitä voidaan yleisesti pitää hyvän työn kriteereinä. (Elo ja Feldt 2008, 312–313.)

Hyvään työhön kuuluu, että työn vaatimukset eivät ylitä työntekijöiden tiedonkäsittelyn kapasiteettia, eivätkä työelämän sosiaaliset suhteet aiheuta työntekijälle liian suurta tunnekuormitusta. Tämän lisäksi yksilön voimavaroja tulisi vahvistaa, jotta työntekijä selviäisi paremmin työelämän haasteista esimerkiksi organisaatiossa tapahtuvissa muutoksissa tai työelämän kuormittavista ajanjaksoista. Hyviä töitä on kuitenkin haastavaa suunnitella etukäteen, koska työt muuttuvat hyvin nopeasti. Nykyään yhä useampien työntekijöiden työaika ja työpaikka ovat vaihtelevat. Lisäksi työelämän uudenlaiset sopimuskäytännöt sekä vaihtelevat työjärjestelyt muuttavat työelämän vaatimuksia jatkuvasti. Onkin tärkeää, että työpaikalla nostetaan keskeiseen rooliin menettelytavat, jotka mahdollistavat, että työpaikalla olevaa tietoa ja kokemusta käytetään monipuolisesti työtä koskevissa päätöksissä. Tämän lisäksi on tärkeää, että työntekijällä on vapautta vaikuttaa itseään ja omaa työtään koskeviin asioihin. Esimerkkejä tällaisesta menettelytavoista ovat osallistuva päätöksenteko. Osallistuvalla päätöksenteolla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa joko itse tai edustajan välityksellä työpaikalla tehtäviin päätöksiin ja näin omaan työhönsä. (Elo ja Feldt 2008, 312–313.)

3.2 Suuhygienistien työnkuva ja kompetenssit

Suuhygienisti valmistuu suun terveydenhuollon koulutusohjelmasta laillistetuksi ammattihenkilöksi tutkintonimikkeenään suuhygienisti. Koulutuksen laajuus on 210 opintopistettä. (Stal, Suuhygienistin koulutus 2011.) Suuhygienistin työn pääpaino on monipuolisessa suun terveyttä edistävässä työssä. Suuhygienistin työnkuvaan voi kuulua suun terveyttä ylläpitävää, suusairauksia ennaltaehkäisevää, hoitavaa ja kuntouttavaa työtä. Lisäksi suuhygienistin työnkuvaan voi kuulua olennaisena osana yh-

teistyö muiden terveydenhuollon ammattilaisten ja erilaisten terveydenedistämistahojen kanssa. (SSHL, Ammattina suuhygienisti 2016.)

Suuhygienisti voi työskennellä julkisessa tai yksityisessä terveydenhuollossa. Yksityisvastaanotolla suuhygienisti voi toimia työsuhteessa, itsenäisenä ammatinharjoittajana tai yrittäjänä. (Stal, Tietoa ammatista 2011.) Lisäksi suuhygienisti voi toimia muun muassa opetustehtävissä, hallinnollisissa tehtävissä, esimiestehtävissä, asiantuntijatehtävissä ja tutkimus- ja kehittämistehtävissä. Suuhygienisti voi tämän lisäksi työskennellä erilaisissa myynti- ja markkinointitehtävissä. (SSHL, Ammattina suuhygienisti 2016.)

Suuhygienistin työ on vaativaa ja haasteellista. Työn tekeminen edellyttää suuhygienistiltä monipuolista ja laaja-alaista hammaslääketieteen osaamista ja hoitotyön hallintaa. Tämän lisäksi suuhygienistin tulee pystyä työskentelemään itsenäisesti ja moniammatillisissa työyhteisöissä. (SSHL, Ammattina suuhygienisti 2016.) Suuhygienistin työhön voi kuulua suun terveyttä edistävää neuvontaa, suun ja hampaiston terveystarkastuksia, hoidon tarpeen arviointia, hoidon toteutusta ja hoidon onnistumisen seuranta. Suuhygienistin työhön on kuulunut tiiviisti iensairauksien hoito, mutta tämän lisäksi työkuvaan voi kuulua myös muidenkin suun- ja hammassairauksien ehkäisy, varhais- ja ylläpitohoidot. Suuhygienisti voi myös toimia erilaisissa hammaslääketieteen erikoisalojen työtehtävissä kuten oikomishoidon, kirurgian tai parentafysiologiaan liittyvissä työtehtävissä. Yksi suuhygienistin työn keskeisimmistä tavoitteista on edistää koko väestön suun terveyden hyvinvointia. (SSHL, Ammattina suuhygienisti 2016.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä kvantitatiivinen eli määrällinen tapaustutkimus Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollon suuhygienistien työhyvinvointiin liittyen. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollolle suuhygienistien työhyvinvoinnin tilasta.

Tutkittavaan ilmiöön liittyy aina jokin ongelma, joka halutaan ratkaista. Ongelman ratkaisussa pyritään usein vallitsevan tilanteen parantamiseen, sillä yksi tieteen tehtävistä on kehittää ja parantaa yhteiskuntaa. (Kananen 2010, 18.) Opinnäytetyöni tutkimusongelma on: Millainen on Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnin tila? Suuhygienistien työhyvinvoinnin tilaa pyrin selvittämään kvantitatiivisen tutkimuksen avulla. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkasteltiin suuhygienistin oman työskentelyn sekä työyhteisön että esimiestyön teemojen avulla. Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten suuhygienistin työhön liittyvät tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen?
2. Miten työyhteisöön liittyvät tekijät vaikuttavat suuhygienistien työhyvinvointiin?
3. Miten esimiestyöhön liittyvät tekijät vaikuttavat suuhygienistien työhyvinvointiin?
4. Millaiseksi suuhygienistit kokevat työhyvinvoinnin tilan Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollossa?

Näihin kysymyksiin pyrittiin saamaan vastaukset kyselylomakkeella (liite 2.), joka sisälsi 30 kysymystä. Näistä kysymyksistä 27 oli strukturoituja monivalintakysymyksiä ja kolme avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen alussa vastaajalta kysyttiin hänen ikäänsä, työskentelyvuosia suuhygienistinä ja palvelusvuosia Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollossa. Näiden kysymysten tarkoituksena oli selvittää, millaisesta otoksesta on kyse, muttei kuitenkaan profiloida vastaajia ja vaarantaa näin heidän anonymiteettinsä.

Tässä tutkimuksessa tutkittaviksi työhyvinvoinnin osatekijöiksi on valittu suuhygienistin oma työskentely ja siihen liittyvät kokemukset, työyhteisö, esimiestyö sekä suuhygienistin oma kokemus työhyvinvoinnin toteutumisesta työpaikalla. Koska työhyvinvointi on käsitteenä erittäin laaja ja kattaa useita eri osatekijöitä, on tutkimuksen ulkopuolelle jätetty tarkoituksenmukaisesti muutamia työhyvinvointiin keskeisesti liittyviä teemoja kuten esimerkiksi työympäristö sekä työterveyshuollon toteutuminen.

Tässä tutkimuksessa suuhygienistin omaa työskentelyä tarkastellaan työntekijän motivaation ja osaamisen, työn mielekkyyden, työnjaon, työn hallinnan, työn vaativuuden sekä työn kuormittavuuden avulla. Suuhygienistin motivaatiota työhön mitataan työntekemisen mielekkyydellä sekä työntekijän kokemalla työn imulla. Työntekijän osaamista mitataan puolestaan työntekijän omalla arviolla hänen taidoistaan suuhygienistin työssä. Tutkimuksessa työn mielekkyyttä mitataan työntekijän tyytyväisyydellä hänen työtehtäviinsä. Työtehtävien onnistunutta jakoa mitataan puolestaan työntekijän tyytyväisyydellä vallitsevaan työnjakoon. Työn hallintaa mitataan tässä tutkimuksessa suuhygienistin

vaikutusmahdollisuuksilla hänen työtehtäviinsä ja työtehtäviin varatun ajan riittävyydellä. Työn vaativuutta mitataan työntekijän kokemuksella työn haastavuudesta ja arviolla työstä saadun palkan oikeudenmukaisuudesta. Työn kuormittavuutta mitataan työntekijän kokemuksella fyysisestä ja henkisesti kuormituksesta työssä. Työn kuormittavuutta mitataan myös työntekijän kokemalla stressillä. Lisäksi tässä tutkimuksessa on tarkoituksena avoimen kysymyksen muodossa eritellä konkreettisesti tekijöitä, jotka kuormittavat suuhygienistiä hänen työssään. Vastavuoroisesti halutaan selvittää avoimella kysymyksellä, mitkä tekijät antavat voimavaroja työssä jaksamiseen.

Työyhteisö-teemassa tarkastellaan ilmapiiriä työpaikalla ja työntekijöiden käyttäytymistä työyhteisössä. Työyhteisössä vallitsevaa ilmapiiriä mitataan suuhygienistien kokemuksella työpaikan ilmapiiristä, avunsaamisen mahdollisuudella työkavereilta, työkaverien arvostuksella omaa työpanosta kohtaan ja työyhteisössä syntyvien ongelmien avoimella ratkaisemisella. Työntekijöiden käyttäytymistä työyhteisössä mitataan epäasiallisen kohtelun kokemisena työkavereilta.

Esimiestyö-teemassa tarkastellaan oikeudenmukaista kohtelua esimiehen taholta, esimiehen ja alaisen vuorovaikutuksen onnistumista sekä esimiehen antamaa tukea ja kannustusta alaiselle. Esimiestyön oikeudenmukaisuutta mitataan työntekijöiden kokemuksella oikeudenmukaisesta kohtelusta ja työtehtävien oikeudenmukaisesta jakautumisesta työntekijöiden kesken. Vuorovaikutuksen onnistumista mitataan tässä tutkimuksessa tiedonkulun sujuvuuden kokemuksella esimiehen ja alaisten välillä. Esimiehen antamaa tukea ja kannustusta alaiselle mitataan alaisen kokemuksella riittävästä palautteen saamisesta, työssä jaksamisen tukemisesta, kehityskeskustelun hyödyllisyydestä ja työn arvostuksesta.

Työhyvinvoinnin toteutumista Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollossa tarkastellaan suuhygienistin oman kokemuksen ja arvion pohjalta. Kyselylomakkeen lopussa kysytään avoimella kysymyksellä, kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää vastaajan työpaikalla. Viimeinen avoin kysymys antaa vastaajalle mahdollisuuden pohtia työhyvinvointia myös laajempaan ilmiönä, mutta antaa myös konkreettisia esimerkkejä työhyvinvoinnin parantamiseen juuri hänen arjessaan.

TAULUKKO 2. Tutkimuksen pääteemat ja niitä selvittävät kysymykset.

Pääteemat	Kysymysnumerot
1. Taustatiedot <ul style="list-style-type: none"> • Ikä • Työskentelyvuodet suuhygienistinä • Palvelusvuodet Kainuun soten suun terveydenhuollossa 	1:1 1:2 1:3
2. Oma työskentely <ul style="list-style-type: none"> • Motivaatio • Osaaminen 	2:4,5 2:6

<ul style="list-style-type: none"> • Työn mielekkyys • Työnjako • Työn hallinta • Työn vaativuus • Työn kuormittavuus 	<p>2:7</p> <p>2:8</p> <p>2:9,10</p> <p>2:11,12</p> <p>2:13,14,15, 16 & 17 (Avoimet kysymykset)</p>
<p>3. Työyhteisö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ilmapiiri työpaikalla • Käyttäytyminen 	<p>3:18,19,20,21</p> <p>3:22</p>
<p>4. Esimiestyö osastonhoitajan toimesta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oikeudenmukaisuus • Vuorovaikutus • Esimiehen tuki ja kannustus 	<p>4:23,24</p> <p>4:25,26</p> <p>4:27,28,29</p>
<p>5. Työhyvinvoinnin toteutuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kokemus työhyvinvoinnin toteutumisesta • Työhyvinvoinnin kehittäminen 	<p>5:30, 31, 32</p> <p>5:33 (Avoin kysymys)</p>

Tässä tutkimuksessa keskeiset käsitteet on määritelty seuraavasti:

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon suuhygienistien kokemaa hyvinvointia työssä. Mielekkäällä työllä tarkoitetaan työntekijää innostavaa työtä, jossa työntekijä kokee oman osaamisensa tulevan hyödynnetyksi ja mahdollisuuden vaikuttaa työhönsä (Lindström 2002, 61–62). Työn imulla tarkoitetaan työhön liittyvää iloa ja innostumista (Honkonen 2010, 79). Työn imua näkyy suuhygienistin työssä tilanteissa, kun työ vie ns. mukanaan.

Fyysisellä kuormituksella tarkoitetaan usein ja pitkään jatkuvaa työstä aiheutuvaa liikuntaelimiin kohdistuvaa mekaanista kuormitusta. Fyysinen kuormitus aiheuttaa työntekijälle kivun tunnetta, raskautuneisuutta, väsymystä ja toiminnan häiriöitä, jotka heikentävät työntekijän työkykyä. (Takala 2010, 87–95.) Henkisellä kuormituksella tarkoitetaan usein ja pitkään jatkuvaa työstä aiheutuvaa psyykkistä ja/tai sosiaalista kuormitusta. Henkinen kuormitus aiheuttaa työntekijälle väsymystä ja pitkään jatkuneena jopa työuupumusta. (Ahola 2006, 123–124.) Stressillä tarkoitetaan pitkään jatkuvaa tilannetta, jossa työntekijään kohdistuu paljon niin paljon vaatimuksia ja haasteita, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ylittyvät tai ovat tiukoilla (Mattila 2010).

Työyhteisöllä tarkoitetaan toimijaa, jonka jäsenet pyrkivät yhteiseen tavoitteeseen (Leppänen 2002, 36–38). Tässä tutkimuksessa työyhteisöön kuuluvat kaikki Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät. Työpaikan ilmapiirillä tarkoitetaan työyhteisössä vallitsevaa ilmapiiriä. Työilmapiiriin kuuluvat kaikki, mitkä vaikuttavat työntekijöiden suhteisiin esimiesten, toisten työntekijöiden ja muiden työyksikköjen kanssa. (Simola ja Kinnunen 2008, 124.)

5 TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄ

5.1 Tutkimusmenetelmä

Toteutin Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienisteille kyselytutkimuksen 9.–21. syyskuuta vuonna 2016 käyttäen sähköistä Webropol-järjestelmää. Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen on Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnin tila. Kyselytutkimuksen avulla hain vastausta kysymyksiin: miten suuhygienistin työhön liittyvät tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen, miten työyhteisöön liittyvät tekijät vaikuttavat suuhygienistien työhyvinvointiin, miten esimiestyöhön liittyvät tekijät vaikuttavat suuhygienistien työhyvinvointiin ja millaiseksi suuhygienistit kokevat työhyvinvoinnin tilan Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollossa. Ennen varsinaisen tutkimuksen aloittamista opinnäytetyöstäni laadittiin ohjaus- ja hankkeistamissopimus tilaajan kanssa. Tämän lisäksi sain tutkimukselleni tutkimusluvan elokuussa 2016.

Valitsin opinnäytetyössäni käytettäväksi tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän. Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan määrällistä tutkimusta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä asioita ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, hypoteesien esittäminen (mikäli se on mielekästä), käsitteiden määrittely, aineiston keruun suunnitelmat, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon sekä lopuksi johtopäätösten ja päätelmien teko. (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 139–140.)

Tutkimukseni on pääosin kvantitatiivinen tapaustutkimus, mutta avointen kysymyksien osalta siinä on myös kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen piirteitä. Tapaustutkimus tarkoittaa, että se koskee tiettyä yksittäistä tapahtumaa, rajattua kokonaisuutta eli ”tapausta”. Tapaustutkimuksessa tutkitaan, kuvaillaan ja selitetään kohdetta tarkasti, systemaattisesti ja totuudenmukaisesti. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006, luku 5.5.) Tässä tutkimuksessa ”tapaus” on Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon suuhygienistien työhyvinvointi tutkimushetkellä.

Kvantitatiivinen tutkimus voidaan nähdä prosessina, jossa edetään vaihe vaiheelta (Kananen 2010, 74). Tärkeimmät vaiheet tutkimuksessa ovat tutkimusongelman määrittely, teoria ja sen muuttaminen mitattavaan muotoon, perusjoukon määrittäminen, otantamenetelmän valitseminen sekä otoksen määrittäminen, mittarin suunnittelu, laatiminen ja testaaminen, mittaus, aineiston syöttö ja tallennus, analysointi, saatujen tulosten vertaaminen tutkimusongelmaan ja tutkimuksen tavoitteisiin sekä tulosten objektiivinen esittäminen ja tulkinta (Vilka 2007, 167).

Tutkimukseni tavoitteena oli saada tietoa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon suun terveydenhuollossa suuhygienistien työhyvinvoinnin tilasta. Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollossa työhyvinvointia tutkitaan säännöllisin väliajoin, mutta tutkimukset ovat usein koskeneet koko suun terveydenhuollon henkilöstöä eli hammaslääkäreitä, suuhygienistejä ja hammashoitajia. Tällöin tutkimus on selvittänyt koko henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa eikä keskittynyt mihinkään tiettyyn ammattiryhmään. Tämän vuoksi aikaisempia teorioita tai johtopäätöksiä erityisesti Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon suu-

hygienistien työhyvinvoinnin tilasta ei juurikaan ole. Omien kokemuksieni ja aiempien tutkimuksien perusteella ajattelin, että suuhygienistit pitivät työtään haastavana ja kiireen kuormittavana. Tästä huolimatta ajattelin, että suuri osa suuhygienisteistä pitää työtään mielekkäänä.

5.2 Aineiston keruu ja analysointi

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään yleensä mittarina tutkimuslomaketta eli kyselylomaketta, koska määrällistä tietoa tarkastellaan numeerisesti (Kananen 2010, 74). Kyselytutkimuksessa kysymykset esitetään vastaajalle lomakkeella, kun taas esimerkiksi haastattelussa aineisto kerätään puhelimitse tai kasvotusten. Lomake on tutkimuksen kannalta olennaisessa osassa, joten se on tärkeää suunnitella huolellisesti. (Vehkalahti 2008,11,20.)

Hyvän kyselylomakkeen laadinta on merkittävä osa tutkimusprosessia. Hyvässä kyselylomakkeessa tärkeintä on selkeys, jotta jokainen vastaaja ymmärtää kysymyksen samalla tavalla. Näin tuloksista tulee luotettavia ja vertailukelpoisia. Spesifiset kysymykset ovat parempia kuin yleiset kysymykset, koska yleiset kysymykset jättävät asian usein tulkinnanvaraiseksi. Tämän lisäksi kyselylomakkeessa tulisi suosia lyhyitä kysymyksiä, harkita kysymysten määrää ja järjestystä sekä huomioida minkälaisia sanavalintoja käyttää. (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 202–203.)

Kyselytutkimuksen etuina pidetään, että kyselyyn osallistuvien henkilöiden määrä voi olla hyvinkin runsas. Tämän lisäksi kyselytutkimuksessa on mahdollistaa kysyä useita asioita samalla kertaa, joka mahdollistaa tutkittavan ilmiön moniulotteisen käsittelemisen. (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 195.) Lisäksi kyselytutkimuksen etuina ovat yleensä pienet toteutuskustannukset, objektiivinen tutkimustilanne ja vastaajan anonyymiyden toteutuminen. Mikäli kysely toteutetaan sähköisesti, on aineiston keruu myös nopeaa. Kyselyn haittapuolina ovat yleensä alhainen vastaamishalukkuus, kyselyn joustamattomuus, vastaajan epärehellisyys tai huolimattomuus vastaustilanteessa sekä vastaajan mahdollisuus ymmärtää vastausvaihtoehdot väärin. Lisäksi sähköinen kyselytutkimus edellyttää, että vastaaja hallitsee tietokoneen käyttöä kuten linkkien ja liitteiden avaamisen. (Kananen 2015, 202.)

Toteutin tutkimusaineiston keräämisen sähköisen kyselylomakkeen (liite 2.) avulla. Kyselylomakkeen väittämät ja kysymykset nousivat esiin lukemastani työhyvinvoinnin teoriasta sekä omista kokemuksistani työhyvinvointiin liittyen. Tämän lisäksi tutustuin aiemmin työhyvinvointitutkimuksissa käytettyihin mittareihin, joiden innoittamana laadin juuri tämän tutkimuksen tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin vastaavan kyselylomakkeen. Päädyin käyttämään tutkimuksessani sähköistä kyselylomaketta, koska halusin tehdä kyselyyn vastaamisesta mahdollisimman yksinkertaista ja vaivatonta vastaajalle. Sähköisen kyselylomakkeen käyttöä puolsivat lisäksi sen näppärä jakelu vastaajille ja vastausten välitön siirtyminen sähköiseen muotoon, joka puolestaan nopeutti aineiston analysointia.

Sähköinen kyselylomake muodostui viidestä eri osiosta, joista ensimmäisessä kysyin vastaajan taustatietoja. Muut osiot muodostuivat pääosin strukturoiduista väittämistä työhyvinvointiin liittyen, joita muutamat avoimet kysymykset täydensivät. Vastaaja pystyi seuraamaan kyselyn edistymistä sähköi-

sellä kyselylomakkeella olevasta edistymispalkista, jossa jo vastattu osuus näkyi prosentteina ja näin havainnollisti kyselyn edistymistä. Ohjelmoin lomakkeen niin, että vastaajan oli valittava jokin vastausvaihtoehdoista, sillä muuten hän ei päässyt etenemään lomakkeen sivulta toiselle. Ohjelmoin myös avoimet kysymykset niin, että kirjoituskenttään oli tehtävä jokin merkki, jotta vastaaja pääsi etenemään lomakkeella. Kyselyn loputtua vastaaja sai vahvistusviestin: "Vastaukset tallennettu onnistuneesti. Kiitokset vastauksistasi!"

Kyselyn strukturoiduissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot ovat valmiina ja vastaaja valitsee omia asenteitaan mittaavan mielipiteen, joka asettuu Likertin järjestysasteikolle. Vastausvaihtoehdot ovat asteikkoihin eli skaaloihin perustuvat kysymystyypit: "täysin samaa mieltä", "jokseenkin samaa mieltä", "en osaa sanoa", "jokseenkin eri mieltä" ja "täysin eri mieltä". (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 198–200.) Päädyin jättämään vastausvaihtoehdoista pois "en osaa sanoa" kysymystyyppin, koska halusin vastaajan ottavan kantaa esitettyihin väittämiin. Lisäksi "en osaa sanoa" kysymystyyppin poisjättäminen varmisti, ettei tutkimuksen tulos vaarantunut runsailla "en osaa sanoa" valinnoilla.

Asteikkoihin perustuva kysymystyyppi on tutkimuksessani pääosassa, mutta niiden lisäksi tutkimuksessa käytettiin kolmea avointa kysymystä täsmentämään strukturoituja kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä ei ole valmista vastausvaihtoehtoa, vaan vastaaja voi kirjoittaa tai vastata mitä tahansa (Kananen 2015, 204). Avoimilla kysymyksillä halusin kysyä vastaajilta: mitkä tekijät kuormittavat suuhygienistiä hänen työssään ja mitkä tekijät puolestaan auttavat työssä jaksamista. Tämän lisäksi tutkimuksen tilaaja Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuolto toivoi konkreettisia kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi, joten päädyin kysymään vastaajilta avoimella kysymyksellä: Kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää työpaikkasi?

Avoimien kysymysten antaa vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä hän todella ajattelee. Avoimien kysymysten vastaukset tuottavat aineistoa, joka on sisällöltään kirjavaa ja haastavaa käsitellä. Vastauksissa ilmenee vastaajan asiaan liittyvä tunteiden voimakkuus, vastaajan tietämys aiheesta sekä mitä vastaaja pitää tärkeänä tai keskeisenä aiheeseen liittyen. (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 201.)

Kyselylomake tulee aina esitellä ennen julkaisua, jotta lomakkeesta voidaan karsia pois mahdolliset ongelmakohdat ja epäselvyydet. Hyviä testaajia ovat tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat henkilöt, jolloin saadaan käsitys onko kysymykset ymmärretty oikein, onko lomakkeessa turhia kysymyksiä tai puuttuuko lomakkeesta jonkin oleellinen kysymys. (Vehkalahti 2008, 48.) Kyselylomake esiteltiin elokuussa 2016 Jyväskylän yhteistoiminta-alueen terveyskeskuksen Palokan hammashoitolan kolmella suuhygienistillä Google Drive -ohjelman avulla.

Esitestauksessa selvisi, että kyselylomakkeen kysymykset olivat yksiselitteisiä, selkeitä ja olennaisia tutkimuskysymykset huomioon ottaen. Kyselylomaketta pidettiin johdonmukaisena ja sen pituutta kohtuullisena. Kyselylomakkeen vastausohjeet koettiin myös ymmärrettävinä. Kyselylomakkeen taustatietoihin ehdotettiin lisää vastausvaihtoehtoja, jotta saataisiin enemmän mahdollisuuksia tulosten analysointiin itse analysointivaiheessa. Tarkoitukseni oli kuitenkin pitää tämän osion vastausvai-

toehdot suppeina, koska taustatietoja ei ollut tarkoitus hyödyntää analysointivaiheessa. Taustatietojen tarkoituksena oli selvittää tutkijalle, millaisesta otoksesta on kyse, muttei kuitenkaan profiloida vastaajia ja vaarantaa näin heidän anonymitettinsä pienen otoksen vuoksi.

Tutkittavia henkilöitä tutkimuksessa olivat kaikki Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistit. Lähetin kutsun tutkimukseen 9.9.2016 sähköpostitse kaikille Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymässä työskenteleville 18 suuhygienistille, joiden yhteystiedot sain osastonhoitaja Pirjo Heikkoselta. Tutkimukseen kutsuttiin kaikki Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymällä aineiston keruun hetkellä työskentelevät suuhygienistit, jotka ovat joko määräaikaisia tai vakituisia työntekijöitä. Kyselytutkimuskutsun ohessa oli mukana saatekirje (liite 1.), jonka tarkoituksena oli kertoa tutkimukseni sisällöstä ja sen hyödyistä vastaajalle, ja näin motivoida vastaajia osallistumaan tutkimukseeni. Kyselyn oli tarkoitus olla avoinna 16.9.2016 asti, mutta päädyin jatkamaan vastausaikaa vielä 21.9.2016 asti. Lähetin kaikille suuhygienisteille kyselytutkimuksen alkuperäisenä päätöspäivänä uuden sähköpostiviestin, jossa ilmoitin vastausajan jatkumisesta vielä muutamalla päivällä. Muistutusviestin ansiosta sainkin muutaman vastauksen lisää.

Aloitin aineiston analysoinnin välittömästi kyselylomakkeen sulkeuduttua. Webropol-ohjelman käyttäminen mahdollisti vastausten nopean käsittelyn, sillä ohjelma muodosti vastauksista heti yksinkertaiset pylväsdiagrammit. Lopullisen aineiston analysoinnin tein käyttäen Microsoftin Excel taulukkolaskentaohjelmaa, jolla tein jokaisen väittämän vastauksista havainnollistavan pylväsdiagrammin helpottamaan tutkimustulosten tulkintaa. Tutkimustulosten analysoinnissa ei käytetty ristiintaulukointia, koska se ei olisi ollut mielekästä tutkimuksen pienen otoksen vuoksi.

Laadullinen tutkimus ei pyri yleistyksiin vaan ymmärtämään ilmiötä. Kyselytutkimuksessani on käytetty avoimia kysymyksiä, jotka tuottavat laadullista tutkimusaineistoa. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset analysoin teemoittelemalla vastaukset eniten esiin nousseiden aihe-alueiden mukaan. Aihealueiden havaintoja otetaan tutkittavaksi niin kauan kuin ne tuovat tutkimukseen jotain uutta. Kyseistä ilmiötä kutsutaan aineiston saturaatioksi eli kylläntymiseksi. (Kananen 2015, 352–355.)

5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksessa tavoitteenani oli luotettavan tutkimustuloksen aikaansaaminen. Tutkimuksen reliabilisuus tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä eli tutkimus toistettaessa tutkimustulosten tulisi pysyä samanlaisina. Tämä tarkoittaa, että kyselytutkimuksen tulokset eivät siis olisi sattumanvaraisia. Kyselytutkimuksen validius eli pätevyys mittaa sitä, mitä kyselyn oli tarkoituskin mitata. Kyselytutkimuksen kysymysten validius ilmenee siten, että vastaajat ymmärtävät tutkimuksen kysymykset juuri tarkoittamallani tavalla. (Kananen 2015, 343.) Kyselytutkimuksessani toteutuu tutkimukseen osallistujien anonymiteetti eli vastaajien henkilöllisyys ei tule esille missään tutkimuksen vaiheessa. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 231–232.) Tämäkin lisää osaltaan tutkimustulosten luotettavuutta.

Tutkimuksen tulokset eivät saisi olla riippuvaisia tutkimuksen tekijästä. Sähköisen kyselytutkimuksen tutkimustuloksissa, jossa vastaajien vastaukset kirjautuvat suoraan aineistontietokantaan, suljetaan

tulosten riippuvuus tutkijasta pois kokonaisuudessaan. Tutkija ei voi tehdä huolimattomuusvirhettä kukaan tutkimuksen tuloksia tallentaessaan, koska vastaajien vastaukset tallentuvat automaattisesti aineistonkeruutietokantaan. (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 231–232.)

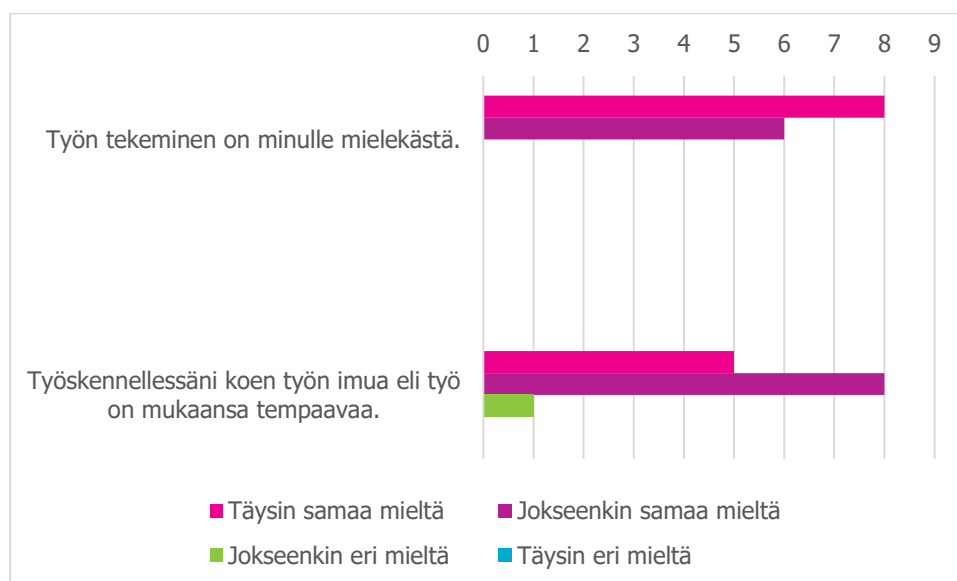
Tutkimuksen tulokset esitettiin Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien vuosittaisessa palaverissa 5.10.2016. Paikalla olivat kaikki Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollon suuhygienistit sekä johtava hammaslääkäri Mikko Neuvonen. Esi- tin tutkimustulokset PowerPoint-esityksen avulla käyttäen väittämittäin havainnollistavia pylväsdiagrammeja. Tutkimustulosten esittäminen avoimesti kaikille tutkimukseen osallistuneille ja tutkimuk- sen tilaajalle lisäävät myös tutkimuksen luotettavuutta.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimukseen kutsuttiin osallistumaan kaikki Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän 18 suuhygienistiä, joista 14 osallistui tutkimukseen. Tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 77,78 %. Iältään vastaajista (n=14) seitsemän oli 20–39 -vuotiaita, neljä 40–59 -vuotiaita ja kolme yli 60 vuotiaita. Vastaajista kolme oli työskennellyt suuhygienistinä 1–5 vuotta ja 11 kauemmin kuin 5 vuotta. Vastaajista yksi oli työskennellyt Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon suun terveydenhuollossa alle vuoden, kolme vastaajaa 1–5 vuotta ja loput 10 kauemmin kuin 5 vuotta.

6.1 Suuhygienistin oman työskentelyn vaikutukset työhyvinvointiin

Suuhygienistien motivoitumista työhön mitattiin kysymällä, pitivätkö suuhygienistit työnsä tekemistä mielekkäänä ja kokivatko he työskennellessään työn imua. Väittämän ”Työn tekeminen on minulle mielekkästä.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kahdeksan vastaajaa ja jokseenkin samaa mieltä kuusi vastaajaa. Väittämän ”Työskennellessäni koen työn imua eli työ on mukaansa tempaavaa.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli viisi vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli kahdeksan vastaajaa ja jokseenkin eri mieltä oli yksi vastaaja. (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Suuhygienistien motivoituminen työhön.

Suuhygienistien omaa osaamista mitattiin väittämällä ”Koen, että minulla on tarvittava osaaminen työtehtävistäni suoriutumiseen.” (n=14). Viisi vastaajaa oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja yhdeksän vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä.

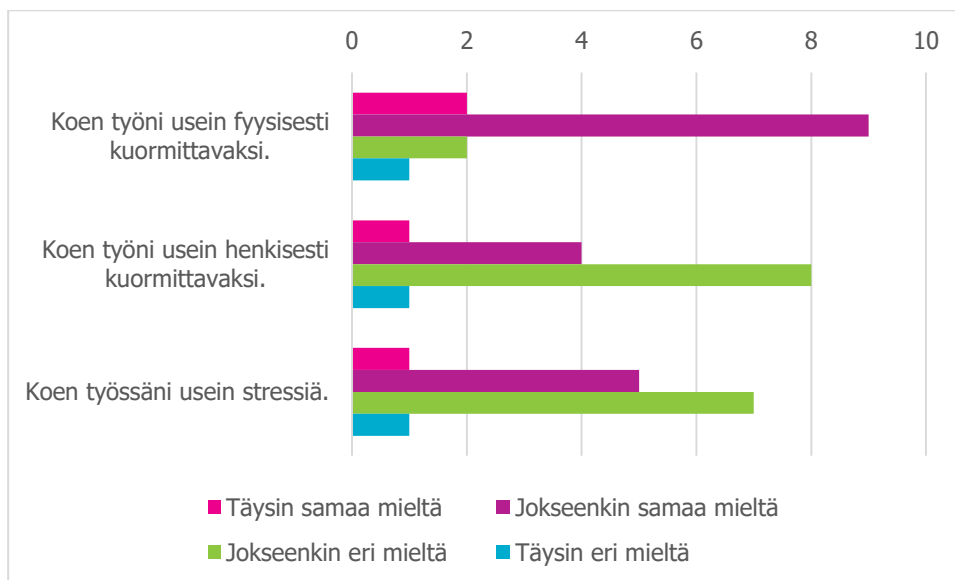
Suuhygienistien kokemusta työn mielekkyydestä mitattiin kysymällä suuhygienistien tyytyväisyyttä heidän työtehtäviinsä. Väittämän ”Olen tyytyväinen työtehtäviini.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kolme vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli 10 vastaajaa ja jokseenkin eri mieltä oli yksi vastaaja.

Työnjaon onnistumista työpaikalla mitattiin kysymällä suuhygienistien tyytyväisyyttä toteutuneeseen työnjakoon. Väittämän "Olen tyytyväinen työnjakoon työpaikallani." (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli yksi vastaaja, jokseenkin samaa mieltä oli yhdeksän vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli kaksi vastaajaa ja täysin eri mieltä oli kaksi vastaajaa.

Työn hallittavuutta mitattiin kysymällä suuhygienistien vaikutusmahdollisuuksia heidän työtehtäviinsä sekä heidän arviotaan työtehtäviin varatun ajan riittävydestä. Väittämän "Minulla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviini." (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kaksi vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli seitsemän vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli neljä vastaajaa ja täysin eri mieltä oli yksi vastaaja. Väittämän "Koen, että minulla on riittävästi aikaa työtehtävistäni suoriutumiseen." kanssa täysin samaa mieltä oli yksi vastaaja, jokseenkin samaa mieltä oli seitsemän vastaajaa ja jokseenkin eri mieltä oli kuusi vastaajaa.

Suuhygienistien työn vaativuutta mitattiin kysymällä, kokivatko suuhygienistit työtehtävänsä sopivan haastaviksi ja vastasiko työstä saatu palkka heidän mielestään suuhygienistien työtehtävien vaativuutta. Väittämän "Koen työtehtäväni sopivan haastaviksi." (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kolme vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli 10 vastaajaa ja jokseenkin eri mieltä oli yksi vastaaja. Väittämän "Työstäni saama palkka vastaa mielestäni työtehtävieni vaativuutta." (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli yksi vastaaja, jokseenkin samaa mieltä oli kolme vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli kolme vastaajaa ja täysin eri mieltä oli seitsemän vastaajaa.

Suuhygienistien työtehtävien kuormittavuutta mitattiin kysymällä, kokivatko suuhygienistit työnsä usein fyysisesti ja henkisesti kuormittavaksi sekä kokivatko he työssään usein stressiä. Väittämän "Koen työni usein fyysisesti kuormittavaksi." (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kaksi vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli yhdeksän vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli kaksi vastaajaa ja täysin eri mieltä oli yksi vastaaja. Väittämän "Koen työni usein henkisesti kuormittavaksi." (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli yksi vastaaja, jokseenkin samaa mieltä oli neljä vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli kahdeksan vastaajaa ja täysin eri mieltä oli yksi vastaaja. Väittämän "Koen työssäni usein stressiä." kanssa täysin samaa mieltä oli yksi vastaaja, jokseenkin samaa mieltä oli viisi vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli seitsemän vastaajaa ja täysin eri mieltä oli yksi vastaaja. (Kuvio 4.)



KUVIO 4. Suuhygienistien työn kuormittavuus.

Suuhygienistien työn kuormittavuuteen liittyen halusin selvittää tarkemmin, mitä tekijöitä suuhygienistit pitävät kuormittavina omassa työssään. Ensimmäinen avoin kysymys oli: ”Mitkä tekijät kuormittavat sinua työssäsi?” (n=14). Vastajat pitivät työssään eniten kuormittavina tekijöinä mm. kiirettä, staattisia työasentoja, fyysisesti raskaita hoitotoimenpiteitä ja liian lyhyitä aikoja hoitotoimenpiteistä suoriutumiseen. Nämä tekijät mainittiin toistuvasti vastauksissa.

Esimerkkejä teemoihin kiire, staattiset työasennot, työn fyysisyys ja riittävä työskentelyaika liittyen: *”Muiden varaamat liian lyhyet hoitoajat. Ja kun muistuttaa varaamaan riittävän pitkiä hoitoaikoja muistutettu henkilö ei välitä muuttaa toimintatapojaan.”*

”aikataulu, työasennot, tuen puute”

”kiire”

”Fyysisesti rankat, staattiset asennot, ajoittain työyhteisön negatiivinen ilmapiiri (valittaminen, muutostavastarinta kaikkeen kehittämiseen), työtehtävien yksipuolisuus (päivät täynnä hammaskivenpoistoa)”

Näiden teemojen lisäksi vastajat nostivat esiin muitakin heitä kuormittavia tekijöitä. Yhtenä kuormittavana tekijänä pidettiin potilailta saatua negatiivista palautetta hoitoon liittyen. Erityisen kuormittavana tätä pidettiin, mikäli asiakaspalaute ei koskenut omaa vaan muiden työntekijöiden työskentelyä. Vastauksissa kuormittavana tekijänä pidettiin myös huonoa työilmapiiriä. Tähän liittyen vastauksista nousi esiin muutostavastarinta, työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen liittyvät tekijät sekä tiedonkulun heikkous työyhteisössä. Suuhygienistit pitivät kuormittavana työn yksipuolisuutta, johon liittyi usein heikot vaikutusmahdollisuudet oman päivän sisällön suunnitteluun. Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että työtehtävien määrä on lisääntynyt, eikä tuota muutosta ole huomioitu vastaajien mukaan riittävästi työntekijöiden aikatauluissa. Vastajat kokivat myös kuormittavana tekijänä klinisen työn ulkopuolelle jäävät työtehtävät.

Suuhygienistien työn kuormittavuuteen liittyen halusin selvittää, mitkä tekijät edesauttavat suuhygienistin jaksamista työssä. Toinen tutkimukseni avoin kysymys oli: ”Mitkä tekijät auttavat työssä jaksamistasi?” (n=14). Useissa vastauksissa työssä jaksamista edesauttaviksi tekijöiksi mainittiin työkaverit sekä asiakaskohtaukset. Potilaskohtauksissa arvostettiin erityisesti niiden monipuolisuutta ja potilailta saatua positiivista palautetta suuhygienistin työhön liittyen.

Esimerkkejä teemoihin työkaverit ja potilaskohtaukset liittyen:

”Työkaverit ja hyvä ilmapiiri työpaikalla. Potilailta saatu kiitos ja palaute.”

”Thanat, tyytyväiset potilaat ja heiltä tuleva kiitos.”

”työkaverit, oma vapaa-aika”

Näiden teemojen lisäksi vastaajat pitivät työssä jaksamistaan auttavina tekijöinä erilaisia koulutuksia ja yhteisiä tapaamisia kollegoiden kanssa. Vastauksista nousi esiin työssä jaksamista auttavana tekijänä hyvä työympäristö, hyvä työilmapiiri työpaikalla, tauot työskentelyn ohessa sekä työtehtävien monipuolisuus. Omaan vapaa-aikaan liittyen työssä jaksamista auttavina tekijöinä pidettiin perhettä, harrastuksia ja liikuntaa.

6.2 Työyhteisön vaikutukset suuhygienistien työhyvinvointiin

Työyhteisön ilmapiiriä mitattiin kysymällä, vallitseeko vastaajien työpaikalla hyvä ilmapiiri, saavatko työntekijät työkavereiltaan tarvittaessa apua työtehtäviin, kokevat suuhygienistit työkavereidensa arvostavan heidän tekemäänsä työtä ja ratkaistaanko työyhteisössä ilmenevät ongelmat avoimesti. Väittämän ”Työpaikalla vallitsee hyvä ilmapiiri.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kaksi vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli seitsemän vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli kolme vastaajaa ja täysin eri mieltä oli kaksi vastaajaa. Väittämän ”Saan työkavereiltani tarvittaessa apua työtehtäviini.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli viisi vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli seitsemän vastaajaa ja jokseenkin eri mieltä oli kaksi vastaajaa. Väittämän ”Koen, että työkaverini arvostavat tekemääni työtä.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kuusi vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli viisi vastaajaa ja jokseenkin eri mieltä oli kolme vastaajaa. Väittämän ”Työyhteisössäni ilmenevät ongelmat ratkaistaan avoimesti.” (n=14) kanssa jokseenkin samaa mieltä oli viisi vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli kolme vastaajaa ja täysin eri mieltä oli kuusi vastaajaa.

Käyttäytymistä työpaikalla mitattiin kysymällä suuhygienisteiltä, olivatko he kokeneet työyhteisössään epäasiallista kohtelua työkavereiltaan. Väittämän ” Olen kokenut työyhteisössäni epäasiallista kohtelua työkavereiltani.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kolme vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli kaksi vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli viisi vastaajaa ja täysin eri mieltä oli neljä vastaajaa. (Kuvio 5.)

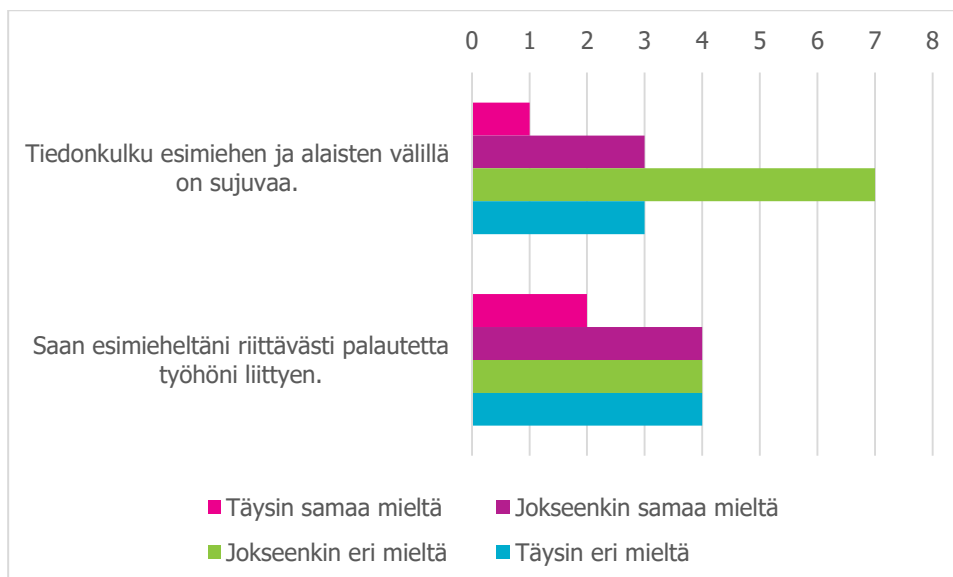


KUVIO 5. Käyttäytyminen työpaikalla.

6.3 Esimiestyön vaikutukset suuhygienistien työhyvinvointiin

Oikeudenmukaisuutta esimiestyössä mitattiin kysymällä, kohdellaanko työntekijöitä työpaikalla oikeudenmukaisesti ja jakaantuvatko työtehtävät työntekijöiden kesken oikeudenmukaisesti. Väittämän ”Työntekijöitä kohdellaan työpaikallamme oikeudenmukaisesti.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kaksi vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli kaksi vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli kahdeksan vastaajaa ja täysin eri mieltä oli kaksi vastaajaa. Väittämän ”Työtehtävät jakautuvat työntekijöiden kesken oikeudenmukaisesti.” (n=14) kanssa jokseenkin samaa mieltä oli kahdeksan vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli viisi vastaajaa ja täysin eri mieltä oli yksi vastaaja.

Esimiestyöhön liittyvää vuorovaikutusta arvioitiin tiedonkulun sujuvuudella ja esimieltä saadun palautteen riittävyydellä. Väittämän ”Tiedonkulku esimiehen ja alaisten välillä on sujuvaa.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli yksi vastaaja, jokseenkin samaa mieltä oli kolme vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli seitsemän vastaajaa ja täysin eri mieltä oli kolme vastaajaa. Väittämän ”Saan esimiehlteni riittävästi palautetta työhöni liittyen.”(n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kaksi vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli neljä vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli neljä vastaajaa ja täysin eri mieltä oli neljä vastaajaa. (Kuvio 6.)



KUVIO 6. Esimiestyöhön liittyvä vuorovaikutus.

Esimiehlteni saattua tukea ja kannustusta mitattiin kysymällä, saako työntekijä tarvittaessa tukea työssä jaksamiseen, oliko viimeiseksi käyty kehityskeskustelu työntekijöiden mielestä hyödyllinen ja kokiivatko suuhygienistit, että esimies arvostaa heidän tekemäänsä työtä. Väittämän ”Saun esimiehlteni tarvittaessa tukea työssä jaksamiseen.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli kolme vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli kuusi vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli neljä vastaajaa ja täysin eri mieltä oli yksi vastaaja. Väittämän ”Koin viimeiseksi käydyn kehityskeskustelun hyödylliseksi.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli neljä vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli neljä vastaajaa ja jokseenkin eri mieltä oli kuusi vastaajaa. Väittämän ”Koen, että esimies arvostaa tekemääni työtä.” (n=14) kanssa täysin samaa mieltä oli neljä vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli kahdeksan vastaajaa ja jokseenkin eri mieltä kaksi vastaajaa.

6.4 Suuhygienistien kokemukset työhyvinvoinnin toteutumisesta

Suuhygienistien kokemusta työhyvinvoinnin toteutumisesta työpaikalla mitattiin heidän arviollaan siitä, kiinnitettiinkö työhyvinvointiin riittävästi huomiota, olivatko he tyytyväisiä toimiin työhyvinvoinnin kehittämisessä ja pitävätkö he työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossa hyvänä. Väittämän ”Työpaikkalaini kiinnitetään riittävästi huomiota suuhygienistien työhyvinvointiin.” (n=14) kanssa jokseenkin samaa mieltä oli kuusi vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli seitsemän vastaajaa ja täysin eri mieltä oli yksi vastaaja. Väittämän ”Olen tyytyväinen työpaikkani toimiin suuhygienistien työhyvinvoinnin kehittämisessä.” (n=14) kanssa jokseenkin samaa mieltä oli kolme vastaajaa, jokseenkin eri mieltä oli yhdeksän vastaajaa ja täysin eri mieltä oli kaksi vastaajaa. Väittämän ”Koen, että suuhygienistien työhyvinvoinnin tila on organisaatiossamme hyvä.” (n=14) kanssa jokseenkin samaa mieltä oli seitsemän vastaajaa, jokseenkin eri mieltä kuusi vastaajaa ja täysin eri mieltä yksi vastaaja.

Tutkimuksen tilaaja toivoi työntekijöiltä konkreettisia kehitysideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi, joten kyselylomakkeen viimeinen kysymys käsitteli juuri työhyvinvoinnin kehittämistä. Kolmas avoin kysymys oli: ”Kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää työpaikallasi?” (n=14). Vastauksissa nousivat

toistuvasti esiin avoimuuden kehittäminen työpaikalla, riittävän pitkien aikojen varaaminen hoitotoimenpiteisiin sekä työstä saadun palkan lisääminen.

Esimerkkejä teemoihin avoimuus, riittävä työskentelyaika ja palkka liittyen:

”Palkkaus kuntoon, työilmapiiri paremmaksi, avointa keskustelukulttuuria lisää, shg:ien työtä ja ammattitaitoa tulisi arvostaa enemmän, työnjaon kehittäminen”

”jutella enemmän työtehtävistä. palkkaa enemmän!!!”

Tarpeeksi pitkiä aikoja. Sekä toimistosta että hammaslääkäreiden laittamana”

Näiden teemojen lisäksi toivottiin, että työpaikoilla parannettaisiin työilmapiiriä, lisättäisiin erilaisia suuhygienistien ammattitaitoa edistäviä koulutuksia sekä parannettaisiin suuhygienistien vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja erityisesti oman työpäivän sisällön suunnitteluun liittyen. Näiden tekijöiden lisäksi toivottiin, että organisaatiossa luotettaisiin enemmän suuhygienistien ammattitaitoon työtehtävissä suoriutumisessa. Vastauksissa toivottiin myös, että jokainen työntekijä sitoutuisi noudattamaan yhteisiä pelisääntöjä ja kehittäisi näin omalla toiminnallaan työpaikan työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin parantamiseksi vastaajat toivoivat, että esimiehet jalkautuisivat hoitoloihin enemmän ja näin muun muassa tehostaisivat lähiesimies-esimies yhteistyötä.

7 POHDINTA

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Validiteetilla tarkoitetaan, että onko tutkimuksessa mitattu juuri sitä, mitä oli tarkoituskin. Reliabiliteetilla tarkoitetaan puolestaan tulosten pysyvyyttä eli tutkimuksen kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattuman varaisia. (Vilkkä 2007, 149, Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2013, 189.)

Tutkimuksen validiteetin arvioimiseen kuuluu olennaisesti tutkimuksessa käytetyn mittarin luotettavuuden tarkastelu. Mittaria arvioitaessa tulee muun muassa tarkastella; mittako mittari juuri sitä ilmiötä, mitä sen oli tarkoituskin mitata, onko mittari valittu tai laadittu oikein ja onko käsitteet operationalisoitu luotettavasti. Mittaria tehdessäni käsitteiden operationalisoimisella tarkoitettiin teoreettisten käsitteiden siirtämistä arkikielen tasolle kyselylomakkeelle. Tutkimuksen validius on hyvä, mikäli tutkija ei ole joutunut esimerkiksi käsitteiden tasolla harhaan ja systemaattiset virheet puuttuvat. (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2013, 190, Vilkkä 2007, 150.) Työhyvinvointi on käsitteenä varsin laaja, ja sen voi määritellä usein eri tavoin erilaisista lähtökohdista ja näkökulmista huomioiden. Mielestäni onnistuin hyvin operatinalisoimaan käsitteet arkikielen tasolle käyttämäni mittariin. Opinnäytetyönohjaajani sekä muiden suuhygienistiopiskelijoiden palaute auttoivat arvioimaan mittarin validiteettia jo työstövaiheessa, mikä puolestaan helpotti mittarin väittämien kielellistä muotoilua. Mittarini validiteettia lisäsi myös esitelmä kolmella suuhygienistillä, joilta sain arvokasta palautetta mittarini toimivuuteen liittyen.

Tutkimuksen reliabiliteettia tarkastellessa huomioidaan muun muassa, miten otos edustaa perusjoukkoa, mikä on tutkimuksen vastausprosentti ja millaisia mittausvirheitä tutkimukseen mahdollisesti sisältyy (Vilkkä 2007, 149–150). Tutkimukseni otos oli kaikki Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän 18 suuhygienistiä, joista tutkimukseen osallistui 14 suuhygienistiä. Vastausprosentiksi muodostui 77,78 %. Tutkimukseni otos oli varsin pieni, joten tutkimustulosten perusteella ei voida tehdä yleistyksiä suuhygienistien työhyvinvointiin liittyen. Tutkimus antaa kuitenkin hyvän kuvan suuhygienistien työhyvinvoinnin tilasta Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollossa, mikä oli opinnäytetyöni tavoite.

Olen pyrkinyt noudattamaan tutkimuksessani hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä näkyy tutkimuksessani esimerkiksi tutkimuskysymysten asettelussa ja tavoitteissa sekä aineiston keräämisessä että sen käsittelyssä. Olen jokaisessa työvaiheessa pyrkinyt toimimaan niin että työskentelyni ei loukkaa tutkimukseni kohderyhmää eikä hyvää tieteellistä tapaa. Hyvän tieteellisen tavan mukaisesti olen noudattanut yleistä huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä tutkimustyössäni. Lisäksi olen kerännyt ja käsitellyt saadun aineiston huolellisesti ja toiminut avoimesti tutkimustuloksia julkaistaessa. Tutkimusetiikan lisäksi olen huomioinut työssäni voimassa olevan lainsäädännön, joka on vaikuttanut mm. tutkimusta varten tarvittavan tutkimusluvan anomiseen. (Vilkkä 2007, 90–91.)

7.2 Tutkimustulosten tarkastelua

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa, miten suuhygienistin työhön liittyvät tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen, miten työyhteisöön ja esimiestyöhön liittyvät tekijät vaikuttavat suuhygienistien työhyvinvointiin ja millaiseksi suuhygienistit kokevat organisaation työhyvinvoinnin tilan.

Tutkimuksen taustatiedoista kävi ilmi, että suurin osa vastaajista oli iältään 20–39 -vuotiaita, kun taas vähemmistö yli 60-vuotiaita. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt suuhygienistinä kauemmin kuin 5 vuotta, mikä kertoo, että organisaatiossa työskentelee varsin kokeneita suuhygienistejä. Suurella osalla vastaajista oli myös takana useita palveluvuosia Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollossa, mistä voidaan päätellä, että useilla työntekijöillä on hyvä kuva organisaation toiminnasta ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista.

Tutkimuksesta selvisi, että suurin osa suuhygienisteistä piti työn tekemistä mielekkäänä ja koki työskennellessään työn imua. Työn imu on yksi työhyvinvoinnin mittareista (Työterveyslaitos 2016.), jonka lisäksi mielekästä työtä pidetään yhtenä työhyvinvointia edesauttavana tekijänä (Lindström 2002, 61–62). Tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista koki omaavansa riittävät taidot työtehtävistä suoriutumiseen. Tästä voidaan päätellä, että suuhygienisteillä on motivoitumisen sekä osaamisen kannalta hyvät edellytykset työhyvinvoinnin kokemiseen.

Tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista oli tyytyväinen työtehtäviinsä sekä työpaikalla vallitsevaan työnjakoon. Työntekijöiden kokema työtyytyväisyys lisää työn mielekkyyttä, mikä parantaa osaltaan työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Lisäksi tutkimuksesta selvisi, että suuhygienistit kokiivat omaavansa hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviinsä, mikä puolestaan lisää työn imua (Leither & Maslach 2000.) ja sitä kautta työntekijöiden työhyvinvointia.

Suurin osa vastaajista piti työtehtäviin varattua aikaa usein riittävänä. Kuitenkin hieman alle puolet vastaajista kokivat, ettei työtehtäviin varattu aika ole aina riittävä. Tämän lisäksi kiire mainittiin useasti fyysisesti kuormittavana tekijänä, mikä voisi kertoa myös työtehtäviin varatun ajan riittämättömyydestä. Lisäksi useat vastaajat mainitsivat työhyvinvoinnin kehittämisehdotuksissa riittävän pitkät hoitotoimenpideajat keinona, jolla voisi parantaa työhyvinvointia.

Tutkimuksen mukaan vastaajat kokivat työtehtävänsä sopivan haastaviksi, mutta suurin osa vastaajista ei kokenut, että työstä saatu palkka vastaisi työn todellista vaatavuutta. Työstä saadun palkan nostaminen mainittiinkin useasti myös työhyvinvoinnin kehittämisehdotuksissa. Palkan nostaminen voisi lisätä työntekijöiden työn imua sekä motivaatiota ja parantaa näin henkilöstön työhyvinvointia (Leither & Maslach 2000). Työtehtävien sopiva haastavuus puolestaan lisää työn imua ja parantaa työntekijöiden työhyvinvointia (Työterveyslaitos 2016).

Työn kuormittavuus teemasta selvisi, että suurin osa vastaajista piti työtään usein fyysisesti kuormittavana. Vastaajat kertoivat, että staattiset työasennot ja fyysisesti raskaat hoitotoimenpiteet olivat tekijöitä, jotka kuormittavat heitä työssään eniten. Näiden tekijöiden lisäksi myös kiire mainittiin

kuormitusta lisäävänä tekijänä. Kiire työssä saattaa olla seurausta liian lyhyeksi koetuista ajanvauksista hoitotoimenpiteisiin, mitä pidettiin myös työntekijöitä kuormittavana tekijänä. Yllättävää oli, että suurin osa vastaajista ei kokenut työtään usein henkisesti kuormittavaksi. Lisäksi stressin kokeminen työssä jakoi erittäin paljon mielipiteitä, mikä voidaan selittää työntekijöiden erilaisilla persoonallisuuksilla ja taustatekijöillä (Feldt, Mäkikangas ja Kokko 2008, 75–86). Tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista ei kokenut työssään usein stressiä. Vastavuoroisesti suuhygienistit arvioivat eniten työssä jaksamista auttaviksi tekijöiksi erilaiset potilaskohtaukset ja mukavat työkaverit.

Työyhteisöön liittyvien väittämien vastauksissa oli jonkin verran hajontaa. Tämä saattaa selittyä muun muassa sillä, että tutkimukseen osallistuneet vastaajat tulivat useista eri työyhteisöistä, joissa tilanne voi olla hyvin erilainen. Suurin osa vastaajista koki kuitenkin, että heidän työpaikallaan vallitsi hyvä ilmapiiri. Parhaimmillaan hyvä työilmapiiri voi parantaa työntekijöiden jaksamista työelämässä (Simola 2001).

Tutkimuksen mukaan yksi työyhteisöjen ongelmista oli, että työyhteisössä ilmeneviä ongelmia ei aina ratkaistu avoimesti. Avoimuuden ja avoimen keskustelukulttuurin kehittäminen työyhteisöissä mainittiin myös vastaajien omassa työhyvinvoinnin kehittämis ehdotuksissa. Avoimen kommunikaation kehittäminen edistäisi myös työyhteisön positiivista ilmapiiriä (Stenvall & Virtanen 2007, 77–78), minkä oli koettu uupuvan tietyissä työyhteisöissä.

Tutkimuksesta selvisi yllättäen, että useat vastaajat olivat kokeneet jonkinlaista epäasiallista kohtelua työkavereiltaan ja vain neljä vastaajaa ei ollut kokenut mitään epäasiallista kohtelua työpaikallaan. Tämän tyyppisissä kysymyksissä erot vastauksissa saattavat selittyä työntekijöiden persoonallisuuksilla (Feldt, Mäkikangas ja Kokko 2008), sillä ihmiset voivat kokea toisten työntekijöiden toiminnan hyvin eri tavoin. Lisäksi on muistettava, etteivät vuorovaikutustilanteet suju aina henkilökemioiden vuoksi suunnitellusti vaan vaikeissa tilanteissa saattaa syntyä konflikteja (Vartia 2006, 56–58.). Toisaalta epäasiallinen käytös voidaan tulkita myös työpaikkakiusaamisena, johon työyhteisön aina puututtava (Hokkainen, Mäkelä ja Taatila 2008, 31).

Esimiestyö-teemassa esimiestyötä tarkasteltiin osastonhoitajan toimesta. Tässä teemassa vastausten välillä oli kaikista eniten hajontaa, mikä toi haasteen tulosten analysointiin. Tutkimuksesta selvisi, että suurin osa vastaajista koki, että työntekijöitä ei kohdeltu työpaikalla oikeudenmukaisesti. Suurin osa vastaajista koki kuitenkin, että työtehtävät jakaantuivat työntekijöiden kesken oikeudenmukaisesti. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että esimiestyössä tulisi kehittää erityisesti tiedonkulkua esimiehen ja alaisten välillä. Tutkimuksesta selvisi, että suurin osa työntekijöistä koki, että esimies arvosti heidän tekemäänsä työtä. Arvotuksen saaminen työpaikalla on yksi tekijä, joka lisää työntekijöiden kokemaa työn imua ja sitä kautta henkilöstön työhyvinvointia (Työterveyslaitos 2016).

Tutkimuksen vastauksista selvisi, että organisaatiossa ei tällä hetkellä kiinnitetty vastaajien mukaan riittävästi huomiota työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen. Puolet vastaajista koki, että suuhygienistien työhyvinvoinnin tila oli organisaatiossa hyvä. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että suuhy-

gienistit pitävät työhyvinvoinnin tilaa organisaatiossa hyvänä, mutta toivoivat tiettyihin asioihin kehitystä, jotta työntekijöiden työhyvinvoinnin tila voisi parantua entisestään.

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää, millainen on Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnin tila. Väittämien tulokset olivat haastavia analysoida, koska tutkimukseni otos oli varsin pieni. Lisäksi useissa väittämissä hajonta eri vastausvaihtoehtojen välillä oli voimakasta. Olen mielestäni kuitenkin saavuttanut tämän tavoitteen, sillä tutkimukseni antaa hyvän kokonaiskuvan juuri tämän organisaation suuhygienistien työhyvinvoinnin tilasta painottaen suuhygienistin oman työskentelyn merkitystä työhyvinvointiin. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että työhyvinvoinnin tila organisaatiossa on kokonaisuutena hyvä, mutta kehittämistä löytyy erityisesti esimiestyöhön ja työyhteisöön liittyvissä asioissa.

7.3 Opinnäytetyön merkitys

Suuhygienistin kompetensseihin kuuluu osata toteuttaa tutkimus- ja kehittämishankkeita soveltaen alan olemassa olevaa tietoa ja menetelmiä (Savonia-ammattikorkeakoulu 2016). Mielestäni suoritukseni opinnäytetyöprosessista kokonaisuudessaan hyvin, vaikka prosessi oli pitkä ja vaativa. Kvantitatiivisen tutkimuksen toteuttaminen oli minulle täysin uutta, mutta selviydyin siitä mielestäni hyvin pitkäjännitteisen työskentelyn ja hyvän ohjauksen avulla. Tutkimuksen tekemisen aikana olen havainnut itsessäni kehitystä sekä tutkijana että tulevana suuhygienistinä. Uskonkin, että seuraavan tutkimuksen tekeminen olisi huomattavasti helpompaa, kun tutkimusprosessi on tullut jo tutuksi.

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi suuhygienistien työhyvinvoinnin, koska työhyvinvointi on mielestäni aina ajankohtainen aihe. Lisäksi työurien mahdollinen pidentäminen tulevaisuudessa tekee työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä entistä tärkeämmän tekijän henkilöstön jaksamisen kannalta. Suuhygienistien työnkuva muuttuu ja kehittyy jatkuvasti, minkä vuoksi suuhygienistien työhyvinvoinnin tutkiminen säännöllisin väliajoin on erittäin tärkeää.

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja, mikä osoittautui haasteeksi aiheen rajaamisen aikana. Päädyin valitsemaan työhyvinvointiin liittyen muutaman keskeisen teeman, jotka olivat mielestäni kiinnostavia ja oleellisia työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksen ulkopuolelle oli jätettävä muutama mielenkiintoinen teema kuten työympäristö sekä työterveyshuolto. Onnistuin mielestäni aiheen rajauksessa sekä mittarin laatimisessa hyvin, vaikka kyselylomakkeen laatiminen oli ehkä prosessin haastavin vaihe. Toisaalta huomasin tutkimuksen analysointivaiheessa kyselylomaakkeessa muutamia lauserakenteita, jotka olisin voinut ilmaista eri tavalla. Suuhygienistin kompetensseihin kuuluu osata hankkia, käsitellä ja arvioida tietoa kriittisesti (Savonia-ammattikorkeakoulu 2016). Mielestäni hallitsen nämä suuhygienistin työn osa-alueet hyvin, sillä olen opetellut näitä taitoja tutkimuksen tekemisen aikana.

Suuhygienistin kompetensseihin kuuluu lisäksi osata toimia työyhteisön jäsenenä ja edistää työyhteisön hyvinvointia (Savonia-ammattikorkeakoulu 2016). Olen tutustunut opinnäytetyössäni työyhteisöön ja esimiestyöhön liittyviin asioihin monipuolisesti sekä useista eri näkökulmista, joten uskon, et-

tä minulla on tulevaisuudessa hyvät valmiudet toimia suuhygienistinä erilaisissa työyhteisöissä. Tämän lisäksi olen huomannut, että kiinnitän työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen aivan eri tavalla huomioita nykyään työharjoitteluissani ja työelämässä kuin ennen opinnäytetyötäni. Uskon, että opinnäytetyöstäni on tulevaisuudessa hyötyä minulle työssäni suuhygienistinä, sillä olen oppinut tunnistamaan työhyvinvointia heikentäviä ongelmakohtia, jotka osaan huomioida myöhemmin omassa työssäni.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuoda tietoa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollolle suuhygienistien työhyvinvoinnin tilasta. Mielestäni olen saavuttanut tämän tavoitteen tekemälläni tutkimuksella. Työn tilaaja saa tekemästäni työstä arvokasta tietoa henkilöstönsä työhyvinvoinnista. Lisäksi tilaaja saa tutkimuksestani toivomiaan kehitysehdotuksia työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Mahdollinen jatkotutkimus voisi liittyä esimerkiksi työhyvinvoinnin ongelmakohtien ratkaisuun tai työhyvinvoinnin kehitysehdotusten saattamisesta käytäntöön.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

AHOLA, Kirsi, KIVISTÖ, Sirkku ja VARTIA, Maarit 2006. Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos.

AHOLA, Kirsi 2006. Työterveyspsykologian toimintakenttä. Julkaisussa: AHOLA, Kirsi, KIVISTÖ, Sirkku ja VARTIA, Maarit (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 123–124.

ELO, Anna-Liisa ja FELDT, Taru 2008. Hyvä työ ja terve työorganisaatio. Julkaisussa: KINNUNEN, Ulla, FELDT, Taru ja MAUNO, Saija (toim.) Työ leipälajina. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 312–313.

FELDT, Taru, KINNUNEN, Ulla ja MÄKIKANGAS, Anne 2005. Hyvinvointi työssä. Julkaisussa: FELDT, Taru, KINNUNEN, Ulla ja MAUNO, Saija (toim.) Työ leipälajina. 1.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 59–61.

FELDT, Taru, MÄKIKANGAS, Anne ja KOKKO, Katja 2008. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Julkaisussa: KINNUNEN, Ulla, FELDT, Taru ja MAUNO, Saija (toim.) Työ leipälajina. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 75–86.

HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2009. Tutki ja Kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

HOKKANEN, Simo, MÄKELÄ, Tapio ja TAATILA, Vesa 2008. Alan johtajaksi. 1.painos. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.

HONKONEN, Teija 2010. Työ ja mielenterveys. Julkaisussa: MARTIMO, Kari-Pekka, ANTTI-POIKA, Mari, UITTI, Jukka (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 75,79.

ISOAHO, Minna 2007. Rohkea johtaja: Hyödynnä kritiikki ja villit ideat. Helsinki: WSOYpro.

JUHOLIN, Elisa 2008. Viestinnän vallankumous: Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro.

KANANEN, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen Yliopiston paino Oy.

KANANEN, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston paino.

KANKKUNEN, Päivi ja VEHVILÄINEN-JULKUNEN, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

KESKUSKAUPPAKAMARI 2009. Keskuskauppakamarin yrityskulttuuri [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2016-09-18.] Saatavissa: http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2012/01/Yrityskulttuuri_2009_web_1.pdf

KINNUNEN, Ulla ja FELDT, Taru 2008. Hyvinvointi työssä. Julkaisussa: KINNUNEN, Ulla, FELDT, Taru ja MAUNO, Saija (toim.) Työ leipälajina. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–14,17,35.

KINNUNEN, Ulla ja HÄTINEN, Marja 2008. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Julkaisussa: KINNUNEN, Ulla, FELDT, Taru ja MAUNO, Saija (toim.) Työ leipälajina. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–40, 49–52.

LEPPÄNEN, Anneli 2002. Työyhteisön kehittämisen tavoitteet. Julkaisussa: LINDSTRÖM, Kari ja LEPPÄNEN, Anneli (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 36–38.

LINDSTRÖM, Kari 2002. Mikä vaikuttaa kiireeseen ja jaksamiseen. Julkaisussa: LINDSTRÖM, Kari ja LEPPÄNEN, Anneli (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 17.

LINDSTRÖM, Kari 2002. Työyhteistyön perusteet. Julkaisussa: LINDSTRÖM, Kari ja LEPPÄNEN, Anneli (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–30.

LINDSTRÖM, Kari 2002. Terve organisaatio ja organisaation terveys. Julkaisussa: LINDSTRÖM, Kari ja LEPPÄNEN, Anneli (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 59–62.

LIUHAMO, Mika 2015. Työterveyslaitos. Pienyritysten kehittäminen ja työhyvinvointi [verkkajulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 2016-07-04.] Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126947/KOKO_Pienyritysten%20kehitt%c3%a4minen%20ja%20ty%c3%b6hyvinvointi_uusi.pdf?sequence=1

MATTILA, Antti 2010. Stressi. [Viitattu 2016-07-06.] Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976

MAUNO, Saija ja RUOKOLAINEN, Mervi 2008. Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Julkaisussa: KINNUNEN, Ulla, FELDT, Taru ja MAUNO, Saija (toim.) Työ leipälajina. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 142–143, 155–156.

PEKKONEN, Mika 2008. Työkyvyn heikkenemisen syyt. Julkaisussa: KINNUNEN, Ulla, FELDT, Taru ja MAUNO, Saija (toim.) Työ leipälajina. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 350–352.

PÄÄKKÖNEN, Rauno ja RAVANTTI Elina 2015. Työterveyslaitos. Pienyritysten kehittäminen ja työhyvinvointi [verkkajulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 2016-07-04.] Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126947/KOKO_Pienyritysten%20kehitt%c3%a4minen%20ja%20ty%c3%b6hyvinvointi_uusi.pdf?sequence=1

RAURAMO, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.

RÄSÄNEN, Kimmo 2010. Työterveyteen liittyvää lainsäädäntöä. Julkaisussa: MARTIMO, Kari-Pekka, ANTTI-POIKA, Mari, UITTI, Jukka (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannu Oy Duodecim, 47,49,50.

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU 2016. Suuhygienistin yleiset ja ammatilliset kompetenssit [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2016-10-17.] Saatavissa: http://webd.savonia.fi/nettiops/Suuhygienistin_yleiset_ammattilliset_kompetenssit.pdf

SAARANEN-KAUPPINEN, Anita ja PUUSNIEKKA, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 2016-07-05] Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html

SIMOLA, Ahti ja KINNUNEN, Ulla 2008. Organisaatio ja hyvinvointi. Julkaisussa: KINNUNEN, Ulla, FELDT, Taru ja MAUNO, Saija (toim.) Työ leipälajina. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 119–120, 124–125, 136.

STENVALL, Jari ja VIRTANEN, Petri 2007. Muutosta johtamassa. Helsinki:Edita.

SUOMEN PERUSTUSLAKI L 11.6.1999/731. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-03-08.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

SSHL, Suomen Suuhygienistiliitto ry 2016. Ammattina suuhygienisti [verkkojulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 2016-03-24.] Saatavissa: <http://www.suuhygienistiliitto.fi/koulutus/ammattina-suuhygienisti/>

STAL, Suun terveydenhoidon ammattiliitto ry 2011. Tietoa ammatista [verkkojulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 2016-03-24.] Saatavissa: <http://www.stal.fi/tietoa-stal-sta/suuhygienistit/suuhygienistin-koulutus/>

STAL, Suun terveydenhoidon ammattiliitto ry 2011. Tietoa ammatista [verkkojulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 2016-03-24.] Saatavissa: <http://www.stal.fi/tietoa-stal-sta/suuhygienistit/tietoa-ammattista/>

STM, Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Työhyvinvointi [verkkojulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 2016-02-05.] Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

TAKALA, Esa-Pekka 2010. Työ ja liikuntaelimestö. Julkaisussa: MARTIMO, Kari-Pekka, ANTTI-POIKA, Mari, UITTI, Jukka (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannu Oy Duodecim, 87–95.

TYÖTERVEYSLAITOS 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä [verkkojulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 2016-02-05.] Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf

TYÖTERVEYSLAITOS 2016. Työn imu [verkkojulkaisu]. Helsinki. [Viitattu 2016-02-05.] Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx

TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2016-07-05.] Saatavissa: http://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf

VARTIA, Maarit 2006. Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus työyhteisössä. Julkaisussa: AHOLA, Kirsi, KIVISTÖ, Sirkku ja VARTIA, Maarit (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 56–58, 62–63, 64–68.

VEHKALAHTI, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

VILKKA, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

LIITE 1: SAATEKIRJE



Hyvä Suuhygienisti!

Olen suuhygienistiopiskelija Savonia-ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää mitkä tekijät suuhygienistin omassa työskentelyssä, työyhteisössä ja esimiestyössä tukevat ja heikentävät työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Tutkimuksessa saatua tietoa voidaan hyödyntää Sinun työhyvinvointisi kehittämisessä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollossa.

Sinun mielipiteesi suuhygienistien työhyvinvoinnin kehittämisessä on arvokas, jonka vuoksi pyydänkin sinua osallistumaan tutkimukseeni. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä henkilöllisyytesi paljastu missään vaiheessa tutkimusta. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 5 minuuttia. Tutkimuksen tulokset esitetään lokakuussa 2016 suuhygienistien palaverissa.

Ohessa olevasta linkistä pääset vastaamaan kyselyyn, joka on avoinna 17.9.2016 asti.

<https://www.webropolsurveys.com/S/A1C8D802A3C4F00C.par>

Lämpimät kiitokset osallistumisestasi!

Anni Kovalainen Suuhygienistiopiskelija
Savonia-ammattikorkeakoulu

LIITE 2: KYSELYLOMAKE

Kysely Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnista

Taustatiedot

Valitse sinua parhaiten kuvaava vaihtoehto.

1. Ikäsi *

- 20-39 vuotta
- 40-59 vuotta
- 60⇒ vuotta

2. Kuinka kauan olet työskennellyt suuhygienistinä? *

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- kauemmin kuin 5 vuotta

3. Kuinka kauan olet työskennellyt Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suun terveydenhuollossa? *

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- kauemmin kuin 5 vuotta

20% valmiina

Kysely Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnista

Oma työskentely

Valitse vaihtoehdoista se, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten.

4. Työn tekeminen on minulle mielekästä. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

5. Työskennellessäni koen työn imua eli työ on mukaansa tempaavaa. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

6. Koen, että minulla on tarvittava osaaminen työtehtävistäni suoriutumiseen. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

7. Olen tyytyväinen työtehtäviini. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Olen tyytyväinen työnjakoon työpaikallani. *

- Täysin samaa mieltä

- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

9. Minulla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviini. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Koen, että minulla on riittävästi aikaa työtehtävistäni suoriutumiseen. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. Koen työtehtäväni sopivan haastaviksi. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Työstäni saama palkka vastaa mielestäni työtehtävieni vaativuutta. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Koen työni usein fyysisesti kuormittavaksi. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Koen työni usein henkisesti kuormittavaksi. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Koen työssäni usein stressiä. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Mitkä tekijät kuormittavat sinua työssäsi? *

17. Mitkä tekijät auttavat työssä jaksamistasi? *

40% valmiina

Kysely Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnista

Työyhteisö

Valitse vaihtoehdoista se, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten.

18. Työpaikallani vallitsee hyvä ilmapiiri. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Saan työkavereiltani tarvittaessa apua työtehtäviini. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

20. Koen, että työkaverini arvostavat tekemääni työtä. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

21. Työyhteisössäni ilmenevät ongelmat ratkaistaan avoimesti. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

22. Olen kokenut työyhteisössäni epäasiallista kohtelua työkavereiltani. *

- Täysin samaa mieltä

- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

60% valmiina

Kysely Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnista

Esimiestyö osastonhoitajan toimesta

Valitse vaihtoehdoista se, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten.

23. Työntekijöitä kohdellaan työpaikallamme oikeudenmukaisesti. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

24. Työtehtävät jakautuvat työntekijöiden kesken oikeudenmukaisesti. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

25. Tiedonkulku esimiehen ja alaisten välillä on sujuvaa. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

26. Saan esimieheltäni riittävästi palautetta työhöni liittyen. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

27. Saan esimieheltäni tarvittaessa tukea työssä jaksamiseen. *

- Täysin samaa mieltä

- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

28. Koin viimeiseksi käydyn kehityskeskustelun hyödylliseksi. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

29. Koen, että esimies arvostaa tekemääni työtä. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

80% valmiina

Kysely Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän suuhygienistien työhyvinvoinnista

Työhyvinvoinnin toteutuminen

Valitse vaihtoehdoista se, joka kuvaa mielipidettäsi parhaiten.

30. Työpaikallani kiinnitetään riittävästi huomiota suuhygienistien työhyvinvointiin. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

31. Olen tyytyväinen työpaikkani toimiin suuhygienistien työhyvinvoinnin kehittämisessä. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

32. Koen, että suuhygienistien työhyvinvoinnin tila organisaatiossamme on hyvä. *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

33. Kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää työpaikallasi? *

LIITE 3: LAADULLISTEN TUTKIMUSTULOSTEN KOONTI

Mitkä tekijät kuormittavat sinua työssäsi?
<i>"Kun potilas ilmaisee, ettei hän ole tullut kuulluksi hammaslääkäriin vastaanotolla, tai kohtelu on ollut tylyä tai kivunlievitys ei ole onnistunut. Edellä mainittujen asioiden keskusteleminen työyhteisössä on haastavaa ja kuormittaa hoitohenkilökuntaa. Staattiset työasennot ja pitkäkestoiset toimenpiteet, huono ergonomia ovat keholle rasite. Myös toiminnallisen esimiehen huono tiedottaminen aiheuttaa ongelmia."</i>
<i>"aikataulu, työasennot, tuen puute"</i>
<i>"kiire"</i>
<i>"Työyhteisön ilmapiiri, kaikki eivät puhalla yhteiseen hiileen. toisen huomioon ottaminen ontuu välillä tosi paljon"</i>
<i>"Fyysisesti rasittavat toimenpiteet. Paljon hammaskivenpoistoja, pelkästään niitä saattaa olla koko viikko. Ei voi itse suunnitella päivän sisältöä. Uusia asioita (potilaalle infottavia) tulee koko ajan lisää. Paljon "ylimääräistä hommaa" kliinisen työn lisäksi."</i>
<i>"muut, kliiniseen työhön kuulumattomat asiat ja turha byrokratia ja säännöt"</i>
<i>"kiire"</i>
<i>"Muiden varaamat liian lyhyet hoitoajat. Ja kun muistuttaa varaamaan riittävän pitkiä hoitoaikoja muistutettu henkilö ei välitä muuttaa toimintatapojaan."</i>
<i>"Kiire. Koko ajan tulee lisää tehtäviä ja aika on kuitenkin sama."</i>
<i>"Toimin sijaisena, minulla vaihtuu usein työpiste missä työskentelen ja on haastavaa tottua "talon tavoille" vaikkakin toimitamalli pitäisi olla sama joka hoitolalla"</i>
<i>"Fyysisesti rankat, staattiset asennot, ajoittain työyhteisön negatiivinen ilmapiiri (valittaminen, muutosvastarinta kaikkeen kehittämiseen), työtehtävien yksipuolisuus (päivät täynnä hammaskivenpoistoa)"</i>
<i>"Välinehuoltajan puute. Usein tarvitsisi "apulaista" kipsimallien valussa esimerkiksi. Tuntuma että HK:N poisto pitäisi tehdä liian lyhyessä ajassa. Vaikeat työasennot."</i>
<i>"Työnjako muiden kuin suuhygienistin töiden osalta, koen painetta, että minulta vaaditaan täysien kliinisen työn lisäksi osallistumista vastaanoton tausta töihin, vaikka jo teenkin niitä. Mikään ei tunnu riittävän."</i>
<i>"Liian lyhyet ajat. Aikojen survominen pienempiin väleihin. Asioiden tietämättömyys, esim. uudelle työntekijälle pitäisi olla selkeä opas mitä kun on sairaana, miten hakea lomia, mistä löytää tunti lomakkeet yms. Tai käydä nämä esimiehen kanssa kunnolla läpi tietokoneella"</i>

Mitkä tekijät auttavat työssä jaksamisesta?
<i>"Koulutus, isot alan tapahtumat joissa tapaa samalla kollegoita, kuulee uusimmista tiotteista, välineistä ja tekniikoosta ovat korvaamattomia voimavaroja. Asialliset työvälineet ja toimitilat. Hyvät työkaverit. Avoin suhde lähiesimieheen. Oman työn kehittämisen mahdollisuus. Opiskelu. Arvostus. Hyvä palaute työstä. Asiakaskontaktit."</i>
<i>"työkaverit, oma vapaa-aika"</i>
<i>"kivat työkaverit"</i>
<i>"Ihanat, tyytyväiset potilaat ja heiltä tuleva kiitos."</i>
<i>"Työkavereiden kanssa juttelu, tauot."</i>
<i>"ihanat työkaverit"</i>
<i>"työkaverit, mukavat potilaat,"</i>

<i>"Toiset kollegat, erilaiset asiakkaat"</i>
<i>"Monipuolisuus. Jos on koko päivän vain hammaskiven poistoja, se kuormittaa liikaa hartioita. Pyritään huomioimaan se, kun annetaan aikoja."</i>
<i>"Thanat työkaverit"</i>
<i>"Työtoverit, vapaa-ajan tekeminen, harrastukset jne. Työn ja vapaa-ajan tehokas erillään pitäminen"</i>
<i>"Työkaverit. Itsetunto"</i>
<i>"liikunta, kollegat ja perhe"</i>
<i>"Työkaverit ja hyvä ilmapiiri työpaikalla. Potilailta saatu kiitos ja palaute."</i>

Kuinka työhyvinvointia voitaisiin kehittää työpaikallasi?
<i>"Kouluttamalla, järjestämällä säännöllisin väliajoin kollegiaalisia kohtaamisia, joissa työntekijöillä on mahdollisuus vuotovaikutukseen keskenään. Tulospalkkaus. Työn arvostus, palautteen anto, avoin esimiesalais viestintä, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työtehtäviin."</i>
<i>"avoimuus, tasapuolinen kohtelu"</i>
<i>"jutella enemmän työtehtävistä. palkkaa enemmän!!!!"</i>
<i>"Enemmän hienotunteisuutta käytökseen. Johtajien syytä jalkautua kauempiinkin hoitoloihin useammin. Ei pakoteta kaikkia hoitoloita samaan kaavaan, sama ei toimi kaikkialla"</i>
<i>"Saisi suunnitella päivän niin että se olisi monipuolinen. Jotkut hammaslääkärit voisivat enemmän arvostaa ammattitaitoaamme, että osaamme työmme hyvin. Ettei esim. tarvitse kirjoittaa millä instrumenteilla hammaskivenpoisto pitää tehdä"</i>
<i>"Muut eivät aina ymmärrä että suuhygienisti tekee kaiken itse ja yksin. Kaiken. Ja myös suuhygienistille on tärkeää tietää sairaudet, lääkitykset jne. Eli varataan riittävän pitkä hoitoaika ja ohjeistetaan jo aikaa varatessa asiakasta täyttämään esitietolomake valmiiksi."</i>
<i>"Avoimempi keskusteluilmapiiri, kaikki noudattaisivat sovittuja käytäntöjä..."</i>
<i>"Sovituista asioista pidetään kiinni. Ja jos joku rivityöntekijä lipsuu sovitukselta on pomon tehtävä puhutella työntekijää joka ei pysy sovituksessa."</i>
<i>"Huomioida se, että shg tekee kaiken yksin. Kun on kiire, hygienia kärsii..."</i>
<i>"Enemmän yhteistä keskustelua aiheesta, sillä työssä jaksamisen kanssa erittäin oleellista"</i>
<i>"Palkkaus kuntoon, työilmapiiri paremmaksi, avointa keskustelukulutturia lisää, shg:ien työtä ja ammattitaitoa tulisi arvostaa enemmän, työnjaon kehittäminen"</i>
<i>"Keskustelemalla ja puuttamalla toisten antamiin liian lyhyisiin hoitoaikoihin esimerkkinä"</i>
<i>"hoitajien esimies osallistuisi välillä hoitolan palaveriin, lähiesimies ja hoitajien esimies kävisivät keskenään "kehityskeskustelut" voisivat tukea toisiaan ja tietäisivät paremmin "missä mennään" Kiitos kyselystä, olisi kuitenkin pitänyt olla erikseen kysymykset lähiesimiehestä, koska työosia on jaettu."</i>
<i>"Tarpeeksi pitkiä aikoja. Sekä toimistosta että hammaslääkäreiden laittamana"</i>