



Työhyvinvointi avoterveydenhuollon työntekijöiden kokemana

**Katariina Bratlie
Outi Engelberg
Paula Mngoma**

Opinnäytetyö

Toukokuu 2007



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Sosiaali- ja terveysala

Tekijä(t) Bratlie Katariina Engelberg Outi Mngoma Paula	Julkaisun laji Opinnäytetyö	
	Sivumäärä 39 + 15	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Työhyvinvointi avoterveydenhuollon työntekijöiden kokemana		
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Pernu Margit Suonpää-Lehtonen Leena		
Toimeksiantaja(t) Terveydenhuollon kuntayhtymä		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää työhyvinvointia erään tulevan kuntayhtymän avoterveydenhuollon yksikössä. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa työyhteisön työhyvinvoinnin tilanne ennen kuntien yhdistymistä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena ja aineiston keruumenetelmänä käytettiin strukturoitua kyselylomaketta, jossa oli myös avoimia kysymyksiä. Tutkimusaineisto kerättiin joulukuussa 2006. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat avoterveydenhuollon työntekijät. Kyselylomake jaettiin 35 työntekijälle, joista 33 vastasi lomakkeen strukturoituihin kysymyksiin ja heistä 29 vastasi avoimiin kysymyksiin.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella voitiin päätellä, että työhyvinvointi koettiin työyhteisössä yleisesti melko hyväksi. Lähimmän esimiehen ja työntekijän väliset suhteet sekä työntekijöiden keskinäiset suhteet koettiin pääasiassa toimiviksi. Kehitysmahdollisuudet koettiin hyväksi ja työyhteisön toiminta koettiin tehokkaaksi. Eri ammattiryhmiä pidettiin yhteistyössä tasavertaisina. Työntekijöiden mielipiteet työn yhteiskunnallisesta arvostuksesta jakaantuivat. Palkkaukseen oltiin yleisesti tyytymättömiä. Kiire ja henkilöstömäärän vähyys koettiin kuormittaviksi tekijöiksi ja työ koettiin myös henkisesti raskaaksi. Työssä jaksamista heikentävinä tekijöinä koettiin kuntayhtymän muutos, kiire, liika työmäärä ja remontti. Nämä aiheuttivat erilaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ongelmia.</p> <p>Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työyhteisön toiminnan kehittämisenä. Jatkotutkimusaiheina voisivat olla toiminnan kehittäminen ja työhyvinvoinnin kartoittaminen kuntien yhdistymisen jälkeen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, työyhteisö		
Muut tiedot		

Author(s) Bratlie Katariina Engelberg Outi Mngoma Paula	Type of Publication Dissertation	
	Pages 39 + 15	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Employees' experience of working environment in non-institutional healthcare		
Degree program Degree Program in Nursing		
Tutor(s) Pernu Margit Suonpää-Lehtonen Leena		
Assigned by Municipal healthcare merger		
Abstract <p>The aim of this research is to develop the working environment in an upcoming merger of non-institutional healthcare in several municipals. The purpose was to map the working environment situation before the merger.</p> <p>The study was performed quantitatively, using a structured question form with additional text questions. Data was gathered during December 2006 amongst employees in non-institutional healthcare. The question form was handed to 35 employees, of which 33 answered the structured part and 29 answered the additional text questions.</p> <p>Based on the results, our conclusion is that the pre-merger working environment was quite good. In general we found that the relationship between co-workers and also between employees and their closest in charge was adequate. Possibilities for improvement were found to be good and also each healthcare department's domestic schedule was efficient. The different groups of workers were treated equally in co-working situations.</p> <p>The employees' opinions on their appreciation in society were divided. Regarding payment, the employees were generally unsatisfied. Stress and lack of staff were considered burdening and work was considered psychically hard. Amongst factors the employees found to weaken their will to work we find: changes in work situation, stress, work overload and remodeling. These would cause different physical, mental and social problems.</p> <p>These results can be useful in further developing each department's schedule. Follow-up studies could handle the development process and research post-merger work environment.</p>		
Keywords Working environment, merging process		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	3
2 TYÖHYVINVOINTI	4
2.1 Yleistä työhyvinvoinnista.....	4
2.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen	5
3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ.....	6
3.1 Työelämän muutokset	6
3.2 Työyhteisö ja sen merkitys työhyvinvointiin.....	7
3.3 Johtaminen ja työhyvinvointi	11
3.4 Työolosuhteiden vaikutus työhyvinvointiin.....	13
3.5 Kiire, stressi ja työuupuminen.....	14
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT.....	17
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	17
5.1 Metodologinen lähestymistapa ja tutkimusmenetelmä	17
5.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu.....	18
5.3 Aineiston analysointi.....	19
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	19
6.1 Taustatekijät	19
6.2 Johtaminen ja esimiestoiminnot	20
6.3 Työyhteisön ihmissuhteet ja kehitysmahdollisuudet.....	23
6.4 Työn organisointi ja sisältö	24
6.5 Toiminnan tuloksellisuus	27
6.6 Sisäinen ja eri palveluyksiköiden välinen yhteistyö	28
6.7 Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä ja niiden vaikutuksia työssä jaksamiseen	29
7 POHDINTA	30
7.1 Tutkimustulosten tarkastelu	30
7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	32
7.3 Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusaiheet.....	34

LÄHTEET	36
LIITTEET	40
Liite 1: Kyselylomake	40
Liite 2: Saatekirje	43
Liite 3: Taulukot.....	44

1 JOHDANTO

Suomalaisen työelämän kehittämisessä on tapahtunut henkisen hyvinvoinnin kannalta muutoksia siirryttäessä 2000-luvulle. Työstä on tullut monipuolisempaa, työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet ja esimiehen antama tuki on lisääntynyt. Toisaalta kiire on kasvanut, työtahti tiukentunut ja vakinaiset työsuhteet vähentyneet. (Riikonen 2003, 74.)

Viime vuosien tutkimusten mukaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työn sisältö, työn organisointi, työolot ja työyhteisön toimivuus sekä lopulta työpaikan koko toimintatapa. Työhyvinvointi ei siis pohjaudu ainoastaan työntekijän kykyyn tehdä työtä, hänen yksilöllisiin ominaisuuksiinsa tai terveyteensä. (Pohjonen, Murtonen, Toikka & Tamminen 2003, 4.)

Työllä ja työympäristöllä voi olla sekä psyykkisiä että fyysisiä kuormitustekijöitä. Nämä eivät käytännössä eroa toisistaan. Vaarallinen ja raskas työ tai työympäristö voi aiheuttaa työntekijälle henkistä kuormitusta sekä vastaavasti henkinen kuormitus voi vaikuttaa työntekijän fyysiseen toimintakykyyn. (Työsuojelu kunnissa ja kuntayhtymissä 1998, 20.) Työntekijöiden ylikuormittuminen mahdollisesti vaikuttaa myös asiakkaiden tai potilaiden saamien palvelujen laatuun (Sosiaali- ja terveysalan työ 2006).

Vuonna 2004 sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskenteli 331 000 työntekijää ja heistä kunnissa ja kuntayhtymissä 133 000 (Työssäkäyntirekisteri ja kunnallinen henkilökisteri 2007). Vuonna 2005 kuntien ja kuntayhtymien terveydenhuollossa työskenteli 136 000 työntekijää (Kunnallinen henkilökisteri 2007).

Työhyvinvointia on mitattu paljon, mutta tarkkaa määrää ei ole tiedossa (Sinervo 2007). Mittaamisen yksi syy voi olla organisaatiota koskevat muutokset, jotka voivat olla joko sisäisiä tai ulkoisia muutoksia. Tällöin työorganisaatiossa halutaan ennakoida mahdollisia ongelmia. Työyhteisökartoituksen tarkoituksena on myös edistää yhteisön toimintakykyä. (Simola ym. 2000, 7.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää työhyvinvointia erään kuntayhtymän avoterveydenhuollon yksikössä, koska sosiaali- ja terveystoimeen oli lähiaikoina tulossa suuri kuntayhtymämuutos. Työhyvinvoinnin tilanne haluttiin selvittää avoterveydenhuollossa ennen tätä muutosta. Tämän vuoksi työyhteisö tilasi opinnäytetyön. Työhyvinvointi aiheena kiinnosti opinnäytetyön tekijöitä ajankohtaisuudellaan. Lisäksi asiaan perehtyminen antaa työkaluja työyhteisön hyvinvoinnin tunnistamiseen tulevana hoitotyön ammattilaisina. Opinnäytetyön tekijöiden mielestä kuntayhtymän muutoksen vuoksi työhyvinvoinnin mittaaminen, kehittäminen ja ylläpitäminen ovat oleellinen osa työyhteisön muutosprosessia.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Yleistä työhyvinvoinnista

Hyvinvointi määritellään aineelliseksi ja taloudelliseksi hyvinvoinniksi sekä henkiseksi ja ruumiilliseksi hyvinvoinniksi (Suomen kielen perussanakirja 2004, 250). Henkisen hyvinvoinnin merkkejä ovat yksilön tyytyväisyys elämään ja työhön sekä kyky kohtuullisuuden rajoissa sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä (Riikonen 2003, 75). Hyvinvointi kehittyy tarpeiden ja resurssien välisestä vuorovaikutuksesta. Hyvinvointi vaatii yksilön omia resursseja sekä yhteiskunnan resursseja. (Tapaninen, Kauppinen, Kivinen, Kotilainen, Kurenniemi & Pajukoski 2002, 54.)

Työ on henkisen hyvinvoinnin tärkeä perusta. Se vastaa työntekijän ammattitaitoa ja tavoitteita sekä mahdollistaa kanssakäymistä. Työ antaa elämälle mielekkyyttä ja taloudellista turvaa. Tyytyväinen työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut. (Henkinen hyvinvointi 2006.) Työhyvinvointi tarkoittaa kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä tuloksellisuuden tasapainoa koko organisaatiossa (Rauramo 2004, 33). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää tyytyväisyyden, positiivisen perusasenteen elämään ja työhön sekä aktiivisuuden ja itsensä hyväksymisen (Työhyvinvointi ja esimiestyö 2006, 7). Parhaimmillaan työ edistää ihmisen hyvinvointia ja terveyttä (Työntekijän hyvinvointi 2006).

Työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti työtehtävien mielekkyys, työstä saatava arvostus ja työn hallinta (Wickström, Pentti, Elovainio, Laine, Lindström 2002, 9). Myös työntekijöiden saama luottamus vaikuttaa hyvinvoinnin kokemiseen (Hautala 2006, 102). Työntekijöille on tärkeää asiakkaiden, työyhteisön, koko työorganisaation ja yhteiskunnan antama tunnustus ja arvostus. Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöiden kokemukset työn mielekkyydestä ovat usein kiinni palvelujärjestelmän toimivuudesta ja tavoitteista. (Wickström ym. 2002, 9.) Työhyvinvointi riippuu kuitenkin myös yksilöstä itsestään, kuinka yksilö osaa tasapainottaa tärkeitä elämän osa-alueita. Perhe, ystävät, harrastukset sekä itsensä kehittäminen tuovat elämään mielekkyyttä. (Rauramo 2004, 38.)

Käsitykset työhyvinvoinnista ja sen edistämismahdollisuuksista ovat muuttuneet ajan kuluessa. Monet tutkimustulokset ovat yleisesti viime vuosina osoittaneet, ettei työhyvinvointi perustu ainoastaan yksittäisen työntekijän ominaisuuksiin tai kykyihin, vaan siihen vaikuttavat loppujen lopuksi koko työpaikan toimintatavat. (Pohjonen ym. 2003, 4.) Yleinen hyvinvointi auttaa jaksamaan työssä ja vapaa-aikana. Eläke- ja sairauskustannuksissa voidaan säästää, jos henkilökunta on hyvinvoiva ja heidän hyvinvointiinsa on panostettu. (Rauramo 2004, 32.) Työhyvinvoinnin edistäminen on työsuojelun yhtenä tavoitteena (Henkinen hyvinvointi työpaikalla 2000, 11).

2.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työstä on tullut kuormittavampaa 1990 – luvun laman jälkeen. Vuonna 1990 vain viisitoista prosenttia oli niin sanotulla työn haitallisen kuormituksen alueella ja vuonna 1997 jo kolmannes oli tällä alueella. Tämä alue on psykososiaalista riskialuetta, jossa voi olla odotettavissa terveysongelmia. (Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita 2002, 11.) Työ - ja terveys Suomessa 2003 - haastattelututkimuksessa työnsä henkisesti rasittavaksi koki 35 prosenttia työntekijöistä (Martimo & Aro 2006, 108–109). Terveystieteiden tutkimuskeskus Taurialan (2006) tutkimuksen mukaan kuormittavimpina tekijöinä työn sisällön ja määrän, asiakaskontaktit sekä niukat työn hallinta- ja kehittämismahdollisuudet (Tauriala 2006, 38).

Mittaamisen avulla voidaan kerätä tietoa toiminnasta ja mittaustulosten pohjalta toimintaa voidaan muuttaa ja kehittää. Mittaamisella voidaan myös arvioida tuloksia ja vaikutuksia, jota kehittämistyö on saanut aikaan. Mittarit ovat apuvälineitä päätöksenteossa ja laadun

arvioimisessa. (Outinen, Lempinen, Holma & Haverinen 1999, 98, 102.) Jotta organisaation työhyvinvointia voidaan kehittää, tulee työhyvinvoinnin tila olla selvillä. Tällöin tarvitaan jonkinasteinen tavoite työhyvinvoinnille. Sitä ennen tulee määrittää organisaatiossa vallitsevat tehtävät, päämäärät, arvot, tavoitteet sekä keinot, joilla tavoitteisiin pyritään. (Rauramo 2004, 33.) Hyvinvoinnin seuraaminen ja kehittäminen kuuluvat työyksikön perustehtäviin (Pohjonen ym. 2003, 4).

Työkykyä ja työelämän kehittämisen toimintaa voidaan mitata erilaisten mittareiden avulla. Työhyvinvoinnin mittaukset jakaantuvat yksilö-, työyhteisö- sekä työympäristömittareihin. Mittarit määräytyvät tarpeiden ja kohteen mukaan. Tutkittavana voivat olla työn vaatimukset, osaamisen kartoitus sekä kunto- ja toimintakykymittaus. Työtyytyväisyyskyselyt sekä työilmapiirimittaukset ovat yksi keino mitata työtyytyväisyyttä sekä työkykyä. Näitä tuloksia voidaan sisällyttää esimerkiksi henkilöstötilinpäätökseen. Muita mittareita ovat muun muassa tulokortit, laatuarvioinnit, riskianalyysit, vaarojen kartoitukset, tapaturmaselvitykset, sairauspoissaoloselvitykset, työkykyindeksi, tasa-arvokartoitukset ja työolobarometrit. (Rauramo 2004, 32–33, 36.)

3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

3.1 Työelämän muutokset

Työelämässä on kautta aikojen tapahtunut muutosta. Se on samaan aikaan sekä positiivinen että negatiivinen kokemus. Muutos tuo mahdollisuuksia, mutta se tuo myös ongelmia. Eri yksilöt sopeutuvat muutokseen erilailla, koska se vaatii sopeutumista ja uudistumista koko työyhteisöltä. (Rauramo 2004, 16.) Muutos koetaankin usein uhkana. Yleensä se tarkoittaa sitä, että asiat tehdään jollakin toisella tapaa ja siksi se koetaan vaikeana. Muutokseen liittyy aina riski, ettei se toimikaan. Työntekijöiden keskuudessa ilmapiiri on usein kyyninen ja tulee muutosvastarintaa, koska muutos poikkeaa aina totutusta. (Ruohotie 2000, 293.) Tämä on kuitenkin hyvin luonnollista. Muutos tuo kriittisyyttä, mutta hyvällä ja rakentavalla tavalla. Se tuo mahdollisuutta parempaan työhön sekä elämän hallintaan. (Rauramo 2004, 17.)

Työympäristöt ovat muuttuneet paljon viimeisten parinkymmenen vuoden aikana. Työajat ovat epäsäännöllistyneet, tehokkuuden ja kehittymisen vaatimukset sekä kiire ovat lisääntyneet. Inhimillisuus on vähentynyt työstä ja raja työn ja vapaa-ajan välillä on kaaventunut. Muutoksista johtuen työhyvinvointi ja ylipäättään hyvinvointi on ollut viime aikoina paljon esillä. (Työhyvinvointi ja esimiestyö 2006, 7, 107.)

Jokainen työyhteisö pyrkii jatkuvasti kehittämään organisaatiotaan tarvetta vastaavaksi. Tarve organisaation ja työtapojen tarkistamiseen voi syntyä esimerkiksi toiminnan monipuolistuessa, laajentuessa tai supistuessa. Hoitotyössä avohoidon lisääntyessä, potilaiden tarpeiden ollessa mahdollisesti erilaista kuin aiemmin, työn luonne muuttuu. (Pessi 1999, 62–63.)

Kauan toimineessa organisaatiossa on totuttu tiettyyn työhön ja työympäristöön, mikä aiheuttaa sen, että muutosta ja kehitystä ei synny ajoissa. Julkisella sektorilla muutoksia ei huomata helposti määrärahoista päättävienkään joukossa. Tämä saa aikaan rasittavuuden tunnetta työilmapiirissä. (Mts. 63.) Muutoksen tavoitteena on paremman kokonaistuloksen aikaansaaminen. Tosin yksilö ei kuitenkaan ole varma, miten se omalla kohdalla vaikuttaa. Muutos oikein toteutettuna lisää työn tuloksellisuutta ja työn laatua. (Työsuojelu kunnissa ja kuntayhtymissä 1998, 25.)

3.2 Työyhteisö ja sen merkitys työhyvinvointiin

Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilökunta sekä toimivat työyhteisöt ovat merkittävin voimavara työvoimavaltaisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa. Oleellista palvelujen toimivuuden kannalta on työntekijöiden määrän lisäksi työkyky ja motivaatio. (Sosiaali- ja terveysalan työ 2006.)

Työyhteisö on toimiva, jos tiedonkulku on riittävää ja työntekijöiden välillä vallitsee avoin vuorovaikutus. Toimiva työyhteisö rakentuu kannustavasta ilmapiiristä, oikeudenmukaisesta esimiestyöstä, palautteesta ja kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksista. Toimivan työyhteisön piirteitä ovat myös korkea organisaatioon sitoutuminen, pieni vaihtuvuus sekä työtyytyväisyys. Työyhteisö kykenee tarvittaessa muutoksiin ja sillä on tulevaisuuteen suuntautuvat toimintatavat. (Multanen ym. 2004, 9.)

Työilmapiiri voidaan jäsentää kolmeen eri alueeseen. Ensimmäisenä on yksilön kokema ilmapiiri, johon kuuluvat kokemukset ja havainnot. Toisena alueena on koko yhteisön ilmapiiri, joka voi kuvata yhteisön ominaisuutta ja voi kertoa yhteisön persoonallisuudesta. Kolmas on välimuoto yksilön sopeutumisesta ja kollektiivisuudesta. Ilmapiirillä on suora vaikutus työtyytyväisyyteen. Ilmapiiriin vaikuttavat myös työn sisältö, ihmisten mahdollisuudet ilmaista ja kehittää itseään työssä sekä saada arvostusta työssään. Hyvänä työn sisältönä pidetään työtä, joka on riittävän haasteellista, kiinnostavaa, itsenäistä, vaihtelevaa ja mahdollistaa palautteen saannin sekä työ vastaa omia odotuksia ja mahdollistaa oman kasvun. (Aro 1998, 41–42.)

Ilmapiiri vaikuttaa ratkaisevasti hyvinvointiin. Hyvän ilmapiirin tuloksena työyhteisössä vallitsee myönteinen tunnevire, joka tutkimusten mukaan edesauttaa psyykkistä ja fyysistä terveyttä. Hyvä ilmapiiri on apuna vastoinkäymisissä ja lisää onnellisuuden kokemusta. Tämä on suoraan verrannollista sairauspoissaolojen alentuneeseen määrään, joka taas näkyy positiivisesti henkilöstötilinpäätöksessä. (Nykänen 2007, 51.) Ilmapiiri heikkeni Nakarin (2003) työhyvinvointitutkimuksessa työvuosien mukaan. Huonoon ilmapiiriin liittyi työntekijöiden pahoinvointia. Kuitenkin nuoret, alle 30-vuotiaat ja alle kaksi vuotta tehtävissä toimineet sekä johtoon kuuluvat voivat muita paremmin ja tämä näkyy ilmapiirin kokemisena myönteisesti. (Nakari 2003, 112, 141.)

Työstressi, uupumus ja koettu työkyky -tutkimuksessa työilmapiirin arvioi 27 prosenttia vastaajista kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi, 37 prosenttia vapautuneeksi, 18 prosenttia ennakkoluuloiseksi ja vanhasta kiinnipitäväksi, 18 prosenttia jännittyneeksi ja kilpailevaksi (Gockel, Lindholm, Tuomisto, Schildt, Kallio, Viljanen, Räisänen, Sarna, Kivistö, Kalimo & Hurri 2004, 25).

Työpaikan ihmissuhteet pohjautuvat samoihin asioihin kuin muutkin ihmissuhteet elämässä. Ihmissuhteen muodostumisen perusasiat ovat toisen ihmisen arvostaminen, kunnioittaminen, tasavertaisuus sekä luottamus. Työntekijän hyvinvoinnin lisäksi työyhteisön ihmissuhteilla on oleellinen merkitys koko organisaation menestymisen kannalta. (Kaivola 2003, 26, 38.) Puolet vastaajista koki Rundström-Hongan (2004) työhyvinvointitutkimuksessa työyhteisön sisäiset suhteet hyväksi. Yli kolmasosa vastaajista ei osannut arvioida, ovatko sisäiset suhteet hyviä vai huonoja. Joka kymmenes vastaaja koki sisäiset suh-

teet jonkin verran ongelmallisiksi ja vain muutama koki suhteet huonoksi. (Rundström-Honga 2004, 34.)

Konfliktit ovat seurausta työelämän viime vuosikymmenten aikana tapahtuneista muutoksista (Kaivola 2003, 72). Työyhteisön arkeen kuuluvat ajoittaiset ristiriidat ja eriävät mielipiteet. Usein nämä tilanteet menevät ohi, mutta joskus ne jatkuessaan aiheuttavat vakavia ongelmia työyhteisöön. Ongelmien paisuessa ja laajetessa työyhteisön hyvinvointi ja toimivuus alkavat kärsiä. (Vartia ym. 2005, 9.)

Työyhteisössä vuorovaikutusongelmat ilmenevät esimerkiksi siten, että tieto ei kulje, yhteistyö työntekijöiden välillä on hankalaa, työntekijät eivät tue eivätkä auta toisiaan, eikä uusia ajatuksia esitetä. Tilanteen johdosta työyhteisön toiminta vaikeutuu ja työn sujuminen sekä tavoitteiden saavuttaminen heikkenevät. (Työyhteisön terveys ja hyvinvointi 2002, 224.)

Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa työyhteisössä vallitsevaan ilmapiiriin ja jokaisella on velvollisuus puuttua konfliktitilanteisiin. Esimiehen velvollisuus on konfliktitilanteiden käsittelyyn tuominen. Joissain tapauksissa esimies voi odottaa jonkun aikaa, ratkeako tilanne itsestään. Työyhteisö ja työn luonne vaikuttavat ristiriitojen ratkeamiseen. Esimerkiksi hoitotyössä syntyvät ristiriitatilanteet ovat sellaisia, jotka ovat välittömästi pyrittävä ratkaisemaan, jotta työnteko pystyy jatkumaan. (Vartia 2005, 12–13.)

Työyhteisön kehittäminen on tärkeää sen hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta. Alati muuttuvassa maailmassa ei voi jäädä paikoilleen, vaan jokaisen esimiehen tulee havainnoida omassa vastuualueessaan kehittämistarpeita ja aloittaa hankkeita niiden kehittämiseksi. (Juuti & Vuorela 2004, 60.)

Ruohotien ja Hongan (2002) mukaan työyhteisössä kaikki, työntekijästä johtoon, tarvitsevat kehittämistä ja kehittymistä. Kehittyminen ei ole vain ammattitaidossa ilmeneviä puutteita korjaavaa, vaan se suuntautuu myös tulevaisuuteen ja kasvuun. Kehittämisvasuudessa toimivan esimiehen tärkeimpänä tehtävänä on luoda työntekijöille edellytyksiä suuremmalle vastuunotolle ja autonomian lisääntymiselle sekä mahdollisuuksia kartuttaa tulevassa työssä vaadittavia valmiuksia ja johtamistaitoja. Kehittämisen tulee olla jatkuvaa ja monimuotoista. Koulutuksen lisäksi kehittämismuotoja voivat olla muun muassa

uraohjaus- ja neuvonta, työnopastus, uudet työtehtävät tai työkierto. (Ruohotie & Honka 2002, 175.)

Palko-tutkimuksessa (2006) selvitettiin kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia. Työntekijöiden kehittymismahdollisuuksiin vaikuttivat tutkimuksen mukaan eniten omat tiedot ja taidot, mahdollisuus keskustella kokemuksista työtovereiden kanssa sekä hyödyntää työtovereiden asiantuntijuutta. Vähiten työntekijöillä oli mahdollisuuksia tutustua työssä alan kirjallisuuteen, saada tukea omaan opiskeluun sekä saada tietää työn muutoksista riittävän ajoissa. Kolme neljäsosaa vastaajista oli tyytyväisiä työssä kehittymiseen ja omaan henkilökohtaiseen kasvuun sekä omiin saavutuksiinsa ja työn haasteellisuuteen. 80 prosenttia vastaajista oli yleisesti tyytyväisiä työhönsä ja elämäänsä sekä mahdollisuuksiinsa työskennellä ja ajatella itsenäisesti. (Perälä, Grönroos & Sarvi 2006, 23, 24.) Työn kehittävyys vähensi Nakarin (2003) tutkimuksessa työn kuormittavuuteen liittynyttä stressiä ja sairauspoissaoloja (Nakari 2003, 141).

Pekkarisen, Sinervon, Elovainion, Noron, Finne-Soverin ja Laineen (2004, 15) mukaan, tutkittaessa asiakkaiden toimintakykyä, työn organisointia ja henkilöstön hyvinvointia vanhusten pitkäaikaisessa laitoshoidossa, työntekijän motivaatiolla on suuri merkitys hänen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa omaan työhönsä. Vaikutusmahdollisuudet, työn monipuolisuus ja omien taitojen hyödyntäminen ovat yksi keino keventää työn kuormittavuutta. Omaan työhönsä vaikuttaminen auttaa työntekijää sopeutumaan suuriinkin vaatimuksiin, kuten kiireeseen. Kyseisessä tutkimuksessa työntekijät kokivat mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön melko hyvinä. (Mts. 32). Kaksi kolmasosaa vastaajista koki Rundström-Hongan (2004) tutkimuksessa voivansa vaikuttaa paljon omaan työhönsä liittyviin asioihin (Rundström-Honga 2004, 33). Työn monipuolisuutta ja ammatti-identiteettiä tarkasteltaessa, koettiin vaikutusmahdollisuudet heikoksi. Työyksiköissä, joissa asiakkaat tarvitsivat runsaasti apua, työntekijät pystyvät vaikuttamaan vähemmän työhönsä. (Pekkarinen ym. 2004, 32.)

Kotihoidon työntekijät kokivat olevansa melko tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työhönsä. Eniten he pystyivät vaikuttamaan työjärjestykseen ja työmenetelmiin. (Perälä ym. 2006, 23.) Vuonna 2003 Työ ja terveys Suomessa -haastattelututkimuksen mukaan 54 prosenttia vastaajista koki, että voivat vaikuttaa melko tai erittäin paljon itseään kos-

keviin asioihin työpaikalla. 28 prosenttia vastaajista koki voivansa vaikuttaa työmäärään ja 35 prosenttia työpäivänsä pituuteen. (Martimo & Aro 2006, 111.)

3.3 Johtaminen ja työhyvinvointi

Johtajan työhön kuuluu suuressa määrin työn rakenteisiin kuuluvia, asiapainotteisia tehtäviä. Hän organisoi työnjakoa, työtapoja ja työolosuhteita sekä huolehtii työn ja toiminnan jatkuvuudesta. Johtaja tekee vaikeat päätökset, joihin työyhteisöllä ei muuten olisi kykyä. Johtaja toimii myös työyhteisön ja ulkopuolisen maailman välisen suhteen edustajana. (Heiske 2001, 174.)

Hoitotyön johtaminen on haasteellista. Johtajalla on suuri määrä alaisia ja toimialan luonne on vaativa, koska kyseessä on ihminen ja hänen terveytensä. Ammatillinen osaaminen vaikuttaa hoitotyön laatuun, samoin hoitajien myötäelämisen taito ja muut työssä esiintyvät eettiset ihanteet. Näiden ominaisuuksien säilyttäminen koko työuran ajan on esimiehen tärkeimpiä tehtäviä. Hoitotyön johtamisen vaativuutta on lisännyt viime vuosina terveydenhuollossa esiin tulleet haasteet, kuten työntekijöiden uupumus ja kiihtyvä työtahti, hoidon laadun paraneminen ja halvemmat kustannukset sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. (Hoitotyön vuosikirja 2004 2005, 13.)

Airun (2006) tutkimuksen mukaan hyvältä johtajalta vaaditaan ihmissuhdetaitoja ja samankaltaista empatiaa, jota tarvitaan myös hoitotyössä (Airu 2006, 41). Sosiaalisen aikuisuuden avulla johtaja kykenee ymmärtämään työyhteisön kokemuksia ja tunteita ilman, että itse joutuu ryhmässä vallitsevien intohimojen valtaan (Heiske 2001, 175). Palko tutkimuksen mukaan kotihoidon työntekijöiden mahdollisuus saada sosiaalista tukea lähimältä esimieheltään oli kohtalainen. Työntekijät kokivat saneensa esimieheltä eniten käytännöllistä tukea ja vähiten arviointitukea. (Perälä, Grönroos, Sarvi 2006, 20.)

Kuuntelemisen taito on toimivan esimiestyön edellytys, johon sisältyvät myös kuuleminen ja kuulostelu. (Telaranta 1999, 83). Aito kuuntelu avaa ovia ja auttaa luomaan luottamusta vastaanottajassa. Luottamuksellisessa suhteessa on helpompi tuoda ilmi omia mielipiteitään ja olla eri mieltä asioista. (Jabe 2006, 193–194.) Kuunteleminen auttaa esimiestä tiedostamaan, missä työyhteisössä ollaan menossa ja hänen tulee kannustaa sekä ohjata myös työntekijöitä siihen. Terveystieteiden ammattiteissa toimiville kuuntelemi-

sen taito on erityisen tärkeä, jotta he kykenevät toimimaan potilaiden ja asiakkaiden kanssa. (Telaranta 1999, 83.)

Jaben (2006) mukaan työntekijät kaipaavat enemmän informaatiota, varsinkin esimiehiltään. Erityisesti muutostilanteissa tiedottamisen tärkeys korostuu. Esimiehen tulee tiedottaa asioista kaikille ymmärrettävällä tavalla ja myös perustella miksi näin tehdään. (Jabe 2006, 195–196.) Tiedottaminen tulisi toteuttaa niin, että työntekijä tietää muutoksesta ajoissa ja pystyy itse osallistumaan muutoksen toteuttamiseen mahdollisimman varhain (Työsuojelu kunnissa ja kuntayhtymissä 1998, 25).

Palautteen antamisen onnistuminen on tärkeää työilmapiirin kannalta. Yksilön tiedot, taidot, kyky viestiä ja tehdä yhteistyötä muiden kanssa luovat edellytyksiä työn sujumiselle, laadulle ja tuloksille. (Pessi 1999, 79.) Rakentava palaute auttaa työntekijää parantamaan työskentelyään ja tarkastelemaan sitä uudesta näkökulmasta. Myönteinen palaute puolestaan antaa työntekijälle voimavaroja kohdata vaikeatkin työt. (Juuti & Vuorela 2004, 69.) Tärkeänä osana palautteen antamista on johdon käyttäytymisestä ilmenevä työntekijän kunnioitus ja arvostus (Pessi 1999, 84).

Suullisen tai kirjallisen palautteen lisäksi työntekijälle on aiheellista antaa myös konkreettista palautetta. Tällöin tarvitaan yleensä palautteen antoa rahallisessa tai muussa vastavassa muodossa. (Mts. 83.) Kunnan työntekijöiden palkitseminen pohjautui palkitsemisen tutkimusohjelmassa vakanssi- ja taulukkopalkkoihin sekä työssäolovuosien mukaan maksettaviin kokemuslisiin. Täydentäviä palkitsemistapoja, esimerkiksi tulospalkkioita, oli vähän käytössä ja palkkiomaksimit pienehköjä. Tutkimukseen osallistuneista kunnan työntekijöistä 83 prosenttia arvioi palkitsemisen toimivuuden heikoksi. (Hakonen, Hakonen, Kuronen, Hulkko & Palva 2001, 5.)

Saaren, Blomsterin ja Väänäsen tutkimuksessa (2005, 26) tiedusteltiin sosiaali- ja terveysalan työntekijöiltä työn materiaalista palkitsevuutta suhteessa työn määrään ja vaativuuteen. Tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan työntekijät kokevat materiaallisen palkitsevuuden paljon huonompana kuin muilla toimialoilla. Kaikista tyytymättömiä palkkaansa olivat sairaanhoitajat, sosiaalityöntekijät, lastentarhaopettajat ja terveydenhuollon asiantuntijat. Heistä palkkaansa tyytyväisiä on vain muutama prosentti. Tutki-

muksessa todetaan, että tekemästään työstä saatu palkka koetaan hyvin huonoksi sosiaali- ja terveysalalla.

Kehityskeskustelu on työntekijän ja hänen esimiehensä välinen keskustelu, josta on sovittu etukäteen ja sitä myös ennalta suunnitellaan. Kehityskeskustelut ovat määrämuotoisia ja niitä tulee järjestää säännöllisin väliajoin. (Toimiva työyhteisö 2006, 8.)

Kehityskeskustelut ovat avainasioita johtamisessa. Niiden avulla voidaan varmistaa, että yritykselle ja yksikölle tärkeät asiat tavoittavat jokaisen työntekijän. Säännöllisten yhteydenpitojen avulla kaikki organisaation henkilöt tietävät, mitä heiltä odotetaan ja miten heitä arvioidaan. Kehityskeskustelu antaa molemmille osapuolille mahdollisuuden kuunnella toista ja sen myötä luo oikeudenmukaisuutta työpaikalle. Omaan työntilanteeseensa vaikuttaminen auttaa merkittävästi työntekijän jaksamiseen ja tarkoituksellisuuden tuntemiseen. (Valpola 2000, 7-8.)

Kehityskeskustelut suuntaavat myös tulevaisuuteen ja molemmat osapuolet voivat varustaa toisiaan suunnitelmien tekemistä varten. Keskustelussa voidaan selkiyttää organisaation päämääriä ja kokonaisuuden merkitystä sekä työntekijöiden roolia ja vastuuta. (Kehityskeskustelu varmistaa, virittää ja luo siltoja)

3.4 Työolosuhteiden vaikutus työhyvinvointiin

Työolosuhteisiin kuuluvat psyykkisten vaaratekijöiden lisäksi myös fyysiset kuormitustekijät (Työsuojelu kunnissa ja kuntayhtymissä 1998, 20). Erilaisia liikuntaelinten sairauksia, jotka ovat yhteydessä fyysiseen kuormitukseen, ovat selkä- ja niskasairaudet sekä ylä- ja alaraajojen erilaiset sairaudet. Naisilla Työ ja Terveys Suomessa 2003 – haastattelututkimuksessa fyysistä rasitusta terveydenhuollon puolella oli 20 prosentilla työntekijöistä. (Riihimäki & Takala 2006, 118- 122.) Myös Palko tutkimukseen (2006) vastaajista puolella oli ollut edellisten kolmen kuukauden aikana tuki- ja liikuntaelinten ongelmia. Työntekijöistä melkein 40 prosenttia koki olleensa väsynyt työssä ja vapaa-aikana sekä noin kolmasosalla oli nukkumisongelmia. (Perälä ym. 2006, 24.)

Muita työolosuhteisiin vaikuttavia tekijöitä ovat kemialliset, biologiset ja fysikaaliset tekijät sekä sisäilmasto (Työsuojelun perusteet 2003, 112, 161,136,168). Kemikaalit vaihte-

levat ominaisuuksiltaan ja nykyään niille altistuu noin miljoona työntekijää (Rantanen 2003, 112). Fysikaalisille tekijöille altistuminen saattaa aiheuttaa ammattitauteja, joihin vaikuttavat eniten melu ja ultraviolettisäteily (Pääkkönen 2003, 136). Biologisista tekijöistä aiheutuviin sairauksiin vaikuttavat tartuntataudit, ihottumat ja allergiat, joista homeiden aiheuttamat allergiat ovat yleisimpiä (Rantanen & Oksa 2003, 161). Sisäilmaongelmat aiheuttavat pahimmillaan ihmiselle vakavaa haittaa johtaen pysyväänkin sairastumiseen. Sisäilmaongelmat johtuvat esimerkiksi laajoista kosteus- ja homevaurioista. Yleisimpiä sisäilmastosta aiheutuvia haittoja ovat erilainen oireilu ja työ- ja toimintakyvyn lasku. (Rantanen 2003, 168.)

Työpaikoilla tulisi järjestää terveystarkastuksia esimerkiksi kyselylomakkeilla, haastattelulla tai havainnoimalla. Työturvallisuuslaissa korostetaan työn suunnittelun ja vaarojen arvioinnin tärkeyttä. Tähän kuuluvat myös työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvat vaarat ja haitat. Jos työntekijällä itsellään ei ole tarpeeksi tietoa kuormittavista tekijöistä, on työnantajan velvollisuus järjestää ulkopuolista arviointia. (Riihimäki & Takala 2006, 118- 122.)

3.5 Kiire, stressi ja työuupuminen

Kiire on kasvanut kymmenen vuoden sisällä aikataulujen kiristyessä ja suoritusvaatimusten lisääntyessä (Kaivola 2003, 34). Kiireen kokemisen taustalla voivat olla työntekijän kohtuuttomat vaatimukset itseään kohtaan. Kiire voi olla myös työntekijöiden välinen kilpailukeino. (Heiske 2001, 18, 20.)

Kiire liittyy tavoitteen, suorituksen ja saavutusten väliseen jännitteeseen. Jos ihminen ei aseta esimerkiksi työssään tavoitteita tai vaadi itseltään suorituksia, ei hän koe kiirettä. Toisaalta kiire on myös hyödyllistä. Joissakin elämäntavoissa tai organisaatioissa tarvitaan kiirettä, jotta tavoitteet ja tarkoitus saavutetaan. On siis tärkeää keskittyä päämäärän tavoittelemiseen, vaikka sen eteen joutuu ponnistelemaan ja tuntemaan kiirettä. Kiire on myös vallankäytön väline. Henkilö voi vedota jatkuvaan kiireeseen myös työpaikallaan, vaikka todellisuus olisi jotain muuta. (Mts.11–17.)

Vuonna 2003 43 prosenttia vastaajista joutui melko usein tai hyvin usein kiirehtimään saadakseen työnsä tehtyä (Martimo & Aro 2006, 106). Kiire kuormitti työntekijöitä pal-

jon Pekkarisen ym. (2004) tutkimuksessa, kuten yleisesti sosiaali- ja terveysalan töissä. Asiakkaan fyysinen toimintakyky liittyi työntekijän kokemuksiin työn vaatimuksista ja kiireestä. Tähän vaikuttivat myös asiakkaan fyysinen ja kognitiivinen toimintakyky. (Pekkarinen ym. 2004, 25.) Kuitenkin Elon ja Mattilan (2004) tutkimuksen mukaan kiire on jonkun verran laskenut sosiaali- ja terveysalalla. Vuonna 2000 kiirettä työssään koki 51 prosenttia ja vuonna 2003 47 prosenttia vastaajista. (Elo & Mattila 2004, 106.)

Työaikalaki ja EU:n työaikadirektiivi takaavat työntekijälle oikeuden lepoon asettamalla vaatimukset vuorokausilevolle, viikkotyöajalle, yötyölle sekä vuosilomalle. Nykyisin työn vaatimukset ovat muuttuneet: taloudelliset muutokset, kilpailu sekä palveluyhteiskunta, jossa pitää olla palvelua kellon ympäri. Joustoa tarvitaan koko työyhteisössä. Kiire sanelee nykyään tahdin. Ihmisistä on tullut välinpitämättömiä toisten työtovereiden sekä laadun suhteen juuri kiireen vuoksi. (Rauramo 2004, 18–20.)

Stressin kokeminen on yksilöllistä, se on ihmiselle luontainen keino reagoida muutoksille. Stressi on prosessi, jossa henkilö arvioi omat voimavaransa. Se kertoo myös uusista tarpeista toimia. Stressinhallinnassa pyrimme tekemään parhaamme tilanteen parantamiseksi. Hyvinvoinnin säilyttämisen kannalta stressinhallintakyky on tärkeää yhdessä työn ja toiminnan kehittämisen sekä ongelmien ratkaisun kanssa. (Mts.37.)

Nakarin (2003, 113) tutkimuksessa stressin kokemiseen ei vaikuta niinkään työntekijän ikä, vaan enemmän vaikuttaa se, kuinka kauan työntekijä on toiminut kyseisessä työtehtävässään. Rauramon (2004, 12) mukaan stressi on suurin syy sairauspoissaoloille ja lääkärikäynneille. Naiset sairastavat miehiä enemmän sekä nuoret sairastavat iäkkäämpiä enemmän. Kuitenkin nuoret näyttävät toipuvan työkuuntoon iäkkäämpiä nopeampaa. Myös kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet samanlaisia tuloksia. Vahteran ym. (2002) mukaan pitkäkestoiset sairauslomat ovat nousseet 11 prosenttia vuodesta 1995 vuoteen 2000. (Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. 2002, 17–19.)

Uupumisesta ja liiallisesta työstä aiheutuvasta stressistä sekä luottamuksen puuttumisesta kärsivän organisaation tunnus on työpaikkakiusaaminen. Työpaikkakiusaaminen määritellään pitkään jatkuneeksi kielteiseksi käyttäytymiseksi, jonka edessä ihmisen on vaikea puolustaa itseään. Kiusaaminen vaikuttaa heikentävästi yksilön ja työyhteisön hyvinvoin-

tiin ja terveyteen ja pitkittyessään se aiheuttaa psykosomaattisia ja psyykkisiä oireita. (Kärkkäinen 2005, 44.) Kiusaaminen on usein ajan kuluessa paheneva prosessi (Kaivola 2003, 104). Henkistä väkivaltaa koki terveydenhuoltoalalla Elon ja Mattilan (2004) tutkimuksessa vuonna 2000 6,5 % työntekijöistä ja vuonna 2003 sitä koki 5,3 % työntekijöistä (Elo & Mattila 2004, 122).

Työuupumuksessa on kysymys ihmisen reagoimisesta työntekoon tai muuten tilanteeseensa. Uupuminen on alun perin liitetty työhön, jossa oleellista on ihmisten auttaminen ja opettaminen, erityisesti hoitotyöhön. Nykyaikana uupuminen liitetään kuitenkin kaikkien työhön. (Heiske 2001, 192.) Työntekijän uupuessa on kyse koko organisaation sairastumisesta. Työuupumus tarkoittaa vakavaa, työstä kehittyvää kroonista stressioireyhtymää. (Kärkkäinen 2005, 44.)

Uupumiselle tyypillinen piirre on psyykkinen, ei niinkään fyysinen rasitus. Ihmisen suorituskyky on alentunut ja asennoituminen ja käytös työtovereita, asiakkaita ja muita ihmisiä kohtaan on usein muuttunut kielteiseksi. Työuupumukseen vaikuttaa kykenemättömyys erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. Työuupumukselle altistaa myös työn tavoitteiden epämääräisyys ja työn tulosten vaikea arvioitavuus. (Mts. 193.) Sosiaali- ja terveysalalla yli 50 prosenttia kokee työuupumusta Rauramon (2004) mukaan. Tutkimuksen mukaan joka neljännellä nuorella aikuisella on masennusta ja joka viides kokee työelämässä masennuksen kaltaista väsymystä. Työuupumuksen oireyhtymästä kärsii 165 000 työntekijää, johtajaa ja esimiestä. (Rauramo 2004, 12.)

Henkilökunnan luotettavin mittari on, ajatellen työn kuormittavuutta ja uupumusta, sairauspoissaolojen suuri määrä. Tutkimusten mukaan, mitä korkeampi asema työntekijällä on, sitä vähemmän hän sairastaa. Kuitenkin on tutkittu, että juuri sosiaali- ja terveydenhuollossa poissaolot ovat lisääntyneet eniten verrattaessa kaikkia ammatteja keskenään vuodesta 1995 vuoteen 2000. Poissaoloihin ja sairauslomiin vaikuttavat töiden organisointi ja johtaminen, organisaatiokulttuuri sekä alueen ja paikkakunnan yhteiskuntarakente. (Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita, 2002, 17, 21–23.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää työhyvinvointia erään kuntayhtymän avoterveydenhuollon yksikössä. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa työyhteisön tämänhetkinen työhyvinvoinnin tilanne. Tutkimus toteutettiin kuntayhtymän alueella ennen sen yhdistymistä. Tutkimuksen pääongelmana oli selvittää työhyvinvointia työntekijöiden kokemana. Tutkimusongelmaan haettiin vastauksia seuraavien alaongelmien avulla.

1. Millaisiksi työntekijät kokevat johtamisen ja esimiestoiminnot?
2. Millaisiksi työntekijät kokevat työyhteisön ihmissuhteet ja omat kehitysmahdollisuudet?
3. Millaisiksi työntekijät kokevat työn organisoinnin ja työn sisällön?
4. Millaisiksi työntekijät kokevat työn toiminnan tuloksellisuuden?
5. Millaiseksi työntekijät kokevat sisäisen ja eri palveluyksiköiden välisen yhteistyön?
6. Mitä työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä työntekijät kokevat ja kuinka ne vaikuttavat työssä jaksamiseen?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Metodologinen lähestymistapa ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista lähestymistapaa, jota nimitetään myös tilastolliseksi tutkimukseksi (Heikkilä 2002, 16). Olennaista ovat johtopäätösten tekeminen aiemmista tutkimuksista, aiempien teorioiden esittely ja käsitteiden tarkka määrittely (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 131). Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää prosentteja, lukumääriä ja riippuvuuksia eri asioiden välillä. Tähän tarvitaan riittävän iso otos. Aineiston keruussa käytetään tavallisesti standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. (Heikkilä 2002, 16.) Tunnusomaista kvantitatiiviselle tutkimukselle on aineiston tilastollinen käsiteltävyys ja päätelmien tekeminen havaintoaineiston tilastollisen analysoinnin pohjalta (Hirsjärvi ym. 2004, 131). Tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin tai kuvioin (Heikkilä 2002, 16).

Tutkimukseen valittiin kvantitatiivinen lähestymistapa, koska kysely toteutettiin valmiilla strukturoidulla kyselylomakkeella. Kyselylomake sisälsi 49 kysymystä. Yhteistyöhenkilön toiveesta lisättiin kaksi avointa kysymystä, joiden tarkoituksena oli tarkentaa työhyvinvoinnin tilannetta. Vallin (2001) mukaan avointen kysymysten lisääminen ei kuitenkaan tarkoita, että aineistoa olisi käsitelty myös laadullisin menetelmin (Valli 2001a, 110). Strukturoidussa lomakekyselyssä vastausvaihtoehdot ja niiden merkitys ovat kaikille samat sekä esittämisjärjestys on ennalta määrätty (Eskola & Vastamäki 2001, 26.; Hirsjärvi ym. 2004, 197). Tällä pyritään vastausten käsittelemisen yksinkertaistamiseen sekä pyritään torjumaan tiettyjä virheitä. Vastajat pystyvät esimerkiksi antamaan paremmin kriittistä palautetta. Etuna asteikkotyypillisillä kysymyksillä on, että niillä saadaan pieneen tilaan paljon tietoa. (Heikkilä, 2002, 51- 52.)

5.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Tutkimus toteutettiin erään kuntayhtymän alueella joulukuussa 2006. Otoksen muodostivat (N= 35) kuntayhtymän avoterveydenhuollon työntekijät ennen kuntien yhdistymistä. Tutkimuskyselyt osoitettiin lasten- ja aikuisten neuvoloiden, kotisairaanhoidon ja vastaanoton sairaanhoitajille ja terveydenhoitajille sekä osastonhoitajille ja siivouksen henkilökunnalle. Tutkimuksen strukturoituihin kysymyksiin vastasi 33 työntekijää ja heistä avoimiin kysymyksiin vastasi 29 työntekijää.

Tutkimuksessa käytettiin Efekon sosiaali- ja terveystoimen työyhteisömittaria (Liite 1). Mittari on kehitetty 1990-luvun alussa sosiaali- ja terveystoimen vertailukehittämishankkeessa yhteistyössä Efekon ja useiden kuntien kanssa. Työyhteisömittari on laadittu mitaamaan työyhteisön hyvinvointia. (Miettinen 2007.)

Kyselylomake on jaettu kuuteen eri aihealueeseen, joita ovat johtaminen ja esimiestoiminnot, työyhteisön ihmissuhteet ja kehitysmahdollisuudet, työn organisointi ja sisältö, toiminnan tuloksellisuus, sisäinen yhteistyö ja muut kysymykset. Aihealueet koostuvat useasta kysymyksestä. Kyselylomakkeen taustatietokohtia muokattiin jättämällä pois toimipaikkakohta, koska tutkimuksessa haluttiin säilyttää tutkittavien anonymiteetti. Näin uskottiin saavutettavan korkeampi vastausprosentti. Taustatiedoista ilmenee tutkimukseen osallistuvien ikä ja työkokemus vuosina. Kyselylomakkeet saatekirjeineen (Liite 2) jaettiin kohderyhmälle yhteyshenkilön toimesta. Tutkimukseen osallistuneet palauttivat vas-

tauslomakkeet suljettuihin laatikoihin ja vastaukset toimitettiin yhteyshenkilön toimesta opinnäytetyön tekijöille postitse.

Kyselylomakkeessa on käytetty 5-portaista Likertin asteikkoa. Likertin asteikko on yleensä 4-5 -portainen asteikko, jonka toisessa ääripäässä on usein ”täysin samaa mieltä” ja toisessa ääripäässä on ”täysin eri mieltä”. (Heikkilä 2002, 53). Likertin asteikossa on myös neutraaliluokka, jossa on esimerkiksi kohta ”en osaa sanoa”. Tämän avulla vastaaja voi jättää vastaamatta, jos hänelle sopivaa vaihtoehtoa ei löydy. (Valli 2001b, 35.)

5.3 Aineiston analysointi

Strukturoitujen kysymysten vastaukset analysoitiin yksitellen MS Excel -ohjelmalla, ja tuloksia tarkasteltiin frekvenssi- ja prosenttitaulukoiden avulla. Kun tutkittua aineistoa on vähän, tulevat tutkimustulokset esittää prosenttien lisäksi myös frekvensseinä (Valli 2001a, 166). Avointen kysymysten vastauksia luettiin läpi useaan kertaan, jotta niistä saatiin kattava yleiskuva. Vastauksista etsittiin yhtäläisyyksiä ja niistä muodostettiin eri aihealueita, jotka olivat kuntayhtymän muutos, kiire, työmäärä, sisätila- ja homeongelmat, remontti ja ihmissuhdeongelmat. Avointen kysymysten vastaukset havainnoitiin frekvenssiä ja prosenttia sekä muutamia aihetta kuvaavia suoria lainauksia käyttäen.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Taustatekijät

Tutkimukseen osallistui kuntayhtymän avoterveydenhuollon lasten- ja aikuisten neuvoloiden, kotisairaanhoidon ja vastaanoton sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat sekä osastonhoitajat ja siivouksen henkilökunta. Tutkimukseen vastaajien ikä on luokiteltu neljään eri ikäryhmään: alle 30 vuotta, 30–39 vuotta, 40–49 vuotta ja yli 50 vuotta. Taustatiedoissa selviää myös vastaajien nykyisessä työtehtävässä toimimisaika vuosina: alle 2 vuotta, 2-5 vuotta, 6-9 vuotta ja yli 10 vuotta. Eniten (48 %) tutkimukseen osallistui 40–49-vuotiaita työntekijöitä ja yleisin (48 %) nykyisessä työssä toimimisaika oli yli 10 vuotta. (Liite 3/ Taulukko 1)

6.2 Johtaminen ja esimiestoiminnot

Vastaajista valtaosa (97 %) oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että lähin esimies kuuntelee heitä. (Kts. Taulukko 2)

TAULUKKO 2: Lähin esimieheni kuuntelee minua (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	0	0
En samaa enkä eri mieltä	1	3
Osittain samaa mieltä	11	33
Täysin samaa mieltä	21	64
Yht	33	100

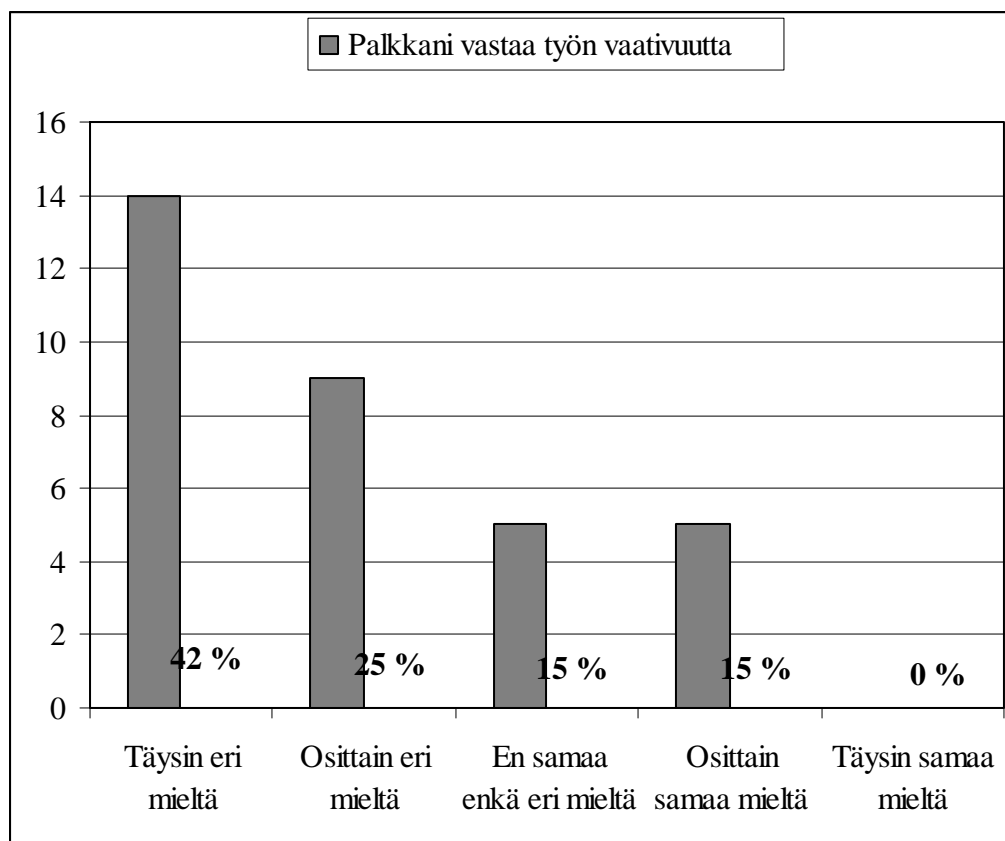
28 (N=33) vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 4 vastaajaa oli osittain samaa mieltä, että tulee toimeen esimiehensä kanssa. (Kts. Taulukko 3)

TAULUKKO 3: Tulen toimeen esimieheni kanssa (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	0	0
Osittain samaa mieltä	4	12
Täysin samaa mieltä	28	85
Yht	33	100

21 (64 %) vastaajaa oli osittain samaa mieltä, että sai palautetta työstään. 6 (18 %) vastaajaa oli osittain eri mieltä tästä. (Liite 3 /Taulukko 4). Väittämästä henkilöstöasiat on hoidettu hyvin, oli osittain samaa mieltä 20 (61 %) työntekijää ja täysin samaa mieltä oli 5 (15 %) vastaajaa. (Liite 3 /Taulukko 5) Palkkauspöytäkirjan oikeudenmukaisuudesta oli vaihtelevia mielipiteitä. 12 (36 %) vastaajaa oli osittain eri mieltä palkkauksen oikeudenmukaisuudesta ja täysin eri mieltä oli kuusi (18 %) vastaajaa. Osittain samaa mieltä oli puolestaan 9 (27 %) työntekijää ja vain 2 (6 %) vastaajaa oli täysin samaa mieltä. (Liite 3 /Taulukko 6)

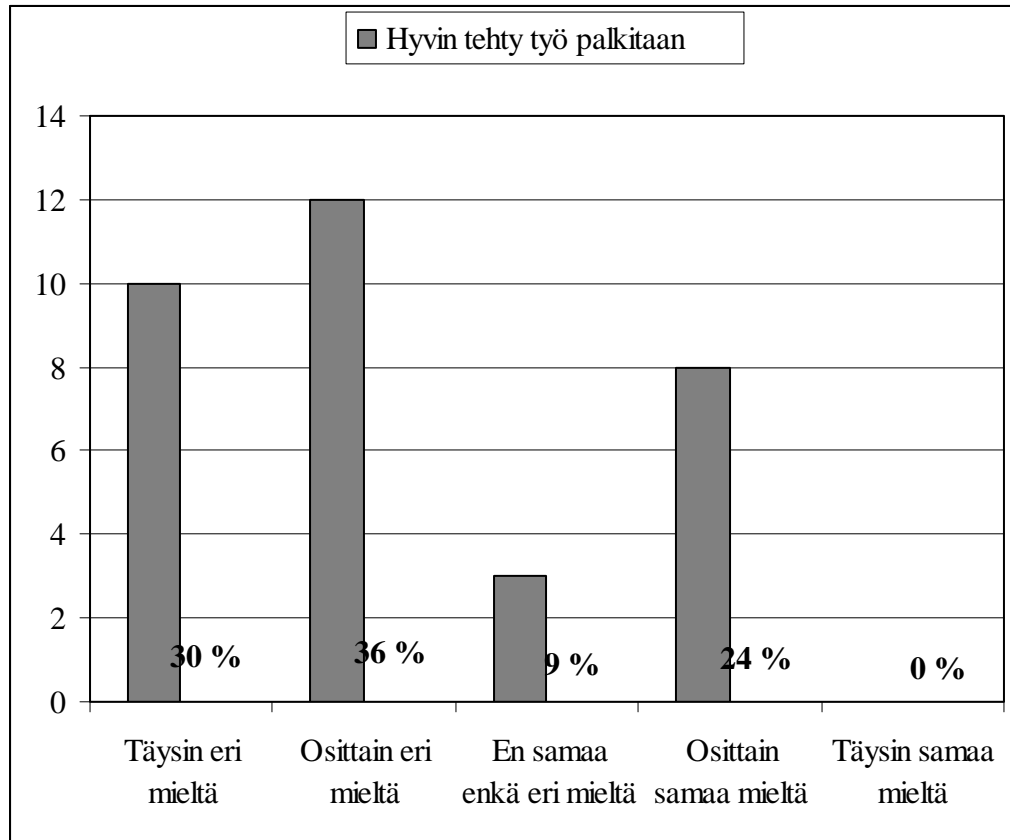
Palkan vastaavuudesta työn vaativuuteen ei ollut kukaan täysin samaa mieltä. Osittain samaa mieltä oli 15 prosenttia. 42 prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä ja 27 prosenttia oli osittain eri mieltä. (Kts. Pylväsdiagrammi 1)



Pylväsdiagrammi 1

Kolmasosa vastaajista (N=33) oli osittain samaa mieltä, että lähin esimies kehittää aktiivisesti työyhteisöä ja 5 oli täysin samaa mieltä. 7 työntekijää oli osittain eri mieltä ja ei samaa eikä eri mieltä asiasta oli 9 työntekijää. (Liite 3 /Taulukko 8) Kolme neljäsosaa (75 %) oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että lähin esimies tuntee työyhteisön- ja menettelmien epäkohdat. 12 prosenttia oli asiasta osittain eri mieltä ja saman verran (12 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Liite 3 /Taulukko 9) Vastauksissa oli jonkin verran hajontaa kysyttäessä lähimmän esimiehen kyvystä puuttua epäkohtiin. 39 prosenttia oli osittain ja 21 prosenttia oli täysin samaa mieltä. 18 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. 21 prosenttia oli osittain eri mieltä asiasta. (Liite 3 /Taulukko 10)

Hyvin tehty työ palkitaan - väitteestä suurin osa vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. Neljäsosa oli osittain samaa mieltä. (Kts. Pylväsdiagrammi 2)



Pylväsdiagrammi 2

Vastaajien keskuudessa käydään tavoitekeskusteluja esimiehen kanssa vaihtelevasti. 44 prosenttia oli osittain tai täysin samaa mieltä ja 41 prosenttia puolestaan osittain tai täysin eri mieltä siitä, että tavoitekeskusteluja käydään esimiehen kanssa. (Liite 3 /Taulukko 12) Tiedonkulun huolehtimisesta hyvin työyhteisössä oli puolet vastaajista (N=33) osittain samaa mieltä. Neljäsosa taas oli osittain eri mieltä asiasta. (Liite 3 /Taulukko 13) Vastaajista 23 oli täysin samaa mieltä kysyttäessä mahdollisuudesta saada vastuuta työssään ja neljäsosa oli osittain samaa mieltä. (Taulukko 14)

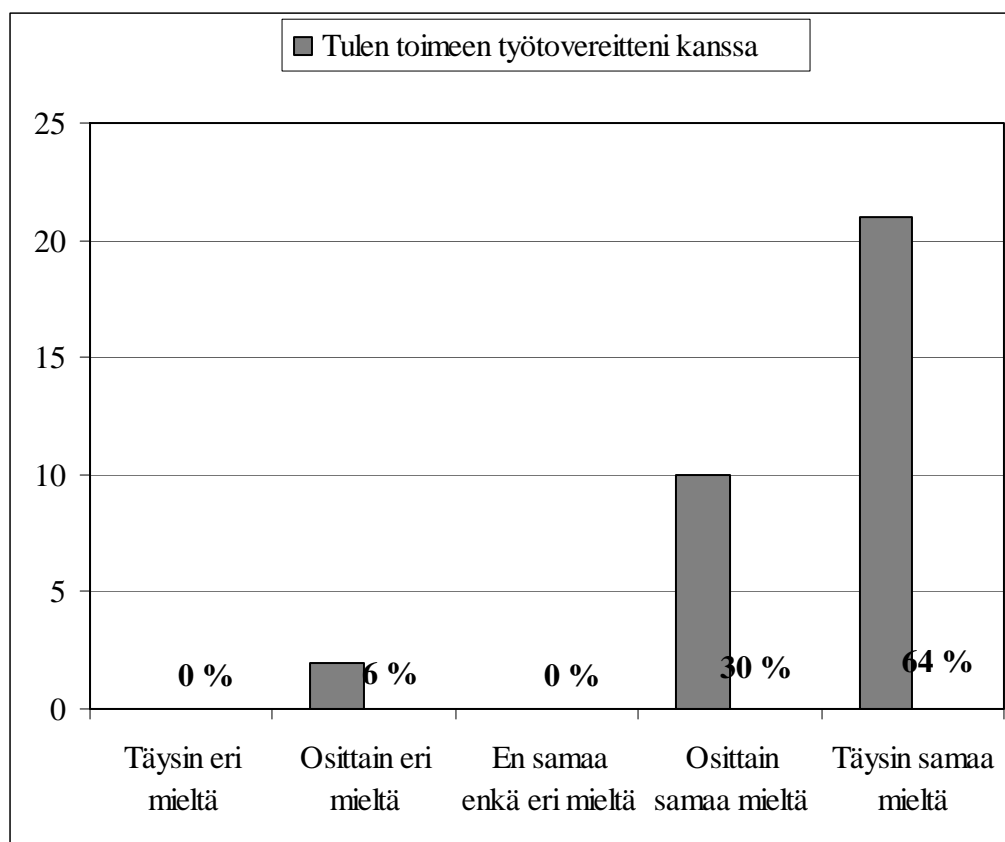
Merkittävä osa vastaajista (93 %) oli osittain tai täysin samaa mieltä mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työtapaansa. (Kts.Taulukko 15)

TAULUKKO 15: Voin vaikuttaa oman työni suorittamistapaan (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	0	0
Osittain samaa mieltä	15	45
Täysin samaa mieltä	16	48
Yht	33	100

6.3 Työyhteisön ihmissuhteet ja kehitysmahdollisuudet

Valtaosa vastaajista (94 %) oli osittain tai täysin samaa mieltä, että työyhteisön jäsenet ovat yhteistyökykyisiä. (Liite 3 /Taulukko 16) Tulen toimeen työtovereitteni kanssa- kohdasta oli 64 prosenttia vastaajista täysin samaa mieltä ja 30 prosenttia osittain samaa mieltä. (Kts. Pylväsdiagrammi 3)



Pylväsdiagrammi 3

Reilut puolet vastaajista (N= 33) oli täysin ja 10 vastaajaa osittain samaa mieltä siitä, että työtoverit luottavat toisiinsa. (Liite 3 /Taulukko 18) Vastaajista 21 oli täysin samaa mieltä työyhteisössä olevasta hyvästä työmoraalista ja kolmasosa osittain samaa mieltä. (Liite 3 /Taulukko 19) Vajaa puolet oli osittain samaa mieltä ja 8 vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että ongelmia käsitellään avoimesti työyhteisössä. 4 vastaajaa oli osittain eri mieltä. (Liite 3 /Taulukko 20) Noin puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä ja 12 vastaajaa oli täysin samaa mieltä mahdollisuudestaan ilmaista mielipiteensä vapaasti. (Liite 3 /Taulukko 21) Mahdollisuudesta keskustella työtovereittensa kanssa vastaajat olivat mel-

ko yhtä mieltä: täysin samaa mieltä oli 25 vastaajaa ja osittain samaa mieltä 7 vastaajaa. (Liite 3 /Taulukko 22) Työtoverini arvostavat työtäni – väitteestä täysin samaa mieltä oli 15 vastaajaa ja osittain samaa mieltä oli 12 vastaajaa. (Liite 3 /Taulukko 23)

Lähes kaikki vastaajat olivat osittain samaa mieltä (52 %) tai täysin samaa mieltä (39 %) mahdollisuudestaan kehittää itseään työssään. (Kts. Taulukko 24)

TAULUKKO 24: Voin kehittää itseäni työssäni (f, %)

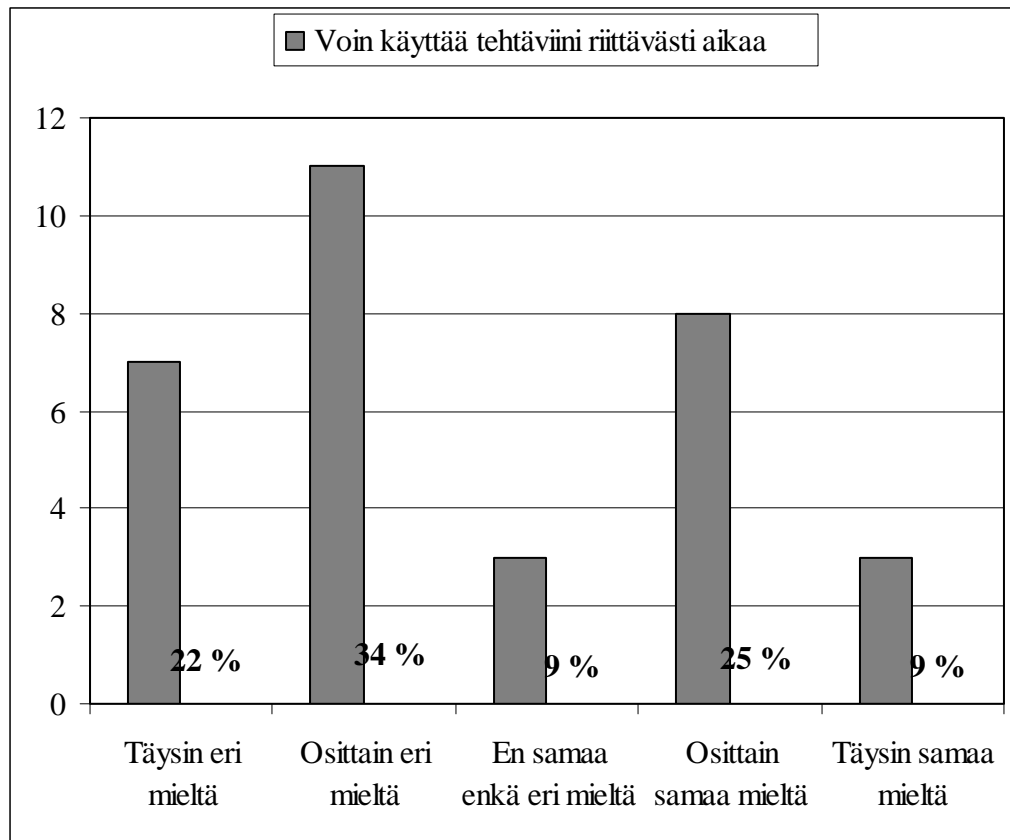
	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	0	0
En samaa enkä eri mieltä	2	6
Osittain samaa mieltä	17	52
Täysin samaa mieltä	13	39
Yht	33	100

Suurin osa (84 %) vastasi koulutusmahdollisuudet ovat hyvät – kohtaan joko osittain samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. (Liite 3 /Taulukko 25) Osittain samaa mieltä oli 39 prosenttia vastaajista kysyttäessä suhtautumista myönteisesti uusiin ideoihin ja täysin samaa mieltä oli 24 prosenttia vastaajista. 24 prosenttia työntekijöistä ei ollut samaa eikä eri mieltä tästä väitteestä. (Liite 3 /Taulukko 26) Halukkuus osallistua työkiertoon jakoi mielipiteitä. Osittain samaa mieltä oli 36 prosenttia. Täysin samaa mieltä oli 18 prosenttia ja täysin eri mieltä puolestaan 24 prosenttia. (Liite 3 /Taulukko 27)

6.4 Työn organisointi ja sisältö

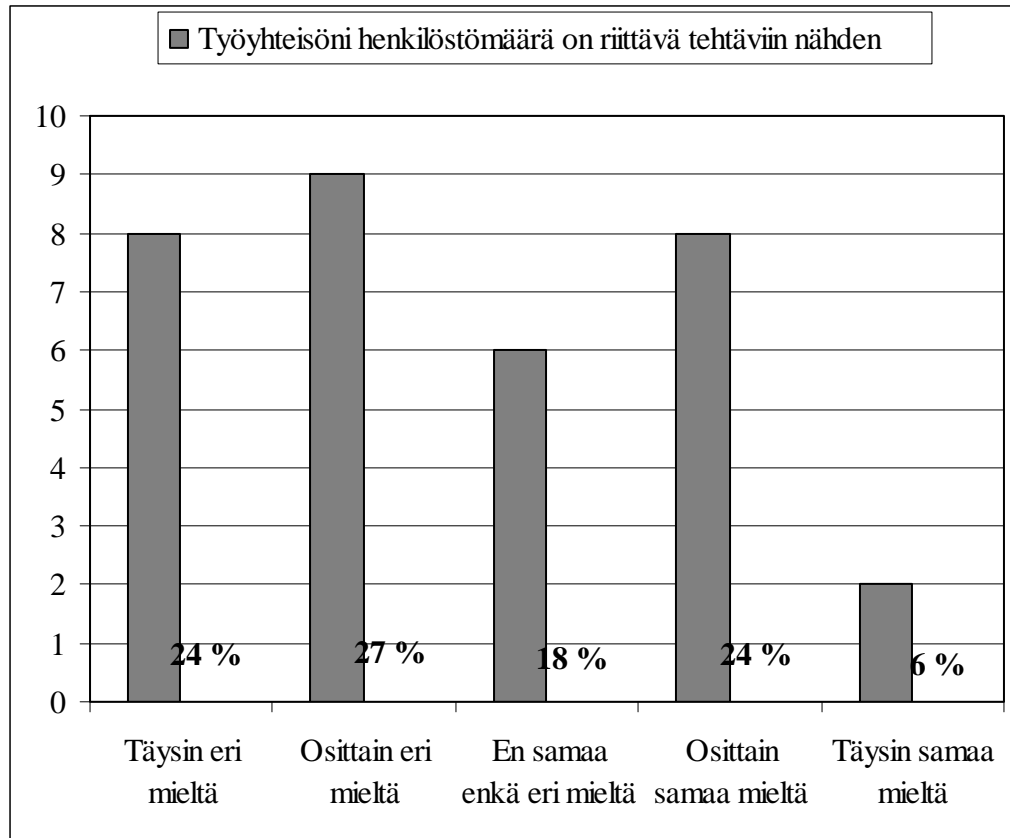
20 (N=33) työntekijää oli täysin samaa mieltä ja 9 työntekijää osittain samaa mieltä siitä, että voi käyttää kykyjään, tietojaan ja taitojaan. (Liite 3 /Taulukko 28) Työn vaihtelevuudesta ja uusien asioiden vastaan tulemisesta päivittäin yli puolet (19 vastaajaa) olivat täysin samaa mieltä ja lähes kolmasosa (10 vastaajaa) oli osittain samaa mieltä. (Liite 3 /Taulukko 29)

Yli puolet (N=32) vastaajista olivat täysin tai osittain eri mieltä ajan riittämisestä työtehtäviin. Kahdeksan vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja 3 vastaajaa oli täysin samaa mieltä, että aikaa on riittävästi. (Kts. Pylväsdiagrammi 4)



Pylväsdiagrammi 4

Arvioitaessa henkilöstömäärän riittävyyttä tehtäviin nähden, 51 prosenttia oli osittain tai täysin eri mieltä asiasta. Vastaavasti 24 prosenttia oli osittain ja vain 6 prosenttia oli täysin samaa mieltä. 18 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Kts. Pylväsdiagrammi 5)



Pylväsdiagrammi 5

Minulla on tarkoituksenmukaiset työ- ja apuvälineet – väitteestä 58 prosenttia oli osittain samaa mieltä ja lähes kolmasosa (30 %) täysin samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 12 prosenttia. (Liite 3 /Taulukko 32) Reilut puolet (55 %) oli osittain samaa mieltä siitä, että työpaikalla ei tehdä päällekkäisiä töitä. Ei samaa eikä eri mieltä vastasi 21 prosenttia vastaajista. (Liite 3 /Taulukko 33) Työyhteisön työnjaon oikeudenmukaisuudesta yli puolet (52 %) oli osittain samaa mieltä ja 15 prosenttia täysin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli 24 prosenttia vastaajista. (Liite 3 /Taulukko 34) Vastaajista 61 prosenttia oli täysin samaa mieltä työn haastavuudesta ja monipuolisuudesta ja kolmasosa (33 %) oli osittain samaa mieltä. (Liite 3 /Taulukko 35) Osittain samaa mieltä oli 38 prosenttia vastaajista siitä, että työt eivät kasaannu liaksi harvoille henkilöille. 31 prosenttia oli osittain eri mieltä ja 22 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Liite 3 /Taulukko 36)

Enemmistö (85 %) vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä siitä, että työ on henkisesti kevyttä. (Kts. Taulukko 37)

TAULUKKO 37: Työni on henkisesti kevyttä (f, %)

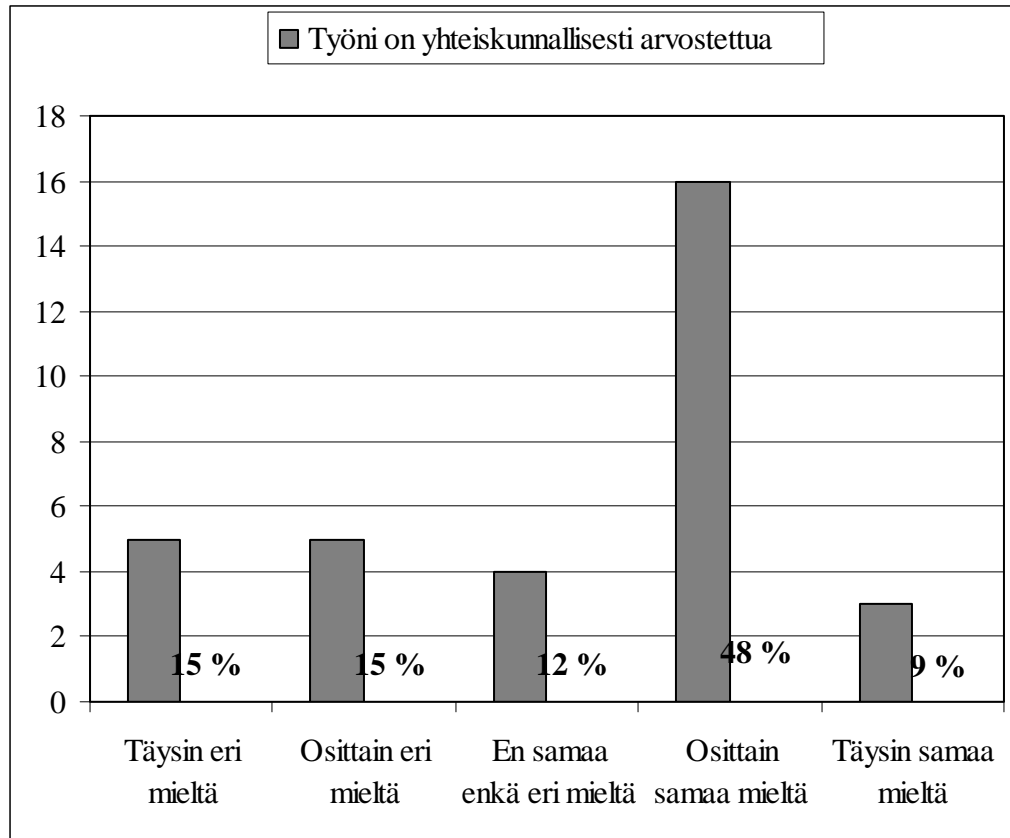
	f	%
Täysin eri mieltä	18	55
Osittain eri mieltä	10	30
En samaa enkä eri mieltä	1	3
Osittain samaa mieltä	4	12
Täysin samaa mieltä	0	0
Yht	33	100

17 vastaajaa (N=33) oli osittain tai täysin samaa mieltä, ettei tee työtä vapaa-aikana. Osittain eri mieltä oli 11 vastaa. Täysin eri mieltä oli kaksi vastaajaa. (Liite 3 /Taulukko 38) Valtaosa vastaajista (28 vastaajaa) oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että haluaa toimia nimenomaan nykyisissä tehtävissään. Kolme vastaajaa oli tästä väittämästä osittain tai täysin eri mieltä. (Liite 3 /Taulukko 39) Vastaajista 26 oli täysin samaa ja 5 osittain samaa mieltä mahdollisuudestaan työskennellä itsenäisesti. (Liite 3 /Taulukko 40)

6.5 Toiminnan tuloksellisuus

Enemmistö (91 %) oli osittain tai täysin samaa mieltä työyhteisön toiminnan tehokkuudesta. Täysin eri mieltä ei ollut yksikään vastaajista. (Liite 3 /Taulukko 41) Lähes kaikki vastaajista (97 %) olivat joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisö tuottaa laadukkaita palveluja. (Liite 3 /Taulukko 42) Vajaa puolet (48 %) oli täysin ja kolmasosa (33 %) osittain samaa mieltä väittämästä ”Tiedän oman työni osuuden työyhteisöni tulokista”. 15 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Liite 3 /Taulukko 43) ”Tiedän, mikä on työyhteisöni osuus kunnan terveyskeskuksen avohoito-/ vuodeosastotoiminnassa” - väittämästä enemmistö (85 %) oli täysin tai osittain samaa mieltä. (Liite 3 /Taulukko 44)

Osittain samaa mieltä työnsä yhteiskunnallisesta arvostuksesta oli 48 prosenttia vastaajista. Täysin samaa mieltä oli vain yhdeksän prosenttia ja noin kolmasosa (30 %) oli joko täysin tai osittain eri mieltä asiasta. 12 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Kts. Pylväsdiagrammi 6)



Pylväsdiagrammi 6

6.6 Sisäinen ja eri palveluyksiköiden välinen yhteistyö

”Esimieheni tukee ja motivoi työyhteisöjen väliseen yhteistyöhön” – väittämstä 13 (N=33) vastaajaa oli osittain ja 5 vastaajaa täysin samaa mieltä. Lähes kolmasosa (10 työntekijää) ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämstä. (Liite 3 /Taulukko 46) 20 työntekijää oli osittain samaa mieltä siitä, että eri ammattiryhmät ovat yhteistyössä tasavertaisia. 6 työntekijää oli osittain eri mieltä asiasta. (Liite 3 /Taulukko 47) ”Yhteistyö terveyskeskuksen avohoidon ja vuodeosastohoidon välillä on säännöllistä ja toimivaa” – väitteeseen 9 vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja 8 vastaajaa puolestaan osittain eri mieltä asiasta. Vastaajista 8 ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Liite 3 /Taulukko 48)

”Eri palveluyksiköiden yhteisten asiakkaiden hoitosuunnitelmat laaditaan yhdessä” - kohdassa mielipiteet eroavat toisistaan. 35 prosenttia oli osittain ja 16 prosenttia täysin samaa mieltä asiasta. 19 prosenttia oli puolestaan osittain ja 13 prosenttia täysin eri mieltä. 16 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä tästä asiasta. (Liite 3 /Taulukko 49) Vastaa-

jista 45 prosenttia oli täysin ja 26 prosenttia osittain samaa mieltä siitä, että yhteistyö kotisairaanhoidon ja – palvelun välillä on säännöllistä. Osittain samaa mieltä oli 10 prosenttia. (Liite 3 /Taulukko 50)

6.7 Työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä ja niiden vaikutuksia työssä jaksamiseen

Avoimissa kysymyksissä avoterveydenhuollon työntekijöitä pyydettiin kuvaamaan, mitä työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä työyhteisössä on tällä hetkellä, ja miten nämä tekijät vaikuttavat omaan työssä jaksamiseen. Heikentäviä tekijöitä heidän mukaan ovat kuntayhtymän muutos, kiire, työmäärä, sisätila- ja homeongelmat, remontti ja ihmissuhdeongelmat.

Kuntayhtymän muutoksen työssä jaksamista heikentävänä tekijänä koki 13 (48 %) vastaajaa. Tämä vaikutti heidän työssä jaksamiseensa aiheuttaen turhautumista, epävarmuutta, paineita ja väsymystä. Osa vastaajista toi esille myös työsuhteen jatkumiseen liittyvän epätietoisuuden.

Kiireen koki työssä jaksamista heikentävänä tekijänä 10 (37 %) vastaajaa. Kiire aiheutti väsymystä, unohtelua, työn ja vapaa-ajan sekoittumista ja keskittymiskyvyn heikkenemistä.

”Tässä vielä porskutetaan ja yritetään pysyä työtahdissa mukana.” (V 12)

”Vapaa-ajalla ei jaksa mitään, kaikki energia kuluu töissä.” (V 18)

Työmäärällä oli 10 (37 %) vastaajan mielestä heikentävä vaikutus työssä jaksamiseen. Tämä aiheutti fyysisistä ja henkistä uupumista, motivaation ja innostuksen laskua, ylitöitä, stressiä sekä sosiaalisten kontaktien vähenemistä.

”Jotenkin tuntuu että olemme ”heittopusseja”.” (V 13)

Sisätila- ja homeongelmat mainitsi työssä jaksamiseen heikentävästi vaikuttavina tekijöinä 3 (11 %) vastaajaa ja remontin toi esille 9 (33 %) vastaajaa. Sisätila- ja homeongelmat aiheuttivat allergiaa ja sairauspoissaoloja. Remontista aiheutui melua, pölyä, työmotivaation laskua, toimipisteen vaihtumista, työmäärän lisääntymistä ja asiakkaiden lisääntyntä ohjaamistarvetta.

Ihmissuhdeongelmat mainitsivat työssä jaksamiseen heikentävästi vaikuttavana tekijänä 4 (15 %) vastaajaa. Ihmissuhdeongelmat aiheuttivat stressiä, masennusta, epäluuloisuutta työntekijöiden välillä ja haluttomuutta tehdä työtä toisten työntekijöiden kanssa.

7 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää työhyvinvointia kuntayhtymän avoterveydenhuollon yksikössä. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa työyhteisön tämänhetkinen työhyvinvoinnin tilanne. Tulosten pohjalta työyhteisö voi kehittää toimintaansa. Pohdinnassa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia tutkimusongelmien mukaisesti ja käsitellään tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Pohdinnassa käsitellään myös tutkimusprosessia ja jatko-tutkimushaasteita.

7.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Johtamista ja esimiestoimintoja tarkastellessa, lähimmän esimiehen ja työntekijän väliset suhteet koettiin yleisesti hyväksi. Lähes kaikki vastaajat kokivat tulevansa hyvin toimeen lähimmän esimiehensä kanssa, ja myös, että hän kuuntelee heitä. Kysyttäessä palkkausta, suurin osa työntekijöistä koki, ettei se vastaa työn vaativuutta. Enemmistö heistä koki myös, ettei hyvin tehtyä työtä palkita. Myös Saaren ym. (2005, 26) tutkimuksessa työntekijät kokivat palkkauksen hyvin huonoksi ja materiaalisen palkitsevuuden huonoksi verrattuna työn määrään ja vaativuuteen. Tulokset palkasta ja palkitsevuudesta eivät yllättäneet meitä, koska nämä asiat ovat olleet pitkään ajankohtaisia ja ne koetaan yleisesti sosiaali- ja terveysalalla huonoiksi. Vaikutusmahdollisuudet työn suorittamistavasta koettiin tutkimuksessamme kaiken kaikkiaan hyväksi. Tulos oli yhtäläinen Pekkarisen ym. (2004, 15) ja Rundström-Hongan (2004, 33) tekemien tutkimusten mukaan.

Työyhteisön ihmissuhteet ja kehitysmahdollisuudet -osa-alueessa tutkimuksemme tulosten mukaan vastaajista suurin osa koki työntekijöiden väliset suhteet hyväksi. Vastavasti Rundström-Hongan (2004, 34) työhyvinvointitutkimuksessa vain puolet vastaajista koki sisäiset suhteet hyväksi. Oli positiivista huomata, että työntekijöiden väliset suhteet koettiin toimiviksi, vaikka työyhteisö oli suuren muutoksen edessä. Vastaajat kokivat

myös pystyvänä kehittämään itseään työssään. Samansuuntaisia tuloksia saatiin myös Palko – tutkimuksessa (Perälä ym. 2006, 24).

Työn organisointi ja sisältö -osiossa ajan riittämättömyyttä ja henkilöstömäärän vähyyttä koki yli puolet työntekijöistä. Martimon ja Aron (2006, 106) tutkimustulokset olivat samansuuntaisia: vajaa puolet vastaajista joutui kiirehtimään työssään. Tutkimuksessamme ilmeni myös, että suurin osa koki työn henkisesti raskaaksi. Kiire ja henkilöstömäärän vähyys voivat lisätä työn henkistä raskautta ja tämän olemme hoitotyössä selkeästi havainneet.

Toiminnan tuloksellisuutta selvitettäessä enemmistö koki työyhteisönsä toiminnan tehokkaaksi. Ruohotie (2000, 293) toteaa muutoksen luovan vastarintaa, koska se poikkeaa aina totutusta. Tämän pohjalta oletimme ennen tutkimustulosten saantia, että tuleva kuntayhtymämuutos on mahdollisesti vaikuttanut enemmän työyhteisön toiminnan tehokkuuteen. Työn yhteiskunnallisesta arvostuksesta vastaajien mielipiteet jakaantuivat. Reilut puolet vastaajista piti työtään yhteiskunnallisesti arvostettuna, mutta jopa kolmasosa oli asiasta eri mieltä. Vastausten hajontaan voi myös vaikuttaa vastaajien eri käsitykset yhteiskunnallisesta arvostuksesta, koska se on laaja käsite. Yhteiskunnallisen arvostuksen voi käsittää koskevan muun muassa ihmisten antamaa arvostusta, palkkausta tai yhteiskunnallista asemaa. Toisaalta vastauksiin on voinut myös vaikuttaa vastaajien koulutustausta ja toimenkuvan erilaisuus.

Sisäinen ja eri palveluyksiköiden välinen yhteistyö – kohdassa yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että eri ammattiryhmät ovat yhteistyössä tasavertaisia. Hoitotyössä nykyisin korostuu enemmän moniammatillinen yhteistyö. Tasavertaisuus on mielestämme moniammatillisuudessa tärkeää, jotta potilaan kokonaisvaltainen hoitotyö toteutuu. Tasavertaisuus ammattiryhmien välillä näyttää toimivan tutkimassamme työyhteisössä.

Avointen kysymysten avulla kartoitimme **työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä ja niiden vaikutuksia työssä jaksamiseen**. Keskeisimpiä tekijöitä olivat kuntayhtymän muutos, kiire, liika työmäärä ja remontti. Kuntayhtymän muutos koettiin suurimpana heikentävänä tekijänä. Kuntayhtymän muutoksen vaikutus oli ennalta arvattavissa, mutta sen vaikutuksen voimakkuus kuitenkin yllätti. Ruohotie (2004, 293) toteaa, että muutos koetaan usein uhkana.

Strukturoiduissa vastauksissa ajan riittämättömyys ja henkilöstömäärän vähyys rasitti yli puolta työntekijöistä. Myös avoimissa vastauksissa kiire ja liika työmäärä koettiin työssä jaksamista heikentävinä tekijöinä. Pekkarisen (2004, 25) tutkimuksessa päädyttiin samankaltaisiin tuloksiin: kiire rasitti työntekijöitä paljon. Myös remontti on aiheuttanut työyhteisöön joitain ongelmia, jotka ovat vaikuttaneet työssä jaksamiseen.

Työssä jaksamista heikentävien tekijöiden vaikutukset työssä jaksamiseen aiheuttivat työntekijöille haittavaikutuksia. Ne aiheuttivat fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ongelmia, joita olivat muun muassa väsymys, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, stressi ja sairastelu. Myös Palko -tutkimuksessa (2006) työntekijät kokivat väsymystä työssä ja vapaa-aikana (Perälä ym. 2006, 24). Stressi on suuri syy sairauspoissaoloille Rauramon (2004, 12) mukaan. Nämä ovat merkittäviä ongelmia ja kuormittavat työntekijöitä varsinkin yleisesti hoitotyössä. Työntekijän huolehtiminen omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan on tärkeä osa kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Tutkimustulosten perusteella voimme päätellä, että työhyvinvointi koettiin työyhteisössä yleisesti melko hyväksi. Erityisesti työyhteisön sosiaaliset suhteet, vaikutus- ja kehitysmahdollisuudet koettiin toimiviksi. Työn henkinen raskaus, palkkaus, kiire ja henkilöstömäärän vähyys korostuivat työn kuormittavina tekijöinä.

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusjoukkoon valittujen tulee olla selvillä tutkimuksen tarkoituksesta ja muista tutkimuksen kannalta olennaisista asioista. Tutkimus vaatii tutkittavien suostumuksen ja tämän suostumuksen pitää olla tutkittavalle vapaaehtoista. Tutkimuksessa tulee huolehtia tutkittavien anonymiteetin toteutumisesta ja aineiston asianmukaisesta käytöstä. (Hirsjärvi ym. 2004, 26–27.)

Ennen aineistokeruun aloittamista teimme yhteistyösopimuksen opinnäytetyön tekemisestä yhteistyötahon kanssa. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Kohdejoukolle osoitetussa saatekirjeessä kerrottiin heidän oikeutensa pysyä nimettöminä. Tutkittavien henkilökohtaiset tiedot eivät tulleet missään tutkimuksen vaiheessa esille. Tutkimukseen osallistuneet palauttivat nimettömät lomakkeet suljetuissa laatikoissa ja vastaukset toimi-

tettiin tekijöille postitse. Tutkimuksen toteuttamisen jälkeen kyselylomakkeet hävitetään asianmukaisella tavalla.

Mittaamisen tulee olla mahdollisimman luotettavaa, jotta mittaustuloksiin pystytään luottamaan ja tekemään oikeita johtopäätöksiä. Luotettavuus koostuu mahdollisimman tarkasta käsityksestä mitattavaa ja arvioitavaa asiaa kohtaan sekä mittaamisen virheettömydestä, eli mittarin ja mittaamisen kyvystä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. (Outinen ym. 1999, 100.) Luotettavuutta parantaa oikeiden mittareiden valinta ja mittarin soveltuvuus mittaamiseen (Valli 2001b, 92). Valmiiden mittareiden hyöty on niillä saavutettavan tiedon vertailtavuus ja yleistettävyyys, huonona puolena on mittareiden saavutettavuus. Valmiin mittarin käyttökelpoisuutta arvioidaan selvittämällä sen tarkoitus. (Outinen ym. 1999, 105.) Tutkimuksessa käytettyä mittaria on testattu esimerkiksi Maija-Liisa Nakarin (2003) väitöskirjassa.

Kyselylomaketutkimuksessa tutkijan vaikutus vastauksiin on vähäistä, koska jokainen kysymys esitetään kaikille vastaajille samassa muodossa. Vastaajalla on myös mahdollisuus vastata itselle sopivana ajankohtana. Otos on näin ollen luotettavampi. Kyselylomaketutkimukseen voidaan liittää myös heikkouksia. Vastausprosentti voi jäädä alhaiseksi tai kysymyksiin on voinut vastata joku muu, kuin tutkimuksen kohdehenkilö. Kyselylomakkeen heikkoutena voi olla myös se, että vastaaja ei saa kaivatessaan lisäohjeita. Tämä voidaan useimmiten välttää tekemällä selkeä vastauslomake vastausohjeineen ja esittelemällä lomake. (Valli 2001a, 101–102.)

Tutkimukseen osallistujilla oli neljä viikkoa aikaa vastata kyselylomakkeeseen. Meidän mielestämme tämä mahdollisti kaikille riittävän vastaamisajan. Tavoitteena oli kartoittaa työhyvinvoinnin tilanne ennen kuntayhtymän muutosta. Muutos vaikutti kuitenkin todennäköisesti tuloksiin, koska tutkimusaineisto kerättiin juuri ennen muutosta. Luotettavuuteen vaikutti mielestämme myös se, etteivät kaikki kuntayhtymän avoterveydenhuollon alueella olevat yksiköt osallistuneet tutkimukseen. Kvantitatiivista tutkimusta ajatellen tutkimusotos jäi pieneksi. Mielestämme tulokset eivät ole laajasti yleistettävissä, mutta tuloksia voidaan hyödyntää kyseisessä työyhteisössä. Vastausprosentti tutkimuksessa oli kuitenkin hyvä; strukturoituihin kysymyksiin vastasi 94 prosenttia ja avoimiin kysymyksiin 77 prosenttia.

7.3 Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusaiheet

Aloitimme opinnäytetyöprosessin syksyllä 2006 keräämällä tutkimusaineiston. Teorian kokoaminen ja tulosten analysointi tapahtuivat tämän kevätlukukauden aikana. Opinnäytetyöllämme on ollut tiukka aikataulu, mutta sitä on helpottanut se, että olemme hyvin pystyneet jakamaan vastuualueita meidän kolmen tekijän kesken. Tämän avulla olemme säästäneet paljon aikaa. Yhteisen ajan löytäminen sujui suurimmaksi osaksi hyvin, sillä kaikki olivat varanneet osan kevättä vain työn tekemistä varten.

Työhyvinvointi aiheena on hyvin laaja ja monet siihen kuuluvat asiat liittyvät toisiinsa. Opinnäytetyössämme tämä vaikeutti teorian sujuvaa etenemistä ja asioiden jaottelua eri kokonaisuuksiin. Valmiin mittarin käyttö työssämme ohjasi aiheen rajaamista ja helpotti näin myös teorian kokoamista. Toisaalta koimme tämän hankalana, sillä kaiken teorian oli oltava yhtenäistä mittarin kanssa. Näin meille ei jäänyt kovin paljon omaa vapautta teorian kokoamisessa. Jälkikäteen ajateltuna olisimme muokanneet mittaria enemmän. Oლისimme jättäneet joitain mittarin kysymyksiä pois, koska jotkut niistä eivät olleet tarpeellisia ajatellen osaa kohderyhmästä.

Aikaisempien tutkimuksien käsittely työssämme oli haasteellista. Tutkimusongelmat muodostuivat kyselylomakkeen eri aihealueista ja niihin liittyvistä kysymyksistä. Työhyvinvointi -aiheeseen liittyviä tutkimuksia löytyi melko paljon, mutta tutkimusongelmien kaikkiin kysymyksiin ei löytynyt tutkittua tietoa.

Opinnäytetyön myötä opimme etsimään laajemmin tietoa. Tämä varmasti auttaa meitä myös tulevassa työssämme, koska nykyään hoitotyössä vaaditaan hyvää tiedonkeruutaitoa. Työhyvinvoinnin merkitys työyhteisössä on selkiytynyt opinnäytetyöprosessin myötä meille. Olemme huomanneet kuinka tärkeä osa kokonaisvaltainen työhyvinvointi on oman ja työtovereiden työssä jaksamisen kannalta. Tämä opinnäytetyö on antanut meille eväitä työelämään ja voimme kukin osaltamme olla edistämässä omien työyhteisöjemme työhyvinvointia.

Opinnäytetyömme tulosten pohjalta työyhteisö voi kehittää toimintaansa. Toiminnan kehittäminen voisi olla myös jatkotutkimusaihe. Tämä tutkimus toteutettiin ennen kuntien yhdistymistä, joten toisena jatkotutkimusaiheena voisi olla työhyvinvoinnin kartoittami-

nen kuntien yhdistymisen jälkeen. Tärkeää olisi tästä eteenpäin kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa säännöllisin väliajoin. Näin voitaisiin myös tehdä vertailevaa tutkimusta eri tulosten välillä.

LÄHTEET

Airu, L. 2006. Strateginen osaamisen johtaminen terveydenhuollossa lähiesimiehen näkökulmasta. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto, Terveystieteen laitos.

Aro T. 1998. Työkyvyn ylläpidon suunnitelma käytännön toiminnaksi. Teoksessa työkyky hallintaan - suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Toim. Aro T. & Matikainen E. Työterveyslaitos. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki: Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Elo, A-L & Mattila, P. 2004. Työyhteisöt. Teoksessa työ ja terveys Suomessa 2003. Toim. Kauppinen, T., Hanhela, R., heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Ikkunoi-ta tutkimusmetodeihin I. Toim. Aaltola, J. & Valli, R. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Gockel M., Lindholm H., Tuomisto M., Schildt J., Kallio A., Viljanen A., Räisänen K., Sarna S., Kivistö M., Kalimo R. & Hurri H. 2004. Työstressi, uupumus ja koettu työkyky. Mittaaminen ja rentoutuksen vaikutus. Invalidisäätiö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hakonen, N., Hakonen, A., Kuronen, T., Hulkko, K. & Palva, A. 2001. Palkitsemisen tila ja muutos Suomessa 2001. Palkitsemisen tutkimusohjelma. Teknillinen korkeakoulu, Työpsykologian ja johtamisen laboratorio. Viitattu 21.3.2007.
http://www.palkitseminen.tkk.fi/pdf_kansio/Tuloksetyk6.PDF

Hautala T. 2006. Näkökulmia hyvinvointiin 5. Luottamus luo hyvinvointia - epäluottamus voi johtaa syrjäytymiseen. Teoksessa Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Toim. Ilmonen K. Jyväskylän yliopisto.

Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. 4. p. Helsinki: Edita Prima.

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. 2. p. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Henkinen hyvinvointi. 2006. Työterveyslaitos. Viitattu 15.3.2007.
<http://www.ttl.fi>, aihe sivut, henkinen hyvinvointi.

Henkinen hyvinvointi työpaikalla. 2000. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluosasto. Työsuojeluoppaita ja ohjeita 24. Tampere: Pirkan Painotuote.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10 p., osin uud. laitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Hoitotyön vuosikirja 2004. 2005. Toim. Peiponen, A., Koivisto, T., Muurinen, S. & Rajalahti, E. Tampere: Tammerpaino.

Jabe, M. 2006. Kyvyt käyttöön -eväitä esimiestyöhön. Helsinki: Gummerus Kirjapaino.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 2. p. Juva: WS Bookwell.

Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino

Kehityskeskustelu varmistaa, virittää ja luo siltoja. n.d. Olorin Oy. Viitattu 28.2.2007. www.kehityskeskustelu.fi.

Kunnallinen henkilökisteri. 2007. Tilastokeskus.

Kärkkäinen, M. 2005. Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä. Yritysjulkaisut Edita. Helsinki: Edita Prima.

Martimo, K-P. & Aro, T. 2006. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa Työterveyshuolto. Toim. Antti-Poika. M, Martimo, K-P & Husman, K. Hämeenlinna: Karisto.

Miettinen, H. 2007. Tutkimuspäällikkö. Efeko Oy. Sähköpostihaastattelu. 10.4.2007.

Multanen, L., Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Lauttio, L-M. & Pahkin, K. 2004. Parempi työyhteisö. Työterveyslaitos. Otamedia.

Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Nykänen, E. 2007. Työilmapiiri syntyy sallivuudesta. Tehy 5, 51.

Outinen, M., Lempinen, K., Holma, T. & Haverinen, R. 1999. Seitsemän laatupolkua. Vaihtoehtoja laadunhallintaan sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Kuntaliiton painatuskeskus.

Pekkarinen, L., Sinervo, T., Elovainio, M., Noro, A., Finne-Soveri, H. & Laine, J. 2004. Asiakkaiden toimintakyky, työn organisointi ja henkilöstön hyvinvointi vanhusten pitkäaikaisessa laitoshoidossa. Stakes. Helsinki: Stakesin monistamo.

Pessi, Y. 1999. Työilmapiiri. Helsinki: Hakapaino.

Perälä, M-L., Grönroos, E. & Sarvi, A. 2006. Kotihoidon henkilöstön työ ja hyvinvointi. Stakes Raportteja 8/2006. Helsinki: Valopaino.

Pohjonen, T., Murtonen, M, Toikka, T. & Tamminen, A. 2003. Työhyvinvointia hoiva -ja hoitotyöhön työprosessin kuvaaminen ja vaarojen arviointi työn kehittämisen välineenä. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Topnova.

Pääkkönen, R. 2003. Fysikaaliset tekijät. Teoksessa Työsuojelun perusteet. Työterveyslaitos. Toim. Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela K. & Sillanpää, J. Helsinki: Vammalan Kirjapaino

Rantanen, S. 2003. Kemiaaliset tekijät. Teoksessa Työsuojelun perusteet. Työterveyslaitos. Toim. Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela K. & Sillanpää, J. Helsinki: Vammalan Kirjapaino

- Rantanen, S. & Oksa, P. 2003. Biologiset tekijät. Teoksessa Työsuojelun perusteet. Työterveyslaitos. Toim. Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela K. & Sillanpää, J. Helsinki: Vammalan Kirjapaino
- Rauramo P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita
- Riihimäki, H. & Takala, E-P. 2006. Työ ja liikuntaelimistö. Teoksessa Työterveyshuolto. Toim. Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. Duodecim. Hämeenlinna: Karisto.
- Riikonen, E. 2003. Henkinen hyvinvointi. Teoksessa Työsuojelun perusteet. Työterveyslaitos. Toim. Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela K. & Sillanpää, J. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.
- Rundström-Honga, A-M. 2004. Työhyvinvointi Oulun yliopiston lääketieteellisessä tiedekunnassa henkilöstön arvioimana. Pro gradu- tutkielma. Oulun yliopisto, Lääketieteellinen tiedekunta.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2002. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita Prima.
- Saari, P., Blomster, P. & Väänänen, J. 2005. Sosiaali- ja terveystalouden työn haasteista ammattiryhmittäin. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 2/2005. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus. Viitattu 21.3.2007. www.keva.fi/kuntatyo2010
- Simola A., Heikkonen J. & Mäkelä P. 2000. Työyhteisön toiminnan mittaaminen kyselymenetelmällä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojelujulkaisuja. Tampere: Tietoykkönen.
- Sinervo, T. 2007. Erikoistutkija. Stakes. Sähköpostiviesti. 17.4.2007.
- Sosiaali- ja terveystalouden työ. 2006. Työterveyslaitos. Viitattu 15.3.2007. <http://www.ttl.fi>, organisaatio, osaamiskeskukset, työyhteisöt ja organisaatiot, sosiaali- ja terveystalouden työ.
- Suomen kielen perussanakirja. 2004. Kotimaisten kielten tutkimuskeskus. VAPK-kustannus. Helsinki: valtion painatuskeskus.
- Tapaninen, A., Kauppinen, T., Kivinen, K., Kotilainen, H., Kurenniemi, M & Pajukoski, M. 2002. Ympäristö ja hyvinvointi. Helsinki: WS Bookwell.
- Tauriala, L. 2006. Ikääntyvien neuvolaterveydenhoitajien työssä jaksaminen- terveydenhoitajien kokemuksia ja kehittämisajatuksia. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto, Hoitotieteen laitos.
- Telaranta, S. 1999. Esimiestyö terveydenhuollossa. Tampere: Tammer- Paino.
- Toimiva työyhteisö- Esimiehen haasteet ja ratkaisut 2006. Toim. Lilli Sundvik. Helsinki: Edita Prima.
- Työhyvinvointi ja esimiestyö. 2006. Toim. Vesterinen, P. Juva: WS Bookwell.

Työntekijän hyvinvointi. 2006. Työterveyslaitos. Viitattu 15.3.2007. <http://www.ttl.fi>, aihe sivut, henkinen hyvinvointi, työntekijän hyvinvointi.

Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. 2002. Työterveyslaitos. Toim. Vahtera J., Kivimäki M. & Virtanen P. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.

Työssäkäyntirekisteri ja kunnallinen henkilörekisteri. 2007. Tilastokeskus.

Työsuojelu kunnissa ja kuntayhtymissä. 1998. Käsikirjoitus Arto Antman. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Kirjapaino Verbi.

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M & Soini, S. 2002. Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksessa Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Toim. Lindström, K. & Leppänen, A. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.

Valli, R. 2001a. Lomakkeen laadinta ja kysymysten tekeminen. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Toim. Aaltola, J. & Valli, R. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Valli, R. 2001b. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Valpola, A. 2000. Kehityskeskustelun mahdollisuudet. Juva: WSOY.

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M & Soini, S. 2005. Työyhteisötörmäyksiä. Ristiriitojen käsittely työpaikalla. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino.

Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Laine M. & Lindström., K. 2002. Tyytyväisyys julkisen terveydenhuollon työssä. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino.

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake

TYÖYHTEISÖKYSELY
TERVEYSTOIMI

1

EFEKO OY 2006

TAUSTATIEDOT

T1 Vastaajan ikä

1 alle 30 vuotta	2 30 – 39 vuotta	3 40 - 49 vuotta	4 yli 50 vuotta
------------------	------------------	------------------	-----------------

T2 Kuinka kauan olette toimineet nykyisessä työtehtävässä?

1 alle 2 vuotta	2 2 - 5 vuotta	3 6 – 9 vuotta	4 yli 10 vuotta
-----------------	----------------	----------------	-----------------

Vastatkaa seuraaviin kysymyksiin ja väittämiin ympyröimällä omaa mielipidettänne parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Vastauksen määrittäytty.....5 4 2 1

MISSÄ MÄÄRIN OLETTE SEURAAVISTA ASIOISTA SAMAA TAI ERI MIELTÄ?

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Johtaminen ja esimiestoiminnot					
1 Lähin esimieheni kuuntelee minua.....	5	4	3	2	1
2 Tulen toimeen esimieheni kanssa.....	5	4	3	2	1
3 Saan palautetta omasta työstäni.....	5	4	3	2	1
4 Henkilöstöasiat on hoidettu hyvin.....	5	4	3	2	1
5 Palkkauspolitiikka on oikeudenmukainen.....	5	4	3	2	1
6 Palkkani vastaa työn vaativuutta.....	5	4	3	2	1
7 Lähin esimies kehittää aktiivisesti työyhteisöä.....	5	4	3	2	1
8 Hän tuntee työyhteisön ja -menetelmien epäkohdat.....	5	4	3	2	1
9 Lähin esimieheni kykenee puuttumaan epäkohtiin.....	5	4	3	2	1
10 Hyvin tehty työ palkitaan.....	5	4	3	2	1
11 Esimieheni kanssa käydään tavoitekeskusteluja.....	5	4	3	2	1
12 Tiedonkulku työyhteisössäni on hoidettu hyvin.....	5	4	3	2	1
13 Minulla on mahdollisuus saada vastuuta työssäni.....	5	4	3	2	1
14 Voin vaikuttaa oman työni suorittamistapaan.....	5	4	3	2	1
Työyhteisön ihmissuhteet ja kehittymismahdollisuudet					
15 Työyhteisöni jäsenet ovat yhteistyökykyisiä.....	5	4	3	2	1
16 Tulen toimeen työtovereitteni kanssa.....	5	4	3	2	1
17 Työtoverini luottavat toisiinsa.....	5	4	3	2	1
18 Työyhteisössäni on hyvä työmoraaali.....	5	4	3	2	1

**TYÖYHTEISÖKYSELY
TERVEYSTOIMI**

2

EFEKO OY 2006

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
19 Työyhteisössä käsitellään ongelmia avoimesti	5	4	3	2	1
20 Työntekijät voivat ilmaista mielipiteensä vapaasti	5	4	3	2	1
21 Minulla on mahdollisuus keskustella työtovereitteni kanssa.....	5	4	3	2	1
22 Työtoverini arvostavat työtäni.....	5	4	3	2	1
23 Voin kehittää itseäni työssäni.....	5	4	3	2	1
24 Koulutusmahdollisuuteni ovat hyvät.....	5	4	3	2	1
25 Uusiin ideoihin suhtaudutaan myönteisesti	5	4	3	2	1
26 Olen halukas osallistumaan työkiertoon	5	4	3	2	1

Työn organisointi ja sisältö

27 Voin käyttää kykyjäni, tietojani ja taitojani.....	5	4	3	2	1
28 Työni on vaihtelevaa, uusia asioita tulee vastaan lähes päivittäin.....	5	4	3	2	1
29 Voin käyttää tehtäviini riittävästi aikaa	5	4	3	2	1
30 Työyhteisöni henkilöstömäärä on riittävä tehtäviin nähden	5	4	3	2	1
31 Minulla on tarkoituksenmukaiset työ- ja apuvälineet.....	5	4	3	2	1
32 Työpaikallani ei tehdä päällekkäisiä töitä.....	5	4	3	2	1
33 Työyhteisöni työnjako on oikeudenmukainen	5	4	3	2	1
34 Työni on haastavaa ja monipuolista.....	5	4	3	2	1
35 Työt eivät kasaannu liaksi harvoille henkilöille	5	4	3	2	1
36 Työni on henkisesti kevyttä	5	4	3	2	1
37 En tee työtäni vapaa-aikana	5	4	3	2	1
38 Haluan toimia nimenomaan nykyisissä tehtävissäni	5	4	3	2	1
39 Minulla on mahdollisuus työskennellä itsenäisesti.....	5	4	3	2	1

Toiminnan tuloksellisuus

40 Työyhteisöni toimii tehokkaasti.....	5	4	3	2	1
41 Työyhteisöni tuottaa laadukkaita palveluja	5	4	3	2	1
42 Tiedän oman työni osuuden työyhteisöni tuloksista	5	4	3	2	1
43 Tiedän, mikä on työyhteisöni osuus kunnan terveyskeskuksen avohoito-/ vuodeosastotoiminnassa ...	5	4	3	2	1
44 Työni on yhteiskunnallisesti arvostettua	5	4	3	2	1

**TYÖYHTEISÖKYSELY
TERVEYSTOIMI**

3

EFEKO OY 2006

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sisäinen yhteistyö					
45	Esimieheni tukee ja motivoi työyhteisöjen väliseen yhteistyöhön 5 4 3 2 1				
46	Yhteistyössä eri ammattiryhmät ovat tasavertaisia 5 4 3 2 1				
47	Yhteistyö terveyskeskuksen avohoidon ja vuodeosastohoidon välillä on säännöllistä ja toimivaa 5 4 3 2 1				
Muut kysymykset					
48	Eri palveluyksiköiden yhteisten asiakkaiden hoitosuunnitelmat laaditaan yhdessä 5 4 3 2 1				
49	Yhteistyö kotisairaanhoidon ja -palvelun välillä on säännöllistä 5 4 3 2 1				

Vastatkaa lyhyesti seuraaviin avoimiin kysymyksiin.

50. Mitä työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä työyhteisössäsi on tällä hetkellä?

51. Kuvaile miten edellä mainitut tekijät ovat vaikuttaneet työssä jaksamisesi?

Liite 2: Saatekirje

Jyväskylässä 15.11.2006

Arvoisa tutkimukseen osallistuja

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teemme opin-
näytetyötä Ääneseudun avoterveydenhuollon työntekijöiden työtyytyväisyydestä. Tut-
kimus toteutetaan strukturoidun työyhteisökyselylomakkeen avulla, jossa on myös kaksi
avointa kysymystä. Vastauslomakkeet voi palauttaa jokaisessa työyhteisössä olevaan sul-
jettuun palautuslaatikkoon. Käsittelemme vastaukset anonymisti, myös paikkakunnan
osalta.

Vastaukset toivotaan palautettavan viimeistään ensimmäisellä viikolla vuonna 2007. Toi-
vomme mahdollisimman monen osallistuvan tutkimukseen, että tulokset olisivat luotetta-
via ja niitä voisi hyödyntää.

Jos Teille tulee jotakin kysyttävää tutkimukseen liittyen, voitte ottaa yhteyttä meihin.

Yhteistyöterveisin,

Paula Aarrekangas, p. xxx-xxxxx, paula.aarrekangas.sho@jamk.fi

Katariina Bratlie, p. xxx-xxxxx, katariina.bratlie.sho@jamk.fi

Outi Engelberg, p. xxx-xxxxx, outi.engelberg.sho@jamk.fi

Liite 3: Taulukot**TAULUKKO 1. Vastaajien taustatiedot (f, %)****Vastaajan ikä**

	f	%
alle 30 vuotta	4	12
30 - 39 vuotta	7	21
40 - 49 vuotta	16	48
yli 50 vuotta	6	18
Yhteensä	33	100

Kuinka kauan olette toimineet nykyisessä työtehtävässänne?

	f	%
alle 2 vuotta	3	10
2 - 5 vuotta	9	29
6 - 9 vuotta	4	13
yli 10 vuotta	15	48
Yhteensä	31	100

TAULUKKO 2: Lähin esimieheni kuuntelee minua (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	0	0
En samaa enkä eri mieltä	1	3
Osittain samaa mieltä	11	33
Täysin samaa mieltä	21	64
Yht	33	100

TAULUKKO 3: Tulen toimeen esimieheni kanssa (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	0	0
Osittain samaa mieltä	4	12
Täysin samaa mieltä	28	85
Yht	33	100

TAULUKKO 4: Saan palautetta omasta työstäni (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	6	18
En samaa enkä eri mieltä	3	9
Osittain samaa mieltä	21	64
Täysin samaa mieltä	2	6
Yht	33	100

TAULUKKO 5: Henkilöstöasiat on hoidettu hyvin (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	4	12
En samaa enkä eri mieltä	3	9
Osittain samaa mieltä	20	61
Täysin samaa mieltä	5	15
Yht	33	100

TAULUKKO 6: Palkkauspolitiikka on oikeudenmukainen (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	6	18
Osittain eri mieltä	12	36
En samaa enkä eri mieltä	4	12
Osittain samaa mieltä	9	27
Täysin samaa mieltä	2	6
Yht	33	100

TAULUKKO 7: Palkkani vastaa työn vaativuutta (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	14	42
Osittain eri mieltä	9	27
En samaa enkä eri mieltä	5	15
Osittain samaa mieltä	5	15
Täysin samaa mieltä	0	0
Yht	33	100

TAULUKKO 8: Lähin esimies kehittää aktiivisesti työyhteisöä (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	7	21
En samaa enkä eri mieltä	9	27
Osittain samaa mieltä	11	33
Täysin samaa mieltä	5	15
Yht	33	100

TAULUKKO 9: Hän tuntee työyhteisön ja -menetelmien epäkohdat (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	4	12
En samaa enkä eri mieltä	4	12
Osittain samaa mieltä	15	45
Täysin samaa mieltä	10	30
Yht	33	100

TAULUKKO 10: Lähin esimieheni kykenee puuttumaan epäkohtiin (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	7	21
En samaa enkä eri mieltä	6	18
Osittain samaa mieltä	13	39
Täysin samaa mieltä	7	21
Yht	33	100

TAULUKKO 11: Hyvin tehty työ palkitaan (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	10	30
Osittain eri mieltä	12	36
En samaa enkä eri mieltä	3	9
Osittain samaa mieltä	8	24
Täysin samaa mieltä	0	0
Yht	33	100

TAULUKKO 12: Esimieheni kanssa käydään tavoitekeskusteluja (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	8	25
Osittain eri mieltä	5	16
En samaa enkä eri mieltä	5	16
Osittain samaa mieltä	9	28
Täysin samaa mieltä	5	16
Yht	32	100

TAULUKKO 13: Tiedonkulku työyhteisössäni on hoidettu hyvin (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	3	9
Osittain eri mieltä	8	25
En samaa enkä eri mieltä	4	13
Osittain samaa mieltä	16	50
Täysin samaa mieltä	1	3
Yht	32	100

TAULUKKO 14: Minulla on mahdollisuus saada vastuuta työssäni (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	0	0
En samaa enkä eri mieltä	1	3
Osittain samaa mieltä	8	24
Täysin samaa mieltä	23	70
Yht	33	100

TAULUKKO 15: Voin vaikuttaa oman työni suorittamistapaan (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	0	0
Osittain samaa mieltä	15	45
Täysin samaa mieltä	16	48
Yht	33	100

TAULUKKO 16: Työyhteisöni jäsenet ovat yhteistyökykyisiä (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	1	3
Osittain samaa mieltä	14	42
Täysin samaa mieltä	16	48
Yht	33	100

TAULUKKO 17: Tulen toimeen työtovereitteni kanssa (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	2	6
En samaa enkä eri mieltä	0	0
Osittain samaa mieltä	10	30
Täysin samaa mieltä	21	64
Yht	33	100

TAULUKKO 18: Työtoverini luottavat toisiinsa (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	2	6
En samaa enkä eri mieltä	2	6
Osittain samaa mieltä	10	30
Täysin samaa mieltä	18	55
Yht	33	100

TAULUKKO 19: Työyhteisössäni on hyvä työmoraaali (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	0	0
Osittain samaa mieltä	11	33
Täysin samaa mieltä	21	64
Yht	33	100

TAULUKKO 20: Työyhteisössä käsitellään ongelmia avoimesti (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	2	6
Osittain eri mieltä	4	12
En samaa enkä eri mieltä	4	12
Osittain samaa mieltä	15	45
Täysin samaa mieltä	8	24
Yht	33	100

TAULUKKO 21: Työntekijät voivat ilmaista mielipiteensä vapaasti (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	3	9
En samaa enkä eri mieltä	1	3
Osittain samaa mieltä	17	52
Täysin samaa mieltä	12	36
Yht	33	100

TAULUKKO 22: Minulla on mahdollisuus keskustella työtovereitteni kanssa (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	0	0
En samaa enkä eri mieltä	1	3
Osittain samaa mieltä	7	21
Täysin samaa mieltä	25	76
Yht	33	100

TAULUKKO 23: Työtoverini arvostavat työtäni (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	4	12
Osittain samaa mieltä	12	36
Täysin samaa mieltä	15	45
Yht	33	100

TAULUKKO 24: Voin kehittää itseäni työssäni (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	0	0
En samaa enkä eri mieltä	2	6
Osittain samaa mieltä	17	52
Täysin samaa mieltä	13	39
Yht	33	100

TAULUKKO 25: Koulutusmahdollisuuteni ovat hyvät (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	2	6
En samaa enkä eri mieltä	3	9
Osittain samaa mieltä	15	45
Täysin samaa mieltä	13	39
Yht	33	100

TAULUKKO 26: Uusiin ideoihin suhtaudutaan myönteisesti (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	3	9
En samaa enkä eri mieltä	8	24
Osittain samaa mieltä	13	39
Täysin samaa mieltä	8	24
Yht	33	100

TAULUKKO 27: Olen halukas osallistumaan työkiertoon (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	8	24
Osittain eri mieltä	3	9
En samaa enkä eri mieltä	4	12
Osittain samaa mieltä	12	36
Täysin samaa mieltä	6	18
Yht	33	100

TAULUKKO 28: Voin käyttää kykyjäni, tietojani ja taitojani (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	3	9
Osittain samaa mieltä	9	27
Täysin samaa mieltä	20	61
Yht	33	100

TAULUKKO 29: Työni on vaihtelevaa, uusia asioita tulee vastaan lähes päivittäin (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	2	6
Osittain samaa mieltä	10	30
Täysin samaa mieltä	19	58
Yht	33	100

TAULUKKO 30: Voin käyttää tehtäviini riittävästi aikaa (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	7	22
Osittain eri mieltä	11	34
En samaa enkä eri mieltä	3	9
Osittain samaa mieltä	8	25
Täysin samaa mieltä	3	9
Yht	32	100

TAULUKKO 31: Työyhteisöni henkilöstömäärä on riittävä tehtäviin nähdessä (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	8	24
Osittain eri mieltä	9	27
En samaa enkä eri mieltä	6	18
Osittain samaa mieltä	8	24
Täysin samaa mieltä	2	6
Yht	33	100

TAULUKKO 32: Minulla on tarkoituksenmukaiset työ- ja apuvälineet (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	4	12
En samaa enkä eri mieltä	0	0
Osittain samaa mieltä	19	58
Täysin samaa mieltä	10	30
Yht	33	100

TAULUKKO 33: Työpaikallani ei tehdä päällekkäisiä töitä (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	2	6
En samaa enkä eri mieltä	7	21
Osittain samaa mieltä	18	55
Täysin samaa mieltä	5	15
Yht	33	100

TAULUKKO 34: Työyhteisöni työnjako on oikeudenmukainen (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	3	9
En samaa enkä eri mieltä	8	24
Osittain samaa mieltä	17	52
Täysin samaa mieltä	5	15
Yht	33	100

TAULUKKO 35: Työni on haastavaa ja monipuolista (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	0	0
Osittain samaa mieltä	11	33
Täysin samaa mieltä	20	61
Yht	33	100

TAULUKKO 36: Työt eivät kasaannu liiaksi harvoille henkilöille (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	10	31
En samaa enkä eri mieltä	7	22
Osittain samaa mieltä	12	38
Täysin samaa mieltä	3	9
Yht	32	100

TAULUKKO 37: Työni on henkisesti kevyttä (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	18	55
Osittain eri mieltä	10	30
En samaa enkä eri mieltä	1	3
Osittain samaa mieltä	4	12
Täysin samaa mieltä	0	0
Yht	33	100

TAULUKKO 38: En tee työtäni vapaa-aikana (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	2	6
Osittain eri mieltä	11	33
En samaa enkä eri mieltä	3	9
Osittain samaa mieltä	9	27
Täysin samaa mieltä	8	24
Yht	33	100

TAULUKKO 39: Haluan toimia nimenomaan nykyisissä tehtävissäni (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	2	6
En samaa enkä eri mieltä	2	6
Osittain samaa mieltä	14	42
Täysin samaa mieltä	14	42
Yht	33	100

TAULUKKO 40: Minulla on mahdollisuus työskennellä itsenäisesti (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	2	6
En samaa enkä eri mieltä	0	0
Osittain samaa mieltä	5	15
Täysin samaa mieltä	26	79
Yht	33	100

TAULUKKO 41: Työyhteisöni toimii tehokkaasti (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	2	6
Osittain samaa mieltä	17	52
Täysin samaa mieltä	13	39
Yht	33	100

TAULUKKO 42: Työyhteisöni tuottaa laadukkaita palveluja (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	0	0
En samaa enkä eri mieltä	1	3
Osittain samaa mieltä	16	48
Täysin samaa mieltä	16	48
Yht	33	100

TAULUKKO 43: Tiedän oman työni osuuden työyhteisöni tuloksista (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	1	3
En samaa enkä eri mieltä	5	15
Osittain samaa mieltä	11	33
Täysin samaa mieltä	16	48
Yht	33	100

TAULUKKO 44: Tiedän, mikä on työyhteisöni osuus kunnan terveystieteiden avohoito-/ vuodeosastotoiminnassa (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	0	0
Osittain eri mieltä	3	9
En samaa enkä eri mieltä	2	6
Osittain samaa mieltä	12	36
Täysin samaa mieltä	16	48
Yht	33	100

TAULUKKO 45: Työni on yhteiskunnallisesti arvostettua (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	5	15
Osittain eri mieltä	5	15
En samaa enkä eri mieltä	4	12
Osittain samaa mieltä	16	48
Täysin samaa mieltä	3	9
Yht	33	100

TAULUKKO 46: Esimieheni tukee ja motivoi työyhteisöjen väliseen yhteistyöhön (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	4	12
En samaa enkä eri mieltä	10	30
Osittain samaa mieltä	13	39
Täysin samaa mieltä	5	15
Yht	33	100

TAULUKKO 47: Yhteistyössä eri ammattiryhmät ovat tasavertaisia (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	6	18
En samaa enkä eri mieltä	3	9
Osittain samaa mieltä	20	61
Täysin samaa mieltä	3	9
Yht	33	100

TAULUKKO 48: Yhteistyö terveyskeskuksen avohoidon ja vuodeosastohoidon välillä on säännöllistä ja toimivaa (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	3	10
Osittain eri mieltä	8	27
En samaa enkä eri mieltä	8	27
Osittain samaa mieltä	9	30
Täysin samaa mieltä	2	7
Yht	30	100

TAULUKKO 49: Eri palveluyksiköiden yhteisten asiakkaiden hoitosuunnitelmat laaditaan yhdessä (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	4	13
Osittain eri mieltä	6	19
En samaa enkä eri mieltä	5	16
Osittain samaa mieltä	11	35
Täysin samaa mieltä	5	16
Yht	31	100

TAULUKKO 50: Yhteistyö kotisairaanhoidon ja -palvelun välillä on säännöllistä (f, %)

	f	%
Täysin eri mieltä	1	3
Osittain eri mieltä	3	10
En samaa enkä eri mieltä	5	16
Osittain samaa mieltä	8	26
Täysin samaa mieltä	14	45
Yht	31	100