

Sanna Laine

TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT HOITAJIEN
KOKEMANA

Hoitotyön koulutusohjelma
2019

TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT HOITAJIEN KOKEMANA

Laine, Sanna
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Tammikuu 2019
Sivumäärä: 39
Liitteitä: 4

Asiasanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työmotivaatio

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Rauman kaupungin erään tehostetun palveluasumisyksikön hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa hoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimus oli kvantitatiivinen ja aineisto kerättiin paperisella kyselylomakkeella. Kysely koostui kolmesta osiosta, taustatiedoista, työhyvinvoinnin edistävästä ja heikentävistä tekijöistä sekä hoitajien kokemuksista omasta työhyvinvoinnistaan. Aineisto kerättiin lokakuussa 2018 kaikilta hoitajilta (N=30), joilla oli vähintään kuuden kuukauden työkokemus kyseisessä yksikössä. Kyselyyn vastasi 21 hoitajaa, jolloin vastausprosentti oli 70%. Aineisto analysoitiin tilastollisesti ja tulokset esitettiin lukumäärinä. Tuloksia havainnollistettiin kuvioilla ja taulukoilla. Avoimien kysymysten vastaukset luokiteltiin tutkimuskysymysten mukaan ja esitettiin kukin oman osa-alueen yhteydessä.

Tulosten mukaan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat hyvä ilmapiiri, tasapuolinen kohtelu ja oikeudenmukaisuus, positiivisen palautteen saaminen ja autonominen työvuorosunnittelu. Heikentäviksi tekijöiksi vastaajat kokivat kiireen, työn raskauden, jatkuvat työyksikön muutokset ja oman terveydentilan heikkenemisen. Vastajista viisi koki työhyvinvointinsa parantuneen viimeisen vuoden aikana ja osa (n=8) koki sen heikentyneen.

Jatkossa kyselyä voitaisiin hyödyntää muissa Rauman kaupungin yksiköissä, jotta saataisiin tietoa kunkin yksikön työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tulosten perusteella voitaisiin tutkia myös erilaisia keinoja, miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa ja millä keinoilla ehkäistäisiin työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä.

FACTORS AFFECTING WELL-BEING AT WORK EXPERIENCED BY NURSES

Laine, Sanna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Nursing

January 2019

Number of pages: 39

Appendices: 4

Keywords: well-being at work, coping at work, work motivation

The purpose of this thesis is to find out the factors influencing of the well-being of the nurses in the Rauma enhanced service housing unit. The aim of the thesis is to provide knowledge about wellbeing of the nurses and the factors affecting it.

The study is implemented by using a quantitative research method and the research material is collected by using a paper questionnaire. The survey consisted from three sections, background information, the factors that contributes and lower the well-being and from the nurses experience of their own well-being at work. The data was collected in October 2018 from all the nurses (N=30) who had at least six months of work experience in that unit. 21 nurses responded to the survey and the response rate is 70. The data were analyzed statistically and the results were presented in numbers. The results were illustrated with figures and tables. Answers to open questions were categorized according to research questions and presented in each of their own areas.

According to the results, factors promoting well-being at work are a good atmosphere, equal treatment and fairness, positive feedback and autonomous planning of work shifts. The factors that lower the well-being are hurry, a heavy work, constant changes in the units and the impairment of their own health. Five of the respondents felt that their well-being at work had improved during the past year and some (N=8) felt it had impaired.

In the future, the survey could be used in other units in Rauma to get information on factors affecting the well-being of each unit. The results could also be used to explore ways to improve well-being at work and ways to prevent factors that impair well-being.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI.....	6
2.1 Fyysinen työhyvinvointi.....	8
2.1.1 Työn fyysinen kuormitus	8
2.1.2 Työolosuhteet ja työturvallisuus	10
2.2 Psykkinen työhyvinvointi.....	10
2.2.1 Työmotivaatio	11
2.2.2 Työssä jaksaminen ja kiire.....	12
2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi	14
2.3.1 Työlmapiiri	14
2.3.2 Esimies ja johtaminen	16
2.3.3 Työvuorosunnittelu	17
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	19
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
4.1 Kyselylomakkeen laadinta	19
4.2 Aineiston keruu	20
4.3 Aineiston käsittely ja analysointi	21
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
5.1 Taustatiedot	22
5.2 Hoitajien kokemukset työhyvinvointia edistäväistä ja heikentävistä tekijöistä	23
5.3 Hoitajien kokemukset työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.....	25
6 POHDINTA	30
6.1 Tulosten tarkastelu	30
6.2 Tutkimuksen eettisyys	32
6.3 Tutkimuksen luotettavuus	33
6.4 Oma ammatillinen kehittyminen	35
6.5 Jatkotutkimukset ja kehittämissuhteet.....	35
LÄHTEET	37
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka sisältää mielekkään, turvallisen ja tuottavan työn hyvin johdetussa organisaatiossa. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu sekä esimiehelle, että työntekijöille. Työhyvinvointi vaikuttaa myös työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen ja sitä parantaa hyvä ilmapiiri, reilu johtaminen ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi on investointi yritykselle ja siihen panostaminen vähentää muun muassa sairauspoissaoloja. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen www-sivut 2018.)

Työnantajat ja työntekijät ovat alkaneet kiinnittää enemmän huomiota työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, koska usein pinnalle nousee pahoinvointia aiheuttavia tekijöitä, kuten työstressi ja -uupumus. Työhyvinvointi pitää kuitenkin sisällään paljon positiivisia asioita ja se voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 11-14.) Fyysinen osa-alue pitää sisällään työn kuormittavuuden, työolosuhteet, -välineet ja -asennot. Sosiaaliseen osa-alueeseen kuuluu muun muassa työilmapiiri, esimies ja johtaminen. Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluu työn stressaavuus, työpaineet ja työssä jaksaminen. Eniten työpahoinvointia aiheuttavat psyykkisen osa-alueen tekijät. (Virolainen 2012, 17-25.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Rauman kaupungin erään tehostetun palveluasumisyksikön hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa hoitajien työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Opinnäytetyöstä saatua tietoa voidaan hyödyntää yksikön hoitajien työhyvinvoinnin kehittämisessä. Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Rauman kaupungin tehostetun palveluasumisyksikön kanssa.

2 TYÖHYVINVOINTI

Huomion kiinnittyminen työhyvinvointiin on kasvanut vuosien saatossa ja työnantajat ovat alkaneet panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin. Hyvinvoinnin ylläpitämiseen vaaditaan kuitenkin monen tekijän panos, kuten kaikkien työntekijöiden, esimiesten sekä työnantajan. (Sinokki 2016, 42-43.) Esimies on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä, koska hän voi vaikuttaa siihen eniten omilla teoillaan ja päätöksillään. Jokainen on kuitenkin vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, eikä sitä ole syytä jättää yksinään esimiehen harteille. (Docendumin www-sivut.) Esimiehen tehtävänä on taata työntekijöille turvalliset työolot ja riittävät resurssit työn tekemiselle. Tärkeää on kuunnella työntekijöitä ja johtaa vuorovaikutteisesti työhyvinvoinnin takaamiseksi. (Manka & Manka 2016, 136-137.) Jokainen voi myös itse vaikuttaa omaan ja työkavereiden työhyvinvointiin ottamalla muut huomioon ja auttamalla tarvittaessa, myös pyytämättä. Jokaisen mielipiteitä tulisi kuunnella ja kunnioittaa niitä. Ystävällinen kohtelu ja huomioon ottaminen ovat hyvinvoinnin peruspilareita. (Manka & Manka 2016, 201-202.)

Työntekijät ovatkin alkaneet kiinnittää huomiota hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, kuten työtapoihin ja asenteisiin. Usein kun työhyvinvoinnista puhutaan, esille nousee työstressi, uupumus ja poissaolot. Hyvinvointi pitää sisällään kuitenkin paljon positiivisiakin asioita, kuten mielekkään työn sekä turvallisen ja uraa tukevan työympäristön ja työyhteisön. Työhyvinvointi voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Maailman terveysjärjestö WHO:n määritelmän mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkiset ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Terveudessa on kyse kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, ei pelkästään sairauden tai vaivan puuttumisesta. Työterveyslaitoksen (2018) mukaan ”työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu siis fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alueista. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toinen toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Usein eri osa-alueen ongelmat myös heijastuvat toisiin osa-alueisiin. Esimerkiksi stressaava työ saattaa vaikuttaa fyysiseen terveyteen sairastumisena. (Vierola 2012, 9-12.)

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisestä vastaavat yksilön lisäksi myös yhteiskunta ja organisaatio. Yhteiskunta säätelee lakeja, joilla luodaan puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle. Yhteiskunnan tehtävä on myös omalta osaltaan tukea toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Organisaatio taas huolehtii työpaikan turvallisuudesta, noudattaa yhteiskunnan säätämää lainsäädäntöä sekä luo työskentelyilmapiirin, jossa on miellyttävä työskennellä. Yksilö puolestaan vastaa omista elintavoistaan ja hyvinvoinnistaan sekä noudattaa työpaikan sääntöjä ja ohjeita. (Virolainen 2012, 12.)

Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat monet eri asiat ja niiden summat. Työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi yksilön omat elintavat ja terveydentila vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen. Myös perheellä ja elämänsenteella on vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kokeminen saattaa erota merkittävästi esimerkiksi positiivisen elämänsenteen omaavan henkilön ja pessimistisesti elämään suhtautuvan henkilön välillä. (Virolainen 2012, 13-14.)

Hyrkäs & Katajisto (2018, 5, 21, 27) ovat opinnäytetyössään tutkineet akuuttivarahenkilöstössä työskentelevien hoitajien (n=20) kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla sähköisellä kyselylomakkeella. Aineisto analysoitiin tilastollisesti ja avoimet kysymykset käsiteltiin induktiivisen päättelyn avulla. Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia edistää autonominen työvuorosunnittelu, 2-vuorotyö, viikkopalaverit, varahenkilöstön työilmapiiri, toimiva esimiesyhteistyö sekä työn vaihtelevuus. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi hoitajat kokivat palkkatason, mahdollisuutensa vaikuttaa tapaansa tehdä hoitotyötä sekä vähäisen unen määrän.

Kyllönen (2012, 2, 14-15) on opinnäytetyössään tutkinut työhyvinvointiin edistävästi ja heikentävästi vaikuttavia tekijöitä kirurgian ja sisätautien osastoilla. Aineisto kerättiin teemahaastattelulla ja tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tulosten mukaan edistäviä tekijöitä oli työn ja vapaa-ajan tasapaino, hyvä ilmapiiri ja työyhteisö sekä oma osaaminen. Heikentäviä tekijöitä oli kiire, vähäinen henkilökunta ja sairauslomat, murheet ja huolet yksityiselämässä ja oma heikentynyt jaksaminen.

2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi mielletään usein taukojumpaksi tai ergonomiaan liittyvinä asioina. Se on kuitenkin vain pieni osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Fyysinen osa-alue pitää sisällään työn fyysisen kuormituksen, työolosuhteet, kuten siisteyden, melun ja työvälineet sekä työasennot. (Virolainen 2012, 11-17.) Fyysisellä kunnolla ja omalla terveydellä on merkitystä jaksamisen ja suorituskyvyn kannalta. Fyysisen kunnan ollessa hyvä, työn kuormittavuus vähenee ja työstä palautuu nopeammin. (Leskinen & Hult 2010, 39-40.)

2.1.1 Työn fyysinen kuormitus

Fyysinen toimintakyky vaikuttaa keskeisesti työkykyyn. Etenkin hoitoalalla fyysinen toimintakyky on välttämätön työväline. Toimintakykyä voi parantaa säännöllisellä liikunnalla ja esimerkiksi työpaikalla kannattaa valita portaat hissien sijaan. Raskasta työtä tehdessä hyvän kunnan merkitys korostuu, kun ikää tulee enemmän. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2018.) Fyysinen työ kuormittaa eri tavalla kehoa. Seisomatyötä tehdessä kehon osat kuormittuvat toisia enemmän, kun taas istumatyössä kuormitus on erilaista. Siinä kuormitus voi olla yksipuolista ja aiheuttaa pidemmän päälle ongelmia. Hyvinvoinnin kannalta tärkeitä ratkaisuja seisomatyössä voi olla työnkierto, jolloin keho saa erilaista rasitusta ja mieli pysyy virkeämpänä. (Virolainen 2012, 17.)

Hoitoalalla fyysinen kuormittavuus on suuri ja ergonomian tavoitteena on taata ihmisten turvallisuus, hyvinvointi ja työn tehokkuus. Esteettömyys on yksi tärkeimmistä osa-alueista työpaikoilla. (Virolainen 2012, 27-29.) Näin ollen myös ahtaita paikkoja tulisi välttää, jotta voidaan taata ergonomiset työasennot. Työasentojen lisäksi myös ulkoisilla olosuhteilla on merkitystä. Veto, kylmyys, huono ilma ja kova melu vaikuttavat siihen, miten elimistö kuormittuu. Pitkään jatkuessa ne ovat elimistölle haitaksi. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi on tärkeää muistaa pitää myös taukoja, etenkin, kun työ sisältää raskaita nostoja ja kantamista. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2018.)

Ergonomialla tarkoitetaan ihmisen, työn ja tekniikan vuorovaikutusta ja sen kehittämistä hyvinvoinnin ja järjestelmän suorituskyvyn parantamiseksi. Ergonomian avulla työvälineet ja työympäristö sopeutetaan vastaamaan tekijän tarpeita. Sen avulla parannetaan ihmisen turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia ja tavoitteena on järjestelmien häiriötön toiminta. Fyysinen ergonomia käsittelee kehon vastauksia fysiologisiin kuormiin, kuten työasennot, työpisteen tilat, työn vaatimukset, voima ja epämiellyttävät staattiset asennot, jotka liittyvät lihas- ja tukielinsairauksiin. (Launis & Lehtelä 2011, 19, Virolainen 2012, 28.)

Perhe, liikunta ja omat elintavat vaikuttavat psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin lisäksi myös fyysiseen hyvinvointiin. Liikuntaa harrastava ihminen saa voimaa ja mielenrauhaa liikkua metsässä. Ystäviään tapaava ihminen kerää energiaa sosiaalisista suhteistaan ja aktiivinen oppija saa opiskelusta suunnan elämälleen. Kaikissa tapauksissa fyysinen terveys, sosiaalinen aktiivisuus ja mielen vireyys liittyvät toisiinsa. Työkykyä ja työn kuormittavuuden tunnetta voi säädellä esimerkiksi aktiivisella liikunnalla. Vaikka liikunta liittyisikin ensisijaisesti fyysisen kunnon ylläpitoon ja kehittämiseen, auttaa se kestävämpään työhön tuomaa fyysistä kuormitusta paremmin. Liikunta on myös hyvä vastapaino työlle, jonka avulla keho ja mieli rentoutuu. Samoja vaikutuksia on myös perheen kanssa vietetyllä ajalla. Perheen sisällä on usein helpompi käsitellä niin myönteisiä kuin kielteisiäkin tunteita, joita mahdolliset työpaineet aiheuttavat. Hyvän suhteen löytäminen työelämän, perheen sekä muun vapaa-ajan välille auttaa luomaan toimivan kokonaisuuden psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia. Palautumisen kannalta tulee huolehtia myös riittävästä unen saannista ja kiinnittää huomiota unen laatuun. Keho ja mieli palautuvat työn rasituksesta unen aikana. Rasituksesta palautunut työntekijä saa usein enemmän aikaa, tarttuu uusiin haasteisiin ja oppii uutta. (Juuti & Vuorela 2015, 85-93.)

Isotalo (2012) on opinnäytetyössään tutkinut hoitohenkilökunnan (n=22) kokemuksia työn kuormittavuudesta. Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella. Tutkimustulosten mukaan suurin osa hoitohenkilökunnasta koki fyysisen työmäärän liian suureksi ja käsin tehtävät potilaiden siirrot ja nostot liian raskaiksi. Työergonomian koettiin onnistuvan huonosti.

Hietikko & Kaartinen (2013) ovat opinnäytetyössään tutkineet ikääntyvien hoitajien (n=6) kokemuksia työn kuormittavuudesta vanhustyössä ja mitkä tekijät työtä kuormittavat. Työn fyysistä kuormittavuutta aiheutti liian suuri työmäärä hoitajia kohden, huonokuntoiset potilaat, huonosti suunnitellut työtilat, epäjärjestys, huonot apuvälineet ja työvälineiden puute.

2.1.2 Työolosuhteet ja työturvallisuus

Työpaikalla itsessään on suuri merkitys työviihtyvyyteen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Mielekkäällä työympäristöllä ja turvallisuuden tunteella on erityisen suuri merkitys työntekijöiden hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 49-50.) Työtilat tulisi suunnitella niin, että toiminnot olisivat mahdollisimman lähellä toisiaan, jotta tavaroiden kantamista tulisi mahdollisimman vähän. Järjestelmällisyys ja siisteys sujuvoittavat työn tekemistä, kun aikaa ei kulu turhaan tavaroiden hakemiseen tai siirtämiseen. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2018.)

Työhyvinvointia kehittäessä kannattaa kiinnittää huomiota työympäristön toimivuuteen liittyviin epäkohtiin. Korjaamalla ne ensin, on helpompi kehittää muita hyvinvoinnin alueita, kuten vuorovaikutuksen toimivuutta. Työympäristön turvallisuuteen ja riskittömyyteen velvoittavat myös useampi laki. Lakien tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, jotta voidaan turvata työntekijöiden työkyky. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työntekijä taas huolehtii turvallisuudesta noudattamalla annettuja ohjeita, olemalla huolellinen ja varovainen sekä ilmoittamalla havaitsemistaan epäkohdista, vioista ja puutteista. (Manka & Manka 2016, 90-91.)

2.2 Psykkinen työhyvinvointi

Psykkinen työhyvinvointi on noussut eniten pinnalle hoitoalalla. Se pitää sisällään työn stressaavuuden, työpaineet ja työssä jaksamisen. Tästä osa-alueesta löydetään herkemmin työpahoinvointiin vaikuttavat tekijät, koska oma jaksaminen vaikuttaa hyvinvointiin suuresti. Tärkeintä olisi, että työntekijät kokisivat työn mielekkääksi.

Mielenkiintoinen työ edistää mielenterveyttä. (Virolainen 2012, 18.) Suomessa joka neljännellä on työstä johtuvia psyykkisiä oireita, etenkin stressiä (Työterveyslaitoksen www-sivut). Eniten psyykkistä pahoinvointia aiheuttavat kiire, alipalkkaus, huonot työolosuhteet sekä epätietoisuus työsuhteen jatkuvuudesta. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää tukemalla työntekijöitä, jakamalla työt tasapuolisesti, ja huolehtimalla riittävästä vapaa-ajasta ja levosta. (Virolainen 2012, 18-19.)

2.2.1 Työmotivaatio

Motivaatio tulee sanasta motiivi, mikä taas tarkoittaa tarpeita, haluja, palkkioita ja rangaistuksia. Motivaatio siis syntyy motiiveista ja siitä, mitä ihminen tuntee ja kokee. Motivaatio kertoo kiinnostuksen kohteemme ja sen, kuinka lujasti olemme valmiita tekemään töitä jonkun asian eteen. Siihen vaikuttavat yksilön ominaisuudet ja omat kokemukset työstä ja työympäristöstä. (Terveysverkon www-sivut 2017.)

Työmotivaatioon vaikuttavat työn haastavuus, työn tarjoamat kehittymismahdollisuudet ja palautteen saaminen. Työmotivaatiolla on suuri merkitys työn lopputulokseen. Innostusta työtä kohtaan ei voida pakottaa, vaan se lähtee aina työntekijästä itsestään. Motivaatio lisää työniloa ja vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. Jokaisessa työssä on välillä sekä positiivisia että negatiivisia puolia, mutta asenne ratkaisee suhtautumisen asiaan. (Sinokki 2016, 11.) Usein innostuneet ja motivoituneet työntekijät saavat enemmän aikaa ja työnlaatu on parempaa. Työmotivaatiolla on myös suuri merkitys työurien pituuteen. Suomessa työterveyshuolto on kehittynyt todella paljon ja nykyään sairauspoissaoloja seurataan ja näin ollen pystytään ajoissa puuttumaan ja ehkäisemään esimerkiksi työkyvyttömyyttä. (Sinokki 2016, 43-44.) Suomessa vuonna 2018 eläkeikä on keskimäärin 65 vuotta, sekä miehillä että naisilla (Eläketurvakeskuksen www-sivut 2018).

Työntekijän hyvän motivaation tunnistaa siitä, että hän tekee töitä asetettujen tavoitteiden saavuttamisen eteen ja on valmis antamaan täyden panoksensa työlle. Ahkeruus ja työtehokkuus tuottavat hyviä tuloksia. Motivoitunut työntekijä on siis tärkeä voimavara yritykselle. Henkilöstön hyvinvointi ja hyvä työmotivaatio kulkevat käsi kädessä

ja ne yhdessä vähentävät muun muassa sairauspoissaolo-, työtapaturma- ja työkyvyttömyyseläkekustannuksia. (Sinokki 2016, 82-84.)

Toode (2015) on väitöskirjassaan tutkinut sairaalassa työskentelevien sairaanhoitajien työmotivaatiota ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimus on tehty vuosina 2009-2014. Aineisto koostui 24 empiirisestä tutkimuksesta sekä kyselytutkimuksesta virolaisten sairaalassa toimivien sairaanhoitajien (n=201) Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällön analyysillä sekä kuvailevilla ja tilastollisen päättelyn menetelmillä. Tutkimustulosten mukaan hoitajat olivat vähintään kohtalaisesti motivoituneita työhönsä, koska he nauttivat työstään ja se oli heidän tarpeidensa, arvojensa tai tavoitteidensa mukaista. Henkilökohtaiset tekijät, kuten korkea koulutus, vahvat tasokkaat tavoitteet, samat arvot organisaation ja yhteiskunnan kanssa sekä kokemus ja tieto työstä, lisäsivät motivaatiota. Myös tukea antavat työolosuhteet ja hyvä potilasturvallisuus lisäsi työmotivaatiota.

2.2.2 Työssä jaksaminen ja kiire

Työssä jaksamiseen liitetään usein negatiivisia asioita, kuten työstressi ja uupumus tai epävarmuus esimerkiksi töiden jatkumisesta. Usein tällaiset työpahoinvointia aiheuttavat asiat voivat olla työhyvinvoinnin esteenä. (Virolainen 2012, 30.)

Työstressillä tarkoitetaan ristiriitaa työntekijän ja työn välisessä suhteessa, jonka voi laukaista erilaiset yksilöön kohdistuvat haasteet ja vaatimukset, mikä ajaa ihmistä jatkuvaan sopeutumiseen muuttuvissa tilanteissa (Virolainen 2012, 30). Arkikielessä se tarkoittaa usein kiirettä, liian suurta työmäärää ja niiden mukana tuomaa väsymystä ja stressioireita (Suonsivu 2014, 26). Se vaikuttaa ihmisen mieleen ja hyvinvointiin. Työstressi vähentää työn tehokkuutta ja aiheuttaa paljon kuluja. Se kattaa suurimman osan sairauspoissaolojen syistä. (Virolainen 2012, 31.) Pitkään jatkuessa työstressi voi johtaa työuupumukseen, mikä tarkoittaa työstä aiheutunutta oireyhtymää (Virolainen 2012, 35). Uupumus kehittyy asteittain ja sen ominaispiirteitä ovat loppuun kuluminen ja motivaation puutos (Suonsivu 2014, 30). Uupumuksen seurauksena työtehokkuus heikkenee ja työntekijästä on puristettu viimeisetkin mehut, eikä energiaa löydy enää työtehtävien tekemiseen. Usein työuupumus havaitaan liian myöhään, koska ihmisen

taistelee viimeiseen asti sitä vastaan. (Virolainen 2012, 35-37.) Stressiä vähentäviä voimavaroja ovat hyvä terveys, ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutustaidot. Mielikäs työ, vaikutusmahdollisuudet, ilmapiiri ja tuki työkavereilta tukevat työntekijän mielenterveyttä ja työkykyä. (Suonsivu 2014, 24.)

Epävarmuus omasta työstä ja työsuhteen jatkumisesta on yksi suurimmista työstressin aiheuttajista ja selkeä työhyvinvoinnin uhkatekijä. Sijaisten lyhyet työsuhteet aiheuttavat jatkuvaa stressiä työn jatkuvuudesta tai työsuhteen päättymisestä. Varsinkin irtisanoutumisen uhatessa työstressi lisääntyy monin kerroin. (Virolainen 2012, 34.) Työhyvinvoinnin kannalta oleellista on organisaation avoimuus ja rehellisyys, niin työn jatkuessa, kuin sen päättyessäkin. Kun organisaatio tiedottaa ja pitää työntekijät ajan tasalla, epätietoisuus ja stressi vähentyvät. (Virolainen 2012, 39.)

Kiireestä puhutaan jatkuvasti. Sitä ei voi määritellä, se on sekä fakta että tunne. Kiire syntyy, kun pitää toimia nopeammin kuin kyvyt edellyttävät. Jos kiire on todellinen, pitää miettiä, mistä kiire johtuu ja miten toimintatapoja tulisi kehittää, jotta kiire saataisiin pysäytettyä. Se vaatii ehkä hetkellisesti tahdin kiihdyttämistä. Lyhytaikainen kiire on normaalia, mutta jatkuvassa kiireessä eläminen voi olla haitaksi. Jatkuvan kiireen kokeminen töissä ja sen tuoma stressi vaikuttavat omaan jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Pahimmassa tapauksessa kiire johtaa työkyvyttömyyteen. Kiireen kokeminen on aina yksilöllistä. Se ei aina ole sidoksissa tekemisen määrään. Joku voi tuntea kiirettä, vaikka ei sillä hetkellä tekisikään mitään. Kiireen tunne voi syntyä jo pelkästään paineista, että jotain pitäisi tehdä. (Salminen & Heiskanen 2009, 13-25.)

Tilapäinen kiire voi syntyä työpaikoilla muun muassa siitä, kun aikaa on vähän ja tehtävää on paljon tai työntekijöitä on liian vähän. Siihen liittyy myös työn kuormittavuus, ja venyminen. Kiire vaikuttaa myös kehon toimintoihin, kuten verenpaineeseen, verenkiertoon ja aivojen toimintaan. Se heikentää arviointikykyä ja laskee vastustuskykyä. Kiire lisää työn tehokkuutta ja saa usein ihmiset hosumaan. Kiireessä tehty työ tuottaa usein huonoa jälkeä, mitä joudutaan mahdollisesti jälkikäteen korjaamaan. (Salminen & Heiskanen 2009, 15-16, Virolainen 2012, 54.)

Kiireen voi taltuttaa selkeillä työnkuvilla, jakamalla työt tasaisesti kaikkien kesken ja asettamalla työt tärkeysjärjestykseen. Kiireen syistä tulisi aina keskustella koko

työyhteisön kesken ja miettiä, mitkä asiat aiheuttavat kiirettä ja miten asiat voitaisiin tehdä toisin työhyvinvoinnin lisäämiseksi. (Puttonen 2017.)

Marjomaa & Niemosen (2013, 8-9, 15) systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli kuvata tutkimusartikkeleiden pohjalta fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia ja työssä jaksamista edistäviä ja estäviä tekijöitä hoitotyössä. Aineistoahan jälkeen lopulliseen aineistoon oli valittu seitsemän artikkelia. Aineistoanalyysissä oli käytetty tiivistettyä ja jäsenneltyä muotoa. Tulokset osoittavat, että hoitajien vähyys, kohtuuton työmäärä ja työn vaatavuus vaikuttivat työssä jaksamiseen. Kiire vaikutti negatiivisesti työhyvinvointiin.

2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu muuan muassa työilmapiiri, työyhteisö, esimies ja johtaminen (Virolainen 2012, 24). Yksilön hyvinvoinnista koostuu työyhteisön hyvinvointi. Työyhteisön työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yhteistyön sujumista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kokemus hyvinvoivasta työyhteisöstä lisää työntekijöiden motivaatiota ja työhön sitoutumista. Sillä on vaikutusta myös terveyden ja stressin hallintaan ja työtyytyväisyyden kasvuun. Toimivassa työyhteisössä ongelmista uskalletaan puhua ja ne pyritään ratkaisemaan avoimella yhteistyöllä. Hyvässä työyhteisössä työntekijä voi tuntea onnistumista ja häntä kannustetaan ja motivoidaan. (Suonsivu 2014, 28-29.)

2.3.1 Työilmapiiri

Sosiaalisen hyvinvoinnin tärkein asia on toimiva työyhteisö ja helposti lähestyttävät työkaverit. Työyhteisön toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat työhyvinvointia. Työasioista tulee voida keskustella vapaasti työkavereiden kesken. Toimivassa työyhteisössä voidaan luottaa työkavereihin ja tutustua myös lähemmin toisten perheisiin ja harrastuksiin. Lämminhenkiset suhteet luovat positiivista ilmapiiriä ja parantavat hyvinvointia. Kun työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, on häntä helpompi lähestyä myös työasioissa tarpeen tullen. Yhteiset kahvitauot tai lounashetket ovat hyviä tilaisuuksia vaihtaa päivän kuulumisia sekä tutustua työkavereihin. Mitä lähempänä työpisteet

sijaitsevat tai mitä useammin työkavereiden kanssa ollaan vuorovaikutuksessa, sitä helpompaa sosiaalinen kanssakäyminen päivän mittaan on. (Virolainen 2012, 24.) Hyvän työilmapiirin perustana voidaan pitää ihmisten välistä luottamusta ja avoimuutta. Työyhteisön ilmapiiriä voidaan parantaa puhumalla avoimesti kaikista asioista, asettumalla niin sanotusti toisen asemaan, jotta opitaan ymmärtämään erilaisia ihmisiä ja tapoja tehdä töitä. Yhdessä tekeminen ja yhteisten palaverien pitäminen edistävät hyvää ilmapiiriä. (Juuti & Vuorela 2015, 52-54.)

Joskus työyhteisö voi voida huonosti ja se kuluttaa voimavaroja ja vähentää työhyvinvointia ja työmotivaatiota. Tämä voi johtua esimerkiksi huonosta tiedonkulusta, epäselvistä vastuualueista, puuttuvasta yhteistyöstä, ristiriidoista tai muista ongelmista. Aina ongelmista ei puhuta ääneen, mutta ne ovat aistittavissa jokapäiväisessä työssä. Huono työilmapiiri voi johtua puutteellisesta johtamisesta tai organisaation toimintatavat voivat olla kehittymättömiä. Myös työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhkat tai epävarmuus töiden jatkumisesta voivat vaikuttaa työilmapiiriin negatiivisesti. (Paasi-vaara & Nikkilä 2010, 138-139.)

Työpaikalta voi löytää myös ystävyysuhteita, jotka lisäävät motivaatiota ja viihtyvyyttä. Työpaikoilla muodostuneet ystävyysuhteet jatkuvat usein työpaikan vaihtuessa. Suomalaisista lähes 80% pitää yhteyttä myös entisiin työkavereihin. Työpaikan ystävyysuhteilla on useimmiten positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, mutta joskus ne saattavat aiheuttaa ristiriitoja työpaikalla. (Virolainen 2012, 25.) Työpaikkakiusaamista ja henkistä väkivaltaa on havaittavissa jossain määrin jokaisessa työyhteisössä. Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan selän takana puhumista, juoruilua, eriarvoistamista tai työn mitätöintiä. Henkinen väkivalta on usein toistuvaa, säännöllistä ja pitkään jatkuvaa epäoikeudenmukaista kohtelua. Erityisen tärkeää on tunnistaa henkinen väkivallan ja kiusaamisen tunnusmerkit ja puuttua siihen ajoissa. Tällaisia tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi sairauspoissaolojen lisääntyminen, heikentynyt työsuoritus, alentunut työn laatu tai jatkuvat myöhästelyt. Asiat tulisi aina ratkaista siinä työyhteisössä, jossa ne ovat syntyneet. (Manka & Manka 2016, 149-153.)

Suomalaisen työn liiton (2017) tilaamassa Made by Finland -kyselytutkimuksessa selvitettiin suomalaisten näkemyksiä Suomen vahvuuksista, menestystekijöistä ja työelämästä. Tutkimuksen toteutti Taloustutkimus Oy ja kyselyyn vastasi 18-79-vuotiaat

suomalaiset (n=2219). Tuloksista ilmeni, että työilmapiiri on työhyvinvoinnin tärkein tekijä ja vastaajat olivat sitä mieltä, että jokaisen tulisi kantaa vastuuta oman työyhteisönsä hyvinvoinnista. Tuloksista ilmeni myös, että henkilöstöön panostavat organisaatiot ovat muita useammin tuottavampia.

Huttusen, Karppasen ja Sinkon (2017) opinnäytetyössä tutkittiin työhyvinvointia ja työssä jaksamista sairaanhoitajan näkökulmasta. Aineisto kerättiin hoitajilta (n=97) kyselylomakkeiden sekä haastattelujen avulla. Tulosten mukaan työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi nousivat työilmapiiri ja toimiva työyhteisö. Työkavereilta sai aina apua ja tukea ja työyhteisö oli joustava esimerkiksi työvuorojen suhteen.

2.3.2 Esimies ja johtaminen

Organisaation työhyvinvoinnissa korostuu esimiehen johtamistyyli ja asenne hyvinvointia kohtaan. Esimiehen luottamus ja tuki parantaa työntekijöiden suhtautumista työhön ja tukee työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 105.) Esimiehen ja työhyvinvoinnin roolissa korostuu oikeudenmukaisuus ja aito kiinnostus alaisiaan ja heidän hyvinvointiaan kohtaan. Perustana on tasa-arvoinen työyhteisö ja syrjimättömyys. (Suonsivu 2014, 58, 166-167.)

Esimiehen tehtävänä on mahdollistaa työntekijöille hyvät mahdollisuudet työntekoon, mikä tarkoittaa muuan muassa turvallista ja viihtyisää työympäristöä, toimivia työvälineitä ja selkeitä ohjeita. (Suonsivu 2014, 137.) Tärkeintä on, että esimies keskustelee työntekijöidensä kanssa ja ottaa huomioon myös heidän mielipiteensä. Aito kiinnostus lisää luottamusta. Hyvinvoivassa työyhteisössä voidaan keskustella avoimesti myös vaikeistakin asioista ja ratkaisujen etsiminen yhdessä antaa jokaiselle mahdollisuuden tulla kuulluksi. Esimies on henkilö, joka ajaa kaikkien yhteistä etua, ottaen kuitenkin jokaisen huomioon yksilönä. (Juuti & Vuorela 2015, 24, 40, 48-49.)

Työhyvinvointi on keskeinen osa esimiestyötä kaikilla esimiestasoilla. Yleisten johtamistaitojen lisäksi esimiehet tulisi perehdyttää käsittelemään myös työhyvinvointiin liittyviä asioita. Esimiestaidoissa tulisi korostua johtamistyylin lisäksi myös asennoituminen työhyvinvointia kohtaan. Jo pelkästään positiivinen ja avoin asenne ohjaa

esimiehiä työhyvinvointia tukevaan toimintaan. Johtamistyyllillä on suuri vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ja pelkäänsä sitä muuttamalla saadaan aikaan merkittäviä muutoksia henkilöstön hyvinvoinnissa. Työhyvinvoinnin kannalta toimivaksi johtamistyyliksi on havaittu demokraattinen, työntekijäkeskeinen, sopivasti vastuuta ja vapauksia antava, oikeudenmukainen johtamistyyli. Johdon tulee keskustella henkilöstön kanssa ja antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. (Virolainen 2012, 105-106.) Työn hallinnan tunne tarkoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn pelisääntöihin. Työn hallinta on myös työn itsenäistä tekemistä. Työn mielekkyyteen vaikuttavat missä määrin työ tarjoaa vapautta, itsenäisyyttä, valtaa aikatauluttamisessa ja menettelytavoissa. Työn mielekkääksi kokeminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa myös työn merkityksellisyys. Motivoiva työ on riittävän vastuullista ja työstä saa henkilökohtaisen palautteen. (Manka & Manka 2016, 107.)

Peltolan (2008) pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli kuvata laboratoriohoitajien kokemuksia työhyvinvoinnin edistävästä ja estävästä tekijöistä. Aineisto kerättiin haastatteleamalla hoitajilta (n=41). Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tulosten mukaan esimiestyössä edistäviä tekijöitä oli toimiva esimiestyö ja tasapuolinen kohtelu, alaisten työn tunteminen, epäkohtiin puuttuminen, yksityiselämän huomioiminen ja palautteen antaminen ja saaminen. Estäviä tekijöitä oli epäoikeudenmukaisuus, etäisyys esimiehen kanssa, tasapuolisuuden toteutumattomuus työnjaossa ja työvuorosuunnittelussa ja avoin puhumattomuus.

2.3.3 Työvuorosuunnittelu

Työn hallinta on osa työhyvinvointia. Siihen kuuluu muun muassa osallistuminen omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Työntekijän osallistumista työvuorosuunnitteluun kutsutaan työaika-autonomiaksi. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49.) Työaika-autonomian tavoitteena on, että jokainen voi suunnitella mahdollisuuksien mukaan itselle sopivia työvuoroja ja helpottaa työ ja yksityiselämän yhteensovittamista. Se edistää työntekijän työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä työhön. On kuitenkin muistettava, että työvuorosuunnittelu on yhteisöllistä. (Suonsivu 2014, 92-93.) Se on esimiehen ja työntekijöiden yhteistä osallistumista. Työaika-autonomiassa tarvitaan yhteiset pelisäännöt, joita kaikki noudattavat. Suunnittelun tulee olla tasapuolista ja

oikeudenmukaista. On tärkeää miettiä henkilöstön osaaminen työvuoroissa, hoidon jatkuvuus ja yksilölliset tarpeet, montako työpäivää kukin jaksaa tehdä oman jaksamisen kannalta. Pelisäännöissä sovitaan esimerkiksi, kuinka monta viikonloppua ja iltavuoroa kukin tekee, miten työvuorotoiveet tasataan ja miten työvuoroja voi vaihtaa. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 52-56.)

Haukipuron ja Karekiven (2018) tekemän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämiseen liittyvistä tekijöistä. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella hoitajilta (n=21). Tutkimuksessa nousi esille autonomisen työvuorosuunnittelun edistävät vaikutukset. Se tukee työhyvinvointia, kun työn ja vapaa ajan yhteensovittaminen helpottuu ja saa tehdä sellaisia työviikkoja, mitkä tukevat omaa jaksamista.

Immosen (2013) pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli kuvata hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian edistävästä ja estävästä tekijöistä ja työaika-autonomian merkitystä työhyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla hoitotyöntekijöitä (n=12), joiden työyhteisössä työaika-autonomia oli käytössä. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tulosten mukaan työaika-autonomialla oli merkitystä työhyvinvointiin työntekijän oman työvuorosuunnittelun, riittävän levon ja oman työn- sekä elämänhallinnan kautta. Työvuorosuunnittelussa pidettiin tärkeänä, että saa itse suunnitella parhaiten sopivat työvuorot ja se lisäsi myös työhyvinvointia. Esille nousi myös työyhteisön toimivuuden tärkeys autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Tasapuolisuutta pidettiin tärkeänä työvuorosuunnittelun toimivuuden kannalta.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Rauman kaupungin erään tehostetun palveluasumisyksikön hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa hoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten hoitajat kokevat työhyvinvointiinsa vaikuttavat tekijät?
2. Mitkä tekijät hoitajien mielestä vaikuttavat fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin edistävästi ja mitkä tekijät heikentävästi?
3. Miten hoitajat kokevat työhyvinvointinsa?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyö on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, koska työhyvinvoinnista löytyy paljon aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää mitattavan ilmiön tuntemista ja tiedonkeruumenetelmänä käytetään muun muassa kyselylomaketta. Lomakkeen laatiminen edellyttää tietoa jo olemassa olevista teorioista. (Kananen 2010, 74-75, Kananen 2011, 12) Kyselytutkimuksen etuina on, että sillä voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Aineisto kerättiin kyselylomakkeella tehostetun palveluasumisyksikön hoitajilta. Tutkimuksella tuotettiin tietoa hoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

4.1 Kyselylomakkeen laadinta

Kvantitatiivisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä on kyselylomake. Sen laatiminen on tutkimuksen tärkein vaihe ja perustana tulee olla kattava kirjallisuuskatsaus. Lomakkeen alussa kysytään vastaajien taustatietoja, mutta on tärkeää miettiä, mitkä asiat ovat oleellisia tehdyssä tutkimuksessa. (Kankkunen & Vehviläinen-

Julkunen 2013, 114-118.) Tämän opinnäytetyön kyselylomake (LIITE 4) laadittiin teorian tiedon ja aikaisempien tutkimusten pohjalta (Hyrkäs & Katajisto 2018, Huttunen, Karppanen & Sinkko 2017, Marjomaa & Niemonen 2013). Lomake sisälsi kolme osiota, taustatiedot (kysymykset 1-4), kysymykset työhyvinvoinnin edistävästä ja heikentävästä tekijöistä (kysymykset 5-28) sekä hoitajien kokemukset omasta työhyvinvoinnista (kysymykset 29-55). Lomake sisälsi 55 kysymystä, jotka koostuivat monivalintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä.

Kyselylomake tulee esitellä varsinkin silloin, jos kyseistä lomaketta käytetään ensimmäisen kerran. Esitellämisellä testataan lomakkeen toimivuutta ja luotettavuutta pienellä ryhmällä. Vastaajat antavat palautetta lomakkeen ulkoasusta, kysymyksistä, ohjeista ja vastausvaihtoehdoista. Palautteen perusteella lomake muokataan toimivammaksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 191-192.) Kyselylomake esiteltiin lokakuussa 2018, ennen varsinaista kyselyn toteuttamista viidellä henkilöllä, joilla oli työkokemusta hoitoalalta. Esiteltäjäiltä saatiin palautetta muun muassa muutaman kohdan kirjoitusasusta ja vastausvaihtoehtojen määräästä. Saadun palautteen perusteella tehtiin tarvittavat korjaukset ennen aineiston keruuta. Kyselylomakkeeseen oli liitetty saatekirje (LIITE 3), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tavoite, aineiston keruusta ja materiaalin säilyttämisestä. Saatekirjeessä kerrotaan kyselyn tarkoituksesta ja aineistonkeruun aikataulusta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204). Saatekirjeestä tulee käydä ilmi, että tutkimus perustuu vapaaehtoisuuteen ja se, miten aineisto säilytetään (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 219).

4.2 Aineiston keruu

Tutkimukseen on aina haettava asianmukaiset luvat. Tutkimuslupa ja tutkimukseen osallistuvan suostumus vaaditaan aina. Tutkimussuunnitelmaa tarvitaan luvan hakemiseen ja usein tutkimuslupaa haetaan vasta sen jälkeen, kun ohjaava opettaja on hyväksynyt tutkimussuunnitelman. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 85, 222.) Ennen aineiston keruuta, tutkimussuunnitelman hyväksymisen jälkeen annettiin tutkimuslupa (LIITE 2) Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden osastolta. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen aloitettiin aineiston keruu. Tutkimus toteutettiin paperisella

kyselylomakkeella, johon oli liitetty saatekirje. Kyselylomakkeet annettiin yksikön esimiehelle lokakuussa 2018. Esimies jakoi lomakkeet kriteerit täyttävälle hoitajille (N=30). Lomakkeeseen vastattiin nimettömästi ja se palautettiin suljetussa kuoressa palautuslaatikkoon. Vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyyn oli aikaa vastata kaksi viikkoa ja vastaaminen sai tapahtua työajalla. Vastaajilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta sähköpostitse opinnäytetyön tekijälle. Anonymiteetti on keskeisin asia tutkimustyössä. Tutkimustietoja ei saa luovuttaa ulkopuoliseille ja aineisto tulee säilyttää lukitussa paikassa. Tutkimukseen osallistuminen on aina vapaaehtoista ja jokaisella on oikeus kieltäytyä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 218-221.)

4.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Kerätyn aineiston analysointi on tutkimuksen ydin. Siinä tutkijalle selviää vastaukset tutkimuskysymyksiin. Aineisto tulee tarkistaa ja järjestää esimerkiksi aihealueittain. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistosta muodostetaan muuttujia eli jokaiselle kohteelle annetaan jokin arvo. (Hirsjärvi ym. 2009, 221-222.) Aineisto tallennetaan tilasto-ohjelmaan ja muuttujat asetetaan haluttuun järjestykseen. Tutkimustuloksia voidaan kuvata tekstin lisäksi myös erilaisilla taulukoilla. Niiden tarkoituksena on havainnollistaa tutkimustuloksia ja helpottaa vastauksien lukemista. Vastaajan taustatiedot kuvataan keskiarvoina anonymiteetin turvaamiseksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 161-162, 221.)

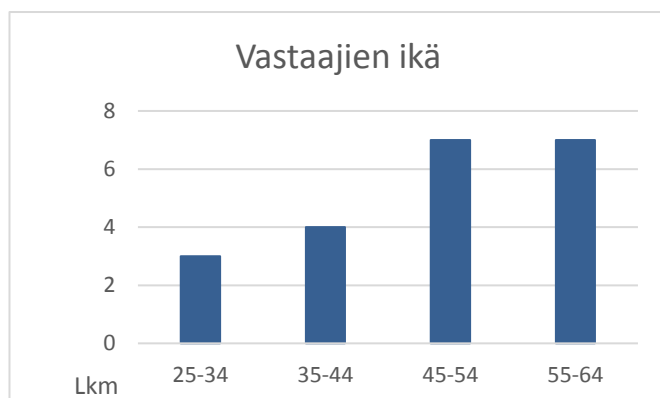
Opinnäytetyön analysointi aloitettiin viemällä jokaisen kolmen osion tiedot erikseen Tixel-taulukkoon, jolloin saatiin selville kaikkien vastauksien lukumäärät. Taustatietosion vastausten perusteella ikä- ja työkokemusvuodet jaettiin tasaisesti eri osiin. Tixel-taulukosta luotiin pylväskaaviot selkeyttämään tulosten lukemista. Toisen ja kolmannen osion tiedot vietiin myös Tixeliin. Sarakkeisiin kirjoitettiin kysymykset ja yläriville kirjoitettiin vastausvaihtoehdot. Jokaisen kysymyksen vastaukset laskettiin yksitellen ja syötettiin valmiiseen taulukkoon. Jokaiset vastaukset laskettiin ja tarkistettiin, jotta kaikki puuttuvatkin vastaukset oli huomioitu laskennassa. Tulokset esitettiin lukumäärinä ja niitä havainnollistettiin kaavioilla.

Avoimien kysymysten vastaukset kerättiin kunkin osion alle Word-tiedostoon tulosten kirjoittamisen helpottamiseksi. Kolmannen osion avoimet vastaukset jaoteltiin vielä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osioon. Lopuksi samaa asiaa koskevat kommentit ryhmiteltiin jokainen omaksi ryhmäksi. Avointen kysymysten vastaukset esitettiin muun muassa suorina lainauksina.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

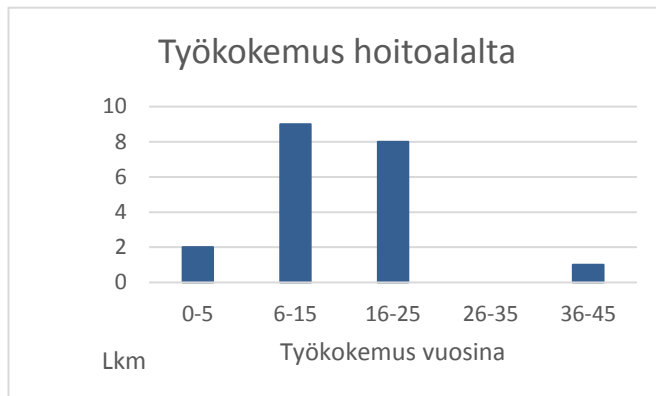
5.1 Taustatiedot

Ensimmäisessä osiossa selvitettiin vastaajien taustatietoja, kuten vastaajien ikää, työkokemusta hoitoalalta sekä nykyisessä työtehtävässä ja oliko työsuhde vakituinen vai määräaikainen. Kyselyyn vastasi 21 hoitajaa (N=30), joista osalla (n=16) oli vakituinen työsuhde ja osalla (n=5) määräaikainen työsuhde. Vastausprosentiksi saatiin 70. Vastaajien ikähaarukka oli 25-64 vuotta. Suurin osa (n=14) vastaajista oli yli 45-vuotiaita. (Kuvio 1)



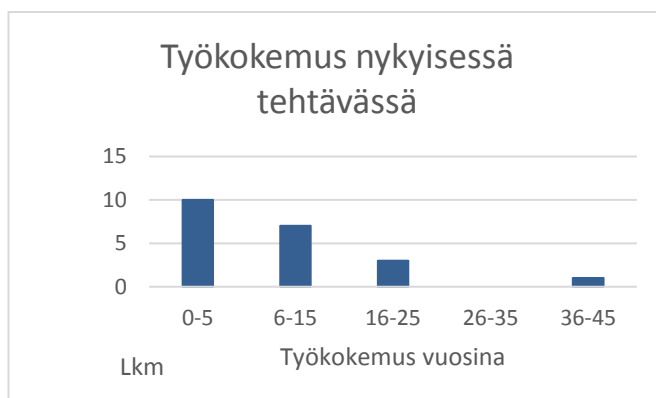
Kuvio 1. Vastaajien ikä

Suurin osa (n=19) oli työskennellyt hoitoalalla alle 25 vuotta. Keskimääräinen työkokemus hoitoalalta oli 14 vuotta. (Kuvio 2) Kyselyn kriteerinä oli, että vastaaja on työskennellyt kyseisessä yksikössä vähintään kuusi kuukautta.



Kuvio 2. Työkokemus hoitoalalta

Vastaajien työkokemus nykyisessä tehtävässä oli 0,5-41 vuotta. Alle 15 vuotta kyseisessä yksikössä työskennelleitä oli 10. (Kuvio 3)



Kuvio 3. Työkokemus nykyisessä tehtävässä

5.2 Hoitajien kokemukset työhyvinvointia edistävästä ja heikentävästä tekijöistä

Kyselylomakkeen toisessa osiossa selvitettiin eri tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin yleisesti kaikilla kolmella osa-alueilla. Melkein kaikki vastausvaihtoehdoista (21/24) koettiin edistävän työhyvinvointia yleisellä tasolla. Kiire ja työn raskaus koettiin suurimman osan vastaajien (kiire n=16, työn raskaus n=14) mielestä heikentäviksi tekijöiksi. Muutaman vastaajan (n=3) mielestä kiire ja työn raskaus edistää työhyvinvointia. Henkilökunnan määrän koki edistävänä tekijänä 8 vastaajaa ja 8 koki sen heikentävänä tekijänä. Lisämaininnaksi oli kirjoitettu ”mikäli hoitajia on liian vähä, heikentävä ja mikäli riittävästi, edistävä”.

Kolme vastaajista koki, ettei sillä ole vaikutusta työhyvinvointiin. Tuloksia on havainnollistettu taulukoilla osa-alueittain (Taulukko 1-3).

Taulukko 1. Fyysisten tekijöiden vaikutus työhyvinvointiin yleisellä tasolla

Fyysiset tekijät	Heikentävä	Ei vaikutusta	Edistävä	Ei vastausta
Työtilat	6	3	11	1
Työvälineet	1	2	17	1
Työturvallisuus	3	3	14	1
Työtehtävien selkeys	3	3	14	1
Työn raskaus	14	3	3	1

Taulukko 2. Psykkisten tekijöiden vaikutus työhyvinvointiin yleisellä tasolla

Psyykkiset tekijät	Heikentävä	Ei vaikutusta	Edistävä	Ei vastausta
Työyhteisöön kuuluvuus	1	3	16	1
Työn mielenkiintoisuus	0	5	15	1
Työn palkitsevuus	0	4	16	1
Vastuu saaminen	1	5	14	1
Vaikutusmahdollisuudet	2	4	13	2
Oikeudenmukaisuus	1	4	15	1
Tyytyväisyys työhön	1	2	17	1
Työssä jaksaminen	3	4	13	1
Viihtyvyys työssä	1	5	14	1
Kiire	16	1	3	1
Henkilökunnan määrä	8	3	8	2

Taulukko 3. Sosiaalisten tekijöiden vaikutus työhyvinvointiin yleisellä tasolla

Sosiaaliset tekijät	Heikentävä	Ei vaikutusta	Edistävä	Ei vastausta
Pelissäännöt	3	3	14	1
Ilmapiiri	3	3	15	0
Yhteistyö hoitajien välillä	2	3	15	1
Tiedonkulku	6	1	13	1
Palautteen saaminen esimieheltä	5	2	13	1
Itse suunnittelemat työvuorot	1	2	17	1
Työvuorotoiveiden huomioiminen	2	0	18	1
Tasapuolinen työvuorosunnittelu	2	4	14	1

Toisen osion lopussa oli avoin kysymys, johon vastaajat (n=7) sai kertoa muita tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin joko edistävästi tai heikentävästi. Edistävinä tekijöinä mainittiin oma lähipiiri ja sen antama tuki (n=1), muu ammatillinen koulutus (n=1), jota voi hyödyntää työssä, positiivisen palautteen saaminen (n=1) ja

esimiehen tuki (n=2). Heikentäviksi tekijöiksi mainittiin oman terveydentilan heikkeneminen (n=2), oman henkilökohtaisen elämän muutokset (n=1) ja kotihoitoisuuden muuttuminen laitosmaisuuudeksi (n=1).

5.3 Hoitajien kokemukset työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä

Kolmannessa osiossa kysyttiin hoitajien kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä omassa työyksikössään. Osio sisälsi 27 monivalintakysymystä ja viimeistä vastausta sai tarkentaa halutessaan avoimella kysymyksellä. Osa vastaajista (n=4) oli kirjoittanut huomioita vastausten tarkentamiseksi.

Fyysinen osa-alue piti sisällään työtilat, työvälineet, työturvallisuuden, työtehtävät ja työn kuormittavuuden. Suurin osa (n=15) oli sitä mieltä, että työtilat eivät ole toimivat. Osa (n=5) vastaajista koki työtilojen olevan osittain tai täysin toimivat. Suurin osa (n=15) koki, että työvälineet ovat ajanmukaiset. Osa (n=6) toivoi niihin parannusta. Useamman (n=10) mielestä työturvallisuus on huomioitu, 4 vastaajista ei osaa sanoa ja 7 vastaajista oli eri mieltä. Lähes kaikki vastaajista (n=20) kokivat työnsä raskaaksi.

Työtehtävät koettiin (n=15) pääsääntöisesti selkeiksi, mutta avoimissa vastauksissa useampi oli maininnut jatkuvat talon sisäiset muutokset ja uudistamisen heikentävän työhyvinvointia. Myös muutos vastarintaa koettiin olevan työyksikössä. Paperitöiden ja tilausten määrän koettiin lisääntyneen hoitajille, eikä niitä ehdi tekemään silloin kun pitäisi. Hoitajien kokemuksia fyysisestä työhyvinvoinnista havainnollistettu taulukolla (taulukko 4).

”Ei ehdi oppimaan edellistä, kun uusi uudistus jo keksitään.”

” ’Ei tuu toimimaan’ -asenne ”

”Kaikki ei ota vastuuta työtehtävistä → jätetään toisten tehtäväksi.”

Taulukko 4. Hoitajien kokemukset työhyvinvoinnistaan, fyysiset tekijät.

Fyysinen työhyvinvointi	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työtilat ovat toimivat	8	7	1	4	1
Työvälineet ovat ajanmukaiset	1	5	0	12	3
Työturvallisuus on huomioitu	2	5	4	9	1
Työtehtäväni on selkeä	2	3	1	11	4
Työni on raskasta	0	1	0	12	8

Psyykinen osa-alue sisälsi työyhteisöön kuuluvuuden, työn mielenkiintoisuuden ja palkitsevuuden, vastuun saamisen, vaikutusmahdollisuudet, oikeudenmukaisuuden, motivaation työtä kohtaan, työssä jaksamisen, kiireen ja viihtyvyyden.

Suurin osa (n=16) koki työn olevan mielenkiintoista ja palkitsevaa, vaikka työ on välillä raskasta. Työntekijät (n=19) olivat pääsääntöisesti motivoituneita ja kokevat tyytyväisyyttä työhönsä. Suurin osa (n=17) koki saavansa riittävästi vastuuta. Vastaajista 12 koki, että saa itse vaikuttaa työnsä sisältöön. Osa (n=6) taas koki, ettei saa juurikaan vaikuttaa työnsä sisältöön. Oikeudenmukaisuus toteutuu työyksikössä kuuden (n=6) vastaajan mielestä ja enempi vastaajista (n=8) ei kokenut sen toteutuvan. Osa vastaajista (n=5) ei osannut sanoa.

Työssä jaksamisesta oli eniten kirjoitettu lisämainintoja. Osa vastaajista (n=8) koki jaksavansa työssään huonosti ja osa (n=12) koki jaksavansa hyvin. Jaksamiseen on vaikuttanut negatiivisesti muuan muassa oman terveydentilan heikkeneminen, kiire työssä ja jatkuvat muutokset. Vastaajat (n=12) kokivat, että työyksikössä on aina kiire ja hoitajia on liian vähän. Vastaajista 8 oli kuitenkin sitä mieltä, että hoitajien määrä on riittävä. Hoitajien kokemuksia psyykkisestä työhyvinvoinnista on havainnollistettu taulukolla (taulukko 5).

”Jatkuvat muutokset rasittavat, ei ehdi oppimaan edellistä, kun uusi uudistus jo keksitään.”

”Yksikössä kohdellaan eriarvoisesti hoitajia”

Taulukko 5. Hoitajien kokemukset työhyvinvoinnistaan, psyykkiset tekijät.

Psyykkinen työhyvinvointi	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunnen kuuluvani työyhteisöön	0	2	2	7	10
Työni on mielenkiintoista	0	2	3	9	7
Työni on palkitsevaa	0	3	3	10	5
Saan riittävästi vastuuta	0	1	3	12	5
Saan vaikuttaa työni sisältöön	1	5	2	9	3
Oikeudenmukaisuus toteutuu	1	8	5	6	1
Olen motivoitunut työhöni	0	2	0	14	5
Koen tyytyväisyyttä työssäni	1	2	0	11	7
Koen jaksavani työssä hyvin	2	6	1	8	4
Viihdyn työssäni	1	4	1	9	6
Työssäni on aina kiire	0	6	2	9	3
Hoitajamitoitus on riittävä	3	9	1	7	1

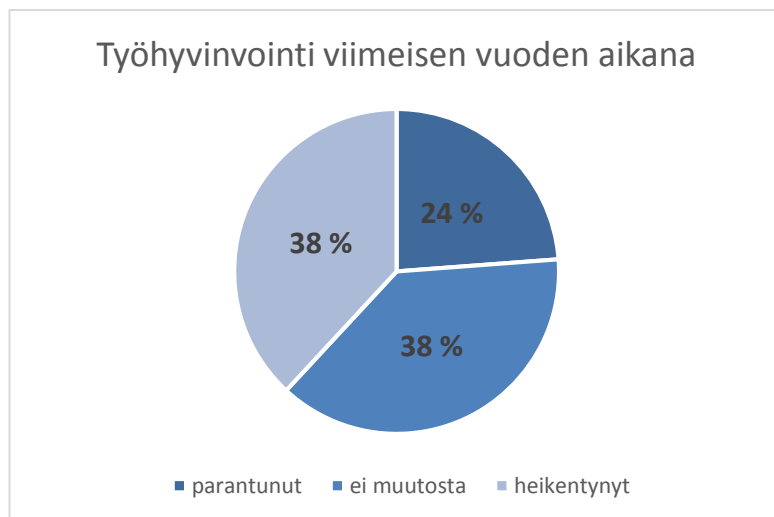
Toisen osion viimeinen kysymys koski hoitajien työhyvinvoinnin suuntaa viimeisen vuoden aikana. Vastausvaihtoehtoja oli 3; parantunut, heikentynyt, ei muutosta.

Muutama vastaaja (n=5) koki työhyvinvointinsa parantuneen viimeisen vuoden aikana, koska henkilöstömitoitus on parantunut ja osittaisen työajan tekeminen on mahdollista.

Osa (n=8) taas koki työhyvinvointinsa heikentyneen, koska ikää tullut enemmän ja sitä kautta väsymistä, jatkuvien uudistusten myötä uuden oppiminen on vaikeampaa ja muutokset rasittavat, työilmapiiri on muuttunut kireämmäksi muutosten myötä, työyhteisössä on niin sanottuja kuppikuntia ja työmoraaali on laskenut, tullut uniongelmia jatkuvista vuorojen vaihtumisista, ainut palaute mitä saa, on negatiivista ja oma terveys on huonontunut.

Jotkut (n=8) eivät kokeneet työhyvinvoinnissaan muutoksia viimeisen vuoden aikana. Töihin on kiva mennä, koska työkaverit ja esimies on mukavia.

Hoitajien työhyvinvoinnin suuntaa on havainnollistettu kuviolla (kuvio 4).



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin suunta viimeisen vuoden aikana

Sosiaalinen työhyvinvointi koostui työyhteisöstä, ilmapiiristä, esimiehen tuesta, tiedonkulusta ja yhteistyöstä muun muassa työvuorosunnittelussa.

Osa vastaajista (n=9) toivoisi pelisääntöihin parannusta. Siihen ovat vaikuttaneet työyksikön jatkuvat muutokset. Osa (n=2) koki, että uudistukset aloitetaan ilman tarvittavaa tietoa ja hoitajat jätetään yksin uudistuksen kanssa. Osan (n=8) mielestä pelisääntöt ovat toimivat työyksikössä. Vastaajista neljä (n=4) ei osannut sanoa.

Ilmapiiri ja yhteistyö hoitajien välillä koettiin (n=10) pääsääntöisesti hyväksi. Työkaverit ovat kivoja ja töihin on kiva mennä. Osa taas (n=9) koki asiat päinvastoin, koska hoitajia kohdellaan eriarvoisesti ja yksikössä on niin sanottuja kuppikuntia, jolloin yhteistyö ei aina onnistu. Osa (n=2) koki myös, että kaikki ei ota vastuuta työtehtävistään.

Tiedonkulkuun toivottiin paljon parannusta (n=12). Koettiin (n=1), että ylemmältä taholta tuleva tiedonkulku on heikkoa ja asioita salataan työntekijöiltä. Se vaikuttaa

työmotivaatioon. Selän takana puhumista tapahtuu myös. Muutama (n=2) toivoi enemmän positiivista palautetta ja asiallista keskustelua.

Yli puolet vastaajista (n=13) koki, ettei saa palautetta esimieheltä ollenkaan tai todella vähän. Vastaajista kuusi (n=6) koki saavansa palautetta. Muutama (n=2) toivoi kannustavaa ja tukevaa palautetta enemmän.

Omien työvuorojen suunnittelu toteutuu yksikössä käytössä olevan lista-autonomian vuoksi. Suurin osa (n=18) oli sitä mieltä, että työvuorotoiveet otetaan hyvin huomioon listan suunnittelussa. Osa vastaajista (n=9) oli samaa mieltä siitä, että suunnittelu on tasapuolista, kuusi (n=6) vastaajista ei osannut sanoa ja kuusi (n=6) oli sitä mieltä, että suunnittelu ei ole tasapuolista, eikä kaikkia oteta huomioon. Työvuorosuunnittelu koettiin itsekkääksi (n=1). Hoitajien kokemuksia sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on havainnollistettu taulukolla (taulukko 6).

Taulukko 6. Hoitajien kokemukset työhyvinvoinnistaan, sosiaaliset tekijät.

Sosiaalinen työhyvinvointi	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Suunnittelu on tasapuolista	1	5	6	6	3
Työvuorotoiveeni otetaan huomioon	0	3	0	12	6
Saan suunnitella itse työvuoroni	0	0	0	10	11
Saan palautetta esimieheltä	2	11	2	5	1
Tiedonkulku on hyvää	3	9	3	5	0
Yhteistyö toimii työyksikössämme	2	7	2	9	1
Työyksikössämme on hyvä ilmapiiri	1	6	3	9	1
Työyksikössämme on toimivat pelisäännöt	3	6	4	6	2

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhdessä Rauman kaupungin tehostetun palveluasumisyksikön hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa hoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Vastauksista saatiin tietoa hoitajien kokemuksista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella hoitajilta, joilla oli vähintään puolen vuoden työkokemus kyseisessä yksikössä. Kyselyyn vastasi 21 hoitajaa ja vastausprosentiksi saatiin 70%. Vastausprosentti oli hyvä ja tutkimuksessa saatiin kattavasti tietoa hoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

6.1 Tulosten tarkastelu

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä selvitettiin, miten hoitajat kokevat työhyvinvointiinsa vaikuttavat tekijät. Toisella kysymyksellä selvitettiin, mitkä tekijät hoitajien mielestä vaikuttaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin edistävästi ja mitkä tekijät heikentävästi. Vastaukset saatiin kyselylomakkeen toisesta ja kolmannelta osiosta, jossa oli yhteensä 51 monivalintakysymystä ja kaksi avointa kysymystä. Tulosten raportoinnissa vastausvaihtoehdot oli jaettu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen.

Vastausten perusteella melkein kaikki olivat sitä mieltä, että yksikössä työ on raskasta. Tämä saattaa johtua siitä, että työyksikössä on kiire ja hoitajia on liian vähän. Toisaalta vastaajista suurin osa oli yli 45-vuotiaita ja useampi koki, että oma terveydentila on heikentynyt ja sitä kautta jaksaminen huonontunut. Työturvallisuudessa olisi parantamisen varaa, mutta työtilat ja -välineet koettiin pääsääntöisesti toimiviksi.

Marjomaan ja Niemosen (2013) tutkimuksessa oli samankaltaisia tuloksia, jossa työmäärän kohtuuttomuus ja työn raskaus vaikuttivat työssä jaksamiseen ja laadukkaaseen potilastyöhön negatiivisesti. Myös Hietikon ja Kaartisen (2013) tutkimustuloksista käy ilmi, että kuormitusta aiheutti liian suuri työmäärä sekä huonot työtilat ja työvälineet.

Psyykkisen työhyvinvoinnin tekijöistä esiin nousi työn mielenkiintoisuus ja palkitsevuus. Melkein kaikki kokivat olevansa motivoituneita työhönsä. Vaikka työ on raskasta, niin ehkä hoitajien on silti helppo löytää positiiviset asiat tukemaan työhyvinvointiaan. Tooden (2015) väitöskirjatutkimuksessa hoitajat kokivat olevansa motivoituneita työhönsä ja motivaatiota lisäsi tukea antavat työolosuhteet ja omat tavoitteet.

Työssä jaksaminen nousi suurimpana tekijänä tässä osiossa. Johtuu ehkä siitä, kun oma jaksaminen on huonontunut ja samalla työhyvinvointi heikentynyt. Kaikki, jotka olivat kirjoittaneet avoimiin kysymyksiin, oli jollain tapaa maininnut työssä jaksamisen. Työntekijät saattavat olla väsyneitä jatkuviin sisäisiin muutoksiin. Vastauksista päätellen parhaiten työssä jaksamista edistää työyhteisö ja hyvä ilmapiiri. Samoihin tuloksiin on päästy myös Huttusen, Karppasen ja Sinkon (2017) tutkimuksessa.

Vastauksista ilmeni, että sosiaalisen työhyvinvoinnin tekijöistä ilmapiiri ja yhteistyö koettiin pääsääntöisesti hyväksi. Myös Suomalaisen työn liiton (2017) tutkimuksesta ilmeni, että työilmapiirillä on suurin vaikutus työhyvinvointiin. Yksikön pelisäännöt kaipaivat selkeyttämistä. Johtuneeh ehkä siitä, että yksikössä on paljon muutoksia, eikä työtapoja vakiinnuteta. Hoitajat toivoivat, että yhdessä voitaisiin sopia käytännöistä. Moni toivoi, että saisi enemmän palautetta esimieheltä ja että asioista keskusteltaisiin avoimesti. Toisaalta avoimen keskustelun kautta voitaisiin löytää sopivat pelisäännöt. Peltolan (2008) pro gradu -tutkielmassa todettiin myös, että esimieheltä saatava palaute on tärkeää ja asioista tulee voida puhua avoimesti.

Autonominen työvuorosunnittelu koettiin edistävän työhyvinvointia. Myös muissa aiemmissa tutkimuksissa (Hyrkäs & Katajisto 2018, Haukipuro & Karekivi 2018, Immonen 2013) tulokset olivat samanlaiset. Autonominen työvuorosunnittelu auttoi soveltamaan työn ja vapaa-ajan paremmin ja sai itse suunnitella omaa jaksamista tukevia työviikkoja. Missään tutkimuksessa ei tullut ilmi autonomisen työvuorosunnittelun heikentäviä puolia, mikä kertoo siitä, että se on toimiva keino työhyvinvoinnin parantamiseksi. Toisaalta toimiva työvuorosunnittelu vaatii joustamista ja kaikkien huomioimista.

Vastauksista voidaan todeta, että oman työyksikön suurimmaksi heikentäväksi tekijäksi muodostui jatkuvat talon sisäiset muutokset. Osassa vastauksissa mielipiteet

jakautuivat rajustikin. Se johtuu siitä, että ihmiset kokevat asiat eri tavalla ja toiset sietävät työn aiheuttamaa painetta enemmän kuin toiset.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin, miten hoitajat kokevat työhyvinvointinsa. Enemmistö vastaajista koki, että työhyvinvointi on heikentynyt tai pysynyt samanlaisena viimeisen vuoden aikana. Heikentyminen saattaa johtua muutoksista ja työn raskaudesta tai oman kunnon heikkenemisestä. Muutama vastaaja koki työhyvinvointinsa parantuneen, johtuen ehkä siitä, että autonominen työvuorosuunnittelu tukee jaksamista ja osittaisen työajan tekeminen on mahdollista.

Yhteenvetona voidaan todeta, että hoitajat voivat työssään hyvin, mikäli asiat toimivat organisaatiossa. Tärkeinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä pidettiin hyvää ilmapiiriä, oikeudenmukaisuutta ja tasapuolista kohtelua, hyvää esimiestyötä, palautteen saamista ja autonomista työvuorosuunnittelua. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä oli kiire, raskas työ ja oma heikentynyt jaksaminen. Kyllösen (2012) ja Isotalon (2012) tutkimusten tulokset olivat samanlaiset. Vaikka hoitajan työtä voi tehdä useassa erilaisessa yksikössä, ehkä samankaltaisilla asioilla on sama vaikutus työhyvinvointiin.

6.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusetiikka koostuu säännöistä, joita tutkimuksessa tulee noudattaa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211). Tutkimuksen lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen. Vastaajalla tulee olla mahdollisuus päättää, haluaako hän osallistua tutkimukseen. Suostumuksen tulee olla vapaaehtoinen. (Hirsjärvi ym. 2009, 25.) Vastaajan tulee olla tietoinen myös tutkimuksen luonteesta ja aineiston säilyttämisestä. Nämä asiat tulee mainita esimerkiksi saatekirjeessä. Anonymiteetti on yksi tärkeimmistä asioista tutkimuksessa. Vastaajalla tulee olla mahdollisuus vastata tutkimukseen ilman, että hänet voidaan tunnistaa. Tutkimustietoja ei myöskään luovuteta ulkopuolisille ja aineisto säilytetään muiden ulottumattomissa. Anonymiteetti voi olla myös organisaatiotasoisista, joten on tärkeää selvittää tutkimuslupaa hakiessa, saako organisaation nimeä mainita tutkimusraportissa. Täytetyt kyselylomakkeet säilytetään huolellisesti ja hävitetään heti opinnäytetyön valmistuttua. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 219-221.)

Tutkimuskäytännöt vaihtelevat eri organisaatioissa, mutta yleensä tutkimusta varten haetaan lupa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 222). Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalle tehtäviin opinnäytetöihin tarvitaan tutkimuslupa, jota haetaan erillisellä tutkimuslupahakemuksella (Rauman kaupungin www-sivut 2018).

Opinnäytetyöstä tehtiin kirjallinen sopimus (LIITE 1) Satakunnan ammattikorkeakoulun kanssa ja haettiin tutkimuslupa Rauman kaupungin sosiaali- ja terveysvirastolta. Opinnäytetyön kyselylomake toteutettiin niin, ettei vastaajaa voida tunnistaa. Tilaajan kanssa sovittiin, ettei myöskään tutkimukseen osallistunutta yksikköä mainita nimeltä opinnäytetyössä, vaan ainoastaan organisaatio. Näin voitiin taata, että anonymiteetti säilyy.

Tutkimuksen suunnittelussa ja toteutuksessa noudatettiin vaitiolovelvollisuutta ja tutkimustulokset säilytettiin muiden ulottumattomissa ja käsiteltiin luottamuksellisesti. Tulokset tallennettiin sähköiseen muotoon lukittuun tiedostoon ja raportoinnin jälkeen paperiversiot hävitettiin asianmukaisesti. Kyselyyn vastanneita informoitiin saatekirjeellä, jossa kerrottiin osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja kyselylomakkeen palauttamisesta. Kysely palautettiin suljetussa kuoressa suljettuun vastauslaatikkoon. Lomakkeet hävitettiin asianmukaisesti heti opinnäytetyön valmistuttua.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetissa viitataan siihen, että onko tutkimuksessa mitattu sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Reliabiliteetissa puolestaan viitataan tulosten pysyvyyteen eli siihen, jos tutkimus toistettaisiin, saataisiin samat tulokset. (Kankkunen ym. 2013, 189, Kananen 2010, 128.)

Kyselylomakkeen sisältö on tutkimuksen luotettavuuden perusta. Mittaria arvioitaessa tarkastellaan esimerkiksi sitä, mittaako mittari sitä mitä pitäisi ja onko mittarin rakenne teoreettinen ja selkeä. Kyselylomakkeen esitestaaminen lisää luotettavuutta ja toimivuutta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 190-191.) Opinnäytetyön

kyselylomake muodostui tutkimuskysymysten, aiemmin käytettyjen mittareiden ja teorian tiedon pohjalta. Kyselylomaketta tehtäessä mietittiin toisen ja kolmannen osion järjestystä ja sitä, mikä olisi selkein vaihtoehto. Lomake esitettiin viidellä henkilöllä, joilla oli kokemusta hoitoalalta. Testaamisen jälkeen joitakin sanamuotoja korjattiin, ja lisättiin yksi vastausvaihtoehto toiseen osioon. Toinen osio oli alun perin viimeisenä, mutta se vaihdettiin selkeyden vuoksi toiseksi, jottei kolmannen osion vastaukset sekoittaisi vastaajaa. Muutama vastaajista oli kuitenkin miettinyt toisen osion vastauksia oman yksikön näkökulmasta, vaikka ohjeistuksena oli miettiä asioita yleisellä tasolla, joten sen osion vastaukset eivät olleet 100% luotettavia. Kaikki vastaukset otettiin kuitenkin huomioon tuloksia laskettaessa. Kyselylomaketta tehtäessä toisen osion kysymystä mietittiin pitkään, mikä olisi järkevin vaihtoehto, jotta saadaan vastaajat tavoittamaan, mihin haetaan vastausta. ”Yleisesti” -sana olisi pitänyt muotoilla toisin tai korostaa, jotta vastaajan huomio kiinnittyisi siihen.

Toisen osion avointa kysymystä olisi voinut vielä jakaa niin, että heikentävillä ja edistäväillä tekijöillä olisi ollut omat vastausrivinsä. Osa vastaajista oli erotellut itse vastauksensa edistäviin ja heikentäviin tekijöihin, joka selkeytti tulosten analysointia. Avoimiin kysymyksiin saatiin hyvin kattavia vastauksia ja sen lisäksi vastaajat olivat kirjoittaneet tarkentavia vastauksia monivalintakysymyksiin, jolloin se lisäsi tulosten luotettavuutta.

Otoskoon kasvattaminen lisää luotettavuutta, jolloin tulokset tarkentuvat. Otoskokoon vaikuttaa myös tarkkuusvaatimus. (Kananen 2011, 66-67.) Kyselylomake jaettiin 30 hoitajalle, joilla kaikilla oli vähintään puolen vuoden työkokemus kyseisessä työyksikössä, ja heistä 21 vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi saatiin 70%. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi korkea vastausprosentti. Tutkimustuloksen luotettavuuden takaamiseksi tulokset siirrettiin suoraan Tixel-ohjelmaan, joka laskee lukumäärät suoraan ja muodosti halutunlaiset kuviot vastauksista. Vastaukset laskettiin ja tarkistettiin useaan kertaan. Vastaajien anonymiteetti säilyi koko tutkimuksen ajan ja vain opinnäytetyön tekijät käsittelivät tutkimuksen aineistoa.

6.4 Oma ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyön tekeminen oli alkuun haastavaa, koska tämä oli ensimmäinen tekemäni opinnäytetyö. Vaiheita oli monia ja kaikkien sisäistäminen vei aikaa. Päädyin tekemään opinnäytetyön yksin, koska aloitin tekemisen toisen ryhmän kanssa samaan aikaan. Yksin tekemisen etuina oli se, että kirjoitusasu pysyy koko ajan samana, eikä ristiriitoja pääse syntymään. Myös aikataulu ei ole toisesta riippuvainen. Toisaalta parin kanssa tehdessä opinnäytetyö olisi voinut valmistua aikaisemmin, kun olisi yhdessä sovittu, milloin työtä tehdään.

Opinnäytetyötä tehdessä opin tutkimuksen perusteet ja hakemaan tietoa erilaisista luotettavista lähteistä. Ajan kanssa oppi tarkastelemaan tietoa kriittisemmin, koska työhyvinvoinnista löytyi valtavasti tietoa ja aikaisemmin tehtyjä opinnäytetöitä. Työllistävän vaihe oli käytettävän aineiston etsiminen ja tutkimustulosten raportointi. Haastavinta oli kyselylomakkeen tekeminen tähän tutkimukseen sopivaksi ja siinä olisi vielä kehittämistä. Kyselylomaketta olisi pitänyt hioa vielä enemmän, jotta vääринymärryksiä ei pääsisi syntymään. Lomaketta olisi voinut esitellä vieläkin isommalla ryhmällä.

6.5 Jatkotutkimukset ja kehittämissuhteet

Tutkimus tuotti tietoa hoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Työhyvinvointia on yleisesti paljon tutkittu, mutta ei kyseisessä työyksikössä. Jatkuvat muutokset nousivat eniten pinnalle. Työhyvinvointia voitaisiin kehittää yksikössä ke-räämällä ja miettimällä yhdessä kokeiltujen uudistusten kautta parhaiten toimivat pe-lisäännöt ja vakiinnuttaa ne. Mikäli joihinkin asioihin täytyy tehdä muutoksia, niistä keskusteltaisiin aina yhdessä esimerkiksi viikkopalaverissa. Avoin palautteen antami-nen ja saaminen edistäisi työhyvinvointia.

Jatkossa kyselyä voitaisiin hyödyntää muissa Rauman kaupungin yksiköissä, jotta saa-taisiin tietoa kunkin yksikön työhyvinvoinnista ja työhyvinvointiin vaikuttavista teki-jöistä. Tulosten perusteella voitaisiin tutkia myös erilaisia keinoja, miten

työhyvinvointia voitaisiin parantaa ja millä keinoilla ehkäistäisiin työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä.

LÄHTEET

- Docendumin www-sivut. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 5.9.2018. <http://docendum.fi>
- Eläketurvakeskuksen www-sivut. 2018. Vanhuuseläkeiät ei maissa. Viitattu 4.8.2018. <https://www.etk.fi/>
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Haukipuro, K. & Karekivi, A. 2018. Hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sitä edistävästä tekijöistä. AMK-opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.1.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201805158283>
- Hietikko, T. & Kaartinen, J. 2013. Ikääntyvien hoitajien työn kuormittavuuden kokeminen vanhustyössä. AMK-opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.1.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201305209724>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Huttunen, C., Karppanen, T. & Sinkko, P. 2017. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sairaanhoitajan näkökulmasta. AMK-opinnäytetyö. Saimaan ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.7.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201702092239>
- Hyrkäs, K. & Katajisto, M. 2018. Varahenkilöstössä työskentelevien hoitajien kokemukset työhyvinvoinnistaan. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.11.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018061814050>
- Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Viitattu 13.1.2019. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20130549>
- Isotalo, E. 2012. Merituulikodin hoitohenkilökunnan kokemuksia työn kuormittavuudesta. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.1.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201205097211>
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, A. & Niemi, K. 2018. Nuorten hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointi - Työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät: Katsaus kirjallisuuteen. AMK-opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.1.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018110516688>
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Karhu, R. 2015. Työhyvinvointi hoitotyössä: edistävät ja estävät tekijät. AMK-opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.1.2019.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015120219022>

Kyllönen, E. 2012. Hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnista kirurgian ja sisätautien osastoilla. AMK-opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.11.2018.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012121419486>

Launis, M. & Lehtelä, J. 2011. Ergonomia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Tammi.

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Marjomaa, T. & Niemonen, S. 2013. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen hoitotyössä. AMK-opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.11.2018.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013120219526>

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Peltola, U. 2008. Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana. Pro gradu -tutkielma. Hoitotieteen laitos. Viitattu 13.1.2019.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-17926>

Puttonen, S. 2017. Aikaa ei voi hallita, mutta kiirettä voi. Viitattu 7.11.2018.
<https://www.ttl.fi/blogi/aikaa-ei-voi-hallita-mutta-kiiretta-voi/>

Rauman kaupungin www-sivut. 2018. Tutkimuslupakäytänteet. Viitattu 18.11.2018.
<https://www.rauma.fi/>

Salminen, J. & Heiskanen, P. 2009. Taltuta kiire: Viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön. Helsinki: Talentum Media Oy.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2018. Työhyvinvointi. Viitattu 9.12.2018.
<https://stm.fi/etusivu>

Suomalaisen työn liiton www-sivut. 2017. Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. Viitattu 12.1.2019. <https://suomalaintyoy.fi/>

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. p. UNIpress

Terveysverkon www-sivut. 2018. Motivaatio. Viitattu 3.8.2018. <https://www.terveysverkko.fi/>

Toode, K. 2015. Nurses' work motivation: Essence and associations. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.1.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9746-9>

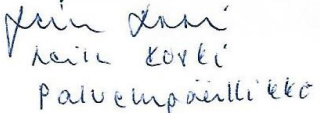



Työterveyslaitoksen www-sivut. 2018. Elintavat ja työhyvinvointi. Viitattu 7.11.2018. <https://www.ttl.fi/>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2018. Fyysinen työkuormitus. Viitattu 7.11.2018. <https://ttk.fi/>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand



SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyön tekijä: Sanna Laine	
Opiskelijanumero: 1600194	Aloituserhmä: NHT16KP2A
Koulutusohjelma: Hoitotyön koulutusohjelma	
Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: Elina Lahtinen elina.lahtinen@samk.fi puh. 044 710 3557	
Toimeksiantaja, yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero, osoite ja y-tunnus : Toimeksiantaja: Rauman kaupunki, Leila Koski (leila.koski@rauma.fi) puh. 044 793 3288 Yhteyshenkilö: Y-tunnus 0138780-9	
Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät hoitajien kokemana	
Työn etenemisaikataulu: Ainesto kerätään lokakuun aikana (2 viikkoa) ja opinnäytetyö raportoidaan tammikuussa 2019 Sopimus perustuu hyväksytyyn tutkimus-/projektisuunnitelmaan.	
Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Satakunnan käräjäoikeudessa. Tätä sopimusta on laadittu 3 kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.	
Olemme lukeneet sopimusehdot (sivu 2) ja hyväksymme ne.	
Päiväys: 18.9.2018	
Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimike ja nimen selvennys:  Leila Koski Palvelupäällikkö	
Osaamisalueen johtajan allekirjoitus ja nimen selvennys:  TAINA SKOM	
Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus:  Elina Lahtinen	
Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus:  Sanna Laine	

RAUMAN KAUPUNKI
Sosiaali- ja terveystoimiala
Toimialajohtaja

PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA
1.10.2018

132/2018

Muut asiat
RAU/506/13.00.01/2018

Opinnäyte-/tutkimuslupahakemus

Tutkimuslupa myönnetään seuraavin ehdoin:

- tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä
- tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla
- tutkimusraportista ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin tai otantaan kuulunutta henkilöä
- mahdollisesti tarvittaessa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao. henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessa.

Opinnäytetyö/tutkimus:
Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät hoitajien kokemana.

Päätös Hyväksyn tutkimuslupa-anomuksen.

Liitteet Hakemus

Päätöksen allekirjoitus



Satu Helin
Toimialajohtaja

Pöytäkirja nähtävillä yleisessä tietoverkossa

1.10.2018

Tiedoksi Hakija, yhteyshenkilö

Tiedoksianto asianosaiselle

Tämä päätös on lähetetty
[] tiedoksi kirjeitse mainituille

Tämä päätös on lähetetty
[x] tiedoksi sähköpostilla mainituille

Tämä päätös on annettu
[] tiedoksi mainituille

Päiväys 1.10.2018

Tiedoksiantaja

Terttu Grönvall

Oikaisuvaatimusviranomaisen
Rauman sosiaali- ja terveystoimiala
PL 283
26101 Rauma

Käyntiosoite: Palvelupiste Pyyrman, Valtakatu 2, 26100 Rauma
Aukioloajat: ma, ke, to klo 9-16, ti klo 9-17, pe klo 9-15

Rauman kaupungin puhelinvaihe: (02) 834 11

OIKAISUVAATIMUSOHJE

KUKA VOI VAATIA OIKAISUA

SAATEKIRJE

Hei!

Opiskelen sairaanhoitajaksi Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä Raumalla sijaitsevan Kotikaaren hoitajien kokemuksista työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Tavoitteena on tuottaa tietoa hoitajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista, mutta vastaukset ovat minulle ensiarvoisen tärkeitä. Vastaajalla tulee olla vähintään kuuden (6) kuukauden työkokemus Kotikaaren palvelukeskuksessa. Aineisto kerätään nimettömästi ja palautetaan suljetussa kuoressa palautuslaatikkoon. Kyselylomakkeet hävitetään aineiston analysoinnin jälkeen. Kyselylomakkeisiin voi vastata 17.10 – 31.10 välisenä aikana.

Olen saanut tutkimukseen asianmukaisen luvan Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystoimelta ja opinnäytetyötäni ohjaa lehtori Elina Lahtinen Satakunnan ammattikorkeakoulusta.

Lisätietoa tutkimuksesta voit kysyä lähettämällä sähköpostia sanna.m.laine@student.samk.fi

Kiitos osallistumisestasi!

Sanna Laine

Sairaanhoitajaopiskelija

Satakunnan ammattikorkeakoulu

KYSELY TYÖHYVINVOINNISTA

Taustatiedot:

1. Ikä _____
2. Työkokemus hoitoalalta _____ vuotta.
3. Työkokemus nykyisessä työtehtävässä _____ vuotta.
4. Työsuhde
 - Määräaikainen
 - Vakituisen

Miten koet seuraavien asioiden vaikutuksen työhyvinvointiisi yleisesti? Ympyröi mielestäsi sopivin vaihtoehto.

1=Heikentävä 2=Ei vaikutusta 3=Edistävä

5. Työtilat	1	2	3
6. Työvälineet	1	2	3
7. Työturvallisuus	1	2	3
8. Pelisäännöt	1	2	3
9. Ilmapiiiri	1	2	3
10. Yhteistyö hoitajien välillä	1	2	3
11. Työyhteisöön kuuluvuus	1	2	3
12. Työtehtävien selkeys	1	2	3
13. Työn mielenkiintoisuus	1	2	3
14. Työn palkitsevuus	1	2	3
15. Tiedonkulku	1	2	3
16. Palautteen saaminen esimieheltä	1	2	3
17. Vastuun saaminen	1	2	3
18. Vaikutusmahdollisuudet	1	2	3
19. Oikeudenmukaisuus	1	2	3

1=Heikentävä 2=Ei vaikutusta 3=Edistävä

20. Tyytyväisyys työhön	1	2	3
21. Työssä jaksaminen	1	2	3
22. Viihtyvyys työssä	1	2	3
23. Työn raskaus	1	2	3
24. Kiire	1	2	3
25. Henkilökunnan määrä	1	2	3
26. Itse suunnittelemat työvuorot	1	2	3
27. Työvuorotoiveiden huomioiminen	1	2	3
28. Tasapuolinen työvuorosuunnittelu	1	2	3

Mitkä muut tekijät mahdollisesti vaikuttavat työhyvinvointiisi joko edistävästi tai heikentävästi?

Miten koet seuraavat asiat työssäsi? Ympyröi mielestäsi sopivin vaihtoehto.

1=Täysin eri mieltä 2=Osittain eri mieltä 3=En osaa sanoa 4=Osittain samaa mieltä
5=Täysin samaa mieltä

29. Työtilat ovat toimivat	1	2	3	4	5
30. Työvälineet ovat ajanmukaiset	1	2	3	4	5
31. Työturvallisuus on huomioitu	1	2	3	4	5

1=Täysin eri mieltä 2=Osittain eri mieltä 3=En osaa sanoa 4=Osittain samaa mieltä

5=Täysin samaa mieltä

32. Työyksikössämme on toimivat pelisäännöt	1	2	3	4	5
33. Työyksikössämme on hyvä ilmapiiri	1	2	3	4	5
34. Yhteistyö toimii työyksikössämme	1	2	3	4	5
35. Tunnen kuuluvani työyhteisöni	1	2	3	4	5
36. Autan mielelläni työtovereita	1	2	3	4	5
37. Työtehtäväni on selkeä	1	2	3	4	5
38. Työni on mielenkiintoista	1	2	3	4	5
39. Työni on palkitsevaa	1	2	3	4	5
40. Tiedonkulku on hyvää	1	2	3	4	5
41. Saan esimieheltä palautetta	1	2	3	4	5
42. Saan riittävästi vastuuta	1	2	3	4	5
43. Saan vaikuttaa työni sisältöön	1	2	3	4	5
44. Oikeudenmukaisuus toteutuu	1	2	3	4	5
45. Olen motivoitunut työhöni	1	2	3	4	5
46. Koen tyytyväisyyttä työssäni	1	2	3	4	5
47. Koen jaksavani työssä hyvin	1	2	3	4	5
48. Viihdyn työssäni	1	2	3	4	5
49. Työni on raskasta	1	2	3	4	5
50. Työssäni on aina kiire	1	2	3	4	5
51. Työyksikössäni on riittävästi henkilökuntaa	1	2	3	4	5
52. Saan suunnitella itse työvuoroni	1	2	3	4	5
53. Työvuorotoiveeni otetaan huomioon	1	2	3	4	5
54. Työvuorosuunnittelu on tasapuolista	1	2	3	4	5

55. Työhyvinvointini on parantunut heikentynyt
viimeisen vuoden aikana, miksi? ei muutosta
