

HOITOHENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTI TERVEYSKESKUSTEN VUODEOSASTOILLA

Opinnäytetyö

Ahola Ritva
Kauranen Henna
Myllynen Marjo

Toukokuu 2011

Hoitotyö
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala





Tekijä(t) AHOLA, Ritva KAURANEN, Henna MYLLYNEN, Marjo	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 09.05.2011
	Sivumäärä 48	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkkojulkaisu lupa myönnetty (X)
Työn nimi Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi terveyskeskusten vuodeosastoilla		
Koulutusohjelma Hoitotyö		
Työn ohjaaja(t) PERNU, Margit SUONPÄÄ-LEHTONEN, Leena		
Toimeksiantaja(t) Peruspalvelukuntayhtymä		
Tiivistelmä Työhyvinvointiin liittyy useita tekijöitä, kuten työntekijän hyvinvointi, työyhteisön ilmapiiri sekä johtaminen ja esimiestyö. Muutokset yhteiskunnassa vaikuttavat työyhteisöihin sekä työntekijöihin. Sen vuoksi on tärkeää saada tietoa työhyvinvoinnista sekä edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitohenkilökunnan työhyvinvointia organisaatiomuutoksen tapahduttua. Tavoitteena oli antaa tietoa työhyvinvoinnista Peruspalvelukuntayhtymän hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimuksessa tarkasteltiin hoitotyöntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä, ammatillista osaamista ja motivaatiota, työyhteisön tilaa sekä johtamista ja esimiestoimintaa. Opinnäytetyössä käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kyselytutkimuksen aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Analysointi tehtiin tilastollisesti graafisten esitysten ja prosenttiosuuksien avulla. Kysely lähetettiin 103 hoitotyöntekijälle ja vastausprosentiksi saatiin 57. Tutkimuksen tuloksista havaittiin, että työyhteisön ilmapiiri ja työhyvinvointi koettiin hyväksi. Yli puolet oli kuitenkin sitä mieltä, ettei esimiehen tuki ollut riittävää. Suurin osa hoitotyöntekijöistä piti itseään fyysisesti hyväkuntoisena. Heille oli terveyden ja toimintakyvyn ylläpito tärkeää. Kolme neljäsosaa hoitotyöntekijöistä tunsu väsymystä ja uupumusta työpäivän jälkeen. Kuormittavasta työstä huolimatta yli puolet jaksoi harrastaa ja lähes kaikki olivat elämäänsä tyytyväisiä. Hoitotyöntekijät olivat yleisesti motivoituneita ja innostuneita työhönsä. Tutkimustulosten mukaan eniten parannusta haluttiin tiedonkulun ja viestinnän alueille. Niitä on mahdollista kehittää huomioimalla yksilölliset erot ja mahdollisuudet esimerkiksi tietotekniikassa. Toiveena oli työvuorosuunnittelun yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ja oikeudenmukaisuus. Esimiehen toimintaa kehittämällä avoimemmaksi voidaan edistää työhyvinvointia.		
Avainsanat (asiasanat) työhyvinvointi, terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen ja motivaatio, työyhteisö, johtaminen ja esimiestoiminta		
Muut tiedot		



Author(s) AHOLA, Ritva KAURANEN, Henna MYLLYNEN, Marjo	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 09.05.2011
	Pages 48	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title Nursing personnel's occupational wellbeing in the health centre wards		
Degree Programme Nursing		
Tutor(s) PERNU, Margit SUONPÄÄ-LEHTONEN, Leena		
Assigned by Basic service municipal federation		
Abstract Occupational wellbeing is attached to several factors, like employee's wellbeing, work community's atmosphere, lead and management. Changes in society affect to work community and employee's. That's why it is important to get information and contribute to employee's occupational wellbeing. The aim of this thesis was to clarify nursing personnel's occupational wellbeing after organization change. The purpose was give information to develop nursing personnel's occupational wellbeing. In the research was examined health and working order of nursing personal, occupational knowhow and motivation, work community atmosphere and lead and management. This thesis was utilized quantitative method. The data were collected with electrical questionnaire. The material was made with statistical analysis and graphical and percentage distribution. The questionnaire was sent to 103 nursing personal and 57 percent answered. The results showed that atmosphere of work community were good. How over half of personnel's thought that manager's support wasn't enough. The most of nursing personnel's experienced themselves in good physical condition. They think that keeping up their health and working order was important. Third quarter of nurses were tired and exhaustion after working day. Beside of over-loaded work over half was engaged in a hobby and almost everybody was satisfied in their life. Generally the nursing personnel were motivation and enthusiastic about their work. The results showed that the most improvements were wanted to flow of information and communication. Those are possible develop to take consideration personal differences and possibilities for example in information technology. Expectations were considering shift needs and justice. Improving manager's work more opened can be utilized with occupational wellbeing.		
Keywords: occupational wellbeing, health and functional status, professional knowhow and motivation, work community, leadership and management		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	3
2	TYÖHYVINVOINTI HOITOTYÖSSÄ	4
2.1	Työhyvinvointi käsitteen tarkastelua	4
2.2	Hoitotyöntekijän terveys ja toimintakyky työhyvinvoinnin edistäjänä ...	6
2.3	Hoitotyöntekijän ammatillinen osaaminen ja motivaatio työhyvinvoinnissa	9
2.4	Työyhteisön vaikutus hoitotyöntekijän työhyvinvointiin	11
2.5	Johtamisen ja esimiestoiminnan vaikutus hoitotyöntekijän työhyvinvointiin	13
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA ONGELMAT	15
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	15
4.1	Tutkimusmenetelmä	15
4.2	Tutkimuskohde ja aineiston keruu	17
4.3	Aineiston analysointi	18
5	TUTKIMUSTULOKSET	20
5.1	Hoitotyöntekijän terveys ja toimintakyky	20
5.2	Hoitotyöntekijän motivaatio työhön	21
5.3	Hoitotyöntekijän kokemukset työyhteisöstä	22
5.4	Hoitotyöntekijän kokemukset johtamisesta ja esimiestyöstä	23
5.5	Työnantajan tuki työhyvinvointiin	24
6	POHDINTA	25
6.1	Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset	25
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	27
6.3	Tulosten hyödyntäminen	29
	LÄHTEET	31
	LIITTEET	35
	Liite 1. Saatekirje	35
	Liite 2. Kysely	36

TAULUKOT	39
----------------	----

Liite 3. TAULUKKO 1. Hoitotyöntekijän kokemuksia terveydestä ja toimintakyvystä.....	39
--	----

Liite 4. TAULUKKO 2. Hoitotyöntekijän ammattitaidon ja motivaation tarkastelua.....	41
---	----

Liite 5. TAULUKKO 3. Työntekijän tyytyväisyys työyhteisöön	43
--	----

Liite 6. TAULUKKO 4. Johtamisen ja esimiestyön tarkastelua	45
--	----

KUVIOT

KUVIO 1. Ilmarisen työkykymalli.....	5
--------------------------------------	---

KUVIO 2. Hoitotyöntekijän terveys ja toimintakyky	20
---	----

KUVIO 3. Hoitotyöntekijän ammatillinen osaaminen ja motivaatio	21
--	----

KUVIO 4. Työyhteisön vaikutus hoitotyöntekijän työhyvinvointiin.....	22
--	----

KUVIO 5. Johtamisen ja esimiestoiminnan vaikutus hoitotyöntekijän työhyvinvointiin	23
--	----

1 JOHDANTO

Terveydenhuollon kehittämisen myötä on luotu uusia organisaatiomalleja kuntien tueksi. Tämä vaatii toimivaa ja eheää kuntarakennetta ja yhteistyötä kuntien välillä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.) Muutokset yhteiskunnassa ja kilpailu työelämässä heijastuvat myös työyhteisöihin. Muutosten on tarkoitus kehittää organisaatiota, mutta ne voivat vaikuttaa ristiriitaisesti työntekijöihin aiheuttamalla stressiä, joka vaikuttaa osaltaan työpanokseen ja työhyvinvointiin. (Laitinen 2008, 9.)

Sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelee 15 % työssäkäyvistä ja alalla työskentelevistä 88 % on naisia. Työntekijöiden keski-ikä on noussut ja samaan aikaan alalla vallitseva henkilöstöpula vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. (Laine 2007, 394.) Lisäksi työelämää leimaa kiire ja epävarmuus, joka lisää pahoinvointia työelämässä. Vuoden 2005 Työolobarometrin mukaan myös työn henkinen ja ruumiillinen rasittuvuus on lisääntynyt. Määräaikaisten työsuhteiden ja satunnaisien ansiotulot vaikeuttavat työntekijöiden elämään liittyviä päätöksiä. (Kaivola & Laurila 2007, 16 - 17.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi koostuu useasta tekijästä, kuten työntekijän terveydestä, jaksamisesta, työilmapiiristä ja johtamisesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.). Siihen liitetään tyytyväisyys työhön ja työssä jaksaminen. Haasteellinen, vaihteleva ja mielenkiintoinen työ antaa vastuuta ja kehittää ammattitaitoa. Lisäksi lisääntynyt vastuu tukee työntekijän itseluottamusta ja työmotivaatiota. (Laaksonen, Niskanen, Ollila & Risku 2005, 160.) Työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti ja siihen liitetään työstä saadut kokemukset. Myönteisesti vaikuttavina tekijöinä on pidetty oikeudenmukaista johtamista ja mahdollisuutta vaikuttaa työtä koskeviin päätöksiin. (Aalto 2006, 13.) Stakesin raportista käy ilmi, kuinka lisäämällä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja organisaatioiden oikeudenmukaisuutta vähennetään stressin ja terveysongelmien negatiivista vaikutusta työhön ja työhyvinvointiin. (Heponiemi, Sinervo, Räsänen, Vänskä, Halila & Elovainio 2008, 24.)

Opinnäytetyöntekijät ovat työskennelleet hoitoalalla jo useiden vuosien ajan, he ovat havainneet hoitotyön vaatimusten lisääntyneen ja sen vaikutukset jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. He kokivat, että omasta jaksamisesta ja terveydestä huolehtiminen on erittäin tärkeää, siksi työhyvinvointiin liittyvä aihe tuntui kiinnostavalta. He saivat mahdollisuuden tehdä opinnäytetyön neljän kunnan muodostamalle peruspalvelukuntayhtymälle.

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää hoitohenkilökunnan työhyvinvointia organisaatiomuutoksen tapahduttua. Kohderyhmänä oli peruspalvelukuntayhtymän terveyskeskusten vuodeostojen hoitohenkilökunta. Tutkimuksen tavoitteena oli antaa tietoa Peruspalvelukuntayhtymälle hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka toteutettiin sähköisenä Digium-kyselynä henkilöstön sähköpostin välityksellä. Tutkimuksen analysointi tehtiin tilastollisesti Digium-ohjelman avulla.

2 TYÖHYVINVOINTI HOITOTYÖSSÄ

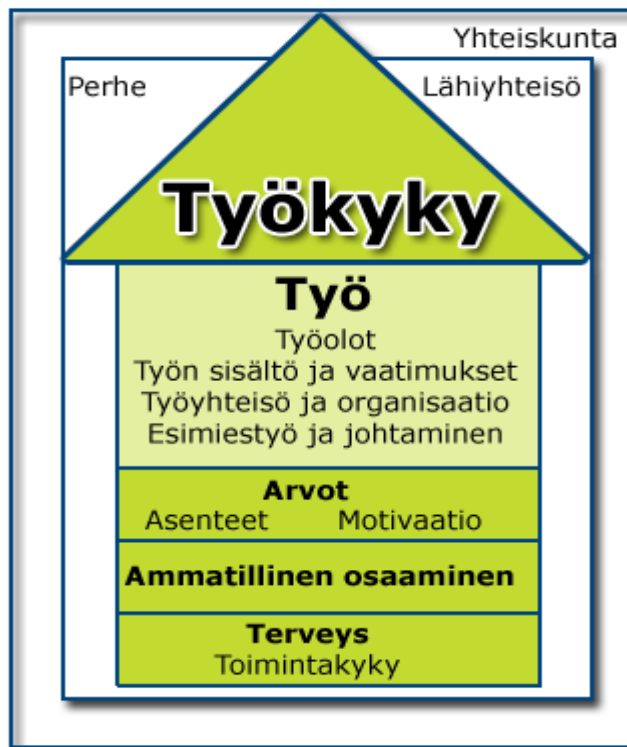
2.1 Työhyvinvointi käsitteen tarkastelua

Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointi koostuu useasta tekijästä: työntekijän terveydestä, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työilmapiiristä ja johtamisesta. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät pitävät työtään mielekkäänä ja palkitsevana. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

Laaksosen ja muiden mukaan (2005) työhyvinvointi käsitteeseen liitetään tyytyväisyys työhön, työssä rasittuminen ja työssä jaksaminen. Työn tulisi rasittaa sopivasti, sillä ilman riittävää kuormitusta ihminen ei voi hyvin. Haasteellinen, vaihteleva ja mielenkiintoinen työ antaa vastuuta ja kehittää ammattitaitoa. (Laaksonen ym. 2005, 160 - 165.)

Työhyvinvointi on Yrjänheikin (2009) mukaan yksilön selviytymistä työtehtävistään. Se on käsitteenä laaja ja siihen vaikuttavat monet asiat, kuten työntekijän terveys, osaaminen ja ammattitaito sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa myös työyhteisön toimivuus ja ihmissuhteet, johtaminen sekä työympäristön riski- ja kuormitustekijät. (Yrjänheikki 2009.)

Työhyvinvointia voidaan kuvata myös professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalomallin mukaisesti talon muodossa. (KUVIO 1.)



KUVIO 1. Ilmarisen työkykytalomalli. (Työterveyslaitos 2010.)

Työkykytalossa on neljä kerrosta, joista alimmat kolme kuvaavat yksilön voimavaroja. Neljäs kerros kuvaa työtä ja työoloja. Toimintakykyyn kuuluu fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja nämä terveyden kanssa muodostavat yhdessä työkyvyn perustan, talon alimman kerroksen. Ammatillinen osaaminen on toisessa kerroksessa. Se koostuu ammatillisesta peruskoulu-

tuksesta, ammatillisista tiedoista ja taidoista. Osaamisen jatkuva päivittäminen on tärkeää, koska työkykyvaatimukset ja osaamisalueet lisääntyvät jatkuvasti. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio, siinä työelämä ja muu elämä kohtaavat. Työ sijaitsee talon neljännessä kerroksessa, johon kuuluu työ, työolot, työyhteisö ja työorganisaatio, myös johtaminen ja esimiestyö ovat siinä keskeisessä osassa. (Työterveyslaitos 2010.)

Työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Yksilö huolehtii omista voimavaroistaan ja työnantaja puolestaan vastaa työstä ja työoloista. Työkykytalon ympärillä on perhe, ystävät ja sukulaiset, myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat työkykyyn. (Työterveyslaitos 2010.) Tässä työssä työhyvinvointia tarkastellaan Ilmarisen työkykylomallin avulla. Esille on nostettu työntekijän terveyden, toimintakyvyn sekä ammatillisen osaamisen ja työmotivaation osa-alueet. Lisäksi tässä työssä tarkastellaan työyhteisön sekä johtamisen ja esimiestyön vaikutusta työhyvinvointiin.

2.2 Hoitotyöntekijän terveys ja toimintakyky työhyvinvoinnin edistäjänä

Terveyttä voidaan pitää muuttuvana tilana, johon vaikuttaa elinympäristö, sairaudet ja erityisesti ihmisen omat kokemukset, arvot ja asenteet (Terveyskirjasto 2010.) Työntekijän toimintakyvyllä voidaan tarkoittaa ihmisen fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten ominaisuuksien sekä häneen kohdistuvien odotuksien välistä suhdetta. Siinä odotukset voivat liittyä työn asettamiin vaatimuksiin tai kotona selviytymisen edellytyksiin. Toimintakyky on suhteellista ja yksilöllistä, siinä voi olla puutteita ja rajoitteita, mutta yksilö voi olla samanaikaisesti vahvasti kiinni elämässä. (Lehto 2004, 18 - 20.)

Työntekijän fyysiseen terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttavat työtavat, työasennot, työn raskaus, työn vaatima tarkkaavaisuus, työvälineet, työympäristö sekä työyhteisön ja työntekijän ominaisuudet (Työsuojelulla työhyvinvointia ja tulosta 2006, 122). Eri tutkimuksissa on todettu, että jatkuvat muutokset orga-

nisaatioissa koetaan stressitekijöinä, jotka vaikuttavat työpanokseen ja työhyvinvointiin (Laitinen 2008, 9; Nakari 2003, 11).

Ihminen on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kokonaisuus. Siinä jokainen osa-alue tarvitsee lepoa ja kuormitusta oikeassa suhteessa toisiinsa nähden. (Aalto 2006, 27 – 28.) Liiallinen tai liian vähäinen kuormitus saattaa aiheuttaa terveydellisiä haittoja, jotka voivat johtaa virheellisiin reaktioihin ja työtapaturmiin. Kuormitus voi lisätä myös kielteisiä tunteita ja asenteita työhön. Vuoro- ja yötyö voivat koetella myös terveyttä sekä yksityiselämää. Työn aiheuttama fyysinen rasittuminen, vaarallinen työ ja työympäristön epäkohdat tuovat haastetta jaksamiseen. (Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta 2006, 101 - 122.) Yleisesti sosiaali- ja terveysalalla kuormittavat epämukavat työasennot biologiset, kemialliset sekä fysikaaliset vaarat (Laine 2007, 396).

Valtakunnallisen kyselytutkimuksen mukaan (2005) sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät olivat yleensä tyytyväisiä työhönsä kuormitustekijöistä huolimatta. Viimevuosien kehitys näyttää kuormittavuuden osalta kielteiseltä. Tyytyväisyys työhön ja organisaation johtamiseen on heikentynyt sekä kiire kuormittaa edelleen. Kiireen koki kuormittavaksi noin puolet vastaajista. Työtehtävät ovat fyysisesti raskaita, asiakkaat moniongelmaisempia sekä väkivalta on lisääntynyt. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöistä 46 % piti työtään henkisesti melko tai hyvin rasittavana. Alan työntekijöistä 40 % kokee, ettei voi vaikuttaa työaikoihinsa, kun taas kolmasosa koki vaikutusmahdollisuutensa hyväksi. Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuuden on todettu olevan naisten työhyvinvointia edistävä tekijä. (Laine 2007, 395 – 396.)

Valtakunnallisen kyselytutkimuksen (2010) mukaan vuodeosastojen henkilökunta koki yleisen terveydentilansa huonommaksi kuin muilla sektoreilla työskentelevät. Tässä ei ole tapahtunut muutosta vuoden 2005 tutkimukseen. Työkyky ja stressi olivat vähentyneet ja työkyvyssä oli nähtävissä paranemista. Eläkeikään arveli selviytyvänsä 70 % terveyskeskusten vuodeosastojen henkilökunnasta, joka on enemmän kuin aikaisemmassa tutkimuksessa. Tietotekniikan hyödyntämistä ei koettu niin hyödylliseksi kuin muilla saman alan sektoreilla. Vuodeosastoilla oma työ koettiin entistä tärkeämmäksi ja sitä arvostettiin. Työyhteisöt koettiin toimivammiksi kuin aikaisemmassa tutkimuk-

sessä (2005). Tiedonkulku oli riittämätöntä ja mahdollisuus vaikuttaa työhön sekä työaikoihin olivat toimialan huonoimmat. Johtamiseen ja esimiehen tukeen oltiin tyytymättömiä, silti oikeudenmukaisuuden toteutumiseen sekä esimiehen palautteeseen oltiin tyytyväisiä. Kiirettä oli edelleen paljon, mutta sitä ei koettu yhtä rasittavana kuin edellisen kyselyn (2005) aikana. Väkivalta ja potilaiden moniongelmaisuus oli yhä edelleen hoitajien huolenaiheena terveyskeskusten vuodeosastoilla. (Laine, Kokkinen, Kaarlela-Tuomaala, Valtanen, Elovainio, Keinänen & Suomi 2011, 133 - 134.)

Ikääntyvien hoiva-alan työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia koskeneessa tutkimuksessa (2006) kohderyhmänä olivat alle 45-vuotiaat sekä yli 45-vuotiaat. Molemmat ikäryhmät kokivat työkykynsä keskinkertaiseksi. Vanhemmalla ikäryhmällä oli enemmän stressiä, jolla todettiin olevan yhteys työkykyyn. Nuorempaan ikäryhmään liittyi enemmän terveysriskejä, kuten tupakointi sekä liikunnan vähäisyys. Molempien ryhmien kokema työkyky korreloitui koettuun terveyteen ja kumpikin ryhmä arvioi fyysisen terveytensä huonoksi tai keskinkertaiseksi. Vaikka vanhemmilla myös koettu fyysinen kunto oli yhteydessä työkykyyn, niin tulosten perusteella ikääntyvät hoivatyöntekijät eivät koe työkykyään kuitenkaan yhtään nuoria huonommaksi. (Laine 2006, 41 - 42.)

Psyykkinen kuormittuminen on erilaista kuin fyysinen, sitä ei aina huomata ulospäin. Kuormittumista voi liittyä tilanteisiin, joissa tehdään nopeita päätöksiä ja joihin liittyy suuri vastuu. (Soini 2009, 75.) Psyykkinen kuormitus ja stressi lisääntyvät, kun työn vaatimukset ovat suuremmat kuin omat selviytymiskeinot. Psyykkinen kuormitus ilmenee väsymyksenä, kyynisyytenä ja ammatillisen itsetunnon heikentymisenä, työntekijän uupumisena sekä masentumisena. (Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta 2006, 101 - 103.) Työn psyykkistä kuormittavuutta koskevissa tutkimuksissa on tullut esiin kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat sekä työntekijän että työyhteisön hyvinvointiin. Kuormitustekijöitä ovat: työn määrä, tiukka aikataulu, vaativat työtehtävät, hankalat asiakas- ja henkilöstösuhteet sekä rasittavat työolot ja vuorotyö. Psyykkisen kuormittumisen arvioinnin haasteellisuutta lisää se, että yksilölliset, yhteisölliset ja organisaatiolliset tekijät voivat toisaalta toimia voimavaranakin. (Soini 2009, 90.)

Lääkärien ja sairaanhoitajien terveyttä tutkineen laajan kohorttitutkimuksen (2008) mukaan hoitotyöntekijät ovat yleensä tyytyväisiä työhönsä ja he pitivät työkykyään hyvänä. Ristiriitaa aiheutti halukkuus osa-aikatyöhön ja eläkkeelle, vain 29 % jatkaisi töitä, jos olisi mahdollista valita työn teon tai eläkkeen välillä. Halukkuus eläkkeelle ja psyykkinen rasittuneisuus nousee esille erityisesti vanhustenhoitoalalta. Sen alueen työntekijät kokivat eniten psyykkistä rasittuneisuutta, väkivaltaa, heikkoa työkykyä, huonoa terveyttä ja tyytymättömyyttä. (Heponiemi ym. 2008, 24.)

2.3 Hoitotyöntekijän ammatillinen osaaminen ja motivaatio työhyvinvoinnissa

Juutin (2006) mukaan motivaatiolla voidaan tarkoittaa käyttäytymistä ohjaavien ja virittävien tekijöiden järjestelmää. Motivoitunut käyttäytyminen on päämäärähakuista ja tarkoituksenmukaista. Sille on tyypillistä vapaaehtoinen, kontrolloitu toiminta. (Juuti 2006, 37.) Motivaatioteorioiden mukaan motivaatiotekijät jaetaan sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Ulkoiset tekijät koostuvat ympäristöstä tulevista kannusteista ja ne vetoavat henkilön tarpeisiin. Työelämässä siihen kuuluvat asema, palkkaus ja arvostus. Sisäiset motivaatiotekijät tulevat henkilöltä itseltään, kuten tunne-elämästä, arvoista ja vapaudesta. Sisäiset motivaatiotekijät vaikuttavat voimakkaammin ja pitkäkestoisemmin henkilön suoriin. Työelämän rakenteet tukevat ulkoisia motivaatiotekijöitä, joka saattaa olla yksi uupumuksen yleisyyteen. (Mäkipeska & Niemelä 2001, 53.)

Muuttuvat tarpeet, palvelurakenteiden muutokset sekä teknologian kehitys edellyttävät hyvää osaamista työelämässä. Ammatillisen koulutuksen tulisi antaa valmiudet myöhempääkin oppimista varten, siten että hoitotyöntekijät koulutuksen jälkeen ylläpitävät ja kehittävät ammatillista osaamistaan työelämässä. Pelkkä ammattitutkinnon suorittaminen ei enää riitä, sillä tarvitaan jatkuvaa ammatillista kasvua eli uusiutumista. Osaaminen vanhenee nopeasti ja osaamisen kehittämisessä korostuu oma motivaatio, halu oppia uutta sekä työpaikan kulttuuri. (Hilden 2002, 7 - 44.) Sosiaali- ja terveysalalla valmistau-

dutaan muutoksiin vahvistamalla kuntien rakennetta ja järjestelmällä hyvinvointipalveluita väestön ikääntymisen ja palvelutarpeiden lisääntymisen vuoksi. Uudistuksia ohjataan säädösvalmisteluilla ja toimintaohjelmien avulla. Muutokset edellyttävät kaikkien hoitotyön ammattiryhmien asiantuntijuuden vahvistamista, tehtävienkuvien laajentamista, työnjakoa uudistamalla sekä lisäämällä moniammatillista yhteistyötä. (Vallimies-Patomäki 2010, 127 -130.)

Työntekijän ammattitaito ja työnhallinta edistävät työhyvinvointia. Myös iällä, sukupuolella, terveydentilalla sekä aikaisemmillä kokemuksilla ja elämäntilanteella on merkitystä. Yhteistyökyky ja taito ottaa muut huomioon lisäävät myös työn hallintaa. (Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta 2006, 102.) Työn hallinnan käsite tarkoittaa, että työntekijällä on valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä sekä työtä koskevaan päätöksentekoon ja suunnitteluun. Työn kehittäminen lisää työhön sitoutumista ja motivaatiota. (Laaksonen ym. 2005, 161 - 162.)

Hyvin järjestetty työ on oikein mitoitettua, mielekästä ja sopivan haastavaa. Työssä tulee saada tukea esimieheltä ja työyhteisöltä, opastusta työssä sekä jatko- ja täydennyskoulutusta. (Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta 2006, 102.) Kangasmäen (2007) tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat odottavat esimiehen arvostavan heidän ammattitaitoansa sekä toivovat voivansa vaikuttaa ja kehittyä omassa työssään. Suomalaisten sairaanhoitajien vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä olivat eurooppalaisen tutkimuksen mukaan heikommät kuin muissa Euroopan maissa (Vallimies-Patomäki 2010, 139). Lisääntyneellä vastuulla työntekijä saa itseluottamusta, joka lisää myös työmotivaatiota. Työhyvinvointia edistää työyhteisön prosessikeskeisyys, työn ja muutosten suunnittelu sekä konfliktien ja kriisien käsittely. Työhyvinvointia voidaan lisätä myös koulutuksella, työn hallinnan lisäämisellä, ryhmätoiminnalla ja työnohjauksella. (Laaksonen ym. 2005, 160 - 165.)

Ikääntyvien hoiva-alan työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia koskeneessa tutkimuksessa (2006) kohderyhmänä oli alle 45-vuotiaat sekä yli 45-vuotiaat. Molemmat ikäryhmät kokivat olevansa motivoituneita ja pitivät työtään merkityksellisenä. Heidän mielestään työntekijöitä oli liian vähän suhteessa työtehtävien määrään. Molemmat ryhmät kokivat ammattitaitonsa riit-

täväksi, mutta uusien asioiden opetteluun tulisi olla enemmän aikaa. (Laine 2006, 42 -45.)

2.4 Työyhteisön vaikutus hoitotyöntekijän työhyvinvointiin

Työyhteisöllä tarkoitetaan yritystä, työpaikkaa ja siellä työskentelevien ihmisten keskinäisiä suhteita ja vuorovaikutusta (Lindström & Leppänen 2002 14, 36). Parhaimmillaan työ edistää työntekijän terveyttä ja hyvinvointia. Se tuo elämään mielekkyyttä, taloudellista turvaa ja mahdollistaa sosiaalista kanssakäymistä. Aina työ ei vastaa odotuksia ja siitä voi seurata motivaation puutetta sekä työssä viihtymättömyyttä. (Kangasmäki 2007, 8.)

Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä tekijöitä työntekijän hyvinvoinnissa. Hyvät suhteet läheisiin auttavat jaksamaan työssä. Myös toimivat suhteet työyhteisössä tukevat sosiaalista toimintakykyä. (Lehti, 2010, 30.) Myönteinen työyhteisö lisää työntekijöiden aloitteellisuutta, osallistumista, joustavuutta ja selviytymiskykyä (Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta 2006, 10). Terveessä työyhteisössä ilmapiiri on avoin, luottamuksellinen ja rehellinen. Siellä työntekijät tukevat toisiaan, sietävät myös erilaisuutta ja erilaisia mielipiteitä. Työyhteisössä luottamusta lisää työtoverien arvostus, tuki sekä toisten auttaminen. Luottamuksellisessa työyhteisössä painotetaan toisen huomioimista, rehellisyyttä ja hienotunteisuutta. (Laaksonen ym. 2005, 163.)

Myönteisen työilmapiirin pohjana on hyvä työkuulttuuri, jossa työntekoa säätelee työmoraali, säännöt sekä ehdot. Myös työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen toimivuus ja yhteistyö vaikuttavat työilmapiiriin ratkaisevasti, samoin asiakkaiden ja sidosryhmien kohtelu. Huonosti voiva työyhteisö ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen. Kielteinen työilmapiiri ja työkuulttuuri viittaavat yleensä siihen, että työpaikan johtamisessa on puutteita. Työkuulttuuri siirretään helposti uusille työntekijöille. Myös työpaikan ulkoiset uhat ja epävarmuus vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin. (Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta 2006, 106.)

Myönteinen työilmapiiri sisältää: yhteiset tavoitteet, työtehtävien ja vastuualueiden selvyuden, kunnossa olevat pelisäännöt sekä toimintatavat, oppivan ja kehittyvän työyhteisön. Kielteisessä ilmapiirissä: tieto ei kulje, pelisäännöt ovat epäselvät. Siihen liittyy syyttelyä, paljon poissaoloja, henkilöstön suuri vaihtuvuus, kielteisyyttä sekä siinä johtajuus on hämärtynyt. Työilmapiiri syntyy yhteisöllisyyden pohjalta ja sitä kehitetään osana työyhteisön muuta kehittämistoimintaa. Siinä onnistuminen vaatii esimiehen sitoutumista ja ohjausta. Hyvän ilmapiirin saavuttamiseksi vaaditaan koko henkilöstön panosta. (Työhyvinvointia ja tulosta 2006, 107.)

Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi tutkimuksessa Utraisen (2009) mukaan hoitajien välisessä vuorovaikutuksessa korostuu suhteiden tärkeys toiminnan ja tunteiden tasolla. Arjen hoitotyössä työhyvinvoinnin edistämiseksi tulisi edistää yhteisöllisyyttä tukevia käytänteitä ja toimintatapoja. Hoitajien työhyvinvointia ja työn merkityksellisyyttä edistetään, kun annetaan mahdollisuus laadukkaaseen potilastyöhön. (Utrainen 2009, 119.)

Laukkasen (2010) psykiatrisen hoitohenkilöstön työtyytyväisyystutkimuksessa ilmeni, että henkilöstö oli tyytyväinen työhönsä. Tyytyväisimpiä oltiin työn mielekkyyteen ja sitä arvostettiin. Työtehtävät olivat sopivan vaativia, omaa osaamista pystyi hyödyntämään sekä omien taitojen käyttö edisti työtyytyväisyyttä. Neljännes sai mielestään myös oikeudenmukaista palkkaa. Päivätyöntekijät olivat tyytyväisempiä kuin jaksotyöntekijät, määräaikaiset työntekijät olivat yhtä tyytyväisiä kuin vakituiset. Tyytymättömiä työhönsä olivat 3 - 10 vuotta työskennelleet, yli 41-vuotiaiden ollessa selvästi tyytyväisimpiä. Selityksenä alle 10 vuotta alalla työskentelevien tyytymättömyyteen voitaisiin pitää sitä, että heillä on vaikeuksia työn, perheen ja vapaa-ajan sovittamisessa yhteen, kun taas keski-ikäiset ovat ohittaneet ns. ruuhkavuodet ja perhe-elämä on voinut jo tasaantua. (Laukkanen 2010, 49 - 58.)

Melto-Ojalaisen ja Yli-Kotilan tutkimuksessa (2005) erään itäsuomalaisen kunnan terveystoimen työilmapiiristä suurin osa tutkittavista koki työilmapiirin hyväksi. Stressiä esiintyi vähän, mutta työ koettiin henkisesti ja fyysisesti rasakaksi. Tyytymättömyyttä ilmeni kuitenkin viestintään liittyvillä alueilla: päätöksenteossa, palautteen annossa, tiedonkulussa ja ilmapiirin avoimuudessa.

Tutkimuksessa todettiin, että kohteena olleessa joukossa koulutuksella oli yhteys terveydentilan kokemiseen, korkeammin koulutetut kokivat olevansa terveempiä. Lisäksi todettiin yhteys työilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvoinnin välillä. (Molto-Ojanen & Yli-Kotila 2005, 2.)

2.5 Johtamisen ja esimiestoiminnan vaikutus hoitotyöntekijän työhyvinvointiin

Esimiehen toiminnalla, organisaation johdolla sekä henkilöstöhallinnon toimilla on vaikutus työyhteisön hyvinvointiin ja terveyteen (Laaksonen ym. 2005, 164). Työsuojelutoiminnan avulla luodaan edellytykset työn tekemiselle ja edistetään henkistä hyvinvointia, työssä jaksamista, työoloja sekä torjutaan työtapaturmia (Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta 2006, 9, 101). Innostavalla, tukevalla ja rohkaisevalla toiminnalla esimies antaa työntekijöille mahdollisuuden kehittymiseen. Työntekijöiden hyvinvointia lisää luottamus ja hyvistä työsuorituksista palkitseminen. Työntekijöistä välittävä esimies kuuntelee ja kannustaa esimerkiksi opiskelemaan ja kehittymään, se osoittaa, että työntekijöitä arvostetaan. (Laaksonen ym. 2005, 164.) Hyvä esimies myös keskustelee sekä ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon. Osallistuminen lisää työmotivaatiota, sitoutumista työhön ja tuottaa uusia ideoita. (Juuti & Vuorela 2002,19.)

Kangasmäen (2007) tutkimuksen mukaan esimieheltä vaaditaan oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa sekä sairaanhoitajan asiantuntijuuden arvostamista työyhteisössä. Lisäksi sairaanhoitajat odottavat, että he saavat positiivista palautetta, tukea ja kannustusta esimieheltä. (Kangasmäki 2007, 2 - 35.) Syväsen (2008) tutkimuksen mukaan hoitajat, jotka olivat saaneet tarpeeksi palautetta, kokivat organisaatio kulttuurin, vuorovaikutuksen ja johtamisen parempana. Palautteella oli yhteys positiiviseen kokemukseen johtamisesta, työyhteisön vuorovaikutuksesta ja vaikutusmahdollisuuksista työssä. (Syvänen 2008, 37 - 38.) Esimiehen ja työntekijöiden antama tuki on tärkein sosiaalista hyvinvointia edistävä seikka, erityisesti tiimityötä tekevillä sairaanhoitajilla. Organisaation tuki on myös tärkeä tuen lähde, sillä niin kauan kun sairaanhoitajat kokevat,

että heitä tuetaan ja arvostetaan, he ovat työhönsä tyytyväisiä. Sosiaalisen tuen avulla he kokevat estävänsä työstressiä. (Haybatollahi 2009, 37.)

Hyvä esimies on samalla tasolla työntekijöiden ajatusten ja tunteiden kanssa. Esimies työstää oman persoonansa sekä vuorovaikutustaitojensa avulla työntekijöiden kokemusmaailmaa työyhteisön perustehtävää kohden. Samalle al-
topituudelle pääseminen vaatii syvällistä organisaation ja sen työntekijöiden tuntemista. Organisaation koon kasvaessa tämä haaste on suurempi. (Juuti & Virtanen 2009, 142 – 143.) Auerin ja Bambergin tutkimus (2003) neljässä eri organisaatiossa (sosiaali- ja terveysala, koulutoimi, kaksi yksityistä yritystä) osoitti, että johtajan toiminnan ollessa ihmissuhde- sekä tehtäväsuuntaista, supportiivista, työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä sekä organisaatioon-
sa. Yksi mahdollinen työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttava tekijä näyttäisi olevan johtajan aito kiinnostus työntekijöitään kohtaan. (Auer & Bamberg 2003, 27 - 28.) Myös muissa maissa tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että esimiehen tuki oli tärkeä työhyvinvoinnin edistäjä. Työntekijän tyytyväisyyttä lisäsi myös se, että hän sai tietoa ja tukea sekä mahdollisuuden oppia ja kehittyä työssään. (Burke, Koyuncu & Fiksenbaum 2010, 64 - 65.)

Johtajuus liittyy merkittävästi organisaation toiminnan suuntaamiseen ja sillä on merkitystä erityisesti muutostilanteissa (Peltonen 2008, 123). Taitava esimies pystyy viemään muutosta läpi yllättävistä käänteistä huolimatta ja hänen tulee samalla ylläpitää motivaatiota ja innostusta (Stenvall & Virtanen 2007, 49 - 50). Muutoksen johtaminen on jatkuvaa avointa vuorovaikutusta ihmisten kanssa. Siinä onnistumiseen vaikuttaa ratkaisevasti viestinnän laatu ja määrä. (Juuti & Virtanen 2009, 154 - 155.) Salmelan organisaatiomuutostutkimuksessa (2008) todettiin muutosviestinnällä olevan tärkeä yhteys työhyvinvointiin. Esimiehet kokivat viestinnän työntekijöitä positiivisemmin. Työntekijät kokivat, etteivät saaneet tarpeeksi tietoa muutoksesta, eivätkä saaneet vaikuttaa tarpeeksi muutoksen toteutukseen. (Salmela 2008, 77 - 80.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA ONGELMAT

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää hoitohenkilökunnan työhyvinvointia organisaatiomuutoksen tapahduttua. Tutkimuksen tavoitteena on antaa tietoa Peruspalvelukuntayhtymän hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tutkimusongelmat:

1. Millaiseksi työntekijä kokee työhyvinvointinsa?

- Millaiseksi työntekijä kokee terveytensä ja toimintakykynsä?
- Millaiseksi työntekijä kokee ammatillisen osaamisensa ja työmotivaationsa?
- Millaiseksi työntekijä kokee työyhteisönsä?
- Millaiseksi työntekijä kokee johtamisen ja esimiestyön?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tämän tutkimustyyppin keskeisiin piirteisiin kuuluu aineiston keruun suunnitelmat, johdopäätösten teko aikaisemmista tutkimuksista sekä käsitteiden määrittely. Kvantitatiivisen tutkimuksen piirteisiin kuuluu myös yleispätevyys ja objektiivisuus. Tärkeää on, että havaintoaineisto sopii määrälliseen, numeeriseen mit-

taamiseen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa koehenkilöitä tai tutkittavia valittaessa määritellään perusjoukko, johon tulosten tulee päteä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 135 - 136.) Tutkimusmenetelmän valinnan ohjaavana tekijänä on se millaista tietoa etsitään ja millainen on kohderyhmä. Kysely on menetelmänä tehokas, koska huolellisesti suunniteltuna se säästää tekijän aikaa ja vaivaa. Se on mahdollista tehdä laajalle joukolle. Kysely on aineiston keräilytapa, joka tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. (Hirsjärvi ym. 2007, 179, 190.)

Tämä tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. (Liite 2.) Tutkimuksen kysymykset olivat strukturoituja, niitä oli yhteensä 40. Ne oli esitetty viisiportaisella Likertin asteikolla. Se on asteikkoihin eli skaaloihin perustuva kysymystyyppi, jossa vastaaja valitsee omaa mielipidettä lähinnä olevan vastauksen (Hirsjärvi ym. 2007, 185, 195). Asteikon muuttujan arvoilla on yksinkertainen järjestys samanmielisyys toiseen suuntaan kasvaa; ja toiseen suuntaan vähenee. Tässä tutkimuksessa Likertin asteikko oli: täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä sekä en osaa sanoa. Analysoidessa aineistoa voidaan ”en osaa sanoa”-vastaukset määritellä puuttuvaksi tiedoksi (Kvanti motv 2007.).

Lisäksi mukana oli yksi avoin kysymys. Avoimella kysymyksellä vastaajat saavat kertoa mielipiteensä omin sanoin sekä ilmaista itseään (Hirsjärvi ym. 2003, 188). Kyselylomakkeen pohjana käytettiin Digium Enterprise -ohjelman kyselylomaketta, jota oli muokattu tutkimukseen sopivaksi. Osassa kysymyksistä käytettiin Tähtisen (2009) opinnäytetyössä esittämiä kysymyksiä sekä työterveyslaitoksen työstressikyselyä. Kysymykset oli jaettu aihepiireittäin: terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen ja työmotivaatio, työyhteisö, johtaminen ja esimiestyö.

Kysely esitettiin hoitoalalla työskentelevillä henkilöillä, jotka eivät työskentele tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa. Heiltä pyydettiin kirjallista kommentointia, jos kyselylomake tarvitsee täydentämistä. Heidän mielestään kysely oli selkeä ja siihen oli helppo vastata eikä se tarvinnut muutoksia. Hyvällä mittarilla saadaan luotettavaa tietoa, jos käytettävissä on valmis mittari, jonka reliabiliteetti ja validiteetti on tutkittu. Yleensä tällainen mittari on testattu

laajoilla ryhmillä sekä luotettavuus on kuvattu ja todettu. (Metsämuuronen, 2003, 36.)

4.2 Tutkimuskohde ja aineiston keruu

Tämän tutkimuksen kohdejoukon muodosti peruspalvelukuntayhtymän terveyskeskusten vuodeosastojen hoitohenkilökunta, yhteensä heitä oli 103. Sairaanhoidajia oli 35 ja lähi- ja perushoitajia 46, lisäksi tutkimukseen otettiin mukaan pitkäaikaiset sijaiset. Tiedot henkilökunnan määrästä saatiin hoitotyönjohtajalta sekä kohdejoukon esimiehiltä sähköpostin välityksellä. Peruspalvelukuntayhtymä on muodostettu vuoden 2010 alussa, silloin terveys- ja hyvinvointi palvelujen tuottaminen jaettiin neljän kunnan kesken. Toimintoja on yhtenäistetty ja muutokset ovat koskeneet myös vuodeosastoja. Kohdejoukon henkilökunta työskentelee kuudella eri vuodeosastolla peruspalvelukuntayhtymän alueella. Niistä neljä on akuuttivuodeosastoa ja kaksi pitkäaikaisvuodeosastoa, hoitohenkilökunta tekee siellä kolmivuorotyötä. (Peruspalvelukuntayhtymä Selänne)

Tämän tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin sähköisenä kyselynä Digium Enterprise-ohjelman avulla. Tutkimus oli mahdollista toteuttaa sähköisesti, koska tutkimuskohteen työyksiköissä työntekijöillä on henkilökohtaiset sähköpostiosoitteet. Digium Enterprise-ohjelma mahdollistaa kyselyyn vastaamisen anonyymisti. (Digium 2011.) Kyselylomakkeeseen liitettiin saatekirje (Liite 1.), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, luottamuksellisuudesta ja vapaaehtoisuudesta. Saatekirjeessä oli tutkijoiden yhteystiedot, joka mahdollisti lisätietojen saannin tarvittaessa. Erityisesti ihmistieteissä tutkimukseen kuuluu luottamuksen ja tutkimuseettisten periaatteiden noudattaminen (Hirsjärvi ym. 2003, 25).

Opinnäytetyön suunnitelma esiteltiin elokuussa 2010. Aineiston keruu toteutettiin maaliskuussa 2011 Digium Enterprise-ohjelman avulla. Kysely saatekirjeineen lähetettiin kyselyyn osallistuville sähköisesti 18.3.2011 (Liite 1.). Kysely oli avoinna 1.4.2011 saakka. Ensimmäinen muistutus kyselyyn vastaamisesta

lähetettiin 26.3.2011 (vastauksia oli tuolloin 42), toinen muistutus lähetettiin 30.3.2011 (vastauksia 56). Vastauksia tuli kaiken kaikkiaan 58 kappaletta, joka on 57 % N=103. Yksi vastaus tuli vahingossa tyhjänä, kyseinen henkilö sai uuden kyselyn. Se on huomioitu analysoitaessa. Kyselyyn vastanneista 49 % oli sairaanhoitajia, lähi- ja perushoitajia oli 51 %. Aktiivisimpia vastaajia olivat 10 - 20 vuotta alalla työskennelleet, vähiten vastauksia tuli alalla alle viisi vuotta työskennelleiltä.

4.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi, vastausten tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen tärkein osa, siihen tähdätään tutkimuksen alusta saakka. Tässä vaiheessa tutkijalle selviää millaisia vastauksia hän saa ongelmiinsa. Tärkeintä olisi valita sellainen analysointitapa, joka tuo parhaiten vastauksen tutkimusongelmaan. Selittämiseen pyrkivässä tavassa käytetään tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa. Aineiston analysointi tulisi aloittaa mahdollisimman pian vastausten saapumisen jälkeen. Taulukoiden avulla voidaan parantaa tekstin luettavuutta ja ymmärrettävyyttä. Niiden avulla esitetään numerotietoja. Taulukon otsikon pitäisi olla sellainen, että sitä lukemalla saa käsityksen taulukon sisällöstä. (Hirsjärvi ym. 2007, 216 - 219, 308.)

Tämän tutkimuksen aineiston analysointi tehtiin tilastollisesti Digium Enterprise-ohjelman prosenttiosuuksien ja graafisten esitysten ja taulukoiden avulla. Taulukoissa on prosenttiosuudet sekä vastaajien lukumäärät helpottamassa analysointia. Strukturoidut vastaukset ryhmiteltiin kahteen ryhmään: täysi samaa mieltä - osittain samaa mieltä sekä osittain eri mieltä - täysin eri mieltä. ”En osaa sanoa” vastauksista tulos 0 % oli 20 vastauksessa 40 vastauksesta. Muissa ”en osaa sanoa” -vastauksissa prosenttiosuudet vaihtelivat nollassa seitsemään prosenttiin, eikä niitä ole huomioitu analysoinnissa. Ne vastaavat 0 - 4 henkilön mielipidettä 58 vastaajasta. Kyselyssä n=58, jokainen vastasi 40 monivalintakysymykseen. Niistä muodostui yhteensä 2320 yksittäistä vastausta, joista 31 vastausta oli ”en osaa sanoa”. Tästä laskettuna tutkimuksen kato oli 1.33 %. Vastaukset olivat yksittäistä puuttuvia tietoja eivätkä näin ollen vai-

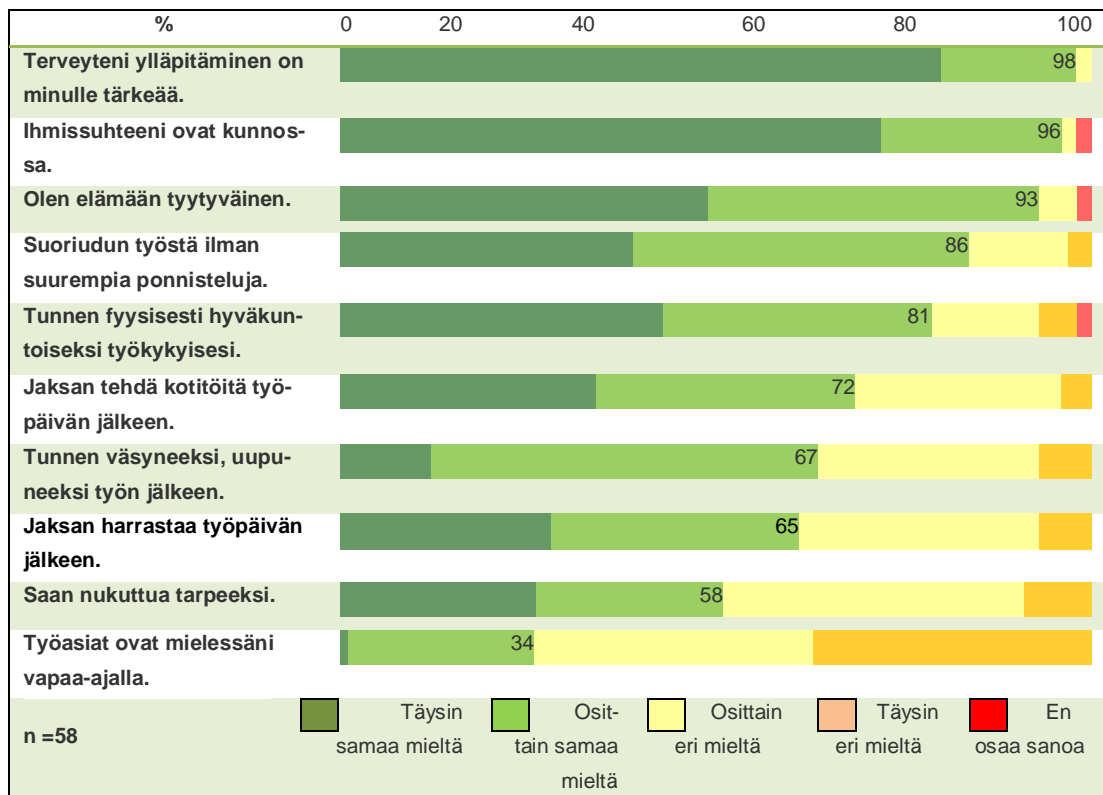
kuttaneet analyysiin eikä yleistettävyyteen. Jos tuloksissa on yksi tai useampi puuttuva tieto, kyseinen muuttuja kannattaa jättää analyysin ulkopuolelle. (Metsämuuronen 2003, 424.)

Avoin kysymys analysoitiin luokittelemalla vastaukset aihepiireittäin. Aihepiirit muodostuivat Ilmarisen työkykyalomallista nousseiden tutkimusaiheiden mukaisesti. Ne olivat terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen ja motivaatio, työyhteisö sekä johtaminen ja esimiestyö.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Hoitotyöntekijän terveys ja toimintakyky

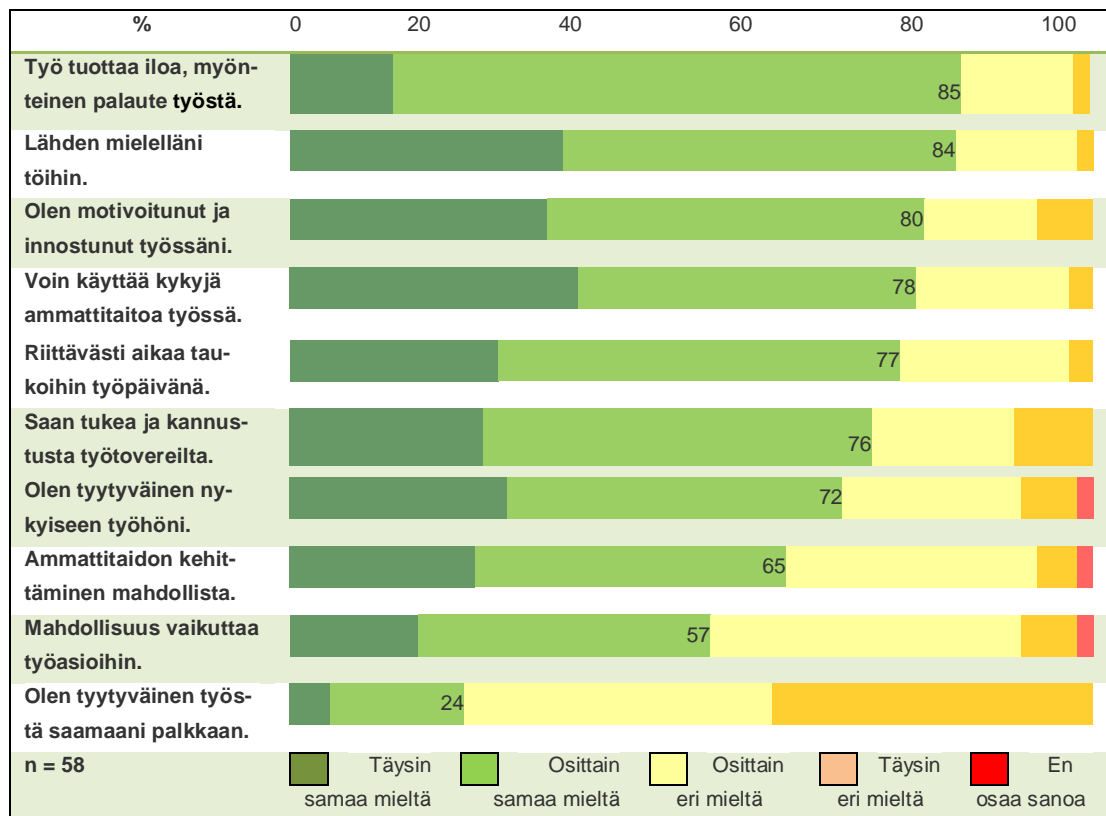
Terveyden ylläpitäminen oli tärkeää 98 % vastaajista, n=58. Heistä fyysisesti hyväkuntoiseksi itsensä koki 81 %. Työstä ilman suurempia ponnisteluja koki selviävänsä 86 %. Kaksi kolmasosaa tunsi itsensä uupuneeksi ja väsyneeksi työpäivän jälkeen. Lähes kaikki vastaajat (93 %) olivat elämäänsä tyytyväisiä sekä ihmissuhteiden koettiin olevan kunnossa (96 %). Vastaajista 67 % työasiat eivät ole mielessä työajan ulkopuolella. (KUVIO 2.) Liitteenä on TAU-LUKKO 1. Hoitotyöntekijän kokemuksia terveydestä ja toimintakyvystä (Liite 3.)



KUVIO 2. Hoitotyöntekijän terveys ja toimintakyky

5.2 Hoitotyöntekijän motivaatio työhön

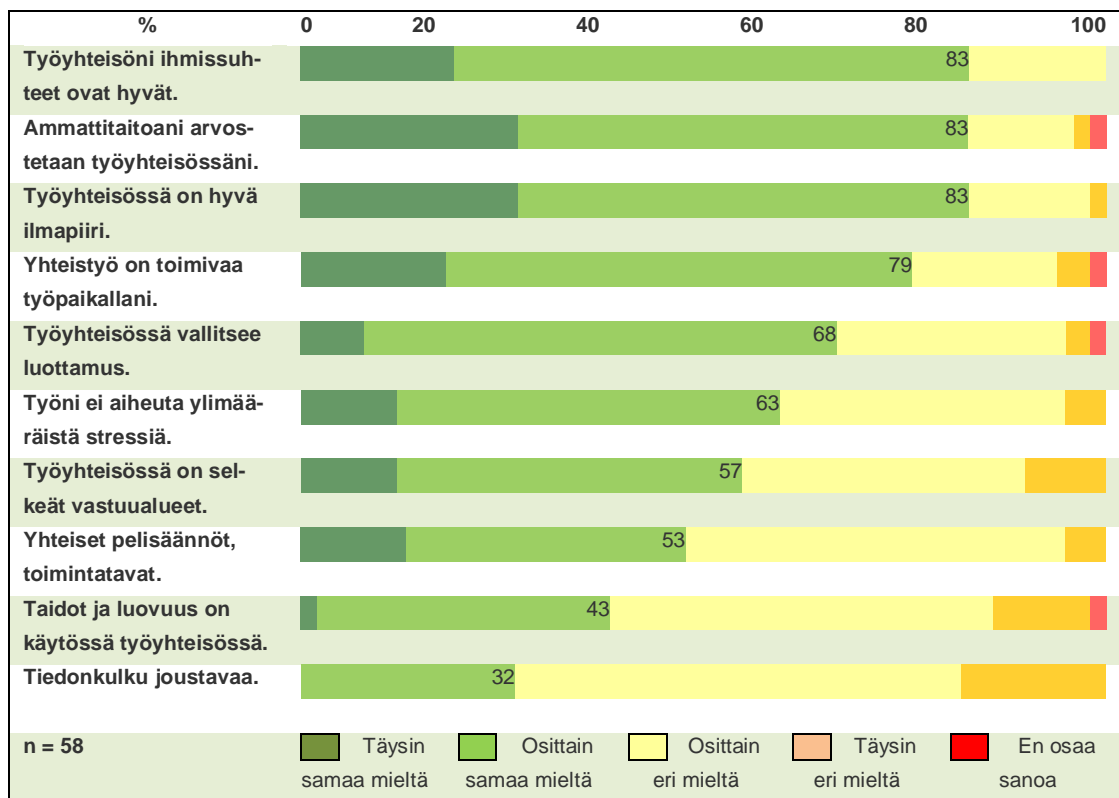
Motivoituneeksi ja innostuneeksi koki itsensä työssään 80 % vastaajista n=58. Suurin osa vastaajista (84 %) lähtee mielellään töihin, ainoastaan 2 % oli täysin eri mieltä. Noin kaksi kolmasosaa oli tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Joka kolmannen (78 %) mielestä he voivat käyttää ammattitaitoaan ja kykyjään työpaikalla. Myönteistä palautetta ja iloa työstä kokee saavansa 85 % vastaajista. Palkkaan tyytymättömiä oli kolmannes vastaajista. Yli kaksi kolmasosaa (76 %) kokee saavansa tukea ja kannustusta työssään. Hieman alle puolet (41 %) kokee, ettei voi vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. (KUVIO 3.) Liitteenä on TAULUKKO 2. Hoitotyöntekijän ammattitaidon ja motivaation tarkastelua (Liite 4.)



KUVIO 3. Hoitotyöntekijän ammatillinen osaaminen ja motivaatio

5.3 Hoitotyöntekijän kokemukset työyhteisöstä

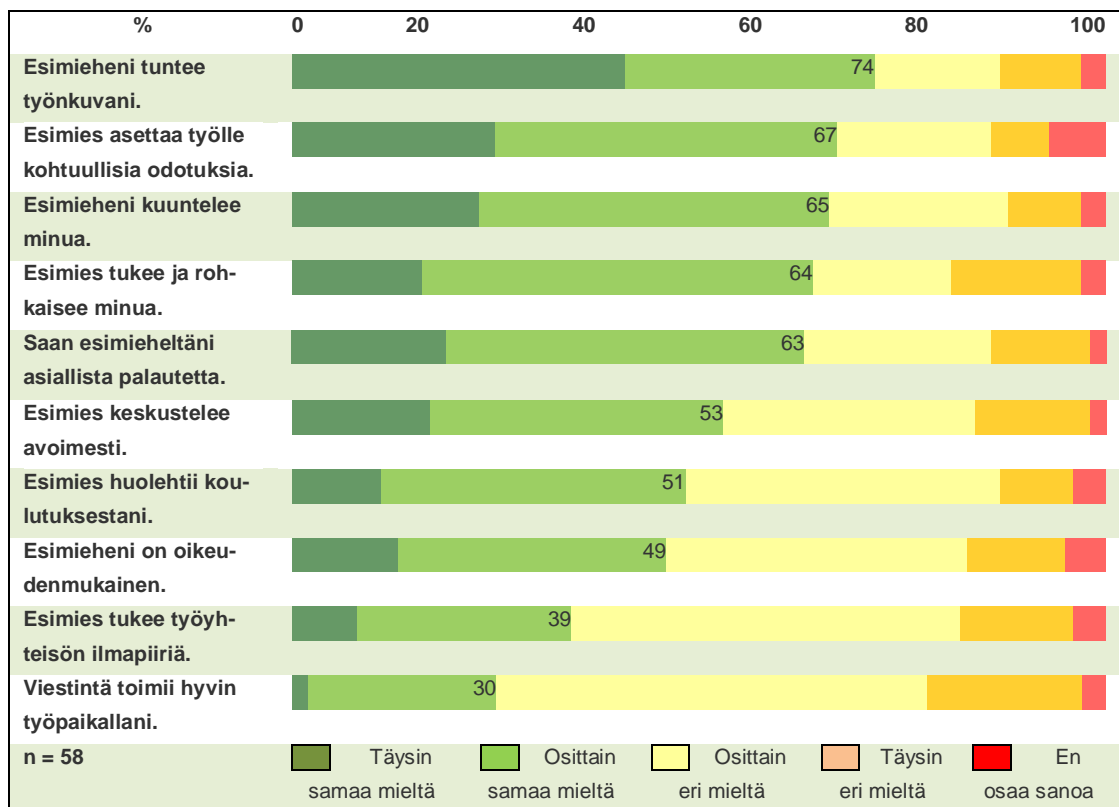
Ihmissuhteet koetaan hyväksi työpaikalla (83 %) ja ammattitaitoa arvostetaan yhtä monen vastaajan mielestä n=58. Ainoastaan yhden viidesosan mielestä ilmapiiri on huono työyhteisössä. Vajaa kolmasosa vastaajista on sitä mieltä, että tiedonkulku ei ole joustavaa. Yhdessäkään vastauksista ei pidetty tiedonkulkua täysin sujuvana. Yli puolet vastaajista (55 %) oli sitä mieltä, että taitoja ja luovuutta ei ole otettu käyttöön. Alle puolet vastaajista (43 %) on sitä mieltä, että vastuu-alueet eivät ole selkeitä. Kaksi viidesosaa vastaajista kokee, että työ aiheuttaa heille ylimääräistä stressiä. (KUVIO 4.) Liitteenä on TAULUKKO 3. Työntekijän tyytyväisyys työyhteisöön (Liite 5.)



KUVIO 4. Työyhteisön vaikutus hoitotyöntekijän työhyvinvointiin

5.4 Hoitotyöntekijän kokemukset johtamisesta ja esimiestyöstä

Vain kaksi prosenttia vastaajista (n=58) on täysin sitä mieltä, että viestintä toimii hyvin työpaikalla. Kolmasosa vastaajista on sitä mieltä, ettei se toimi. Puolet vastaajista on sitä mieltä, että esimies ei ole oikeudenmukainen. Mielestään asiallista palautetta saa esimieheltään 63 % vastaajista. Kolmannes vastaajista kokee, että esimies tuntee heidän työnkuvansa. Yli puolet on sitä mieltä, että esimies ei tue työpaikan ilmapiiriä eikä huolehdi heidän koulutuksestaan. Lähes saman verran vastaajista on sitä mieltä, että esimies tukee ja rohkaisee heitä. Kaksi kolmasosaa on sitä mieltä, että esimies ei kuuntele heitä ja kolme prosenttia vastaajista ei osaa sanoa. (KUVIO 5.) Liitteenä on TAULUKKO 4. Johtamisen ja esimiestyön tarkastelua. (Liite 6.)



KUVIO 5. Johtamisen ja esimiestoiminnan vaikutus hoitotyöntekijän työhyvinvointiin

5.5 Työnantajan tuki työhyvinvointiin

Tutkimuksessa oli yksi avoin kysymys, johon tuli 19 vastausta, n=58. Kysymyksessä pyydettiin työntekijöiden mielipidettä siitä, miten he haluaisivat työnantajan tukevan heidän työhyvinvointiaan. Avoin kysymys analysoitiin luokittelemalla vastaukset aihealueittain. Aihealueet muodostuivat Ilmarisen työkykyalomallista nousseiden tutkimusaiheiden mukaisesti vastausten perusteella. Vastaukset luokiteltiin aihealueiden alle. Terveys ja toimintakyky alueeseen liittyi työkyvyn ylläpitoon sisältyvät asiat. Ammatillinen osaaminen ja motivaatio alueeseen kuuluivat kehittämiseen ja palautteeseen liittyvät asiat. Työyhteisö aihealueeseen sisältyi toiveita vaikutusmahdollisuuksista. Johtaminen ja esimiestyö aihealueeseen liitettiin viestintä, työvuorosunnittelu, oikeudenmukaisuus sekä toive esimiehen läsnäolosta.

Eniten työntekijät toivoivat parempaa viestintää (18 vastaajaa). Työntekijät toivoivat avointa keskustelua, kuuntelua ja säännöllisiä osastokokouksia. Vastaajista seitsemän toivoi parannuksia työvuorosunnitteluun, jossa huomioitaisiin oikeudenmukaisuus sekä yksilöllisyys. Neljä vastaajista toivoi lisää vaikutusmahdollisuuksia työhön liittyviin asioihin. Kiitosta ja palautetta toivoi työnantajalta neljä vastaajaa. Työnantajan oikeudenmukaisuutta toivoi kolme vastaajaa. Saman verran vastaajista parannuksia haluaisi koulutukseen ja kehittämiseen. Virkistystä ja työkyvyn ylläpitoa toivoi myös kolme vastaajaa. Kahden vastaajan mielestä esimiehen fyysistä läsnäoloa toivottiin enemmän. Loput vastaukset sisälsivät yksittäisiä työhyvinvointiin liittyviä toiveita, joita ei tässä ole eritelty tarkemmin.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää terveyskeskusten vuodeosastojen hoitohenkilökunnan työhyvinvointia. Työhyvinvoinnista tarkastelun kohteeksi otettiin terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen ja motivaatio, työyhteisö sekä johtaminen ja esimiestoiminta. Avoimella kysymyksellä haluttiin selvittää miten hoitotyöntekijät toivoivat työnantajan tukevan työhyvinvointia.

Terveyden ja toimintakyvyn ylläpitoa pitää tärkeänä lähes kaikki vastaajat tässä tutkimuksessa n=58. Lisäksi fyysisesti hyväkuntoiseksi ja työkykyiseksi tunsivat itsensä 81 % vastaajista. Heponiemen ja muiden tutkimuksen vastaukset ovat yhteneväisiä tämän tutkimuksen kanssa, sillä siinäkin työntekijät arvioivat työkykynsä ja terveytensä hyvälle tasolle (Heponiemi ym. 2008, 24). Heponiemen ja muiden sekä tämän tutkimuksen tulokset poikkeavat siitä mitä valtakunnallisessa sosiaali- ja terveysalalle tehdystä työ ja terveys seurantatutkimuksessa (2005) havaittiin. Siinä tulokseksi saatiin hieman yli 40 %. (Laine 2007, 397.) Tarkasteltuamme asiaa, päättelimme, että työntekijöiden työnkuva ja kuormittavuus voivat vaikuttaa tulosten vaihteluihin eri tutkimuksissa.

Tässä tutkimuksessa työstä suoriutui ilman ponnisteluja 86 % vastaajista. Se on myönteinen tulos, sillä tutkimuksen kohdejoukon työ on fyysisesti ja henkisesti raskasta, koska potilaat ovat iäkkäitä sekä monisairaita ja vaativat paljon huomiota. Tämän tutkimuksen mukaan yli puolet koki nukkuvansa hyvin, kuitenkin 67 % vastaajista tunsivat itsensä väsyneeksi ja uupuneeksi työpäivän jälkeen. Työntekijät jaksoivat tutkimuksen mukaan harrastaa sekä tehdä kotitöitä töiden jälkeen. Valtakunnallisessa seurantakyselyssä (2005) todettiin, että pitkäaikaishoito ja vanhustenlaitoshoido on todettu fyysisesti raskaimmaksi alueeksi sosiaali- ja terveysalalla (Laine 2007, 396). Myös vuoden (2010) seurantatutkimuksessa työ terveyskeskusten vuodeosastoilla koettiin fyysisesti

kuormittavimmaksi muihin saman alan sektoreihin nähden (Laine ym. 2011, 134).

Tämän tutkimuksen tulokset hoitotyöntekijöiden motivaatiosta ovat samansuuntaisia kuin Laineen (2006) tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa motivoituneeksi tunsivat itsensä 80 % vastaajista ja nykyiseen työhönsä tyytyväisiä oli 73 %. Työ tuottaa iloa ja myönteistä palautetta koki saavansa 85 % vastaajista. Palautteella on Syväsen (2008) mukaan yhteys positiiviseen kokemukseen johtamisesta, vuorovaikutuksesta työyhteisössä sekä vaikutusmahdollisuuksiin työssä (Syvänen 2008, 37 - 38). Tämän tutkimuksen vastausten perusteella voidaan päätellä, että työn kuormittavuus ei ole vienyt työniloa ja työmotivaatiota hoitohenkilökunnalta.

Tutkimuksen tulosten mukaan ihmissuhteet olivat toimivia suurimman osan mielestä, myös työyhteisön ilmapiiri koettiin hyväksi. Niillä tuloksilla on yhteneväisyyksiä Laukkasen (2010) ja Melto-Ojalaisen ja Yli-Kotilan (2005) tutkimusten kanssa, joissa työilmapiiri ja työtyytyväisyys olivat hyvää. Lisäksi valtakunnallisesti ammattialoittain tarkasteltuna sosiaali- ja terveystalalla oltiin tyytyväisimpiä vuonna 2006 muihin aloihin verrattuna (Lindström, Ervasti & Huhtala 2007, 113).

Puolet tutkimukseen vastanneista piti johtamista ja esimiehen toimintaa oikeudenmukaisena. Se on samansuuntainen kuin valtakunnallisessa kyselytutkimuksessa (Lindström ym. 2007, 111). Vastaajista vain (39 %) koki, että esimies tukee työyhteisön ilmapiiriä. Se on mielestämme ristiriidassa sen kanssa, että työyhteisön ilmapiiri kuitenkin koettiin suurimman osan mielestä hyväksi tässä tutkimuksessa. Ristiriita voi johtua siitä, että kyseessä on kuusi eri työyhteisöä sekä niiden esimiehet. Huomiotamme vastauksissa kiinnitti myös viestinnän heikkous johtamisessa ja esimiestoiminnassa, sillä vastaajista vain 30 % piti viestintää toimivana. Myös muissa tutkimuksissa on tullut esiin puutteita viestinnässä. (Vrt. Laine 2008, 44; Melto-Ojalainen & Yli-Kotila 2005, 2.) Mielestämme tiedonkulkuun tulisi panostaa, ja huomioida myös ne, jotka voivat tarvita koulutusta ja tukea esimerkiksi tietotekniikassa. Sillä nykyään kaikki tieto työpaikoilla välitetään sähköisesti. Koulutuksen järjestämisessä tulisi huomioida myös se seikka, että valtakunnallisen kyselytutkimuksen mukaan

(2010) terveystieteiden vuodeosastoilla henkilökunta piti tietotekniikan käyttöä hyödyttömänä verrattuna alan muihin sektoreihin (Laine ym. 2011, 133).

Puutteet viestinnässä kävivät ilmi myös tämän tutkimuksen avoimissa kysymyksissä. Lähes kaikki avoimiin kysymyksiin vastanneet kokivat, että tieto ei kulje. Avointen kysymysten vastauksista tuli esiin myös toive työvuorosuunnittelun kehittämistä. Niistä ilmeni toive yksilöllisyyden ja oikeudenmukaisuuden huomioimiseen työvuorojen suunnittelussa. Naisvaltaisilla aloilla sen on huomattu olevan tärkeä tekijä hyvinvoinnille ja alalla työskentelyn jatkamiselle, se lisää oman työn hallintaa. Lisäksi joustavien työaikamallien käyttäminen auttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Ne auttavat myös iäkkäimpien työntekijöiden työssä jaksamista. (Laine 2007, 398.) Yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat ovat hyvän työilmapiirin edellytys ja työhyvinvoinnin yksi tärkeä osa-alue.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella peruspalvelukuntayhtymän vuodeosastojen hoitotyöntekijät kokivat terveytensä ja toimintakykynsä hyväksi sekä he olivat motivoituneita työssään. Myös ihmissuhteet ja työilmapiiri koettiin toimivana työyhteisössä. Johtamis- ja esimiestoiminnassa nousi esiin puutteita viestinnässä, työvuorosuunnittelussa sekä oikeudenmukaisuudessa. Vastausten perusteella tutkimuksen kohteena ollut hoitohenkilökunta koki työhyvinvointinsa kuitenkin hyväksi. Tutkimuksen tulokset ovat suuntaa antavia kohdejoukon pienuuden ja vastausprosentin alhaisuuden vuoksi.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tekijältä tarvitaan harkintaa ja kriittisyyttä lähteitä valitessa ja tulkitessa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 99). Tutustuimme aiheeseen lähdemateriaalien kautta ennen tutkimuksen aloittamista. Tietoa oli paljon ja se oli helposti saatavilla sekä kirjoista ja Internetin välityksellä elektronisista aineistoista. Olimme kriittisiä lähdeaineistoa valitessamme, käytimme 2000-luvun teoksia ja yliopistotasoisia tutkimuksia sekä väitöskirjoja.

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheellisiä tuloksia arvioimalla tutkimuksen luotettavuutta erilaisin mittaustavoin. Reliaabelius tarkoittaa sitä, että mittaustulokset voidaan toistaa ja saadaan molemmilla kerroilla sama tulos. Validus tarkoittaa mittarin pätevyyttä eli saadaan vastaus siihen mitä on tutkittu. (Hirsjärvi ym. 2003, 213.) Tutkimusongelmien avulla selvitimme hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvoinnista. Mielestämme saimme asetettuihin kysymyksiin vastaukset kyselyn avulla.

Kyselypohjana käytettiin valmista kyselyä, jota muokattiin oman tutkimuksen tarpeiden mukaan. Kysymysten pohjana käytettiin Tähtisen (2009) opinnäytetyössä esittämiä kysymyksiä sekä työterveyslaitoksen työstressikyselyä. Valmiiksi käytetty kysely lisää myös tutkimuksen luotettavuutta. Kysely laatimissa pitää olla huolellinen, että saataisiin vastaukset niihin kysymyksiin, joihin vastausta etsitään. Sanallisten järjestysasteikkojen tekeminen kyselyyn voi olla vaikeaa, koska samat ilmaisut voivat merkitä eri asioita eri ihmisille. Kyselyssä vastausvaihtoehtojen järjestys ilmaisee mitä tutkija on tarkoittanut. (Kvanti motv 2007.) Kysymykset eivät saa johdatella, niiden tulee olla selkeitä ja vastausvaihtoehtojen tulee olla tasapuolisia. Kysely esitettiin ennen lähettämistä, se lisää tutkimustulosten luotettavuutta. Hyvällä mittarilla saadaan luotettavaa tietoa, varsinkin jos käytettävissä on valmis mittari, jonka reliabiliteetti ja validiteetti on tutkittu aikaisemmin. (Metsämuuronen 2003, 36.) Reliabiliteettiä voi heikentää se, kun ei voida tietää kuinka tosissaan vastaajat ovat vastatessaan kysymyksiin (Hirsjärvi ym. 2003, 182).

Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa on tärkeää saada heidän lupansa. Tutkimuslupa lisää tutkimuksen eettisyyttä. Peruspalvelukuntayhtymän hoitotyönjohtaja myönsi tutkimusluvan. Kyselylomakkeeseen liitettiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, luottamuksellisuudesta ja vapaaehtoisuudesta. Anonyyminä pysyminen on eettisesti tärkeää. (Hirsjärvi ym. 2003, 25 - 26.) Saatekirjeessä korostettiin, ettei analyysivaiheessa kenenkään henkilöllisyys paljastu. Lähetimme kaksi muistutusta, sillä niiden on todettu lisäävän hiukan vastausprosenttia. Vastausprosentiksi muodostui 57 %, joka on kohtuullinen tulos. Yhtenä syynä vastusten vähäisyyteen voi olla se, että kysely oli auki vain kaksi viikkoa. Toisena syynä voisi olla puutteet tietotekniikassa tai mahdolliset kielteiset asenteet kyselyä kohtaan. Hirsjärven ja muiden (2003)

mukaan tutkimuksen luotettavuutta voi lisätä se, että analyysiä aineistonkeruuta on ollut tekemässä useampi henkilö (Hirsjärvi ym. 2003, 215).

6.3 Tulosten hyödyntäminen

Tutkimuslupa edellyttää, että tutkimuksen tulokset annetaan peruspalvelukuntayhtymän käyttöön. Luovutamme opinnäytetyömme myös tutkittavana olleelle kohdejoukolle (N=103) tutustumista varten toimeksiantajan luvalla.

Viestintää voitaisiin kehittää ottamalla huomioon yksilöiden erot esimerkiksi tietotekniikan alueella järjestämällä lisäkoulutusta sitä tarvitseville. Laineen ja muiden (2011) mukaan tietotekniikka koetaan hyödyttömäksi terveyskeskusten vuodeosastoilla, joten asenteisiin pitäisi saada myös muutosta. Tärkeä viestintää parantava seikka saattaisi olla avoin keskustelu yhdessä hoitohenkilökunnan kanssa. Säännöllisillä yhteisillä palavereilla voidaan luoda yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat ja niiden avulla lisätään myös avoimuutta. Palaverissa voidaan yhdessä etsiä toimivia tapoja tiedonkulun edistämiseksi, niin että kaikki työntekijät otettaisiin huomioon.

Tutkimuksesta nousi esiin esimies ja johtamisen alueelta myös toive työvuorosuunnittelun kehittämiseen, myös avoimissa vastauksissa toivottiin yksilöllisyyden ja oikeudenmukaisuuden huomioimista työvuorosuunnittelussa. Samalla tutkimuksesta ilmeni, että työntekijät olivat uupuneita ja väsyneitä työpäivän jälkeen. Keskustelemalla avoimesti myös työvuoroista, voidaan edistää työssä viihtymistä ja jaksamista. Molemminpuolinen jousto työajoissa ehkäisee väsymistä ja kuormittumista.

Ergonomisten työvuorojen kokeilu tai autonominen työvuorosuunnittelu saattaisi parantaa työhyvinvointia. Iän ja erilaisten elämäntilanteiden huomiointi helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Näitä asioita huomioimalla, voidaan työssä jaksamista edistää ja vähentää sairauslomia. Työaikajärjestelyjen käyttöä tulisi suosia, esimerkiksi lyhennettyjen työpäivien tai vuorotelluvapaiden muodossa, myös työnohjauksella voidaan ehkäistä uupumista.

Työtehtävien uudelleen organisoinnilla voidaan edistää työntekijöiden jaksamista esimerkiksi omahoitajamallin avulla. Esimiehellä on tärkeä rooli työhyvinvoinnin edistämisessä työyhteisössä, mutta työhyvinvointi on kuitenkin kaikkien asia. Jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin ja ilmapiiriin.

Jatkotutkimuksena työhyvinvoinnista voidaan halutessa muutaman vuoden kuluttua tehdä uusi kysely sekä verrata sitä tähän tutkimukseen. Lisäksi jatkotutkimus voitaisiin tehdä viestinnästä, kartoittamalla sen osa-alueen ongelmia ja kehitystarpeita.

LÄHTEET

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Jyväskylä: WSOY.

Auer, A.-M. & Bamberg, H. 2003. Johtamistyyli ja hyvinvointi: kyselytutkimus neljässä organisaatiossa. Jyväskylän yliopisto. Psykologian pro gradu. Viitattu 20.11.2010. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10796/G0000432.pdf?sequence=1>.

Burke, R., Koyuncu, M. & Fiksenbaum, L. 2010. Burnout, work satisfactions and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. Europe's Journal of Psychology. 1/2010. Viitattu 25.4.2011. www.ejop.org

Digium. 2011. Viitattu 12.2.2011. <http://www.digium.fi/>

Haybatollahi, S. 2009. Work stress in the Nursing Profession: An Evaluation of organizational Causal Attribution. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja. Viitattu 7.3.2011. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23417/workstre.pdf?sequence=2>.

Heponiemi, T., Sinervo, T., Räsänen, K., Vänskä, J., Halila, H. & Elovainio, M. 2008. Lääkärien ja sairaanhoitajien terveys laaja kohorttitutkimus- hankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysalaan tutkimus ja kehittämiskeskus. Viitattu 9.12.2010. <http://www.stakes.fi/verkkajulkaisut/raportit/R35-2008-VERKKO>

Hilden, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. 6.-9.p. Vantaa: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uud.p. Keuruu: Otava.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otava.

Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Keuruu: Otava.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus.

Kangasmäki, E. 2007. Eettisen johtajuuden toteutuminen ja sen merkitys henkisen työhyvinvoinnin tukemisessa - sairaanhoitajien kokemuksia sairaala osaston työyhteisössä. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu. Viitattu 12.12.2010. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12255/URN_NBN_fi_jyu-

[2007885.pdf;jsessionid=FE25AECD4B34121593AD8F516E929E5E?sequence=1.](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html)

Kvanti motv. Mittaaminen: muuttujien ominaisuudet. Päivitetty 18.2.2007.
<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html>

Laaksonen, H., Niskanen, M., Ollila, S. & Risku, A. 2005. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.

Laine, L. 2006. Terveys, työkyky ja työhyvinvointi eri-ikäisten naishoivatyöntekijöiden kokemana. Jyväskylän yliopisto. Gerontologian ja kansanterveyden Pro gradu. Terveystiede. Viitattu 7.2.2011.

[https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8329/URN_NBN_fi_jyu-2006411.pdf;jsessionid=616F205117E9506AB29C98D1087B84B8?sequence=1.](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8329/URN_NBN_fi_jyu-2006411.pdf;jsessionid=616F205117E9506AB29C98D1087B84B8?sequence=1)

Laine, M. 2007. Työterveyslaitos. Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Vammala.

Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Työterveyslaitos. Tampere: Juvens Print.

Laitinen, K. 2008. Röntgenhoitajan työhyvinvointi erikoissairaanhoidossa. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu. Viitattu 20.2.2011.
[http://herkules.oulu.fi/isbn9789514291128/isbn9789514291128.pdf.](http://herkules.oulu.fi/isbn9789514291128/isbn9789514291128.pdf)

Laukkanen, M. 2010. Mielen hoito on mielekästä työtä. Psykiatrisen hoitohenkilöstön työtyytyväisyystutkimus. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen Pro gradu. Viitattu 8.2.2011. [http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20100014/urn_nbn_fi_uef-20100014.pdf.](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20100014/urn_nbn_fi_uef-20100014.pdf)

Lehti, T. 2010. Henkilöstön työhyvinvointi organisaatiomuutoksessa, poliisin hallintorakenne uudistus Kanta-Hämeessä. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos. Pro gradu. Viitattu 7.2.2011.
[http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu04425.pdf.](http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu04425.pdf)

Lehto, M. 2004. Toimintakyky. Arviointi ja kliininen näyttö. Toim.: Matikainen, E., Aro, T., Huunan-Seppälä, A., Kivekäs, J., Kujala, S. & Tola, S. Helsinki: Duodecim.

Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammala

Lindström, K., Ervasti, J. & Huhtala, H. 2007. Työterveyslaitos. Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Vammala.

Melto-Ojalainen, K. & Yli-Kotila, S. 2005. Erään itäsuomalaisen kunnan terveystoimen työilmapiirin yhteys työntekijöiden hyvinvointiin. Jyväskylän yliopisto. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu. Viitattu 15.12.2010.

https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12274/URN_NBN_fi_jyu-2005477.pdf;jsessionid=16111275E6EF8F6DC457D081D92B7513?sequence=1

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2.uud.p. Jyväskylä: Gummerus.

Mäkipeska, M, & Niemelä, T. 2001. Hengittävä työyhteisö, johtamista muutosvirrassa. Helsinki: Edita.

Nakari, M.-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu. Viitattu 8.4.2011.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?sequence=1>

Peltonen, T. 2008. Johtaminen ja organisointi. 2. p. Keuruu:Otava.

Peruspalvelukuntayhtymä Selänne. Peruspalvelukuntayhtymän Internet-sivut. Viitattu 25.3.2011. www.Selanne.net.

Salmela, T. 2008. Organisaatiomuutoksen vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin – tapaustutkimus Hauhon, Hämeenlinnan, Kalvolan, Lammin, Rengon ja Tuuloksen kuntien välillä osana kunta- ja palvelurakennemuutosta. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos. Pro gradu. Viitattu 8.4.2011.

<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03480.pdf>.

Soini, S. 2009. Teoksessa: Työsuojelun perusteet. 5. korj. p. (toim.)Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P: Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K.-L., Sillanpää, J. Työterveyslaitos. Sastamala:Vammalan kirjapaino.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Viitattu 16.12.2010. http://stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/paras.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Viitattu 8.12.2010. <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>.

Stenvall J. & Virtanen, P: 2007. Muutosta johtamassa. Helsinki: Edita.

Syvänen, U. 2008. Palautekäytännöt työhyvinvoinnin tukena perioperatiivisessa hoitotyössä. Tampereen yliopisto. Lääketieteen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Hoitotiede. Pro gradu. Viitattu 7.3.2011.

<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03027.pdf>.

Terveyskirjasto. 2010. Duodecimin terveyskirjasto. Viitattu 3.2.2011.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_teos=dlk&p_artikkeli=dlk00903

Työterveyslaitos 2010. Viitattu 24.10.2010. Päivitetty 18.6.2010.

http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx.

Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. 2006. Työturvallisuuskeskus. 3. korj. p. Salpausselän kirjapaino.

Utriainen, K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulun yliopisto. Lääketieteen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 7.3.2011.

<http://herkules.oulu.fi/isbn9789514291128/isbn9789514291128.pdf>.

Vallimies-Patomäki, M. 2010. Sairaanhoitajan uudistuva rooli perusterveydenhuollossa. Uusi terveydenhuolto, hoitotyön vuosikirja 2010. Toim. Muurinen, S., Nenonen, M., Wilskman, K. & Agge, E. Helsinki:Edita.

Yrjänheikki, E. 2009. STM. Työn imu, stressi ja yhteiskuntavastuu seminaari. Viitattu 25.4.2011

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=977102&name=DLFE-10613.pdf

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Saatekirje kyselyyn osallistuville

18.03.2011

HEI!

Tervetuloa vastaamaan työhyvinvointiin liittyvään kyselyyn!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Kysely on osa opinnäytetyötämme, jonka aiheena on hoitohenkilökunnan työhyvinvointi Peruspalvelukuntayhtymän terveyskeskusten vuodeosastoilla. Vastaminen on täysin vapaaehtoista ja luottamuksellista. Vastaukset käsitellään nimettöminä, siten taataan ettei henkilöllisyyttä voi tunnistaa vastausten perusteella.

Aikaa kysymyksiin vastaamiseen kuluu 5 – 10 minuuttia ja kyselylomake on auki 1.4.2011 saakka.

Klikkaamalla alla olevaa linkkiä, pääset kyselyyn.

Jos linkki ei aukea klikkaamalla, kopioi se selaimen osoiteriville hiiren avulla.

Ystävällisin terveisin

Ritva Ahola
ritva.ahola.sho@jamk.fi

Henna Kauranen
henna.kauranen.sho@jamk.fi

Marjo Myllynen
[marjo.myllynen.sho@jamk.fi](mailto:mario.myllynen.sho@jamk.fi)

Liite 2. Kysely

Kysely vuodeosastojen työntekijöille työhyvinvoinnista

1. Ammattinimike

 sairaanhoitaja

 lähihoitaja

 perushoitaja

2. Työvuodet alalla

 1-5 vuotta

 5- 10vuotta

 10 -20 vuotta

 yli 20 vuotta

3. Miten seuraavat väittämät sopivat tämän hetkiseen tilanteeseesi? (terveys ja toimintakyky)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Tunnen itseni fyysisesti hyväkuntoiseksi ja työkykyiseksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jaksan harrastaa työpäivän jälkeen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jaksan tehdä kotitöitä työpäivän jälkeen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan nukuttua tarpeeksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terveysteni ylläpitäminen on minulle tärkeää.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suoriudun työstäni ilman suurempia ponnisteluja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tunnen itseni väsyneeksi ja uupuneeksi työpäivän jälkeen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työasiat ovat mieleissäni vapaa-ajalla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen elämäni tyytyväinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihmissuhteeni ovat kunnossa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Miten seuraavat väittämät sopivat tilanteeseesi? (motivaatio)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni.	()	()	()	()	()
Minulla on riittävästi aikaa taukoihin työpäivän aikana.	()	()	()	()	()
Olen motivoitunut ja innostunut työssäni.	()	()	()	()	()
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin.	()	()	()	()	()
Voin käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani työpaikallani.	()	()	()	()	()
Ammattitaidon kehittäminen on mahdollista työpaikallani.	()	()	()	()	()
Olen tyytyväinen työstä saamaani palkkaan.	()	()	()	()	()
Työni tuottaa minulle iloa ja saan työstäni myönteistä palautetta.	()	()	()	()	()
Saan tukea ja kannustusta työtovereiltani.	()	()	()	()	()
Lähden mielelläni töihin.	()	()	()	()	()

5. Miten seuraavat väittämät sopivat tilanteeseesi? (työyhteisö)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Työpaikkani ihmissuhteet ovat hyvät.	()	()	()	()	()
Työni ei aiheuta ylimääräistä stressiä.	()	()	()	()	()
Ammattitaitoani arvostetaan työyhteisössäni.	()	()	()	()	()
Yhteistyö on toimivaa työpaikallani.	()	()	()	()	()
Työyhteisössä vallitsee luottamus.	()	()	()	()	()
Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri.	()	()	()	()	()
Työyhteisössä on yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat.	()	()	()	()	()

Tiedonkulku on joustavaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyhteisössä on selkeät vastualueet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taidot ja luovuus on otettu käyttöön työyhteisössä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Miten seuraavat väittämät sopivat esimiestyöhön ja johtamiseen? (johtaminen ja esimiestyö).

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Esimieheni tuntee työnkuvani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni kuuntelee minua.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan esimieheltäni asiallista palautetta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimies asettaa työlleni kohtuullisia odotuksia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimies huolehtii koulutuksestani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimies tukee työyhteisön ilmapiiriä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni on oikeudenmukainen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viestintä toimii hyvin työpaikallani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimies keskustelelee avoimesti työyhteisössä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Miten haluaisit työnantajan tukevan työhyvinvointiasi?

KIITOS VASTAUKSESTASI!

TAULUKOT

Liite 3. TAULUKKO 1. Hoitotyöntekijän kokemuksia terveydestä ja toimintakyvystä

Tunnen itseni fyysisesti hyväkuntoiseksi ja työkykyiseksi.	100 %	n=58
Täysin samaa mieltä	43 %	25
Osittain samaa mieltä	38 %	22
Osittain eri mieltä	12 %	7
Täysin eri mieltä	5 %	3
En osaa sanoa	2 %	1
Jaksan harrastaa työpäivän jälkeen		
Täysin samaa mieltä	28 %	16
Osittain samaa mieltä	37 %	21
Osittain eri mieltä	28 %	16
Täysin eri mieltä	7 %	4
En osaa sanoa	0 %	0
Jaksan tehdä kotitöitä työpäivän jälkeen.		
Täysin samaa mieltä	35 %	20
Osittain samaa mieltä	37 %	21
Osittain eri mieltä	25 %	14
Täysin eri mieltä	4 %	2
En osaa sanoa	0 %	0
Saan nukuttua tarpeeksi.		
Täysin samaa mieltä	26 %	15
Osittain samaa mieltä	32 %	18
Osittain eri mieltä	33 %	19
Täysin eri mieltä	9 %	5
En osaa sanoa	0 %	0
Terveyteni ylläpitäminen on minulle tärkeää.		
Täysin samaa mieltä	80 %	45
Osittain samaa mieltä	18 %	10
Osittain eri mieltä	2 %	1
Täysin eri mieltä	0 %	0
En osaa sanoa	0 %	0

Suoriudun työstäni ilman suurempia ponnisteluja.		
Täysin samaa mieltä	38 %	22
Osittain samaa mieltä	48 %	28
Osittain eri mieltä	10 %	6
Täysin eri mieltä	3 %	2
En osaa sanoa	0 %	0
Tunnen itseni väsyneeksi ja uupuneeksi työpäivän jälkeen.		
Täysin samaa mieltä	12 %	7
Osittain samaa mieltä	55 %	32
Osittain eri mieltä	26 %	15
Täysin eri mieltä	7 %	4
En osaa sanoa	0 %	0
Työasiat ovat mielessäni vapaa-ajalla.		
Täysin samaa mieltä	2 %	1
Osittain samaa mieltä	32 %	18
Osittain eri mieltä	30 %	17
Täysin eri mieltä	37 %	21
En osaa sanoa	0 %	0
Olen elämäni tyytyväinen.		
Täysin samaa mieltä	49 %	28
Osittain samaa mieltä	44 %	25
Osittain eri mieltä	5 %	3
Täysin eri mieltä	0 %	0
En osaa sanoa	2 %	1
Ihmissuhteeni ovat kunnossa.		
Täysin samaa mieltä	72 %	42
Osittain samaa mieltä	24 %	14
Osittain eri mieltä	2 %	1
Täysin eri mieltä	0 %	0
En osaa sanoa	2 %	1

Liite 4. TAULUKKO 2. Hoitotyöntekijän ammattitaidon ja motivaation tarkastelua

Olen tyytyväinen nykyiseen työhöni.		100 %	n= 58
Täysin samaa mieltä		28 %	16
Osittain samaa mieltä		45 %	26
Osittain eri mieltä		19 %	11
Täysin eri mieltä		7 %	4
En osaa sanoa		2 %	1
Minulla on riittävästi aikaa taukoihin työpäivän aikana.			
Täysin samaa mieltä		24 %	14
Osittain samaa mieltä		53 %	31
Osittain eri mieltä		19 %	11
Täysin eri mieltä		3 %	2
En osaa sanoa		0 %	0
Olen motivoitunut ja innostunut työssäni.			
Täysin samaa mieltä		33 %	19
Osittain samaa mieltä		47 %	27
Osittain eri mieltä		14 %	8
Täysin eri mieltä		7 %	4
En osaa sanoa		0 %	0
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin.			
Täysin samaa mieltä		16 %	9
Osittain samaa mieltä		41 %	24
Osittain eri mieltä		34 %	20
Täysin eri mieltä		7 %	4
En osaa sanoa		2 %	1
Voin käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani työpaikallani.			
Täysin samaa mieltä		38 %	22
Osittain samaa mieltä		40 %	23
Osittain eri mieltä		19 %	11
Täysin eri mieltä		3 %	2
En osaa sanoa		0 %	0

Ammattitaidon kehittäminen on mahdollista työpaikallani.		
Täysin samaa mieltä	23 %	13
Osittain samaa mieltä	42 %	24
Osittain eri mieltä	28 %	16
Täysin eri mieltä	5 %	3
En osaa sanoa	2 %	1
Olen tyytyväinen työstä saamaani palkkaan.		
Täysin samaa mieltä	5 %	3
Osittain samaa mieltä	19 %	11
Osittain eri mieltä	36 %	21
Täysin eri mieltä	40 %	23
En osaa sanoa	0 %	0
Työni tuottaa minulle iloa ja saan työstäni myönteistä palautetta.		
Täysin samaa mieltä	14 %	8
Osittain samaa mieltä	71 %	41
Osittain eri mieltä	14 %	8
Täysin eri mieltä	2 %	1
En osaa sanoa	0 %	0
Saan tukea ja kannustusta työtovereiltani.		
Täysin samaa mieltä	26 %	15
Osittain samaa mieltä	50 %	29
Osittain eri mieltä	21 %	12
Täysin eri mieltä	3 %	2
En osaa sanoa	0 %	0
Lähden mielelläni töihin.		
Täysin samaa mieltä	34 %	20
Osittain samaa mieltä	50 %	29
Osittain eri mieltä	14 %	8
Täysin eri mieltä	2 %	1
En osaa sanoa	0 %	0

Liite 5. TAULUKKO 3. Työntekijän tyytyväisyys työyhteisöön

Työyhteisöni ihmissuhteet ovat hyvät.		100 %	n=58
Täysin samaa mieltä		19 %	11
Osittain samaa mieltä		64 %	37
Osittain eri mieltä		17 %	10
Täysin eri mieltä		0 %	0
En osaa sanoa		0 %	0
Työni ei aiheuta ylimääräistä stressiä.			
Täysin samaa mieltä		12 %	7
Osittain samaa mieltä		51 %	29
Osittain eri mieltä		32 %	18
Täysin eri mieltä		5 %	3
En osaa sanoa		0 %	0
Ammattitaitoani arvostetaan työyhteisössäni.			
Täysin samaa mieltä		28 %	16
Osittain samaa mieltä		55 %	32
Osittain eri mieltä		14 %	8
Täysin eri mieltä		2 %	3
En osaa sanoa		2 %	0
Yhteistyö on toimivaa työpaikallani.			
Täysin samaa mieltä		19 %	11
Osittain samaa mieltä		60 %	34
Osittain eri mieltä		16 %	16
Täysin eri mieltä		4 %	2
En osaa sanoa		2 %	1
Työyhteisössä vallitsee luottamus.			
Täysin samaa mieltä		9 %	5
Osittain samaa mieltä		59 %	34
Osittain eri mieltä		28 %	16
Täysin eri mieltä		3 %	2
En osaa sanoa		2 %	1

Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri		
Täysin samaa mieltä	28 %	16
Osittain samaa mieltä	55 %	32
Osittain eri mieltä	16 %	9
Täysin eri mieltä	2 %	1
En osaa sanoa	0 %	0
Työyhteisössä on yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat.		
Täysin samaa mieltä	12 %	7
Osittain samaa mieltä	41 %	24
Osittain eri mieltä	41 %	24
Täysin eri mieltä	5 %	3
En osaa sanoa	0 %	0
Tiedonkulku on joustavaa.		
Täysin samaa mieltä	0 %	0
Osittain samaa mieltä	32 %	18
Osittain eri mieltä	51 %	29
Täysin eri mieltä	18 %	10
En osaa sanoa	0 %	0
Työyhteisössä on selkeät vastualueet.		
Täysin samaa mieltä	12 %	7
Osittain samaa mieltä	45 %	26
Osittain eri mieltä	33 %	19
Täysin eri mieltä	10 %	6
En osaa sanoa	0 %	0
Taidot ja luovuus on otettu käyttöön työyhteisössä.		
Täysin samaa mieltä	2 %	1
Osittain samaa mieltä	41 %	24
Osittain eri mieltä	43 %	25
Täysin eri mieltä	12 %	7
En osaa sanoa	2 %	1

Liite 6. TAULUKKO 4. Johtamisen ja esimiestyön tarkastelua

Esimieheni tuntee työnkuvani.		100 %	n=58
Täysin samaa mieltä		40 %	23
Osittain samaa mieltä		34 %	20
Osittain eri mieltä		12 %	7
Täysin eri mieltä		10 %	6
En osaa sanoa		3 %	2
Esimieheni kuuntelee minua.			
Täysin samaa mieltä		22 %	13
Osittain samaa mieltä		43 %	25
Osittain eri mieltä		22 %	13
Täysin eri mieltä		9 %	5
En osaa sanoa		3 %	2
Saan esimieheltäni asiallista palautetta.			
Täysin samaa mieltä		19 %	11
Osittain samaa mieltä		44 %	25
Osittain eri mieltä		23 %	13
Täysin eri mieltä		12 %	7
En osaa sanoa		2 %	1
Esimies asettaa työlleni kohtuullisia odotuksia.			
Täysin samaa mieltä		25 %	14
Osittain samaa mieltä		42 %	24
Osittain eri mieltä		19 %	11
Täysin eri mieltä		7 %	4
En osaa sanoa		7 %	4
Esimies tukee ja rohkaisee minua.			
Täysin samaa mieltä		16 %	9
Osittain samaa mieltä		48 %	28
Osittain eri mieltä		17 %	10
Täysin eri mieltä		16 %	9
En osaa sanoa		3 %	2

Esimies huolehtii koulutuksestani		
Täysin samaa mieltä	11 %	6
Osittain samaa mieltä	40 %	22
Osittain eri mieltä	36 %	20
Täysin eri mieltä	9 %	5
En osaa sanoa	4 %	2
Esimies tukee työyhteisön ilmapiiriä.		
Täysin samaa mieltä	9 %	5
Osittain samaa mieltä	30 %	17
Osittain eri mieltä	44 %	25
Täysin eri mieltä	14 %	8
En osaa sanoa	4 %	2
Esimieheni on oikeudenmukainen.		
Täysin samaa mieltä	12 %	7
Osittain samaa mieltä	37 %	21
Osittain eri mieltä	33 %	19
Täysin eri mieltä	12 %	7
En osaa sanoa	5 %	3
Viestintä toimii hyvin työpaikallani.		
Täysin samaa mieltä	2 %	1
Osittain samaa mieltä	28 %	16
Osittain eri mieltä	48 %	28
Täysin eri mieltä	19 %	11
En osaa sanoa	3 %	2
Esimies keskustelee avoimesti työyhteisössä.		
Täysin samaa mieltä	17 %	10
Osittain samaa mieltä	36 %	21
Osittain eri mieltä	31 %	18
Täysin eri mieltä	14 %	8
En osaa sanoa	2 %	1