



TYÖHYVINVOINTIA TERVEYSKESKUKSEN VUODEOSASTOLLA

Pia Lehtinen
Marja Teuho

Opinnäytetyö
Toukokuu 2011
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
Tampereen ammattikorkeakoulu

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

LEHTINEN, PIA & TEUHO, MARJA:
Työhyvinvointia terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosastolla

Opinnäytetyö 49 s., liitteet 5 s.
Toukokuu 2011

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kartoittaa hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia ja työhyvinvointiin yhteydessä olevien tekijöiden toteutumista terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosastolla. Opinnäytetyömme ongelmana oli selvittää millaisiksi hoitotyöntekijät arvioivat työhyvinvointinsa tällä hetkellä ja miten työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät toteutuivat työyhteisössä. Opinnäytetyön tuloksia on mahdollista hyödyntää työhyvinvoinnin edistämiseksi ja kehittämiseksi tässä työyhteisössä.

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, joka sisälsi yhden avoimen kysymyksen. Kyselyyn vastasivat terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuodeosaston hoitotyötä tekevät sairaanhoitajat, perus- ja lähihoitajat sekä muut hoitotyötä tekevät. Vastauksia kertyi 16 kappaletta. Kerätty aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla ja tuloksista saadut taulukot koottiin Excell-ohjelmalla.

Opinnäytetyön tulosten mukaan hoitotyötä tekevät työntekijät arvioivat työhyvinvointinsa ja terveytensä hyväksi. Opinnäytetyössä ilmeni, että hoitotyöntekijät olivat yleensä ottaen tyytyväisiä esimiestyöhön ja johtamiseen. Opinnäytetyön mukaan hoitotyöntekijät osasivat työtehtävänsä ja kokivat yhteenkuuluvuutta työryhmässä. Lisäkoulutusmahdollisuus toteutui vastaajista enemmistön mukaan. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä ei kiusata ketään ja työyhteisön ihmissuhteet olivat kunnossa. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistui hyvin. Lähes kaikki vastaajat kokivat, että palkkaus ei ole työn vaatimusten mukaista ja henkilökuntamäärä ei ole riittävä. Sijaisten saatavuus koettiin heikoksi. Vastaajien mielestä työnohjaus toteutui heikosti. Yhteistyö eri ammattiryhmien ja yhteistyötahojen välillä toteutui hyvin.

Opinnäytetyön tulosten mukaan keskeisimmät kehittämisehdotukset liittyvät perehdytykseen, lisäkoulutusmahdollisuuteen, palkkaukseen, henkilökunnan mitoittamiseen ja työnohjauksen saatavuuteen.

ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care

LEHTINEN, PIA & TEUHO, MARJA:
Well-being at work in a health center ward

Bachelor`s thesis 49 pages, appendices 5 pages
May 2011

This study concentrated on well-being at work of nursing staff in a health center ward. The study also explored different factors that have an effect on well-being at work. The main research questions concerned how the staff evaluated their well-being at work at that moment and how different factors related to well-being at work were realised in their work community. The results of the study can be used in improving and developing well-being in their work community.

A quantitative method was used in this study. The data for the study were collected through structured questionnaires which contained one open question. Registered nurses, practical nurses and other people doing nursing work answered to the inquiry. Altogether 16 questionnaires were returned. The gathered material was analyzed with SPSS-program and the tables were done with Excel.

The respondents stated that both their well-being at work and state of health were good. The results revealed that a major part of the nursing staff was satisfied with their superiors` management. Further education was offered to most of the staff members who wanted it. The majority of the participants stated that the wage they received was not high enough and the number of nursing staff was not adequate.

Overall, our study suggested that essential proposals for developing well-being at work would be offering possibilities for further education, paying attention to higher salary, having enough staff in shifts, and offering clinical supervision.

Keywords: Well-being at work, work community, nursing staff, work management

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 MITÄ TYÖHYVINVOINTI ON?	6
3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA OSA-ALUEITA HOITOTYÖSSÄ	8
3.1 Työn sisältö	8
3.2 Johtaminen	10
3.3 Motivaatio	11
3.4 Elämäntilanne.....	11
3.5 Terveys.....	12
3.5.1 Työkyky	13
3.5.2 Työterveyshuolto	14
3.5.3 Työsuojelu.....	14
3.6 Työyhteisö.....	15
3.7 Osaaminen.....	16
3.7.1 Perehdytys	17
3.7.2 Kehityskeskustelut	18
3.7.3 Henkilöstön kehittäminen ja koulutus.....	19
3.8 Taloudelliset vaikutukset	19
4 TARKOITUS, ONGELMAT JA TAVOITE.....	21
5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ.....	22
5.1 Kvantitatiivinen menetelmä	22
5.2 Aineiston keräys.....	22
5.3 Aineiston analyysi.....	23
6 TULOKSET	25
6.1 Vastaaajien taustatiedot	25
6.2 Johtamisen yhteys työhyvinvointiin.....	25
6.3 Osaaminen osana työhyvinvointia	27
6.4 Motivaatio työssä	29
6.5 Työyhteisö ja elämän tilanne	30
6.6 Taloudelliset vaikutukset työhyvinvointiin.....	33
6.7 Työn sisällön yhteys työhyvinvointiin	35
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	39
7.1 Tulosten tarkastelu	39
7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	42
7.3 Pohdintaa ja kehittämisehdotuksia.....	43
LÄHTEET	46
LIITTEET	50

1 JOHDANTO

Työ on ihmiselle parhaimmillaan hyvinvoinnin ja innostuksen lähtökohta. Pahimmillaan se voi kuluttaa loppuun voimavarat ja terveyden. Muuttuvassa maailmassa hyvinvoinnin edellytys on, että perustarpeet tyydyttyvät ihmisen työssä ja elämässä. Yksilön hyvinvoinnin myönteiset vaikutukset näkyvät myös työorganisaatiossa. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisen selviytymistä työtehtävistään, johon vaikuttavat hänen fyysinen, henkinen ja sosiaalinen tilanteensa, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä esiintyvät tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat työsuhte, palkkaus, työsopimus, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittaminen työn kanssa. Työhyvinvointiin ovat yhteydessä myös taloudellinen tilanne, elämänmuutokset sekä ympäristön tapahtumat. (Rauramo 2008, 9; Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25.)

Suomessa on pitkään tutkittu työhyvinvointia. Työelämässä tapahtuvat muutokset tuovat uusia haasteita työhyvinvoinnin tutkimiselle. Haasteita tuovat väestön ikääntyminen ja eläköityminen. Työmarkkinoilta ovat suuret ikäluokat jäämässä eläkkeelle. Haasteena on saada uusia, motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä tilalle, jotta hoitotyön laatu pystytään säilyttämään muutoksista huolimatta.

Valitsimme aiheeksemme työhyvinvoinnin, koska aihe kiinnostaa meitä kumpaakin. Halusimme perehtyä aiheeseen tarkemmin, jotta voimme omalta osaltamme kehittää myös oman työyhteisömme hyvinvointia. Meidän mielestämme työhyvinvointi aiheena on aina ajankohtainen. Työhyvinvointiin liittyvät asiat nousevat esille jokaisessa työpaikassa. Niillä on vaikutusta työn tekemiseen, hoitotyön laatuun sekä työntekijöiden jaksamiseen, työhön sitoutumiseen sekä työtyytyväisyyteen. Valitsimme määrällisen eli kvantitatiivisen lähestymistavan, koska halusimme saada mahdollisimman monen vastaajan arvion työhyvinvoinnistaan ja siihen yhteydessä olevien tekijöiden toteutumisesta erään pirkanmaalaisen terveyskeskuksen vuodeosastolla. Toteutimme opinnäytetyömme strukturoidun kyselylomakkeen avulla ja yhdellä avoimella kysymyksellä.

2 MITÄ TYÖHYVINVOINTI ON?

Työhyvinvoinnin määritelmä ei ole yksiselitteinen, mutta keskeisinä asioina käsitteeseen voidaan liittää tyytyväisyys työhön ja työssä rasittuminen tai siinä jaksaminen. Voidakseen hyvin, ihminen tarvitsee riittävästi kuormitusta, työn tulee kuormittaa ihmistä sopivasti määrältään ja tyypiltään. (Voutilainen 2003, 127; Laaksonen, Niskanen, Ollila & Risku 2005, 160.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työilmapiiristä sekä johtamisesta. Hyvinvointia vaarantavia asioita laitoshoidossa ovat kiire, asiakassuhteisiin ja omaisiin liittyvä rasitus. Vaarantavina tekijöinä voidaan pitää myös tavoitteiden ristiriitoja ja epäselvyyksiä sekä koulutuksen puutetta. Asiakkaiden siirtäminen, nostot ja hankalat työasennot, rutiininomaisuus, itsenäisyyden puute, heikot mahdollisuudet kykyjen käyttöön, ilmapiirin ongelmat ja henkilösuhteet sekä johtamisen ongelmat vaarantavat työhyvinvointia. (Sinervo & Elovainio 2002; Sosiaali- ja terveysministeriön 2010.)

Työn tarkoituksena on tuottaa tekijälleen aineellista ja henkistä hyvinvointia. Tutkimusten mukaan valtaosa länsimaisessa yhteiskunnassa elävistä ihmisistä kokee voivansa hyvin. Elintason nousu on mahdollistanut ihmisten perustarpeiden tyydyttymisen ja perustan heidän hyvinvoinnilleen. Hyvinvointi on henkilökohtainen asia ja kokemus, joka jokaisella ihmisellä on oikeus määritellä omalla tavallaan. Psykososiaaliseen hyvinvointiin liittyvät yleinen tyytyväisyys elämään ja työhön. Onnellisuus, myönteinen asennoituminen tulevaisuuteen sekä kyky sietää epävarmuutta ja ristiriitoja ovat myös osa psykososiaalista hyvinvointia. Fyysiseen hyvinvointiin liittyvät sairauden ja fyysisten oireiden poissaolo sekä hyvä fyysinen kunto. (Rauramo 2008, 11.)

Työhyvinvoinnin katsotaan olevan yhteistyön tulosta. Sen rakentamiseen ja ylläpitämiseen pystyy jokainen työntekijä ja esimies omalta osaltaan vaikuttamaan. Työpaikalla ilmeneviin epäkohtiin täytyy puuttua välittömästi niiden ilmaannuttua, etteivät ne muutu ongelmiksi ja myrkytä työilmapiiriä. Hyvät tavat ja toisen huomioon

ottava käyttäytyminen on eräs tärkeimmistä pelisäännöistä. (Heiskanen, Salonen & Sassi 2007.)

”Työhyvinvointi on sitä, että aamulla on kiva tulla töihin. Työhyvinvointi on sitä, että saa onnistua ja olla ylpeä työstään. Työhyvinvointi on sitä, että saa jatkuvasti uusia haasteita ja voi oppia uutta. Työhyvinvointi on sitä, että on hyvät työvälineet ja hyvä työterveyshuolto. Työhyvinvointi on sitä, että tuntee tekevänsä merkittävää työtä ja kokee olevansa arvostettu. Työhyvinvointi on sitä, että ihmiset jaksavat ja viihtyvät työssä kauemmin ja että työpaikan henkilökustannukset pysyvät kurissa. Työhyvinvointi on sitä, että yrityksemme on jatkuvasti kilpailukykyinen, koska jokainen haluaa saavuttaa asetetut tavoitteet ja on valmis panemaan itsensä likoon yhteisen menestyksen vuoksi. Edellä olevat ovat usein toistuvia ihmisten kuvauksia työhyvinvoinnista. (Ojala & Ahonen 2003, 19.)”

3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA OSA-ALUEITA HOITOTYÖSSÄ

Olemme tarkastelleet työhyvinvointia keskinäisen työeläkevakuutusyhtiö Varman julkaiseman Evita- peilin kautta. Se on ympyrä, johon on koottu työhyvinvointiin liittyviä osa-alueita.



Kuvio 1. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Evita-peili.

3.1 Työn sisältö

Työn sisältö, tavoitteet ja sujuvuus ovat työhyvinvoinnin perusta. Johdon, esimiesten ja henkilöstön yhteinen näkemys auttaa tavoitteiden saavuttamisessa. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja sen kehittämiseen tukee työhyvinvointia. Työhön liittyvien epäkohtien vähentäminen lisää työn tuottavuutta ja tyytyväisyyttä työhön. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Evita peili.)

Vaikutusmahdollisuuksien yhteyteen kuuluu työn hallinnan käsite. Sillä tarkoitetaan työntekijällä olevaa valtaa ja mahdollisuutta vaikuttaa työoloihin sekä työn sisältöön. Hallinnan käsitteeseen kuuluu työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön sekä osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Työntekijällä on valtaa ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön liittyviin päätöksiin, kuten työtahtiin, työjärjestykseen, työmenetelmiin, laitehankintoihin ja töiden jakoon työntekijöiden kesken. (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002, 29.)

Viime vuosina työntekijöiden voimaannuttaminen eli empowerment on saanut paljon kannatusta. Voimaannuttamisen tavoitteena on lisätä voimaa, valtaa, vastuuta ja pätevyyttä työntekijöissä. Se on pitkällä aikavälillä esimiehiltä alaisille siirrettävää valtaa. Tavoitteena on päätöksenteon jakaminen johtajalta työntekijöille. Voimaantumisen on hyötyä työntekijöille ja organisaatiolle. Voimaantuminen mahdollistaa sen, että työntekijöiden resurssit, kyvykkyydet ja inhimilliset voimavarat saadaan mahdollisimman laajasti käyttöön. (Conger & Kanungo 1988; Vogt & Murrell 1990; Clutterbuck 1995, 13–15; Klagge 1998.)

On tärkeää, että työyhteisö on sitoutunut työolojen kehittämiseen. Epäkohdat pitää pyrkiä poistamaan mahdollisimman nopeasti ja ryhtyä työolojen parantamiseen. Pienet ongelmat on helpompi hoitaa pois päiväjärjestyksestä välittömästi. Isompien ongelmien osalta pitää laatia suunnitelma aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen mahdollisimman nopeasti. Joka organisaatiolla tulee olla toimintaohje ristiriitatilanteiden hoitamisessa. Tämä tuo työyhteisöön turvallisuutta ja luottamusta. Ohjeet parantavat työnteon sujuvuutta sekä työn laatua. Aikaa ei kulu epäkohtien vattvomiseen ja työhön liittyvät positiiviset asiat saavat tilaa. Työyhteisön toiminnassa on tärkeää keskittyä perustehtävistä suoriutumiseen ja huolehtia siitä, että kaikki työntekijät ovat selvillä omasta työtehtävästään. Työyhteisössä toimiminen edellyttää kaikilta työntekijöiltä asiallista käyttäytymistä. Työkulttuurista vastaavat kaikki työyhteisössä työskentelevät. Toimintaohje tulee laatia yhteistyössä työntekijöiden kanssa, jolloin osapuolet sitoutuvat sovittuihin sääntöihin. Malliin on hyvä kirjata keskeiset termit ja mitä niillä tarkoitetaan. Hyväksytty malli tulee olla kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Toimintaohjeen mukaisesti toimiminen turvaa osapuolien tasapuolisen kohtelun. (Rauramo 2008, 125; Kaistila 2010, 17–18.)

Työnohjaus on työntekijän oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tulkitsemista ja jäsentämistä yhdessä. Työnohjauksessa työntekijä pohtii suhdettaan työhönsä. Ohjaaja ja muut osallistujat auttavat ohjattavaa näkemään itsensä ja työnsä tarkemmin ja selvemmin. Työnohjaus on vuorovaikutteista toimintaa, jossa sekä ohjaaja, että ohjattavat oppivat toisiltaan. Työnohjaus auttaa jaksamaan työssä sekä pysymään terveenä. (www.suomentyonohjaajat.fi.)

3.2 Johtaminen

Johtaminen vaikuttaa kaikkeen toimintaan ja jokaiseen työntekijään. Nykyaikainen johtaminen on oikeudenmukaista ja vastuullista mutta myös enemmän valmentavaa ja ihmisten erilaisuutta arvostavaa. Johtaminen on myös itsensä johtamista, jokaisen tulee viime kädessä ottaa itse vastuu omasta hyvinvoinnistaan. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Evita peili.)

Johtamistyössä ja hoitotyössä perustehtävänä on potilaan tai asiakkaan hyvä ja laadukas hoito. Tämä toteutuu kun työyhteisössä jokainen työntekijä sitoutuu yhteisiin päätöksiin, arvoihin ja periaatteisiin. Perustehtävän hallintaan kuuluu hyvä ammattitaito, johtamistaidot ja ihmissuhdetaidot. Työn toteuttamisessa tärkeää on kekseliäisyys, omien ajatusten esille tuominen ja moniammatillinen yhteistyö sekä yhteistyö potilaiden ja asiakkaiden kanssa. (Laaksonen ym. 2005, 121).

Hyvän johtamisen tunnuspiirre on dialoginen keskustelu työyhteisön jäsenten kanssa. Johtaja luo turvallisen ilmapiirin olemalla roolimallina työntekijöilleen. Esimiehen toiminta vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Innostava, työntekijää tukeva ja rohkaiseva esimies antaa työntekijöilleen hyvät mahdollisuudet kehittyä. Avoin ilmapiiri ja keskustelu edistävät yhteishenkeä. Kun esimies luottaa työntekijöihin ja palkitsee hyvistä työsuorituksista, se lisää työntekijöiden hyvinvointia. Se, että esimies kuuntelee ja kannustaa alaisiaan opiskelemaan ja kehittymään työssään, osoittaa työntekijöille esimiehen arvostavan heitä. Työnantajan tehtäviin kuuluu määritellä potilaspaikkamäärät ja henkilökunnan määrä ohjeanaan valtakunnalliset suositukset. Mitoituskysymyksiin liittyy henkilöstön ammattipätevyyden arviointi. (Voutilainen 2004; Laaksonen ym. 2005, 121, 164.)

Itsensä johtaminen on kykyä mukauttaa omaa toimintaa yhteistyön vaatimuksiin. Itsensä johtaminen perustuu itsetuntemukselle. Itsensä johtamisessa on tärkeää omien taitojen, vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen sekä arvojen, motiivien ja tarpeiden ymmärtäminen. Se on kykyä tunnistaa omia kasvuhaasteitaan sekä kykyä oman toiminnan kehittämiseen. Itsensä johtaminen on myös huolehtimista omasta työkyvystä, jaksamisesta ja motivaatiosta. (Laaksonen ym. 2005, 121.)

3.3 Motivaatio

Motivaatio syntyy työn tavoitteisiin sitoutumisesta ja työssä onnistumisen kokemuksista. Työntekijät kokevat onnistumisen iloa työssään erilaisista asioista. Rakentava palaute, arvostus, oikeudenmukaisuus, palkitseminen sekä vaikutusmahdollisuudet motivoivat hyvään työhön. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Evita peili.)

Haasteellinen työ mahdollistaa uusien työskentelytapojen ja vaikutusmahdollisuuksien käytön sekä omien rajojen kokeilemisen. Työntekijät haluavat saada työstään tunnustusta, sillä palaute motivoi ja innostaa työn tekemiseen jatkossakin. Haastava, vaihteleva ja mielenkiintoinen työ on vastuullista ja kehittää ammattitaitoa. Työntekijän saama vastuu viestii luottamusta ja arvontoa työnantajalta sekä lisää työntekijän itseluottamusta ja työmotivaatiota. Työnteko vaatii työntekijältä sitoutumista työhönsä ja se on hyvän työmoraaalin toteutumisen edellytys. Sitoutuminen vaatii hyvää motivaatiota, jossa myös johtamisella on suuri merkitys. Jos johtajan kyvyt ovat huonot, työntekijöillä ei yleensä ole sisäistä motivaatiota suoriutua hyvin ja sitoutua työhön. Kun työntekijöillä on mahdollisuus käyttää enemmän tietojaan ja taitojaan, he voivat kehittyä ja työyhteisön motivaatio, sitoutuminen ja vastuuntunto kasvaa. Työtyytyväisyys ja hyvinvointi myös lisääntyvät. (Conger & Kanungo 1988; Vogt & Murrell 1990; Nakari 2000; Niskanen 2000, 23–24; Laaksonen ym. 2005, 123.)

3.4 Elämäntilanne

Työntekijän elämäntilanne vaikuttaa myös työpaikalla. Elämäntilanteet vaihtelevat iän myötä. Oman elämän ja työelämän yhteensovittaminen tukee hyvinvointia ja auttaa jaksamaan työelämässä. Erilaiset joustot helpottavat yhteensovittamista. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Evita peili.)

Opinnäytetyön tuloksissa työhyvinvointia edistävästä voimavaroista useimmin tuotiin vastauksissa esille perhe, ystävät ja harrastukset. Perhe-elämä ja työ vaikuttavat toisiinsa. Ajan jakamiseen työn ja perheen välillä liittyy usein ongelmia, jotka johtuvat työ- ja yksityiselämän muutoksista. Työsuhteet ovat useimmiten määräaikaista ja työajat ovat muuttuneet erilaisten työaikatarkaisujen myötä. Tilanteeseen on havahduttu ja selvitysten mukaan Suomi ja muut pohjoismaat ovat edelläkävijöitä perhe-elämän ja

työn yhteensovittamisessa erilaisten perhepoliittisten ratkaisujen avulla. (Heiskanen ym. 2007; Kousa & Skruf 2009.)

Työterveyslaitoksen mukaan työn ja perheen yhteensovittamista edistävät johtamiskulttuuri, jossa asennoidutaan myönteisesti perhevapaisiin ja joustaviin työaikavaatimuksiin sekä urakehitystä tukeviin käytäntöihin. Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat ratkaisut ovat työpaikoille merkittävä imagotekijä ja kilpailuvaltti taistelussa työvoimasta. Henkilöstö koostuu yksilöistä, joilla on oma henkilökohtainen elämänsä, osaamisensa, päämääränsä ja unelmansa. Hyvä henkilöstöpolitiikka huomioi yksilölliset vaihtelut eri elämäntilanteissa. Tämä tarkoittaa joustoa työajoissa, työtehtävissä ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Perhemyönteinen työkuultuuri edistää työhyvinvointia ja vahvistaa työntekijöiden tyytyväisyyttä. Tämä vähentää työntekijöiden työpaikan vaihtohalukkuutta sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia. (Heiskanen ym. 2007; Rauramo 2008, 21–22.)

3.5 Terveys

Terveys takaa hyvän työkyvyn ja mahdollistaa aktiivisen vapaa-ajan. Terveelliset elämäntavat, säännöllinen liikunta ja riittävä uni tukevat työntekijän jaksamista. Kun työpaikalla huolehditaan turvallisista ja terveellisistä työoloista sekä kannustetaan hyviin elämäntapoihin, samalla edistetään työkyvyn säilymistä. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Evita peili.)

Terveys on voimavara, jota kannattaa vaalia. Jokainen pystyy vaikuttamaan omaan terveyteensä terveellisten elintapojen avulla. Terveellisiä elämäntapoja ovat kohtuullinen ja säännöllinen liikunta, terveellinen ravitsemus, tupakoimattomuus, alkoholin kohtuullinen käyttö sekä riittävä lepo ja uni. Työolot edistävät tai heikentävät henkistä hyvinvointia, esim. lämpötilalla, valaistuksella, melulla, tärinällä, ilmastoinnilla, säteilyllä ja väreillä on yhteyksiä ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Tilojen ajanmukaisuus, riittävyys ja väljyys sekä työvälineiden hyvä kunto vaikuttavat myönteisesti hyvinvointia. (Laaksonen 2002; STM 2004,6; Rauramo 2008, 60.)

Heponiemen, Sinervon, Räsänen, Vänskän, Halilan ja Elovainion (2009) raportin mukaan sairaanhoitajat olivat yleensä tyytyväisiä työhönsä. Vanhustenhoito oli selkeästi ala joka nousi toistuvasti sairaanhoitajien mielipiteissä esille negatiivisesti: halukkuus jäädä eläkkeelle, väkivaltatilanteet, psyykinen rasittuneisuus, työkyvyn heikkous, huono terveys ja tyytymättömyys työhön olivat yleisimpiä juuri siellä. Työsuhteen jatkumisen epävarmuus ja epäsäännölliset tulot heikentävät merkittävästi pätkätyössä olevan työntekijän tyytyväisyyttä. Tutkimustulosten mukaan määräaikaisilla työntekijöillä voi olla enemmän erilaisia terveysongelmia. (Vahtera, Kiviniemi & Virtanen 2002; Holopainen 2005; Heponiemi, Sinervo, Räsänen, Vänskä, Halila & Elovainio 2009.)

3.5.1 Työkyky

Työterveyslaitos määrittelee työkyvyn seuraavasti: ”Työkykyä arvioidaan suhteuttaen ihmisen voimavarat työn vaatimuksiin. Voimavarat käsittävät terveyden ja toimintakyvyn, koulutuksen ja osaamisen, arvot ja asenteet sekä motivaation ja työtyytyväisyyden. Voimavarojen tarve riippuu työn ruumiillisista ja henkisistä vaatimuksista, työympäristöstä ja työyhteisöstä.” (Työterveyslaitos 2004.) Työkyvyssä on kyse ihmisen yksilöllisistä voimavaroista ja voimavarojen riittävydestä työn vaatimuksiin. Työkyvyn määritelmä voidaan esittää talomallina, jonka on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. (Laaksonen ym. 2005, 149; Työkyvyn talomalli. (www.tyky.fi.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia toimia työelämässä eläkeikään saakka. Toiminta lisää työntekijöiden hyvinvointia, vähentää terveydellisiä riskejä ja edistää fyysisistä ja psyykkistä toimintakykyä. Toimintakyvyn ja hyvinvoinnin lisääntyminen parantaa työn mielekkyyttä ja työntekijän motivoitumista. (Martikainen 1995, 47.)

Työkyvyn riskitekijöihin kuuluu työn fyysiset vaatimukset, työympäristö ja työn järjestelyt. Työn fyysisiin vaatimuksiin kuuluu lihastyö ja voimankäyttö, kantaminen ja nostaminen, äkkiponnistukset, toistuvat työliikkeet sekä kumarat ja kiertyneet työasennot. Työympäristön likaisuus ja tapaturmavaara, kuumuus ja kylmyys sekä lämpötilojen vaihtelut luetaan työkyvyn riskitekijöiksi. Työn järjestelyssä riskitekijöitä

ovat työroolien epäselvyydet, epäonnistuminen ja virheiden pelko, kiire sekä vaikutusmahdollisuuksien, ammattitaidon kehittymisen ja arvostuksen puute. Kokonaisvaltaiseen työkykyä ylläpitävään toimintaan kuuluu työympäristön, työyhteisön ja osaamisen kehittäminen sekä terveyden edistämisen. (Rantanen 1992, 48–49; 1999, 21; Ilmarinen 1995, 37–38.)

Niskanen, Murto ja Haapamäki (2000) käsittelevät työssä jaksamista ja asioita, jotka vaikuttavat jaksamiseen. Sen keskeisiä mitattavia osa-alueita ovat työmotivaatio, tuottavuus, työssä viihtyminen, psyykkinen kuormitus, poissaolot ja sairaudet. Yksilön jaksamiseen vaikuttavat muun muassa työn kuormittavuus, työn säädeltävyys, työyhteisön toimivuus ja henkilösuhteet. Työssä jaksamista edistävät työyhteisön prosessikeskeisyys, työn ja muutosten suunnittelu sekä konfliktien ja kriisien käsittely. Koulutus, työn hallinnan lisääminen, ryhmätoiminta ja työnohjaus ovat keinoja, joilla jaksamista voidaan lisätä. Kousan ja Skrufin (2009) opinnäytetyön mukaan työhyvinvointia edistäviksi asioiksi työntekijät kokivat yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, hyvän työilmapiirin, mahdollisuuden tehdä laadukasta hoitotyötä sekä positiiviset tunteet työssä. Työtyytymättömyyttä aiheutti ajan riittämättömyys. (Niskanen, Murto & Haapamäki 2000, 19; Kousa & Skruf 2009.)

3.5.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto kuuluu työssäkäyvien ihmisten perusterveydenhuoltoon. Sen tavoitteena on edistää terveellisen ja turvallisen työympäristön ja toimivan työyhteisön aikaansaamista. Työterveyshuollon tehtävä on tuottaa sairauksia ehkäiseviä, hoitavia ja työkykyä ylläpitävän toiminnan palveluita. Työterveyslain mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuollon palveluita työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. (Rauramo 2008, 74–75.)

3.5.3 Työsuojelu

Työnantaja vastaa työpaikan työsuojelusta. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työnantajan on huomioitava työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät asiat. Turvallisuus on varmistettava jo työn ja työtilojen suunnitteluvaiheessa. Työympäristön vaaroja ja haittoja on tarkkailtava jatkuvasti ja tarvittaessa ryhdyttävä toimiin tapaturmien, terveysvaarojen ja muiden vaaratilanteiden torjumiseksi. Työnantaja perehdyttää työntekijänsä oikeisiin työmenetelmiin sekä työturvallisuusmääräyksiin. Työntekijän on noudatettava määräyksiä ja ilmoitettava havaitsemistaan puutteista esimiehelleen tai työsuojeluvaltuutetulle. Työnantaja nimeää työpaikalle työsuojelupäällikön. Työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen. Valtuutettu on valittava aina, jos työpaikalla on vähintään 10 työntekijää. Työpaikoille, joissa on vähintään 20 työntekijää, valitaan työsuojelutoimikunta. Sen tehtävänä on edistää työn terveellisyttä ja turvallisuutta. Toimikunta tekee työnantajalle esityksiä työolojen parantamiseksi sekä työterveyshuollon kehittämiseksi. Toimikunta osallistuu työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen ja työsuojelutarkastuksiin. (www.tyosuojelu.fi.)

3.6 Työyhteisö

Työyhteisö on toimiva, kun sillä on yhteiset tavoitteet ja selkeät pelisäännöt. Avoin työilmapiiri sekä ristiriitatilanteisiin puuttuminen varmistavat työrauhan. Jokainen työyhteisön jäsen pystyy vaikuttamaan omalta osaltaan työilmapiiriin. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Evita peili.)

Työyhteisö koostuu sekä fyysisestä ja toiminnallisesta ympäristöstä. Fyysinen ympäristö sisältää fyysiset tilat, henkilökunnan ja asiakkaat. Toiminnalliseen ympäristöön kuuluu johtaminen, toimintatavat sekä itse työ. Hoitotyö on asiakaspalvelutyötä, jossa työvälineinä ovat työntekijöiden omat persoonat. Tutkimusten avulla on pystytty osoittamaan, että työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointi ja terveys sekä työelämän laatu koostuvat seikoista, jotka nousevat esille työyhteisön toiminnallisesta rakenteesta. (Nakari ym. 2002; Laaksonen ym. 2005.)

Mielenterveysseuran määrittelyn mukaan hyvä työyhteisö on oikeudenmukainen, kohtelee jäseniään tasapuolisesti ja toimii reiluilla pelisäännöillä. Yksilön kyvyt ja työn vaatimukset pystytään sovittamaan yhteen tällaisessa työyhteisössä. Työssä onnistumisesta iloitaan ja annetaan toisille tukea. Työntekijän erikoisosaamisen

kunnioittaminen mahdollistaa, että työntekijä saa päteä osaamisalueellaan ja kehittyä siinä. Hyvässä työyhteisössä pystytään käsittelemään ristiriitoja ja antamaan rehellistä palautetta. Tällaisessa työyhteisössä on tilaa kaikille työntekijöille sekä yhteistyölle. (Heiskanen, Salonen & Sassi 2007.)

Hyvässä työyhteisössä työntekijät ovat sitoutuneita ja tyytyväisiä työhönsä. Suhteet johdon ja työntekijöitten välillä ovat hyvät. Työntekijöiden poissaolot, vaihtuvuus ja tapaturmatilastot ovat alhaisia. Työntekijät kokevat työsuhteensa jatkumisen turvatuksi. Hyvä työntekijä tunnistaa rajallisuutensa ja hyväksyy sen myös muissa. Hän arvostaa itseään ja huolehtii omasta osaamisestaan. Hän uskaltaa kysyä tarvittaessa ja oppii erehdyksistään. Hyvä työntekijä arvostaa työtovereidensa ammattitaitoa ja kykenee yhteistyöhön toisten kanssa. Jos työtoverin työt alkavat kasautua, tarjotaan hänelle apua. Työuupumuksen tai huonontuneen ilmapiirin merkkien ilmaannuttua otetaan asia esille esimiehen kanssa. Kiitokset annetaan niille, joille ne kuuluvat. Ongelmatilanteita pyritään ratkaisemaan oma-aloitteisesti. Työpaikkakiusaamiseen puututaan välittömästi ja tuetaan kiusatuksi joutunutta. Työpaikan palavereissa ollaan aktiivisesti mukana. Ollaan ylpeitä omasta työstä ja otetaan uusia haasteita vastaan. Huomautetaan liiasta työmäärästä ja omasta terveydestä pidetään huolta. (Heiskanen ym. 2007.)

Hawaksen (2009) tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien mielestä työyhteisön toimivuudella on suuri merkitys työtyytyväisyyteen. Työnhallinta, autonomia, toimiva yhteistyö eri ammattiryhmien välillä sekä työskentely kokeneiden sairaanhoitajien kanssa vaikuttavat myönteisesti työyhteisön toimivuuteen ja tyytyväisyyteen. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että sairaanhoitajien mielestä esimiehet arvostavat heidän osuuttaan hoidon onnistumisessa. (Hawas 2009.)

3.7 Osaaminen

Osaaminen ja halu kehittyä ovat työssä suoriutumisen edellytyksiä. Osaava työntekijä saa aikaan tulosta ja kokee työnsä palkitsevana. Hänellä on halua ja valmiuksia osaamisen jakamiseen. Kilpailukykyinen yritys on selvillä henkilöstönsä osaamisesta ja kehittää sitä tavoitteellisesti. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Evita peili.)

Henkilöstötoimintojen tavoitteena on, että organisaatiolla on käytettävissä riittävästi, osaavaa ja motivoitunutta henkilökuntaa. Kotimaisten tutkimusten pohjalta on osoitettavissa, että sairaanhoitajien ammattipätevyydellä on yhteyttä hoidon laatuun. Ammattipätevyydellä tarkoitetaan työntekijän kykyä suoriutua tehtävistään hyvin sekä ihmisen itsensä että muiden arvioimana. Yksilön pätevyys jaotellaan tietoihin, taitoihin, kokemuksiin, ihmissuhteisiin, asenteisiin ja arvoihin. Nämä ovat yhteydessä ihmisen ominaisuuksiin, motivaatioon ja energiaan. Ammattitaidon jatkuva ylläpito on terveydenhuollossa työskentelevän oikeus ja velvollisuus. Työntekijän pitää osata toimia sekä tuntee lait ja velvollisuudet. Työyhteisössä toiminta perustuu yhteisesti sovittuun arvopohjaan, joka on työyksikön itsensä laatima. Esimerkkejä ovat potilaan tai asiakkaan kohtelu, hyvä laadukas hoito, yhteistyö ja työaikojen noudattaminen. (Voutilainen 2004; Laaksonen ym. 2005, 124).

Sairaanhoitajan eettiset ohjeet pitävät sisällään ohjeet suhtautumisesta potilaisiin, omaan ammattiryhmään, muihin ammattiryhmiin ja yhteiskuntaan. Sairaanhoitajan tulee kunnioittaa potilaiden itsemääräämisoikeutta, tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta. Sairaanhoitajan tulee kunnioittaa ja arvostaa työtovereiden ammattitaitoa. Työntekijän tulee osallistua työyhteisön toiminnan arvioimiseen ja kehittämiseen. (Laaksonen ym. 2005, 124).

3.7.1 Pehdytys

Työturvallisuuslaissa työnantaja veloitetaan huolehtimaan työntekijöiden pehdyttämisestä työpaikan oloihin, työn oikeaan suorittamiseen ja työhön liittyviin terveysvaaroihin. Uuden henkilökunnan hyvä pehdyttäminen luo pohjan osaamisen ja laadukkaiden palveluiden säilymiselle. Hyvä pehdytys lisää myös työmotivaatiota. Suunnitelmallisen pehdytysjärjestelmän avulla voidaan organisaatiossa turvata laatu ja luoda myönteisiä asenteita. Pehdytys auttaa uutta työntekijää pääsemään kiinni työtehtäviin mahdollisimman pian. (Jylhä, Paasio & Strömmer 1997; Strömmer 1999; Kokko ym. 2000; Kangas 2000.)

Työntekijän oppiminen alkaa työhaastattelussa, jossa hänelle kerrotaan työyhteisöstä, työstä, työmenetelmistä ja muista työhön liittyvistä asioista. Pehdyttämisen ja työnopastuksen avulla työntekijä saa hyvät valmiudet toimia uudessa työssään. Sen

jälkeen oppimisesta ja kehittymisestä huolehditaan jatkuvan täydennyskoulutuksen avulla. Yksilön jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen sisältyy myös kehityskeskustelut ja työnohjaus. (Laaksonen ym. 2005, 139.)

Mentorointi on kehittävä vuorovaikutussuhde kokeneen seniorikollegan mentorin ja vähemmän kokeneen juniorikollegan suojatin välillä. Vuorovaikutuksessa kokeneempi antaa tukea, ohjausta sekä palautetta. Mentorointi on syvälinen prosessi, jossa mentori ja mentoroitava eli aktori saavat virikkeitä omaan uudistumiseensa ja kehittymiseensä. Mentorointi on tavoitteellinen, kahdenkeskinen vuorovaikutussuhde, jonka piirteitä ovat henkilökohtaisuus, avoimuus, luottamus, sitoutuneisuus ja vapaaehtoisuus. Työntekijälle on arvokasta omata osaava, luotettava, kokenut työtoveri, kollega, jonka kanssa voi keskustella, väitellä, vertailla, pohtia ja ideoida työhön, oppimiseen ja kokonaisvaltaiseen kehittymiseen liittyviä näkökantoja. (Ruohotie 2002; Rauramo 2008, 172.)

3.7.2 Kehityskeskustelut

Esimies keskustelee säännöllisesti työntekijän kanssa hänen odotuksistaan ja kehittämistään. Kehittämistarpeita tulee arvioida säännöllisesti ja käyttää tukena järjestelmällistä ja tiedon keruuta sekä erittelyä. Kehityskeskustelu on esimiehen ja alaisen välistä hyvin valmisteltua keskustelua, dialogia. Dialogilla tarkoitetaan kahden ihmisen vastavuoroista kuuntelua ja keskustelua. Vastavuoroisuuden onnistuminen vaatii molemmilta osapuolilta toisen kunnioittamista, rehellisyyttä, avoimuutta ja mielipiteenvapautta. Hyvä kehityskeskustelu hyödyttää työntekijää, työyhteisön ja organisaation toimintaa sekä toimii hyvinvoinnin vahvistamisen pohjana. Havaintojen perusteella kehityskeskustelut ovat parantaneet työilmapiiriä, kohottaneet työmotivaatiota sekä edistäneet organisaation kehittymistä. (Laaksonen ym. 2005, 108; Heiskanen ym. 2007.)

3.7.3 Henkilöstön kehittäminen ja koulutus

Työn on mahdollistettava työntekijän ammattitaidon kehittyminen ja edistyminen koulutuksen avulla. Työn monipuolisuuteen kuuluu, että työntekijällä on mahdollisuuksia käyttää työssään erilaisia taitoja, tietoja ja osaamista. Henkilöstön kehittämisen tarkoituksena on yksilön, tiimin ja organisaation tuloksellisuuden parantaminen. Terveystieteiden alan henkilökunnan jatkuva kouluttautuminen ja kehittyminen ovat tärkeitä, koska hoitokäytännöt muuttuvat jatkuvasti nopean kehityksen johdosta. Myös työelämän ja toimintaympäristön muutokset lisäävät jatkuvan kehittymisen tarvetta. Suurena haasteena on myös potilaiden ja asiakkaiden vaatimusten lisääntyminen. (Nakari 2000; Niskanen 2000 23–24; Suomen Kuntaliitto 2002; Vahtera ym. 2002, 29; STM 2004.)

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus (1194/2003) terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta tuli voimaan 1.1.2004. Asetus velvoittaa työnantajaa järjestämään täydennyskoulutusta kaikille terveydenhuollon ammattilaisille. Täydennyskoulutus perustuu selkeisiin tavoitteisiin ja olla suunnitelmalliseen toimintaan, jota arvioidaan vuosittain. Täydennyskoulutuksen tavoitteena on henkilöstön osaamisen varmistaminen ja lisääminen. Ammattitaidon ylläpitäminen, kehittäminen ja syventäminen kuuluvat myös täydennyskoulutuksen tavoitteisiin. Koulutuksen tulee perustua työntekijöiden tarpeisiin ja tähdätä perustehtävän ja toiminnan kehittämiseen. Täydennyskoulutuksella edistetään henkilöstön työhön sitoutumista, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia. Henkilöstön täydennyskoulutus parantaa toiminnan vaikuttavuutta, palveluiden laatua, potilasturvallisuutta ja asiakastyytyväisyyttä. (STM 2004; Laaksonen ym. 2005, 142.)

3.8 Taloudelliset vaikutukset

Taloudellisissa vaikutuksissa painottuvat työsuojelun näkökulmasta hyvien työolojen aikaansaamat säästöt, organisaation toiminta ja tuotteiden laatu, kannattavuus ja tuottavuus. Taloudelliset vaikutukset näkyvät sairauslomissa, tapaturma-, vaihtuvuus- sekä eläkekustannuksissa. Henkilöstön hyvinvointi parantaa taloudellista tulosta ja tuottavuutta sekä lisää asiakastyytyväisyyttä. Osaava, motivoitunut ja hyväkuntoinen henkilöstö tekee tuloksellista työtä ja pystyy jatkamaan pidempään työelämässä.

(Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Evita peili; Hietala, Kaivanto & Kuikko 2003, 18.)

Organisaation ja työyhteisön tarkoituksena on tuottaa asiakkailleen laadukkaita palveluja taloudellisesti ja tehokkaasti. Terveystuotoyksiköiden toiminnan turvaamiseksi asiakkailta saatava hyvä palaute on tärkeä kilpailutekijä ja yksikön toiminnan jatkuvuuden perusedellytys. Palkkausjärjestelmän kehittäminen kuuluu osana työnantaja- ja henkilöstöpolitiikkaan. Palkkausjärjestelmän tulee motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin, tukea ja edistää tuloksellista toimintaa sekä pitää palkat kilpailukykyisinä. Palkan tulee perustua työn vaativuuteen, henkilökohtaiseen pätevyyteen ja työn tulokseen. (Laaksonen ym. 2005; Saipio 2004, 11; Heiskanen ym. 2007.)

Vakituinen työsuhde takaa työn jatkuvuuden ja on myös työntekijälle taloudellinen turva. Ahtiaisen (2003) mukaan määräaikaista työtä pidetään hyvinvointivajeena, koska se ei ole toivottua tai suunniteltua. Se aiheuttaa eriarvoisuutta ja luo ongelmia organisaatiossa. Tällainen työsuhdemuoto jakaa työyhteisön hyväosaisten ydintyövoimaan ja joustotyövoimaan.

4 TARKOITUS, ONGELMAT JA TAVOITE

Tarkoitus:

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esiin hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia ja siihen yhteydessä olevien tekijöiden toteutumista terveyskeskuksen vuodeosastolla.

Ongelmat:

1. Millaiseksi hoitotyöntekijät arvioivat työhyvinvointinsa tällä hetkellä?
2. Miten työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät toteutuvat työyhteisössä?

Tavoite:

Opinnäytetyön tavoitteena on kyselyn avulla tuoda esiin hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin yhteydessä olevien tekijöiden toteutumista työyhteisössä sekä hoitotyöntekijöiden tämänhetkistä työhyvinvointia. Tavoitteena on, että työyhteisö hyödyntää kyselyllä tuotettua tietoa ja jatkaa työhyvinvointinsa kehittämistä.

5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ

5.1 Kvantitatiivinen menetelmä

Vilkan (2007) mukaan kvantitatiiviseksi eli määrälliseksi tutkimukseksi kutsutaan menetelmää, joka antaa kuvan muuttujien (mitattavat ominaisuudet) välisistä suhteista ja eroista. Se vastaa kysymyksiin kuinka paljon tai miten usein. Kysely ei ole sama asia kuin määrällinen tutkimus, mutta määrällisessä tutkimuksessa käytetään usein kyselyä tutkimusaineiston keräämisessä. Määrälliselle tutkimukselle on ominaista tiedon strukturointi, mittaaminen, mittarin käyttäminen, tiedon käsittely ja esittäminen numeroin, tutkimusprosessin sekä tulosten objektiivisuus ja suuri vastaajien määrä. Määrällisen tutkimuksen tarkoitus on selittää, kuvata, kartoittaa, vertailla tai ennustaa ihmistä koskevia asioita sekä luonnon ilmiöitä. Se pyrkii tulosten kuvailuun numeraalisesti. Määrällisessä tutkimuksessa tavoitteena on löytää aineistosta yleisiä lainalaisuuksia. Määrällisessä tutkimuksessa tutkimus alkaa teoriasta, josta myös mitattavat asiat muodostetaan. (Vilka 2007, 13,17, 26.)

Määrällisessä tutkimuksessa huomioitavia asioita ovat tutkimuskohde, (esimerkiksi henkilö, yhteisö, lehtiartikkeli) tutkimuspaikka, muuttujat, otantatekniikka sekä valinnan perustelut. Tutkimusvälineistö johon kuuluu mittavälineiden laadinta ja kehittäminen sekä aineiston luotettavuus ja eettisyys. Tutkimuksen kulku etenee vaiheittain. Tutkimuksesta tulee käydä ilmi milloin, missä ja miten mitäkin tehtiin, aineistonkeruutekniikat ja keruun vaiheet sekä aineiston analyysimenetelmät. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 243).

Valitsimme määrällisen menetelmän, koska halusimme kartoittaa mahdollisimman monen henkilön arvioita tämänhetkisestä työhyvinvoinnistaan sekä työhyvinvointiin yhteydessä olevien tekijöiden toteutumisesta työyhteisössä.

5.2 Aineiston keräys

Kysely on tapa kerätä aineistoa laittamalla kysymykset vakioituun muotoon. Kaikilta vastaajilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Kyselyssä

vastaaaja lukee itse kysymyksen ja vastaa siihen. Kyselylomaketta käytetään, kun havaintoyksikkönä on henkilö ja häntä koskevia asioita esimerkiksi mielipiteet, asenteet, ominaisuudet tai käyttäytyminen. Mittaamisen tarkoituksena on löytää eroja havaintoyksiköiden välille. Asenneasteikoilla mitataan havaintoyksikkönä olevan henkilön mielipidettä tai asennetta. Asenneasteikkojen käyttö on vakiintunut muun muassa liike- elämässä yritysten asiakaslähtöisten palveluiden kehittämisessä. (Vilka 2007, 27, 45.)

Likertin asteikko on järjestysasteikko, jota on paljon käytetty mielipideväittämissä. Asteikon perusideana on, että asteikon keskikohdasta lähtien toiseen suuntaan mentäessä samanmielisyys kasvaa ja toisessa suunnassa samanmielisyys vähenee. (Vilka 2007, 46.)

Kyselylomakkeen laatimisen pohjana käytimme Evita-peilin osa-alueita. Mietimme kysymyksiä jokaisesta osa-alueesta ja kehitimme niiden pohjalta oman kyselylomakkeen. Kysymyksiä laadimme 54 kappaletta, joista 53 oli strukturoituja kysymyksiä ja viimeinen oli avoin kysymys. Käytimme kyselylomakkeessa 5-portaista Likertin asteikkoa. Kyselylomakkeessa vaihtoehtoina olivat: toteutuu erittäin hyvin, toteutuu hyvin, en osaa sanoa, toteutuu heikosti ja ei toteudu ollenkaan.

Keräsimme aineiston vuodeosaston hoitotyötä tekevien henkilöiden keskuudesta, mukaan lukien sairaanhoitajat, lähi- ja perushoitajat tai muut hoitotyötä tekevät sekä työsuhteessa olevat hoitotyön opiskelijat. Jätimme kyselylomakkeet vuodeosaston kahvihuoneeseen kirjekuorissa 9.2.11. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Kyselylomakkeen mukaan laitoimme saatekirjeen, (LIITE 1) jossa kerroimme kyselyn tarkoituksesta ja luottamuksellisuudesta. Osastolla on 29 hoitotyöntekijää, joista 16 vastasi kyselyyn. Tuloksia ei voida yleistää, mutta niitä voidaan pitää suuntaa antavina tässä työyhteisössä, koska kysely on suunnattu pienelle vastaajamäärälle.

5.3 Aineiston analyysi

Kerätyssä aineistossa analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. Siihen tähdätään tutkimusta aloitettaessa ja se on tärkeä vaihe. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää vastaukset tutkimus ongelmiin. Ensimmäisessä vaiheessa, kun aineisto

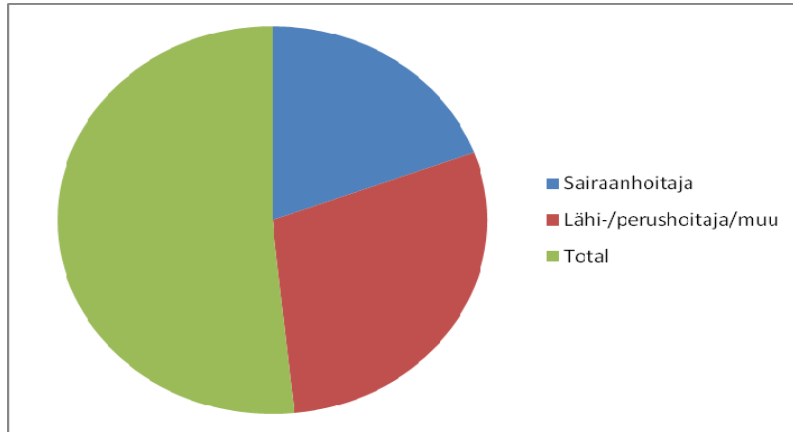
järjestetään, tarkistetaan tiedot. Toisessa vaiheessa tietoja täydennetään. Kolmannessa vaiheessa aineisto järjestetään tiedon tallennusta ja analyysia varten. Aineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen. Kun tulokset on analysoitu, niitä tulisi tulkita ja selittää. Tulkinnalla tarkoitetaan tutkijan pohdintaa analyysin tuloksista, niistä hän tekee omia johtopäätöksiä. (Hirsjärvi ym. 2004, 209–210).

Aloitimme aineiston analyysin vastausajan päätyttyä. Käsittelimme kyselylomakkeet järjestämällä ne satunnaiseen järjestykseen ja numeroimalla ne numeroilla 1–16 saatujen vastausten mukaan. Tämä mahdollisti alkuperäisten vastausten tunnistamisen ja tarkistamisen analyysin eri vaiheissa. Kävimme jokaisen kyselylomakkeen huolellisesti läpi ja varmistimme, että kyselylomakkeet olivat asianmukaisesti täytetty. Jouduimme hylkäämään muutamia vastauksia siitä syystä, että niihin oli vastattu useampi vaihtoehto annetun ohjeen vastaisesti. Näissä kohdissa huomioimme vain annetun ohjeen mukaiset vastaukset. Liitimme saadut vastaukset SPSS-ohjelmaan. Tämän jälkeen jatko käsittelimme valmiit vastaukset Excel-ohjelmalla, jonka avulla saimme vastauksista pylväskuviot. Kirjoitimme kaikki vastaukset auki käyttäen numeroita, montako vastaajaa oli mitäkin mieltä kyseiseen kysymykseen. Vertasimme vastauksia vastaajien kokonaismäärään. Näiden pohjalta teimme johtopäätöksiä. Tässä työyhteisössä johtopäätökset ovat suuntaa antavia vastausmäärän jäädessä vähäiseksi.

6 TULOKSET

6.1 Vastaajien taustatiedot

Työhyvinvointikyselyyn vastasi 16 henkilöä 29 työntekijästä eli vastausprosentti oli 55 %. Vastaajista kuusi oli sairaanhoitajia ja 10 oli lähi- ja perushoitajia tai muita hoitotyötä tekeviä (kuvio 2).



KUVIO 2. Vastaajien taustatiedot

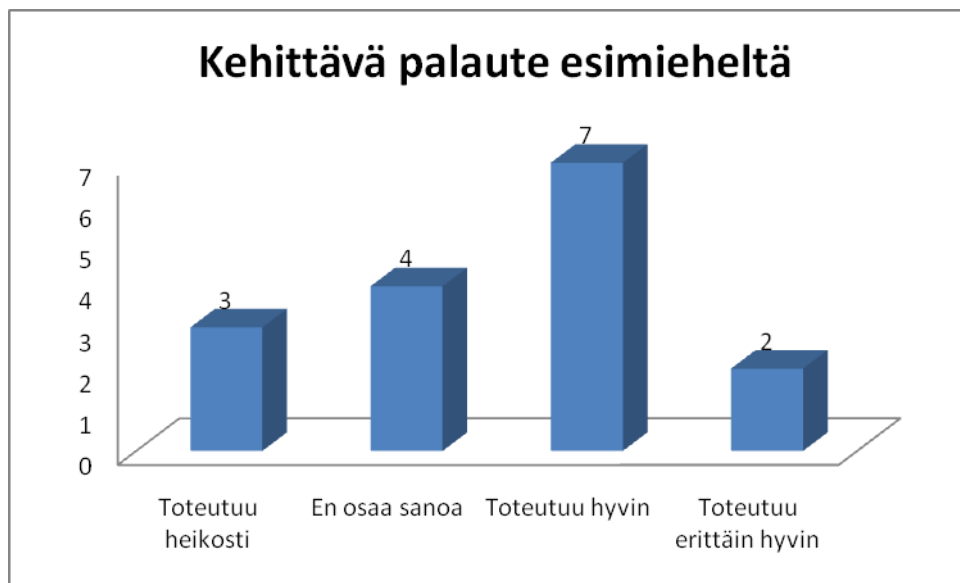
Vastaajista noin kolmasosa (6/16) oli työskennellyt osastolla alle kaksi vuotta, neljäsosa (4/16) vastaajista oli työskennellyt enemmän kuin kaksi vuotta, mutta alle viisi vuotta. Kolmasosa vastaajista (6/16) oli työskennellyt yli 10 vuotta kyseisessä työyhteisössä. Kaikki vastaajat kokivat työhyvinvointinsa sekä terveytensä tällä hetkellä hyväksi tai erittäin hyväksi.

6.2 Johtamisen yhteys työhyvinvointiin

Enemmistö työntekijöistä oli sitä mieltä, että esimies antoi vastuuta. Työntekijöistä kaksi koki, että esimiehen antama vastuu toteutui erittäin hyvin, yli puolet (9/15) vastaajista oli sitä mieltä, että tämä toteutui hyvin. Viidesosa (3/15) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja yksi vastaajista oli sitä mieltä, että tämä toteutui heikosti. Yksi vastaajista ympyröi kaksi vaihtoehtoa. Näitä vaihtoehtoja ei huomioitu

laskennassa. Suurin osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että esimies antoi positiivista palautetta. Positiivinen palaute esimieheltä toteutui vastaajista suurimman osan (11/16) mielestä erittäin hyvin tai hyvin. Pieni osa vastaajista (2/16) koki toteutumisen olevan heikkoa ja kolme vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään.

Kehittävä palaute esimieheltä toteutui suurimman osan (9/16) mielestä erittäin hyvin tai hyvin. Neljäsosa (4/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että tämä toteutui heikosti (kuvio 3).



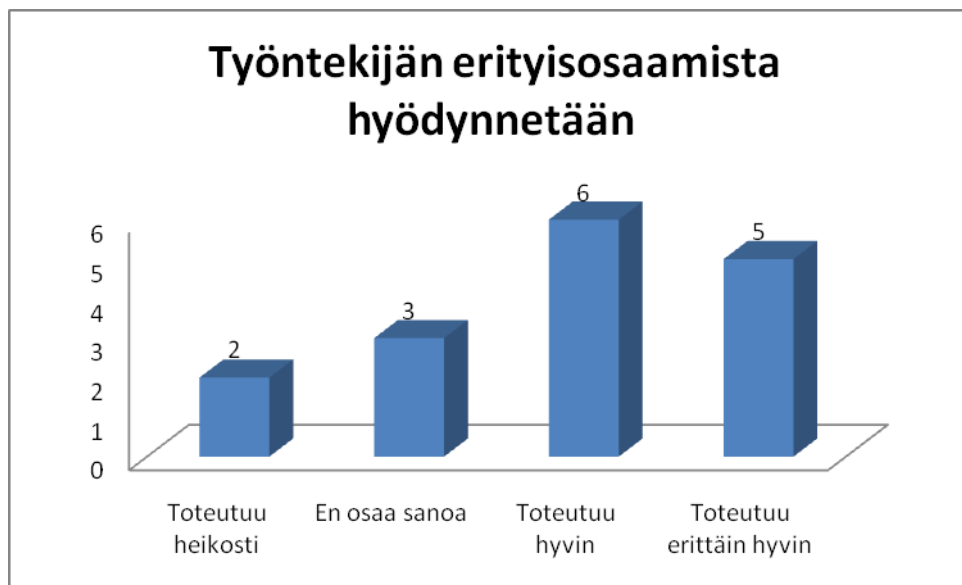
KUVIO 3. Kehittävä palaute esimieheltä

Lähes kaikki vastaajista (15/16) ajatteli, että esimies puuttui työpaikan epäkohtiin ja yksi ei osannut sanoa mielipidettään. Sujuva yhteistyö esimiehen kanssa toteutui suurimman osan (15/16) mielestä erittäin hyvin tai hyvin. Esimiehen ja työntekijöiden välinen tiedonkulku sujui enemmistön (14/16) mielestä erittäin hyvin tai hyvin, kaksi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. Suurin osa (11/16) vastaajista oli sitä mieltä, että esimies toimi oikeudenmukaisesti. Neljäsosa vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja yhden henkilön mielestä tämä toteutui heikosti.

Vastaajista suurimman osan (12/16) mielestä esimies antoi tukea. Neljäsosa (4/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Kaikkien työntekijöiden mielestä esimies toteutti kehityskeskusteluita erittäin hyvin tai hyvin

6.3 Osaaminen osana työhyvinvointia

Vastaajista enemmistö (14/16) oli sitä mieltä, että työntekijät osasivat työtehtävänsä. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. Suurin osa (14/16) työntekijöistä koki työtehtävät haasteellisiksi. Kaksi henkilöä ei osannut sanoa mielipidettään. Työntekijöistä suurin osa (11/16) oli sitä mieltä, että työntekijän erityisosaamista hyödynnettiin. Kolme henkilöä ei osannut sanoa mielipidettään ja kahden vastaajan mielestä väittämä toteutui heikosti (kuvio 4).

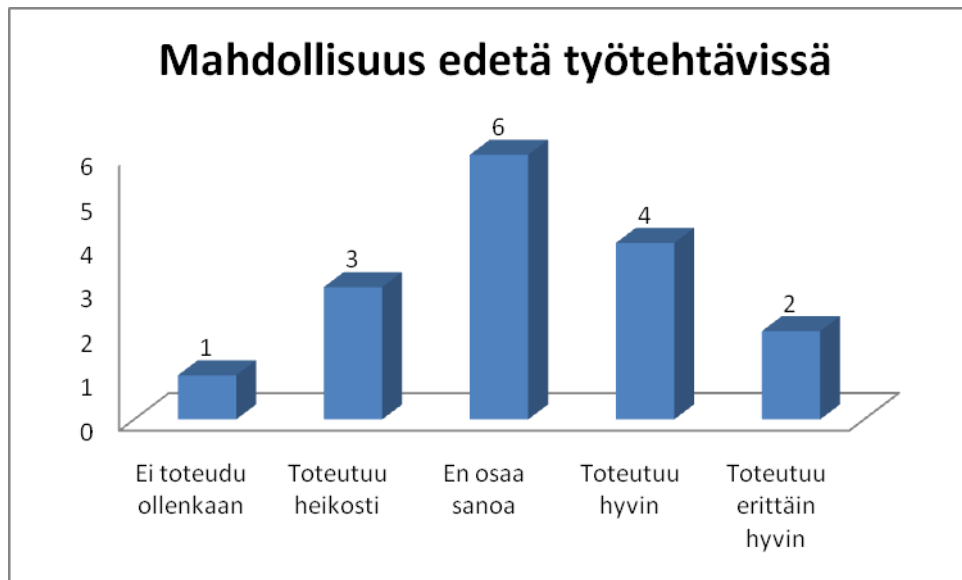


KUVIO 4. Työntekijän erityisosaamista hyödynnetään

Avoimeen kysymykseen, onko vielä jotakin muuta kerrottavaa työhyvinvointiin liittyen, saatiin työntekijän erityisosaamiseen ja itsensä kehittämiseen liittyviä mielipiteitä.

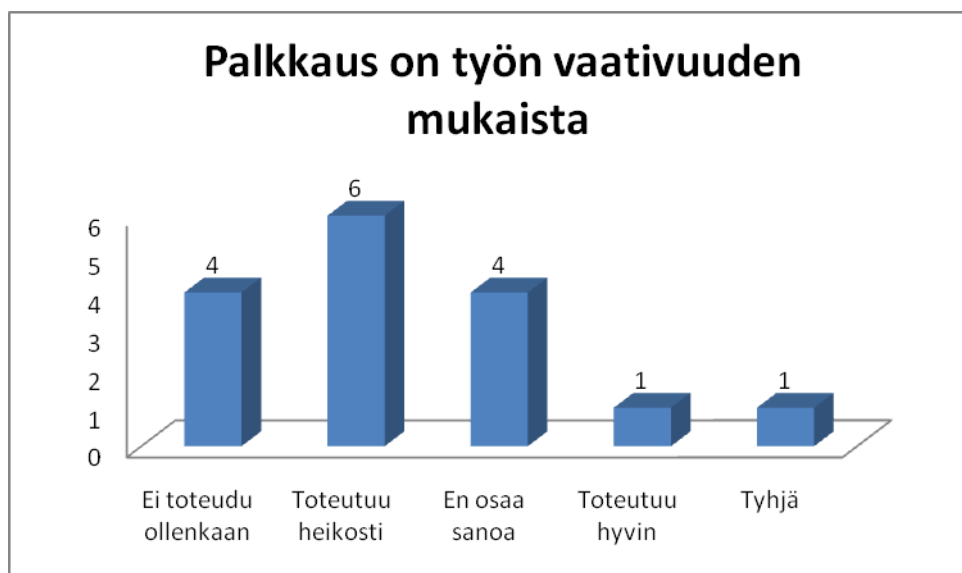
”Tuntuu, että työnantaja ei ole kiinnostunut, mitä minä haluaisin esim. opiskella lisää, mitä erityisosaamista ym. minulla on. Toivottavasti tilanne muuttuu uuden lähiesimiehen myötä”

Reilu kolmasosa (6/16) vastaajista oli sitä mieltä, että työssä oli mahdollisuus edetä erittäin hyvin tai hyvin. Reilu kolmasosa (6/16) henkilöistä ei osannut sanoa mielipidettään. Neljäsosa (4/16) vastaajista oli sitä mieltä, että tämä toteutui heikosti tai ei toteutunut ollenkaan (kuvio5)



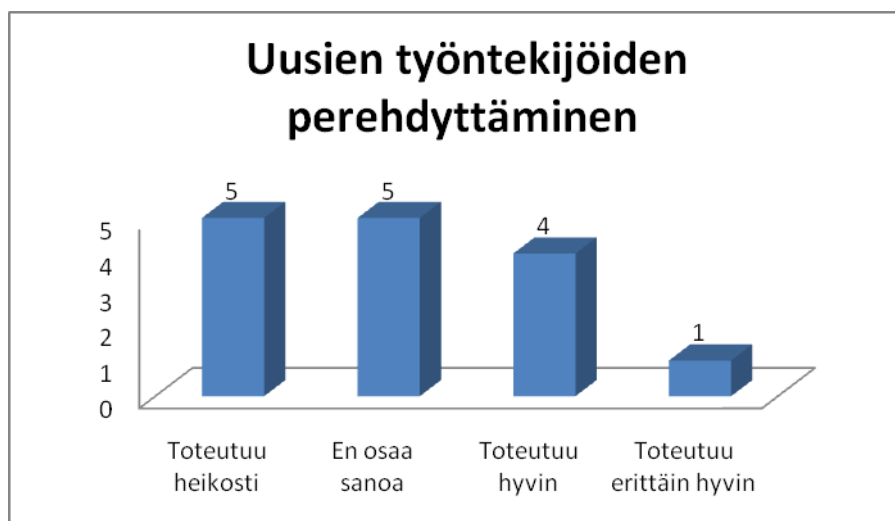
KUVIO 5. Mahdollisuus edetä työtehtävissä

Yhden vastaajan mielestä palkkaus on työn vaativuuden mukaista. Neljäsosa (4/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Reilu kolmasosa (6/16) vastaajista oli sitä mieltä, että tämä toteutui heikosti. Neljäsosan (4/16) mielestä tämä ei toteutunut ollenkaan ja yksi vastaaja jätti vastaamatta tähän kysymykseen. (kuvio 6).



KUVIO 6. Palkkaus on työn vaativuuden mukaista

Vastaajista puolet (8/16) oli sitä mieltä, että mahdollisuus lisäkoulutukseen toteutui hyvin. Neljäsosa (4/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja neljäsosa (4/16) työntekijöistä oli sitä mieltä, että tämä toteutui heikosti.



KUVIO 7. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen

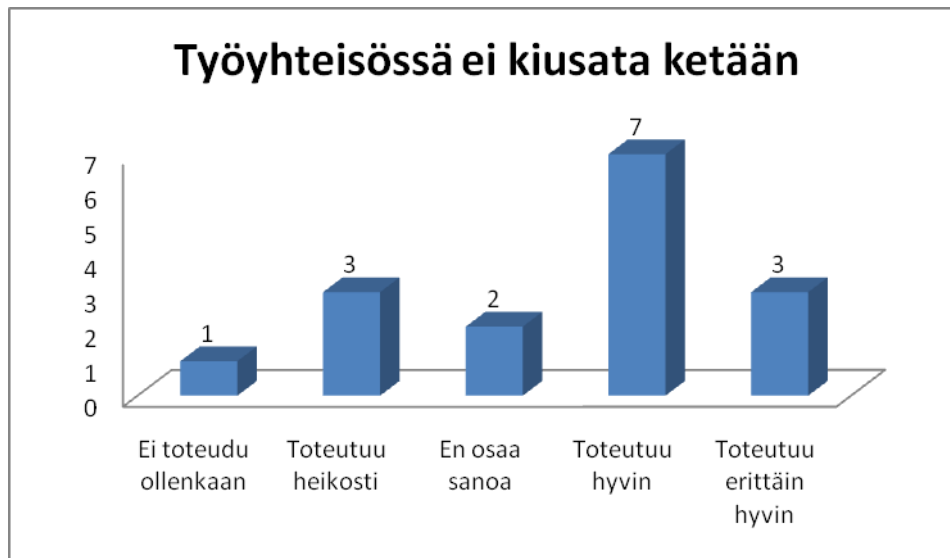
Uusien työntekijöiden perehdyttäminen toteutui yhden vastaajan mielestä erittäin hyvin. Noin neljäsosa (4/15) vastaajista oli sitä mieltä, että tämä toteutui hyvin. Kolmasosa (5/15) vastaajista oli sitä mieltä, että perehdyttäminen toteutui heikosti. Yksi vastaajista ympyröi kaksi vaihtoehtoa, näitä vaihtoehtoja ei huomioitu laskennassa. (kuvio7).

6.4 Motivaatio työssä

Reilu kolmasosa (6/16) työntekijöistä oli sitä mieltä, että työtehtäviin oli mahdollisuus vaikuttaa hyvin. Yli puolet (9/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja yhden henkilön mielestä tämä toteutui heikosti. Yhteenkuuluvuus työryhmässä toteutui (14/16) henkilön mielestä erittäin hyvin tai hyvin. Noin viidesosa (3/16) työntekijöistä ei osannut sanoa mielipidettään ja yhden henkilön mielestä tämä toteutui heikosti. Työtovereiden arvostaminen toteutui työntekijöistä neljäsosan (4/16) mielestä erittäin hyvin. Alle puolet (7/16) henkilöistä oli sitä mieltä, että tämä toteutui hyvin, kolme henkilöä ei osannut sanoa mielipidettään. Kaksi työntekijää oli sitä mieltä, että tämä toteutui heikosti. Yli puolet (10/16) vastaajista oli sitä mieltä, että positiivinen palaute työtovereilta toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Vajaa kolmasosa (6/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Työn kokeminen mielekkäänä toteutui vastaajista suurimman osan (14/16) mielestä erittäin hyvin tai hyvin. Yksi henkilö ei osannut sanoa mielipidettään ja yhden vastaajan mielestä tämä toteutui heikosti.

6.5 Työyhteisö ja elämän tilanne

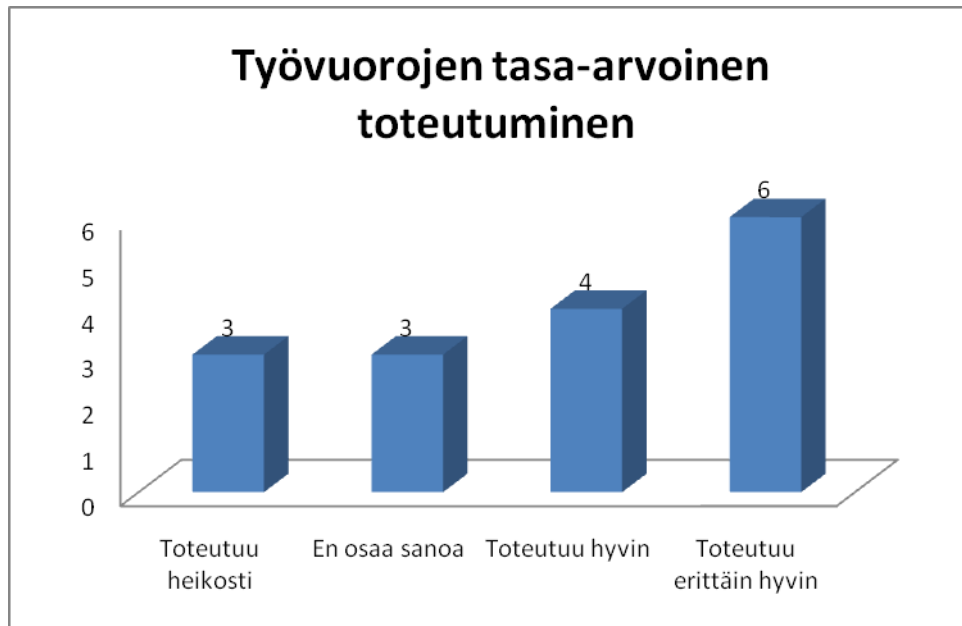
Yli puolet vastaajista (10/16) oli sitä mieltä, että työyhteisössä ei kiusata ketään. Tämä toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Kaksi henkilöä ei osannut sanoa mielipidettään. Neljäsosa (4/16) työntekijöistä oli sitä mieltä, että työyhteisössä kiusataan. (kuvio 8).



KUVIO 8. Työyhteisössä ei kiusata ketään

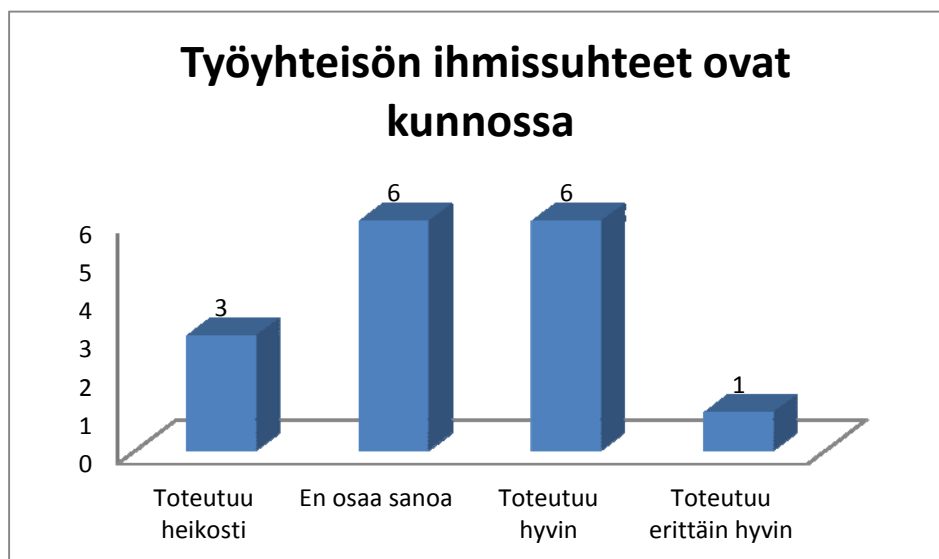
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistui työntekijöistä kolmanneksen (12/16) mielestä erittäin hyvin tai hyvin. Noin viidesosa (3/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja yhden vastaajan mielestä tämä toteutui heikosti. Vastaajista suurimman osan (14/16) mielestä työvuorotoiveet huomioitiin erittäin hyvin tai hyvin. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. Suurin osa (14/16) vastaajista oli sitä mieltä, että työvuorojen vaihtaminen onnistui erittäin hyvin tai hyvin. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään.

Yli puolet vastaajista (10/16) oli sitä mieltä, että työvuorot toteutuivat tasa-arvoisesti. Kolme vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään ja vastaajista noin viidesosan (3/16) mielestä tämä toteutui heikosti (kuvio 9).



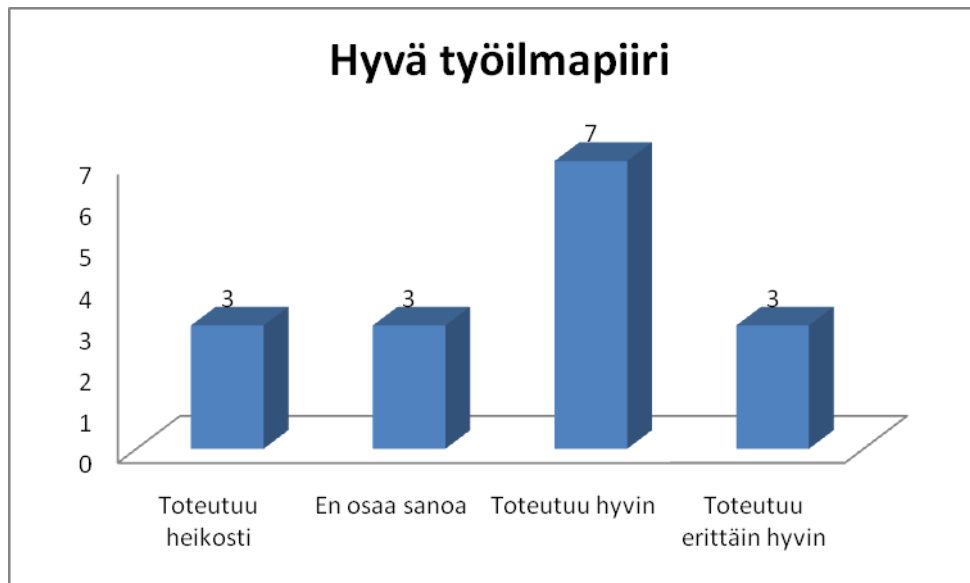
KUVIO 9. Työvuoroinen tasa-arvoinen toteutuminen

Puolet vastaajista (8/16) oli sitä mieltä, että lomien tasa-arvoinen toteutuminen toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Noin kolmasosa vastaajista (6/16) ei osannut sanoa mielipidettään. Kahden vastaajan mielestä tämä toteutui heikosti. Vajaa puolet (7/16) vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisön ihmissuhteet olivat kunnossa. Vajaa kolmasosa (6/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Noin viidesosan mielestä tämä toteutui heikosti (kuvio 10).



KUVIO 10. Työyhteisön ihmissuhteet ovat kunnossa

Yli puolet vastaajista (10/16) oli sitä mieltä, että hyvä työilmapiiri toteutui erittäin hyvin tai hyvin, viidesosa (3/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja viidesosan (3/16) vastaajista mielestä tämä toteutui heikosti (kuvio 11).



KUVIO 11. Hyvä työilmapiiri

Avoimeen kysymykseen, onko vielä jotakin muuta kerrottavaa työhyvinvointiin liittyen, vastattiin mielipiteitä työilmapiiristä.

”Huono työilmapiiri ajoittain. Selän takana puhumista, ei kiva tulla töihin”

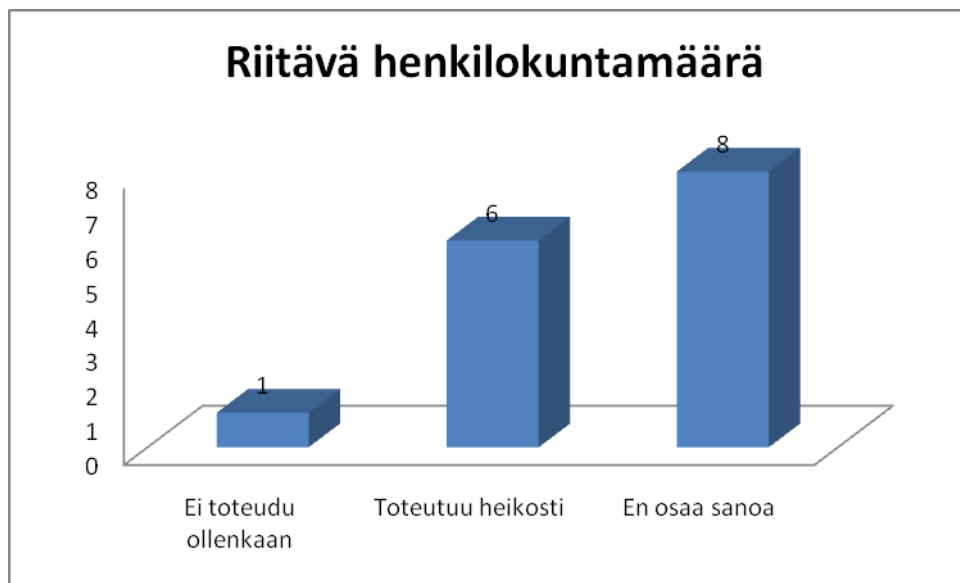
”Juoruilua, kateutta, pahan puhumista, uteliaisuutta. Yksi tai kaksi henkilöä työyhteisössä saa paljon pahaa aikaiseksi”

”Kunpa saisi hoitoalalle mieshoitajia, naisvaltainen ala liiaksi.”

Yli puolet vastaajista (11/16) oli sitä mieltä, että työrauha toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Neljäsosa (4/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja yhden vastaajan mielestä tämä toteutui heikosti. Yli puolet työntekijöistä (8/15) oli sitä mieltä, että tasa-arvoisuus toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Vastaajista vajaa puolet (6/15) ei osannut sanoa mielipidettään ja yhden vastaajan mielestä tämä toteutui heikosti. Yksi vastaajista ympyröi kaksi vaihtoehtoa. Näitä vaihtoehtoja ei huomioitu laskennassa. Vajaa kolmasosa (5/16) vastaajista oli sitä mieltä, että epäonnistumisen sallitaan, tämä toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Puolet vastaajista (8/16) ei osannut sanoa mielipidettään ja noin viidenneksen (3/16) vastaajan mielestä tämä toteutui heikosti.

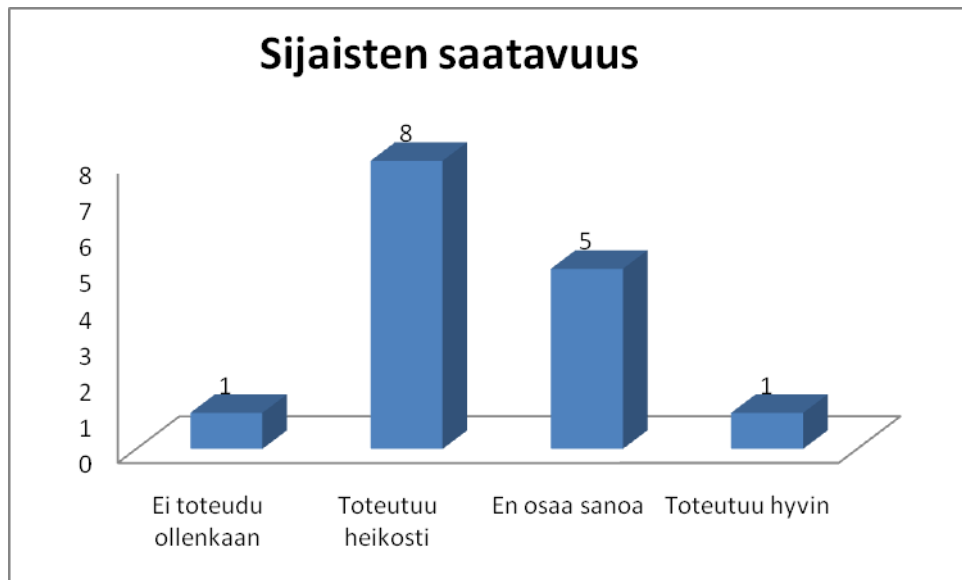
6.6 Taloudelliset vaikutukset työhyvinvointiin

Yli puolet (9/16) vastaajista on sitä mieltä, että toimiin vakinaistetaan erittäin hyvin tai hyvin. Neljäsosa vastaajista (4/16) ei osaa sanoa mielipidettään ja noin viidesosan(3/16) mielestä tämä toteutuu heikosti. Vajaa puolet vastaajista (7/15) on sitä mieltä, että riittävä henkilökuntamäärä toteutuu heikosti tai ei toteudu ollenkaan. Yli puolet (8/15) vastaajista ei osaa sanoa mielipidettään. Yksi vastaajista ympyröi kaksi vaihtoehtoa, näitä vaihtoehtoja ei otettu laskennassa huomioon. (kuvio 12).



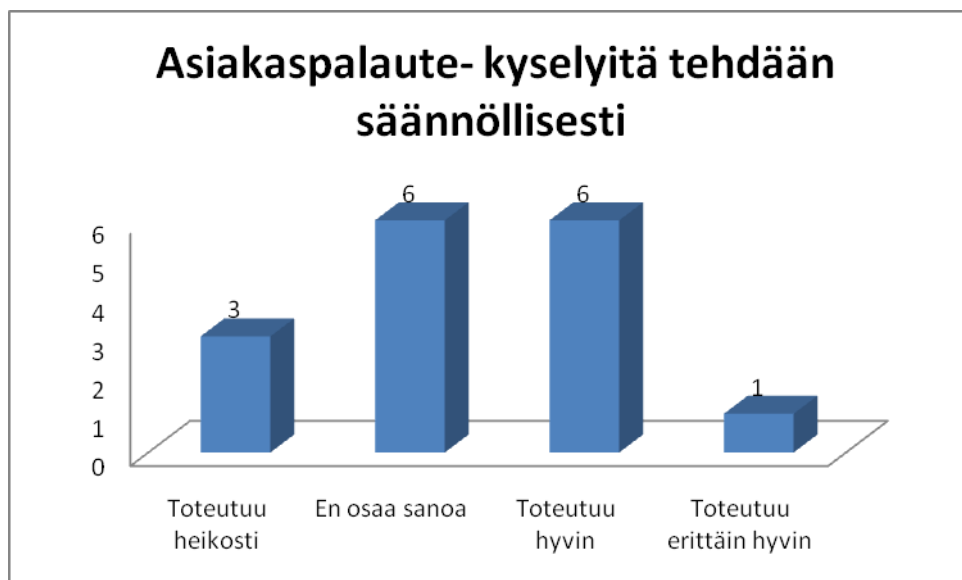
KUVIO 12. Riittävä henkilökuntamäärä

Yhden työntekijän mielestä sijaisten saatavuus toteutui hyvin, kolmasosa (5/15) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Vastaajista yli puolet (9/15) oli sitä mieltä, että tämä toteutui heikosti tai ei toteutunut ollenkaan. Yksi vastaajista ympyröi kaksi vaihtoehtoa, näitä vaihtoehtoja ei huomioitu laskennassa. (kuvio 13).



KUVIO 13. Sijaisten saatavuus

Vajaa kolmasosa (6/16) vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikan taloudellinen tila oli vakaa. Yli puolet (9/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja yhden vastaajan mielestä tämä toteutui heikosti. Vajaa puolet (7/16) vastaajista oli sitä mieltä, että asiakaspalaute-kyselyitä tehtiin säännöllisesti, heidän mielestään tämä toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Yli kolmasosa (6/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja noin viidenneksen (3/16) mielestä tämä toteutui heikosti (kuviot 13 ja 14).

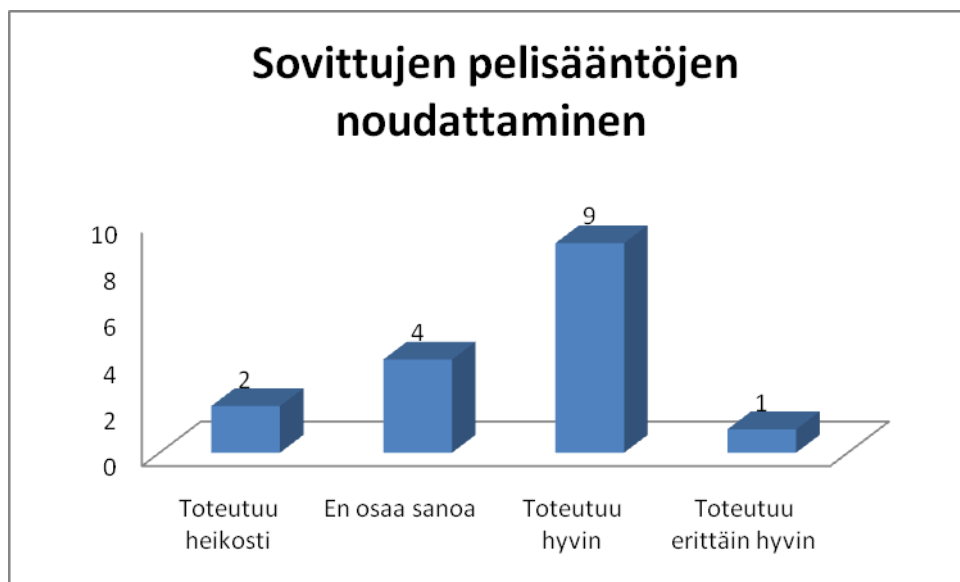


KUVIO 14. Asiakaspalaute-kyselyitä tehdään säännöllisesti

Yli puolet vastaajista (10/16) on sitä mieltä, että työn kehittäminen toteutuu hyvin, vajaa kolmasosa (5/16) työntekijöistä ei osaa sanoa mielipidettään ja yhden vastaajan mielestä tämä toteutuu heikosti.

6.7 Työn sisällön yhteys työhyvinvointiin

Lähes kaikkien (15/16) vastaajien mielestä työssä oli yhteinen tavoite. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään. Yli puolet vastaajista (10/16) oli sitä mieltä, että sovittuja pelisääntöjä noudatettiin työyhteisössä. Neljäsosa (4/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja kahden vastaajan mielestä tämä toteutui heikosti (kuvio 15).

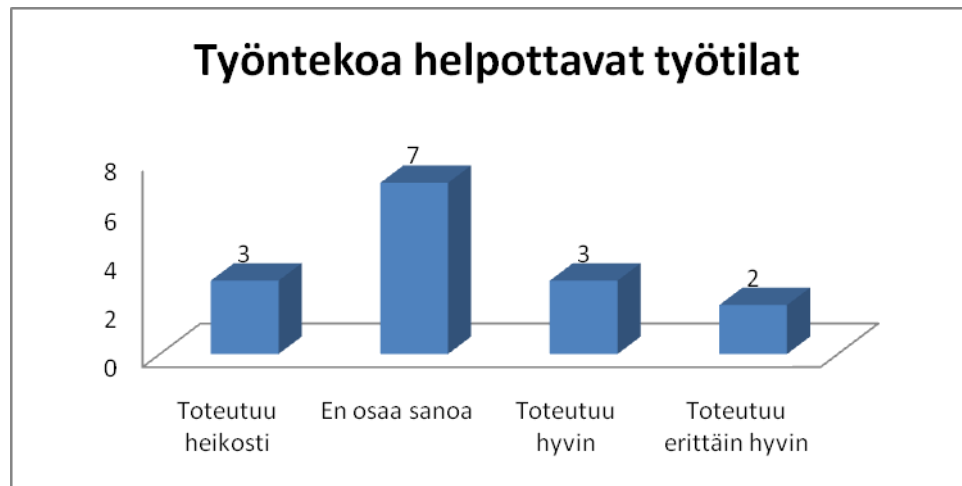


KUVIO 15. Sovittujen pelisääntöjen noudattaminen

Suurin osa (14/16) vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyön sujuminen eri ammattiryhmien välillä toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. Yli puolet (12/16) vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyö sujui hyvin tai erittäin hyvin eri yhteistyötahojen kanssa. Neljäsosa vastaajista (4/16) ei osannut sanoa mielipidettään. Yli puolet vastaajista (10/16) oli sitä mieltä, että selkeät työtoimenkuvat toteutuivat erittäin hyvin tai hyvin. Viidesosa (3/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään, ja viidesosan (3/16) mielestä nämä toteutuivat heikosti. Vajaa puolet (6/15) vastaajista oli sitä mieltä, että työtehtävien hyvä suunnittelu toteutui

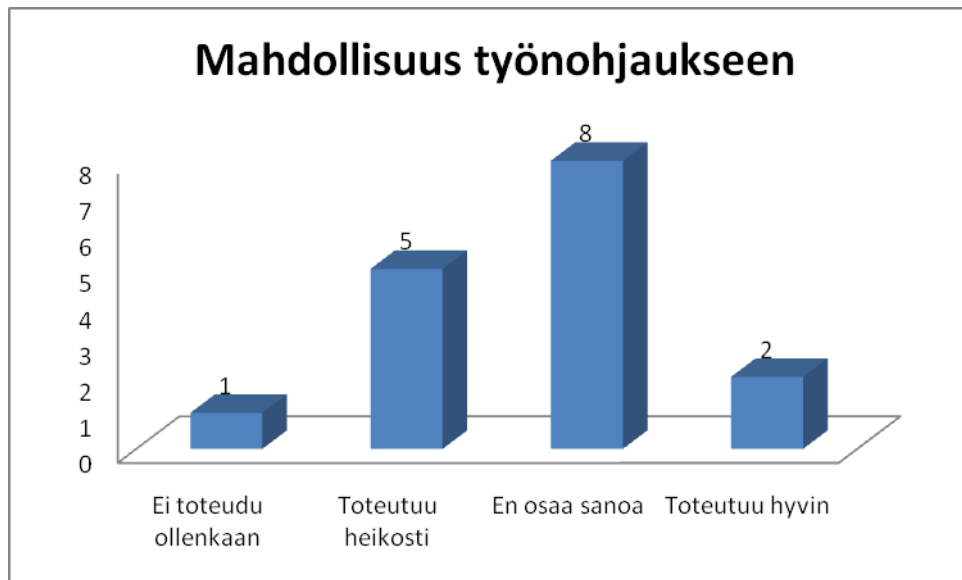
hyvin ja yli puolet (9/15) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Yksi vastaajista ympyröi kaksi vaihtoehtoa, näitä vaihtoehtoja ei huomioitu laskennassa. Yli puolet (12/16) vastaajista oli sitä mieltä, että työntekoa helpottavat välineet oli käytettävissä, tämä toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään ja kahden vastaajan mielestä tämä toteutui heikosti.

Kolmasosa työntekijöistä (5/15) oli sitä mieltä, että työntekoa helpottavat työtilat oli käytettävissä, tämä toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Vajaa puolet vastaajista (7/15) ei osannut sanoa mielipidettään ja vastaajista viidesosan (3/15) mielestä tämä toteutui heikosti. Yksi vastaajista ympyröi kaksi vaihtoehtoa, näitä vaihtoehtoja ei huomioitu laskennassa. (kuvio 16).



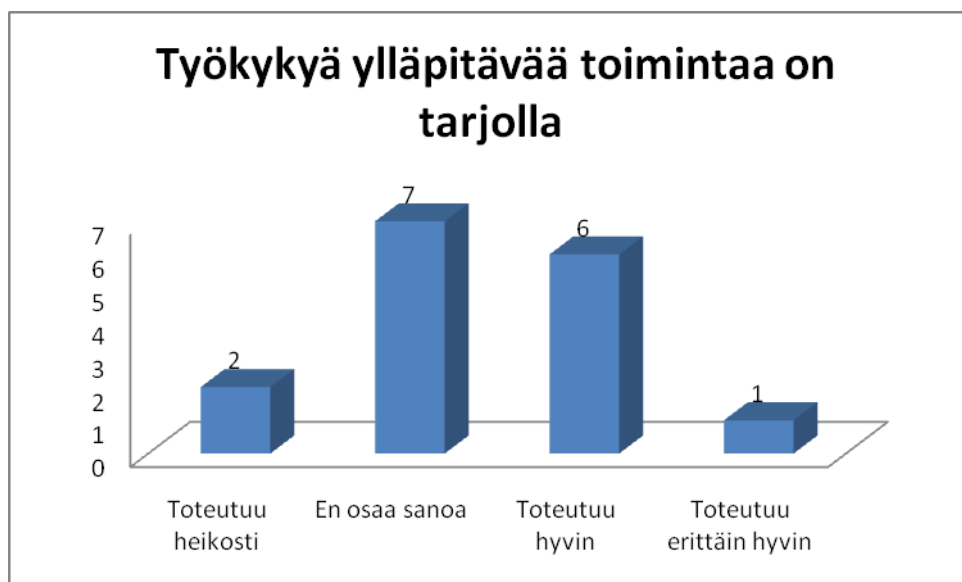
KUVIO 16. Työntekoa helpottavat työtilat

Mahdollisuus työnohjaukseen toteutui kahden vastaajan mielestä hyvin. Puolet (8/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja vastaajista yli kolmasosan (6/16) mielestä tämä toteutui heikosti tai ei toteutunut ollenkaan (kuvio 17).



KUVIO 17. Mahdollisuus työohjaukseen

Vajaa puolet (7/16) vastaajista oli sitä mieltä, että työkykyä ylläpitävää toimintaa oli tarjolla, tämä toteutui erittäin hyvin tai hyvin. Vajaa puolet (7/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja kahden vastaajan mielestä tämä toteutui heikosti (kuvio 18).



KUVIO 18. Työkykyä ylläpitävää toimintaa on tarjolla

Yli puolet (9/16) vastaajista oli sitä mieltä, että työterveyshuollon palvelut toteutuivat erittäin hyvin tai hyvin. Noin kolmasosa (5/16) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja kahden vastaajan mielestä työterveyshuollon palvelut toteutuivat heikosti.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kartoittaa hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia ja siihen yhteydessä olevien tekijöiden toteutumista terveyskeskuksen vuodeosastolla. Opinnäytetyön tulosten mukaan terveyskeskuksen vuodeosaston hoitotyöntekijät arvioivat työhyvinvointinsa sekä terveytensä tällä hetkellä erittäin hyväksi tai hyväksi. Rauramon (2008) mukaan työhyvinvointi on henkilökohtainen asia ja kokemus, joka jokaisella ihmisellä on oikeus määritellä omalla tavallaan. Fyysiseen hyvinvointiin liittyvät sairauden ja fyysisten oireiden poissaolo sekä hyvä fyysinen kunto.

Opinnäytetyön tulosten mukaan esimies antaa vastuuta tässä työyhteisössä. Pääsääntöisesti vastaajat olivat sitä mieltä, että esimieheltä saa positiivista ja kehittävää palautetta. Muutama työntekijä oli sitä mieltä, että kehittävää palautetta esimieheltä ei saa riittävästi. Opinnäytetyön tulosten mukaan esimies on oikeudenmukainen tässä työyhteisössä. Tämä tukee työyhteisön hyvinvointia. Voutilaisen (2004) ja Laaksosen (2005) mukaan esimiehen toiminta vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Innostava, työntekijää tukeva ja rohkaiseva esimies antaa työntekijöilleen hyvät mahdollisuudet kehittyä. Avoin ilmapiiri ja keskustelu edistävät yhteishenkeä. (Voutilainen, 2004; Laaksosen, 2005). Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että esimies antaa tukea työssä ja kaikki työntekijät olivat sitä mieltä, että esimies pitää kehityskeskusteluita säännöllisesti. Opinnäytetyön tuloksen mukaan esimies puuttui työpaikan epäkohtiin ja esimiehen kanssa yhteistyö sekä tiedonkulku olivat sujuvaa.

Opinnäytetyön tulosten mukaan työntekijät osaavat työtehtävänsä ja kokevat ne haasteellisina. Enemmistö vastaajista arvioi, että työssä on selkeät työtoimenkuvat. Pääsääntöisesti vastaajat olivat sitä mieltä, että työntekijöiden erityisosaamista hyödynnetään. Tulosten mukaan toivottiin myös erityisosaamisen huomioimista. Tulosten mukaan työssä etenemisen mahdollisuus on vaihtelevaa. Tuloksissa kävi ilmi, että palkkaus ei ole työn vaatavuuden mukaista. Palkkauksella on suuri merkitys henkilökunnan työmotivaatioon. Tutkimustulostenkin mukaan palkkausjärjestelmän tulee motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin, tukea ja edistää tuloksellista toimintaa sekä pitää palkat kilpailukykyisinä. Saipion (2004), Laaksosen (2005) ja

Heiskasen ym. (2007) mukaan palkan tulee perustua työn vaativuuteen, henkilökohtaiseen pätevyteen ja työn tulokseen.

Opinnäytetyön tulosten mukaan vastaajista enemmistö koki, että lisäkoulutukseen on mahdollista päästä. Muutama vastaaja oli sitä mieltä, että lisäkoulutusmahdollisuus ei toteudu. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus pitää yllä ammattipätevyyttään. On tärkeää, että työnantaja huolehtii työntekijöiden täydennyskoulutuksesta, jotta hoitotyö olisi laadukasta Sosiaali- ja terveysministeriön asetus (1194/2003) terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta velvoittaa myös työnantajaa järjestämään täydennyskoulutusta kaikille terveydenhuollon ammattilaisille. Opinnäytetyön tulosten mukaan uusien työntekijöiden perehdyttäminen toteutuu vaihtelevasti. Voutilaisen (2004) ja Laaksosen (2005) mukaan henkilöstötoimintojen tavoitteena on, että organisaatiolla on käytettävissä riittävästi osaavaa henkilökuntaa. Ammattipätevyydellä tarkoitetaan työntekijän kykyä suoriutua tehtävistään hyvin. Yksilön pätevyys jaotellaan tietoihin, taitoihin, kokemuksiin, ihmissuhteisiin, asenteisiin ja arvoihin.

Tulosten mukaan vastaajat kokivat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin. Työntekijät tunsivat yhteenkuuluvuutta työryhmässä. Tulosten mukaan he saavat työtovereilta arvostusta ja positiivista palautetta. Työ koettiin pääsääntöisesti mielekkäänä. Tällä on myönteinen vaikutus työhyvinvointiin. Myös Keskinäisen työeläkevakuutusyhtiön Varman Evita-peilin mukaan rakentava palaute, arvostus, oikeudenmukaisuus, palkitseminen sekä vaikutusmahdollisuudet motivoivat hyvään työhön.

Vastaajista enemmistö koki, että työyhteisössä ei kiusata ketään, mutta osa vastaajista koki, että työyhteisössä esiintyy kiusaamista. Heiskasen ym. (2007) mukaan työpaikkakiusaamiseen puututaan välittömästi ja tuetaan kiusatuksi joutunutta. Ihmissuhteet työyhteisössä olivat kunnossa vaihtelevasti. Tulosten mukaan työrauha ja hyvä työilmapiiri toteutuvat pääsääntöisesti tässä työyhteisössä. Hyvä työilmapiiri ei toteutunut kuitenkaan kaikkien vastaajien mielestä. Suurin osa vastaajista ei osannut sanoa, sallitaanko epäonnistuminen työyhteisössä, osa työntekijöistä koki, että epäonnistuminen kuitenkin sallitaan.

Tulosten mukaan työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu hyvin, työvuoroitukseen pystyy vaikuttamaan ja työvuorojen vaihtaminen onnistuu.

Pääsääntöisesti työvuorojen ja lomien toteutus onnistuu tasa-arvoisesti. Muutama työntekijä koki, että tämä ei toteudu. Tässä työyhteisössä on ymmärretty työhyvinvoinnin edistävä vaikutus työn ja yksityiselämän mahdollistamiseksi. Myös Heiskasen (2007) ja Rauramon (2008) mukaan työhyvinvointitutkimuksissa työhyvinvointia edistävästä voimavaroista useimmin tuotiin vastauksissa esille perhe, ystävät ja harrastukset. Perhe-elämä ja työ vaikuttavat toisiinsa. Tämä tarkoittaa joustoa työajoissa, työtehtävissä ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Perhemyönteinen työkuultuuri edistää työhyvinvointia ja vahvistaa työntekijöiden tyytyväisyyttä.

Vastaajista suurimman osan mielestä työyhteisössä vakinaistetaan avoimiin toimiin. Vastaajista enemmistö kokee, että henkilökuntamäärä ei ole riittävä. Tulosten mukaan sijaisia saadaan heikosti. Laaksosen (2005) mukaan työnantajan tehtäviin kuuluu määrittellä potilaspaikkamäärät ja henkilökunnan määrä ohjeenaan valtakunnalliset suositukset. Suurimmalla osalla vastaajista ei ole kuvaa työpaikan taloudellisesta tilasta. Asiakaspalautekyselyiden tekeminen toteutuu vaihtelevasti henkilökunnan mukaan. Heiskanen ym.(2007) mukaan henkilöstön hyvinvointi parantaa taloudellista tulosta ja tuottavuutta sekä lisää asiakastyytyväisyyttä. Vastaajat kokivat, että työyhteisössä työn kehittäminen on mahdollista.

Tulosten mukaan työssä on yhteinen tavoite ja sovittujen pelisääntöjen noudattaminen toteutui vaihtelevasti. Keskinäisen työeläkevakuutusyhtiön Varman Evita-peilin mukaan työyhteisö on toimiva, kun sillä on yhteiset tavoitteet ja selkeät pelisäännöt. Mielenterveysseuran määrittelyn mukaan hyvä työyhteisö kohtelee jäseniään tasapuolisesti ja toimii reiluilla pelisäännöillä. Yhteistyö eri ammattiryhmien ja eri yhteistyötahojen kanssa sujuu. Enemmistö vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään työtehtävien hyvään suunnitteluun. Osan vastaajien mielestä työtehtävien hyvä suunnittelu toteutui. Tulosten mukaan enemmistön mielestä työntekoa helpottavat välineet olivat käytettävissä. Suurin osa vastaajista ei osannut arvioida, onko käytettävissä työntekoa helpottavat työtilat. Tutkimusten avulla on pystytty osoittamaan, että työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointi ja terveys sekä työelämän laatu koostuvat seikoista, jotka nousevat esille työyhteisön toiminnallisesta rakenteesta. (Nakari ym. 2002; Laaksonen ym. 2005). Opinnäytetyön tulosten mukaan työnohjaus toteutui heikosti. Suomen työnohjaajat sivujen mukaan työnohjaus on työntekijän oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä. Työnohjaus auttaa jaksamaan työssä sekä

pysymään terveenä. Työkykyä ylläpitävää toimintaa oli tarjolla osan vastaajien mielestä. Tulosten mukaan työterveyshuollon palvelut toteutuivat työyhteisössä pääsääntöisesti.

Rauramon (2008) mukaan on tärkeää, että työyhteisö on sitoutunut työolojen kehittämiseen. Epäkohdat pitää pyrkiä poistamaan mahdollisimman nopeasti ja ryhtyä työolojen parantamiseen.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksella ei saa tuottaa vahinkoa fyysisesti, psyykkisesti eikä sosiaalisesti. Tutkimuksesta saadun hyödyn on oltava suurempi kuin haitan. Keskeistä tutkimuksessa on, että se on tutkittaville vapaaehtoista ja he voivat keskeyttää sen milloin tahansa. Vastuu on aina tutkimuksen johtajalla. Kokeellisessa tutkimuksessa on tiedostettava ongelmat, esimerkiksi tutkittavien mahdollinen manipulointi ja tutkimuksen eettisyys. Tutkijan tulee selvittää lupakäytäntö ja varattava aikaa lupien saamiseen. On huomattava myös, että tutkimuksessa aineisto on saatettu kerätä yhdestä ainoasta paikasta, jolloin tutkittavat saatetaan tunnistaa. On tärkeä varmistaa, että tutkimukseen osallistuvien tietoja ei voida käyttää heidän vahingokseen. (Paunonen ym.1997, 27–28.) Plagiointia on vältettävä. Plagioinnilla tarkoitetaan tieteellistä varkautta: toisen tekijän, ideoiden, tutkimustulosten esittämistä ikään kuin omanaan, se on aina tuomittavaa. (Hirsjärvi ym. 2004, 110).

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta, mittauksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia sekä mittaustulosten toistettavuutta. Tämä tarkoittaa, että toistettaessa mittaus saman henkilön kohdalla, saadaan täsmälleen sama tulos, riippumatta tutkijasta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa, tutkimuksen tulokset ovat juuri niin luotettavia kuin siinä käytetyt mittarit. Tutkimuksen validius tarkoittaa kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata. (Paunonen ym.1997, 207–208; Vilka 2007, 150, 161.)

Toteutimme opinnäytetyömme eettisten ohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyömme toteuttamiseksi anoin tutkimuslupaa eräästä pirkanmaalaisesta terveyskeskuksesta. Toimitimme etukäteen työyhteisön edustajalle opinnäytetyömme suunnitelman, johon

liitimme kyselylomakkeen. Kun saimme luvan työn toteuttamiseksi, toimitimme kyselylomakkeen ja siihen liittyvän saatekirjeen vuodeosaston kahvihuoneeseen. Työntekijöitä oli etukäteen informoitu kyselystä. Kyselylomakkeet olivat valmiina kirjekuoressa. Vastaukset jätettiin suljetussa kuoressa niille varattuun suljettuun laatikkoon. Vastaaminen kyselyyn oli vapaaehtoista. Vastaajien henkilöllisyys ei tullut ilmi missään kyselyn vaiheessa. Vastauslomakkeet käsitelimme luottamuksellisesti. Opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen hävitämme vastauslomakkeet asianmukaisesti. Opinnäytetyön tuloksia ei voida yleistää, koska vastaajien lukumäärä on pieni (16 kpl).

Mietimme jälkepäin, että olisiko kyselylomakkeesta pitänyt jättää pois, en osaa sanoa -vaihtoehto, sillä niitä vastauksia tuli paljon useisiin kysymyksiin. Vastauksissa olisi tämän vaihtoehdon poisjättämisen johdosta saatu enemmän selkeitä mielipiteitä. Mietimme johtuiko tämä siitä, etteivät vastaajat tieneet vastausta vai eivätkö he ymmärtäneet kysymystä.

7.3 Pohdintaa ja kehittämisehdotuksia

Opinnäytetyön tuloksissa tuli esiin, että kaikki vastaajat eivät kokeneet saavansa kehittävää palautetta esimieheltä. Työntekijällä on oikeus pyytää sekä saada palautetta esimieheltään. Esimiehen tulee antaa palautetta työntekijälle esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

Tuloksissa ilmeni, että jotkut vastaajat kokivat, että heillä ei ole lisäkoulutusmahdollisuutta. Kehittämiseideana pitää miettiä, jakautuuko koulutuksiin pääseminen tasapuolisesti ja pidetäänkö koulutuksista esimerkiksi henkilökohtaista kirjanpitoa, jolla koulutuksiin osallistumista pystytään seuraamaan.

Vastaajista kolmasosan mielestä uusien työntekijöiden perehdyttäminen toteutui heikosti, tähän on tärkeä kiinnittää jatkossa huomiota. Kehittämiseideana voi olla toimivan perehdytysuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen uusille työntekijöille. Hyvä perehdytys lisää työntekijän motivaatiota ja sillä mahdollistetaan laadukas hoitotyö.

Opinnäytetyön tuloksissa tuli esiin, että työyhteisössä muutamat vastaajat kokivat, että työyhteisössä kiusataan. Kehittämisehdotuksena tähän ajattelimme, että asia on hyvä selvittää. Esimiehen tulee ottaa asia esille esimerkiksi henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa, jotta voidaan selvittää, mikä koetaan kiusaamiseksi ja miten siihen voidaan puuttua, jotta ongelma selviää. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että jokainen työntekijä miettii suhtautumistaan työtovereihin ja osaa antaa myös hyvää palautetta työtoverille. Jokainen työntekijä pystyy vaikuttamaan omalla käyttäytymisellään työyhteisön ilmapiiriin. Yhteisesti sovittuja pelisääntöjä tulee noudattaa ja välttää juoruilua sekä selän takana puhumista.

Opinnäytetyön tuloksissa tuli esiin, että työvuorojen ja lomien toteutumisessa muutamat vastaajat kokivat epäoikeudenmukaisuutta. Kehittämisehdotuksemme tähän on, että annetaan palautetta työvuoro- ja lomalistojen laatijalle, jos mielestään kokee tulleen epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi työvuorojen tai lomien toteutuksessa. Tulee muistaa, että aina ei listojen laatijakaan pysty täyttämään kaikkia toiveita. Tässä tilanteessa on tärkeää, että joustavuutta on puolin sekä toisin. Yleensä näistä asioista pystytään sopimaan avoimella keskustelulla.

Tuloksissa ilmeni, että vastaajat olivat tyytymättömiä palkkaukseen ja henkilökunnan mitoitukseen. Henkilökunnan mitoitusta tulee huomioida potilaspaikkojen ja potilaiden hoitoisuusluokituksen mukaisesti. Palkkausjärjestelmää kehitettäessä voidaan laatia asteikko tai mittari, jolla arvioidaan työn vaatavuutta sekä työntekijän osaamista ja tämän perusteella palkkausta voidaan kehittää. Kilpailukykyiset palkat ovat tänä päivänä valtti saada osaavaa ja sitoutunutta henkilökuntaa.

Opinnäytetyön tuloksista tuli esiin, että työnohjauksessa on puutteita. Työnohjausta tulee järjestää säännöllisesti, sillä se vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin myönteisesti. Työnohjaus antaa mahdollisuuden kehittää työntekijää itseään ja työyhteisöä.

Tämän opinnäytetyö prosessin aikana olemme saaneet paljon tietoa asioista ja tekijöistä, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin kannattaa panostaa tulevaisuudessakin, jotta hoitotyöntekijät jaksavat ja voivat hyvin työssään.

Jatkotutkimushaasteena työhyvinvoinnin tutkimiselle voisi olla tässä työyhteisössä laadullisen tutkimuksen toteuttaminen. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa saadaan yksilöllisempiä, laajempia ja kuvaavampia vastauksia hoitohenkilöstön kokemasta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

LÄHTEET

- Ahtiainen, M. 2003. Määräaikaiset työsopimukset. TEK–tekniikan akateemiset 3/2003.
- Clutterbuck, D & Kernaghan, S. 1995. The Power of Empowerment. Release the Hidden Talents of your Employees. London: Kogan Page Limited.
- Conger, J & Kanungo, R. 1998. The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. Academy of Management Review 13(3): 471–482.
- Hawas, S. 2009. Sairaanhoidajien työyhteisön toimivuus ja työtyytyväisyys–kysely tutkimus. Licensiaattitutkimus. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Heiskanen, T., Salonen, K. & Sassi, P. 2007. Mielenterveyden ensiapukirja. Suomen Mielenterveysseura. SMS -tuotanto Oy.
- Heponiemi, T., Sinervo, T., Räsänen, K., Vänskä, J., Halila, H & Elovainio, M. 2009. Lääkärien ja sairaanhoidajien hyvinvointi/terveys kohortti tutkimus. Helsinki: Stakes raportteja 35/2008.
- Hietala, H & Kaivanto, K & Kuikko, T. 2003. Uusi työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja Kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Holopainen, M. 2005. Työuupumuksen syitä ei tarvitse etsiä työtä kauempaa. Sosiaalivakuutus 2, 44–45.
- Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa: Hyvä työkyky, 31–46. Toim. Martikainen, E & Aro, T & Kalimo, R & Ilmarinen, J & Torstila, I. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Jylhä, E., Paasio, A & Strömmer, R. 1997. Menestyvä yritys. Helsinki: Edita.

- Kaistila, M. 2010. Hyvä esimiestyöopas. Työturvallisuuskeskus. Kuntien eläkevakuutus.
- Kangas, P. 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Edita.
- Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Evita-peili.
- Klagge, J. 1998. The Empowerment Squeeze—views from The Middle Management position. *Journal of Management Development* 17(7/8): 548–559.
- Kousa, I & Skruf, E. 2009. ”Puhalletaan yhteiseen hiileen” hoitohenkilökunnan työhyvinvointi vanhainkotiosastolla. Opinnäyte. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu.
- Kunnallisen henkilöjohtamisen käsikirja. 2002. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Laaksonen, H. 2002. Työyhteisöjen hyvinvointi. Tutkimus henkilöstötoimintojen vaikutuksista työyhteisöjen hyvinvointiin Suomen dementiayksiköissä. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Laaksonen, H., Niskanen, J., Ollila, S & Risku, A. 2005. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Martikainen, E. 1995. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja käytännön toteutus työpaikalla. Teoksessa: Hyvä työkyky, 47–59. Toim. Martikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. Helsinki: Työmarkkinlaitos.
- Nakari, R. 2000. Muuttuuko työelämä – ja mihin suuntaan? Acta-sarja nro 126. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Nakari, R & Valtee, P. 1995. Menestyvä työyhteisö. Yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisöjen kehittämiseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Niskanen, M., Murto, K & Haapamäki, J. 2000. Menestyminen ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylä: Gummerus.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.

Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteentutkimusmetodiikka. Juva: Wsoy.

Rantanen, J. 1992. Työympäristö, työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Teoksessa: Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto, 43–54. Toim, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki: VAPK.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. WS Bookwell.

Saipio, H. 2004. Kunnan työnantajarooli ja luottamushenkilöt. Kuntatyönantaja 5/2004, 11.

Sinervo, T & Elovainio, M. 2002. Työntekijän ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa: Ikäihmisten hyvä hoito ja palvelu, 189–195. Toim. Voutilainen, P., Vaarama, M., Backman, K., Paasivaara, L., Elovainio-Sulkava, U. & Finne-Soveri, H. Saarijärvi: Gummerus.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2004. Terveystieteiden täydennyskoulutussuositus. Helsinki: Edita.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2010. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön.
<http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>.

Suomen työnjohtajat. 2011. Työnjohtaus. Luettu 27.2.2011.
<http://www.suomentyonjohtajat.fi/tyonjohtaus>.

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Tyky. 2011. Tykytoiminta. Luettu 27.2.2011.
<http://www.tyky.fi/tyky>.

Työsuojelu. 2011. Työsuojelutoiminta. Luettu 27.2.2011.
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelutoiminta>.

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

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi.

Voutilainen, P. 2003. Henkilöstömitoitukset ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa: Hoitotyön vuosikirja 2004, s.126–132. Toim. Peiponen, A., Koivisto, T., Muurinen, S & Rajalahti, E. Helsinki: Tammi.

Työhyvinvointikysely hoitotyötä tekeville työntekijöille. Terveyskeskus, vuodeosasto.

Hyvä hoitotyöntekijä!

Olemme keväällä 2011 Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistuvia sairaanhoitajaopiskelijoita. Teemme opinnäytetyönämme työhyvinvointikyselyn hoitotyötä tekeville työntekijöille terveyskeskuksen vuodeosastolla. Kohderyhmänä ovat (Sairaanhoitajat, lähi- ja perushoitajat t. vastaava nimike sekä työsuhteessa olevat hoitotyön opiskelijat).

Toivomme, että mahdollisimman moni teistä vastaa tähän kyselyyn. Siten saamme arvokasta tietoa työyhteisönne työhyvinvointiin liittyen. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Kyselylomakkeet ovat kahvihuoneessa kirjekuorissa. Sulje kuori vastattuasi ja laita sille varattuun laatikkoon. Kyselyyn voi vastata 23.2.2011 saakka. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa.

Kiitos mielenkiinnosta työyhteisöänne koskeviin tärkeisiin kysymyksiin.

Jos sinulla on kysyttävää tästä kyselystä, voit ottaa yhteyttä meihin:

Pia Lehtinen, GSM: 040-7235095

Marja Teuho, GSM: 040-7331838

TYÖHYVINVOINTI KYSELY

1. Ammattinimike:

Sairaanhoitaja ()

Lähi/Perushoitaja ()

Muu hoitotyötä tekevä ()

2. Työsuhteen kesto:

0-2 vuotta ()

2-5 vuotta ()

5-10 vuotta ()

yli 10 vuotta ()

3. Millaiseksi koet työhyvinvointisi tällä hetkellä?

Erittäin hyväksi ()

Hyväksi ()

Huonoksi ()

Erittäin huonoksi ()

4. Millaiseksi koet terveytesi tällä hetkellä?

Erittäin hyväksi ()

Hyväksi ()

Huonoksi ()

Erittäin huonoksi ()

Arvioi alla olevien asioiden toteutumista työyhteisössäsi asteikolla 5-1.
Rengasta yksi oikea vaihtoehto.

5. Toteutuu erittäin hyvin.					
4. Toteutuu hyvin.					
3. En osaa sanoa.					
2. Toteutuu heikosti.					
1. Ei toteudu ollenkaan.					
5. Esimies antaa vastuuta.	5	4	3	2	1
6. Positiivinen palaute esimieheltä.	5	4	3	2	1
7. Kehittävä palaute esimieheltä.	5	4	3	2	1
8. Esimies puuttuu työpaikan epäkohtiin.	5	4	3	2	1
9. Sujuva yhteistyö esimiehen kanssa.	5	4	3	2	1
10. Esimiehen ja työntekijöiden välinen tiedonkulku sujuu.	5	4	3	2	1
11. Esimies on oikeudenmukainen.	5	4	3	2	1
12. Esimies tukee työssä.	5	4	3	2	1
13. Esimies pitää kehityskeskusteluita.	5	4	3	2	1
14. Työntekijät osaavat työtehtävänsä.	5	4	3	2	1
15. Työtehtävät ovat haasteellisia.	5	4	3	2	1
16. Työntekijän erityisosaamista hyödynnetään.	5	4	3	2	1
17. Mahdollisuus edetä työtehtävissä.	5	4	3	2	1
18. Palkkaus on työn vaativuuden mukaista.	5	4	3	2	1
19. Mahdollisuus lisäkoulutukseen.	5	4	3	2	1
20. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen.	5	4	3	2	1

21. Mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin.	5	4	3	2	1
22. Yhteenkuuluvuus työryhmässä.	5	4	3	2	1
23. Työtovereiden arvostaminen.	5	4	3	2	1
24. Positiivinen palaute työtovereilta.	5	4	3	2	1
25. Työn kokeminen mielekkäänä.	5	4	3	2	1
26. Työyhteisössä ei kiusata ketään.	5	4	3	2	1
27. Työn ja yksityiselämän yhtensovittaminen onnistuu.	5	4	3	2	1
28. Työvuorotoiveet huomioidaan.	5	4	3	2	1
29. Työvuorojen vaihtaminen onnistuu.	5	4	3	2	1
30. Työvuorojen tasa-arvoinen toteutuminen.	5	4	3	2	1
31. Lomien tasa-arvoinen toteutuminen.	5	4	3	2	1
32. Työyhteisön ihmissuhteet ovat kunnossa.	5	4	3	2	1
33. Selkeät työtoimenkuvat.	5	4	3	2	1
34. Hyvä työilmapiiri.	5	4	3	2	1
35. Työrauha toteutuu.	5	4	3	2	1
36. Työntekijöiden tasa-arvoisuus.	5	4	3	2	1
37. Epäonnistumisen salliminen.	5	4	3	2	1
38. Toimiin vakainaistetaan.	5	4	3	2	1
39. Riittävä henkilökuntamäärä.	5	4	3	2	1
40. Sijaisten saatavuus.	5	4	3	2	1
41. Työpaikan taloudellinen tila on vakaa.	5	4	3	2	1
42. Asiakaspalaute- kyselyitä tehdään säännöllisesti.	5	4	3	2	1
43. Työn kehittäminen.	5	4	3	2	1

44. Työssä on yhteinen tavoite.	5	4	3	2	1
45. Sovittujen pelisääntöjen noudattaminen.	5	4	3	2	1
46. Yhteistyön sujuminen eri ammattiryhmien välillä.	5	4	3	2	1
47. Yhteistyön sujuminen eri yhteistyötahojen kanssa.	5	4	3	2	1
48. Työtehtävien hyvä suunnittelu.	5	4	3	2	1
49. Työntekoa helpottavat välineet käytettävissä.	5	4	3	2	1
50. Työntekoa helpottavat työtilat.	5	4	3	2	1
51. Mahdollisuus työnohjaukseen.	5	4	3	2	1
52. Työkykyä ylläpitävää toimintaa on tarjolla.	5	4	3	2	1
53. Työterveyshuollon palvelut.	5	4	3	2	1

54. Onko sinulla vielä jotakin kerrottavaa työhyvinvointiisi liittyen?

Kiitos, kun vastasit kyselyymme!

