

Mari Laakso

TYÖHYVINVOINTI JA PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT VUOROTYÖSSÄ

Kehitysvammaisten tehostetun asumispalvelu yksikön työhyvinvoinnin nykytilan kartoitus

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Mari Laakso
Työn nimi	Työhyvinvointi ja psykososiaaliset kuormitustekijät vuorotyössä, Kehitysvammaisten tehostetun asumispalvelu yksikön työhyvinvoinnin nykytilan kartoitus
Toimeksiantaja	Yritys X
Vuosi	4/2021
Sivut	46 sivua, liitteitä 4 sivua
Työn ohjaaja(t)	Auli Jungner ja Yritys X:n kehittämispäällikkö

TIIVISTELMÄ

Tämän työn tarkoituksena oli selvittää Yritys X:n kehitysvammaisten tehostetun asumispalvelu yksikön työhyvinvoinnin nykytila sekä siihen vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät. Työn tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin tilaa Yritys X:n yksikössä Y sekä löytää mahdollisia kuormitustekijöitä ja kehittämiskohteita työhyvinvoinnista.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Yksikön Y vakituisille työntekijöille Webropol-kyselynä. Kysymyslomakkeessa oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Suljettujen kysymysten vastaukset analysoitiin Webropol-ohjelman raporttitoiminnolla niin, että tulokset näkyivät vastaajamäärinä.

Työn tarkoituksena oli saada tietoa siitä, mitkä asiat vaikuttavat estävästi työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimustulosten perusteella annettiin esimiehelle kehitysehdotus, jolla voidaan parantaa työhyvinvointia.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnista, psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja vuorotyöstä. Ensimmäisessä luvussa käsitelen työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Seuraavaksi käsitelen työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä, työhyvinvoinnin portaita ja lopuksi psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Tuloksista nousi esiin, että alle 41-vuotiaat kokevat työhyvinvointinsa työyhteisössä kohtalaiseksi, kun taas yli 41-vuotiaat kokevat sen hyväksi. Työilmapiiri ja työyhteisön haasteet kuormittavat Yksikön Y työntekijöitä. Suurimmiksi haasteiksi koettiin työnjaon puutteellisuus, työkavereiden tuen puute, sekä yhteisten linjauksien puutos. Tuloksien perusteella pystytään parantamaan epäkohtia ja parantamaan työyhteisön työhyvinvointia.

Asiasanat: psykososiaaliset kuormitustekijät, työhyvinvointi, vuorotyö, työhyvinvointia estävät tekijät

Degree	Bachelor of social services (AMK)
Author (authors)	Mari Laakso
Thesis title	Well-being at work and psychosocial load factors in shift work, Mapping the current state of staff well-being at work of the Unit's Enhanced Housing Service for people with intellectual disabilities
Commissioned by	Company X
Time	4/2021
Pages	46 pages, 4 pages of appendices
Supervisor	Auli Jungner and Company X Development Manager

ABSTRACT

The purpose of this work is to find out the current state of staff well-being at a unit for people with intellectual disabilities at work, as well as psychosocial load factors. The aim of the work was to provide information on the well-being status of the commissioner and to provide information on the load factors and development targets of the work.

The survey was carried out as a quantitative survey for unit's permanent employees as a Webropol survey. The questionnaire had closed and open questions. The answers to closed questions were analysed by the Webropol program report with the function so that the results were displayed in the defendant.

The purpose of the work was to obtain information based on research of which things are inhibiting employees' well-being at work. Based on the research results, a development proposal was given to the supervisor, which can improve well-being at work.

The theoretical reference framework for thesis consisted of well-being at work, psychosocial load factors and shift work. The first chapter dealt with well-being at work and the factors affecting it. The job-winning factors and well-being at work, well-being stairs were also studied, and finally psychological loading the factors.

The results emerged that under 41-year-olds experience their well-being at work in the workplace moderately while over 41-year-olds experience it in favour. The working atmosphere and the challenges of the work community burden the employees of Unit Y. The largest challenges were the lack of division of labour, lack of work nuclear support, and deficiency of associated lines. Based on the results, there is a need to improve the in-passages and improve the well-being at work community.

Keywords: psychosocial load factors, well-being at work, shift work, factors that prevent work well-being

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	10
2.1.1	Fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi	11
2.1.2	Sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi	11
2.2	Työhyvinvoinnin portaat.....	12
2.3	Työhyvinvointia uhkaavat tekijät	14
3	PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT	16
3.1	Työnsisällön kuormitustekijät.....	17
3.2	Työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kuormitustekijät.....	19
3.3	Työjärjestelyiden kuormitustekijät.....	20
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TOTEUTUS	22
4.1	Tutkimuskysymykset.....	23
4.2	Menetelmät ja analyysi	23
5	KYSELYN TULOKSET JA AINEISTON ANALYYSI	26
5.1	Työkokemusvuodet.....	26
5.2	Työhyvinvointi tällä hetkellä	27
5.3	Työnsisältöön liittyviä kuormitustekijöitä	28
5.4	Esimiestyön kuormittavuus työhyvinvoinnissa	30
5.5	Henkilökohtaiset tekijät	31
5.6	Avoimien kysymysten vastaukset	33
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	35
6.1	Työhyvinvoinnin kehittämisehdotus	38
6.2	Ehdotuksia jatkotutkimuksen aiheiksi	39
6.3	Opinnäyteprosessin kuvaus.....	40
6.4	Ammatillisen osaamisen arviointi.....	41
	LÄHTEET.....	43

KUVALUETTELO

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden tutkiminen on tärkeää, jotta pystytään kehittämään työyhteisöä. Tutkin ja kartoitan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joiden avulla pystyn antamaan kehitysehdotuksen työyhteisön työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kehitysehdotuksen myötä voidaan jatkossa tukea paremmin työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista työssään.

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen tuloksista nousi esiin, että alle 36-vuotiaiden työnimu on heikentynyt muihin ikäryhmiin nähdessä korona-aikana ja samalla työuupumus lisääntynyt (Miten suomi voi 2020). Työhyvinvoinnin parantamisella pystytään vaikuttamaan työurien pituuteen sekä työntekijöiden jaksamiseen työssään. Työntekijöiden hyvinvoinnilla on suuri vaikutus organisaation kilpailukykyyn, tuottavuuteen ja sosiaaliseen kestävyYTEEN. (STM 2019, 9–10.)

Tutkimukseni tarkoituksena on kartoittaa tämänhetkinen työntekijöiden työhyvinvointi Kymenlaaksossa sijaitsevan kehitysvammaisten ympärivuorokautisessa tehostetussa asumispalveluyksikössä. Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen tulosten perusteella teen työhyvinvoinnin parantamiseksi kehitysehdotuksen. Tavoitteena on kuvata, millaiset asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni tukee organisaation strategiaa, koska heidän yksi päätavoitteistaan on hyvinvoiva henkilöstö.

Opinnäytetyöni toimeksiantajan toiveesta yritys sekä yksikkö pysyy anonyyminä opinnäytetyöprosessissa. Tutkimani yksikkö on kehitysvammaisten tehostettu asumispalvelu yksikkö. Yksikössä työskentelee 12 vakituista työntekijää, joista yksi on sosionomi, yksi sairaanhoitaja, yksi keittiötyöntekijä ja yhdeksän lähihoitajaa. Yksikössä on kaksi vakituista yötyöntekijää ja yhdeksän kolmivuorotyötä tekevää työntekijää. Asumisyksikössä on 16 vakituista asukasta sekä yksi asunto tilapäisasumiseen.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi käsitteenä tarkoittaa työn mielekkyyttä, turvallisuutta sekä tukevaa työyhteisöä ja työympäristöä, jotka kaikki osaltaan tukevat ja edistävät työuraa (Virolainen 2012, 11). Työhyvinvoinnista vastaa koko työyhteisö (kuva 1) niin, että hyvinvointia kehitetään sekä ylläpidetään yhteistyössä. Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii yhteistyötä johtajien, esimiesten sekä työntekijöiden välillä. Työhyvinvointiin vaikuttaa moni tekijä, mutta suurin vaikuttaja siihen on kuitenkin työn arki. Hyvinvoivalla työyhteisöllä on edistävää vaikutus organisaation maineeseen, kilpailukykyyn sekä taloudellisen tuloksen luontiin. Hyvinvoivan henkilöstön myötä myös asiakastyytyväisyys paranee, sairaspotilaat vähenevät sekä työntekijöiden vaihtuvuus vähenee. (Työhyvinvointi s.a.)



Kuva 1. Työhyvinvointi (Pääkkönen 2012, 8).

Työterveyslaitoksen (Työhyvinvointi s.a.) mukaan hyvinvoiva työyhteisö tarkoittaa:

- avoimuutta ja luotettavuutta,
- innostavuutta ja kannustavuutta,
- tiimityötä,
- myönteisen palautteenantoa,
- työmäärän kohtuullisuutta,
- uskallusta puhua myös ongelmista
- sekä toimintakykyä, joka säilyy muutostilanteissa.

Hyvinvoiva työntekijä puolestaan:

- on motivaation omaava ja vastuuntuntoinen,
- hyödyntää omia vahvuuksiaan ja osaamistaan työssään,
- tietää työn tavoitteet,
- saa palautetta työstään,
- tuntee itsensä tarpeelliseksi,
- kokee itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta
- ja onnistumiset lisäävät hänen innostusta työssään.

Yksilönä voidaan vaikuttaa omaan asenteeseen, motivaatioon työtä kohtaan sekä vuorovaikutukseen ja tiimityöhön. Hyvä vuorovaikutus, työyhteisön tukeminen ja positiivinen asenne luo jo merkittävän pohjan koko työyhteisön työhyvinvoinnille. Pienillä asioilla on suuri merkitys, kun tehdään vuoro- ja tiimityötä. Voidaan olettaa, että jos yksilö saapuu työyhteisöön negatiivisella asenteella, eikä tervehdi työkavereitaan, vaikuttaa se heti myös muiden työntekijöiden asenteeseen ja mielialaan. (Vierula 2019, 15.)

Työn mielekkyyttä voidaan miettiä sen mukaan, minkä takia työntekijä työtään tekee. Omaan työhönsä suhtautuminen voidaan jaotella kolmeen osaan: työ työnä, työ urana tai työ kutsumuksena. Työ työnä osa-alueeseen kuuluvat sellaiset työntekijät, jotka pitävät työtään ainoastaan toimeentulona. Tällöin työ

avulla voidaan hankkia elämässä asioita, joita haluaa tai tarvitsee, eikä työntekijä koe työtään niinkään arvokkaana. Työ urana osa-alueeseen kuuluvat työntekijät, jotka panostavat omaan työhönsä käyttäen omia voimavarojaan enemmän kuin työ työnä -henkilöt. Työ on heille toimeentulon lisäksi etenemisen mahdollisuus uralla sekä keino vahvistaa itseluottamusta, kun työntekijä hakee parempaa sosiaalista asemaa urallaan. Työ kutsumuksena osa-alueeseen kuuluvat työntekijät, jotka eivät tee työtään vain taloudellisin perustein tai uran takia, vaan he tuntevat työnsä palkitsevaksi ja arvostettavaksi. (Hakanen 2011, 26–27.)

Työhyvinvoinnin kuormitustekijät ovat kehitystehokkuuden vaativuus, kehittäminen, inhimillisyyden katoaminen työstä, jatkuvat muutokset, kiire, ennakkoinnin puutos sekä vapaa-ajan ja työn yhteensovitus. Näiden tiedostettavien kuormitustekijöiden vuoksi tarvitaan keinoja, joilla voidaan edistää työhyvinvointia. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisen kannalta keskeisin rooli on johtamisella. Hyvällä johtamisella saadaan aikaan työhyvinvointia. (Vesterinen 2006, 12.)

Sosiaali- ja terveysministeriön Toivo-ohjelman tarkoituksena on suunnitella ja toteuttaa tiedolla johtamisenkäytäntöjä, -menetelmiä sekä -järjestelmiä. Ohjelmaa toteutetaan myös Valviran kanssa yhteistyössä. (Suonsivu 2015.) Toivo-ohjelmassa johtamisessa korostetaan onnistumisia, joka johtaa hyvään yhteistyöhön ja työhyvinvointiin organisaatiossa. Tässä johtamismallissa esimies ei pakene vastuutaan, vaan on ihmisläheinen työskennellessään. Mallissa esimies kuuntelee ja osallistaa työntekijöitä yhteisten päämäärien laatimisessa. (Vesterinen 2006, 12.)

Hirvosen 2018 teettämän pro gradu -tutkielman mukaan vuorotyötä tekevästä hoitoalan työntekijöistä 55 % kokevat työhyvinvointinsa hyväksi. Tutkimuksessa kävi ilmi, että 46–58-vuotiaat kokivat työhyvinvointinsa paremmaksi verrattuna 22–33-vuotiaisiin. Ero ei kuitenkaan ollut tutkimuksessa suuri. Voidaan todeta, että nuortenkin työhyvinvointi on pääasiassa hyvä, koska vain 17 % nuorista koki työhyvinvointinsa huonoksi. (Hirvonen 2018, 28.)

2.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi on ilmiö, johon sisältyy fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Työhyvinvointiin sisältyvät osa-alueet ovat liitoksissa kaikki toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia täytyy tarkastella kokonaisvaltaisesti. Yhden osa-alueen puutokset näyttäytyvät myös muissa osa-alueissa. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavia asioita tulisikin tarkastella laajemmin, eikä pelkästään sijoittaa niitä työympäristöön tai työhön. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvointi muodostuu eritekijöiden summasta. Näitä tekijöitä ovat organisaatio, yksilö sekä yhteiskunta. Henkilön omaan kokemukseen työhyvinvoinnista vaikuttaa työpaikan, työnteen ja -yhteisön lisäksi myös hänen omat elintapansa, elämäntilanteensa sekä terveydentilansa. Käsitteenä työhyvinvointi liitetään yleensä vain työhön, mutta siihen vaikuttaa kuitenkin yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi. Yksityiselämän kuormitus heijastuu samalla myös työhyvinvointiin, jolloin voidaan todeta, että työhyvinvointi kärsii, mikäli yksilöllä on henkilökohtaisessa elämässä kuormitusta. (Virolainen 2012, 12.)

Jokainen yksilö voi vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin omilla valinnoillaan ja ratkaisuillaan. Valinnoilla voidaan vaikuttaa myös työyhteisön kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Yksilönä voidaan vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin esimerkiksi liikunnalla ja ruokavaliolla, joilla pyritään tukemaan mielen ja kehon hyvinvointia. Itsestään huolehtiminen on tärkeä osa-alue oman jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. (Vierula 2019, 15.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on tehnyt tutkimuksen, jossa osoitettiin, että pitkään jatkuvan vuorotyön riskinä on sairastua kroonisiin sairauksiin kuten sydän- ja verisuonitaudit, kakkostyyppin diabetes sekä ylipaino. Riskialttiutta oli perusteltu sillä, että vuorotyöntekijät syövät päivätyöntekijöitä epäterveellisemmin. Tutkimuksessa tuotiin myös esiin, että terveellisellä elämäntavalla pystytään ennaltaehkäisemään vuorotyön haitallisia vaikutuksia. (Hemiö 2015.)

2.1.1 Fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on ihmisen näkyvin osa-alue. Siihen sisältyy fyysiset työolosuhteet kuten työn fyysinen kuormitus sekä ergonomia. Fyysisiin työolosuhteisiin sisältyy työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet. Osa-alueena tämä korostuu erityisesti silloin, kun työ on fyysistä. Ergonomialla on iso vaikutus fyysiseen hyvinvointiin ja siihen sisältyy työasennot. (Virolainen 2012, 17.)

Ergonomian parantamiseksi voidaan käyttää apuvälineinä kuten erilaisia koneita ja laitteita sekä säätää työskentelytasot työntekijälle sopivaksi. Hyvällä ergonomialla voidaan vaikuttaa henkilön työkään ja fyysiseen hyvinvointiin. Hyvällä ergonomialla on vaikutusta myös sairaspöissaoloihin. Työskentelyn ollessa kehon myötäistä välttään erilaisilta selkä-, niska- ja muun kehon osien kivuilta. (Ergonomia s.a.)

Psyykinen työhyvinvointi sisältää työn stressaavuuden, työn paineet sekä työilmapiirin. Nykyisin on todettu melko yleiseksi työn aiheuttama psyykinen pahoinvointi, joka johtuu kiireestä. Hyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää tukea henkilöstöä, jakaa työt tasapuolisesti, huolehtia riittävästä vapaa-ajasta, sekä levon ja työn tasapainoisesta suhteesta. Työtehtävien ollessa mielekkäitä ja mielenkiintoisia edistävät ne myös työntekijän psyykkistä hyvinvointia ja tukevat häntä työssä jaksamisessa. (Virolainen 2012, 18.)

2.1.2 Sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi

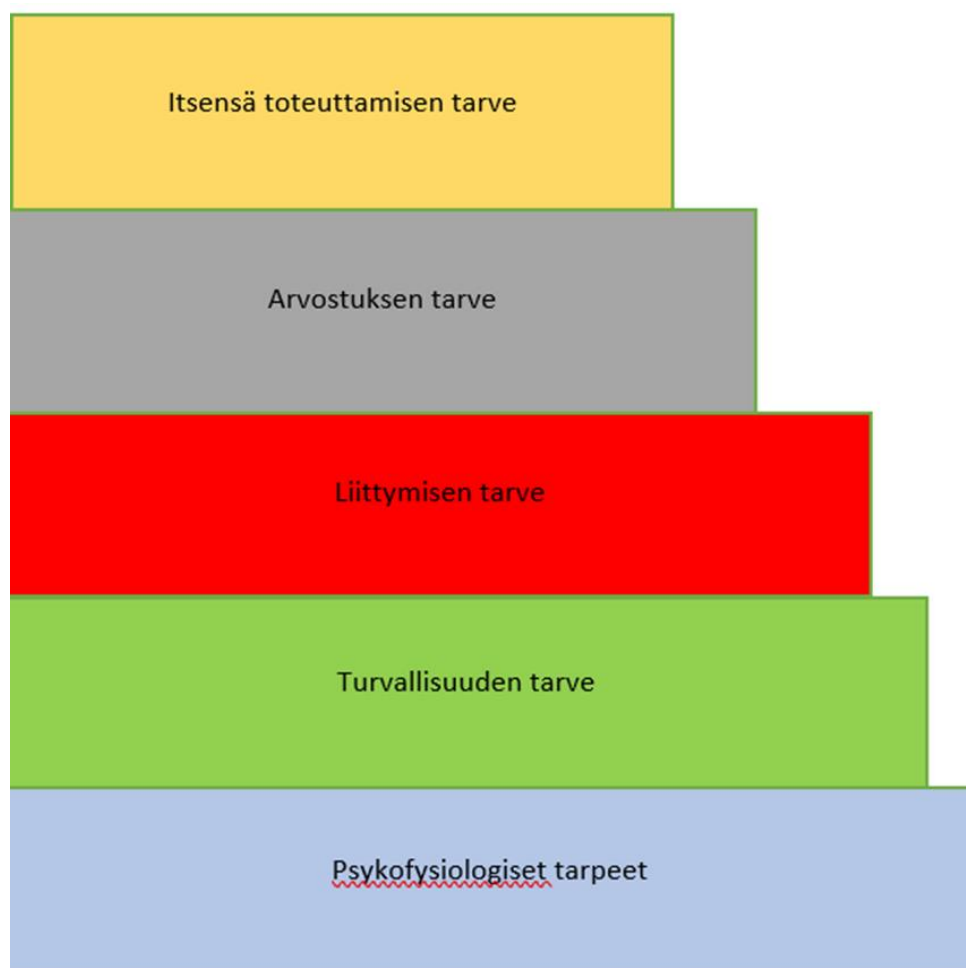
Sosiaalisella kanssakäymisellä työyhteisössä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Tämä tarkoittaa sitä, että työyhteisössä on aikaa puhua avoimesti työasioista ja työkavereita on helppo lähestyä. Mikäli työssä on jatkuva kiire, eikä asioista pystytä puhumaan, jää sosiaalinen kanssakäyminen vähäiseksi, mikä vaikuttaa myös tiedonkulkuun ja asiakastyöhön. Työyhteisön yhteisen ajan positiivinen luonne, esimerkiksi kahvitauolla, vaikuttaa suuresti työilmapiiriin. (Virolainen 2012, 24.)

Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa työyhteisön ilmapiiri, työn sujuvuus ja organisointi, vuorovaikutus muiden työyhteisön jäsenien kanssa sekä arvomaailmojen kohtaaminen. Henkinen työhyvinvointi näyttäytyy työpaikalla iloisuutena

ja välittämisenä niin asiakas- kuin työntekijälähtöisenä. Yksilön tuntiessa yhteisöllisyyttä eli kuuluvuutta työyhteisöön vaikuttaa se positiivisesti henkiseen hyvinvointiin. Työtiimin yhteishenki ja se, että tuetaan toinen toista, luo hyvää henkistä jaksamista jokaiselle työntekijälle työssään. (Virolainen 2012, 26–27.)

2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat -malli (kuva 2) on kehitetty pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Mallin tavoitteena on tuoda esiin keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Mallin avulla pystytään kehittämään työntekijän, organisaation sekä työyhteisön hyvinvointia. (Työhyvinvoinnin portaat s.a.) Artikkelissaan *Take Control of Your Work Environment and Personal Well-being* vuodelta 2019 Annette Bourgault on kirjoittanut, että meidän tulisi keskittyä enemmän siihen, kuinka voisimme parantaa henkistä, fyysistä ja turvallista hyvinvointia työyhteisössämme. Pyrkimyksenä olisi luoda myönteinen työympäristö ja olla hyvä itselle sekä muille. Näin ollen saisimme rakennettua hyvää työyhteisöä ja viihtyvyyttä työssämme.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus).

Ensimmäinen porras on psykofysiologiset perustarpeet. Nämä ovat ihmisen perustarpeita, jotka ovat liitoksissa vahvasti muihin tarpeisiin ja niiden tyydyttämiseen. Psykofysiologisiin perustarpeisiin kuuluvat esimerkiksi juominen, syöminen, ruumiinlämmön ylläpitäminen, kehon aineenvaihdunnan avulla puhdistaa elimistöä sekä seksuaaliset tarpeet. Ihmisen ollessa janoinen hänen ajatuksensa on tällöin ainoastaan juomisen saannissa. (Rauramo 2008, 30.) Perustarpeiden ylläpitämiseen tarvitaan terveellinen ja riittävä ruokavalio, kunosta huolehtimista sekä sairauksien ennaltaehkäisyä ja hoitamista. Mahdolliset haasteet ovat liiallinen työnkuormitus, vähäinen unen saanti, epäterveellinen ruokavalio, alkoholin liika nauttiminen, tupakointi sekä vähäinen liikunta. (Rauramo 2012, 14–16.)

Turvallisuuteen liittyvät tarpeet koskevat ihmisiä yksilöinä, minkä vuoksi tarpeet ovat pääpiirteittäin psykologisia. Turvallisuuden tunne syntyy tasapainosta ja pysyvyyden tunteesta sekä niiden säilyttämisestä vaikeassakin elämäntilanteessa. Ihmisellä on omanlainen subjektiivinen käsitys siitä, mikä hänelle luo turvattomuutta ja turvallisuutta. (Rauramo 2008, 31.) Haasteina voivat esiintyä esimerkiksi toimeentuloon ja työsuhteeseen liittyvä turvattomuus, jotka voivat olla pelko työn ja toimeentulon menetyksestä. Samoin oman elämän tai työyhteisön muutosten, väkivaltaisten tilanteiden ja niiden pelon, ristiriitatilanteiden, epäasiallisen kohtelun, häirinnän sekä syrjinnän takia turvallisuuden tunne usein järkkyy. Turvallisuuden tarpeita työyhteisössä voidaan täyttää esimerkiksi selkeillä toimintavoilla, toimeentulevalla palkalla, vakaalla työsuhteella sekä oikeudenmukaisella ja tasa-arvoisella kohtelulla. (Rauramo 2012, 14–16.)

Yhteisöllisyyden ja arvostuksen tarpeisiin vastaamiseen vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriä tukevat toimenpiteet, tuloksellisuus sekä henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. Luottamus, avoimuus sekä oman työnsä vaikutusmahdollisuus ovat työyhteisön tärkeimpiä ominaisuuksia, jotka tukevat yhteisöön kuuluvuutta. Tärkeitä vaikuttajia ovat myös esimiehen ja alaisten yhteistyö ja vuorovaikutus. Tarpeiden täyttymistä haastavat työyhteisön huono työilmapiiri, tiedonkulun ja johtamisen puutteet sekä tiimipalavereiden puutokset. (Rauramo 2012, 14–16.)

Arvostuksen tarvetta voidaan kuvata kahdella eri tasolla. Ensimmäinen taso sisältää kunnioituksen sekä kuuluisuuden ja toinen taso itsetunnon, saavutukset ja ammatillisen pätevyyden ja osaamisen. Kun työhyvinvointia tuetaan selkeillä päämäärillä, ja käytännön työssä pystytään toteuttamaan eettisesti kestäviä toimintatapoja, työntekijöillä on mahdollisuus kokea arvostuksen tunteita. Tarpeiden täyttymystä haastaa, jos palautetta ei saa, tai se on aina vain negatiivista. Yhtä lailla, jos palkka on huono työnkuvaan nähden tai ihmisellä on huono sietokyky erilaisuuteen, arvostuksen kokemus voi jäädä heikoksi. (Rauramo 2012, 14–16.)

Itsensä toteuttamisen tarvetta tukevat mahdollisuus kouluttautua ja ylläpitää omaa ammattitaitoaan työyhteisössä. Työntekijöiden kouluttaminen ja heidän osaamisensa kehittäminen tukee yksilön osaamista, mikä edesauttaa myös usein organisaation tavoitteiden saavuttamista, kun organisaation kilpailukykyä pyritään vahvistamaan ammattitaitoisen ja kehittyneen työyhteisön avulla. Tarpeisiin vastaamisen eteen asettuu haasteita, mikäli työntekijä ja organisaatio eivät pysty kehittämään osaamistaan ja pysy ajan tasalla, mikä voi myös luonnollisesti vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn ja tuloksellisuuteen. (Rauramo 2012, 14–16.)

2.3 Työhyvinvointia uhkaavat tekijät

Työstressi syntyy yksilölle silloin, kun hän tuntee itsensä kykenemättömäksi suoriutumaan häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Työstressi voi johtua fyysisestä turvattomuudesta, kiireestä, työnjaon puutteellisuudesta, työtehtävistä sekä työajoista. Stressin taustalla voi olla myös muutokset yksityis- tai työelämässä sekä sosiaalisen tuen puutteellisuus. Stressiin vaikuttavat myös yksilön omat ominaispiirteet sekä työn ominaisuudet. Ominaispiirteillä voidaan tarkoittaa yksilön mukautumisen valmiutta muuttuvissa tilanteissa sekä voimavaroja kohdata haasteita ja uhkia työyhteisössä. Stressin sietokyky on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat ikä, terveydentila sekä koko elämäntilanne. (Suonsivu 2015, 36–37.)

Työuupumus on määritelty johtuvan työperäisestä stressioireyhtymästä sekä työntekijän ja työn välisestä kriisistä. Voimakas ja pitkä kestoinen emotionaali-

nen väsymys on näkyvä ja keskeinen osatekijä työuupumukselle. Keskeisempiä piirteitä ovat jaksamattomuus, motivaation puute, negatiivinen suhtautuminen itseensä, työhönsä sekä muihin ihmisiin. Työuupumus etenee ja voimistuu hitaasti, ja sen syntyminen tarkoittanee, että työntekijä on antanut itsensä enemmän kuin hänen voimavaransa ovat sallineet. (Suonsivu 2015, 44–45.)

Työn vaatimukset voivat olla osa syynä uupumukseen. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan esimerkiksi työympäristöä, asiakaskontakteja, työmäärää, aikapainetta sekä vuorotyötä. (Lankinen 2020, 14.) Työuupumusta pystytään ennaltaehkäisemään jo varhaisessa vaiheessa kohtuullistamalla työn määrää, vaatimuksia, aikapainetta sekä pyrkimällä kehittämään yhteistyötä. Terveys 2000-tutkimuksen tulokset kertovat, että 2000-luvun vaiheessa vakavasta työuupumuksen kärsi 45 000 työntekijää. (Virolainen 2012, 37.)

Turvallisuuden tunne on yksi ihmisen perustarpeista. Epätietoisuus työn jatkuvuudesta aiheuttaa ihmiselle kuormitusta, joka heijastuu työhyvinvointiin. Epävarmuuden tunne työstä heikentää psyykkistä ja fyysistä terveydentilaa. Tämä voi näyttäytyä myös työilmapiirin huonontumisena ja työmotivaation puutteena. Ennaltaehkäistäkseen ihmisen epävarmuutta tulee mahdollisista irtisanomisista ja työn jatkoista ilmoittaa hyvissä ajoin. Näin työntekijä pystyy prosessoimaan jo tulevaa tilannetta etukäteen. (Virolainen 2012, 38–39.)

Organisaatiossa tapahtuva epätasa-arvoisuus vaikuttaa heikentävästi työyhteisön työhyvinvointiin. Tasa-arvo toteutuu työpaikalla niin, että sovitut säännöt ja toimintamallit koskevat jokaista työyhteisön työntekijää. Tasa-arvoinen kohtelu näkyy myös niin, että ketään työyhteisön työntekijää ei suosita toisia enemmän. Esimerkiksi, jos esimies suosii työyhteisössä joitakin työntekijöitä, vaikuttaa tämä työyhteisöön negatiivisesti sekä luo eripuraa työntekijöiden välille. (Virolainen 2012, 39.)

Erilaiset työyhteisön ristiriidat voidaan jakaa asia-, menettelytapa- ja henkilöristiriitoihin. Henkilöristiriidat luovat eniten ongelmia työyhteisössä. Ristiriitojen syntyyn vaikuttaa jo se, kuinka asiat ilmaistaan toiselle ja kuinka toinen asian ottaa vastaan. Asiaristiriita muuttuu henkilöristiriidaksi siinä kohtaan, kun toinen ottaa toisen ehdotuksen hyökkävänä. Tämän takia onkin syytä miettiä,

millaisella tyylillä asiat ilmaistaan työyhteisössä, jotta välttyään suuremmilta ongelmilta. (Virolainen 2012, 40.)

Työpaikkakiusaamista voi tapahtua työkavereiden kesken, ja se voi myös kohdistua esimieheltä alaiselle. Työkavereiden kesken tapahtuvaan kiusaamiseen tulisi puuttua heti, jotta työyhteisön ilmapiiri ja yhteisöllisyys eivät vaurioituisi. Esimiehen tehtävä on puuttua asiaan ja selvittää ristiriidat, jotka johtivat kiusaamiseen. Mikäli kiusaaminen ei puuttumisesta huolimatta lopu on esimiehen annettava kiusaajalle huomautus ja lopulta varoitus. (Virolainen 2012, 40–41.)

Toimihenkilöliiton ERTON 2019 järjestämän kyselyn tuloksena oli, että Suomalaisista työntekijöistä 31 % kertoo havainneensa työpaikallaan työpaikkakiusaamista vuoden aikana. Julkisella puolella työskentelevien kohdalla on havaittu 38 %, kun taas yksityisellä puolella työpaikkakiusaamista on havaittu 27 %. (Joka kolmas työntekijä on havainnut työpaikka kiusaamista viimeisen vuoden aikana 2019.)

3 PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT

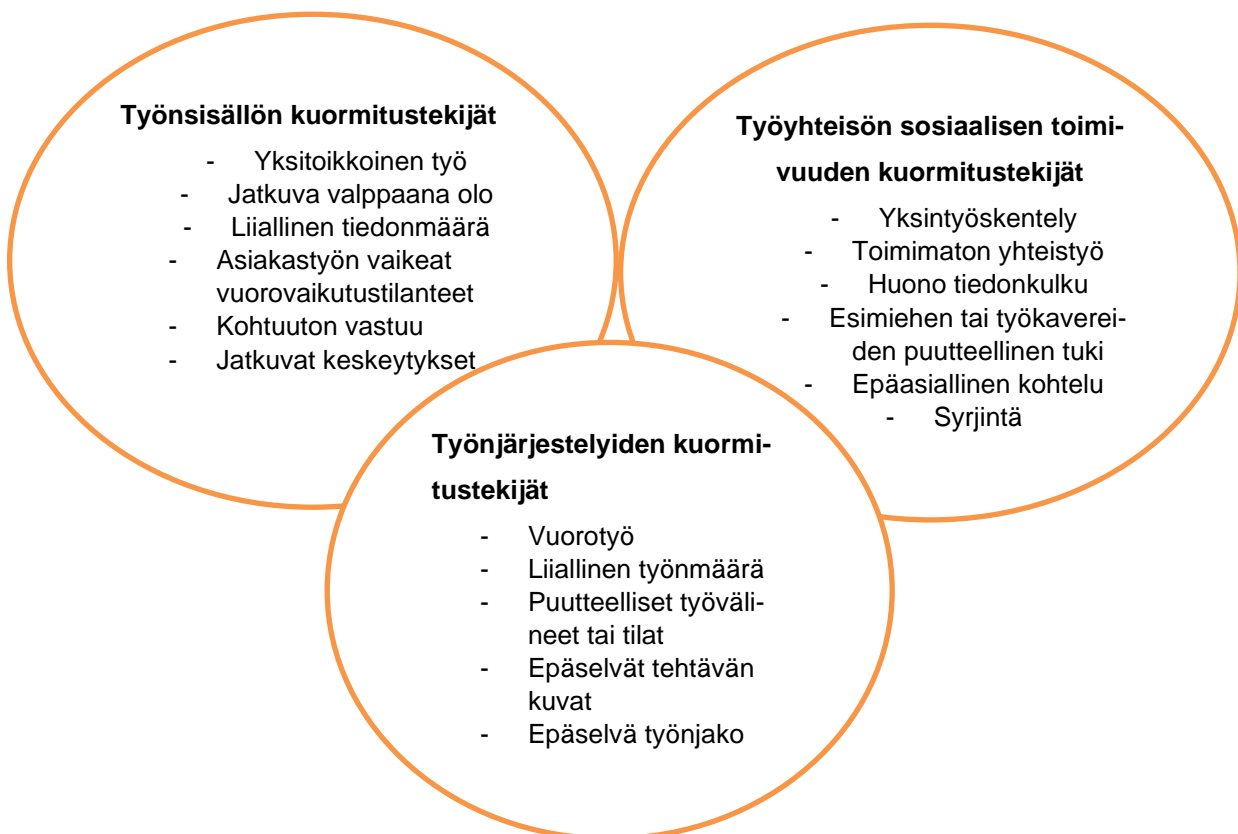
Työn kuormituksella tarkoitetaan muun muassa työolosuhteisiin vaikuttavia tekijöitä, joita ovat esimerkiksi vuorovaikutus, työn määrä ja sisältö, työtilat sekä kaikki sellaiset asiat, jotka vaikuttavat työntekijään. Työn tekeminen vaatii työntekijältä jaksamista, joustavuutta, panostusta ja voimavaroja. Työn kuormittavuuteen vaikuttaa myös ihmisen yksilölliset piirteet, kuten psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset voimavarat. Työstä palautumisaika, joka tulee ottaa huomioon esimerkiksi työvuorosunnittelussa, on myös oleellisesti vaikuttavana tekijänä. (Toivoniemi 2017, 7–8.)

Jokainen ihminen kokee työnsä eri tavalla, ja tällä on myös vaikutus työn kuormittavuuden kokemukseen. Toinen voi kokea työnsä erittäin miellyttäväksi ja mukavaksi, kun toinen taas hyvinkin sekavaksi ja kuormittavaksi. Parhaimmillaan kuormitus pysyy jokaisen sietokyvyn rajoissa, jolloin päästään voimavaroja hyödyntämällä hyviin saavutuksiin. Pahimmillaan työ stressaa niin paljon, että ihminen väsyä ja elää jatkuvassa jännityksessä, mistä seuraa univajetta sekä riittämättömän palautumisen myötä psyykkisiä ja fyysisiä sairastumisia.

Ihmisen kokiessa työssään liiallista kuormitusta työ vaatii yksilöltä enemmän kuin hän pystyy voimavaroistaan antamaan. (Karjalainen 2020, 37.)

Heidi Pekkarinen (2021, 28) on kertonut Talentia-lehden kolumnissaan, että työturvallisuuslaki määrää työnantajan velvollisuuksista ja vastuista kuormituksen selvittämiseen, hallintaan ja niiden vähentämiseen. Tämän mukaan työnantajan sekä esimiehen tulee tukea työhyvinvointia työpaikalla.

Työskennellessämme olemme aina jonkunlaisessa psykososiaalisessa ympäristössä (kuva 3). Se sisältää johtamista, töiden organisointia, yhteistyötä, viestintää, vuorovaikutusta sekä jokaisen yksilöllisen käytöksen muita kohtaan. Psykososiaalisen työympäristöön vaikuttavia tekijöitä ovat sosiaaliset kontaktit, työilmapiiri, organisaation kulttuuri, arvot, vastuunjako sekä työn sisältö. (Karjalainen 2020, 37.)



Kuva 3. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät (Toivoniemi 2017, 5)

3.1 Työnsisällön kuormitustekijät

Psyykkiset kuormitustekijät ovat niitä, jotka aiheuttavat ristiriitaa työn vaatimusten ja voimavarojen välillä. Näihin kuormitustekijöihin kuuluvat työn sisältö

sekä työn tekeminen. (Stressi ja työuupumus s.a.) Esimerkiksi työssä vaadittava tiedon määrä voi olla liian suuri hallittavaksi sekä vastuuta voi olla liian paljon yhdellä ihmisellä, minkä vuoksi nämä aiheuttavat kuormitusta työntekijälle. (Elo 2020, 5.)

Joskus työn vähäiset haasteet voidaan kokea negatiivisina. Työntekijällä voi olla mahdollisuus suoriutua työstään vähäisillä ponnisteluilla, mutta tämä aiheuttaakin aloitekyvyttömyyden ja turhautumisen tunteita. Tunteita voi esiintyä, kun työtä on liian vähän tai se on rutiininomaista. Tällöin tekemisen innostus korvautuu kyllästymisen tunteella. Silloin kun työ ei tarjoa työntekijälleen haasteita, ei työssä ole myöskään oppimisen mahdollisuuksia. Tämä aiheuttaa motivaation heikentymistä sekä tyytymättömyyttä työhön. (Nummelin 2008, 73.)

Emotionaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työssä tapahtuvaa sosiaalista kanssakäymistä. Työ voi kuormittaa emotionaalisesti, jos joudutaan käsittelemään sekä työstämään erilaisia kielteisiä tunteita, jotka tulevat asiakkailta, työyhteisöltä tai omaisilta. Työssä kohdatessa useasti kielteisiä tunteita kuormittaa se niin yksilöä kuin työyhteisöä. (Hilkkola & Taavila 2019, 9.)

Jatkuvat työn keskeytykset puolestaan aiheuttavat aivokuormaa sekä heikentävät työn sujuvuutta, koska huomion siirtyminen toiseen tehtävään vaikuttaa muistiin. Useat keskeytykset aiheuttavat muistissa sen, että työt voivat jäädä kokonaan tekemättä, koska unohdetaan, mitä kaikkea piti tehdä. (Keskeytykset s.a.) Useat keskeytykset lisäävät myös virheitä sekä pakottavat henkilöä ponnistelemaan enemmän. Keskeytykset voivat myös kuormittaa tekijää, kun taustalla on jatkuvaa melua ja joudutaan useasti siirtymään työtehtävästä toiseen. (Karjalainen 2020, 25–26.)

Työturvallisuuskeskus ja Työterveyslaitos ovat teettäneet vuonna 2016 työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille kyselyn, jonka mukaan yleisiä kuormitustekijöitä ovat etenkin suuri työmäärä ja työn keskeytykset. Kyselyyn vastanneiden mukaan 85 % olivat sitä mieltä, että työpaikoilla on vähintään jossain määrin liian suuri työmäärä tai liian kova työtahti. 78 % vastaajista puolestaan totesi työssä esiintyvän jatkuvia keskeytyksiä. (Työsuojeluhenkilöstö: liian suuri työmäärä ja heikko tiedonkulku kuormittavat työpaikoilla 2016.)

3.2 Työyhteisön sosiaalisen toimivuuden kuormitustekijät

Sosiaaliset kuormitustekijät työyhteisössä liittyvät työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Joskus yksintyöskentely tai työyhteisöstä sosiaalisesti tai fyysisesti eristettynä työskentely aiheuttaa kuormitusta. Yhtä lailla myös työyhteisön haasteet vuorovaikutuksessa ja yhdessä työskentelyssä luonnollisesti kuormittavat yksilöitä ja siten luonnollisesti usein myös koko työyhteisöä. (Elo 2020, 5.)

Työyhteisö tarkoittaa henkilöstöä, jotka työskentelevät yhdessä yksikkönsä yhteisten tavoitteiden parissa. Työyhteisön toimivuuteen vaikuttaa henkilöstön vuorovaikutussuhteet, työnjako, viestintäkanavat, teknologia ja motivaatio. Vuorovaikutussuhteiden toimivuus edesauttaa työyhteisön hyvinvointia ja päämääriin pääsemistä. Yhteenkuuluvuuden tunne, sekä luottamus omaan työyhteisöön edistää työssä jaksamista. Näiden puutos tai puutteellisuus heikentävät jaksamista, joka aiheuttaa kuormitusta. (Lampinen 2019, 20–21.)

Huono tiedonkulku sekä huono vuorovaikutus työyhteisössä heijastuu työyhteisön ilmapiiriin. Työilmapiirin toimivuus, yhteistyö ja toimivat keskeiset vuorovaikutukset edistävät tiedonkulkua organisaatiossa. Työyhteisössä tärkeää on, että tiedonkulku toimii esimiestasolta työntekijöille, koska näin pystytään jakamaan tietoutta, osaamista sekä kokemusta. Yhteisen viestinnän toimivuus on myös tärkeää, kun työssä kohdataan haasteita. Haasteiden kohdatessa vuorovaikutus sekä tiedonkulku on oleellista, jotta asioita voidaan pohtia ja keskustella niistä yhdessä. (Muhonen 2019, 15.) Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen kyselyn mukaan 83 % vastanneista työsuojeluhenkilöistä piti heikkoa tiedonkulkua haasteena työpaikoilla (Työsuojeluhenkilöstö: liian suuri työn määrä ja heikko tiedonkulku kuormittavat työpaikoilla 2016).

Epäasiallinen kohtelu voidaan luokitella niin, että työntekijä tulee useasti kielteisesti kohdatuksi työpaikallaan, loukatuksi, alistetuksi ja syrjityksi, joiden seurauksena henkilö joutuu puolustuskyvyttömään asemaan. Epäasiallisen kohtelun kohteeksi voi joutua esimerkiksi luonteenpiirteiden, yksityiselämän, työnteon ja -laadun sekä työntekijän mielenterveyden kyseenalaistamisen

vuoksi. (Lehtinen 2019, 12–13.) Häirinnän ja syrjinnän lisäksi kuormitusta aiheuttaa, jos työkavereilta ja esimieheltä ei saada tukea (Elo 2020, 5).

Toimivan työyhteisön perustana on esimies, joka ottaa vastuuta työstään. Mikäli esimies ei kannu vastuuta omasta työstään, altistaa se työyhteisön henkitoristiriidoille. Yhteistyön toimivuuden kannalta tärkeää on luottamus sekä tasavertainen kohtelu jokaista työntekijää kohtaan. Tasavertaisuuteen liittyy kyky kuunnella ja ymmärtää jokaisen näkökulmaa asioista. Työntekijöiden ja esimiehen välisellä suhteella on iso merkitys tyytyväisyyteen, stressin hallintaan sekä työn tuloksellisuuteen. Esimies vaikuttaa siihen, kuinka työntekijöiden yksilölliset tarpeet, oikeudenmukainen työnjako ja työssä kehittyminen toteutuvat. (Nummelin 2008, 58–59.)

Työntekijöiden ollessa tyytyväisiä esimieheen näkyy se työyhteisössä hyvänä työilmapiirinä sekä töiden sujuvuutena. Hyvän esimiehen myötä työn organisointi ja tiedonkulku on hyvää. Esimies on avainasemassa työyhteisön ilmapiirin luojana. Työntekijöiden kokiessa esimiehen välinpitämättömänä he kokevat myös tyytymättömyyttä työssään ja voivat alkaa myös kärsiä työuupumuksesta. Pahimmillaan työntekijä voi olla kokonaan haluton menemään töihin. (Nummelin 2008, 58–59.)

3.3 Työjärjestelyiden kuormitustekijät

Työntekijällä tulisi olla selvä kuva, mitkä ovat hänen tehtävänkuvansa, velvollisuutensa ja vastuunsa, jotta vältyttäisiin roolistoriidoilta. Työntekijän tulisi olla tietoinen siitä, mitä häneltä odotetaan sekä mitä työllä tavoitellaan. Organisaation epäselvät ja epärealistiset tavoitteet ahdistavat ja turhauttavat työntekijää. Epäselvyys lisää stressiä, mikä vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, mikä puolestaan taas heikentää koko työyhteisön työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 33.)

Työssä stressiä aiheuttaa erityisesti epämääräinen työnjako tai sen puuttuminen kokonaan. Työnjaon puutteellisuus voi stressata niin yksilöä, kuin koko työyhteisöä. Yksilöä voi kuormittaa tällöin päivän työtehtävät, joista täytyy suoriutua. Työntekijä voi olettaa joutuvansa suoriutumaan kaikesta työstä itse,

koska tiedossa ei ole, mistä töistä juuri hän on vastuussa. Tärkeänä ennaltaehkäisevänä keinona on asettaa työlle selkeät tavoitteet. Samoin työnjako ja vastuut tulee olla selvillä, työmäärä olla sopiva. Lisäksi työntekijöillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. (Pekkinen 2020, 15–17.)

Vuorotyön epäsäännöllisyys vaikuttaa ihmisen sosiaaliseen hyvinvointiin. Vuorotyössä etenkin ilta- ja viikonlopputyöt vaikuttavat perheen ja harrastuksien yhteensovitukseen. Työn epäsäännöllisyys sekä tieto omista vuoroista vain lyhyeksi ajaksi eteenpäin kuormittavat työntekijää, koska tällöin hän ei pysty suunnittelemaan henkilökohtaista elämää kovin pitkälle. Vuorotyötä tekeillä esiintyy väsymystä etenkin yöllä ja aikaisissa aamuissa. Yövuoroissa etenkin ensimmäinen yö voi tuntua raskaalta, koska valveaika venyy pitkäksi, jos ei pysty nukkumaan ennen vuoron alkua. (Vuorotyö s.a.)

Työntekijän riittämättömyyden kokemus työssään on yhteydessä työpahoinvointiin ja kuormitukseen. Riittämättömyyden tunteen aiheuttaa yleensä muutokset, muutosten valmistelun puutos, monien asioiden päällekkäisyys, kiire, työn määrä on liian suuri resursseihin nähden, työtehtävien lisäys, puutteellinen perehdytys, työyhteisönongelmat sekä työntekijöiden mielipiteiden ohittaminen. Kiire ja tuloksellisuuden mittaaminen on nykypäivänä tunnusmerkkinä työelämässä. Tämä kertookin siitä, että työelämä on pelkkää suorittamista. Työpahoinvointi näkyy työntekijöissä henkisenä pahoinvointina ja erilaisilla riittämättömyyden tunteilla. Henkinen työpahoinvointi voidaan jaotella työuupumukseen, työperäiseen stressiin ja masennukseen. (Suonsivu 2015, 34–35.)

Eettisyydellä tarkoitetaan oikean ja väärän puntarointia. Hoitotyössä eettisyys näyttäytyy kompromisseina sen suhteen, mitä pystymme tekemään resursseilamme, ja mitä täytyy jättää tekemättä kuitenkin niin, ettei työn laatu kärsisi. Hoitotyössä eettiseen kuormitukseen vaikuttavat myös johtajien ja asiakkaiden vaatimukset. (Huhtala 2013.) Toimintatavat sekä haastavat asiakastilanteet aiheuttavat eettistä kuormitusta, koska työntekijä joutuu puntaroimaan ja miettimään, mikä tilanteen kannalta on oikea toimintamalli. Tällöin epävarmuus ja epätietoisuus aiheuttavat työntekijälle eettistä kuormaa. Oleellista olisikin, että työyhteisössä on linjattu selkeät toimintatavat ja -mallit, jotta voidaan välttyä kuormituksilta. Kuormittavia tekijöitä voidaan ennaltaehkäistä kouluttamalla henkilökuntaa, säännöllisillä työnohjauksilla sekä keskustelemalla tiimissä.

Ennaltaehkäisy auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään sekä tukee henkilöstön pysyvyyttä. (Työturvallisuuskeskus 2016, 63.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TOTEUTUS

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata kehitysvammaisten ympärivuorokautisen asumispalveluyksikön vakituudessa työsuhteessa olevien työntekijöiden työhyvinvointia ja keskeisiä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Työni tavoitteena on tuottaa tietoa yksikön tämänhetkisestä työhyvinvoinnista ja psykososiaalisista kuormitustekijöistä, jotka heikentävät työssäjaksamista. Lisäksi tavoitteenani on, että tuotetun tiedon avulla yksikkö pystyy hyödyntämään tuloksia ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä ja näin parantamaan työhyvinvointia. Tutkimuslupa tutkimuksen toteuttamiseen on haettu Yritys X:n kehittämisspälliköltä.

Tutkimukseni toteutan Yritys X:n Yksikön Y työntekijöiden kanssa. Tutkimuksessa käytän kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, jossa työntekijät saavat vastata sähköpostissa olevaan tutkimuskyselyyn. Tutkimuskyselyssäni kysymykset liittyvät työhyvinvoinnin tilaan tällä hetkellä sekä siihen millaiset psykososiaaliset kuormitustekijät heikentävät työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Kyselyssä vastaajalla on mahdollisuus esittää työhyvinvoinnin parantamiseksi ehdotuksia.

Tutkimukseni alkaa tutkimuksen toteutuksen eli aineiston keräämisellä, joka tapahtuu sähköpostin välityksellä annettavalla kyselylomakkeella. Yksikössä on minun lisäksi kymmenen vakituista työntekijää, jotka osallistuvat hoito- ja vuorotyöhön. Kyselyni on lyhyt, ja se koostuu kuudesta suljetusta kysymyksestä ja kolmesta avoimesta kysymyksestä. Avoimissa kysymyksissä kahdessa on strukturoitu kysymys ja yksi kysymys antaa vastaajalle vapauden kertoa jotakin muuta, mikäli kyselystä puuttui jotakin oleellista vastaajan mielestä. Työntekijöiden vastattua 30 päivän sisällä käsittelen tutkimustulokset niin, että hyödynnän Webropol-ohjelman peruseräraporttitoimintoa, jolloin saan tuloksista yhteenvetoraportin. Ohjelmassa tulen myös hyödyntämään vertailetoimintoa. (Vilkkä 2007, 106.)

Tutkimuksessani on vain yhdeksän kysymystä, joista kolme on pakollista. Kysymykset, joihin oli pakko vastata, olivat ikä, työkokemusvuodet sekä tämänhetkisen työhyvinvoinnin tila. Valitsin nämä kolme siksi, koska niiden avulla pystyn tutkimaan työhyvinvoinnin tilaa yksikössä, mikäli muihin kysymyksiin vastaaja ei olisi halunnut vastata. Kysymysten myötä koin, että iän perusteella pystyisin vertailemaan työhyvinvoinnin tilaa. Iän valitsin siksi, koska uskoisin sen tuovan selkeitä eroja vastauksiin.

4.1 Tutkimuskysymykset

Työntekijöiden työhyvinvointi on organisaation kannattavuuteen sekä imagoon vaikuttava asia. Tutkimukseni on organisaatiolle myös ajankohtainen, koska tutkimukseni tukee heidän strategiaansa. Tutkimukseni avulla pystyn kartoittamaan, mitkä ovat tämänhetkiset psykososiaaliset kuormittavat tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin kyseisessä yksikössä. Olen valinnut tutkittavaksi näkökulmaksi erityisesti psykososiaalisen työympäristön, koska sen avulla voidaan tutkia kattavasti yksilön kokemukseen ja laajalti moninaiseen vuorovaikutukseen perustuvaa mahdollista kuormitusta. Tutkimuksen myötä teen kehitysehdotuksen, jonka avulla työnantaja voi yhteistyössä työyhteisön kanssa pyrkiä vähentämään psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutusta ja näin ollen parantamaan työhyvinvointia.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Millainen on yksikön työntekijöiden tämänhetkinen työhyvinvointi?
- Mitkä psykososiaaliset tekijät aiheuttavat kuormitusta työssä?
- Miten psykososiaalisten tekijöiden kuormittavuutta voitaisiin vähentää?

4.2 Menetelmät ja analyysi

Tutkimukseni on määrällinen eli kvantitatiivinen. Kvantitatiivinen tutkimuksen edellytyksenä on, että tutkittava ilmiö on jo tunnettu ja siitä on jo tutkimuksia aiemmin tehty. Määrällinen tutkimus on muuttujien mittaamista. Määrällisessä tutkimuksessa mitataan muuttujien suhteiden välistä vuorovaikutusta laskennallisesti sekä vaikuttavien tekijöiden vaikutusta ilmiöön määrällisesti eli laske-
malla. (Kananen 2011, 12.)

Toteutan kyselyn Webropol-ohjelmalla. Tutkimukseni perustuu kyselylomakkeeseen, jossa on suljettuja sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyni laitan jokaiselle työntekijälle sähköpostitse. Määrällisen tutkimukseni tarkoitus on kartoittaa, mitkä psykososiaaliset tekijät vaikuttavat työntekijöiden kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin, ja mikä on heidän tämänhetkinen työhyvinvointinsa. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on tutkia aiempia tutkimuksia ja teoriaa, ja niiden perusteella analysoida tuloksia ja vertailla niitä. Teoreettiset käsitteet työssäni on työhyvinvointi, psykososiaaliset tekijät, työn kuormittavuus ja vuorotyö. (Vilkkä 2007, 25–26.)

Työhyvinvointia ja psykososiaalisia kuormitustekijöitä ei ole tutkittu laajasti, joten tutkimusmenetelmäksi olisin voinut valita myös laadullisen tutkimuksen. Arja Häggman-Laitila (2013, 308) on tehnyt tutkimuksen, jossa on etsinyt tutkimusnäyttöä työhyvinvointia edistävästä ja työuupumusta ehkäisevistä tekijöistä. Hän on todennut pohdinnassaan, että Suomessa on hyvin vähän empirisiä tutkimuksia hoitotyötä tekevien työhyvinvoinnista sekä työuupumuksesta. Artikkelissa myös ihmetellään, ettei tutkimuksia ole juurikaan tehty, vaikka hoitotyöntekijät ovat iso ryhmä terveydenhuollossa.

Kvalitatiivinen menetelmä ja analyysi olisi ehkä sopinut paremmin tutkimukseeni, koska kokonaisvastaajamäärä tutkimuksessani on hyvin pieni. Kvalitatiivinen tutkimus haastatteluna olisi kuitenkin ollut ongelmallinen, koska työaika olisi täytynyt saada käyttää haastatteluun. Lisäksi työntekijät eivät välttämättä olisi olleet rehellisiä vastatauksissaan, koska he olisivat voineet kokea anonymiteettinsä olevan uhattuna. Tällaisessa tilanteessa erityisesti epäkohden esiintuominen voidaan kokea haastavaksi.

Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on saada tutkimusongelmaan vastauksia ja ratkaisu kyselyn avulla. Työssäni tutkimusongelmana on psykososiaaliset kuormitustekijät, jotka heikentävät työhyvinvointia. Tutkimuskysymykset eivät yksinään riitä tutkimaan ongelmaa, vaan tutkimuksessa tarvitaan yksityiskohtaisempia kysymyksiä, joiden avulla tietoa kerätään tukemaan tutkimuskysymyksiä. Apukysymysten avulla pystytään saamaan laajempi näkemys, mitkä asiat vaikuttavat tutkimusongelmaan. (Kananen 2011, 20–21.) Tutkimuskysymyksiini sain mielestäni vastaukset tutkimukseni avulla.

Tutkimustulokset on tarkoitus analysoida niin, että tuloksissa näkyy vastanneiden työntekijöiden määrä, koska näin saadaan realistisempi kuva tuloksista. Analyysissä hyödynnän Webropol -tilasto-ohjelmaa. Webropol-ohjelma antaa automaattisesti havaintomatriisin, eli ohjelma laskee vastanneiden työntekijöiden määrän jokaiseen kysymykseen (Kananen 2011, 46). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarkoitus on selvittää määrällisiä tuloksia (Kananen 2011, 85). Prosentuaalinen kuvaus voisi mahdollisesti vääristää tuloksia, koska vastaajien määrä on pieni. Avoimilla kysymyksillä haluan kerätä tietoa työntekijöiden näkemyksistä, miten psykososiaalisten tekijöiden kuormittavuutta voitaisiin vähentää.

Eettiseksi tutkimusongelmaksi nousee työssäni ikäjakauman avulla tehty vertailu. Ikäjakauman myötä tutkimuksessani on mahdollisuus paljastua henkilöllisyys vastauksissa. Ongelma syntyy siitä, että vastaajamäärä on niin pieni, ja ikä oli tutkimuksessa jaoteltu vain kahteen luokkaan. Tutkijana tiedostan tämän vuoksi, ketkä vastaajista ovat kuuluvat mihinkin ikäluokkaan. Tuloksien perusteella en kuitenkaan voi tietää, kuka ikäjakauman perusteella on esimerkiksi antanut avoimissa kysymyksissä minkäkin vastauksen. Voisin jättää tutkimuksessani vertailun kokonaan pois, jolloin eettistä ongelmaa ei välttämättä tulisi esiin. Vertailun poisjätöllä ei kuitenkaan olisi saatu näkyviin, onko iällä merkitystä vastauksiin. Tutkimukseni tapahtui anonymisti, jolloin kyselyyn vastaaminen on helppoa työntekijöiden kannalta ja annettujen vastauksien totuudenmukaisuuteen tulisi luottaa.

Tutkimukseni luotettavuus perustuu rajattuun tutkimusongelmaan, jolloin tutkin vain tiettyä ongelmaa. Tutkimuskyselylomakkeeni rajoittuu vain selvittämään kuormittavuuden sekä työhyvinvoinnin tilan ja antaa vastaajalle mahdollisuuden ehdottaa anonymisti kehittämisideoita. Tutkimukseni luotettavuus voisi kärsiä, mikäli kukaan tai liian vähäinen määrä vastaisi kyselyyni. Tällöin ei pystyttäisi tutkimaan ongelmaa. Kyselyyni täytyy vastata vähintään viisi työntekijää, jotta saataisiin luotettavaa tulosta analysoitavaksi. (ks. Heikkilä 2014, 14–15.)

5 KYSELYN TULOKSET JA AINEISTON ANALYYSI

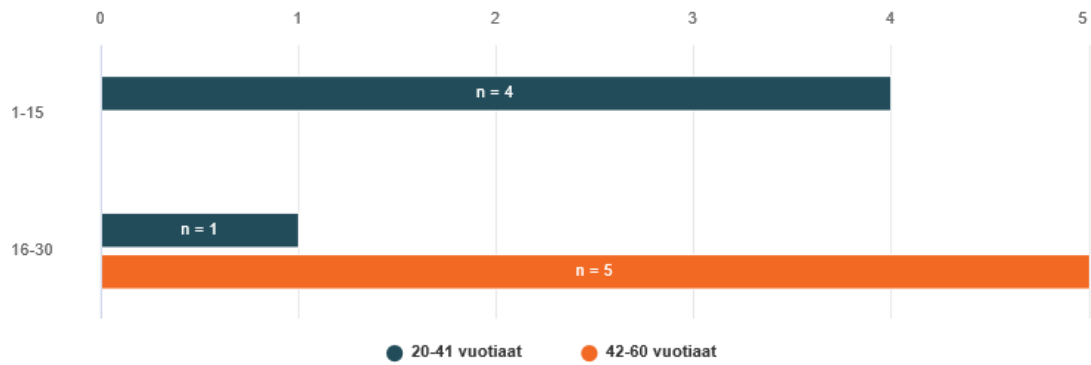
Kyselyyni vastasivat kaikki yksikön työntekijät, joille kyselyn lähetin, eli 10/10. Tässä suhteessa tavoitteet kyselyn suhteen on saavutettu, ja tuloksia voidaan analysoida. Kyselyssä haluttiin selvittää, mitkä psykososiaaliset kuormitustekijät vaikuttavat työhyvinvointiin, ja mikä on työntekijöiden työhyvinvointi tällä hetkellä. Avoimilla kysymyksillä haluttiin antaa vastaajille mahdollisuus kertoa, millä keinoin, ja miten voitaisiin vähentää ja kehittää työhyvinvointia.

Kyselyssäni vastaajien ikä jakautui niin, että 5/10 olivat 20–41-vuotiaita ja toiset 5/10 olivat 42–60-vuotiaita. Kyselyn muut tulokset esitän myös niin, että vastaajat esitetään lukumääräisenä pylväsdiagrammeissa prosenttiyksiköiden sijaan. Kokonainen vastaajamäärä kyselyyn oli niin pieni, minkä vuoksi tulokset esitetään lukumääräisinä mukaan. Pylväsdiagrammeissa esitetty n-kirjain kuvaa, kuinka moni ikäjakaumasta on lukumäärällisesti vastannut kysymyksiin.

Aineiston analysoinnissa vertailin tuloksia juuri iän perusteella. Ikä oli mielestäni parempi vaihtoehto kuin työkokemusvuodet, koska aiemmissakin tutkimuksissa on huomattu iän vaikuttavan työssä jaksamiseen ja kuormittavuuden. Analysoinnissa käytin Webropol-ohjelmaa, joka teki automaattisesti raportin kyselyn tuloksista. Ohjelmassa käytin myös vertaile toimintoa yhdessä ikäjakauman kanssa.

5.1 Työkokemusvuodet

Työkokemusvuosia tarkasteltaessa näemme, että ikä vaikuttaa selkeästi työkokemukseen. Vanhemmalla ikäryhmällä on enemmän työkokemusta suhteessa nuorempaan, mikä selittyy luonnollisesti sillä, että he ovat olleet nuorempia pidempään työmarkkinoilla. Toisaalta yhden nuoremman ikäluokan vastaajan työkokemusvuodet asettuvat samaan jakaumaan vanhemman ikäluokan kanssa. Tämän perusteella voisimme olettaa, että hän lähentelee jo todennäköisesti 40 ikävuotta, ja esimerkiksi on päässyt siirtymään varhain työelämään. (Kuva 4)



Kuva 4. Työkokemusvuodet.

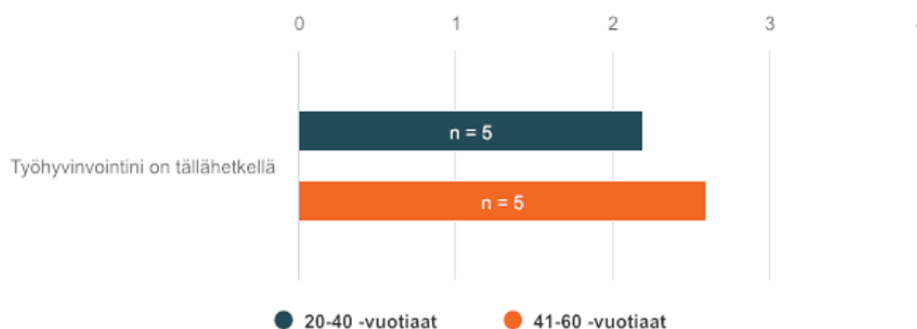
Tarkempaa analyysiä työkokemusvuosiin liittyvästä jaottelusta on hankalaa tehdä, koska vastaajamäärä on niukka, ja näin ollen samoin otanta, jolloin ikäluokkien laajempaa jaottelua ei ole voinut tehdä, jotta vastaajien anonymiteetti säilyy.

5.2 Työhyvinvointi tällä hetkellä

Kyselyn tulosten perusteella alle 41-vuotiaat kokevat työhyvinvointinsa kohtalaiseksi, kun taas yli 41-vuotiaat kokevat työhyvinvointinsa hyväksi. Kokonaisuudessaan neljä työntekijää yksikössä kokee työhyvinvointinsa hyväksi, kun taas kuusi kokee kohtalaiseksi. (Kuva 5) Voidaan olettaa, että tulokseen voi vaikuttaa iän kanssa myös työkokemus. Työkokemuksen vaikutus voidaan olettaa vaikuttavan tulokseen sen myötä, että kokemus tuo rohkeutta, varmuutta ja tietoutta ja osaamista työhön. Pitkän työuran myötä työntekijät ovat oletettavasti nähneet ja kokeneet työssään paljon erilaisia tilanteita, kriisejä ja muutoksia. Kokemuksen myötä heillä on valmiuksia ja voimavaroja nuoria enemmän käsitellä tilanteita paremmin.

3. Millaiseksi koet tämänhetkisen työhyvinvointisi?

Vastaajien määrä: 10



Työhyvinvointini on tällähetkellä	Huono	Kohtalainen	Hyvä	Erinomainen	Keskiarvo	Mediaani
20-40 -vuotiaat	0%	80%	20%	0%	2,2	2
41-60 -vuotiaat	0%	40%	60%	0%	2,6	3

Kuva 5. Työntekijöiden työhyvinvointi tällä hetkellä

5.3 Työnsisältöön liittyviä kuormitustekijöitä

Työnsisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä suurimmiksi (kuva 6) koettiin työyhteisön haasteet sekä huono työilmapiiri. Vastaajista 8/10 koki työyhteisön haasteet ja työilmapiirin kuormittavaksi. Kuvan perusteella voidaan tulkita, että kaikki vastaajat, jotka olivat yli 41-vuotiaita, kokivat kuormittavana työyhteisön haasteet sekä työilmapiirin. Vastaajista, jotka olivat alle 41-vuotiaita, 3/5 kokivat työyhteisön haasteet sekä työilmapiirin kuormittavana, ja 2/5 ei osannut sanoa. Pohtia voidaan, johtuuko tämä siitä, että nuoremmat kokivat työhyvinvointinsa huonommaksi, joka heijastuu myös työilmapiiriin sekä haasteiksi työyhteisössä.

Nuoremmat vastaajat kokivat vanhempia enemmän kuormittaviksi puutteelliset työvälineet, liian haastavan työnkuvan sekä henkilöstömitoituksen. Voidaan olettaa tässäkin, että työkokemuksen vähäisyys vaikuttaa tuloksiin. Nuoremmille ei ole loogisesti ehtinyt vielä kertyä verrattuna vanhempiin yhtä lailla ammattiosaamista, kykyä johtaa itseään sekä muutosvalmiutta. Muutokset, työnorganisointi ja -suunnittelu voivat tästä syystä olla nuoremmille vielä haaste työssään.



Kuva 6. Työnsisällön kuormitustekijät

5.4 Esimiestyön kuormittavuus työhyvinvoinnissa

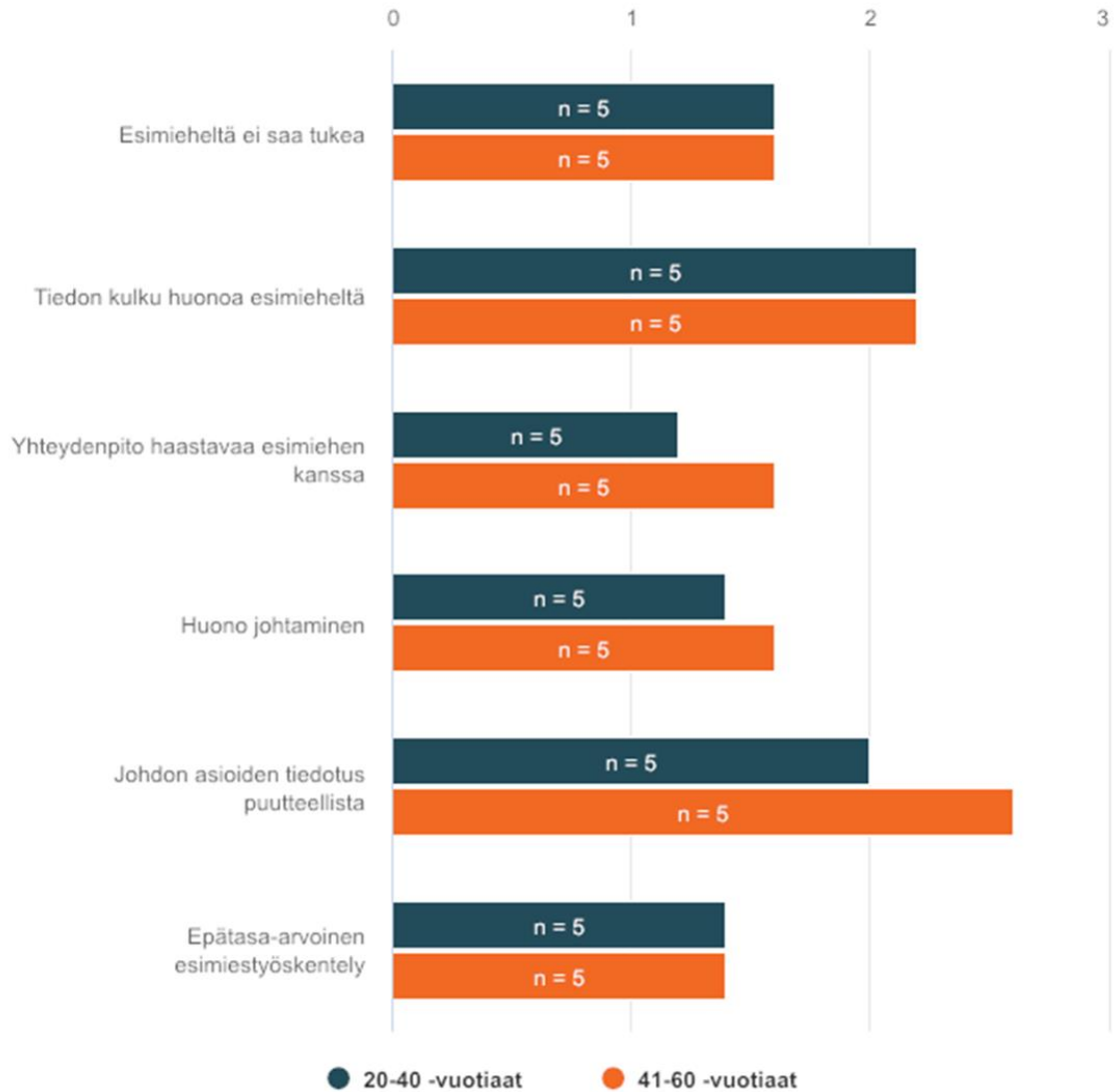
Johtamisen tuomina haasteina (kuva 7) nousi esiin, että tiedonkulku on huonoa lähiesimieheltä alaisille sekä ylemmän johdon asioiden tiedotus on yleisesti ottaen puutteellista. Ikäjakauman vastaukset menivät tasan lähiesimiehen tiedonkulun puutteellisuudesta, eli molemmista ryhmistä 3/5 tuntee kuormittavuutta. Kokonaisuudessaan 6/10 työntekijää kuormittaa lähiesimiehen puutteellinen tiedonkulku. Ylemmän johdon asioiden tiedottamisen puutteellisuuden koki nuoremmista vastaajista 2/5 kuormittavaksi, 1/5 ei osannut sanoa ja 2/5 se ei kuormita. Vanhemmista vastaajista taas 3/5 kokee kuormitusta ja 2/5 ei osannut sanoa. Epätasa-arvoista ja huonoa johtamista ei kokenut kukaan vastaajista.

Puutteet tiedonkulussa voidaan kokea kuormittavana esimerkiksi sen vuoksi, että muutoksia on usein ja paljon, jolloin työyhteisö kaipaa saada jatkuvasti ajantasaista tietoa, jotta he voivat huolehtia työn organisoinnista ja laadun varmistamisesta.

Tuloksista voidaan päätellä, että vanhempi vastaajaryhmä kokee tiedonkulun kuormittavammaksi, mikä voi johtua siitä, että vanhempien työntekijöiden on mahdollisesti haastavampaa omaksua uutta tietoa, mikä vaatii heiltä aikaa kuin nuoremmilta. Nuoremmilla ikäpolvilla muutosvalmius on olettavasti parempaa kuin vanhemmalla ikäpolvella. Nuorempi ikäpolvi on ehtinyt tottua työmarkkinoiden nopeisiin muutoksiin, mikä edellyttää joustavuutta työntekijältä.

Vaikka nuorempien vastaajien voidaan olettaa sisäistävän uutta tietoa helpommin kuin vanhempien, he eivät välttämättä vielä hallitse sen moninaisia vaikutuksia osana koko työnkuvaa, ja sitä kautta eivät ehkä näe muutosten vaikutusta työnsuunnittelussa ja -toteutuksessa. Vanhemmilla työntekijöillä on enemmän kokemusta, ja heidän näkökulmansa asiaan saattaa olla sellainen, että uusi tieto ja muutokset tuovat mukanaan lisää töitä. Tämä puolestaan tarkoittaa usein heidän näkökulmastaan työn uudelleen suunnittelua, uudenlaista ajan hallintaa ja toteutuksen organisointia.

Positiivista oli, että kyselyn perusteella kukaan vastaajista ei kokenut johtamista huonoksi, eikä esimiehen alaisiin kohdistuvaa epätasa-arvoiseksi. Tämä on tärkeää, koska työntekijöiden epätasa-arvoinen kohtelu aiheuttaa usein jännitteitä työyhteisössä ja vaikuttaa siten myös työilmapiiriin kuormittavasti.



Kuva 7. Johtamisen kuormittavuus

5.5 Henkilökohtaiset tekijät

Alle 41-vuotiaista 4/5 kokivat kuormittavimmaksi henkilökohtaiseksi tekijäksi ammattietiikan haastamisen työssään, turhautumisen omaan työhönsä sekä työn henkisen kuormituksen. (Kuva 8) Yli 41-vuotiaista 3/4 kokivat henkisen

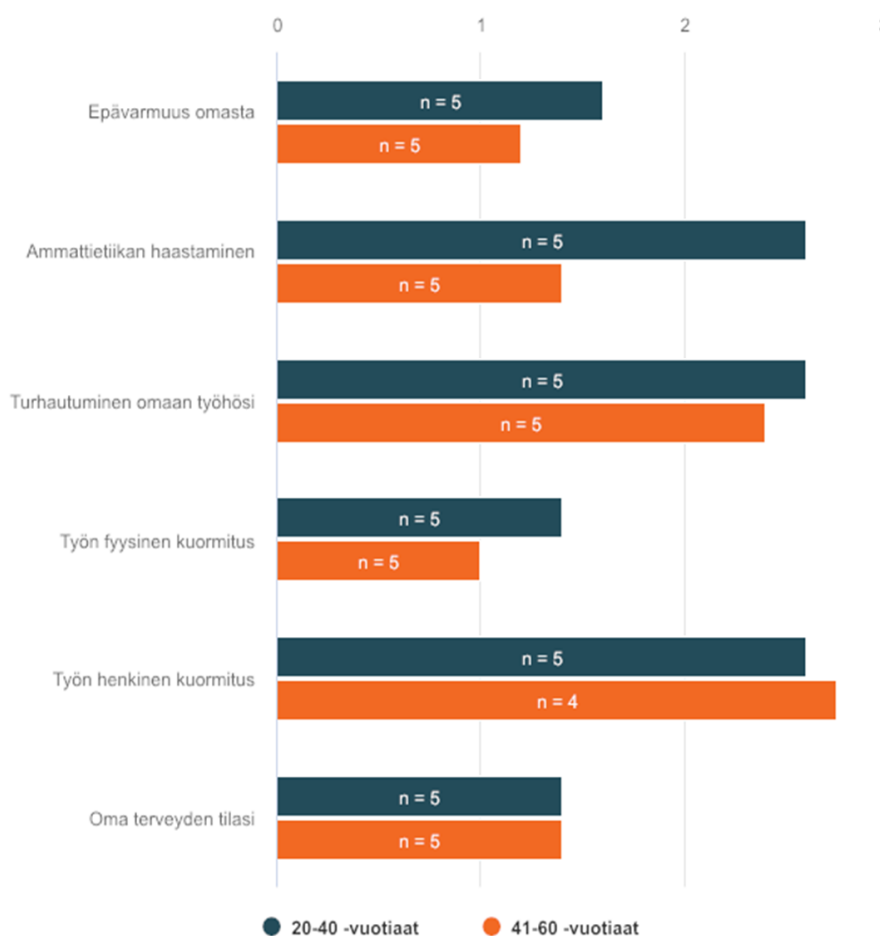
kuormituksen ainoastaan kuormittavimpana. Vanhemmista vastaajista yksi oli jättänyt vastaamatta henkiseen kuormittavuuteen.

Tuloksista voidaan olettaa, että nuorempien vastaajien kokemus ammattietii-
kan haastamisesta voisi johtua kokemattomuudesta ja siitä, ettei työtä osata
ehkä vielä tehdä sujuvasti. Nuoremmilla on toisinaan haasteita aikataulutuk-
sen kanssa. Ajanhallinta on tarpeen, kun työ tulee organisoida ajankäytöllii-
sesti kaikkien asukkaiden tuentarpeisiin vastaamisen mukaan, jotta työn toteu-
tukseen käytettävä aika yhden asukkaan kanssa ei kuormittaisi muuta henki-
löstöä muiden asukkaiden kanssa. Nuoret voivat kokea haluavansa antaa ai-
kaa ja tehdä työt mahdollisimman rauhassa ilman kiirettä, mikä voi osittain
kuormittaa heidän eettisiä periaatteitaan.

Koska muutoksia voi tulla nopeastikin päivän aikana, tällöin on pystyttävä
myös nopeasti toimimaan ja puntaroimaan eettisesti hyvää vaihtoehtoa. Esi-
merkiksi, jätänkö toisen asukkaan hampaat tässä hetkessä pesemättä, kun
toinen asukas tarvitsee akuutisti kahden työntekijän hoidollista apua selviyty-
äkseen hygienian hoidostaan. Valintojen ja päätöstenteko vaihtuvissa tilan-
teissa voi nuoremmille työntekijöille tuoda vielä haasteita, koska kokemusta ei
kuitenkaan vielä ole niin paljon kuin vanhemmilla vastaajista.

Turhautuminen voi johtua nuoremmilla vastaajilla siitä, että työnkuva voi olla
jatkuvasti saman kaavanmukaista, eikä aina pystytä työtä toteuttamaan oman
mielen mukaisesti. Lisäksi työn vaatimukset voivat haastaa omaa ajatusta ja
periaatteita siitä, kuinka työtä pitäisi tehdä. Tässä palaamme ammattietii-
kan haastamiseen, kun nuoremmat eivät voi mielivaltaisesti käyttää aikaa asukka-
iden kanssa kiireettömästi.

Henkinen kuormitus nousi molemmissa ikäluokissa kuormittavaksi. Henkiseen
kuormitukseen voisi olettaa sisältyvän kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tila ja
työyhteisössä kuormittaviksi nousseeksi asiat. Ristiriidat ja muutokset voivat
kuormittaa työntekijöitä, ja samoin tietoisuus asioista, joita on tapahtumassa.
Tämä johtaa taas tiedonkulun puutteellisuuteen, kun tietoa ei saada tarpeeksi
ajoissa käsiteltäväksi, mikä edesauttaisi osaltaan henkistäkin kuormitusta.



Kuva 8. Henkilökohtaiset tekijät

5.6 Avoimien kysymysten vastaukset

Avoimiin kysymyksiin oli vastattu mielestäni hyvin siihen nähden, ettei ne olleet pakollisia. Seuraavaksi tuon esille joistakin vastauksista suoria lainauksia, joita sain kyselyssä.

Onko jotakin muuta mitä haluat kertoa?

Vastauksia oli annettu 3/10.

”Työntekijöillä hyvin erinäiset näkemykset usein asioista. Työkavereiden tuki ja apu tärkeää, ei aina saatavilla. Tuntuu, että työntekijät osa on hyvin väsyneitä.”

”Mielestäni sosiaali- ja terveysalalla tulisi kiinnittää enemmän huomiota henkilöstömitoituksen katsomiseen asiakkaiden tarpeiden mukaan.”

Vastauksissa painottui työkavereiden tuen tarve, sekä yhteisten linjauksien tarve. Vastauksista voidaan päätellä, että työkavereiden tuen puute, sekä yhteisten näkemyksien erilaisuus vaikuttaa myös työhyvinvointiin osaltaan.

Mikä kohdallasi vähentäisi kuormittavuutta?

Vastauksia oli annettu 4/10.

”Yhtenäiset toiminta tavat ja selkeät ohjeistukset. Riittävä henkilökunnan määrä.”

”Avoin ja rakentava yhdessä kehittäminen työn sisällön suhteen. Tämänhetkisen työyhteisön yhteisen näkemyksen vahvistuminen. Työn organisoiminen paremmin.”

”Töiden tasapuolinen jakaminen. Työkaverin huomioon ottaminen. Tiedottaminen. Yhteiset pelisäännöt.”

”Se, ettei raha ratkaisisi kaikkea, mutta sehän on mahdottomuus. Tämä siis liittyy henkilöstömitoitukseen, joka ei paperilla olevista luvuista huolimatta ole se todellinen, jota asiakkaamme tarvitsisivat. Nyt töitä on tehtävä niillä resursseilla, mitä on, vaikka se tuntuisi itsestä väärältä tehdä työnsä välillä vähän sinnepäin. Keittiötyöntekijä oli erittäin hyvä asia, se on lisännyt aikaa ohjaajille asiakastyöhön.”

Vastauksista esiin nousi työnjaon ja organisoinnin puutteellisuus, mikä koetaan kuormittavana. Myös resurssit koetaan liian vähäisiksi suhteessa asiakastyöhön ja muuhun työhön. Tyytyväisyyttä kuitenkin on tuotu esiin keittiötyöntekijän palkkauksesta, mikä on mahdollistanut työntekijöille enemmän aikaa asiakastyöhön, kun ruuanvalmistus ei kuulu enää työntekijöille. Eettisyyden haastaminen tuli myös esiin vastauksissa.

Millä keinoin työnkuormittavuutta voitaisiin vähentää työpaikallasi?

Vastauksia oli annettu 6/10

”Työajan käytön suunnittelu ja yhteiset linjaukset siihen. Työilmapiirin parantaminen, koko työyhteisön lähdettävä mukaan keksimään keinot. Työnkierron mahdollisuus joustavammaksi.”

”Yhdessä sovittuja toimintatapoja. Työn jakamista ja yhteen hiileen puhaltamista enemmän. Toivon apua ja annan apua muille pyytämättä.”

”Yhdessä kehittäminen ja työstä avoimesti ja rakentavasti puhuminen. Työtehtävien järjeistäminen ja toimivien rakenteiden luominen.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimustulokseni osoittivat, että työhyvinvointi on kohtalaista suurimmalla osalla työntekijöistä. Aiheellista on pohtia, voiko tämänhetkinen korona-aika myös vaikuttaa tutkimustuloksiin. Korona on lisännyt haasteita, muutoksia ja ehkä myös epävarmuutta hoitoalalla, kun esimerkiksi toimintaperiaatteita ja käytäntöjä on jouduttu muuttamaan. Toisaalta velvoitteita tähän tulee ulkopäin, toisaalta yksikön on vääjäämättä myös kehitettävä nopeasti omaa toimintaansa muuttavassa tilanteessa. Tämä haastaa työhyvinvointia entisestään, kun ollaan tutkimukseni osoittamassa tilanteessa, ettei yksikössä koeta olevan yhtenäisiä linjauksia, eikä työkavereilta saa aina tukea. Koronan vaikutukset koettuun kuormitukseen ovat myös yksilöllisiä, ja siihen voi liittyä laajalti henkilökohtaisessa elämässä ja työympäristössä vaikuttavia epävarmuuden ja pelon tunteita esimerkiksi liittyen omaan ja läheisten hyvinvointiin ja terveyteen.

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen mukaan suomalaisten työhyvinvointi kääntyi koronan pitkittyessä huonompaan suuntaan syksyllä 2020, kun sitä on verrattu koronaa edeltävään aikaan. Myös työuupumusoireilu on tutkimuksen mukaan lievästi lisääntynyt. (Miten suomi voi 2020.) Kevan tekemän tuoreimman Julkisen alan hyvinvointi -tutkimuksen mukaan koronan vaikutukset vuonna 2020 työhyvinvointiin ovat olleet erilaisia eri

ammattiryhmissä. Erityisesti sotealalla on sekä henkistä että fyysistä kuormitusta koettu voimakkaasti. Myös alan työyhteisöt ovat olleet tutkimuksen mukaan kovilla, mikä näkyi esimerkiksi työyhteisöä ja esimiehen tukea koskevan tyytyväisyyden laskuna. Sairauspoissaoloissa oli myös havaittu kasvua. Sairauspoissaolopäiviä oli henkilöä kohden enemmän kuin edellisenä vuonna, ja niissä korostui pitkät, yli kahdeksan päivän poissaolot. (Korona kuormitti julkisen alan työntekijöitä eri tavoin 2021.)

Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että Yksikön Y työntekijät kokevat työilmapiirin ja työyhteisön ongelmat kuormittaviksi. Työhyvinvointi työntekijöillä oli kohtalainen, joka tarkoittaa, että hyvinvointia tulee parantaa, jotta työssä jaksaminen paranisi. Työhyvinvoinnin parantaminen yksikössä tukisi myös organisaation tuloksellisuutta sekä asiakastyytyväisyyttä.

Työntekijät toivat kyselyssä esiin, että palkkaus alalla ei vastaisi työtä. Tässä voidaankin pohtia, että koska työ on vuorotyötä ja hoidollista, kokevatko työntekijät vapaa-ajan menetyksen ja jatkuvien muutosten ja valppaana olon myötä, ettei saadusta työstä saatu palkkio ole riittävä. Tehy on julkaissut vuoden 2019 kyselynsä, jonka mukaan alan matala palkka laskee sen vetovoimaa. Vaikkakin kyselyyn vastanneet erikoissairaanhoidon sairaanhoitajat ovat todenneet työhyvinvointinsa hyväksi, työnvetovoimaan he kokevat vaikuttavan negatiivisesti työn vaativuuteen nähden liian pienen palkan sekä puutteet henkilöstöresurseissa. (Matala palkka laskee sote-alan vetovoimaa 2019.)

Työntekijämitoitus ei noussut suljetuissa kysymyksissä suurimmaksi kuormitustekijäksi, mutta avoimissa kysymyksissä sitä oli tuotu kuitenkin esiin jonkin verran. Avoimissa kysymyksissä oli tuotu muun muassa esiin, että työntekijämitoituksen liittyvien puutteiden takia on jouduttu haasteellisiin tilanteisiin ja venymään ammattieettisistä periaatteista. Asiaa tuotiin vastauksissa esiin kuvaamalla, ettei mitoituksessa huomioida asiakkaiden tuentarpeita, vaan mitoitus määritellään sen mukaan, kuinka paljon yksiköllä on oltava henkilökuntaa asiakasmäärään nähden. Tähän liittyen, asiakas, joka tarvitsee tavallista enemmän tukea ja apu päivittäisissä toimissaan, vie resursseja, mikä näyttäytyy kuormituksena muun työn suunnitellussa ja toteutuksessa. Ajallisesti asiakas voi tarvita yhtä työntekijää avukseen vuorokauden aikana kahdeksan tuntia, mikä tarkoittaa, että yksi työntekijä koko työyhteisön resurssista hoitaa

vain yhtä asiakasta. Tämän myötä resursseja ei ole huomioitu asiakkaiden tarpeiden mukaan, vaan sen mukaan, kuinka paljon kokonaisuudessaan vaaditaan henkilöstöä yksikköön. Huomioitu muu työmäärä pysyy kuitenkin samana, mutta työntekijöitä on vähemmän käytettävissä niiden toteuttamiseen.

Työn henkinen kuormittavuus on yksi psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Kyselyn perusteella koko siihen vastanneen työyhteisön mukaan työn henkinen kuormittavuus vaikuttaa estävästi työhyvinvointiin. Henkiseen kuormitukseen olettaisiin vaikuttavan tutkimuksessa esiin tullut työjaon puute, koska tällöin ei tiedosteta omaa työnkuvaa päivän aikana. Työnjaon puutteellisuus aiheuttaa henkistä kuormitusta, joka aiheuttaa työstressiä ja pahimmillaan lopputuloksena on työuupumus (Pekkinen 2020, 15–17).

Esimiestyön kuormittavuus ilmeni kyselyvastauksissa tiedonkulun puutteellisuutena. Tämä voi tarkoittaa sitä, ettei työntekijät ole ajan tasalla asioista, tai vaihtoehtoisesti sitä, ettei heille kerrota tarpeeksi ajoissa tulevista muutoksista. Työn lisääntyessä tai muuttuessa on erityisen tärkeää tiedottaa työntekijöitä hyvin aikaisessa vaiheessa, jotta he pystyvät käsittelemään muutoksia. Muutoksien tiedostamisella ajoissa vältytään myös muutosvastarinnalta, joka toimii myös ennaltaehkäisevänä toimenä työhyvinvoinnista huolehdittaessa.

Turhautuminen omaan työhön nousi myös esiin tutkimustuloksia tarkastellessa. Mahdollista on, että tähän kokemukseen vaikuttavat muun muassa rutiniinomainen työ, jatkuvat muutokset, vaatimukset uuden tiedon opettelusta ja mahdollisesti toimimaton palautekulttuuri. Rakentavan palautteen antaminen on yksi työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Työntekijän saadessa työstä positiivista palautetta jatkuvan negatiivisen sijaan jaksaa hän paremmin työssään.

Mattila (2013, 41–42) on tutkinut esimiesten käsityksiä ja kokemusta palautteesta osana esimiesviestintää. Hän on esittänyt tutkimustulostensa perusteella palautteen antamisen olevan yksi merkittävimmistä työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä ja osa esimiestehtäviä. Se on keskeinen johtamistyökalu, ja sillä on merkitystä työn sujuvuuden ja mielekkyyden kannalta. Positiivinen palaute vaikuttaa myönteisesti ilmapiiriin sekä yhdessä tekemiseen, mikä

edistää työhyvinvointia. Kun palautteenannossa on puutteita, on työn suoritus-tason tutkittu laskevan. Palaute helpottaa työntekijöitä ymmärtämään, minkälaisia odotuksia heihin kohdistuu, ja kuinka he ovat toiminnallaan vastanneet näihin odotuksiin. Palautetta antamalla esimies myös osoittaa kiinnostustaan työntekijöitä ja heidän toimintaansa kohtaan. Tämä motivoi työntekijöitä sekä yksilöinä että tiiminä. Esimies näyttää myös toiminnallaan mallia ja vaikuttaa siihen, kuinka työntekijät antavat rakentavaa palautetta toisilleen.

Työhyvinvointiin estävästi vaikuttavia tekijöitä ovat oletettavasti tutkimuksessa esiinnousseet epäkohdat. Vastauksissa nousi selvästi esiin, että työilmapiirin parantamisella, työnjakoa ja tiimityötä parantamalla voitaisiin työyhteisössä vähentää työn kuormittavuutta. Hilkkolan & Taavilan (2019, 30) Sairaanhoidaja YAMK -opinnäytetyössään teettämässä tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan tekijöitä, jotka vaikuttavat työn kuormittavuuteen ja työtyytyväisyyteen vuoro-työssä. Heidän tutkimustuloksissaan on myös noussut esiin, että hyvällä tiimi-työllä, toimivalla ja tasapuolisella työnjaolla, työkavereiden tuella ja työyhteisön avoimella keskusteluilmapiiirillä voidaan vähentää työntekijöiden kuormit-tavuutta työssä.

6.1 Työhyvinvoinnin kehittämisehdotus

Yksikön Y työyhteisön työhyvinvointia voidaan parantaa selkeällä työjaolla ja ilmapiirin sekä tiimityön parannuksella. Keskustelin esimiehen kanssa tutki-mustuloksistani, ja ole esittänyt hänelle kehitysehdotuksen tutkimuksessa nousseiden epäkohtien korjaamiseksi ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Kes-kustelussa kävi ilmi, että esimiehen työntekijöiden kanssa käymissä kehitys-keskusteluissa oli noussut esiin samoja epäkohtia kuin tutkimuksessani.

Olen tuonut esimiehen tietoon seuraavat kehitysehdotukset. Tiimipalavereihin tulisi varata riittävästi aikaa sekä rauhoittaa tila ja tilanne niin, että pystyttäisiin ilman keskeytyksiä keskustelemaan työhyvinvoinnin tilasta. Palavereissa tulisi myös käsitellä erityisiä kuormitustekijöitä, jotka tulivat tutkimuksessa esiin. Työyhteisön tulisi yhdessä pohtien laatia pieniä muutosehdotuksia, joiden avulla päästäisiin edes pienin askelin kohti parempaa työhyvinvointia yksi-kössä. Työnkierto myös voisi osalla työntekijöistä olla parantavana tekijänä sekä työnohjausta voitaisiin alkaa järjestää tiimille.

Sittemmin tiimipalavereissa on keskusteltu tutkimuksessani esiin nousseista ongelmakohdista avoimesta. Esimies järjestää tiimillä lähitulevaisuudessa työnohjausta. Työnjaon selkeytystä on suunniteltu, ja sen kehittämistä jatketaan yhdessä työtiimin kanssa. Esimiehellä on tavoitteena lisätä positiivisen palautteen antamista yksilöllisesti työntekijöille sekä yhteisesti koko työtiimille. Myös työntekijät pyrkivät kiinnittämään huomiota positiivisen palautteen antamiselle toinen toisilleen. Tämä voi toteutua esimerkiksi ihan päivittäisellä tasolla niin, että aina vuoron jälkeen huomioidaan hyvä.

6.2 Ehdotuksia jatkotutkimuksen aiheiksi

Tutkimuksia on tehty hyvin vähän vuorotyötä ja hoitotyötä tekevien työhyvinvoinnista ja työn kuormittavuudesta. Mielestäni olisi todella tärkeää ja ajankohhtaista tehdä jatkossa säännöllisesti kohdennettuja tutkimuksia, koska terveyspalvelut tekevät arvokasta ja tärkeää työtä. Tärkeää on myös mitata tutkimusten avulla, onko mahdollisilla muutoksilla vaikutusta edistävästi työhyvinvointiin. Tällaisen jatkotutkimuksen voisi tehdä myös kyseiseen yksikköön esimerkiksi vuoden 2021 loppupuolella.

Luotettavan tutkimustiedon keräämiseksi laajemmat kyselytutkimukset alan työhyvinvoinnin tilasta ja kuormittavista tekijöistä olisivat tarpeen. Toisaalta kohdennetuilla laadullisilla tutkimuksilla esimerkiksi tietyt sotealan professiot, yksiköt ja tiimit kohderyhmänä erityisesti työtä toteuttavalla tasolla voisivat tuoda laajempia ja moninaisempia näkökulmia työhyvinvoinnista käytävään keskusteluun.

Tutkimusten teettäminen sotealalla toisi näkemykseni mukaan myös arvostusta siellä työtä toteuttavia ammattiryhmiä kohtaan. Tällä on ajassamme ehkä suurtakin merkitystä, kun pohditaan lähitulevaisuuden työntekijäresurssitarvetta suhteessa nuorten vähäiseen kiinnostukseen alalle työllistymistä kohtaan.

6.3 Opinnäyteprosessin kuvaus

Opinnäytetyöprosessini eteni ajallisesti aika nopeasti. Jäin työstäni opintovapaalle, jotta pystyin työstämään opinnäytetyötäni. Aiheekseni valitsin työhyvinvoinnin, jonka myötä myös psykososiaaliset kuormitustekijät liitin aiheeseeni. Aiheenvalintaan vaikutti paljon vallitseva koronatilanne, ja sen myötä työhön tulleet muutokset ja vaatimukset. Mielestäni aihe ja sen tutkiminen oli ajankohtainen, ja se kiinnosti minua tutkimuskohteena yleiselläkin tasolla. Aiheeni hyväksyin helmikuun 2021 loppupuolella, ja tutkimussuunnitelmani hyväksyttiin maaliskuun 2021 puolessa välissä. Maaliskuussa sain myös tutkimusluvan tutkimustani varten Yrityksen X kehittämispäälliköltä.

Ensimmäinen aikataulutuksen työn valmistumiselle oli asetettu joulukuulle 2021, mutta päätin haastaa itseni opintovapaan aikana ja tiukensin aikatauluani. Asetin itselleni jälkikäteen arvioituna liian tiukan aikataulun työnsuoritukseen, minkä vuoksi koko prosessina työn tekeminen loi paljon stressiä ja kiirettä. Opinnäytetyöprosessini olisin voinut pitkittää syksylle, mutta halusin saada työni tehtyä ennen työhöni palaamista. Ajatuksena minulla myös työn valmiiksi saaton kanssa oli, että pystyisin mahdollisesti valmistumaan tuleva jouluna.

Kyselylomakkeen lähetin kaikille työntekijöille 18.3.2021, ja kaikki olivat kyselyyni vastanneet hyvissä ajoin, 6.4.2021 mennessä. Vastausaika oli ilmoitettu kyselyssä aikavälille 18.3–15.4.2021. Vastausaika oli hyvin pitkä niin pienelle vastaajamäärälle, koska helposti vastaaja voi unohtaa kyselyyn vastaamisen. Muistuttelin työntekijöitä kahteen kertaan työryhmämme omassa WhatsApp-ryhmässä. Työyksikköön myös jätin lapun, jossa muistuttelin kyselyyn vastaamisesta.

Työyhteisö otti tutkimukseni hyvin vastaan ja suurin osa olikin sitä mieltä, että tutkimus on hyvä ja ajankohtainen. Esimies myös kannusti tekemään opinnäytetyön aiheesta ja tutkimaan työhyvinvoinnin tilaa yksikössä.

Aiheeseen liittyvää teoretietoa olin jo etsinyt ja työstänyt kirjalliseen muotoon ennen kuin tutkimussuunnitelmani oli vielä hyväksytty. Teoreettisessa viitekehyksessä olen käsitellyt työhyvinvointia ja siihen edistävästi ja estävistä vai-

kuttavia tekijöitä. Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia, kuten työyhteisön toimivuus, oma terveyden- ja elämäntilanne. Psykososiaaliset kuormitustekijät olivat mielestäni olennainen osa tuoda näkyviin, koska niiden myötä voitiin kartoittaa kokonaisvaltainen tilanne. Työyhteisössä voitiin työhöni ja tutkimukseeni perustuen pohtia, mitkä asiat ovat hyvin ja mitkä huonosti. Tämä on auttanut kartoittamaan kokonaistilannetta. Kokonaistilanteen kartoituksen myötä puolestaan on pystytty paremmin kehittämään työhyvinvointia yhdessä.

Teoreettinen viitekehyseni on mielestäni tärkeä ja merkityksellinen hoitoalan vuorotyötä tekevien työntekijöiden kannalta. Teoriatiedon avulla pystytään tunnistamaan omia tuntemuksia, tarkastelemaan omaa toimintaa sekä miettimään seurauksia ja niiden vaikutuksia sekä omaan, toisten ja koko työyhteisön hyvinvointiin. Opinnäytetyöni myötä uskon, että moni voi jopa hämmästyä, miten paljon pienilläkin asioilla voi olla suuri merkitys omaan ja työyhteisön hyvinvointiin.

Työhyvinvointi kokonaisuudessaan on laaja käsitteenä sekä käsiteltävänä aiheena. Teoreettinen viitekehyseni rönsyily, ja aihetta olisi näkemykseni mukaan tullut rajata vielä paremmin. Vaikeinta työssä oli tutkimustiedon löytäminen, koska niitä ei kovin paljon toteutettu sotealalta. Kirjallisessa työssä haasteita toi itse kirjoittaminen, koska se ei ole ollut minulle koskaan luontainen tapa ilmaista itseäni, eikä kirjoitusasu ehkä sen vuoksi näyttäyty kovin sujuvana. Haasteita loi työssä myös kieliopillinen osuus sekä työn kokonaisuuden jäsentely. Työnä tämä oli kuitenkin haasteista huolimatta antoisa ja opettavainen. Opin uusia asioita työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista moninaisista tekijöistä. Koen, että osaamiseni kehittyi laajalti prosessin aikana, koska haastoin itseni.

6.4 Ammatillisen osaamisen arviointi

Työhyvinvointia tutkittaessa tulee olla selvillä alan jatkuvista muutoksista ja tiedostaa niiden vaikutus ala- ja yksikkökohtaisesti sekä yhteiskunnallisesti ja paikallisesti. Sosionomikoulutuksen avulla ylipäätään pyritään vastaamaan muuttuvan työelämän tarpeisiin. Tällöin tutkimus- ja kehittämisosaaminen nousevat tärkeiksi kompetensseiksi hallita. Opinnäytetyössäni yhdistyy työhyvin-

vointiin ja erityisesti psykososiaaliin kuormitustekijöihin perehtyvä teoreettinen viitekehys ja käytännön työstä nouseva tutkimustieto. Teoria ohjaa ja perustelee tutkimustani. Aineiston keruu ja analyysi noudattelevat kvantitatiiviselle menetelmälle ominaisia vaiheita. Tutkimustuloksiani olen pyrkinyt vertaamaan muuhun tutkittuun tietoon, ja sitä kautta löytänyt jonkin verran tuloksiani vahvistavaa aineistoa.

Olen näkemykseni mukaan osoittanut tarttuneeni ajankohtaiseen ja merkittävään aiheeseen, työhyvinvointiin, joka vaikuttaa moninaisesti ja laajasti sotealan työntekijöiden työssä jaksamiseen ja yhtä lailla jaksamattomuuteen. Nykyisessä maailmantilanteessa, kun taistelemme globaalisti covid 19-virusta vastaan, sotealan työntekijät kohtaavat uudenlaisia haasteita ja riskejä työssään. Työntekijöiden työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus toteuttavaan työhön, ja voisiko jopa sanoa, että työntekijöiden hyvinvointi on suoraan verrannollinen käytännön tasolla toteutettavaan asiakastyön laatuun. Tämä voi ilmetä asiakaskohtaamisissa monin eri tavoin: kokeeko asukas tulevansa kuuluksi, kokeeko hän osallisuutta omassa asiakasprosessissaan ja arjessaan, vastataanko hänen tuentarpeisiinsa yksilöllisesti ja niin edelleen. Koen opinnäytetyölläni liittyväni yhteiskunnalliseen keskusteluun, vaikkakin pyrkimykseni vaikuttaa on paikallinen ja yksikkökohtainen.

Opinnäytetyöni toteutus edellytti tutkivan ja kehittävän työotteen hallintaa. Opinnäytetyöni avulla olen tarttunut käytännöntyöstä nousseeseen tarpeeseen perustella työyksikön työhyvinvoinnin tarkastelun tärkeyttä. Olen toteuttanut tutkimukseni sekä sen tuloksiin perustuen esiteltyt yksikön esimiehelle kehitysehdotuksia kuormittavien tekijöiden vähentämiseksi ja työhyvinvoinnin vahvistamiseksi. Tältä osin opinnäytetyöni vastaa hyvin myös kehittämistyötä, jonka tutkimustulosten avulla on haluttu ja kyetty tekemään tavoitteiden mukaisia muutoksia käytännöntyössä. Tässä suhteessa myös johtaminen on huomioitu, ja siihen liittyviä sotesalan esimiehelle erityistä henkilöstöjohtamisen osa-alueita on nostettu esiin, ja haastettu yksikön esimiestä kehittämään omaa osaamistaan.

LÄHTEET

Bourgault, A. 2019. Take Control of Your Work Environment and Personal Well-being. *Critical Care Nurse* 6, 10–13. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 24.3.2021].

Elo, E. 2020. Psykososiaalinen työkuormitus terveydenhuollon lähiesimiehillä. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen. YAMK. PDF-tiedosto. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347669/Elo_Erika.pdf?sequence=2 [viitattu 24.3.2021].

Ergonomia s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/> [viitattu 17.3.2021].

Hakanen, J., & Kaltiainen, J. 2020. Miten suomi voi? - tutkimus: mikä selittää työhyvinvoinnin muutoksia korona-aikana? Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/> [viitattu 24.3.2021].

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Tilastollinen tutkimus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf> [viitattu 29.3.2021].

Hemiö, K. 2015. Vuorotyön haaste terveydelle- ravitsemuksesta keskusteltava terveystarkastuksissa. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Tutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/vuorotyohaaste-terveydelle-ravitsemuksesta-keskusteltava-terveystarkastuksissa> [viitattu 18.3.2021].

Hiikkola, J. & Taavila, J. 2019. Työtyytyväisyys ja työn kuormittavuus 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Akuuttihoitotyö. Ylempi AMK. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/166253/Hiikkola_Jo-hanna%20Taavila_Jenni.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 22.3.2021].

Häggman-Laitila, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus – Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. Artikkelit. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153/56847> [viitattu 8.4.2021].

Hirvonen, T. 2018. Hoitajien työhyvinvointivuorotyössä. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/19234/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf?sequence=-1&isAllowed=y [viitattu 19.3.2021].

Huhtala, M. 2013. Toimivat hyveet: Eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina. Työelämän tutkimus artikkeli. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87204/46113> [viitattu 2.3.2021].

Joka kolmas työntekijä on havainnut työpaikka kiusaamista viimeisen vuoden aikana. 2019. STTK. Julkaistu 30.9.2019. Saatavissa: <https://www.sttk.fi/2019/09/30/joka-kolmas-havainnut-tyopaikkakiusaamista/> [viitattu 18.3.2021].

Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books.

Keskeytykset s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/aivotyo-sujuvaksi/keskeytykset/> [viitattu 23.3.2021].

Korona kuormitti julkisen alan työntekijöitä eri tavoin. 2021. Keva. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/korona-kuormitti-julkisen-alan-tyontekijoita-eri-tavoin/> [viitattu 12.4.2021].

Lampinen, M.-S. 2019. Yhteisöllisyys sosiaali- ja terveystoimen esimiesyhteisössä. TIEDEKUNTA Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/250168832.pdf> [viitattu 24.3.2021].

Lankinen, E. 2020. Työuupumuksen ennaltaehkäisevät tekijät. Vaasan yliopisto. Johtamisen akateeminen yksikkö. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/11531/UniVaasa_2020_Elina_Lankinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 18.3.2021].

Lehtinen, E. 2019. Henkinen työturvallisuus: työnjohto- oikeuden epäasianmukainen käyttö ja vahingonkorvaus velvollisuus. Vaasan yliopisto. Johtamisen yksikkö. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9997/UVA_2019_Lehtinen_Elina.pdf?sequence=2 [viitattu 24.3.2021].

Matala palkka laskee sote-alan vetovoimaa. 2019. Tehy. Mediatiedote. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-kysely-matala-palkka-laskee-sote-alan-vetovoimaa> [viitattu 12.4.2021].

Muhonen, P. 2019. Työyhteisön työhyvinvoinnin tukeminen sisäistä viestintää kehittämällä. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Terveiden edistäminen. Opinnäytetyö. YAMK. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167537/Opinnäytetyö%20YAMK.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 23.3.2021].

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Pekkarinen, H. 2021. Psykososiaalinen kuormitus uhkaa työssä jaksamista. Talentia. Kolumni. 2.2.2021.

Pekkinen, J. 2020. ”Kun on monta toimipistettä ja ollaan hajallaan” Lapin yliopisto. Pro gradu- tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64455/Pro%20Gradu%20tutkielma%20Pekkinen%20Jukka.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 24.3.2021].

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 1. painos. Helsinki: Edita.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Porvoo: Edita.

STM. 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030: Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 1.3.2021].

Stressi ja työuupumus s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/> [viitattu 23.3.2021].

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä- matkalla työhyvinvointiin. Copyright UNI-press.

Sote-tiedolla johtamisen, ohjauksen ja valvonnan toimeenpano-ohjelma (Toivo). Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.11.2020. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sote-tiedolla-johtamisen-ohjauksen-ja-valvonnan-toimeenpano-ohjelma-toivo-> [viitattu 22.3.2021].

Toivoniemi, A. 2017. Mikä työntekijöitä kuormittaa sosiaali- ja terveysaloilla? Työsuojelu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/4839396/Toivoniemi+Ari.pdf/e4256020-62aa-048e-ee66-7565c1b77ed8> [viitattu 2.3.2021].

Työhyvinvoinnin portaat s.a. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/koulutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin_portaat [viitattu 1.3.2021].

Työterveyslaitos s.a. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 1.3.2021].

Työsuojeluhenkilöstö: liian suuri työn määrä ja heikko tiedonkulku kuormittavat työpaikoilla. 2016. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyosuojeluhenkilosto-liian-suuri-tyomaara-ja-heikko-tiedonkulkku-kuormittavat-tyopaikoilla/> [viitattu 24.3.2021].

Työturvallisuuskeskus. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. 1.painos. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf [viitattu 30.3.2021].

Vierula, M. 2019. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi esimiesten ja työntekijöiden kokemana. Kysely työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä kaupunkiorganisaatiossa. Vaasan yliopisto. Johtamisen yksikkö. Pro gradu- tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9607/osuva_8667.pdf?sequence=1 [viitattu 18.3.2021].

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa määrällisen tutkimuksen perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 29.3.2021].

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

Vuorotyö s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/> [viitattu 24.3.2021].

KUALUETTELO

Kuva 1. Työhyvinvointi. (Pääkkönen 2012, 8.)	7
Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus.)	14
Kuva 3. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät (Toivoniemi 2017, 5.)	17
Kuva 4. Työkokemusvuodet.....	27
Kuva 5. Työntekijöiden työhyvinvointi tällä hetkellä.....	27
Kuva 6. Työnsisällön kuormitustekijät.....	28
Kuva 7. Johtamisen kuormittavuus.....	29
Kuva 8. Henkilökohtaiset tekijät.....	30

Saatekirje

Hyvä Yksikkö Y:n työntekijä!

Olen Mari Laakso ja suoritan sosionominopinnot Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa. Opintoihini sisältyy opinnäytetyö, jonka teen yksikkönne työntekijöiden työhyvinvoinnista. Tutkimukseni tavoitteena on tutkia psykososiaalisten tekijöiden vaikutusta työnkuormittavuuteen ja työhyvinvointiin. Tutkimukseni tarkoituksena on saada teiltä tietoa mitkä asiat vaikuttavat teidän jaksamiseen työssänne, sekä kartoittaa mikä työhyvinvointinne on tällä hetkellä. Toivoisin että kaikki vastaisivat kyselyyn. Tuloksien perusteella teen työyhteisöönne kehitysehdotuksen.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu alla olevan linkin kautta 15.4.2021 mennessä. Vastaamiseen menee aikaa n. 5 minuuttia. Tutkimuksenaineisto ainoastaan kerätään tutkimukseen, johon tämä saatekirje on laadittu. Antamanne vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja teitä ei voi tunnistaa vastaajaksi tutkimuksen tuloksista. Vastauksenne auttaa kehittämään yksikkönne työhyvinvointia.


Tutkimusta koskevissa kysymyksissä otattehan yhteyttä sähköpostitse Mari Laaksoon omala052@edu.xamk.fi

Lämmin kiitos käyttämästänne ajasta

Ystävällisin terveisin,

Opiskelija Mari Laakso

Kuormitus tekijät ja kehitysehdotus

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

1. Ikä *

[20-40](#)

[41-60](#)

2. Työkokemus vuotesi *

[1-15](#)

[16-30](#)

3. Millaiseksi koet tämänhetkisen työhyvinvointisi? *

	Huono	Kohtalainen	Hyvä	Erinomainen
Työhyvinvointini on tällä hetkellä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Työn sisältö

	Ei kuormita	En osaa sanoa	Kuormittaa
Haasteellinen työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviin kuuluva vastuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haasteet työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huono työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn rutiinomaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähäiset etenemismahdollisuudet työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ei kuormita	En osaa sanoa	Kuormittaa
Vähäinen vaikutusmahdollisuus omaan työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puutteelliset työskentely välineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liian haastava työnkuva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijä mitoitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuormittaako sinua työssäsi seuraavat asiat

5. Johtaminen

	Ei kuormita	En osaa sanoa	Kuormittaa
Esimieheltä ei saa tukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedon kulku huonoa esimieheltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito haastavaa esimiehen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huono johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johdon asioiden tiedotus puutteellista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epätasa-arvoinen esimiestyöskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Henkilökohtaiset tekijät

	Ei kuormita	En osaa sanoa	Kuormittaa
Epävarmuus omasta osaamisestasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattietiikan haastaminen työssäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turhautuminen omaan työhösi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn fyysinen kuormitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn henkinen kuormitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma terveyden tilasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Onko jotakin muuta, mitä haluat kertoa?

8. Mikä kohdallasi vähentäisi kuormittavuutta?

9. Millä keinoin työnkuormittavuutta voitaisiin vähentää työpaikallasi?
