

The Diak logo is positioned in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font, with a small white cross symbol integrated into the letter 'k'. The background of the page features large, overlapping, semi-transparent pink shapes that create a modern, abstract design.

**Ilari Kultavirta**  
**Olli-Jussi Luotola**  
**Henry Stenfors**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sairaanhoitaja  
Sairaanhoitaja, AMK  
Opinnäytetyö, 2023

# KOETTU TYÖHYVINVOINTI TUETUSSA MIE- LENTERVEYS- JA PÄIHDEKUNTOUTUJEN YKSIKÖSSÄ

---

## TIIVISTELMÄ

Ilari Kultavirta, Olli-Jussi Luotola ja Henry Stenfors  
Työhyvinvoinnin vaikutus työyhteisössä  
37 Sivua ja 6 liitettä  
Syksy 2023  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sairaanhoitaja AMK  
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteistyötä. Työhyvinvointia voi määritellä eri tavoin, esimerkiksi: Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tehdyn työn kokeminen mielekkääksi ja merkitykselliseksi on tärkeää yksilönäkökulmasta.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimustyönä. Ryhmässämme oli kolme tekijää. Menetelmänä käytettiin määrällistä tutkimusta. Teimme haastattelulomakkeen kysymykset itse ja toteutimme kyselylomakkeen. Kyselylomake oli sähköisessä muodossa. Hoitohenkilökunta vastasi kyselyyn esihenkilön kannustamana. Kyselylomakkeen avulla keräsimme tietoa länsisuomalaisen mielenterveys- ja päihdekuntoutujien yksikössä olevan henkilökunnan työhyvinvoinnista. Vastaukset kyselytutkimukseen kerättiin anonymisti.

Opinnäytetyössä tavoitteenamme oli lisätä tietoa sekä ymmärrystä työhyvinvoinnin vaikutuksista työntekijöiden omaan hyvinvointiin mielenterveys- ja päihde-työtä tehtäessä. Otimme opinnäytetyössä huomioon työhyvinvoinnin eri osa-alueet ja halusimme tuoda siihen liittyviä huomiota esille. Kävimme läpi luotettavaa teorian tietoa hyödyntäen eri hyvinvoinnin osa-alueita, joita työyhteisössä tulee huomioida yleiselläkin tasolla.

Saimme vastauksia kyselylomakkeeseen 11 vastaajalta. Tuomme opinnäytetyössä esiin saadut tulokset, kaavioita apuna käyttäen. Arvioimme saatuja tuloksia puolueettomasti ja mahdollisimman neutraalisti. Nämä kriteerit olivat tärkeitä vastauksia arvioitaessa.

Luotettavaa teorian tietoa käyttäen ja saatujen vastauksien mukaan voidaan erityisesti päästä johtopäätökseen, että opinnäytetyössämme esiin tuodut eri osa-alueet ovat tärkeitä jaksamisen kannalta. Osa-alueita ovat sosiaalinen, psyykinen sekä fyysinen hyvinvointi. Johtopäätöksenä voimme myös pitää työssämme elämänhallinnan tärkeyden. Elämänhallintaa korostetaan erityisesti toteuttamassamme kyselylomakkeessa.

Asiasanat: Fyysisyys, Psykkisyys, Sosiaalisuus, Työhyvinvointi

## ABSTRACT

Ilari Kultavirta, Olli-Jussi Luotola and Henry Stenfors  
The Impact of Occupational Well-being in the Workplace  
37 Pages and 6 appendices  
Fall of 2023  
Diaconia University of Applied Sciences  
Degree: Bachelor of Health Care  
Registered Nurse

Promoting well-being at work is a collaborative effort. Well-being at work can be defined in various ways, for example: Well-being at work means safe, healthy, and productive work that skilled employees and work communities perform in a well-managed organization. Perceiving the work done as meaningful and significant is important from an individual perspective.

The thesis was conducted as a research project. Our group consisted of three contributors. We utilized a quantitative research method. We created the interview questions ourselves and implemented the survey questionnaire. The questionnaire was in electronic form. The healthcare staff responded to the survey encouraged by their supervisor. Through the survey questionnaire, we gathered information about the well-being of the staff working in the mental health and substance rehabilitation unit in Western Finland. The responses to the survey were collected anonymously.

In our thesis, our goal was to increase knowledge and understanding of the impact of well-being on employees' own mental health and substance abuse work. In the thesis, we consider various aspects of well-being and aim to highlight relevant points related to it. Utilizing reliable theoretical knowledge, we examined different aspects of well-being that should be considered in a workplace setting at a general level.

We received responses to the questionnaire from 11 participants. In our thesis, we present the results using figures as aids. We assessed the results impartially and as neutrally as possible. These criteria were important when evaluating the responses.

Using reliable theoretical knowledge and based on the obtained responses, we can specifically conclude that the various aspects highlighted in our thesis are important for well-being. These areas include social, psychological, and physical well-being. Additionally, we can consider the importance of life management in our work. Life management is emphasized, especially in the questionnaire we conducted.

Keywords: Physical well-being, Mental well-being, Social well-being, Occupational well-being

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TYÖHYVINVOINTI.....	5
2.1 Työhyvinvointi yksilö- ja yhteisötasolla.....	6
2.2 Työhyvinvointi kokonaisvaltaisesti .....	7
2.3 Kolmivuorotyö .....	8
3 TYÖHYVINVOINTI MIELENTERVEYSTYÖSSÄ .....	9
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	10
5 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ .....	11
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	11
6.1 Aineiston kerääminen.....	12
6.2 Aineiston analyysi .....	13
7 TULOKSET .....	15
7.1 Työssä kokemat psyykkiset paineet ja rasitteet .....	17
7.2 Työssä koettu rasitus ja paine fyysisellä tasolla.....	18
7.3 Sosiaalinen rasite sekä paine työhyvinvointikyselyssä.....	19
7.4 Avun saaminen työpaikalta ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen .....	21
8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	24
9 POHDINTA .....	25
9.1 Tulosten tarkastelu.....	26
9.2 Johtopäätökset ja jatkokehittämissideat.....	28
9.3 Opiskelijoiden ammatillinen kasvu .....	29
LÄHTEET .....	30
LIITE 1. Kyselylomake .....	33
LIITE 2. Saatekirje .....	38

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aihe koskee työhyvinvointia mielenterveystyössä. Kiinnostuimme aiheesta liittyen mielenterveystyötä tekevien henkilöiden työhyvinvointiin, koska työhyvinvointi on tärkeää yksilön ja koko työryhmän näkökulmasta. Työhyvinvointi on kuin palapeli, joka koostuu monesta osatekijästä: esimiesten toimintatavoista, työn mielekkyydestä, työyhteisöstä sekä ihmisestä itsestään. (Keva, i. a.) Työhyvinvointi on tärkeää jokaisella alalla, mutta opinnäytetyössämme ja tehdystä tutkimuksesta tutustumme erityisesti länsisuomalaisen mielenterveys- ja päihdekuntoutujille suunnatun ympärivuorokautisen tuetun palveluasumisen työhyvinvointiin.

Terveystieteiden alan opiskelijoiden sekä työntekijöiden työssä jaksaminen ja työhyvinvointi on esillä usein keskusteluissa. Olemme yrittäneet myös tarkastella työhyvinvointia juuri mielenterveyspaikassa, jossa hoidetaan psyykkisesti sairastuneita ihmisiä.

Opinnäytetyömme tavoitteena on tuottaa tietoa länsisuomalaisen ympärivuorokautisen tuetun palveluasumisen työhyvinvoinnista sekä työntekijöiden jaksamisesta työssään. Opinnäytetyön ja tehdyn tutkimuksen kautta saamme tietoa nykyisestä työhyvinvoinnista. Saamme tutkimuksen kautta tietoa kehityksen tarpeista ja mahdollisista epäkohdista tai vahvuuksista kyseisen paikan työhyvinvoinnissa. Saadut vastaukset olemme luovuttaneet myös yhteistyössä olevalle länsisuomalaiselle mielenterveys- ja päihdekuntoutujille suunnatun palveluasumisen esihenkilölle. Tällöin opinnäytetyö myös tuottaa yksikön esihenkilölle tietoa henkilöstön tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta.

Kyselykaavakkeesta saadut vastaukset analysoimme yhdessä tätä opinnäytetyötä tekevien kesken huolellisesti läpi. Puramme saatuja vastauksia osioihin ja teemme asiasta yhteenvedon sekä pohdinnan.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Tämä luku käsittelee opinnäytetyön kannalta oleellisia teoriakäsitteitä. Työhyvinvointi on hyvin laaja käsite. Opinnäytetyössämme haluamme rajata käsiteltäväksi aiheeksi yksilön ja yhteisön tasolla olevan työhyvinvoinnin. Lisäksi huomioimme käsitteitä työhyvinvointiin liittyen ja kuvaamme työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta sekä henkisestä näkökulmasta.

Työhyvinvointi tarkoittaa kokonaisuutta, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, hyvinvoinnista, terveydestä ja turvallisuudesta. Aiemmin työhyvinvoinnilla on tarkoitettu lähinnä työterveys- ja työsuojelunäkökulmaa. Nykyään se pitää sisällään laajempia sisältökokonaisuuksia. Työhyvinvointi pitää sisällään nykykäsityksen mukaan työviihtyvyyden, motivaation ja työtyytyväisyyden. (Vänskä, 2022, s. 1–2.) Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin lisääntyessä myös työhön sitoutuminen kasvaa ja sairaspöissaolujen määrä vähenee huomattavasti. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i. a.) Opinnäytetyössämme perehdymme hoitajien jaksamiseen ja hyvinvointiin länsisuomalaisessa ympärivuorokautisessa hoidossa mielenterveys- ja päihdetyössä. Työntekijöiden hyvinvointi heijastuu vahvasti työn tuloksiin. Työhyvinvointia tarvitsee ajatella yhtä usein kuin rahaa. Inhimillisen ja kansantalouden kannalta on tärkeää pitää huolta työikäisten työ- ja toimintakyvystä, työurien pituudesta sekä osatyökykyisten mahdollisuuksista työelämään osallistumiseen. (Sauni, 2018.) Hyvinvointia tulee johtaa yhtä strategisesti kuin organisaation taloutta (Työelämän mielenterveysohjelma, i. a.).

Työhyvinvointi on koko työyhteisön asia. Se on kokonaisuus, joka koostuu työntekijän terveyden lisäksi oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, organisaation onnistumista edistävästä rakenteista työssä ja vuorovaikutteisista toimintatavoista. (Mankan, 2011, s. 35.)

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee täydellisen terveyden koostuvan fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista, jonka lisäksi osa asiantuntijoista on liittänyt terveystieteeseen myös henkisen näkökulman. (WHO i.a.) Tällöin terveys ei ole pelkästään sairauden tai vaivan puuttumista, vaan se on kokonaisvaltainen kokonaisuus. Tämän vuoksi työhyvinvointikaan ei ole pelkästään työpahoinvointiin puuttumista. Tämä kokonaisvaltaisuus tulee myös esiin siinä, kuinka eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Esimerkiksi kova stressi, joka on usein psyykkistä pahoinvointia, voi alkaa oireilemaan fyysisinä oireina ja sairastumisina. (Virolainen, 2012, s. 11.)

## 2.1 Työhyvinvointi yksilö- ja yhteisötasolla

Hyvinvointiin sisältyy sekä yksilön että yhteisön hyvinvointi. Yksilön hyvinvointiin kuuluvat sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022). Sosiaalinen pääoma tarkoittaa sosiaalisen rakenteen yhteisöllisiä piirteitä. Siihen kuuluvat sosiaaliset verkostot, normit ja luottamus. Nämä sosiaalisen rakenteen piirteet edistävät yksilöiden välistä kanssakäymistä. Ne helpottavat jäsenten vuorovaikutusta ja toimintojen koordinoitua. (Tilastokeskus, i. a.)

Yksilön kokemukset työhyvinvoinnista usein heijastuvat myös kokemuksiin työn mielekkyydestä ja onnistumisen hetkistä. Tällöin henkilö voi päästä työn imuun. Työn imu tarkoittaa myönteistä tunne ja motivaatiotilaa työtä kohtaan, jolloin työntekijä kokee töissä käynnin mieluiseksi (Työterveyslaitos, i. a. -a). Työn imuun liittyvät tekijät ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä työtä kohtaan, omistautuminen on kokemusta merkityksellisyyden tunteesta työtä kohtaan ja uppoutuminen on syvää keskittymistä ja paneutumista työtä kohtaan (Työterveyslaitos, i. a. -a).

Työn imun vastakohtana voidaan pitää työuupumusta. Työuupumus kehittyy pitkään jatkuneesta työstressistä. Työuupumuksessa yksilön voimavarat ehtyvät ja tämä voi näkyä oireiluina kuten kroonistunut väsymys, henkinen etäännyminen työstä, kognitiivisten hallintojen häiriöt ja tunteiden hallinnan häiriöt

(Työterveyslaitos, i. a. -b). Ylikuormittumista ja uupumista pystytään välttämään mahdollistamalla palautumiseen riittävä aika (Työelämän mielenterveysohjelma, i. a.).

Yhteisön hyvinvointiin kuuluvat työympäristö, työllisyys ja työolot sekä toimeentulo (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022.). Työnantajan vastuulla on hyvä johtaminen ja yhdenvertainen kohtelu. Näiden lisäksi työnantajan tulee antaa työntekijöille mahdollisuus ylläpitää sekä kehittää osaamistaan (Suomi.fi, i. a.). Työnantajalla on velvollisuus myös ylläpitää työterveyttä ja työturvallisuutta. Näistä asioista huolehtiminen edistää yksilön työhyvinvointia, joka taas kehittää yhteisön työhyvinvointia.

## 2.2 Työhyvinvointi kokonaisvaltaisesti

Hyvinvoinnin osa-alueita ovat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi (Suomen mielenterveysseura, i. a.). Kaikki osa-alueet ovat yhtä tärkeitä erityisesti yksilön näkökulmasta.

Fyysinen hyvinvointi pitää sisällään hoitotyössä fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormittavuuden ja ergonomiset hoitotyön ratkaisut. Työasennot ja ergonomia tulee huomioida hoitotyössä. Erilaiset liikkeet ja asennot kuormittavat liikuntaelimiä runsaasti. Työikäisen väestön toimintakykyä ja terveyttä heikentäviä asioista ovat epäterveellinen ruokavalio, liikunnan puute, huonolaatuinen tai riittämätön uni, mielenterveysongelmat, alkoholinkäyttö ja tupakointi (Työterveyslaitos, i. a.). Työikäiseksi henkilöksi lasketaan 15–74-vuotiaat henkilöt (Tilastokeskus, 2022).

Psyykkiseen hyvinvointiin kuuluu vahvasti yksilön mielenterveys. WHO:n mukaan mielenterveydellä tarkoitetaan hyvinvoinnin tilaa, jossa yksilö pystyy tunnistamaan vahvuutensa, selviämään haasteista, tekemään töitä sekä ottamaan osaa ympäristön toimintaan. Mielenterveys on tärkeässä osassa työn arjessa sekä strategiassa. Työolosuhteiden tulee olla kunnossa, jotta työyhteisössä voidaan hyvin (Työterveyslaitos, i, a).

Psyykkinen jaksaminen auttaa selviämään arjen luomasta stressistä sekä auttaa palautumaan raskaasta työstä. Sosiaaliseen hyvinvointiin sisältyy yhteisöllisyys, vuorovaikutus, kohtaaminen ja osallisuus (Jyväskylän yliopisto, i. a.). Ryhmähenki työyhteisössä on tärkeässä roolissa työssä jaksamisessa.

Henkisen työhyvinvoinnin lähtökohtana on työntekijät, koko työyhteisö sekä tarvittaessa työterveyshuolto. Keskeisesti henkisestä työhyvinvoinnista vastaa esimiehet, johto ja henkilöstöhallinto. Henkinen hyvinvointi tarkoittaa kokemusta omasta turvallisuudesta, tärkeydestä, kyvystä kohdata vastoinkäymisiä sekä selvitä niistä. Lisäksi elämän mielekkääksi tunteminen tukee henkistä työhyvinvointia. (Suomen mielenterveysseura, i. a.)

### 2.3 Kolmivuorotyö

Kolmivuorotyö tarkoittaa työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa ympäri vuorokauden. Tämä jakaantuu useimmiten aamu, ilta ja yövuoroon. (Tilastokeskus, i. a.) Kolmivuorotyötä on siellä, missä palveluja tai koneita käytetään keskeytyksettä koko ajan ympärivuorokautisesti. Tämä siis tarkoittaa sitä, että työntekijän työvuoro voi olla epäsäännöllistä. Tällainen työrytmi on yleistä esimerkiksi teollisuustyöntekijän, sairaanhoitajan, poliisin, vartijan tai mielenterveyshoitajan työssä.

Vuorotyöntekijät ovat muun muassa terveydentilansa suhteen valikoitunut joukko henkilöitä. Heidän itsensä arvioimana heidän työkykynsä ja terveytensä ovat vähintään yhtä hyvät kuin säännöllisessä päivätyössä olevilla. Ruoansulatuselimistön oireet, kuten närästys, vatsakivut ja ilmavaivat, ovat kuitenkin yleisiä vuorotyössä. Vuorotyö lisää kroonisten sairauksien, kuten sydän- ja verisuonisairauksien, II-typin diabeteksen ja mahdollisesti joidenkin syöpien riskiä. Lisäksi se voi lisätä sairauspoissaolojen määriä. (Työterveyslaitos, i.a -c.) Aikaiset aamuvuorot ja yövuorot aiheuttavat univajetta, joka laskee työvireyttä ja nostaa riskiä työtaturmille (Työterveyslaitos i.a, -c).

Työ vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan häiritsee unirytmia. Tämä johtaa vuorotyössä ilmeneviin uniongelmiin ja väsymykseen. 10 % vuorotyötä tekevistä kärsii vuorotyöunihäiriöstä. Tässä ilmenee unettomuutta tai poikkeavaa väsymystä toistuvasti normaaliin nukkumisaikaan osuvina työaikoina. Lomien aikana oireita ei esiinny. (Partonen, 2023.) Työntekijöiden oma vaikuttaminen työvuoroihin lisäävät myös työtyytyväisyyttä ja antavat työntekijöille mahdollisuuden sovittaa paremmin työelämän ja vapaa-ajan toisiinsa. (Työterveyslaitos i.a -c.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI MIELENTERVEYSTYÖSSÄ

Mielenterveystyö on raskasta sekä vaativaa työn luonteen vuoksi. Työssä on runsaasti työkykyyn sekä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työssä tuetaan ja autetaan asiakkaita sellaisissa asioissa, joihin ei ole nopeaa tai yksinkertaista ratkaisua. Psykiatrinen hoitotyö vaatii hoitavalta henkilöltä hyvää itsetuntoa ja valmiutta arvioida omia havaintoja ja vuorovaikutustapoja kriittisesti (Koivu 2006, s. 255).

Psykiatrian alalla auttamistyön moninaisuus tuo työhön kuormittavuutta ongelmien ja huolien kirjosta sekä rikkautta ihmisten erilaisuudesta ja ainutlaatuisuudesta. Hoitotyöntekijä kohtaa hyvin intensiivisissä, luottamuksellisissa vuorovaikutustilanteissa erilaisia ihmisiä ja elämäntilanteita. Ennen kuin luottamukselliseen kohtaamiseen päästään, hoitotyöntekijä on usein tehnyt jo lujasti työtä motivoidakseen potilasta hoitoon ja saadakseen potilaan näkemään tilanteessaan toivoa. Usein potilaiden tilanteessa on jokin suuri haaste, raskas menetys ja kärsimys, mikä nostaa pintaan voimakkaitakin tunteita ja tekee aidoista kohtaamisista hyvin tunnepitoisia. Potilailla saattaa olla myös vuorovaikutusongelmia, jotka ovat kehittyneet elämäkokemusten myötä ja toisiin ihmisiin luottaminen voi olla heille haastavaa. Hoitotyöntekijän vastaanottavaisuus näissä kohtaamisissa on potilaan eheytyksen kannalta oleellinen, hoidollinen prosessi. (Miskeljin, 2017, s.11.)

## 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeen tarkoitus on tuottaa tietoa länsisuomalaisen ympärivuorokautisen tuetun palveluasumisen työhyvinvoinnista sekä työntekijöiden jaksamisesta työssään. Opinnäytetyön ja tehdyn tutkimuksen kautta saamme tietoa tämänhetkisestä työhyvinvoinnista. Saamme tutkimuksen kautta tietoa kehityksen tarpeista ja mahdollisista epäkohdista tai vahvuuksista kyseisen paikan työhyvinvoinnissa. Lisäksi opinnäytetyön tavoite on tuottaa yksikön esihenkilölle tietoa henkilöstön tämänhetkisestä työhyvinvoinnin tilasta.

Työssä jaksamisen edellytyksenä on toimiva ja jaksava yksilö eli hoitaja. Kun hoitajat voivat hyvin, he voivat tehdä työtään laadukkaasti. Laadukas hoitotyö on ystävällistä, arvostavasti asiakkaan, potilaan kohtaavaa sekä ammattitaitoista. Hyvinvoiva hoitaja jaksaa toimia kuormittavissa tilanteissa johdonmukaisesti ja ammattitaitoaan hyödyntäen. Ylikuormittuessaan työntekijät alkavat kärsiä mielen ongelmista, kuten keskittymisvaikeuksista, riittämättömyyden tunteista sekä uupumuksesta.

Tämän tutkimuksen tulokset tulevat olemaan vapaasti saatavilla yksikön esihenkilöllä ja kyseisen yksikön työntekijöille. Näitä tuloksia voi hyödyntää jatkossa esimerkiksi silloin, kun mietitään, kuinka työyhteisön hyvinvointia voidaan ylläpitää ja kehittää. Tutkimuksen on tarkoitus kysymysten avulla saada yksikön työntekijät pohtimaan, miten kukin voi omalla sarallaan vaikuttaa työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin niin henkilökohtaisella kuin yhteisönkin tasolla. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esiin näin, että jokainen hoitohenkilökuntaan kuuluva henkilö pystyisi teoillaan ja toiminnoillaan vaikuttamaan hyvän työhyvinvoinnin ylläpitoon ja kehittämiseen työyhteisössä. Opinnäytetyömme tavoitteena on myös tuoda tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista osatekijöistä.

Toteuttamamme tutkimus on määrällinen kyselytutkimus. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Millaisia fyysisiä, sosiaalisia tai psyykkisiä rasitteita työssä esiintyy?
2. Millaiseksi työyhteisön työilmapiiri koetaan?

## 5 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ

Opinnäytetyömme kohteena on länsisuomalainen palveluasumisyksikkö, joka tuottaa palveluasumista mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Tämän ja muiden paikallisten yksikköjen toiminnassa korostuu kuntouttava työote sekä yhteisöllisyys. Näiden tarkoituksena on luoda asiakkaille mielekäs ja itsensä näköinen elämään ohjaaminen. (Porin kaupunki, i. a.) Toteutuessaan laadukas hoito ja ohjaus vaatii hoitajilta ammattitaitoa ja voimavaroja. Palveluyksikkö on tarkoitettu mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Henkilökunta on paikalla palveluasumisyksikössä ympäri vuorokauden. (Porin kaupunki, i. a.) Työ on kolmivuorotyötä, joten palautumisen tarve korostuu. Yhteisön hyvinvointiin kuuluvat työympäristö, työllisyys ja työolot sekä toimeentulo. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2022.)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä opinnäytetyössä käytämme tutkimusmenetelmänä määrällistä tutkimusta. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus. Se perustuu kohteen kuvaamiseen sekä tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. (Jyväskylän yliopisto, 2015.)

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutetaan länsisuomalaisessa mielenterveys- ja päihdekuntoutujille suunnatussa tuetussa asumispalvelussa. Työryhmämme on ollut yhteydessä yksikön esihenkilöön ja ennen kyselyn suorittamista on tarkoituksena esitellä tutkimuksemme tarkoitusta ja tavoitteita tarkemmin.

Tutkimuksen toteutuksessa tullaan käyttämään kyselylomaketta. Kyselylomakkeen kysymykset tulevat käsittelemään erilaisia osa-alueita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Nämä alueet tulevat olemaan teoriaosuudessa käsiteltyjä asioita kuten esimerkiksi fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia ja niiden vaikutusta työhyvinvoinnissa. Ennen kyselylomakkeiden jakamista työyhteisössä niitä tullaan testaamaan yksikön esihenkilön ja työryhmän lähipiirin kautta. Työryhmän lähipiirillä tarkoitetaan tässä yhteydessä opinnäytetyöryhmän läheisiä, jotka ovat töissä pääsääntöisesti sosiaali- ja terveysalalla. Heiltä saadun palautteen mukaan kyselyyn voidaan tehdä muutoksia, jonka pohjalta siihen voidaan vielä tehdä muutoksia saadun palautteen mukaisesti, mikäli se on tarpeellista. Tämän jälkeen sovitaan yksikön esihenkilön kanssa aikataulut, milloin kysely on auki ja vastattavissa sekä milloin aineiston keruu päätetään ja sen analysointi aloitetaan.

Suunniteltu aika aineiston keruulle on kevään 2023 aikana, helmikuun ja toukokuu välillä. Yksikössä on 16–17 työntekijää. Työntekijät ovat koulutustaustaltaan lähihoitajia, perushoitajia, sairaanhoitajia sekä sosionomeja.

## 6.1 Aineiston kerääminen

Aineiston keruuta tehtiin opinnäytetyössämme määrällisen kyselytutkimuksen avulla. Kysely jaettiin sähköisenä Microsoft Forms -lomakkeena työntekijöiden sähköpostiin. Kyselytutkiminen on oivallinen tapa kerätä tietoa henkilöiden omista kokemuksista ja mielipiteistä erinäisiin asioihin liittyen. Hyvin valmisteltu kyselylomake on helppolukuinen, eikä sen täyttäminen vaadi kohteelta paljon aikaa. Lomakkeen avulla aineisto voidaan kerätä suuremmalla volyymilla kuin esimerkiksi henkilökohtaisesti haastatteleamalla työntekijöitä.

Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, jonka vuoksi haasteeksi voi nousta se, kuinka moni todellisuudessa kyselyyn vastaa. Kyselytutkimukseen vastaamisen kannalta merkittäviä tekijöitä ovat tutkittavien saama kirjallinen palaute tutkimuksen jälkeen, palkkiot, kyselylomakkeen pituus, luettavuus, henkilökohtaisuus ja maininnat tekijätahon tai yhteiskunnan saamista hyödyistä vastausten perusteella. (Luoto, 2009.) Näitä tietoja voi hyödyntää jo kyselyn suunnittelu vaiheessa.

Tavoittelemmekin kyselylomakkeen laadinnassamme sitä, että se olisi helposti lähestyttävä ja kysymykset olisivat yksinkertaisessa muodossa, joihin voi vastata numeraalisella arvioinnilla. Lisäksi vastausmäärien saamisen vaikuttaa se, onko kysely sen luontainen, että sen pystyy täyttämään esimerkiksi työpaikalla mahdollisesti tauon aikana vai vaatii se syvempää paneutumista omalla vapaaajalla. Oma lähtökohtamme kyselylomakkeen laatimisessa oli se, että sen voisi helposti täyttää työpäivän aikana, joka taas edesauttaisi laskemaan työntekijän kynnystä vasta siihen.

Lomaketutkimuksella on myös ominaista se, että sillä pystytään rajaamaan havaintojen määrää hallittavan kokoiseksi jo ennen aineiston keruuta. Tämä tapahtuu lomakkeen suunnittelu vaiheessa. Pystymme suunnittelemaan kysymykset niin, että vastaukset antavat meille suoraa informaatiota valitsevammastamme aiheesta. Tämä tapahtuu valitsemalla olennaisimpia kysymyksiä aihealueeseen liittyen, sekä rajoittamaan vastaus vaihtoehtoja numeraalisella arvioinnilla. Tämä voi toisaalta myös olla aineiston keruussa kompastuskivi, sillä jos kysymykset ovat avoimesti tulkittavia tai epäselviä voi niistä saada tutkimusta vääristävää tietoa (Luoto, 2009). Tässä opinnäytetyö tutkimuksessa aineiston hankintaa rajoitettiin koskemaan vain työhyvinvointiin vaikuttavista psyykkisistä, fyysisistä, henkisistä ja sosiaalisista tekijöistä kyselylomakkeen avulla.

## 6.2 Aineiston analyysi

Analyysitavat voidaan jäsentää kahteen eri luokkaan. Nämä luokat ovat selittämään- ja ymmärtävään pyrkivät lähestymistavat. Selittävään pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein päätelmien tekoa ja tilastollisia analyysseja. Ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään taas yleisesti kvalitaavista analyysia ja päätelmien tekoa. Aineistoa analysoidessa alkuasetelma on, että kvantitatiivinen aineisto analysoidaan kertomalla numeraalisia tuloksia. Kvalitatiivisen aineiston osalta taas pyritään ymmärtämään aineistoa ja sen pohjalta tehdä päätelmiä. (Hirsjärvi., ym, 2009. s. 219–220.)

Aineiston analysoinnin kannalta on tärkeää, että se luokitellaan. Sen avulla luodaan pohja, jonka avulla aineistoa pystytään tulkitsemaan ja tiivistämään. Aineistoa analysoidessa tulee tutkimusaineisto järjestää sellaiseen muotoon, että sen pohjalta tehdyt johtopäätökset voidaan irrottaa yksilöistä ja tapahtumista ja siirtää teoreettiselle tasolle. (Hirsjärvi., ym, 2009, s.147–149.)

Tässä opinnäytetyössä analysoitava aineisto on kyselylomakkeen vastaukset. Kyselylomake tullaan jaottelemaan eri työhyvinvointiin vaikuttaviin osa alueisiin. Nämä alueet ovat psyykinen, fyysinen, henkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Nämä osa alueet tullaan käsittelemään Excel-taulukoilla, jotta saadaan käsitys millainen osuus vastauksilla kullakin aihealueella, on työhyvinvointiin. Tästä seuraavan työn osuus on vielä purkaa jaetut osa-alueet sen mukaan mitä vastauksia saatiin aihealue kohtaisiin kysymyksiin.

Tässä työssä käytämme kvantitatiivista aineiston analyysiä kertomalla tutkimuksesta saatuja tuloksia numeraalisessa muodossa. Vastaukset jaotellaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueisiin. Näistä toimenpiteistä tulemme myös tekemään diagrammeja ja grafiikoita, jotka helpottavat havainnollistamaan saatua informaatiota. Näitä diagrammeja ja grafiikoita tarkastelemalla voidaan tehdä havaintoja ja analyysseja siitä, mikä vaikuttaa tässä yksikössä työntekijöiden hyvinvointiin.

Lisäksi kyselylomakkeessa on avoimia vastausvaihtoehtoja. Näihin vastaaminen ei ole pakollista. Avoimia vastauksia puramme litteroimalla. Vastaukset luokitellaan samaan tapaan, kuin kvantitatiivisessa analyysissä, fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

## 7 TULOKSET

Kyselykaavakkeemme teimme itse ryhmänä ja suunnittelimme kysyttävät kysymykset suunnaten vuorokautisen mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumisyksikön hoitohenkilökuntaa. Kyselykaavakkeeseen vastaaminen vei hoitotyöntekijöiltä aikaa 5–10 minuuttia.

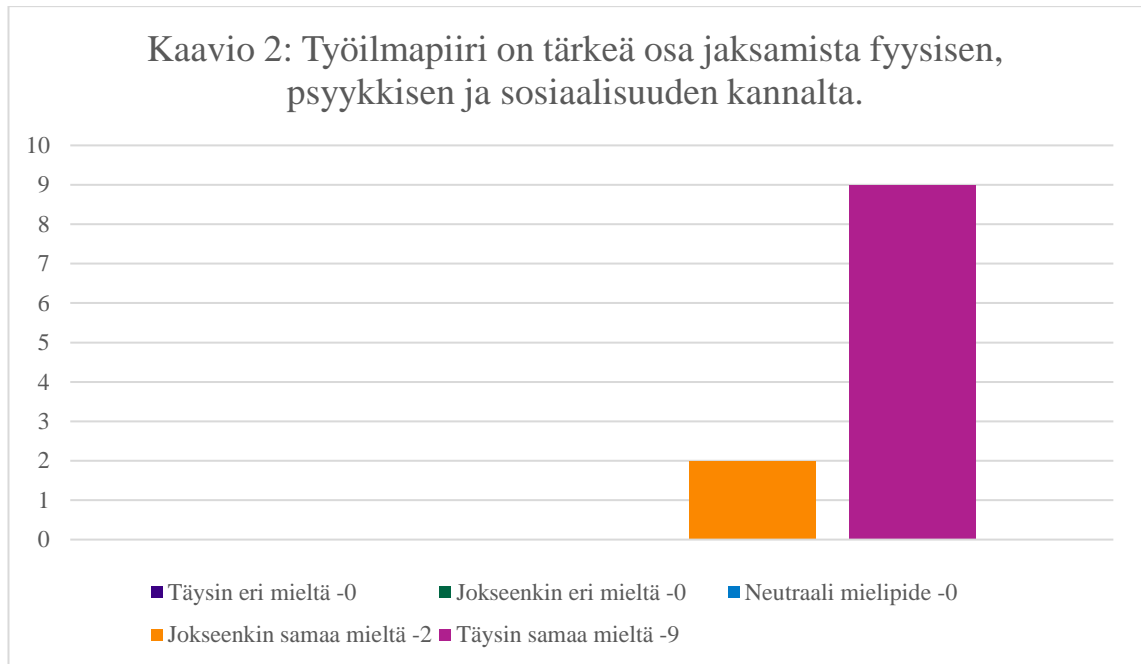
Kysely koostui 15 kysymyksestä, joista seitsemän oli arvosanalla arvioitavia kysymyksiä ja kahdeksan kysymystä, joissa vastaajat pystyivät omin sanoin kertomaan antamistaan vastauksista lisää. Vastausten avaaminen oli vapaaehtoista ja näihin kohtiin tuli hieman vähemmän vastauksia, mutta ne myös avasivat vastaajien näkemyksiä lisää. Tutkimukseen saimme 11 vastausta ja kysely lähetettiin yksikössä työskentelevällä yhteishenkilölle. Kyselyyn linkin saivat kaikki juuri sillä hetkellä vakituisessa työsuhteessa olevat henkilöt. Työssä jaksaminen on tärkeää. Halusimme kyselykaavakkeen alussa selvittää, mikä työntekijöiden itsensä mielestä on tärkeää oman jaksamisen kannalta työssä. Kaavio 1 kuvastaa saatuja vastauksia.



Kaavio 1. Mikä on mielestäni tärkeintä oman jaksamisen kannalta työssä

Kaaviosta 1 voidaan havaita, että suurin osa kyselyyn vastanneista henkilöistä piti kaikkia osa-alueita yhtä tärkeinä. Toiselle sijalle nousi psyykinen hyvinvointi ja kolmannelle sijalle fyysinen hyvinvointi. Sosiaalinen hyvinvointi ei saanut yhtään ääntä. Kyselyssä oli myös kohta, jossa kysyttiin työilmapiirin vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Työilmapiiri vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin. Työilmapiiri vaikuttaa laajasti motivaatioon, yhteisötoimintaan, työhön sitoutumiseen, työssä jaksamiseen kuin myös tätä kautta paineen sietokykyyn. Hoitotyössä koetaan työilmapiirillä olevan erittäin tärkeä merkitys. Epäystävällisen käytöksen on tutkitusta huomattu vaikuttavan työuupumusriskiin erityisesti hoitoalalla. Potilaiden huonon käytöksen ei koeta vaikuttavan yhtä paljon, koska ammatillinen ote työssä suojaa ammattilaisia. (Tehy, 2018.) Kyselykaavakkeella selvitimme myös länsisuomalaisen ympärivuorokautisen tuetun palveluasumisen työilmapiiriä.

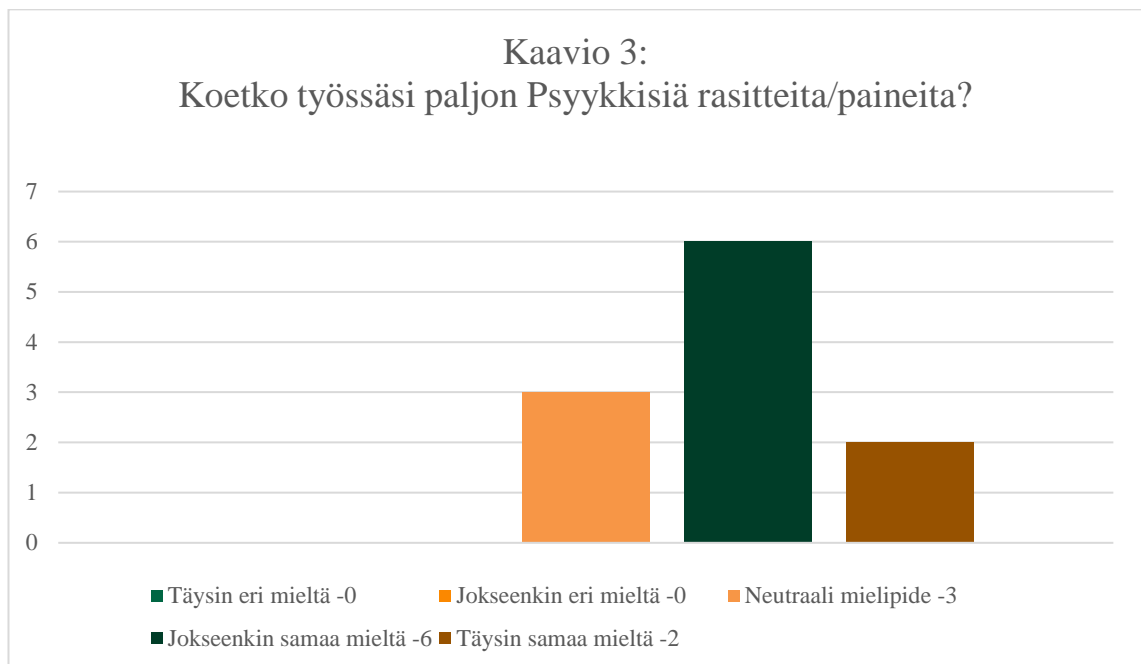


Kaavio 2. Työilmapiiri on tärkeä osa jaksamista fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisuuden kannalta

Vastausten perusteella voidaan havaita, että hyvä työilmapiiri on tärkeässä osassa jaksamisen kannalta (Kaavio 2). Kyselyssä haastateltavilla oli mahdollisuus avata omia ajatuksiaan ja eräs haastateltava kertoi seuraavaa anonyymisti: ”Hyvä työilmapiiri luo pohjan kaikelle työssä tapahtuvalle toiminnalle. Työssäni työparit ovat suuressa merkityksessä, jokainen omalla tavallaan, vahvuuksillaan, osaamisella ja persoonallaan.”

### 7.1 Työssä kokemat psyykkiset paineet ja rasitteet

Psyykinen hyvinvointi on yksi tärkeä osa hoitotyössä. Jatkuva keskustelu ja miettiminen toisen ihmisen parhaaksi rasittaa hoitotyöntekijää. Omakeskeinen ratkaisu mietityttää usein. Teenkö oikein tai olenko varma tästä päätöksestä? Mielen terveys ei ole vain mielen terveyden häiriöiden tai vakavien psyykkisten oireiden puuttumista, vaan psyykkisen elämän tasapainoa ja hyvinvointia. Mielen terveyden määrittämisessä korostuvat psyykinen työ- ja toimintakyky sekä tunteiden myönteisyys. Kyselykaavakkeessa lähdimme selvittämään mielen terveys-työtä tekevien hoitajien kokemaa psyykkistä rasitusta.



**Kaavio 3. Koetko työssäsi paljon psyykkisiä rasitteita/paineita**

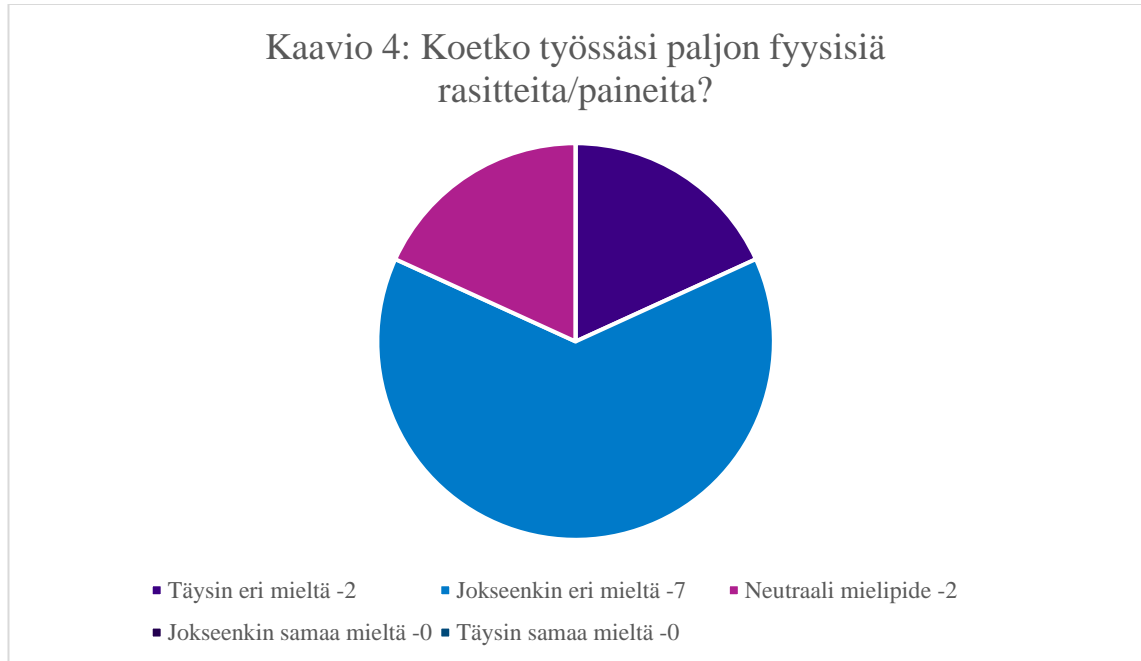
Kyselylomakkeessa kohdassa 5 lähdimme selvittämään työntekijöiden kokemaa psyykkistä rasitusta ja painetta. Työntekijät olivat vastanneet tasoa 4–5. Tämä tarkoittaa, että heillä on enemmän rasitteita ja paineita työssään (Kaavio 3). Tässä kohdassa ei kuitenkaan saatu tietää minkälaisia psyykkisiä paineita ja rasitteita he kokevat tehdystä työstään.

Kohdassa 6 halusimme kysyä vapaasti, mitkä heidän mielestään ovat psyykkisiä rasitteita tai paineita heidän työssään. Vastauksista tulee lähinnä esiin heidän käymät keskustelut asukkaiden kanssa, missä esiin tulee asukkaiden ahdistus ja pahoinvointi henkisesti. Näiden vastauksien mukaan ne jäävät mielenpäälle hetkeksi, koska ei voi tietää miten asiat on huomenna kun tulevat töihin. Yksi vastaajista toi esiin pelon. Tarkennettuna silloin, kun tulee uusi arvaamaton asukas ja ovat yksin työvuorossa. Näitä tulee varmasti kaikille vastaa työssään yksilöllisesti, toiset eivät välttämättä koe työssään juurikaan psyykkisesti rasitteita.

## 7.2 Työssä koettu rasitus ja paine fyysisellä tasolla

Toinen näkökulma, josta lähdimme selvittämään työssä koettua rasitetta ja painetta oli fyysisen puolen näkökulma ja siitä johtuvia rasitteita sekä paineita.

Taulukossa on annettu vastaus vaihtoehdot numeraalisesti 1–5. Vastaajat saa vastata, mikä on omaa ajatusta vastaava numero kysymystä kohden. Kaavio 4 kuvastaa työntekijöiden vastaamia kokemusta rasitteista ja paineista fyysisellä tasolla.



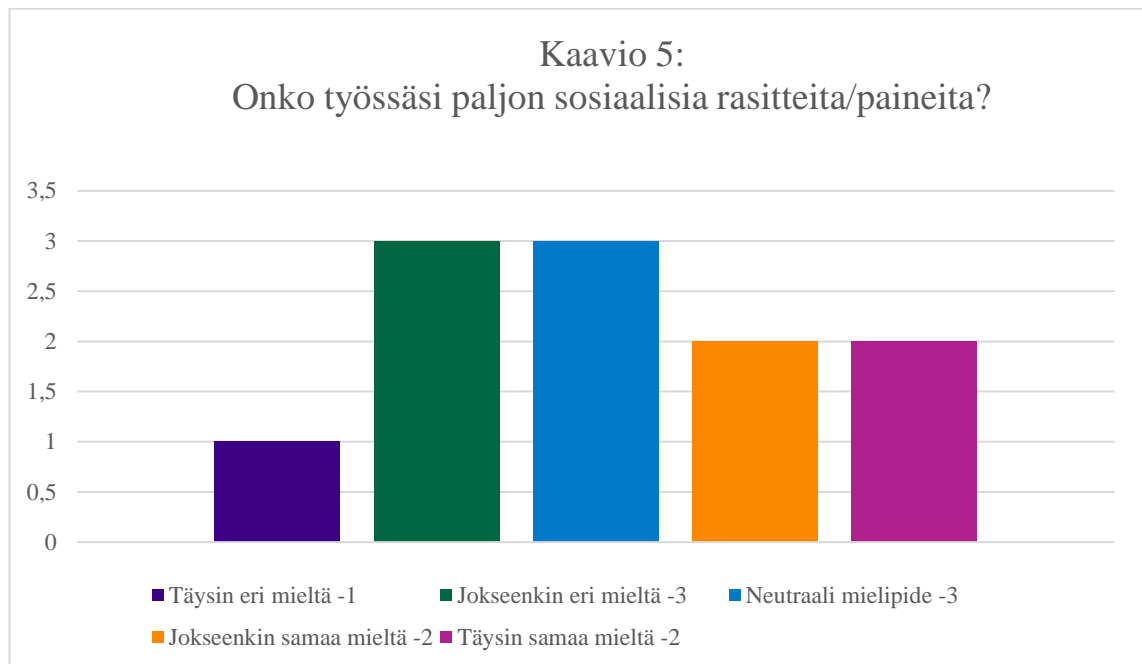
Kaavio 4. Koetko työssäsi paljon fyysisiä rasitteita/paineita

Fyysisiä rasitteita on vastattu enimmäkseen asteikolla 1–3 ja eniten asteikoilla 2. Nämä numerot ovat kuvanneet vastaajien tuntemusta numeraalisesti kysymykseen. Tässäkään kysymyksessä ei tullut vielä ilmi, että minkälaisia fyysisiä rasitteita tai paineita heillä on. Tämä ei silti kerro juurikaan kyselyyn vastanneiden fyysistä kuntoa tai minkälaiseksi he ajattelevat fyysisen näkökulman heidän työssään.

Vapaasti kerrottavassa kohdassa vastanneiden kesken tulee vastaan lähinnä ylimääräinen työ, mikä tarkoittaa tiskaamista, tukkutavaroiden purkamaista ja vuorotyötä. Eräs vastannut kertoo, että lähellä vallitseva väkivalta ja siitä johtuvat kiinniotto tilanteet ovat raskaita ja työ kuormittaa lähinnä henkistä jaksamista, missä pääsemme eräänlaiseen oravanpyörään. Fyysinen jaksaminen auttaa psyykkistä jaksamista työssä.

### 7.3 Sosiaalinen rasite sekä paine työhyvinvointikyselyssä

Kyselykaavakkeessa oli viisi tasoa, jotka kuvastavat sosiaalista rasitetta ja painetta. Vastaukset hajautuvat hieman. Keskiarvoksi saadaan tuloksena 3,09 eli sosiaalista rasitetta ja painetta koetaan työpaikalla keskinkertaisesti. Keskinertaisesti tarkoittaa tasoa kolme. Muutama vastaus saadaan myös tasosta viisi kuin myös tasosta yksi eli kevyt sosiaalinen rasite ja paine. Kaavio 5 kuvaa työn sosiaalisia rasitteita sekä koettua painetta.



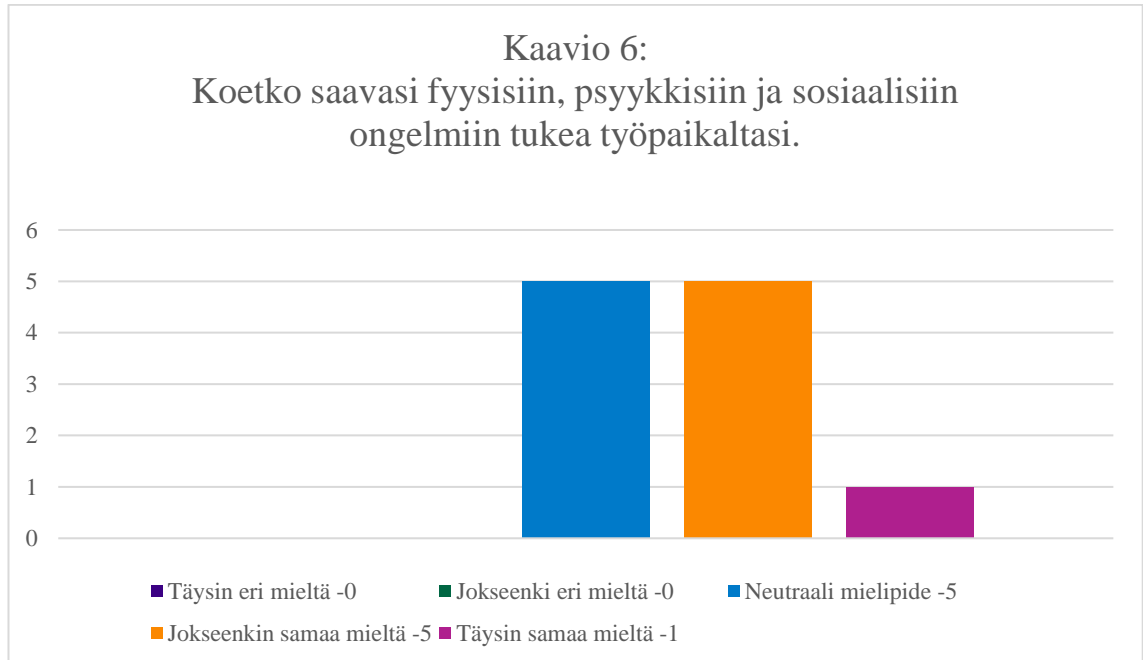
Kaavio 5. Onko työssäsi paljon sosiaalisia rasitteita/paineita

Kyselykaavakkeen avulla avasimme myös sitä, minkä hoitohenkilökunta tuntee hoitotyössään sosiaalisiksi rasitteiksi. Teimme avoimen kysymyksen sosiaalisista rasitteista ja paineista hoitotyössä. Kysymykseen vastasi hoitohenkilökunta melko niukasti. Kävimme saadut vastaukset huolellisesti läpi. Avoimiin kysymyksiin emme ottaneet itse analysoidessamme kantaa. Henkilökunta on vastannut kysymyksiin anonyymisti. Avoimeen kysymykseemme vastasi kaksi henkilökuntaan kuuluvaa. Vastauksissa esiin nousee erilaisten ihmisten kohtaaminen ja työskentely heidän kanssaan sekä yhteistyö eri tahojen kanssa. Nämä asiat koetaan sosiaalisena rasitteena. Hoitotyössä kohdataan asiakkaita, joilla on erinäisiä sairauksia. Sairaudet voivat olla mielenterveys- ja päihdeongelmia kuten myös muita sairauksia. Sairastuminen aiheuttaa aina stressireaktion ja sen käsitteleminen saattaa olla vaikeaa sekä viedä aikaa. Omaiset ja hoitohenkilökunta ovat

tärkeässä roolissa asiakkaan sairastumisen ja kuntoutumisen eri vaiheissa. Avomessa kysymyksessä esiin tuodaan näiden asioiden kuormittavuus.

#### 7.4 Avun saaminen työpaikalta ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen

Työhyvinvointikyselyssä selvitimme henkilökunnalta fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin ongelmiin saatavaa tukea työpaikalta. Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokema tukea ongelmatilanteissa. Tasoja kaavakkeessa oli viisi. Vastauksista yksi tarkoittaa vähäistä tukea ja viisi runsasta työpaikalta saatua tukea ongelmiin. Tehtyyn kysymykseen saimme yksitoista vastausta. Keskiarvoksi saatiin 3,64 eli tukea koettiin saavan työpaikalta hieman yli keskitason (Kaavio 6). Työhyvinvointia tehdään yhdessä. Siihen osallistuvat työntekijät ja työnantajat. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i. a.)

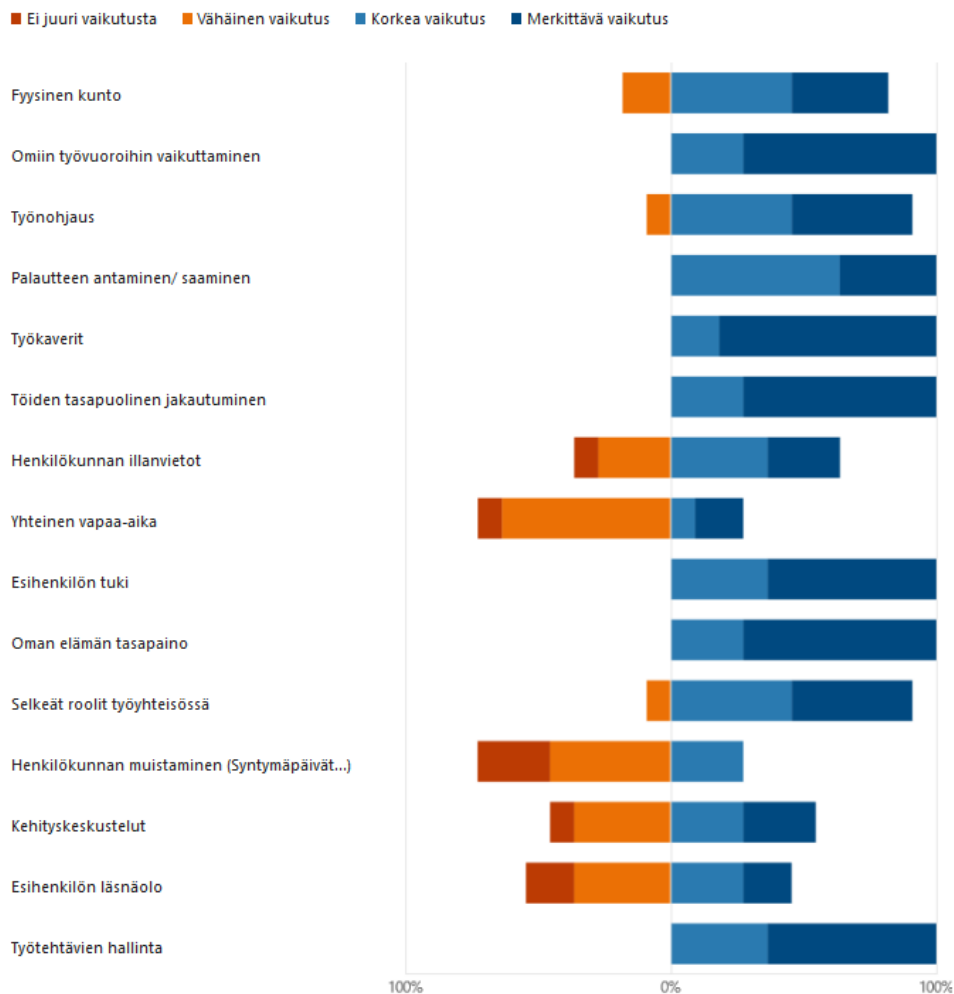


Kaavio 6. Koetko saavasi fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin ongelmiin tukea työpaikaltasi

Työturvallisuus lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys haittoja. (L 738/2002 1.luku 1§.)

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa hengelle tai terveydelle. Työstä pidättäytyminen perustuu työturvallisuuslakiin. Pidättäytyminen tulee kyseeseen vain, jos vaaraa ei voida muilla välittömällä toimenpiteillä välttää. Työntekijällä on oikeus tehdä ehdotuksia työpaikan turvallisuuden ja terveellisyysparantamiseksi ja oikeus saada tekemistään ilmoituksista ja ehdotuksista työnantajalta palaute. (Työturvallisuuskeskus, i. a.)

Millaisena koet seuraavien asioiden merkityksen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta?



Kaavio 7. Millaisena koet seuraavien asioiden merkityksen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta

Kyselyssämme oli myös kohta, jossa kysyimme työssä tapahtuvien asioiden vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Näitä vastauksia voidaan tarkastella kaaviosta 7. Kaaviosta voidaan havaita, että mielipiteet jakautuivat monessa kohdassa samalla tavalla. Tärkeimmiksi asioiksi nousivat työkaverit, työvuoroihin vaikuttaminen, töiden tasapuolinen jakautuminen, sekä oman elämän tasapaino. Eniten jakaumaa taas oli asioissa kuten kehityskeskusteluissa ja esihenkilön läsnäolossa. Huomioitavaa on myös se vaikka pyöristettynä 54.6 % henkilöistä vastasi, että esihenkilön läsnäololla on vai vähäinen tai ei ollenkaan merkitystä työhyvinvoinnista, pitivät kaikki vastanneet esihenkilön tukea joko korkeana tai merkittävä vaikutuksena työhyvinvointiin. Vähiten vaikutusta työhyvinvointiin koettiin olevan yhteisellä vapaa-ajan vietolla ja henkilökunnan muistamisella esimerkiksi syntymäpäivinä.

Selvitimme työhyvinvointikyselyn avulla työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Hoitohenkilökunta tuo esiin ammattitaidon, aidon kiinnostuksen hoitotyöhön, itseohjautuvuuden, vastuunkantamisen sekä suunnitelmallisuuden työssä. Hoitohenkilökunnan osaaminen on keskeisessä osassa asiakkaan kokonaisvaltaisessa hoitotyössä. Ammattitaitoa vaaditaan asiakkaan ohjaamisessa, terveyden ja sairauksien hoitamisessa, sairauksien ennaltaehkäisyssä sekä asiakkaan omaisten tukemisessa ja ohjaamisessa. Aito kiinnostus hoitotyötä kohtaan parantaa hoitohenkilökunnan yhteistyötä ja hoitotyön laatua. Suunnitelmallisuus ohjaa hoitohenkilökuntaa oikeaan työtehtävään oikeaan aikaan sekä selkiyttää työnkuvaa. Itseohjautuvuus työssä tarkoittaa työntekijän itsenäistä päättämistä, miten tekee työtään. Lisäksi itseohjautuvuuteen lasketaan priorisointi ja tavoitteiden asettaminen. (Yle, i. a.) Nämä asiat koetaan työhyvinvointia parantavina asioina työyhteisössä.

Lomakkeen viimeisessä kysymyksessä halusimme saada tietää, että miten he pystyvät pitämään työn ja vapaa-ajan erossa toisistaan juuri näiden kaikkien fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen näkökulman kannalta. Vapaa-ajan ja työn tasapaino on todella tärkeää pitää tasapainossa, jotta molemmissa olisi hyötysuhde. Vapaa-ajalla olisi hyvä olla vastapainoista toimintaa työlle. Esimerkiksi

istumatyötä tekeväälle sopii erityisesti liikunta ja muut toiminnalliset harrastukset. Palautumisen tulisi olla aktiivista ja passiivista, eli koostua rentoutumisen ja leppäämisen sekä liikkumisen, oppimisen ja tekemisen tasapainosta.

Kysymykseen henkilökunta sai vastata vapaasti. Muutama vastasi, että työasiat jäävät työpaikalle ja eivät mieltä vapaa-ajalla työasioit. Eräs vastasi, että tarvitsee juuri vastapainoa työlle esimerkiksi fyysistä puuhaa ja yksinolemista. Vastauksissa myös tuli ilmi, että perhe ja ystävät ovat iso tekijä työpaikan ja työasioiden erottamiseen vapaa-ajalle

## 8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) painottaa sitä, että tutkimus ja sen analysointi voi olla eettisesti luotettavaa vain, jos se noudattaa hyviä tieteellisiä käytännön edellyttämiä tapoja. Näitä asioita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus, tarkkuus tutkimustyössä. Näitä tapoja tulisi noudattaa tulosten tallentamisessa ja esittämisessä, sekä tutkimuksen ja sen tuloksen arvioinnissa. Lisäksi tutkimukseen tulee soveltaa kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkijoiden tulee myös ottaa huomioon muiden tutkijoiden tekemä työ ja saavutukset ja viitata heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla ja antaa heidän saavutuksillensa niille kuuluvat arvot ja merkitys omassa tutkimuksessa ja sen tuloksia julkaistaessa.

Pyrimme tutkimuksessa puolueettomaan asian käsittelyyn. Tähän saavutukseen päästään pyrkimällä aineiston analysoinnissa neutraalina, mikä on yksi luotettavan tutkimuksen kriteereistä. Kyselyyn vastaaminen tulee olemaan vapaaehtois-pohjaista ja tulokset tulevat näkymään raporteissa niin, ettei niistä käy ilmi vastaajien henkilöllisyyttä.

Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa eri tekijöitä. Näitä voi olla esimerkiksi työntekijän sen hetkinen tunne, kuinka tärkeäksi vastaaja kokee kysymyksiin vastaamisen ja onko kysymyksiin voitu vasta rauhassa. että kyselyyn vastanneet henkilöt ovat vastanneet luotettavasti.

## 9 POHDINTA

Hoitotyössä vaaditaan paljon sosiaalisia taitoja, koska hoitotyötä tehdään asiakkaiden ja muiden hoitohenkilökunnan kanssa yhteistyössä. Erilaisia asiakkaita tulee hoitotyössä kohdata arvokkaasti ja huomioida yksilöllisesti. Potilaan arvostava kohtaaminen sekä hoitajan helposti lähestyttävyys on mielenterveys ja päihdekuntoutujille erittäin tärkeää. Helposti lähestyttävyys tarkoittaa tapaa, miten hoitaja käyttäytyy. Siinä hoitaja luo käytöksellään ilmapiirin, jossa asiakkaan on helppo lähestyä hoitajaa asiakkaan mieltä painavilla asioilla. Hyvin voidessaan hoitaja on kykenevä toimimaan kyseisellä tavalla. Sosiaalisia taitoja tulee myös opettaa ja ylläpitää asiakkaille. Tämä varmasti kuormittaa ajoittain hoitohenkilökuntaa. Sosiaalinen rasite ja paine tarkoittavat kyselykaavakkeessa juuri työn raskautta toimiessaan kyseisessä hoitoyksikössä.

Sosiaaliset suhteet ovat ihmiselle osa hyvinvointia sekä mielenterveyttä. Ihmisellä on luontainen tarve tuntea kuuluvansa joukkoon. Kyseinen joukko merkitsee ihmisille eri asioita. Toisille joukko on laaja ystäväpiiri ja toisille taas riittää yksi tai muutama läheisempi ystävä. Kuuluminen joukkoon toimii voimavarana haastavissa tilanteissa, kuten myös iloitsemisen aiheissa. (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, i. a.) Kyselylomakkeessa esiin tulee myös henkilökunnan vastauksista työyhteisön hyvä työilmapiiri. Hyvä työilmapiiri varmasti luo laadukasta hoitotyötä myös potilaan näkökulmasta. Hyvä työilmapiiri vaatii myös tunnetta siitä, että yksilö kuuluu työryhmään sekä otetaan huomioon tasavertaisena ammattilaisena. Työyhteisössä tulee arvostaa ja kunnioittaa kaikkien ammattilaisten osaamista.

Työn fyysisyys on yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Jokainen ammattilainen arvioi itse, mikä heidän työssänsä on raskasta. Fyysisyyttä voi onneksi myös aina kehittää. On tärkeää, että työntekijän fyysiset ominaisuudet ja kunto ovat sopivia työn fyysisiin vaatimuksiin. Tämän vuoksi työntekijän fyysinen kunto kartoitetaan tarvittaessa alkutarkastuksessa esimerkiksi lihaskunnon tai hapenottokyvyn osalta. Työterveydessä tehdään lisäksi kartoituksia työntehtävien fyysisestä kuormittavuudesta, mikä auttaa arvioimaan työntekijän toimintakykyä suhteessa työn vaatimuksiin. (Terveystalo, i. a.) Työkokemuksemme pohjalta koemme psykiatrisen työn enemmän psyykkisesti raskaana kuin fyysisesti. Työn raskauteen lisätään vielä sosiaalisuus ja sitä tapahtuu työvuoron aikana jatkuvasti. Kohtaamme ja keskustelemaan eritahojen kanssa (johtajat, kanssa työntekijät, asukkaat, opiskelijat ja asukkaiden omaiset) useasti päivän aikana. Tämä rasittaa ja aiheuttaa väsymistä. Työpäivän kuormittavuus voi vaikuttaa myös kotiarjessa jaksamiseen.

Tämä pyhä kolminaisuus psyykinen, fyysinen sekä sosiaalinen hyvinvointi on tärkeässä roolissa hoitoalalla ja niiden tärkeyttä ei tule väheksyä. Työnantajan ja työntekijän pitäisi molempien pystyä huolehtimaan toisistaan, jotta koko paketti pysyisi halutulla tavalla kasassa. Työntekijöiden voidessa hyvin vältettäisiin sairaslomia ja kokonaisuus voisi paremmin asiukkaista lähtien. Hoitohenkilökunnan voidessa hyvin pääsemme siihen tulokseen mielestämme, että asiakkaat saavat parempaa hoitoa ja kuntoutumista voi tapahtua nopeammin. Opinnäytetyötä tehdessämme olemme huomanneet, miten tärkeää työhyvinvointi ja miten se korostuu oman fyysisyyden, psyykkisyyden ja sosiaalisuuden kautta. Mitä enemmän työtämme teimme niin, sitä paremmin löysimme tietoa mitä voimme itsessämme parantaa, jotta oma työhyvinvointimme paranisi.

## 9.1 Tulosten tarkastelu

Vastauksia tutkimalla voidaan havaita, että suurin osa vastanneista piti työtään raskaana psyykkisellä ja sosiaalisella tasolla. Fyysiseksi rasitteeksi koettiin lähinnä erilaiset arkiset askareet.

Psyykkisessä kohdassa mielipiteitä kysyttäessä rasitteista ja paineista, on niihin helppo samaistua. Esille nousi yksin yövuorossa oleminen monen erilaisen lähökohdan omaavan asukkaan kanssa. Toiset asukkaat voivat olla arvaamattomia ja toiset rauhallisia. Se voi herättää pientä pelon tunnetta, jos joku vaikka hyökkää kimppuun tai saa erilaisen sekavuuskohtauksen ja on vaaraksi itselleen tai muille. Heillä oli silloin apuna naapuri rakennus, missä oli yöhoitaja. Toinen asia, jonka työntekijät kokivat psyykkisesti rasittavaksi, oli asukkaille ”jankutus”. Tällä tarkoitetaan saman asian toistamista, kun toinen ei välttämättä sairautensa takia ymmärrä asiaa.

Sosiaalisten suhteiden luominen sekä ylläpitäminen vaatii sosiaalisia taitoja. Sosiaaliset taidot kehittyvät jo lapsuudessa. Sosiaaliin taitoihin vaikuttavat temperamenttisuus, kasvuympäristö ja sosiaalisista kohtaamisista saatu kokemus. Kokemusten ollessa hyviä ihmisen on helpompi jatkossakin hakeutua sosiaaliin tilanteisiin. Ihmisen kohdatessa pettymyksiä, kiusaamista tai syrjintää sosiaalisissa tilanteissa voi aiheuttaa sosiaaliin tilanteisiin hakeutumisen vaikeutumista. Osittain tämä johtuu myös negatiivisesta minä kuvasta. Sosiaalisia taitoja on kuitenkin mahdollista opetella lisää ja uudelleen. Tämä voi vaatia ihmiseltä oman minä kuvansa tarkastelua, vanhoista taidoista poisoppimista ja uusien taitojen omaksumista. Hoitotyössä olevat henkilöt ovat tärkeässä roolissa asiakkaiden sosiaalisten taitojen kehittämisessä sekä ylläpidossa. (Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, i. a.) Hoitajat kohtaavat potilaita päivittäin työssään ja luo potilaiden kanssa hyviä sosiaalisia vuorovaikutustilanteita.

Halusimme selvittää kyselykaavakkeen avulla myös työpaikassa olevien henkilöiden sosiaalisia paineita sekä rasitteita hoitotyössä. Avoimeen kysymykseen saimme kaksi kirjoitettua vastausta. Avoimessa kysymyksessä vastataan ajoittain päivien olevan niin sosiaalisia, että oman vapaa-ajan sosiaalisuus vähenee. Tästä tunnetaan ajoittain huonoa omatuntoa. Anonyymin vastaajan kertoman mukaan voimavarat eivät aina riitä enää yhteydenpitoon normaaliin tapaan ystävien ja sukulaisten kanssa työn sosiaalisen kuormittavuuden vuoksi. Ihminen tarvitsee myös mielen hyvinvoinnin vuoksi omaa aikaa ja rauhoittumista vapaa-aikana. Yksilöllisellä tasolla on tärkeää löytää mielekkäitä ja säännöllisesti toteutuvia palautumiskeinoja. Tilanteissa korostuu yksilöllinen omasta hyvinvoinnista

huolehtiminen sekä omien voimavarojen rajallisuuden tunnistaminen. Tämä toimii työuupumuksen ehkäisyä ja on osa stressinhallintaa. (Uusitalo-Arola ym., 2022.)

Tutustuimme myös muihin aiheeseemme liittyviin raportteihin ja töihin. Pekkarisen tuottamassa raportissa tutkittiin julkisen alan työhyvinvointia. Raportissa esille nostettiin, miten huolestuttavana voidaan pitää etenkin terveysalan tilannetta, jossa työn henkisen ja fyysisen rasituksen ohella työntekijöistä vain puolet koki voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin, ja joka toisen mielestä aikaa ei riittänyt töiden tekemiseen. (Pekkarinen, 2020, s.25.) Tässä kyseisessä raportissa ongelma kohdiksi nousi samankaltaisia ongelma kohtia, mitä meidän tutkimuksessamme. Juuri työ henkinen ja fyysinen rasitus tuo haasteista työskentelelyyn.

Toisessa tutkimuksessa, joka oli tänä vuonna julkaistu opinnäytetyö, tutkittiin työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalalla. Laitilan & Kuusiston (2023) työssä ei tarkemmin määritelty millaisessa työympäristössä työhyvinvointikysely oli tehty. Heidän työnsä tuloksista työhyvinvointia edistävänä aiheeksi koettiin esimerkiksi työkaverit, asukkaat ja mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin. (Laitila & Kuusisto, 2023, s.46.) Samankaltaisia tuloksia saimme myös omasta kyselystämme

## 9.2 Johtopäätökset ja jatkokehittämisideat

Työhyvinvointikyselyihin saimme vastauksia 11 työntekijältä. Jaoimme saadut vastaukset yksikköön esimiehen avustuksella. Avoimiin kysymyksiin henkilökunta oli vastannut melko kattavasti sekä avoimesti. Kävimme työhyvinvointikyselyn huolellisesti kohtakohtalta ryhmänä läpi. Saimme annetuista vastauksista runsaasti tietoa työpaikan työhyvinvoinnista sekä työntekijöiden jaksamisesta.

Otimme työhyvinvointikyselyssä huomioon yksilöllisen työssä jaksamisen sekä siihen liittyviä huomioita. Lisäksi huomioimme koko työyhteisön ja työilmapiirin, joka on yhteydessä vahvasti yksilön työssä jaksamiseen.

Henkilökunta koki oman jaksamisen kannalta tärkeiksi sosiaalisen, psyykkisen sekä fyysisen hyvinvoinnin. Nämä koettiin jaksamisen kannalta yhtä tärkeiksi. Avoimessa kysymyksessä tuodaan esiin, että monipuoliset työtehtävät vaativat kaikkia näitä hyvinvoinnin osa-alueita. Vastauksissa esiin tulee myös elämänhallinnan tärkeys.

Tämä kysely toteutettiin keväällä 2023. Vuodenvaihteessa 2022–2023 tapahtui merkittävä muutos, kuin sairaanhoitopiirit muuttuivat hyvinvointialueiksi. Kyselemme ajankohta osui siis aikaan, jolloin sosiaali- ja terveysala oli omanlaisessaan turbulenssissa muutosten vuoksi. Jatkokehityksen kannalta ideaalista olisi jatkaa hyvinvointikyselyjen tekoa noin 6–9 kuukauden välein. Tällöin voitaisiin myös havainnoida, millainen vaikutus muutoksella on ollut työntekijöiden hyvinvointiin tai onko muutosta tapahtunut lainkaan.

### 9.3 Opiskelijoiden ammatillinen kasvu

Meille opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoinen prosessi. Se on haastanut meitä tutkimaan ja selvittämään asioita syvemmillä tasolla. Työn toteuttaminen on vaatinut paljon suunnittelua, niin työn itsensä toteuttamisen takia, kuin aikataulujen sopimisen tekijöiden kesken, sekä työelämän yhteistyö kumppanin kesken. Työ on kehittänyt meitä parempaan järjestelmällisyyteen ja työn eri vaiheiden organisointiin. Lisäksi se on vahvistanut meidän ammatti-identiteettiämme ja käsitystä siitä, millainen terveysalan työnäkymä on tällä hetkellä.

## LÄHTEET

- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Tammi
- Keva. (i. a.). *Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasasi*. Kuntien eläkevakuutus. <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-ty-ohyvinvointi/>
- Koivu, A. (2006). Tiimityö ja työnohjaus työntekijän tukena. Teoksessa E. Laukkanen, M. Marttunen, S. Miettinen & M. Pietikäinen (toim.), *Nuoren psyykkisten ongelmien kohtaaminen* (s.254–260). Oy Duodecim.
- Kuusisto, S., & Laitila, H. (2023.). *Työhyvinvointi sosiaali –ja terveystalo. Kysely hoitohenkilökunnalle*. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/806854/Kuusisto\\_Laitila.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/806854/Kuusisto_Laitila.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- L 738/2002 Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Luoto, R. (2009.). Kyselytutkimuksen suunnittelu. *Duodecim*. <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2009/15/duo98221>
- Manka, M-L. (2011). *Työn ilo*. Alma Talent.
- Miskeljin, M., (2.5.2017). *Ratkaisukeskeinen dialogi workshop. Työhyvinvointia nuorisopsykiatrian hoitopoliklinikan tiimille*. [Opinnäytetyö diakonia-ammattikorkeakoulu.] Saatavilla 19.10.2023 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/127522/Miskeljin%20Miia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Partonen. T. (2.5.2023). *Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö*. Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>
- Pekkarinen, L., (2020). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020*. Kevan tutkimuksia 1/2021. Kuntien eläkevakuutus.

- <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelama-palvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>
- Sauni, R. (15.3.2018). *Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille.* Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 \(valtioneuvosto.fi\)](#)
- Sosiaali- ja terveysministeriö (i. a.). Työhyvinvointi. Saatavilla 15.8.2023 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Tehy ammattiliitto. (17.8.2018.). *Virkistyspäivät ovat kivoja, mutta hyvätyöilmapiiri syntyy työntöön sujuvuudesta.* Työelämä. Saatavilla 21.9.2023 <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/virkistyspaivat-ovat-kivoja-mutta-hyva-tyoilmapiiri-syntyy-tyonteon-sujuvuudesta>
- Terveystalo. (i. a.) *Fyysisen työkyvyn ylläpitäminen on työntekijän ja työnantajan yhteinen vastuu.* Saatavilla 15.8.2023. <https://www.terveys-talo.com/fi/tyoterveys/tyokykyjohtaminen/fyysinen-tyokyky/>
- Tilastokeskus. (i. a.). *Kolmivuorotyö.* <https://www.stat.fi/meta/kas/kolmivuoroty.html>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.* [Ohjeistus].
- Työterveyslaitos (i. a. -d.). *Työelämä ja mielenterveys.* Saatavilla 15.8.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>
- Työterveyslaitos. (i. a. -a.). *Työn imu.* <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>
- Työterveyslaitos. (i. a. -b.). *Stressi ja työuupumus.* <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Työterveyslaitos. (i.a. -c.). *Työaikojen kuormittavuuden arviointi.* <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuoroty/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi>
- Työturvallisuuskeskus (i. a.). *Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet.* Saatavilla 15.8.2023 <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyontekijan-velvollisuudet-ja-oikeudet/>
- Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K., & Rossi, H. (18.8.2022.). *Työuupumus (burnout).* Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681#s5>

- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand
- Vänskä, M., (13.5.2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa*. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/13779/978-952-395-018-4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- World Health Organization. (i.a.) *Constitution*. Saatavilla 29.9.2023 <https://www.who.int/about/governance/constitution>
- Yle (i. a.). *Tutkimus: Itseohjautuva työnteko lisää kiistatta työntekijöiden hyvinvointia*. Saatavilla 11.8.2023 <https://yle.fi/a/3-11908777>
- Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. (i. a.). *Sosiaaliset suhteet*. Saatavilla 11.8.2023 <https://www.yths.fi/terveystieto/mielenterveys/sosiaaliset-suhteet/>

## LIITE 1. Kyselylomake

# Työhyvinvointikysely

Kyselyssä on 15 kysymystä, joista suurin osa on omaa arviointia numeraalisin menetelmin. Lisäksi kysymyksien jälkeen on kenttä, jossa voi tarkentaa vastaustaan. Avoimemmat kysymykset ovat vapaaehtoisia, mutta toivottuja.

1. Työilmapiiri on tärkeä osa jaksamista fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisuuden kannalta. \*

1: Täysin eri mieltä.

3: Olen neutraali asian suhteen.

5: Täysin samaa mieltä.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Haluatko mainita jotain tähän liittyen.

Kirjoita vastaus

3. Mikä on mielestäsi tärkeintä oman jaksamisen kannalta työssä? \*

- Sosiaalinen hyvinvointi
  - Psyykinen hyvinvointi
  - Fyysinen hyvinvointi
  - Kaikki ovat yhtä tärkeitä.
-

4. Haluatko kertoa jotain tähän liittyen.

Kirjoita vastaus

5. Koetko työssäsi paljon Psykkisiä rasitteita/paineita. \*

1: Täysin eri mieltä.

3: Olen neutraali asian suhteen.

5: Täysin samaa mieltä.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Haluatko kertoa millaisia koet?

Kirjoita vastaus

7. Koetko työssäsi paljon fyysisiä rasitteita/paineita. \*

1: Täysin eri mieltä.

3: Olen neutraali asian suhteen.

5: Täysin samaa mieltä.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Haluatko kertoa millaisia fyysisiä rasitteita/paineita työssäsi on?

Kirjoita vastaus

9. Onko työssäsi paljon sosiaalisia rasitteita/paineita. \*

1: Täysin eri mieltä.

3: Olen neutraali asian suhteen.

5: Täysin samaa mieltä.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Haluatko kertoa millaisia sosiaalisia paineita/rasitteita on työssäsi?

Kirjoita vastaus

11. Koetko saavasi fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin ongelmiin tukea työpaikaltasi. \*

1: Täysin eri mieltä.

3: Olen neutraali asian suhteen.

5: Täysin samaa mieltä.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Saatko jostakin muualta tukea yllä mainittuihin asioihin? Mistä? \*

Kirjoita vastaus

13. Millaisena koet seuraavien asioiden merkityksen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta? \*

	Ei juuri vaikutusta	Vähäinen vaikutus	Korkea vaikutus	Merkittävä vaikutus
Fyysinen kunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omiin työvuoroihin vaikuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen antaminen/saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töiden tasapuolinen jakautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunnan illanvietot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteinen vapaa-aika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilön tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oman elämän tasapaino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeät roolit työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunnan muistaminen (Syntymäpäivät...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskustelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilön läsnäolo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Onko jotain muuta, joka vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiisi? Mitä?

Kirjoita vastaus

15. Haluatko kertoa miten saat pidettyä vapaa-ajan ja työn tasapainossa sosiaalisuuden, fyysisuuden ja psyykkisuuden kannalta?

Kirjoita vastaus

## LIITE 2. Saatekirje

Hei!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Diak Porin kampuksesta. Teemme opinnäytetyötä työhyvinvoinnin merkityksestä yksilö- ja yhteisö tasolla. Tarkoitus on selvittää, millaisena työhyvinvointi koetaan teidän yksikössänne, sekä millaiset asiat koette työhyvinvointia edistävänä. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja anonyymiä.

Kyselyssä on 15 kysymystä, joista seitsemän on monivalintaa oman mielipiteenarvioinnista ja loput kahdeksan vapaavalintaisia kenttiä, joihin voi avata omia vastauksia. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15–20 minuuttia.

Vastaukset hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyöprosessin päätyttyä. Saadut vastaukset jaetaan yksikkönne esihenkilölle, jolta voitte tiedustella tuloksia.

Olisimme kiitollisia, jos sinulla on aikaa vasta kyselyymme.

Terveisin:

Ilari Kultavirta [ilari.kultavirta@student.diak.fi](mailto:ilari.kultavirta@student.diak.fi)

Olli-Jussi Luotola [Olli-Jussi.Luotola@student.diak.fi](mailto:Olli-Jussi.Luotola@student.diak.fi)

Henry Stenfors [henry.stenfors@student.diak.fi](mailto:henry.stenfors@student.diak.fi)