

Anssi Aunola

Ensihoitotyön psyykkinen kuormittavuus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja YAMK

Sosiaali- ja terveysalan

kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

27.11.2014

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Anssi Aunola Ensihoitotyön psyykkinen kuormittavuus 40 sivua + 4 liitettä 27.11.2014
Tutkinto	Sairaanhoitaja YAMK
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK
Suuntautumisvaihtoehto	Ensihoitopalveluiden johtaminen
Ohjaaja	Lehtori, TtT, Iira Lankinen
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa erään pelastuslaitoksen ensihoitajien työn psyykkistä kuormittavuutta. Tutkimuksen tavoitteena on tukea ensihoitajien työssä jaksamista tekemällä työhyvinvointiin liittyviä kehittämissuhteita tulosten pohjalta.</p> <p>Aineisto kerättiin Pohjoismaisella QPSNordic psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskyselyllä, joka on laadittu työyhteisöjen kehittämiseen. Työn psyykkistä kuormittavuutta selvitettiin tarkastelemalla työn vaativuutta, rooliodotuksia, vaikutusmahdollisuuksia, työn hallintaa, työn ja kodin vuorovaikutusta, työmotivaatiota sekä ensihoitotyön erityispiirteitä. Kysely toteutettiin sähköisesti kesän 2014 aikana ja kyselyn kohteena olivat erään pelastuslaitoksen ensihoitajat. Kyselyn vastausprosentti oli 52,5 %. Aineisto analysoitiin SPSS Statistics tilasto-ohjelmalla.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan ensihoitajat kokivat psyykkisen kuormittavuuden melko vähäiseksi, vain vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys aiheutti kuormittavuutta. Vastaajien kokemuksen mukaan vähiten psyykkistä kuormittavuutta aiheutti työn ja kodin vuorovaikutus sekä korkea työmotivaatio.</p> <p>Ensihoitotyön kuormittavuuden seuraaminen on tärkeää, että voidaan ennakoida työstä aiheutuvia terveydellisiä haittoja. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi seurantaa ja kuormittavuuden kartoitusta olisi hyvä tehdä määräajoin tai työskentelyolosuhteiden muuttuessa.</p>	
Avainsanat	Psyykkinen kuormitus, ensihoitotyö, QPSNordic, työhyvinvointi

Author Title	Anssi Aunola Work basis psychological overload among paramedics.
Number of Pages Date	40 pages + 4 appendices 27.11.2014
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Social and health care development and management
Specialisation option	Leadership of Emergency Care Services
Instructor	Lecturer PhD, Iira Lankinen
<p>This thesis researches the psychological overload among paramedics at one rescue department. The study aims to, if necessary, offer development proposals to the organization.</p> <p>Data was collected by using General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for Psychological and Social Factors which is designed for organizational development. Work basis psychological overload was assessed by reviewing following factors: demands of the work, role expectations, possibilities to influence, work management, interaction between work and home, work motivation and special features of emergency care. The Inquiry was carried out electronically during summer 2014 and it was targeted to one rescue department. Response rate was 52.5 %. Data was analyzed by SPSS Statistics program.</p> <p>According to the research results paramedics experienced psychological overload to be rather low. Only factor that caused overload was the minor possibilities to influence. Least psychological overload was caused by interaction between work and home and high work motivation.</p> <p>In order to predict health issues caused by work it is important to follow the overload in emergency care. To maintain well-being at work it would be good to carry out follow-ups and surveying of overload periodically or when working conditions change.</p>	
Keywords	psychological overload, emergency work, QPSNordic, well - being at work

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Ensihoitotyön psyykkisen kuormittavuuden lähtökohdat	3
2.1	Työn kuormittavuus	3
2.2	Työn kuormittavuuden vaikutus työhyvinvointiin	5
2.3	Työturvallisuuslaki	6
2.4	Aikaisempia tutkimuksia työn kuormittavuudesta	6
3	Pelastuslaitoksen toimintaympäristö	10
4	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	14
5	Opinnäytetyön toteuttaminen	14
5.1	QPSNordic kuormittavuuskysely	14
5.2	Aineiston analysointi	15
5.3	Tutkimusjoukko	17
6	Tutkimustulokset	18
6.1	Taustatiedot	18
6.2	Työn psyykkinen kuormittavuus	21
6.2.1	Työn vaatimukset	21
6.2.2	Rooliodotukset	24
6.2.3	Vaikutusmahdollisuudet	25
6.2.4	Työn hallinta	26
6.2.5	Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	28
6.2.6	Työmotivaatio	29
6.2.7	Ensihoitajan työn kuormittavuuden erityispiirteet	30
6.3	Taustatietojen yhteys psyykkiseen kuormittavuuteen	31
7	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	32
8	Tutkimuksen tulosten tarkastelu	35
9	Pohdinta ja jatkotutkimusehdotukset	36
	Lähteet	38
	Liitteet	
	Liite 1 Työssä kuormittavia tekijöitä	
	Liite 2 Vertailun yhteenvetotaulukko	

Liite 3 Saatekirje

Liite 4 Tutkimuskysely

1 Johdanto

Työn kuormittavuus on moniulotteinen käsite. Se nähdään kuormitustekijöiden kokonaisuutena, jotka ovat puolestaan työssä tai työympäristössä olevia tekijöitä, ne asettavat henkilölle vaatimuksia ja ovat henkilöstä riippumattomia. Työssä kuormittuminen on puolestaan työn kuormittavuuden ja yksilöllisten ominaisuuksien yhdistelmän vaikutus henkilöön. Kuormittuneisuus määritellään henkilön tilaksi, joka ilmentää työssä kuormittumisen aiheuttamia muutoksia elimistössä ja työsuorituksessa. (Työterveyslaitos 2006: 56.) Kuormittuneisuudella on iso merkitys työhyvinvointiin. Työkuormitus ei ole sama asia kuin yksilön kuormittuneisuus. Työn kuormitusta voidaan tarkastella yksittäisistä tekijöistä lähtien, mutta kokonaiskuormitus, jota ihminen kokee, syntyy näiden kuormitustekijöiden yhteisvaikutuksesta. Työn kuormitustekijöiden puolueeton ja kattava arviointi vaatii lukuisten tekijöiden huomioimisen. (Lindström 2005: 9-11.) Yhtenä työyhteisön työhyvinvoinnin mittarina voidaan pitää henkilöstön vaihtuvuutta (Sinisammal 2011: 28–33).

Sosiaali- ja terveysministeriö (2005) on raportissaan määritellyt työhyvinvoinnin työssäkäyvän henkilön selviytymisenä työtehtävistään, johon vaikuttavat hänen omat fyysiset, henkiset ja sosiaaliset ominaisuutensa sekä työyhteisön toimivuus ja työympäristön eri tekijät. Kasvio ja Huuhtanen (2007) korostavat yksilön omaa roolia työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Työhyvinvointi tai mahdollisuus työn ilon kokemiseen muodostuu siitä, miten hyvin työntekijän työhön kohdistamat odotukset, omat tavoitteet ja tehdyn työn laadulliset ominaispiirteet vastaavat toisiaan. Myös työntekijän omaan terveyteen, toimintakykyyn tai työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen liittyvät tekijät vaikuttavat työntekijän mahdollisuuksiin voida hyvin työssä. Työsuojelusanasto (2006: 114) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavanlaisesti; ”Työhyvinvointi on työntekijän fyysinen ja psyykkinen olo-tila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työnantajan toiminnan kannalta.”

Työskentely ensihoidossa ja pelastuslaitoksella on muuhun hoitotyöhön verrattuna erilaista kuormitukseltaan ja vaatimuksiltaan. Ensihoitotyötä tekeillä vaatimukset ovat lisääntyneet viime vuosina terveydenhuoltolain (1326/2010) ja ensihoitoasetuksen (340/2011) tultua voimaan. Ensihoitajilta vaaditaan jatkuvaa osaamisen ylläpitoa ja uusien toimintatapojen käyttöönottoa ajoittain nopeallakin aikataululla. Työajat poik-

keavat sairaaloissa noudatettavasta virkaehtosopimuksen mukaisesta työajasta ja työtehtävät suoritetaan niissä olosuhteissa, missä potilas tavataan. Työskentely ensihoidossa edellyttää kykyä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin. Työn kuormittavuutta ei ole sen sijaan tutkittu kokonaisvaltaisesti ensihoidossa. Työn kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on tehty niin Suomessa kuin kansainvälisestikin (Laine 2013: 407–414.)

Työssä jaksamisesta ja työurien pidentämisestä keskustellaan yhteiskunnassa näkyvästi tällä hetkellä. Työn kuormittavuuden tutkiminen on osa työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Tutkimalla kuormittavuutta voidaan pyrkiä löytämään niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat työntekijöissä eritasoista kuormitusta. Työturvallisuuslaissa (738/2002) työnantajalle annetaan yleinen huolehtimisvelvoite sekä edellytetään työnantajalta toimenpiteitä, joilla voidaan ennaltaehkäistä työstä johtuvia fyysisiä ja psyykkisiä vaivoja. Työnantajan veloitteen toteuttamiseksi tarvitaan erilaisia toimenpiteitä, joiden avulla voidaan saada kehittämistarpeita selvitettyä.

QPSNordic on yhteispohjoismaisesti laadittu arviointikysely, jonka avulla voidaan kartoittaa työhön liittyviä psyykkisiä, sosiaalisia ja organisaattorisia kuormitustekijöitä (Elo – Dallner – Gambereta – Hottinen – Knardahl – Lindström – Skogstad – Ofnede 2001). Työelämän laadun parantaminen edellyttää jatkuvaa seuranta ja kykyä reagoida muuttuviin olosuhteisiin. Työturvallisuuslain (738/2002) mukainen velvoite työnantajalle ei yksinään riitä, vaan kuormittavuuden vähentämisessä ja työhyvinvoinnin kehittämisessä tulee olla osallisena kaikki osapuolet työnantajasta työntekijöihin.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan erään pelastuslaitoksen ensihoitajien työssä jaksamista kartoittamalla ensihoitotyön kuormittavia tekijöitä QPSNordic -kyselyn avulla. Ensihoitajan työtehtäviin kuuluvat varsinaisten ensihoidotehtävien lisäksi monet erilaiset tehtävät, jotka eivät ole hoitotyötä. Tällaisia tehtäviä ovat mm. ensihoitoon liittyvät koulutukset, kaluston toimintakunnon ylläpitäminen, pelastustoimen järjestämiin koulutuksiin osallistuminen sekä ensihoidotehtäviin liittyvät toimistotehtävät. Tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään työn psyykkistä kuormittavuutta ensihoitajien kokemana.

2 Ensihoitotyön psyykkisen kuormittavuuden lähtökohdat

2.1 Työn kuormittavuus

Työhön liittyvä kuormittavuus voi olla sekä hyödyllistä että haitallista. Sopivan kuormituksen avulla työntekijä voi oppia uutta ja kehittyä työssään, tällöin kuormittavuus voi olla hyödyllistä. Haitallinen ja liiallinen kuormittavuus vastaavasti aiheuttaa terveysrisikin. Sopiva kuormitus voi rytmittävää työpäivää, innostaa tavoitteiden saavuttamiseen ja edistää hyvinvointia. Terveydelle ja turvallisuudelle haitallinen kuormitus, kuten epäoikeudenmukaisuus, syrjiminen ja liialliset vaatimukset tulisi kuitenkin pyrkiä poistamaan tai ainakin opetella hallitsemaan niitä, sillä niiden on todettu olevan haitallisia ja aiheuttavan ahdistuneisuutta ja mielialan ongelmia. (Parvikko 2010: 15.)

Psykososiaalista kuormittumista arvioitaessa keskiössä on yksilön kokemus kuormittuneisuudestaan. Sen tulkinta riippuu yksilön itseluottamuksesta sekä luottamuksesta omaan kykyyn selviytyä haastavasta tilanteesta tai ratkaista se. Se riippuu myös yksilön sinnikkyydestä ja jaksamisesta. Tämän lisäksi tilanteen tulkintaan vaikuttavat työpaikan kulttuuri, sekä se mitä työyhteisössä pidetään onnistumisena tai epäonnistumisena ja se, mitä ne työyhteisössä merkitsevät. Erillisenä yksilön kuormitusta lisäävänä tekijänä tulisi huomioida myös työpaikkakiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu, joiden tunnistaminen ja käsittely ovat osoittautunut työpaikoilla haastavaksi. (Parvikko 2010: 15–16.)

Työssä esiintyvät kuormitustekijät voidaan jaotella työhön ja työympäristöön, organisaation toimintakäytäntöihin ja vuorovaikutukseen liittyviin tekijöihin. Myös työpaikan ulkopuolisilla tekijöillä, kuten talouslamasta aiheutuvalla epävarmuudella voi olla työntekijöihin kuormitusvaikutusta. Ajan kuluessa liiallisen työkuormituksen vaikutukset voivat näkyä työn sujumuuden ja tuottavuuden heikentymisenä ja työntekijöiden terveysongelmina, ne johtavat lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin ja voivat ennen aikaistaa eläkkeelle siirtymistä. Lisäksi työssä kuormittumiseen voivat vaikuttaa työntekijään työn ulkopuolella kohdistuvat vaatimukset tai työtä muistuttava vapaa-ajan toiminta, joka kuormittaa työntekijän samoja voimavaroja kuin työ. Nämä asiat saattavat hidastaa tai estää työntekijän palautumista työn rasituksesta vapaa-aikana. (Ahola – Hakola - Hop-su – Leskinen - Oksa – Takala - Vorne – Vuokko 2010: 30–33.)

Työn kuormittavuuden rinnakkaiskäsitteenä voidaan pitää työperäistä stressiä, joka syntyy, kun työn vaatimukset ja työn hallintamahdollisuudet ovat epätasapainossa. Sosiaalisen tuen ja hyvien psyykkisten voimavarojen ajatellaan lievittävän työstressiä. Pitkittynyt stressitilanne häiritsee työntekijän palautumista ja yöunta, ja ne ovat yhteydessä masennukseen, korkeaan verenpaineeseen ja sydän- ja verisuonielimistön sairauksiin. Edellä mainittujen riskien ja kuolleisuuden on todettu olevan suurempia työntekijöillä, jotka kokivat palautumisen työstä heikoksi vapaapäivien aikana. Työperäisen stressin tiedetään olevan yhteydessä myös alentuneeseen hyvinvointiin, fyysiseen ja psyykkiseen oireiluun, sairastuvuuteen sekä sairauspoissaolojen lisääntymiseen. (Louhevaara - Järvelin - Louhevaara - Kotasaari 2010: 36–37.)

Hoitotyössä tulee huomioida edellä mainittujen kuormitustekijöiden lisäksi eettinen stressi, joka aiheutuu siitä, että hoitaja ei kykene työtilanteessa toimimaan oman näkemyksensä mukaisesti ympäristöstä johtuvien tekijöiden vuoksi. Hoitotyössä kohdataan organisaation toiminnasta johtuvia esteitä, jotka estävät hyvän hoidon toteuttamisen. Taloudellisten resurssien kaventuessa ja tehokkuusvaatimusten kasvaessa joudutaan työtä tekemään jatkuvassa organisaatiomuutoksessa. (Kuokkanen 2010: 54.)

Työn kuormittavuus voidaan jakaa kahteen kategoriaan: fyysiseen ja psyykkiseen kuormitukseen (Lindström – Elo – Hopsu – Kandolin – Ketola – Lehtelä – Leppänen – Mukala – Rasa – Sallinen 2005). Arvioitaessa työn kuormittavuutta kokonaisuutena, tulee kaikkiin osatekijöihin kiinnittää huomiota. Fyysinen kuormittuminen syntyy kun työtehtäviin ei ole käytettävissä siihen soveltuvia työvälineitä tai työtapoja. Psyykkinen kuormittuminen koostuu yksilön kokemuksista työstään ja siitä, kuinka hän kokee työtehtävän, työmäärän, sosiaalisen ympäristön ja sen hetkisen yksilöllisen työkuuntensa suhteessa toisiinsa. Psyykkinen kuormitus voi olla myös positiivista, mikäli työstä syntyy kuormituksesta huolimatta kehittymistä tai onnistumisen kokemuksia. Psyykkisten kuormitustekijöiden arvioinnissa kiinnitetään huomioita työhön ja työn organisointiin liittyviin kuormitustekijöihin, joista katsotaan olevan riskiä työntekijöille. Arvioinnin kohteena ovat työmäärä, työtahti ja työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, siten ettei arvioida yksilöä tai hänen ominaisuuksiaan. Arvioinnissa pyritään selvittämään kuinka paljon kuormittava tekijä ilmenee suhteessa työaikaan sekä sen voimakkuutta. Psyykkisten kuormitusten haitalliset vaikutukset ilmenevät yleensä pitkäaikaisen vaikutuksen jälkeen. (Työterveyslaitos: 2005.) Lisäksi Lindström ym. (2005) mukaan kuormitustekijät voidaan jakaa turvallisuuteen, työhön, vuorovaikutukseen ja työaikoihin liittyviin tekijöihin (liite 1.).

2.2 Työn kuormittavuuden vaikutus työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnin viitekehyksenä voidaan käyttää Maslowin tarvehierarkian pohjalta kehitettyä viisiportaista Työhyvinvoinnin portaat -mallia. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa tarpeet ajatellaan ihmisen perustarpeiksi suhteessa työhön ja nähdään niiden vaikuttavan motivaatioon. Tarpeita ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Näiden tekijöiden häiriintyminen tai puuttuminen lisää työntekijän kokemaa psyykkistä kuormittavuutta ja siten vaikuttavat myös kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Terveys -porras on kaiken muun perusta ja psykofysiologisten perustarpeiden katsotaan täyttyvän, kun työn kuormitus on sopivassa suhteessa tekijän voimavaroihin. Turvallisuutta työntekijälle tuovat työn pysyvyys ja työstä saatava riittävä toimeentulo. Lisäksi työn ja työympäristön pitää olla turvallinen ja työyhteisön oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen. Yhteisöllisyyden portaalla yksilön kannalta oleellista on työyhteisön hyvä yhteishenki, avoimuus ja luottamus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Arvostus portaalla tavoitteena on arkisessa työssä olemassa oleva arvostus omaa ja toisen työtä kohtaan, mitä tuetaan työyhteisössä oikeudenmukaisella palkkauksella, palautekäytännöillä sekä toiminnan jatkuvalla arvioinnilla ja kehittämisellä. Hierarkia -mallin ylin porras on osaaminen, johon on liitetty työntekijän tarve itsensä toteuttamiseen. Työmotivaation voidaan ajatella lisääntyvän, kun työyhteisössä tuetaan elinikäistä oppimista ja osaamisen kehittymistä. Työn tulisi tarjota mahdollisuus oppimiskokemuksiin, oivaltamisen iloon ja omien edellytysten täysipainoiseen hyödyntämiseen. Hyvinvointi on käsitteellisesti hyvin lähellä onnellisuutta. Onnelliset ihmiset ovat työelämässäänkin menestyvämpiä, luovempia, vastuullisempia ja selviävän onnettomia paremmin haastavista tilanteista. Tämän vuoksi työhyvinvointia kannattaa tarkastella, tutkia ja kehittää, jolloin työssä kohdattua kuormittavuutta ei koettaisi niin paljoa. (Rauramo 2012: 12--15.)

Työhyvinvointi, työn kuormittavuus ja työssä jaksaminen ovat tulleet viime vuosina entistä enemmän esille niin työntekijöiden kuin työnantajienkin keskusteluissa. Työhyvinvointi, kuormittavuuden vähentäminen ja työssä jaksamisen lisääminen edellyttävät kehittämistyötä, jossa ovat mukana sekä työntekijät että työnjohto (Työsuojeluhallinto 2014). Työturvallisuuslain mukaan työnantajilla on velvollisuus huolehtia työntekijöistä ja työympäristön toimivuudesta, mutta samalla jokaisella on vastuu omasta hyvinvoinnistaan yksilötasolla (Työturvallisuuslaki: 738/2002 8§).

2.3 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaki sisältää työhön liittyvien riskien kartoittamisen ja ennaltaehkäisyn laajassa näkökulmassa. Työturvallisuuslaissa annetaan soveltamisohjeet, kuinka lakia tulee tulkita. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, jolla tarkoitetaan sitä, että työnantaja on ”tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on lisäksi otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat”. (Työturvallisuuslaki 738/2005 8§.)

Työnantajan tulee selvittää ja arvioida työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen ne haitta- ja vaaratekijät, jotka liittyvät työhön, työaikaan, työtilaan tai työympäristöön sekä olosuhteisiin. Mikäli näitä haitta- tai vaaratekijöitä ei voida poistaa, tulee työnantajan arvioida niiden aiheuttaman haitan ja vaaran merkitystä työntekijöiden terveydelle sekä turvallisuudelle. Työturvallisuuslaissa kiinnitetään huomioita seuraaviin asioihin: työntekijän tapaturmariski tai muuhun terveyden menettämiseen, riskiin sairastua työperäisiin sairauksiin sekä riskiin joutua vaaratilanteisiin. Lisäksi huomioon otettavia asioita ovat työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä, työn kuormitustekijät, raskauteen liittyvät vaarat ja kaikki muut vastaavat seikat. (Työturvallisuuslaki 738/2005 10§.)

2.4 Aikaisempia tutkimuksia työn kuormittavuudesta

Auvisen, Palukan ja Tiilikan (2012) tutkimuksessa ensihoitajat ovat jäsentäneet työtään ristiriitaiseksi toiminnaksi: jotta ensihoitajalla on työtä, tulee potilaalle tapahtua jotain ikävää. Toisaalta ensihoitajan työ on nähty auttamistyönä, jossa kansalainen saa apua huolimatta asuinpaikastaan, sosiaalisesta asemastaan, sukupuolestaan, etnisestä alkuperästään tai kansallisuudestaan. Ensihoitajien kohtaamat työtilanteet on kuvattu haastaviksi ja vaikeiksi, jotka ammattitaitoinen ja vastuullinen ensihoitaja saa haltuunsa. Tutkimuksessa lääketieteellinen tietoperusta ja sen ajan tasalla pitäminen erilaisten koulutusten avulla on koettu tärkeäksi. Ensihoitajat ovat arvostaneet omaa ammattitaitoaan ja erikoistumistaan ja kokeneet muun muassa kotihoidosta tai kotisairaanhoidosta heille mahdollisesti siirtyvät tehtävät työtehtäviinsä liittyvänä pakkona. Ensihoitajat ovat verranneet hoitotilanteisiin liittyvää vastuutaan itsenäisen lääkärin vastuuseen verrattavana, erityisesti vaikeasti loukkaantuneen potilaan hoitotilanteissa, joissa vaaditaan nopeaa ja virheetöntä toimintaa. Ensihoitajat ovat kokeneet näissä tilanteissa tur-

vallisuutta lisäävänä mahdollisuuden keskustella työparin kanssa ja lääkärin konsultoinen. (Auvinen ym. 2012: 56–66.)

Auvisen ym. (2012) tutkimuksessa tuodaan esille, että ensihoitajan työn psyykkinen kuormittavuus korostuu hänen kohdatessaan ihmisiä erilaisissa haastavissa ja traumaattisissakin tilanteissa. Työtä tehdessään hän ei voi kuitenkaan järkkyyä emotionaalisesti, sillä se hankaloittaisi työn suorittamista. Omien tunteidensa lisäksi ensihoitaja on jatkuvasti alttiina asiakkaiden ja näiden omaisten tunteille, joita väistämättä herää ihmisen sairastuessa tai vammautuessa äkillisesti. Näissä tilanteissa ensihoitajan on hoito-toimenpiteiden lisäksi pystyttävä osoittamaan myötätuntoa potilasta ja omaisia kohtaan, käyttäydyttävä ystävällisesti ja osoitettava auttamisen halua. (Auvinen ym. 2012: 69.) Ensihoitajat ovat kokeneet turhauttavana, jos potilastyölle ei ole löytynyt ensihoidollisia perusteita. Tällöin työtä ei koeta mielekkääksi ja potilaan arvostava kohtaaminen voi olla hankalampaa. Potilaat saattavat myös olla ensihoidollisen avun tarpeessa, mutta käyttäytyä samalla arvaamattomasti, jolloin ensihoitajien turvallisuus joutuu uhatuksi. (Auvinen ym. 2012: 67–69.)

Ensihoitaja toimii työtilanteissa ensihoidon asiantuntijana suhteessa potilaisiin ja muihin paikallaolijoihin. Toiminnalla on pystyttävä luomaan turvallisuudentunnetta ja herättämään luottamusta läsnäolijoissa. Ensihoitajan ei ole mahdollista näyttää omia tunteitaan hoitotilanteissa, mikä ei tarkoita sitä, ettei niitä saisi tuntea. Ensihoitajan työssä on kuitenkin tärkeää pitää omat tunteet taka-alalla työtehtävien ajan. Tunteita käsitellään usein työtovereiden kanssa hoitotilanteiden jälkeen. Tämän vuoksi on tärkeää, että työyhteisössä on hyvä yhteishenki ja ainakin yhteistyö työparin välillä toimii. (Auvinen ym. 2012: 71–74.)

Ensihoitajan ammattiin sisältyy työn luonteen vuoksi korkea riski traumatisoitua itse erilaisissa traumaattisissa tilanteissa. Työnohjauksella voidaan ylläpitää ja uudistaa ensihoitajan ammattitaitoa ja ennaltaehkäistä uupumusta ja ylikuormitusta. Työnohjaus ei kuitenkaan vielä ole ensihoitotyöhön itsestään selvästi kuuluva asia. Usein hankalat tilanteet ja niiden herättämät tunteet halutaan käsitellä työyhteisön sisällä eikä ulkopuolisia asiantuntijoita kutsuta helposti mukaan. Varauksellinen suhtautuminen työnohjaukseen voidaan tulkita myös merkiksi tunteiden etäännyttämisestä omasta itsestä. Eri-tyisesti miespuoliset ensihoitajat ovat korostaneet omien tunteiden hallitsemisen tärkeyttä. Edellä mainittujen kuormitustekijöiden lisäksi ensihoitajan työhön liittyy myös työturvallisuuteen koskevia kuormitustekijöitä. Esimerkiksi liikenneonnettomuuksissa poti-

laita hoidetaan usein vilkkaasti liikennöityjen teiden läheisyydessä tai työtehtävissään ensihoitajat joutuvat kokemaan väkivallan uhkaa tai konkreettisia uhkatilanteita. (Auvinen ym. 2012: 74–85.)

Nuikka (2002) on väitöskirjassaan tutkinut sairaanhoitajien (n=43) kuormittumista hoitotilanteissa kirurgian ja sisätautien vuodeosastoilta. Aineistoa kerättiin hoitotilanteissa, fyysisin mittarein ja teemahaastatteluin. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat kokivat psyykkisesti kuormittavina potilaan kuoleman hoitamisen, potilaan äkillisen menehtymisen, nuoren ihmisen kuoleman ja kuolleen potilaan omaisten reaktioiden kohtaamisen. Näissä tilanteissa työkokemuksesta katsottiin olevan hyötyä, sillä se lisäsi varmuutta ja mahdollisti omaisten paremman huomioimisen. Haastavina koettiin myös sellaiset hoitotilanteet, joissa potilaan ja omaisen kanssa ei löytynyt yhteistä näkemystä hoitamisesta. Kuormittumista havaittiin myös tilanteissa, joissa sairaanhoitajien oli hallittava uusia tutkimuksia, laitteita tai lääkkeitä sekä tilanteissa, joissa potilaan terveydentila huononi nopeasti. Hoitajat kokivat epävarmuutta tilanteissa, joissa he joutuivat hoitamaan aggressiivisia tai psykiatrisesti sairaita potilaita, koska heillä ei mielestään ollut riittävästi koulutuksen antamia valmiuksia tähän. Kiire aiheutti kuormittumista, sillä sairaanhoitajat eivät pystyneet tekemään hoitotyötä toivomallaan tavalla, riittävän kokonaisvaltaisesti ja he joutuivat tekemään useita eri tehtäviä yhtä aikaa. (Nuikka 2002: 5, 71–73.)

Työeläkeyhtiö Varma ja työhyvinvoinnin asiantuntijayritys Odum ovat toteuttaneet kolme selvitystä suomalaisen työkyvyn ja terveyskäyttäytymisen muutoksista vuosina 2009, 2011 ja 2013. Tutkimukseen on osallistunut yli 100 000 vastaajaa. Aineisto on kerätty Odum Terveysjärjestelmän avulla käyttäen HPQ-hyvinvointikartoitusta, johon vastattuaan työntekijä saa oman työhyvinvointiprofiilinsa joko sähköisenä tai kotiin postitettuna. Kartoitukset on toteutettu joko yritysten toimeksiannosta tai työterveyshuollon toimesta. Kyselyyn vastanneista noin puolet oli miehiä ja puolet naisia. Aineistossa vastaajat oli jaoteltu korkean riskin tai matalan riskin ryhmiin sen perusteella, uskovatko he pystyvänsä työskentelemään nykyisessä ammatissaan kahden vuoden kuluttua. (Odum & Varma 2013: 3.)

Tutkimuksessa todettiin henkisen hyvinvoinnin ongelmien keskittyvän korkean riskin ryhmiin ja korostuvan erityisesti 50–59-vuotiaiden ryhmässä. Stressitekijöiden merkitys kasvoi seuranta-aikana korkean työkykyriskin ryhmissä ja uniongelmat lisääntyivät kaikissa ikäryhmissä. Nuorten ikäryhmissä työn vaatimukset ja toisaalta työn kiinnostus-

vuuden ja palkitsevuuden vähäisyys koettiin tärkeiksi työkyvyttömyysriskiin liittyviksi tekijöiksi. Korkean työkykyriskin ryhmissä oli todettu heijastevaikutuksen työelämään ja työhyvinvointiin olevan suuri, sillä henkisen hyvinvoinnin ongelmat vaikuttivat alenta-
vasti yksilön kykyyn ratkaista ja selvittää työhön liittyviä ongelmiaan. (Odum & Varma 2013: 5-13.)

Yasuaki ym. (2008) ovat tutkineet japanilaisten 24 tunnin vuoroissa työskentelevien pelastajien tyytymättömyyttä työhön ja siihen liittyviä kuormittavuustekijöitä japanilaisella versiolla CES-D työstressikyselyllä. Heidän tutkimuksessaan pelastajan työtä pidetään yhtenä eniten vaativana ammattina, jossa työskennellään myös ensihoidossa osana työtehtäviä. Tärkeitä muuttujia olivat ikä, sukupuoli, työn laatu, työskentely taso (perus/hoitotaso), siviilisääty, tupakointi ja alkoholin käytön määrä, tehtävien määrä, työskentelymäärä, ylityöt sekä levon määrä työvuoroissa. Tulosten mukaan 21,1 %:lla tutkimukseen osallistuvilla oli uupumusoireita. Korkean työkuorman todettiin myös vähentävän työtyytyväisyyttä. Myös levolla oli merkitystä jaksamiseen ja toisaalta hälytystehtäville lähteminen kesken nukkumisen todettiin olevan hyvin korkeaa stressiä aiheuttava tekijä. Muita merkittäviä muuttujia kuormittavuuden lisääntymiseen todettiin olevan huonolla johtamisella, matalalla koulutuksella, työyhteisön konflikteilla ja työn kuormituksen vaihtelulla.

Työterveyslaitos on tehnyt kunta-alan työntekijöiden seurantatutkimusta, Kunta 10, jo vuodesta 1997 lähtien. Kunta 10 -tutkimuksessa selvitettiin henkilöstön työtä ja sen muutoksia, sekä työn muutoksien vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin. Kohderyhmänä Kunta 10 -tutkimuksessa oli kuntien työntekijöitä (n=90 000) kuudesta yli 100 000 asukkaan kaupungista. Näiden lisäksi mukana oli myös viisi pienempää kuntaa edellä mainittujen isojen kaupunkien läheisyydestä. Yhteensä kuntia tai kaupunkeja oli tutkimuksessa ollut mukana 11. Kunta 10 -kysely on toteutettu kahdeksan kertaa, joista viimeisin on parhaillaan menossa. Viimeisimmän julkaistun Kunta 10 -tutkimuksen tuloksien mukaan olivat työnhallinta ja työnvaatimukset oli koettu hyviksi. Huolestuttavin tulos oli väkivallan ja sen uhan kokemisen lisääntyminen lähes kaksinkertaiseksi (40,3 % vastaajista) edellisiin tuloksiin verrattuna (23,8 % vastaajista). (Työturvallisuuslaitos 2013.)

Sisäministeriön toimesta toteutettiin Suomen pelastuslaitoksissa työhyvinvointikysely vuonna 2013. Työhyvinvointikysely oli ensimmäinen pelastustoimessa toteutettu ja kyselyn tavoitteena oli kartoittaa pelastuslaitoksilla työskentelevien työhyvinvointia sekä

löytää kehittämiskohteita. Tutkimukseen osallistui 2 257 työntekijää. Tutkimuksen vastausprosentti oli 48 %. Yhtenä vastaajaryhmänä olivat pelastuslaitoksilla työskennelleet ensihoitajat, joiden osuus vastaajista oli 21 %. Tuloksissa nousivat työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi osaaminen, työn yhteiset tavoitteet, korkea sitoutuminen työhön sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. (Sisäministeriö 2014.)

3 Pelastuslaitoksen toimintaympäristö

Suomessa kunnat vastaavat pelastustoimen järjestämisestä. Suomessa on 22 alueellista pelastuslaitosta, joiden alueella olevat kunnat vastaavat toiminnasta valtioneuvoston määräämillä alueilla. Pelastustoiminnan järjestäminen on toteutettu vakinaisilla paloasemilla, sopimuspalokunnilla tai tehdas- ja laitospalokunnilla. (kuvio 1.) Alueellisilla pelastuslaitoksilla työskentelee 5089 työntekijää, joista ensihoidossa vakituisesti 844. (Pelastustoimi 2014.)

PALOASEMIEN LUKUMÄÄRÄ*

	2010	2011	2012	2013
Pelastuslaitos	362	363	366	366
Sopimuspalokunta	570	569	530	521
Tehdas- ja laitospalokunta	105	107	106	108

*Puolivakinaisen henkilöstön miehittämä paloasema on pelastuslaitoksen paloasema.

PELASTUSTOIMEN HENKILÖSTÖ

	2012
Sisäasiainministeriö, pelastusosasto ¹	45
Pelastusopisto ²	139
AVI, pelastusosasto ³	45
Pelastuslaitosten vakinainen henkilöstö	5 089
Hallinto- ja tukipalvelut	451
Pelastustoiminta	3 518
Turvallisuuspalvelut	275
Ensihoito	844
Pelastuslaitosten määräaikainen ja tilapäinen henkilöstö	726
Sopimuspalokuntien hälytysosastojen henkilöstö	13 367

Lähteet: ¹ Sisäasiainministeriö, pelastusosasto, ² Pelastusopisto, ³ Aluehallintovirastot.
HUOM! Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen tiedot puuttuvat.


Kuvio 1. Paloasemat ja henkilöstö vuosina 2009 - 2013, Lähde: Pelastustoimen taskutieto (2013).

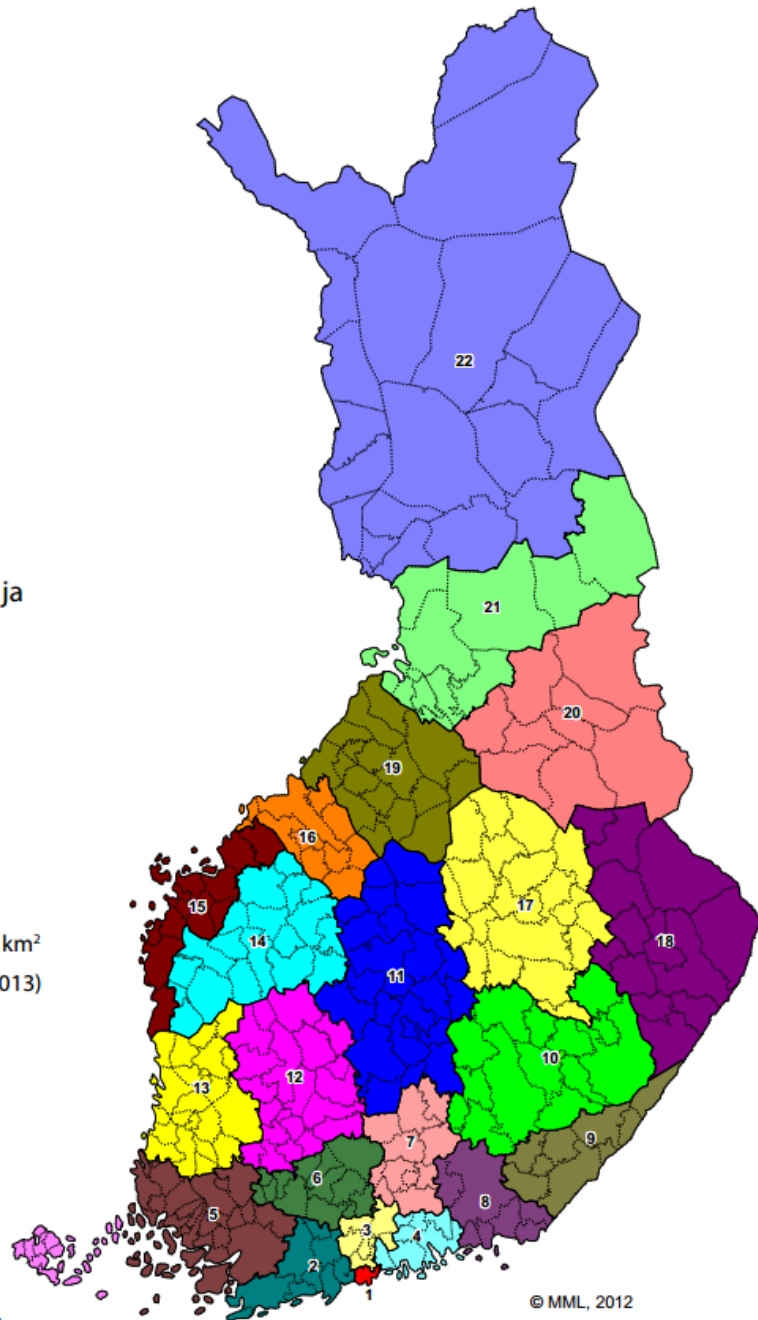
Pelastustoimen tehtäviin kuuluu huolehtia alueensa ohjauksesta, valistuksesta ja neuvonnasta onnettomuuksien sekä tulipalojen ehkäisemisessä. Lisäksi pelastustoimen tehtäviin kuuluu tukea kuntien varautumista poikkeus- ja erityistilanteita varten. Pelastustoimea varten säädetyssä laissa on määritetty tarkemmin mitä tehtäviä pelastustoi-
melle on asetettu. Pelastustoimen tehtävien lisäksi useilla alueellisilla pelastuslaitoksilla on ensihoitopalveluun liittyvää toimintaa, mikäli se on sovittu terveydenhuoltolain nojalla yhteistoiminnassa suoritettavaksi. Ensihoitotoimintaa toteutetaan kaikkiaan 19 alueellisella pelastuslaitoksella, ainoastaan Etelä-Pohjanmaa, Kainuu ja Lappi eivät toteuta ensihoitopalvelujen tuottamista. Näillä alueilla pelastustoiminta osallistuu ensihoitoon ensivastetoimintana. (Pelastustoimi 2014.)

1. Helsinki
2. Länsi-Uusimaa
3. Keski-Uusimaa
4. Itä-Uusimaa
5. Varsinais-Suomi

6. Kanta-Häme
7. Päijät-Häme
8. Kymenlaakso
9. Etelä-Karjala
10. Etelä-Savo
11. Keski-Suomi
12. Pirkanmaa
13. Satakunta
14. Etelä-Pohjanmaa
15. Pohjanmaa
16. Keski-Pohjanmaa ja
Pietarsaaren alue
17. Pohjois-Savo
18. Pohjois-Karjala
19. Jokilaaksot
20. Kainuu
21. Oulu-Koillismaa
22. Lappi

Suomen pinta-ala: 338000 km²
 Väkiluku: 5 435 497 (23.5.2013)
 Asukastiheys (31.12.2012):
 koko maa 17,9 as/maakm²
 Uusimaa 172,2 as/maakm²
 Lappi 2,0 as/maakm²

 Ahvenanmaalla on
pelastustoimessa oma
maakunnallinen lainsäädäntönsä.



© MML, 2012

Kuvio 2. Suomen alueelliset pelastustoimet kartalla. Lähde: Pelastustoimi (2013).

Terveystenhoitolain (Terveystenhoitolaki 1326/2010) uudistuksen ohella on annettu asetus ensihoidosta (Ensihoitoasetus 340/2011), joissa määritellään ensihoito nykyisessä muodossaan. Ensihoito on jaettu perus- ja hoitotason ensihoidoksi, ensihoitoasetuksessa määritellään tarkemmin vaatimukset edellä mainittuihin tasoihin. Ensihoitoasetuksella on annettu ohjeet, joiden perusteella sairaanhoitopiirit laativat palvelu-

tasopäätökset omilla alueillaan sekä vastaavat ensihoidon järjestämisestä. (Ensihoitoasetus 340/2011.)

Sairaalan ulkopuolista ensihoitoa toteutetaan eri organisaatioiden välillä erilaisten ammattiryhmien yhteistyönä. Lisäksi yhteistyötä ensihoidon kanssa tekevät muun muassa avunpyyntöjä vastaanottava ja välittävä hätäkeskus, sairaalan sisäinen ensihoito, poliisi, pelastuslaitoksen muut toimijat, sosiaalitoimi ja rajavartiolaitos. Ensihoidon palvelujärjestelmässä ammattilaiset toimivat sekä yksilöinä että tietyn organisaation jäseninä kulloisenkin tilanteen edellyttävällä tavalla. Eri toiminnot ovat keskenään yhteistoiminnallisia ja niillä on yhteinen kohde: potilaan hyvä hoito. (Auvinen ym. 2012: 55.)

Hoitotason ensihoitoyksikössä työskentelevät ensihoitajat ovat akuutin hoidon asiantuntijoita (Auvinen ym. 2012: 7). Ensihoidossa annetaan potilaalle hoitoa siellä, missä potilas kohdataan, esimerkiksi potilaan kotona. Ensihoitotehtävät voivat olla äkillisiä sairauskohtauksia, tapaturmia tai potilaan siirtoja hoitolaitoksista toiseen. Hoitotason ensihoidossa hoito on tehostettua ja sitä annetaan ennen kuljetusta ja sen aikana. Hoidon tavoitteena on turvata potilaan elintoiminnot tai esimerkiksi sydänpysähdystilanteessa palauttaa elintoiminnot. Ensihoitajien työtehtäviin kuuluu potilaan tutkiminen, haastattelu, hoitotehtävät, hoidon kirjaaminen sekä omaisten kanssa kommunikointi ja ohjaaminen. (Kuisma - Holmström - Porthan 2008: 63–69.)

Pelastuslaitoksien ensihoitajien työskentelyajat vaihtelevat. Pääsääntöisesti työaikana on poikkeusluvan mukainen 24 tunnin työvuoro, jota seuraa 72 tunnin vapaa. 24 tunnin työvuororytmin lisäksi on käytössä kaksivuorojärjestelmä. Kaksivuorojärjestelmässä työajat voivat olla 12, 9 tai 15 tunnin pituisia. Muutamilla pelastuslaitoksilla voi olla varallaoloa varsinaisen työajan lisäksi. Poikkeusluvan mukainen työaika edellyttää aluehallintoviranomaiselta saatavaa poikkeuslupaa (Työaikalaki 605/1996: 14§). Poikkeusluvan mukaisessa työajassa säännöllinen työaika on 24 tuntia ja viikossa työtunteja on 42. Lisäksi työajan tasoitusjakso on 1 vuosi. Poikkeusluvan edellytyksenä on, että tehollinen työaika on enintään 12 tuntia 24 tunnin työvuorossa, jolloin henkilön on oltava työpaikalla valmiina työhön. Muilta osin noudatetaan työaikalain säädöksiä. Poikkeuslupaa haettaessa on kuullaan myös työntekijäjärjestöjä. (Työaikalaki 605/1996 36§.)

4 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa erään pelastuslaitoksen ensihoitajien työn psyykkistä kuormittavuutta. Tutkimuksen tavoitteena on tukea ensihoitajien työssä jaksamista luoda työhyvinvointiin liittyviä kehittämis ehdotuksia tulosten pohjalta.

Tutkimuskysymykset

1. Miten ensihoitajat kokevat työn psyykkisen kuormittavuuden?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä ensihoitajien kokemaan työn psyykkiseen kuormittavuuteen?

5 Opinnäytetyön toteuttaminen

5.1 QPSNordic kuormittavuuskysely

Pohjoismainen yleiskysely QPSNordic on laadittu apuvälineeksi mittaamaan työn psyykkistä, sosiaalista sekä organisatorista kuormittavuutta. QPSNordic kyselyä voidaan käyttää kehitettäessä työn olosuhteita, valmistautuessa muutoksiin sekä tutkimuksen tekemiseen. QPSNordicia voidaan käyttää tutkittaessa työn, terveyden ja tuottavuuden välisiä yhteyksiä (Työterveyslaitos 2000). Psyykkisten kuormitustekijöiden arvioinnissa kiinnitetään huomioita työhön ja työn organisointiin liittyviin kuormitustekijöihin, joista katsotaan olevan riskiä työntekijöille. Arvioinnissa kohteena ovat työmäärä, työtahti ja työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä siten, ettei arvioida yksilöä tai hänen ominaisuuksiaan. Arvioinnissa pyritään selvittämään, kuinka paljon kuormittava tekijä ilmenee suhteessa työaikaan sekä sen kuormittavuutta. Psyykkisten kuormitusten haitalliset vaikutukset ilmenevät yleensä pitkäaikaisen vaikutuksen jälkeen (Työterveyslaitos 2005). QPSNordic kysely voidaan toteuttaa kyselylomakkeella, haastattelulla tai ryhmäkeskustelulla. QPSNordic on annettu vapaasti käytettäväksi työn kehittämiseen, organisaatioiden tieteelliseen tutkimukseen sekä käytännön kehitystyöhön. QPSNordic sopii näin ollen kyselynä hyvin oman opinnäytetyöni mittariksi.

QPSNordic kyselystä on olemassa lyhyt ja laaja versio. Kyselyn lyhyessä versiossa on kysymyksiä 37 ja laajassa 129. Tässä opinnäytetyössä oli käytössä laaja versio. Kyselyssä käsitellään eri osa-alueita työn vaatimuksista, vaikutusmahdollisuuksista, työn ennustettavuuksista, hallinnasta, sosiaalisesta tuesta, johtajuudesta, työilmapiiristä, perheen ja työn välisistä suhteista, merkityksistä, organisaatioon sitoutumisesta ja motivaatiosta. QPSNordic kysely (liite 4) on muokattu tämän opinnäytetyön kyselyyn sopivaksi siten, että taustakysymyksiä on muokattu vastaamaan paremmin kohdejoukkoa poistamalla esimerkiksi eri ammattivaihtoehdot. Tutkimukseen on lisätty myös ensihoitotyöhön liittyviä lisäkysymyksiä kartoittamaan ensihoitotyön erityispiirteitä.

Tutkimusaineiston keruu toteutettiin siten, että tutkija jakoi kyselyn henkilökohtaisesti sähköisessä muodossa. QPSNordic kyselyä (liite 3) testattiin koehenkilöllä arvioimalla kysymyksien (n=122) selkeyttä, vastaamisen helppoutta sekä vastaamiseen menevää aikaa. Testauksessa koehenkilö totesi kysymysten olevan ymmärrettäviä ja vastaaminen loogista. Testaajalla vastaaminen kesti noin 12 minuuttia, jonka perusteella voitiin arvioida, että keskimääräinen vastaamisaika on 20–30 minuuttia. Kyselyn saatteeksi laadittiin saatekirje, jossa kuvattiin vastaajalle kyselyn tarkoitusta ja tutkimuksen tekijöiden sekä ohjaajien tiedot (liite 3). Kyselyn sosiaalisen kuormittavuutta arvioiva osio raportoidaan toisessa opinnäytetyössä.

5.2 Aineiston analysointi

Aineisto analysointiin SPSS tilastonkäsittelyohjelmalla. Aineistoa analysoitaessa vastausvaihtoehdot koodattiin siten, että vastaaminen tapahtui 5 portaisen Likert –asteikon (1= ei koskaan tai erittäin harvoin, 2= melko harvoin, 3= siltä väliltä, 4= melko usein ja 5= hyvin usein tai aina) avulla. Aineiston analyysissä käytettiin QPSNordicissa käytettyä kahdeksaan eri pääluokkaan. Kysymykset jakautuivat alla olevan taulukon (taulukko 2.) mukaisesti omiin pääluokkiinsa. QPSNordicin psyykkisiin tekijöihin liittyvien kysymyksien (n=56) pääluokat olivat työn vaatimukset (n=25), rooliodotukset (n=7), vaikutusmahdollisuudet (n=9), työn hallinta (n=6), työn ja yksityiselämän vuorovaikutus (n=2) ja työmotivaatio (n=7).. Taustakysymykset (n=6) ja ensihoitajan työhön liittyvät lisäkysymykset (n=7) olivat yhteisiä sosiaalisen kuormittavuuden kyselyn kanssa.

Psyykkisiin tekijöihin liittyvät kysymykset

Pääluokat (kysymysten numerot)	kysymykset (n)
Taustatiedot	6
Työn vaatimukset (1-25)	25
Rooliodotukset (26-32)	7
Vaikutus mahdollisuudet (33-41)	9
Työn hallinta (54-59)	6
Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus (93-94)	2
Työmotivaatio (109-115)	7
Ensihoitajan työhön liittyvät lisäkysymykset (116-122)	7
yhteensä	69

Taulukko 1. QPSNordic- mittarin rakenne

Aineiston analysoinnissa selvitettiin kyselyssä olleiden kysymysten (n=69) tunnusluvut. Psyykkistä kuormittavuutta mittaavien kysymysten (n=63) tunnusluvut selvitettiin ryhmitetyistä pääluokista. Näistä pääluokista muodostettiin summamuuttujat. Summamuuttujien avulla aineistosta laskettiin prosenttijakaumat, keskiarvot, mediaanit ja keskihajonta. 28 kysymyksen osalta käännettiin muuttujat niin, että ne olivat samansuuntaisia kuin muutkin kysymykset. Ennen kuin taustatietojen ja pääluokkien välisiä korrelaatioita voitiin selvittää, tarkistettiin pääluokkien vastausten jakautuminen Kolmogorov-Smirnov -testillä. Kolmogorov-Smirnov -testin tuloksen ollessa alle 0,05 ovat vastaukset vinoutuneet (Heikkilä 2004: 235). Kolmogorov-Smirnov -testillä saatiin selville, että vastaukset eivät noudattaneet normaalijakautumaa missään pääluokassa. Taustatietojen ja pääluokkien välisiä korrelaatioita kartoitettiin Kruskal-Wallis -testillä, koska vastaukset eivät olleet normaalijakautuneet ja muuttujia oli useampi kuin kaksi. (Holopainen – Pulkkinen 2002: 197.) Taustatietojen ja pääluokkien välillä suoritettiin tarkastelua Kruskal-Wallis -testillä siitä, olivatko ne tilastollisesti yhteydessä vastaajien kokemuksiin. Taustatiedot, joita vertailussa pääluokkien kanssa käytettiin, olivat ikä, sukupuoli, työskentelyaika sekä pääasiallisen työskentelyalue.

Kyselyssä vastaajat ilmoittivat todellisen ikänsä, mutta aineiston käsittelyssä luokiteltiin vastaajat iän perusteella alle 35- ja yli 35-vuotiaisiin. Mielekkäintä työaika koskevassa kysymyksessä vaihtoehto jokin muu sisälsi yhden vastauksen, joka liitettiin 2-vuorovaihtoehtoon samankaltaisuutensa vuoksi.

5.3 Tutkimusjoukko

Tutkimusotos oli 95 ensihoitajaa, joiden työsuhteen kesto oli ollut yli 2 kuukautta yhtäjaksoisesti ennen 1.4.2014, lisäksi vastaajilla tuli olla tutkimushetkellä voimassa oleva työsopimus. Työsuhteen kestolla katsottiin olevan merkitystä kyselyyn vastaamiseen niin, ettei vastaamisella odotettu olevan vaikutusta työsuhteen jatkamiseen ja että vastaajalla on syntynyt riittävän hyvä mielikuva työskentelystä kyseisellä pelastuslaitoksella. Vastauksia käsiteltiin siten, ettei vastaaja ole tunnistettavissa missään tutkimuksen vaiheessa. Luottamuksellisuuden ja vastaajien anonymiteetin toivottiin lisäävän vastaajien rohkeutta vastata esitettyihin kysymyksiin vapautuneesti. Kyselyssä ei pyydetty yksilöllisiä tietoja kuten työvuoroa tai työpistettä, joiden avulla voisi olla pääteltävissä yksittäinen työntekijä.

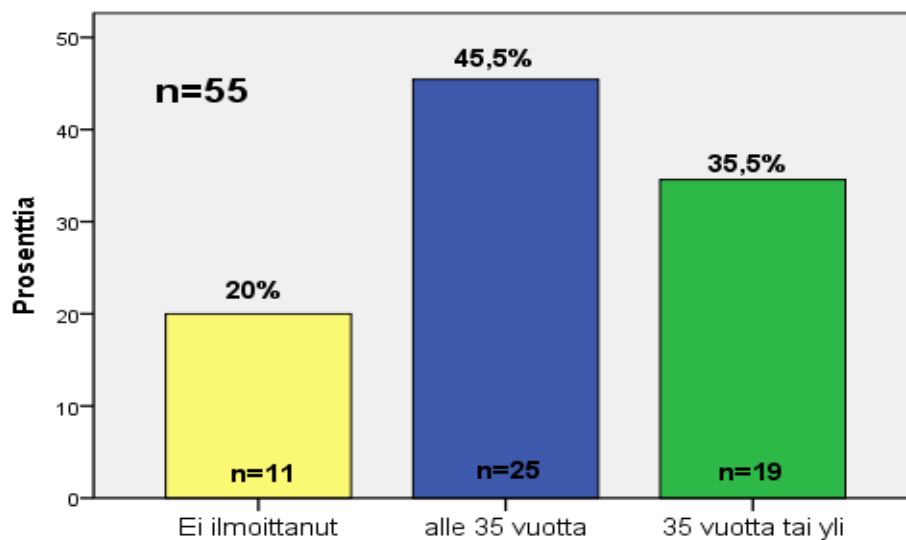
Kyselyyn vastasi 95 ensihoitajasta yhteensä 55 vastausprosentin ollessa 52,5 %. Kyselyyn vastaamiseen oli aikaa 3 viikkoa mutta vastausaikaa pidennettiin kahdella viikolla kesälomakauden johdosta, jolloin vastausprosenttia saatiin korkeammaksi noin 10 vastaajan verran.

6 Tutkimustulokset

6.1 Taustatiedot

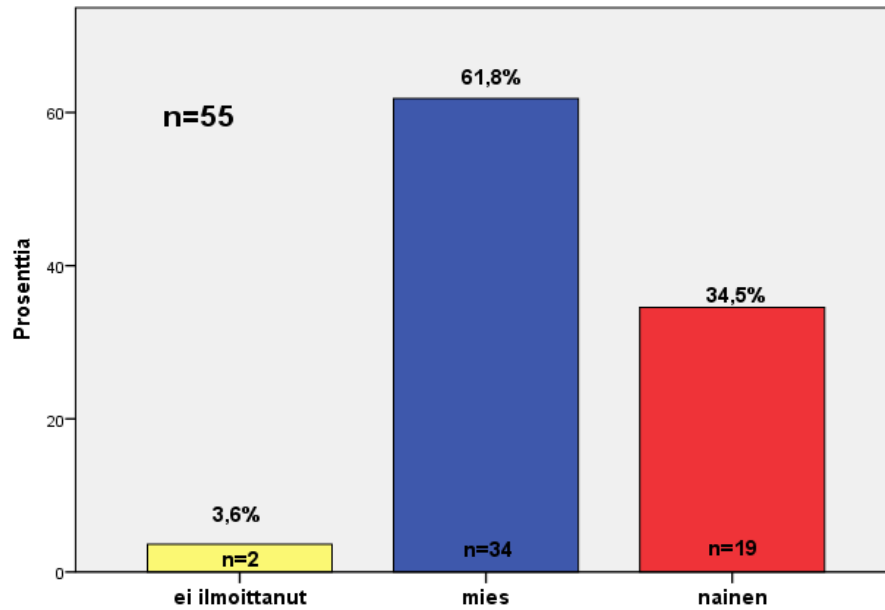
Taustakysymyksillä kartoitettiin vastaajien ikää, sukupuolta, aluetta jossa vastaaja työskentelee, työaikaa missä mieluummin työskentelee sekä nimettyjä vastuualueita.

Kyselyyn vastanneista nuorin oli 24-vuotias ja vanhin 60-vuotias. Vastaajajoukon keski-ikä oli 33 vuotta. Hieman alle puolet (45,5 %) oli alle 35-vuotiaita. Vastaajista 20 % ei ilmoittanut ikäänsä (kuvio 3.).



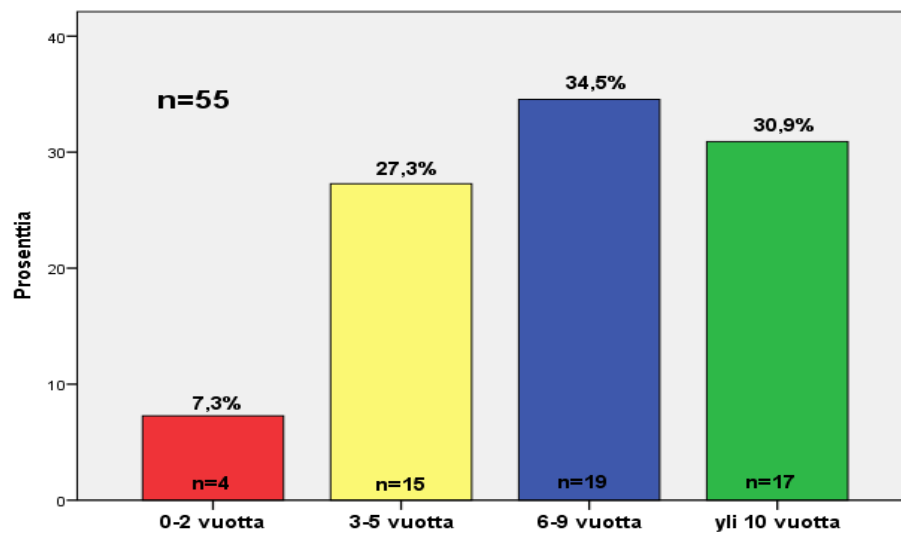
Kuvio 3. Ikäjakauma

Vastaajista reilusti yli puolet (61,8 %) oli miehiä ja noin kolmasosa (34,5 %) naisia. Pieni osa vastaajista (3,6 %) ei ilmoittanut sukupuoltaan (kuvio 4.).



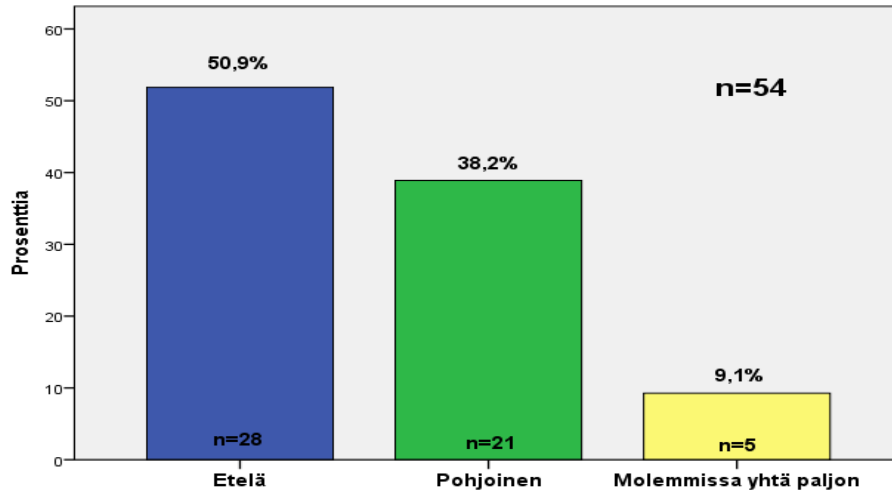
Kuvio 4. Sukupuolijakauma

Vastaajista 65,4 % oli työskennellyt yli 6 vuotta pelastuslaitoksella, joista yli 10 vuotta työskennelleitä oli 30,9 %. Vastaajista 7,3 %:lla oli työkokemusta alle 2 vuotta (kuvio 5.)



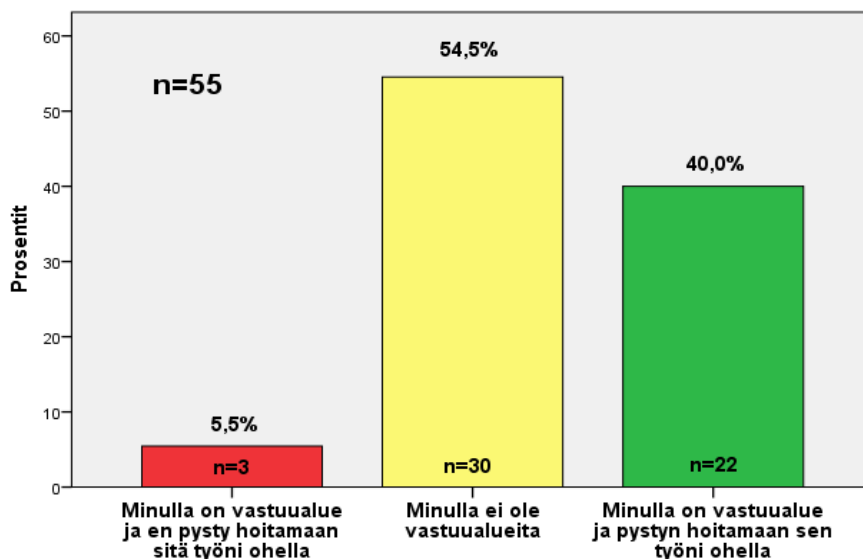
Kuvio 5. Työskentelyaika pelastuslaitoksella

Vastaajista hieman yli puolet (50,9 %) työskenteli eteläisellä alueella ja reilu kolmasosa (38,2 %) pohjoisella alueella. Pieni osa (9,1 %) työskenteli yhtä paljon eteläisellä ja pohjoisella alueella (kuvio 6.).



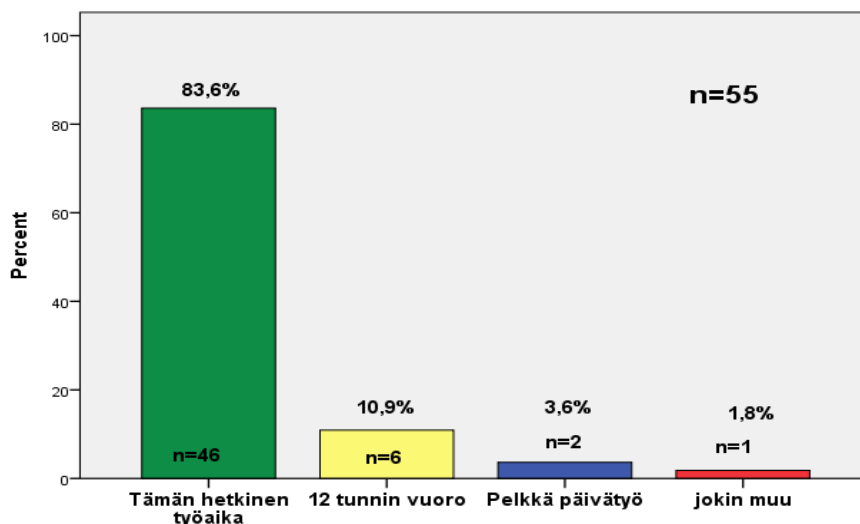
Kuvio 6. Sairaanhoidoalue jossa ensihoitajat työskentelivät.

Vastaajista yli puolella (54,5 %) ei ollut erikseen nimettyjä vastuualueita. Vastaajista 45,5 %:lla oli erikseen nimettyjä vastuualueita ja heistä 40,0 % kykeni hoitamaan tehtäviensä operatiivisten tehtävien ohella (kuvio 7.).



Kuvio 7. Vastuualueiden hoitaminen

Vastaajista suurimman osan (83,6 %) mielestä nykyinen työaika oli mieluisin. 12 tunnin kaksivuororajärjestelmä oli mieluisin 10,9 %:lla vastaajista ja 1,8 % olisi halunnut jonkun muun työaikajärjestelmän (kuvio 8.).

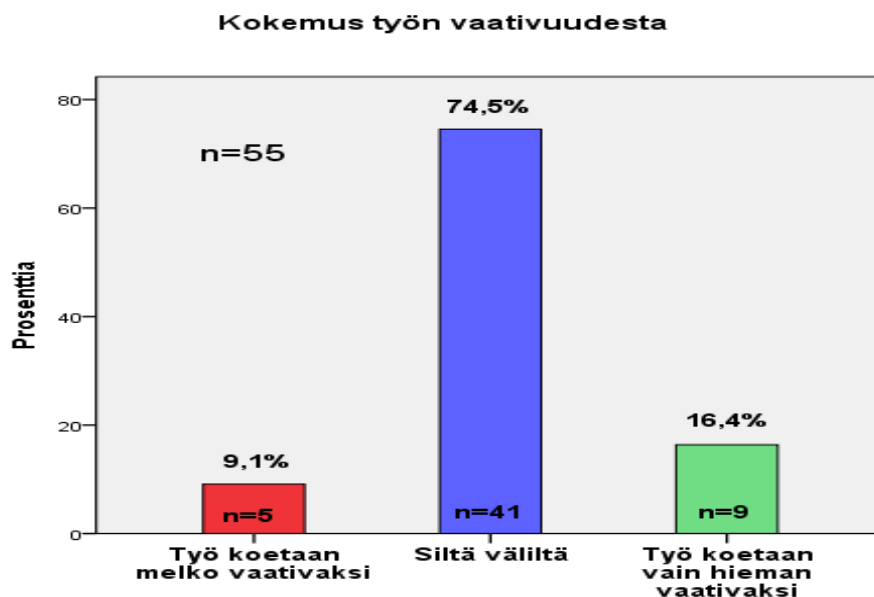


Kuvio 8. Mieluisin työaika

6.2 Työn psyykkinen kuormittavuus

6.2.1 Työn vaatimukset

Työn vaatimuksia kartoitettiin kysymyksillä työmäärästä, ylitöiden tekemisestä ja työn vaatimuksien määrästä (kysymykset 1–25). Suurin osa vastaajista, 74,5 %, koki työn vaatimuksien olevan vaativan ja ei vaativan väliltä. Vastaajista 16,4 % koki työn vain hieman vaativaksi. Vaativaksi työn koki 9,1 % vastaajista. (kuvio 9.)



Kuvio 9. Kokemus työn vaativuudesta

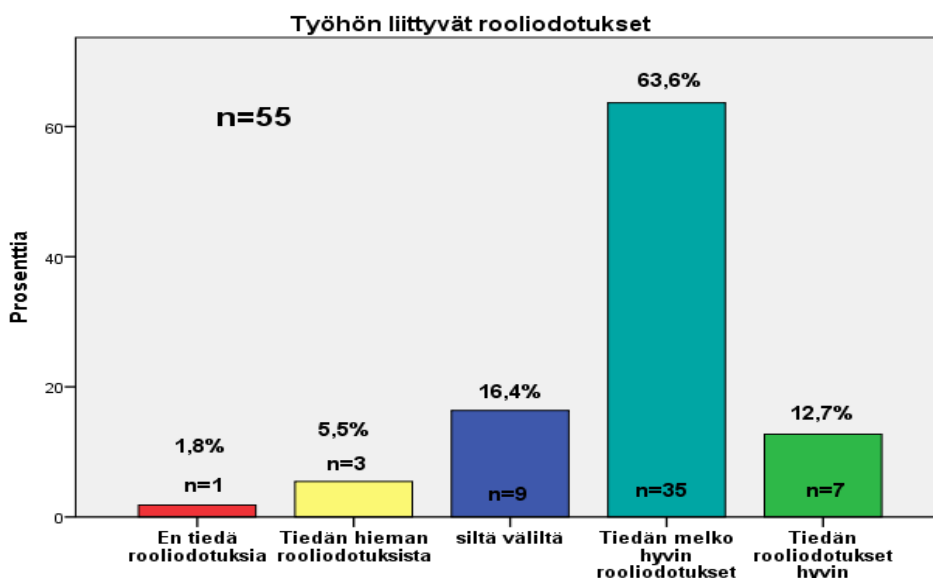
Vastaajista 36,4 % koki, että heidän työtehtävänsä jakautuivat silloin tällöin epätasaisesti ruuhkauttaen töitä. Vastaajista 52,7 % teki ylitöitä silloin tällöin. Lähes puolet (47,2 %) vastaajista koki joutuvansa työskentelemään nopeasti melko usein tai aina. Noin puolet (50,9 %) vastaajista koki töitä olevan liikaa silloin tällöin tai melko usein. Vastaajista 76,4 % oli sitä mieltä, että työ on ruumiillisesti rasittavaa silloin tällöin tai melko usein. Vastaajista 76,4 % koki, etteivät työtehtävät olleet liian vaikeita kuin melko harvoin tai ei koskaan. Vastaajista 81,8 % koki työn edellyttävän kiinteää keskittymistä melko usein tai aina. Lisäksi 70,9 % vastaajista oli sitä mieltä, että työ edellyttää erityistä liikkeen tarkkuutta melko usein tai aina. Vastaajista suuri osa (83,6 %) piti työtään mielekkäänä. Melko usein tai hyvin usein muiden ihmisten kanssa tekemisissä työskennelleessään oli 74,5 % vastaajista. Uhkailun tai väkivallan kohteeksi vastaajista oli joutunut silloin tällöin noin puolet (49,1 %). Vastaajista 69,1 %:n mielestä työssä tehdyt virheet voivat aiheuttaa henkilövahingon melko usein tai aina. Asiakaspalautteisiin vastaajista 60,1 % joutui vastaamaan melko harvoin tai ei koskaan. Suurin osa vastaajista (85,5 %) oli tyytyväisiä kykyynsä ylläpitää hyviä suhteita asiakkaisiin. (taulukko 2.)

TYÖN VAATIMUKSET (yht. 25) ka 3,07, mediaani 3,0 kh ,504	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan f (%)	Melko harvoin f (%)	Silloin tällöin f (%)	Melko usein f (%)	Hyvin usein tai aina f (%)
1. Jakautuuko työmääräsi epä- tasaisesti niin että työt ruuhkau- tuvat?	55	5 (9,1)	12 (21,8)	20 (36,4)	12 (21,8)	6 (10,9)
2. Täytyykö sinun tehdä ylitöitä?	55	5 (9,1)	11 (20,0)	29 (52,7)	7 (12,7)	3 (5,5)
3. Joudutko työskentelemään nopeasti?	55	2 (3,6)	6 (10,9)	21 (38,2)	19 (34,5)	7 (12,7)
4. Onko sinulla liikaa työtä?	55	4 (7,3)	22 (40,0)	17 (30,9)	11 (20,0)	1 (1,8)
5. Onko työsi ruumiillisesti rasit- tavaa?	55	2 (3,6)	3 (5,5)	25 (45,5)	17 (30,9)	8 (14,5)
6. Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja?	55	0 (0,0)	2 (3,6)	12 (21,8)	28 (50,9)	13 (23,6)
7. Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?	55	14 (25,5)	28 (50,9)	12 (21,8)	0 (0,0)	1 (1,8)
8. Vaatiiko työsi kiinteää keskit- tymistä?	55	1 (1,8)	0 (0,0)	9 (16,4)	24 (43,6)	21 (38,2)
9. Vaatiiko työsi erityistä liikkei- den tarkkuutta?	55	0 (0,0)	3 (5,5)	13 (23,6)	28 (50,9)	11 (20,0)
10. Onko työssäsi häiritseviä keskeytyksiä?	55	0 (0,0)	8 (14,5)	18 (32,7)	21 (38,2)	8 (14,5)
11. Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?	55	1 (1,8)	2 (3,6)	27 (49,1)	18 (32,7)	7 (12,7)
12. Onko työsi yksitoikkoista?	55	17 (30,9)	26 (47,3)	11 (20,0)	0 (0,0)	1 (1,8)
13. Joudutko toistamaan samaa työvaihetta muutaman minuutin välein?	55	26 (47,3)	11 (20,0)	15 (27,3)	2 (3,6)	1 (1,8)
14. Joudutko suorittamaan työ- tehtäviä, joihin tarvitsisit enem- män koulutusta?	55	9 (16,4)	15 (27,3)	19 (34,5)	9 (16,4)	3 (5,5)
15. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	55	2 (3,6)	0 (0,0)	9 (16,4)	23 (41,8)	21 (38,2)
16. Onko työsi haasteellista?	55	1 (1,8)	3 (5,5)	19 (34,5)	24 (43,6)	8 (14,5)
17. Pidätkö työtäsi mielekkää- nä?	55	2 (3,6)	2 (3,6)	5 (9,1)	27 (49,1)	19 (34,5)
18. Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista?	55	0 (0,0)	0 (0,0)	14 (25,5)	26 (47,3)	15 (27,3)
19. Voitko olla tekemisissä mui- den ihmisten kanssa työskennel- lessäsi?	55	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (1,8)	13 (23,6)	41 (74,5)
20. Oletko ollut uhkailun tai väkivallan kohteena työssäsi kahden viime vuoden aikana?	55	2 (3,6)	13 (23,6)	27 (49,1)	10 (18,2)	3 (5,5)
21. Voivatko työssäsi tekemäsi virheet aiheuttaa henkilövahin- koja?	55	2 (3,6)	3 (5,5)	12 (21,8)	17 (30,9)	21 (38,2)
22. Voivatko työssä tekemäsi virheet aiheuttaa taloudellista vahinkoa?	55	2 (3,6)	10 (18,2)	23 (41,8)	12 (21,8)	8 (14,5)
23. Sisältyykö työhösi henkilö- kohtaisia asiakassuhteita?	55	18 (32,7)	15 (27,3)	7 (12,7)	2 (3,6)	13 (23,6)
24. Joudutko vastaanottamaan ja käsittelemään asiakkaiden esittämiä valituksia?	55	22 (40,0)	19 (34,5)	13 (23,6)	1 (1,8)	0 (0,0)
25. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita asiak- kaisiisi?	55	3 (5,5)	1 (1,8)	4 (7,3)	37 (67,3)	10 (18,2)

Taulukko 2. Työnvaatimuksia arvioivat kysymykset

6.2.2 Rooliodotukset

Työhön liittyviä rooliodotuksia kartoitettiin kysymällä vastaajien näkemystä omaan työhön liittyvistä tavoitteista, vastuista sekä odotuksista (kysymykset 26–32). Vastaajista 63,6 % tiesi heille asetetut rooliodotukset melko hyvin, 12,7 % vastaajista tiesi heille asetetut rooliodotukset hyvin (kuvio 10.).



Kuvio 10. Työn rooliodotukset

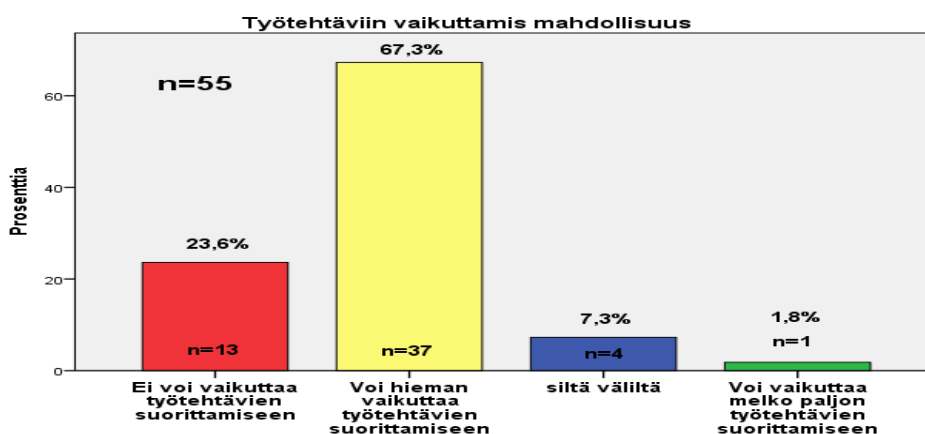
Vastaajista suurin osa (72,8 %) tiesi työlleen asetetut tavoitteet melko usein tai aina. Suurin osa (87,3 %) vastaajista koki tietävänsä melko usein tai aina mistä ovat työssään vastuussa. Vastaajista 41,8 % koki, että he joutuvat silloin tällöin suorittamaan tehtäviä eri tavalla kuin itse haluaisivat. Hieman yli kolmasosalla (38,2 %) vastaajista oli työtehtävissä henkilökohtaisten arvojen kanssa ristiriitoja melko harvoin. (taulukko 3.)

ROOLIODOTUKSET (yht. 7) ka 3,8 mediaani 4,0 kh ,803	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan f (%)	Melko harvoin f (%)	Silloin tällöin f (%)	Melko usein f (%)	Hyvin usein tai aina f (%)
26. Onko työillesi määritelty selkeät tavoitteet?	55	4 (7,3)	5 (9,1)	6 (10,9)	26 (47,3)	14 (25,5)
27. Tiedätkö, mistä olet vastuussa?	55	2 (3,6)	1 (1,8)	4 (7,3)	14 (25,5)	34 (61,8)
28. Tiedätkö tarkalleen, mitä sinulta odotetaan työssäsi?	55	3 (5,5)	4 (7,3)	3 (5,5)	21 (38,2)	24 (43,6)
29. Joudutko suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäsi pitäisi tehdä eri lailla?	55	4 (7,3)	15 (27,3)	23 (41,8)	11 (20,0)	2 (3,6)
30. Saatko toimeksiantoja saamatta riittäviä voimavaroja niiden suorittamiseksi?	55	13 (23,6)	26 (47,3)	11 (20,0)	3 (5,5)	2 (3,6)
31. Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä?	55	10 (18,2)	18 (32,7)	20 (36,4)	6 (10,9)	1 (1,8)
32. Sisältyykö työhösi tehtäviä, jotka ovat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojesi kanssa?	55	17 (30,9)	21 (38,2)	14 (25,5)	2 (3,6)	1 (1,8)

Taulukko 3. Rooliodotuksia arvioivat kysymykset

6.2.3 Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuuksia kartoitettiin kysymällä muun muassa vastaajan näkemystä siitä, voiko hän vaikuttaa työnteon ajankohtaan, yhteistyökumppanien valintaan sekä työaikoihin (kysymykset 33–41). Vastaajista yli puolet (67,3 %) koki voivansa vaikuttaa hieman työtehtävien suorittamiseen, 23,6 % koki, että he eivät voi vaikuttaa työtehtävien suorittamiseen ollenkaan. Vastaajista 1,8 % koki voivansa vaikuttaa melko paljon työtehtävien suorittamiseen (kuvio 11.).



Kuvio 11. Työtehtäviin vaikutusmahdollisuus

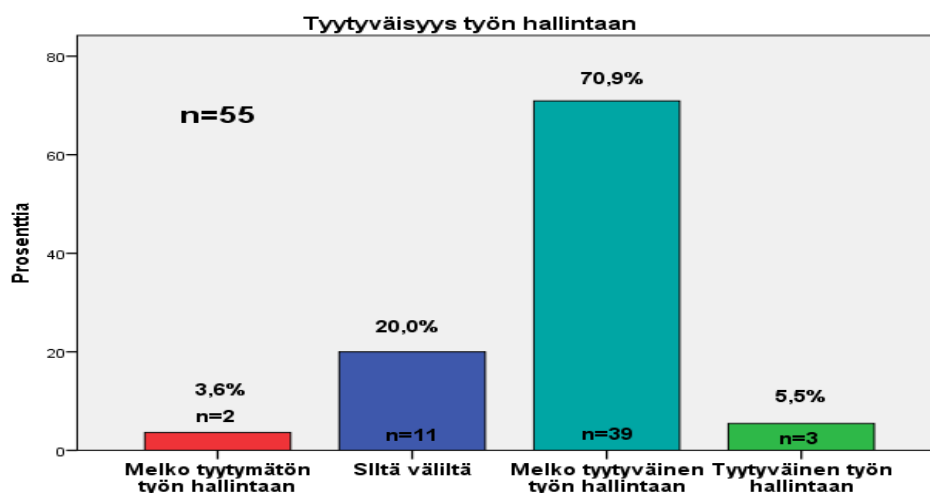
Kaksi kolmasosaa (65,4 %) vastaajista koki, että he voivat silloin tällöin tai melko usein valita millä tavoin suorittavat työnsä. Yli puolet (56,4 %) vastaajista ei voinut vaikuttaa työmääräänsä koskaan. Vastaajista 84,7 % koki, että he voivat vaikuttaa työtahtiinsa ainoastaan melko harvoin tai ei koskaan. Noin puolet (47,3 %) vastaajista ei voinut päättää milloin pitää taukoja ja vastaajista (52,7 %) ei voinut päättää taukojen pituudesta. 80 % vastaajista ei voinut koskaan päättää työajoistaan. Vastaajista 69,1 % ei voinut vaikuttaa koskaan kenen kanssa tekee yhteistyötä. Suurin osa (85,5 %) vastaajista koki, ettei koskaan voinut päättää asiakaskontaktien ajankohdasta. Kaksi kolmasosaa (67,3 %) vastaajista ei voinut melko harvoin tai ei koskaan vaikuttaa työhön liittyviin tärkeisiin päätöksiin. (taulukko 4.)

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET (yht. 9)	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan f (%)	Melko harvoin f (%)	Silloin tällöin f (%)	Melko usein f (%)	Hyvin usein tai aina f (%)
ka 1,87 mediaani 2,0 kh ,610						
33. Jos tehtäväsi voidaan suorittaa usealla eri tavalla, voitko valita millä tavalla työsi suoritat?	55	1 (1,8)	10 (18,2)	17 (30,9)	19 (34,5)	8 (14,5)
34. Voitko vaikuttaa työmäärääsi?	55	31 (56,4)	20 (36,4)	3 (5,5)	1 (1,8)	0 (0,0)
35. Voitko määrätä oman työtahtisi?	55	20 (36,4)	26 (47,3)	5 (9,1)	4 (7,3)	0 (0,0)
36. Voitko päättää, milloin pidät taukoja?	55	26 (47,3)	11 (20,0)	11 (20,0)	6 (10,9)	1 (1,8)
37. Voitko päättää taukojen pituudesta?	55	29 (52,7)	10 (18,2)	9 (16,4)	6 (10,9)	1 (1,8)
38. Voitko päättää itse työajoistasi?	55	44 (80,0)	9 (16,4)	0 (0,0)	2 (3,6)	0 (0,0)
39. Voitko vaikuttaa siihen, kenen kanssa teet yhteistyötä?	55	38 (69,1)	10 (18,2)	6 (10,9)	1 (1,8)	0 (0,0)
40. Voitko päättää, milloin olet yhteydessä asiakkaisiin?	55	47 (85,5)	6 (10,9)	0 (0,0)	2 (3,6)	0 (0,0)
41. Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin?	55	17 (30,9)	20 (36,4)	2 (3,6)	12 (21,8)	4 (7,3)

Taulukko 4. Vaikutusmahdollisuuksia arvioivat kysymykset

6.2.4 Työn hallinta

Työn hallintaa kartoitettiin kysymällä vastaajien tyytyväisyyttä tehdyn työn laatuun, määrään, ongelmien ratkaisuun, kykyyn suhteiden ylläpitämisestä työkavereihin sekä työstä saatuun palautteeseen (kysymykset 54–59). Vastaajista suurin osa (76,4 %) oli melko tyytyväisiä tai tyytyväisiä työnsä hallintaan. Muutama (3,6 %) vastaaja oli melko tyytymätön työn hallintaan. (kuvio 12.)



Kuvio 12. Työn hallinta

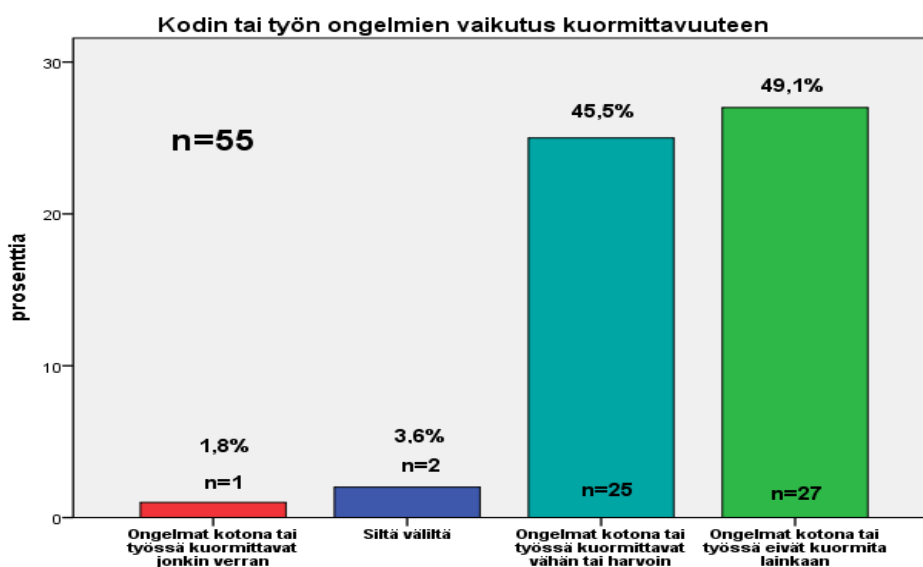
Vastaajista suurin osa (92,7 %) oli tyytyväinen tekemäänsä työn laatuun melko usein tai aina. Kaksi kolmasosaa (67,3 %) oli tyytyväinen melko usein suorittamaansa työn määrään. Suuri osa vastaajista (89,1 %) koki olevansa tyytyväinen kykyyn ratkaista ongelmia työssään. Vastaajista 89,1 % oli tyytyväisiä melko usein tai aina kykyyn ylläpitää suhteita työkavereihinsa. Puolet (50,09 %) vastaajista kykeni arvioimaan melko usein kuinka hyvin oli työnsä tehnyt. (taulukko 5.)

TYÖN HALLINTA (yht. 6) ka 3,78 mediaani 4,0 kh ,599	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan f (%)	Melko harvoin f (%)	Silloin tällöin f (%)	Melko usein f (%)	Hyvin usein tai aina f (%)
54. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?		2 (3,6)	0 (0,0)	2 (3,6)	38 (69,1)	13 (23,6)
55. Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään?		2 (3,6)	2 (3,6)	9 (16,4)	37 (67,3)	5 (9,1)
56. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi?		1 (1,8)	0 (0,0)	5 (9,1)	36 (65,5)	13 (23,6)
57. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin työssä?		1 (1,8)	1 (1,8)	4 (7,3)	27 (49,1)	22 (40,0)
58. Saatko tietoa suorittamasi työn laadusta?		17 (30,9)	16 (29,1)	19 (34,5)	3 (5,5)	0 (0,0)
59. Voitko välittömästi arvioida työstäsi, kuinka hyvin se on tehty?		2 (3,6)	3 (5,5)	16 (29,1)	28 (50,9)	6 (10,9)

Taulukko 5. Työnhallintaa arvioivat kysymykset

6.2.5 Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus

Työn ja yksityiselämän vuorovaikutuksesta oli kaksi kysymystä, joissa kartoitettiin häiritsevätkö kodin tai työn ongelmat kotona tai töissä (kysymykset 93–94). Vastaajista suurin osa (94,6 %) oli sitä mieltä, että kodin tai työn ongelmat eivät häiritse toisiaan. Vastaajista vain (1,8 %) koki ongelmien häiritsevän jonkin verran (kuvio 13.).



Kuvio 13. Koti- tai työongelmien vaikutus kuormittumiseen

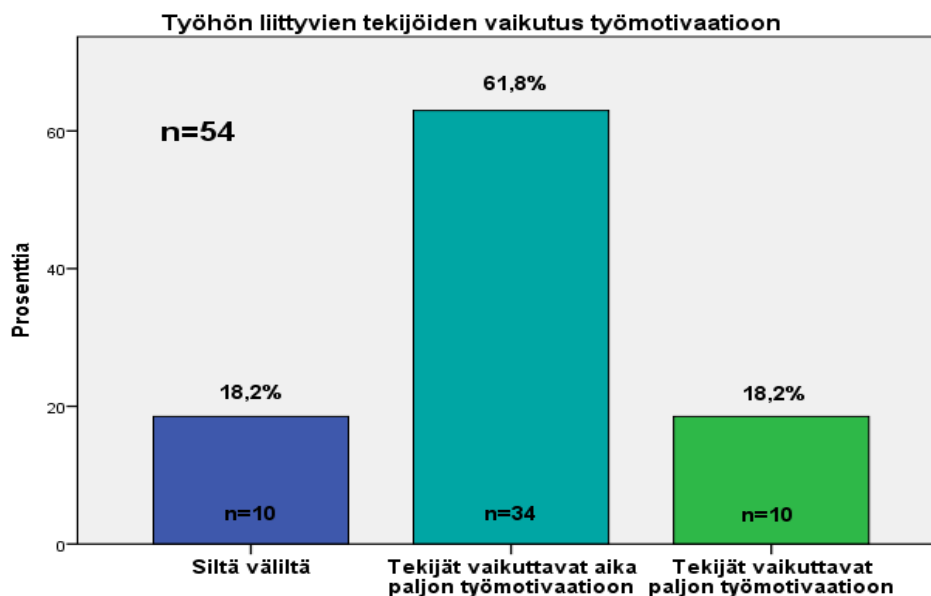
Vastaajista 81,8 % koki, että työongelmat häiritsevät melko harvoin tai ei koskaan koti- tai perhe-elämää. Vastaajista 83,6 % mielestä perhepiirin ongelmat eivät häiritse työtä kuin melko harvoin tai ei koskaan. (taulukko 6.)

TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN VUOROVAIKUTUS (yht. 2)	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan f (%)	Melko harvoin f (%)	Silloin tällöin f (%)	Melko usein f (%)	Hyvin usein tai aina f (%)
ka 4,42 mediaani 4,0 kh ,658						
93. Häiritsevätkö työongelmat koti- ja perhe-elämääsi?	55	23 (41,8)	22 (40,0)	7 (12,7)	3 (5,5)	0 (0,0)
94. Häiritsevätkö perhepiirin ongelmat työtäsi?	55	27 (49,1)	19 (34,5)	8 (14,5)	1 (1,8)	0 (0,0)

Taulukko 6. Työn ja yksityiselämän vuorovaikutusta arvioivat kysymykset

6.2.6 Työmotivaatio

Työmotivaatiota kartoitettiin kysymällä itsensä kehittämisen, palkan, työn säännönmukaisuuden sekä työn ja perheen tärkeyttä (kysymykset 109–115). Vastaajista suurin osa (80,0 %) oli sitä mieltä, että edellä mainitut tekijät ovat tärkeitä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Vastaajista kukaan ei ollut sitä mieltä, että edellä mainituilla tekijöillä ei olisi merkitystä työmotivaatioon (kuviot 14.).



Kuvio 14. Työmotivaatio

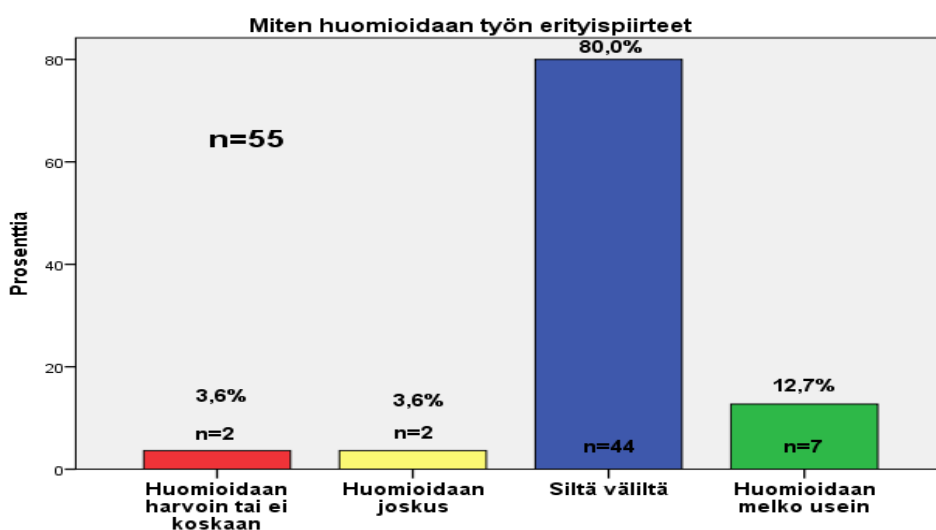
Suurin osa (81,8 %) koki, että oli erittäin tärkeää tai aivan välttämätöntä työmotivaatiolle, että voi kehittää itseään. Lähes puolet vastaajista, 43,6 %, piti palkkaa ja aineellisia etuja erittäin tärkeänä. Kaksi kolmasosaa (65,4 %) piti rauhallista ja säännönmukaista työtä melko tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Noin puolet vastaajista (52,7 %) koki erittäin tärkeäksi tuntea saavansa aikaan jotain arvokasta. Lähes kaikkien (94,6 %) mielestä työn varmuus ja säännölliset tulot olivat erittäin tärkeä tai aivan välttämätön tekijä. (taulukko 7.)

TYÖMOTIVAATIO (yht. 7) ka 4,0 mediaani 4,0 kh ,614	n	Ei lain- kaan tärkeä f (%)	Ei kovin tärkeä f (%)	Melko tärkeä f (%)	Erittäin tärkeä f (%)	Aivan välttämä- tön f (%)
109. Mahdollisuus kehittää itseään	54	1 (1,8)	1 (1,8)	7 (12,7)	27 (49,1)	18 (32,7)
110. Hyvä palkka ja aineelliset edut?	54	0 (0,0)	1 (1,8)	17 (30,9)	24 (43,6)	12 (21,8)
111. Rauhallinen, säännönmu- kainen työ?	54	2 (3,6)	5 (9,1)	18 (32,7)	18 (32,7)	11 (20,0)
112. Tuntea saavansa aikaan jotakin arvokasta?	54	1 (1,8)	0 (0,0)	8 (14,5)	29 (52,7)	16 (29,1)
113. Työn varmuus ja säännöl- liset tulot?	54	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (3,6)	27 (49,1)	25 (45,5)
114. Turvallinen ja terveellinen ulkoinen työympäristö?	54	0 (0,0)	1 (1,8)	16 (29,1)	21 (38,9)	16 (29,1)
115. Mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä	54	0 (0,0)	7 (12,7)	24 (43,6)	14 (25,5)	9 (16,4)

Taulukko 7. Työmotivaatiota arvioivat kysymykset

6.2.7 Ensihoitajan työn kuormittavuuden erityispiirteet

Ensihoitajan työn erityispiirteitä selvitettiin muun muassa kysymyksillä asiakassuhteista, ensihoitotyön laadusta, ensihoitotyön onnistumisesta ja jälkipurkukeskusteluista (kysymykset 116–122). Vastaajista 12,7 %:n mielestä erityispiirteet huomioidaan melko usein ja 3,6 %:n mielestä harvoin tai ei koskaan. Vastaajista suurin osa (80,0 %) oli sitä mieltä, että ensihoitajan työhön liittyvät erityispiirteet huomioidaan siltä väliltä. (kuvio 15.).



Kuvio 15. Ensihoitotyön erityispiirteiden huomioiminen.

Hieman vajaan puolet (45,5 %) koki melko usein kielteisiä tunteita hankalissa asiakastilanteissa. Suurin osa (89,1 %) vastaajista koki pystyvänsä melko usein tai aina laadukkaaseen ensihoitotyöhön. Vastaajista 58,2 % koki onnistumisen tunteita työstään melko usein. Valtaosa (89,1 %) vastaajista oli ollut työnkierrossa eri asemilla. Neljäsosa (25,5 %) vastaajista koki, että työn kierrolla voidaan vähentää työnkuormittavuutta erittäin harvoin tai ei koskaan. Vastaajista sen sijaan 21,3 %:a oli sitä mieltä, että työnkierto on hyvin usein tai aina hyvä työn kuormittavuuden vähentämiseksi. (taulukko 8.)

ENSIHOITAJAN TYÖHÖN LIITTYVÄT LISÄKYSYMYKSET yht. 7	n	Erittäin harvoin tai ei koskaan f (%)	Melko harvoin f (%)	Silloin tällöin f (%)	Melko usein f (%)	Hyvin usein tai aina f (%)
ka 3,02 mediaani 3,0 kh ,561						
116. Kohtaatko työssäs hankalia asiakastilanteita, jotka luovat kielteisiä tunteita?	55	0 (0,0)	1 (1,8)	22 (40,0)	25 (45,5)	7 (12,7)
117. Koetko pystyväsi laadukkaaseen ensihoitotyöhön?	55	2 (3,6)	1 (1,8)	3 (5,5)	31 (56,4)	18 (32,7)
118. Koetko onnistumisen tunteita potilastyössä?	55	2 (3,6)	1 (1,8)	14 (25,5)	32 (58,2)	6 (10,9)
119. Ehditkö tekemään työvuorossasi saamasi muut kuin ensihoitotehtävät?	55	0 (0,0)	3 (5,5)	10 (18,2)	33 (60,0)	9 (16,4)
120. Saatko henkisesti kuormittavien tehtävien jälkeen mahdollisuutta purkukeskusteluun?	55	5 (9,1)	10 (18,2)	12 (21,8)	18 (32,7)	10 (18,2)
121. Oletko ollut työkiellessä eri asemilla?	55	En 6 (10,9) Täysin eri mieltä f (%)	Melko paljon eri mieltä f (%)	Siltä väliltä f (%)	Lähes samaa mieltä f (%)	Kyllä 49 (89,1) Täysin samaa mieltä f (%)
122. Työkierto on hyvä keino vähentää työn kuormittavuutta?	55	14 (25,5)	11 (20,0)	14 (25,5)	4 (7,3)	12 (21,3)

Taulukko 8. Ensihoitajan työn erityispiirteitä arvioivat kysymykset

6.3 Taustatietojen yhteys psyykkiseen kuormittavuuteen

Taustamuuttujien ja pääluokkien yhteyttä tarkasteltaessa ainoastaan iällä ja työn sekä yksityiselämän vuorovaikutuksella oli tilastollisesti merkitsevä yhteys vastaajien kokemuksiin psyykkisestä kuormittavuudesta. Yli 35-vuotiaat ja ikänsä ilmoittamatta jättäneet kokivat työn ja yksityiselämän vuorovaikutuksesta enemmän psyykkisestä kuormittavuutta kuin alle 35-vuotiaat ($p=0,035$).

7 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan sisäisen ja ulkoisen validiteetin sekä reliabiliteetin avulla. Validiteetti on tutkimuksen pätevyyden käsite. Validiteetti kertoo tutkijalle, että tutkimus vastaa siihen mitä tutkimuksella on tarkoitus mitata. Reliabiliteetti - käsitteellä tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta ja tarkkuutta. Reliabiliteetti paranee, mikäli tutkimuksen vastaamiseen ei vaikuta sattuma. Validiteettia voi parantaa tutkimuksen riittävän suuri otos. (Heikkilä 2004: 29–30.)

Tutkimuksen alkuvaiheessa kartoitettiin vastaavia kuormittavuustutkimuksia Suomesta. Tällöin havaittiin, että Suomessa on käytetty QPSNordic työn kuormittavuuskyselyä jo aiemminkin (Laine 2013). Tässä tutkimuksessa on hyvä ottaa huomioon, että QPSNordic kyselyä on testattu jo aiemmin pohjoismaissa kahdessa vaiheessa neljässä pohjoismaassa.

Tutkimuksen mittarin reliabiliteettia arvioitiin Chronbach alpha-kertoimen avulla. Pääluokkien muuttujat olivat 5-portaisella Likert -asteikolla ja luotettavuuden arviointi suoritettiin pääluokittain ryhmissä. Pääluokittain saadut Chronbach alpha arvot on esitetty kuviossa 16. Chronbach alpha arvon ollessa yli 0,5 voidaan arvioida kysymysten mittaavan samalla tavalla kysyttäviä asioita ja olevan yhtenäisiä. (Heikkilä 2004:187) Kyselyssä käytettyä QPSNordic kyselyä on testattu isolla joukolla ($n=2000$) (Elo ym. 2001). Alkuperäisen QPSNordic kyselyn Chronbach alfat vastaavat tämän kyselyn lukuja. Pääluokkiin ryhmittelyn jälkeen tarkistettiin SPSS -ohjelmalla psyykkisten kuormitusta mittaavien kysymysten Chronbach alfat, jotka olivat 0.601–0.857 välillä (taulukko 9.).

Pääluokat	Chronbachin alpha
Työnvaatimukset	,857
Rooliodotukset	,841
Vaikutusmahdollisuudet	,753
Työnhallinta	,784
Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	,700
Työmotivaatio	,694
Ensihoitajan työhön liittyvät lisäkysymykset	,601

Taulukko 9. Pääluokkien kysymysten Chronbach alpha-arvot.

Tutkimuksen kohteena olivat ensihoitajat, jotka täyttivät tietyinä aikana valitut kriteerit, jotka olivat: työsuhde, riittävän pitkä työkokemus ja kuuluminen ensihoitajien ammattiryhmään. Kyseessä oli kokonaistutkimus, jonka otantaan kuului 95 vastaajaa. Kyselyn vastausprosentti jäi 52,5 %:iin joka vastaa 55 vastaajaa 95:stä. Onnistuneen otannan vaikutus tutkimuksen validiteettiin arvioitiin vastaajien jakauman mukaan. Vastaajat jakautuivat taustamuuttujien määrän mukaisesti. Otannan vastatessa tiedossa olevaa kohderyhmän jakaumaa voidaan olettaa vastaajien edustavan vastauksissa otannan mielipidettä. Vastausprosentin jääminen 52,5 %:iin voi johtua kyselyn toteuttamisen ajankohdasta lomakauden alussa. Lomakauden aikana ei voida olettaa sähköisesti toteutetun kyselyn tavoittavan kaikkia. Vastausaikaa pidennettiin kolmesta viikosta viiteen viikkoon, jolloin vastaajia saatiin hieman lisää (n.10 %). Verratessa vastaavien kyselyjen vastausprosentteja, vastaa toteutetun kyselyn vastausprosentti samaa tasoa kuin aiemmissa kyselyissä. (Sisäministeriö 2014 ja Työterveyslaitos 2013.)

Tutkimuksen suorittaminen tutkimukseen valitulla pelastuslaitoksella ei edellyttänyt eettisen toimikunnan kannanottoa, mutta kyselyn suorittamiseen vaadittiin pelastuslaitoksen johdon ja työntekijöiden edustajan hyväksyntä koska henkilökunnan oli tutkimuskohteena. Lupa anottiin pelastuslaitoksen ensihoitotoimistolta ja lupahakemus käsiteltiin yhteistyöryhmässä, johon kuuluu henkilöstön edustajia sekä luottamushenkilöitä. Tutkimuslupa saatiin 5.6.2014. Pelastusjohtajan myöntämän tutkimusluvan jälkeen

tutkimus toteutettiin kokonaisuudessaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja periaatteita noudattaen. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan hyvät periaatteet ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. (TENK 2012: 3.)

Tutkimuksen otoksena olivat erään pelastuslaitoksen kaikki päätoimiset ensihoitajat siten, että jokaisella oli yhtäläinen mahdollisuus tulla tutkimuksen tietolähteeksi. Itsemääräämisoikeutta on kunnioitettu siten, että ensihoitajille kerrottiin ennen tutkimuskyselyä mahdollisuudesta olla osallistumatta tutkimukseen. Tutkimuksen tarkoitukselta ja tavoitteista ensihoitajia informoitiin sekä kirjallisesti että suullisesti. Tarkoituksena on ollut toteuttaa kysely siten, että tutkittaville voidaan kerrata kyselytilanteessa tutkittavien oikeudet ja mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää tutkimus halutessaan. Kyselyssä saatua luottamuksellista tietoa on käsitelty niin, ettei tutkittavien henkilötietoja paljasteta missään vaiheessa tutkimusprosessia tai sen jälkeen. (Hirsjärvi ym. 2003: 290–291.)

Kyselyyn osallistuminen oli henkilöstölle vapaaehtoista ja kysely lähetettiin sähköisesti kaikille osallisille. Kyselyn aikaan olleen lomakauden vuoksi pidennettiin vastausaikaa kahdella viikolla, jotta mahdollisimman monella oli mahdollisuus halutessaan osallistua kyselyyn. Vastausajan pidentämisen yhteydessä lähetettiin muistutusviesti vastaamisesta kaikille vastaajiksi valituille. Kyselyn lähettämisen yhteydessä vastaajille lähetettiin myös saatekirje, jossa kuvattiin tutkimuksen tarkoitus työolosuhteiden kehittämiseen.

8 Tutkimuksen tulosten tarkastelu

Tutkimustulosten mukaan ensihoitajat kokivat psyykkisen kuormittavuuden melko vähäiseksi, vain yhdessä pääluokassa seitsemästä tulokset osoittivat selkeää kuormittavuutta. Eniten psyykkistä kuormittavuutta työssä aiheutti vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen. Ensihoitotyön luonteen vuoksi ensihoitajat eivät voi ennakolta suunnitella työvuoronsa aikana tapahtuvia työ- tai muita tehtäviä kovinkaan tarkasti. Ensihoitotyö on luonteeltaan varautumista ja valmistautumista potilaan kohtaamiseen, jota ei voida ennalta tietää milloin se tapahtuu tai millaisia vaatimuksia ensihoitajalta työtehtävällä vaaditaan. Ensihoitotehtävät saattavat keskeyttää työntekijän ruokailun ja tauot. Ensihoitotehtäville lähteminen perustuu hätäkeskuksen riskinarvioon ja kiireellisissä tapauksissa tehtävään hälytetään lähin sopiva yksikkö riippumatta kyseisen yksikön organisaatiosta. Pelastustoimessa organisaatio toimii linja-organisaatiomallilla, jossa perinteisesti päätöksenteko tapahtuu linjan tai laitoksen johdossa. Ensihoitajat eivät siten voi vaikuttaa suoraan itseään koskeviin päätöksiin, mikä omalta osaltaan kuormittaa psyykkisesti.

Vastaajien kokemuksen mukaan vähiten psyykkistä kuormittavuutta aiheutti työn ja kodin vuorovaikutus sekä työmotivaatio. Kodin ja työn välisessä kommunikaatiossa ei tutkimuksessa todettu olevan ongelmia. Vastaajat kokivat, etteivät ongelmat seuraa töistä kotiin tai kodista töihin siten, että se vaikuttaisi psyykkisesti kuormittavasti. Tuloksista selviää kuitenkin ero eri-ikäisten välillä siitä kuinka kodin ja työn vuorovaikutus koetaan. Yli 35 -vuotiailla vastauksien tulokset olivat matalammat kuin alle 35 -vuotiailla joka viittaa siihen, että vanhemmassa ikäluokassa ensihoitajat kokevat useammin työn ja kodin asioiden vaikuttavan toisiinsa. Taustatiedoissa ei kysytty vastaajien siviilisäätyä tai lasten määrää, joiden perusteella olisi voitu päätellä yksinelävän ja perheellisen kokemia eroja. Oman työn arvostaminen näkyy vastaajien hyvässä työmotivaatiossa. Vastaajien kokemusta omasta osaamisestaan ja kyvystään hyvään ensihoitotyöhön voidaan pitää korkeana ammatti-identiteettinä.

Yksittäisiä kysymyksiä tarkemmin tarkastellessa havaittiin muutamien kysymysten kohdalla selkeää vaihtelua työskentelyalueiden kesken. Etelässä työskentelevistä vastaajista suuri osa (72 %) koki työmääränsä olevan liikaa silloin tällöin, melko usein tai aina. Vastaavasti pohjoisella alueella työskentelevistä enemmistö (95 %) koki työmääräänsä liian kuormittavaksi vain korkeintaan silloin tällöin tai melko harvoin. Työkierrosta kysyttäessä vastaukset jakautuivat vastaavalla tavalla: työkiertoa pidettiin etenkin ete-

lässä työskentelevien joukossa hyvänä keinona vähentää työn kuormittavuutta kun vastaavasti pohjoisella alueella ei. Työmäärällä on selkeästi osoitettavissa yhteyttä tarpeeseen työn kuormittavuuden jakamiseen työnkierrolla.

Pelastuslaitoksen henkilöstö on osallistunut erilaisiin työhyvinvointikyselyihin aiempina vuosina. Vuoden 2012 aikana pelastuslaitoksen ensihoitajien (n=65) työhyvinvointia kartoitettiin Kunta 10 -kyselyn avulla. Kunta 10 -kyselyssä oli mukana samoja elementtejä ja kysymyksiä kuin tässä tutkimuksessa toteutetussa QPSNordic -kuormittavuuskyselyssäkin. Pelastuslaitosten työhyvinvointikysely toteutettiin vuoden 2013 lopussa ja siitä saadut tulokset noudattelevat myös Kunta 10-kyselyn tuloksia. Myös Kunta 10 -ja työhyvinvointikyselyissä vastaajat kokivat vaikutusmahdollisuuksien omaan työhönsä olevan vähäiset. (Työturvallisuuslaitos 2013 ja Sisäministeriö 2014.)

9 Pohdinta ja jatkotutkimusehdotukset

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoituksena selvittää ensihoitajien kokemuksia työn psyykkisen kuormittavuuden kokemuksista sekä luoda tarvittaessa toimintaehdotuksia työssä jaksamisen tukemiseksi tutkimukseen osallistuneen organisaation käyttöön. Ensihoitotyön kuormittavuuden tutkiminen laajemmalla otannalla ja strukturoidummalla kyselyllä voisi antaa lisää vastauksia ensihoitotyön erityispiirteistä sekä kipupisteistä. Taustatietojen kartoittaminen tarkemmin auttaisi selvittämään erilaisten elämäntilanteiden vaikutuksia psyykkiseen kuormittavuuteen. Laajempi tutkimus auttaisi myös ensihoitotyön kehittämisessä valtakunnallisesti.

Kyselyn yksittäisistä kysymyksistä nousseita näkökulmia kuten uhka- ja väkivalta tilanteet, vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen ja työn määrästä johtuva kuormittavuus, voitaisiin paikallisesti pyrkiä korjaamaan. Henkilöstön olisi hyvä kouluttaa ja ohjeistaa uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimisessa. Ensihoitopalveluita tuottava organisaatio voisi yhdessä palveluntilaajan kanssa tarkastella alueen kokonaistilannetta, ensihoitotehtävien määrän sekä käytettävien yksiköiden käyttöasteen avulla. Yksiköiden sijoittelulla toiminnan painopisteisiin voitaisiin saada yksittäisten työntekijöiden kuormittavuutta pienemmäksi. Työnkierrolla voitaisiin keventää työn kuormittavuutta sellaisissa yksiköissä, joissa työn määrää koettiin liialliseksi. Organisaation sisällä olisi hyvä pyrkiä ottamaan työntekijöitä mukaan kehittämään ensihoitotyötä.

Ensihoitotyön kuormittavuuden seuraamiseksi voidaan suositella seuranta, joka voitaisiin toteuttaa uusien kyselyiden avulla joko määräajoin tai tarvittaessa. Toistetuilla kyselyillä voidaan havainnoida ensihoitajien kokemusten trendiä ja tarvittaessa ajoissa puuttua mahdollisiin psyykkistä kuormittavuutta lisääviin tekijöihin. Kyselyä toteutettaessa vastausprosenttia olisi hyvä saada korkeammaksi lisäämällä vastaajien motivaatiota. Motivaatiota voisi kasvattaa lisäämällä ymmärrystä siitä, että kyselyn avulla pyritään vähentämään työn kuormitustekijöitä ja lisäämään työhyvinvointia. Kyselyiden jälkeen tapahtuva muutosprosessi tulisi saada läpinäkyväksi ja kyselyyn vastannut henkilöstö aktiiviseksi osaksi muutosprosessia.

Lähteet

Ahola, Kirsi 2011. Tue työkykyä –käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ahola, Kirsi - Hakola, Tarja - Hopsu, Leila - Leskinen, Timo - Oksa, Juha - Takala, Esa-Pekka – Vorne, Jarmo – Vuokko, Aki 2010. Työkuormitusta arvioimalla ja säätelemällä voidaan edistää hyvinvointia työssä. Teoksessa: Kantalahti, T – Tikander, T (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta –työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2010:17. Helsinki.
<http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-13209.pdf>.

Auvinen, Petra – Palukka, Hannele - Tiilikka, Tiina 2012. Palvelujärjestelmä murroksessa - ensihoidon ja sairaankuljetuksen työ- ja toimintakäytänteet. Tampere: Tampereen Yliopisto. Tutkimushanke.

Elo, Anna-Liisa – Dallner, Margareta – Gamberale, Francesco – Hottinen, Vesa - Knardahl, Stein – Lindström, Kari – Skogstad, Anders – Ofhede, Elsa 2001. QPSNordic-käsikirja – Pohjoismaiden työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely. Työterveyslaitos.

Ensihoitoasetus 340/2011 <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110340>>. Luettu 21.2.2104.

Heikkilä, Tarja. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2011. Ensihoidon palvelutasopäätös.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, P 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Holopainen, Martti – Pulkkinen, Pekka. 2012. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Sano-ma Pro Oy.

Kuisma, Markku – Holmström, Peter – Porthan, Kari 2008. Potilaan tutkiminen. Ensihoito. Jyväskylä: Tammi.

Kuokkanen, Liisa. 2010. Eettiset ongelmat hoitajan työn kuormittajina. Teoksessa: Kantalahti, T – Tikander, T (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta – työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2010:17. Helsinki.
<http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-13209.pdf>.

Laine, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen, hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turku: Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kasvatustieteenlaitos.

Leino-Kilpi, Helena – Välimäki, Maritta 2003. Etiikka hoitotyössä. Juva: WSOY.

Launis, Kirsti – Virkkunen, Jaakko – Mäkitalo, Jorma. 2004. Auttavatko työn kuormittavuuden mittarit hallitsemaan kasvavaa työuupumuksen ongelmaa? Työlämän tutkimus, 2004:1.

Lindström, Kari - Elo, Anna-Liisa – Hopsu, Leila – Kandolin, Irja – Ketola, Ritva – Lehtelä, J – Leppänen, Anneli – Mukala, Kristiina – Rasa, Pirkko-Liisa – Sallinen, Mikael. Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. Helsinki: Työterveyslaitos, 2005.

Louhevaara, Veikko – Järvelin, Susanna - Louhevaara, Anna - Kotasaari, Eeva. 2010. Biosignaalit psykofysiologisen kuormittumisen hallinnassa. Teoksessa: Kantalahti, T – Tikander, T (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta –työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2010:17. Helsinki.
<http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-13209.pdf>.

Nuikka, Marja-Liisa, 2002. Sairaanhoidtajien kuormittuminen hoitotilanteissa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopisto.

Odum & Varma. 2014. Suomalaisen työntekijän hyvinvointi. Odumin ja Varman selvitys työhyvinvoinnista 2009, 2011 ja 2013. <www.odum.fi/wp-content/uploads/2014/03/Suomalaisen-työntekijän-raportti-2014>. Luettu 2.10.2014

Parvikko, O. 2010. Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa: Kantalahti, T – Tikander, T (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta – työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2010:17. Helsinki.
<http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-13209.pdf>.

Pelastustoimi. 2014. Pelastustoimen taskutieto. <<http://www.pelastustoimi.fi/>>. Luettu 4.10.2014.

Rauramo, Päivi. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Työturvallisuuskeskus.

Sinisammal, Janne – Belt, Pekka – Autio, Tommi – Härkönen, Janne – Möttönen, Matti 2011. Tilanneherkkä työhyvinvoinnin johtamismalli. Premissi 4. 28-35.

Sisäministeriö. 2014. Pelastustoimen työhyvinvointitutkimus 2013. Raportti pelastuslaitoksille.. <www.intermin.fi>. Luettu 1.11.2014

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet. Terveiden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2005:25. Helsinki.

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Luettavissa sähköisesti osoitteessa < http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/htk_ohje_verkko14112012.pdf >. Luettu 14.3.2014.

Terveysturvalaki 1326/2010. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101326>>. Luettu 21.2.2014.

Työsuojeluhallinto, Henkinen kuormitus
<<http://www.tyosuojelu.fi/fi/henkinenkuormitus>>.. Luettu 20.1.2014.

Työterveyslaitos 2010. Työn sankareita ja selviytyjiä, työ ja hyvinvointi vuoden 2025 Suomessa. Helsinki: Oy Painotalo 2011

Työaikalaki 9.8.1996/605 <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>> Luettu 22.2.2014.

Työterveyslaitos 2006. Työsuojelusanasto (TSK). Helsinki: Sanastokeskus TSK.

Työturvallisuuslaitos 2013. Kunta 10 - työhyvinvointitutkimus. Raportti pelastuslaitokselle 2012 Kunta 10 tuloksista. Luettu 1.11.2014.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>>. Luettu 20.1.2014.

Utriainen, Kati – Ala-Mursula, Leena – Virokangas, Hannu 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö 9 (1). 29-34.

Yasuaki, Saijo – Takeji, Ueno – Yoshihiro Hashimoto 2008. Twenty-Four-Hour shift work, depressive symptoms, and job dissatisfaction among Japanese firefighters. American journal of industrial medicine 51:380-391.

Liite 1. Työssä kuormittavia tekijöitä, Lindström ym. 2005.

Fyysisiä	<ul style="list-style-type: none"> • Työpisteen mitoitus tai säädöt eivät ole sopivia • Työvälineet eivät ole tarkoituksenmukaisia • Työ on liian raskasta ja/tai huonosti tauotettua • Raskaat tai hankalat nostot ja taakkojen siirrot • Toistotyö • Hankalat työasennot • Haittaavat lämpöolosuhteet
Turvallisuuteen liittyviä	<ul style="list-style-type: none"> • Turvattomat koneet tai työvälineet • Ahtaat tai liukkaat kulkutiet • Epäjärjestys • Ilman epäpuhtaudet • Haitallinen melu tai tärinä • Riittämätön valaistus • Väkivallan uhka
Itse työhön liittyviä	<ul style="list-style-type: none"> • Epäselvät työtavoitteet • Liikaa työtä tai jatkuva kiire • Työssä ei opi uutta • Työ keskeytetään jatkuvasti • Vastuu on liian suuri suhteessa päätäntävaltaan • Arvostuksen ja palautteen puute
Vuorovaikutukseen liittyviä	<ul style="list-style-type: none"> • Yksin työskentely • Yhteistyö ei suju • Huono tiedonkulku • Epäjohtonmukainen esimiestyö • Epätasa-arvoinen tai epäasiallinen kohtelu • Korvauksettomat ylityöt • Kielteisiä tunteita herättävät asiakastilanteet
Työaikoihin liittyvät	<ul style="list-style-type: none"> • Jatkuvasti suuri viikkotyöaika • Usein viikonlopputöitä • Useita erillisiä työjaksoja päivässä • Lyhyet työvuorojen välit • Useita peräkkäisiä työvuoroja • Hyvin varhaiset aamuvuorot • Poikkeuksellisen pitkät työvuorot

Liite 2. Vertailun yhteenvetotaulukko

	Työn vaatimukset	Rooli- odotukset	Vaikutus- mahdollisuudet	Työn hallinta	Työn & yksityiselämän vuorovaikutus	Työmotivaatio	Ensihoitajan työn erityis- kysymykset
Taustatieto	Ka (kh)	Ka (kh)	Ka (kh)	Ka (kh)	Ka (kh)	Ka (kh)	Ka (kh)
Ikä							
alle 35 (n=19)	3,08 (.49)	3,84 (.69)	1,80 (.58)	3,88 (.53)	4,60 (.71)	4,08 (.57)	3,04 (.36)
yli 35 (n=25)	3,11 (.46)	3,72 (.68)	1,51 (.76)	3,72 (.67)	4,39 (.50)	4,29 (.77)	3,06 (.64)
ei ilmoittanut (n=11)	3,00 (.63)	3,82 (1,08)	2,00 (.45)	3,64 (.67)	4,09 (.70)	3,82 (.41)	2,86 (.75)
p-arvo ¹	,873	,884	,582	,637	,035	,500	,345
Sukupuoli							
mies (n=34)	3,12(.48)	3,82 (.72)	2,00 (.61)	3,79 (.55)	4,36 (.70)	3,71 (.66)	3,03 (.53)
nainen (n=19)	3,05 (.52)	3,74 (.99)	1,63 (.60)	3,74 (.73)	4,63 (.50)	4,11 (.57)	2,95 (.62)
ei ilmoittanut (n=2)	2,50 (.71)				3,50 (.71)		
p-arvo ¹	,255	,951	,085	,800	,060	,644	,778
Työkokemus							
0-2 vuotta (n=4)		3,00 (.82)	1,75 (.50)	3,50 (.58)	4,50 (.58)		2,75 (.50)
3-5 vuotta (n=15)	3,14 (.53)	3,79 (.80)	1,93 (.83)	3,19 (.47)	3,99 (.87)	4,07 (.83)	3,14 (.36)
6-9 (n=19)	3,00 (.67)	3,74 (.93)	1,89 (.60)	3,68 (.75)	4,26 (.87)	3,95 (.52)	2,79 (.71)
yli 10 vuotta (n=17)	3,12 (.33)	4,06 (.56)	1,88 (.49)	4,00 (.50)	4,47 (.51)	4,00 (.61)	3,18 (.39)
p-arvo ¹	,863	,097	,977	,269	,892	,955	,075
Työskentelyalue							
Etelä (n=28)	3,00 (.56)	3,74 (.90)	1,81 (.56)	3,7 (.54)	4,44 (.70)	4,04 (.52)	2,96 (.59)
Pohjoinen (n=21)	3,19 (.51)	3,86 (.66)	1,95 (.50)	3,86 (.57)	4,43 (.60)	3,90 (.66)	3,00
Molemmat (n=5)		3,80 (1,10)	1,8 (1,30)	3,8 (1,10)	4,20 (.84)	4,40 (.90)	(1,22)
p-arvo ¹	,406	,912	,383	,686	,786	,246	,746

¹ p-arvo Kruskal Wallis test

Saatekirje kyselytutkimukselle

Arvoisa vastaanottaja

Suoritamme Metropolian ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ensihoitopalvelujen johtamisen suuntautumisessa. YAMK tutkinnon osana on opinnäytetyö, jossa suoritamme kyselytutkimuksen työyhteisössämme. Haluamme kartoittaa ensihoitotyöhön liittyvää kuormittuvuutta QPSNordic kyselyn avulla.

Opinnäytetöissämme kartoitamme ensihoitotyön psyykkistä ja sosiaalista kuormittavuutta. Opinnäytetöidemme tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä kuormitustekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksien avulla pyrimme vähentämään ensihoitotyön kuormittavuutta ja lisäämään työhyvinvointia.

Kyselytutkimukseen vastaaminen vie aikaa noin 20-30 minuuttia. Toivomme, että ensisijaisesti vastaat kyselyyn saamasi sähköisen linkin avulla. Tarvittaessa kyselyyn voi vastata myös paperiversiolla, joka palautetaan suljetussa kuoressa. Tutkimuksen vastaaminen tapahtuu siten, ettei vastaajia voida tunnistaa missään vaiheessa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaamalla annat suostumuksesi tutkimuksen osallistumiseen. Tutkimuksen luotettavuuden ja vaikuttavuuden lisäämiseksi toivomme mahdollisimman laajaa osallistumista vastaamisen muodossa.

Tarvittaessa voit pyytää lisätietoja opinnäytetyön tekijöiltä.

Opinnäytetöidemme ohjaajana Metropoliaassa toimii lehtori TtT Iira Lankinen, iira.lankinen@metropolia.fi, p.040-5196089 ja työelämä ohjaajana toimii sairaankuljetuspäällikkö Marja Sopanen, marja.sopanen@vantaa.fi.

Toivomme, että vastaat mahdollisimman avoimesti ja rehellisesti, jotta pystymme jatkossa kehittämään työhyvinvointia.

Ystävällisin terveisin

Anssi Aunola
anssi.aunola@metropolia.fi
p.044-3422170

Kaisa Ahonen
kaisa.ahonen2@metropolia.fi
p. 050-5822831

Psyykinen ja sosiaalinen kuormitus ensihoitajan työssä

Suoritamme Metropolian ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ensihoitopalvelujen johtamisen suuntautumisessa. YAMK tutkinnon osana on opinnäytetyö, jossa suoritamme kyselytutkimuksen työyhteisössämme. Haluamme kartoittaa ensihoitotyöhön liittyvää kuormittuvuutta QPSNordic-kyselyn avulla.

Kyselytutkimukseen vastaaminen vie aikaa 20-30 minuuttia. Toivomme, että ensisijaisesti vastaat kyselyyn saamasi sähköisen linkin avulla. Tarvittaessa kyselyyn voi vastata myös paperiversiolla, joka palautetaan suljetussa kirjekuoressa ensihoitotoimistoon, josta ne kootusti noudetaan tutkimuksen kyselyn päätyttyä. Tutkimuksen vastaaminen tapahtuu siten, ettei vastaajia voida tunnistaa missään vaiheessa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaamalla annat suostumaksesi tutkimuksen osallistumiseen. Tutkimuksen luotettavuuden ja vaikuttavuuden lisäämiseksi toivomme mahdollisimman laajaa osallistumista vastaamisen muodossa.

Tarvittaessa voit pyytää lisätietoja opinnäytetyön tekijöiltä.

Anssi Aunola Kaisa Ahonen
anssi.aunola@metropolia.fi kaisa.ahonen2@metropolia.fi

Täyttöohje

QPSNordic Työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely

Seuraavilla sivuilla on esitetty joukko työtäsi ja työpaikkaasi koskevia kysymyksiä ja väittämiä. Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa, jonka avulla työtäsi ja työympäristöäsi voidaan kehittää.

Varaa vastaamiseen tarpeeksi aikaa. Useimpiin kysymyksiin vastataan valitsemalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto.

Taustatiedot

Mies Nainen	
Sukupuoli	<input type="radio"/> <input type="radio"/>
Ikäsi	<input type="text"/>
Kuinka kauan olet työskennellyt Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksella?	
	<input type="radio"/> 0-2 vuotta <input type="radio"/> 3-5 vuotta <input type="radio"/> 6-9 vuotta <input type="radio"/> >10 vuotta
Kummalla sairaanhoitoalueella työskentelet pääsääntöisesti?	
	<input type="radio"/> Peijas <input type="radio"/> Hyvinkää <input type="radio"/> Molemmissa yhtä paljon
Jos sinulla nimettyjä vastuualueita (esim. lääkehuolto, kalustahuolto), ehditkö tehdä ne operatiivisten tehtävien lisäksi?	
	<input type="radio"/> Kyllä <input type="radio"/> En <input type="radio"/> Minulla ei ole vastuualueita
* Mikä seuraavista olisi sinulle paras työaikajärjestely?	
	<input type="radio"/> Tämän hetkinen työaika, <input type="radio"/> 12 tunnin vuoro (aamu ja ilta) <input type="radio"/> Kolmivuorotyö (aamu-ilta-yö) <input type="radio"/> Pelkkä päivätyö <input type="radio"/> Pelkkä yötyö <input type="radio"/> Jokin muu
	Mikä? <input type="text"/>

Työn vaatimukset

* 1. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat?	
	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 2. Täytyykö sinun tehdä ylitoita?	
	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 3. Joudutko työskentelemään nopeasti?	
	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina

* 4. Onko sinulla liikaa työtä?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 5. Onko työsi ruumillisesti rasittavaa?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 6. Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 7. Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 8. Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 9. Vaatiiko työsi erityistä liikkeiden tarkkuutta?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 10. Onko työssäsi häiritseviä keskeytyksiä?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 11. Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 12. Onko työsi yksitoikkoista?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 13. Joudutko toistamaan samaa työvaihetta muutaman minuutin välein?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 14. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 15. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina

* 16. Onko työsi haasteellista? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 17. Pidätkö työtäsi mielekkäänä? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 18. Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 19. Voitko olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa työskennellessäsi? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 20. Oletko ollut uhkailun tai väkivallan kohteena työssäsi kahden viime vuoden aikana? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 21. Voivatko työssäsi tekemäsi virheet aiheuttaa henkilövahinkoja? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 22. Voivatko työssä tekemäsi virheet aiheuttaa taloudellista vahinkoa? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 23. Sisältyykö työhösi henkilökohtaisia asiakassuhteita? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 24. Joudutko vastaanottamaan ja käsittelemään asiakkaiden esittämiä valituksia? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 25. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita asiakkaisiisi? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

Rooliodotukset

* 26. Onko työillesi määritelty selkeät tavoitteet? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 27. Tiedätkö, mistä olet vastuussa? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

* 28. Tiedätkö tarkalleen, mitä sinulta odotetaan työssäsi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 29. Joudutko suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäsi pitäisi tehdä eri lailla?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 30. Saatko toimeksiantoja saamatta riittäviä voimavaroja niiden suorittamiseksi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 31. Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
32. Sisältyykö työhösi tehtäviä, jotka ovat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojesi kanssa?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
Vaikutusmahdollisuudet	
* 33. Jos tehtäväsi voidaan suorittaa usealla eri tavalla, voitko valita millä tavalla työsi suoritat?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 34. Voitko vaikuttaa työmääräsi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 35. Voitko määrätä oman työtahtisi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 36. Voitko päättää, milloin pidät taukoja?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 37. Voitko päättää taukojen pituudesta?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 38. Voitko päättää itse työajoistasi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 39. Voitko vaikuttaa siihen, kenen kanssa teet yhteistyötä?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina

*40. Voitko päättää, milloin olet yhteydessä asiakkaisiin?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
*41. Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
Työn ennustettavuus	
*42. Tiedätkö etukäteen, minkälaisia tehtäviä työhösi kuuluu kuukauden kuluttua?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
*43. Tiedätkö etukäteen, ketkä ovat työtovereitasi kuukauden kuluttua?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
*44. Tiedätkö etukäteen, kuka on esimiehesi kuukauden kuluttua?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
*45. Täytyykö sinun tuoda esille kykyjäsi ja taitojasi päästäksesi suorittamaan kiinnostavia tehtäviä ja projekteja?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
*46. Koetko, että sinulla on joku henkilö tai yhteisö, joka valvoo etujasi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
*47. Liikkuuko työpaikallasi muutoksia koskevia huhuja?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
*48. Tiedätkö, mitä sinulta edellytetään, jotta saisit kiinnostavana pitämäsi työn kahden vuoden kuluttua?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
*49. Tiedätkö, mitä asioita sinun pitäisi oppia ja mitä uusia taitoja hankkia säilyttääksesi kiinnostavana pitämäsi työn seuraavat kaksi vuotta?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
*50. Uskotko, että sinulla on kahden vuoden kuluttua työ, mitä pidät yhtä kiinnostavana kuin nykyistä työtäsi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
*51. Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina

- * 52. Pidätkö uusien työtovereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

- * 53. Pidätkö eri paikoissa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

Työn hallinta

- * 54. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

- * 55. Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

- * 56. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

- * 57. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin työssä? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

- * 58. Saatko tietoa suorittamasi työn laadusta? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

- * 59. Voitko välittömästi arvioida työstäsi, kuinka hyvin se on tehty? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

Vuorovaikutus

- * 60. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltasi? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

- * 61. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

- * 62. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

- * 63. Kuunteleeko lähiesimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

64. Ovatko ystäväsi tarvittaessa halukkaita kuuntelemaan, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
65. Voitko puhua tarvittaessa puolisollesi tai jollekin toiselle läheiselle henkilölle työhösi liittyvistä ongelmista?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 66. Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksiasi työssäsi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 67. Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työtovereittesi välillä?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
68. Koetko, että voit luottaa saavasi tukea ystäviltäsi/perheeltäsi, jos sinulla on vaikeuksia työssä?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina

Henkinen väkivalta (kiusaaminen, nimittely, ahdistelu, hyökkääminen, sosiaalinen eristäminen) on ongelma joillakin työpaikoilla ja joillekin työntekijöille. Jotta voitaisi puhua henkisestä väkivallasta, on hyökkäävän tai kiusaavan käyttäytymisen esiinnyttävä toistuvasti tietyn ajanjakson aikana ja hyökkäyksen kohteeksi joutuneella henkilöllä on vaikeuksia puolustautua. Käyttäytyminen ei ole henkistä väkivaltaa silloin, jos osapuolet ovat suunnilleen yhtä vahvoja ja tilanne ei toistu.

69. Oletko havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana?	<input type="radio"/> En <input type="radio"/> Kyllä
--	---

70. Kuinka monen olet havainnut joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana?	(henkilön) Miehen <input style="width: 40px;" type="text"/> Naisen <input style="width: 40px;" type="text"/>
---	--

71. Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työyhteisössäsi viimeisen puolen vuoden aikana	<input type="radio"/> En <input type="radio"/> Kyllä
---	---

Esimiestyö

- * 72. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin?
- ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - ☐ Melko harvoin
 - ☐ Silloin tällöin
 - ☐ Melko usein
 - ☐ Hyvin usein tai aina

- * 73. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, kun olette eri mieltä jostain asiasta?
- ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - ☐ Melko harvoin
 - ☐ Silloin tällöin
 - ☐ Melko usein
 - ☐ Hyvin usein tai aina

- * 74. Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi?
- ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - ☐ Melko harvoin
 - ☐ Silloin tällöin
 - ☐ Melko usein
 - ☐ Hyvin usein tai aina

- * 75. Puuttuuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?
- ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - ☐ Melko harvoin
 - ☐ Silloin tällöin
 - ☐ Melko usein
 - ☐ Hyvin usein tai aina

- * 76. Luotatko johdon kykyyn huolehtia yrityksen/organisaation tulevaisuudesta?
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan
 - ☐ Melko vähän
 - ☐ Jonkin verran
 - ☐ Melko paljon
 - ☐ Erittäin paljon

- * 77. Jakaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?
- ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - ☐ Melko harvoin
 - ☐ Silloin tällöin
 - ☐ Melko usein
 - ☐ Hyvin usein tai aina

- * 78. Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?
- ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - ☐ Melko harvoin
 - ☐ Silloin tällöin
 - ☐ Melko usein
 - ☐ Hyvin usein tai aina

- * 79. Koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava?
- ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - ☐ Melko harvoin
 - ☐ Silloin tällöin
 - ☐ Melko usein
 - ☐ Hyvin usein tai aina

Organisaatiokulttuuri

Minkälainen on työyksikkösi ilmapiiri?

* 80. Kilpaileva	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon
* 81. Kannustava ja tukeva	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon
* 82. Epäluuloinen ja epäilevä	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon
* 83. Leppoisa ja mukava	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon
* 84. Jäykkä ja sääntöihin perustava	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon
* 85. Tekevätkö työntekijät työpaikallasi aloitteita?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 86. Kannustetaanko työpaikallasi työntekijöitä miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 87. Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 88. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa työpaikallasi?	<input type="radio"/> Erittäin vähän tai ei lainkaan <input type="radio"/> Melko vähän <input type="radio"/> Jonkin verran <input type="radio"/> Melko paljon <input type="radio"/> Erittäin paljon

* 89. Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelussa työpaikallasi? ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan
☐ Melko vähän
☐ Jonkin verran
☐ Melko paljon
☐ Erittäin paljon

* 90. Palkitaanko organisaatiossasi hyvistä työsuorituksista (raha, kannustus)? ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan
☐ Melko vähän
☐ Jonkin verran
☐ Melko paljon
☐ Erittäin paljon

* 91. Huolehditaanko työntekijöistä hyvin organisaatiossasi? ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan
☐ Melko vähän
☐ Jonkin verran
☐ Melko paljon
☐ Erittäin paljon

* 92. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista? ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan
☐ Melko vähän
☐ Jonkin verran
☐ Melko paljon
☐ Erittäin paljon

Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus

93. Häiritsevätkö työongelmat koti- ja perhe-elämääsi? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

94. Häiritsevätkö perhepiirin ongelmat työtäsi? ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

Työn merkitys

95. Vapaa-ajan merkitys tällä hetkellä elämässäsi? ☐ Erittäin vähän merkitsevä
☐ Melko vähän merkitsevä
☐ Siltä väliltä
☐ Melko merkitsevä
☐ Hyvin merkitsevä

96. Yhteiskunnallisen toiminnan merkitys tällä hetkellä elämässäsi? ☐ Erittäin vähän merkitsevä
☐ Melko vähän merkitsevä
☐ Siltä väliltä
☐ Melko merkitsevä
☐ Hyvin merkitsevä

97. Työn merkitys tällä hetkellä elämässäsi? ☐ Erittäin vähän merkitsevä
☐ Melko vähän merkitsevä
☐ Siltä väliltä
☐ Melko merkitsevä
☐ Hyvin merkitsevä

98. Uskontoon liittyvä toiminnan merkitys elämässäsi tällä hetkellä? ☐ Erittäin vähän merkitsevä
☐ Melko vähän merkitsevä
☐ Siltä väliltä
☐ Melko merkitsevä
☐ Hyvin merkitsevä

99. Perheen merkitys elämässäsi tällä hetkellä? ☐ Erittäin vähän merkitsevä
☐ Melko vähän merkitsevä
☐ Siltä väliltä
☐ Melko merkitsevä
☐ Hyvin merkitsevä

100. Useimmat tavoitteeni elämässäni ovat työhön suuntautuneita? 1 täysin eri mieltä 2 3 4 5 täysin samaa mieltä
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

101. Kuinka tärkeää ja merkittävää on työnteko elämässäsi? 1 vähiten merkitsevä 2 3 4 5 eniten merkisevä
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sitoutuminen organisaatioon

- *102. Kerron ystäväilleni, kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on
- ☐ Täysin eri mieltä
☐ Melko paljon eri mieltä
☐ Siltä väliltä
☐ Lähes samaa mieltä
☐ Täysin samaa mieltä

- *103. Arvoni ovat hyvin samanlaisia organisaation arvojen kanssa
- ☐ Täysin eri mieltä
☐ Melko paljon eri mieltä
☐ Siltä väliltä
☐ Lähes samaa mieltä
☐ Täysin samaa mieltä

- *104. Tämä organisaatio todella innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen
- ☐ Täysin eri mieltä
☐ Melko paljon eri mieltä
☐ Siltä väliltä
☐ Lähes samaa mieltä
☐ Täysin samaa mieltä

Ryhmätyö

- *105. Kuulutko johonkin pysyvään työryhmään tai tiimiin?
- ☐ En
☐ Kyllä

Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Kyllä", vastaa myös seuraaviin kysymyksiin (106-108). Muuten siirry suoraan kysymykseen 109.

106. Arvostatko jäsenyyttä omassa ryhmässä tai tiimissä?
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan
☐ Melko vähän
☐ Jonkin verran
☐ Melko paljon
☐ Erittäin paljon

107. Toimiiko ryhmäsi tai tiimisi joustavasti? Onnistuuko ryhmäsi tai tiimisi ongelmien ratkaisussa?
- ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

108. Kuinka usein ryhmälläsi tai tiimilläsi on kokouksia?
- ☐ Erittäin harvoin tai ei koskaan
☐ Melko harvoin
☐ Silloin tällöin
☐ Melko usein
☐ Hyvin usein tai aina

Työmotivaatio

Kuinka tärkeitä ovat seuraavat asiat, jos ajattelet ihannetyötäsi?

- *109. Mahdollisuus kehittää itsään
- ☐ Ei lainkaan tärkeä
☐ Ei kovin tärkeä
☐ Melko tärkeä
☐ Erittäin tärkeä
☐ Aivan välttämätön

- *110. Hyvä palkka ja aineelliset edut?
- ☐ Ei lainkaan tärkeä
☐ Ei kovin tärkeä
☐ Melko tärkeä
☐ Erittäin tärkeä
☐ Aivan välttämätön

- *111. Rauhallinen, säännönmukainen työ?
- ☐ Ei lainkaan tärkeä
☐ Ei kovin tärkeä
☐ Melko tärkeä
☐ Erittäin tärkeä
☐ Aivan välttämätön

- *112. Tuntea saavansa aikaan jotakin arvokasta?
- ☐ Ei lainkaan tärkeä
☐ Ei kovin tärkeä
☐ Melko tärkeä
☐ Erittäin tärkeä
☐ Aivan välttämätön

* 113. Työn varmuus ja säännölliset tulot?	<input type="radio"/> Ei lainkaan tärkeä <input type="radio"/> Ei kovin tärkeä <input type="radio"/> Melko tärkeä <input type="radio"/> Erittäin tärkeä <input type="radio"/> Aivan välttämätön
* 114. Turvallinen ja terveellinen ulkoinen työympäristö?	<input type="radio"/> Ei lainkaan tärkeä <input type="radio"/> Ei kovin tärkeä <input type="radio"/> Melko tärkeä <input type="radio"/> Erittäin tärkeä <input type="radio"/> Aivan välttämätön
* 115. Mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä?	<input type="radio"/> Ei lainkaan tärkeä <input type="radio"/> Ei kovin tärkeä <input type="radio"/> Melko tärkeä <input type="radio"/> Erittäin tärkeä <input type="radio"/> Aivan välttämätön
Ensihoitajan työhön liittyvät kysymykset	
* 116. Kohtaatko työssäsi hankalia asiakastilanteita, jotka luo kielteisiä tunteita?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 117. Koetko pystyväsi laadukaaseen ensihoitotyöhön?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 118. Koetko onnistumisen tunteita potilashoitotyössä?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 119. Ehditkö tekemään työvuorossa saamasi muut kuin ensihoitotehtävät?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina
* 120. Saatko henkisesti kuormittavien tehtävien jälkeen mahdollisuutta purkukeskusteluun?	<input type="radio"/> Erittäin harvoin tai ei koskaan <input type="radio"/> Melko harvoin <input type="radio"/> Silloin tällöin <input type="radio"/> Melko usein <input type="radio"/> Hyvin usein tai aina

Kiitos yhteistyöstä!