

Sari Kalkasmaa, Netta Lunkka, Teea Savikkomaa

**TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI
HOITOTYÖNTEKIJÖIDEN
KUVAAMANA**

Mikkelin kaupungin terveyskeskussairaalan
akuuttiosasto sekä osastot kaksi ja neljä

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutusohjelma


Marraskuu 2009




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>	<p>Opinnäytetyön päivämäärä</p> <p>17.11.2009</p>	
<p>Tekijä(t)</p> <p>Kalkasmaa, Sari, Lunkka, Netta, Savikkomaa, Teea</p>	<p>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</p> <p>Hoitotyön koulutusohjelma Hoitotyösuuntautumisvaihtoehto</p>	
<p>Nimeke</p> <p>TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI HOITOTYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA Mikkelin kaupungin terveyskeskussairaalan osastoilla kaksi, neljä ja akuuttiosasto</p>		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Valitsimme opinnäytetyömme aiheeksi työyhteisön hyvinvoinnin, koska aihe on mielenkiintoinen ja ajan-kohtainen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Mikkelin kaupungin terveystoimen toimeksiantamana terveyskeskussairaalan akuuttiosaston sekä osastojen kaksi ja neljä hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia.</p> <p>Tavoitteena oli selvittää työyhteisön tämänhetkinen hyvinvoinnin tilanne. Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Aineisto koottiin kyselylomakkeella marraskuussa 2009. Tutkimuksemme perusjoukko oli 56 ja otos 39. Kyselyyn vastasi 15 sairaanhoitajaa ja 24 perus- tai lähihoitajaa, joten vastausprosentti oli 70. Tulokset käsiteltiin Microsoft Excel- ohjelmalla.</p> <p>Tulosten mukaan hoitotyöntekijät kokivat työnsä merkityksellisenä ja tarkoituksellisenä. Vastaajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä ja omaan elämäänsä. Työtä pidettiin mielenkiintoisena, missä omia tietoja ja taitoja voitiin hyödyntää. Esimiehen johtamistapaan oltiin tyytyväisiä. Työhyvinvointia huonontaviksi tekijöiksi mainittiin hoitohenkilökunnan liian vähäinen määrä suhteessa työtehtäviin. Lisäksi hoitotyöntekijät kokivat, että heillä ei ole riittävästi aikaa tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin olisi haluttu. Myös töiden keskeytyminen usein erilaisten häiriötekijöiden takia ja työn tiukka aikataulutus huononsivat työhyvinvointia.</p> <p>Saatujen tulosten avulla osastot voivat jatkossa kehittää työyhteisöään ja sen toimintamalleja.</p>		
<p>Asiasanat (avainsanat)</p> <p>Työhyvinvointi, työntekijä, työyhteisö</p>		
<p>Sivumäärä</p> <p>33+ 6</p>	<p>Kieli</p> <p>Suomi</p>	<p>URN</p>
<p>Huomautus (huomautukset liitteistä)</p>		
<p>Ohjaavan opettajan nimi</p> <p>Auli Sjögren</p>	<p>Opinnäytetyön toimeksiantaja</p>	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 17.11.2009
Author(s) Kalkasmaa, Sari, Lunkka, Netta, Savikkomaa, Teea		Degree programme and option Degree Programme in Nursing
Name of the bachelor's thesis WELLNESS OF THE NURSES AT THE WORK in Mikkeli city's health center hospital		
Abstract We chose this diploma work because we are interested in work wellness. Also this subject was very current. Our work subject was to analyse work community wellness in Mikkeli city's health central hospital. We distributed our questionnaire in different departments: two, four and the acute care department were those included in our analysis. Our aim was to investigate what level of work wellness presently exists in that working environment. Our analysis was carried out using the quantitative method. We distributed questionnaires to 56 employees in the chosen departments and collected the final sample of 39 who answered in November 2009. Our questionnaire was answered by 15 registered nurses and 24 practical nurses. The percentage of received answers was 70%. We analysed the results with the Microsoft Excel program. According to the results the majority of the nurses felt that their work was meaningful and it had a purpose. The nurses were mainly satisfied at their work and with their own lives. They also felt that their work was interesting and they were able to utilize their knowledge and skills. Nurses were satisfied with their supervisor's leading skills. In our respondents' opinions there weren't enough nurses to do the work, the schedule was too tight and there were many interruptions and disturbances. These were all factors that detracted from the quality of their work wellness. Also because of their tight schedule, they couldn't do the work as well as they wanted. The results can be used in improving the work wellness. In the future they could use this diploma work when they are working their community skills. Also they should make better their work distribution.		
Subject headings, (keywords) work wellness, worker, work community		
Pages 33+ 6	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Auli Sjögren		Bachelor's thesis assigned by

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖHYVINVOINTI	2
3 YKSILÖN TYÖHYVINVOINTI.....	4
3.1 Ammatillinen osaaminen	4
3.2 Työtyytyväisyys.....	5
3.3 Vuorotyö.....	6
3.4 Työuupumus.....	7
4 TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI	10
4.1 Vuorovaikutus ja ilmapiiri	10
4.2 Esimiehen rooli	11
5 TUTKIMUSONGELMAT	14
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
6.1 Kohderyhmä ja aineiston keruu.....	14
7 TULOKSET	17
7.1 Taustatiedot.....	17
7.2 Henkilökohtainen hyvinvointi.....	17
7.3 Työyhteisö	19
7.4 Esimies työhyvinvoinnin edistäjänä.....	22
8 POHDINTA.....	24
8.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	24
8.2 Luotettavuus ja eettisyys	25
8.3 Jatkotutkimukset ja kehittämissuhteet	26
LÄHTEET	28
LIITTEET	32

1 JOHDANTO

Työyhteisöön kuuluvat yksilöt rakentavat yhdessä työyhteisön minäkuvan. Hyvinvoinnissa työyhteisössä yksilöiden arvoilla, tavoitteilla ja toimintatavoilla edistetään koko työyhteisön hyvinvointia. (Perkka-Jortikka 1994, 910.) Tänä päivänä työyhteisöihin ja työyhteisöjen yksilöihin liittyvät poikkeuksetta jatkuvasti kasvavat muutokset työpaikalla, mitkä vaativat jokaiselta työyhteisöön kuuluvalta jäseneltä sopeutumista uuteen ja muuttuvaan tilanteeseen. Yksilökohtaisesti muutos on aina yhtä aikaa positiivinen ja negatiivinen kokemus. Lisäksi siinä on aina havaittavissa yksilöllisiä eroja. Positiivinen muutos työyhteisön sisällä edistää yksilön terveyttä ja työkykyä. Negatiivinen muutos työyhteisön sisällä johtaa yksilön fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen heikkenemiseen. (Rauramo 2004, 16, 66–68.) Nämä muutokset työyhteisöissä aiheutuvat yleisimmin kiireestä työpaikalla, työyhteisöjen yksilöiden välisistä sosiaalisista ongelmista, esimiehen huonosta johtamistaidosta ja puutteellisesta tiedonkulusta työyhteisön yksilöiden välillä. (Perkka-Jortikka 1994, 12.)

Hyvinvoivalle työyhteisölle on ominaista esimerkiksi työyhteisössä vallitseva avoin ilmapiiri ja vuorovaikutus, toimiva yhteistyö työyhteisön jäsenten kesken, yhteisiin arvoihin ja tarpeisiin perustuvat tavoitteet ja päämäärät sekä hyvä esimiestyö (Mäkisalo 2003, 13–14). Hyvinvoinnin ylläpitämiseksi tulee työyhteisössä osata sujuvasti ratkaista erilaiset konfliktitilanteet. Tämän vuoksi on tärkeää osata kehittää työyhteisön toimintamalleja. Lisäksi työntekijän tulee osata hallita stressiään, sillä se vaikuttaa oleellisesti työyhteisön hyvinvointiin. (Rauramo 2004, 37).

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Mikkelin kaupungin terveystoimen toimintamallina terveyskeskussairaalan osastojen kaksi, neljä ja akuuttiosasto hoitotyöntekijöiden (perus-, lähi- ja sairaanhoitajat) työhyvinvointia. Mikkelin kaupungin terveyskeskussairaala toimii seitsemässä eri yksikössä. Akuuttiosasto toimii Mikkelin keskussairaalan tiloissa. (Laitoshoito: Terveyskeskussairaala.) Olimme kiinnostuneita työhyvinvoinnista, sillä se aihe on mielenkiintoinen ja ajankohtainen.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työyhteisön ja työyhteisöön kuuluvien yksilöiden hyvinvointia. Sen tarkoitus on kehittää työyhteisö ja työyhteisön yksilöt sellaisiksi, että jokaisella työyhteisöön kuuluvalla yksilöllä on mahdollisuus onnistumisiin työssä ja työn iloon. Työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti ja siksi sen määrittäminen on hankalaa. (Ojala & Ahonen 2003, 19–20).

Työyhteisö koostuu erilaisista ihmisistä ja siksi työyhteisön hyvinvoinnin kohteena tarkastellaan yksilön hyvinvointia. Jokaisen yksilön hyvinvointi muodostaa koko työyhteisön hyvinvoinnin. Ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavat hänen fyysinen, psyykinen sekä sosiaalinen hyvinvointinsa. Näiden eri osa-alueiden soveltaminen vertauskuvallisesti Abraham Maslow`n tarvehierarkiassa antavat hyvän kuvan ihmisen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. (Ojala & Ahonen 2003, 20.)

Kun ihmisen psykofysiologiset perustarpeet on tyydytetty, nousee toisena Maslow`n tarvehierarkiassa turvallisuuden tarve. Turvallisuuden tarpeeseen voidaan sisällyttää esimerkiksi työyhteisö sekä työntekijän henkinen turvallisuus. Turvallisuustarpeet vaikuttavat myös ihmisen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. (Ojala & Ahonen 2003, 20.)

Maslow`n kolmantena tarpeena ovat läheisyys sekä ihmisen halu kuulua johonkin yhteisöön, esimerkiksi työyhteisöön. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluvat ihmissuhteet työssä ja työn ulkopuolella. (Ojala & Ahonen 2003, 21.)

Neljäntenä tarpeena Maslow kuvaa arvostuksen tarvetta. Työssä arvostusta saadaan osaamisesta ja ammattitaidosta. Arvostus antaa turvallisuutta ja kasvattaa sosiaalista hyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2003, 21.)

Korkeimmat tarpeet Maslow`n hierarkiassa ovat itsensä toteuttamisen sekä kasvun tarpeet. Nämä tarpeet vaikuttavat psyykkiseen hyvinvointiin. Maslow`n tarvehierarkiassa ylimmäksi tarpeeksi voidaan vielä laittaa henkisyys ja sisäinen draivi. Tähän voidaan laittaa työntekijän omat arvot, motiivit ja sisäinen energia. Maslow`n tarve-

hierarkian mukaan ihminen ei kykene nousemaan tälle portaalle, jos hän ei ole saavuttanut aiempia tarpeitaan. (Rauramo 2004, 40.) Maslow`n tarvehierarkiassaan kuvaavat ihmisen tarpeet asettuvat ihmisen fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueisiin. (Ojala & Ahonen 2003, 22).

3 YKSILÖN TYÖHYVINVOINTI

Hyvinvoinnin lähtökohtana ovat henkilökohtaisista arvoista sekä tarpeista polveutuvat tavoitteet (Moilanen & Varis 2001, 13). Ihminen luo itselleen arvot ja tarpeet hänelle tärkeinä pitamiensä asioiden pohjalta ja haluna toteuttaa itseään. Arvot ja tarpeet vaikuttavat ihmisen tapaan suhtautua positiivisesti elämään ja muihin ihmisiin. (Peltola 2002, 140–142.) Tavoitteet liittyvät usein ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin, itsetuntoon, sosiaalisuuteen sekä työhön ja vapaa-aikaan (Kaulio & Ylitalo 2007, 111).

3.1 Ammatillinen osaaminen

Yksilön työhyvinvointi perustuu itsensä johtamiseen. Tähän lukeutuvat itsensä kehittäminen, itsestään huolehtiminen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, vastuun ottaminen työstä sekä työyhteisön päämääriin sitoutuminen. (Mäkisalo 2003, 181.)

Työntekijän henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen parantaa työhyvinvointia. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän työympäristö on mieluisa, työntekijä pääsee päämääräänsä ja hän suhtautuu positiivisesti itseensä. Vastaavasti työntekijän henkilökohtaiset, saavuttamatta jääneet tavoitteet huonontavat työhyvinvointia. Tällöin työntekijän työympäristö on epämieluisa, työntekijä ei ole päässyt päämääräänsä ja hän epäonnistuu. Tällöin työhyvinvointi muuttuu työuupumukseksi. (Moilanen & Varis 2001, 17-18.) Työntekijän hyvä elämänhallinta vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin, sillä tällöin erilaiset stressi- ja kiiretilanteet ovat työntekijän itsensä paremmin hallittavissa (Kärkkäinen 2002, 99).

Työntekijän ammatillisella kasvulla tarkoitetaan hänen oman työnsä hiomista sekä uuden oppimista. Päämäärä on kehittyä työssään. Kun työntekijä kokee tämän tärkeäksi, hän haluaa sitoutua itsensä kehittämiseen. Ammatillinen kehittyminen muodostuu erilaisista osa-alueista, esimerkiksi tietojen ja taitojen karttumisesta. Kun työtoverit antavat arvostusta taitojen kehittymisestä, kannustaa se jatkamaan oppimista työssä. (Hilden 2002, 33.)

Jatkuva oppiminen työssä lisää työntekijän osaamista ja itsetuntoa. Työntekijä haluaa tällöin sitoutua työhönsä. Tämä antaa voimaa pyrkiä aina parempiin saavutuksiin työssä. Hoitotyöntekijältä vaaditaan jatkuvaa kehittymistä työssään, sillä hoitoala muuttuu jatkuvasti. Osaamattomuus voi lisätä työntekijän riskiä sairastua työuupumukseen. (Surakka ym. 2008, 132.)

Työnohjaus on järjestetty työntekijän kehittämistä varten. Viime vuosien aikana työnohjaus on paljon lisääntynyt. Siitä on havaittu olevan hyviä tuloksia työhyvinvointiin. (Perkka-Jortikka, 45.) Mikko Räsänen on määritellyt työnohjauksen olevan oppimista. Työnohjauksen tarkoitus on sisällyttää opittuja asioita työhön ja työyhteisöön. Työnohjauksen tavoitteena on työntekijän ammatillisen kasvun lisääminen sekä työn laadun parantaminen. (Vesterinen 2006, 163, 166.)

Työnohjausta annetaan yksilö- ja ryhmätasolla. Yksilötasolla työntekijä pyrkii vahvistamaan ammatillista kuvaa itsestään sekä lisäämään itseluottamustaan. Ryhmätasolla pyritään kehittämään ja parantamaan työyhteisöä, ryhmähenkeä ja vuorovaikutustaitoja. Työnohjauksesta on vastuussa työntekijä, joka on saanut työnohjaukoulutusta tai ulkopuolinen ammattilainen, joka antaa ohjausta ja tukea työntekijälle. Työnohjausta ei järjestetä työntekijöille, jotka eivät ole valmiita sitoutumaan prosessiin. (Perkka-Jortikka 1998, 45.)

3.2 Työtyytyväisyys

Ihmisen työmotivaatio kasvaa, kun hän itse voi hyvin (Kaivola 2003, 151). Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi rakentuu itsetunnosta ja elämänhallinnasta, jolloin työ ja vapaa-aika ovat keskenään tasapainossa. Ihmisen työhyvinvointi rakentuu työntekijän aktiivisuudesta työtä ja työyhteisön toimintaa kohtaan sekä innosta oppia uusia asioita. (Kärkkäinen 2002, 99, 27.) Henkilökohtainen hyvinvointi ilmenee myönteisenä suhtautumisena elämään. Vastaavasti pahoinvointi ilmenee haluttomuutena elämää kohtaan sekä masennuksena (Heiske 1997, 57.)

Uhmavaaran ym. joutaako työ- tutkimuksen mukaan monipuolinen ja itsenäinen työ lisää työtyytyväisyyttä (Uhmavaara ym. 2005, 121). Varilan & Viholaisen tutkimuksen mukaan ihmissuhteilla on tärkeä osa työtyytyväisyyden saavuttamisessa. Työnlaatu ja

hyvät ihmissuhteet nousevat tutkimuksessa keskeisiksi asioiksi. Työilo- tutkimuksen mukaan työtyytyväisyyttä lisää se, että työtehtävät ovat työntekijälle mielekkäitä. Mielekkäitä työtehtäviä ovat muun muassa haasteellinen, itsenäinen, mielenkiintoinen, vastuullinen sekä monipuolinen työ. (Varila & Viholainen 2000, 105–107).

Jotta työ tuottaisi tyytyväisyyttä työntekijälle, työtehtävien ei pitäisi olla liian helppoja tai rutiininomaisia. Mikäli työntekijä toistaa samoja rutiineja päivittäin, hän ei pysty kehittämään itseään ja oppii vain vähän uutta. Tällainen tilanne voi johtaa työuupumukseen. Tutkittavista hieman yli kolmannes haluaisi, että työ olisi monipuolista. Kun työssä saa tehdä erilaisia asioita sopivassa määrässä, niin työstä ei tule tylsää. Joka neljännes kokee tärkeänä, että työ on mielenkiintoista ja antoisaa. (Varila & Viholainen 2000, 105–107.)

Työntekijän ja koko työyhteisön kiireen tunne määritellään siten, että työtä on enemmän kuin siihen käytettävää aikaa (Heiske 1997, 11). Kiireeseen johtavia syitä ovat muun muassa työn aikataulutus, työn päämäärän epäselvä määrittäminen sekä tehoton ajankäyttö (Lampikoski 2001, 18–19). Ihminen laatii itselleen henkilökohtaisen aikataulun. Aikataulun avulla hän vertaa suoritettuja tehtäviään suhteessa tehtäviin, jotka hänen pitäisi tehdä tai olisi pitänyt tehdä. Tällainen vertailu aiheuttaa kiireen tunnetta ja näin ollen alentaa työtyytyväisyyttä. (Heiske 1997, 14.)

Työn tavoitteiden epämääräisellä määrittämisellä tarkoitetaan sitä, että aikaa kulutetaan toisarvoisten toimintojen tekemiseen ja näin tärkeille toiminnoille jää vähemmän aikaa. Tämä tilanne voi johtaa esimerkiksi kiirehtimiseen ja sen kautta huonompiin työtuloksiin. Kiireen tunnetta pystytään vähentämään muun muassa määrittelemällä työlle selkeä päämäärä sekä aikataulu sen suorittamiseksi. (Lampikoski 2001, 43–47, 50–51.) Pidempään kestäneenä kiire johtaa stressiin eli henkiseen kuormittumiseen (Siimes 2008, 15, 11).

3.3 Vuorotyö

Terveysalalla kolmivuorotyö on yleinen työaikamuoto. Tällöin työtä tehdään aamu-, ilt- ja yövuorossa. (Tilastokeskus 2003, 40–41.) Kolmivuorotyössä jatkuvasti muuttavat työajat alentavat työntekijän vireystilaa ja näin ollen vaikuttavat työntekijän ter-

veyteen ja hyvinvointiin epäedullisella tavalla. Vireystilan aleneminen ilmenee unettomuutena tai vaikeutena kestää hereillä. Työntekijän vireystila on parhaimmillaan iltavuorossa ja huonoimmillaan se on aamu- sekä yövuorossa. (Hakola ym. 2007, 23, 25–27.)

Vuorotyö kasvattaa työntekijän riskialttiutta kokea erilaisia psykosomaattisia oireita, kuten esimerkiksi kroonista väsymystä, hermostuneisuutta ja jopa masennusta. Edellä mainittuja oireita voivat aiheuttaa esimerkiksi vuorokausirytmien jatkuvat muutokset, epäterveelliset elämäntavat sekä hankaloituneet sosiaaliset suhteet. Oireet sekä oireettomuus ilmenevät työntekijäkohtaisesti. (Hakola ym. 2007, 32–37.)

Antilan työn ja vapaa-ajan- tutkimuksen mukaan työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyvät epäselvyydet voivat riippua siitä, kuinka paljon työntekijä voi vaikuttaa omiin työaikoihinsa (Antila 2005, 110). Vuorotyössä työntekijän sekä työyhteisön hyvinvointia voidaan parantaa niin, että työajat joustavat ajoittain työntekijän tarpeen vaatiessa sekä jakamalla uusi työvuorolista hyvissä ajoin etukäteen. Tällöin työntekijä pysyy ennalta suunnittelemaan vapaa-aikansa. Vuorotyötä tekevä työntekijä voi itse parantaa hyvinvointiaan muun muassa käyttämällä vapaa-aikansa rentoutumiseen sekä hakemalla keskusteluapua esimerkiksi työkavereilta. Työyhteisö voi parantaa hyvinvointiaan esimerkiksi osallistumalla työvuorojen suunnitteluun. Nämä edellä mainitut osatekijät lisäävät työntekijän työtyytyväisyyttä ja työyhteisön hyvinvointia. (Hakola ym. 2007, 39, 125.)

3.4 Työuupumus

Uhmavaaran ym. tutkimuksen mukaan liiallinen joustavuus työajoissa voi altistaa työntekijää sitoutumaan enemmän työhönsä. Työstä on vaikea päästää irti ja se voi johtaa työuupumukseen. (Uhmavaara ym. 2005, 76.)

Työuupumus syntyy, kun työntekijä on jo pitkään ollut kovan stressin alla. Se kehittyy pitkän ajan kuluessa, jopa vuosien saatossa. Työntekijä itse ei välttämättä sitä huomaa. Oireena työntekijä kokee toistuvan väsymyksen. Työhön suhtautuminen on kyynistä ja itsetunto on alentunut ammatillisesti. Hyvin tavallista on, että uupunut työntekijä ei pysty palautumaan lomapäivien aikana jatkuvasta väsymyksestään. Vaativan työn ai-

heuttama uupumus voi näkyä enemmän vapaa-ajassa kuin työssä. Tämä voi johtua siitä, että työntekijä käyttää kaikki voimavaransa työssä jaksamiseen. Työuupumus heijastuu vapaa-aikaan siten, että kotiasiat jäävät hoitamatta ja ihmissuhteet sekä harrastukset kärsivät. (Nykänen 2007, 48, 50.)

Työntekijä, joka ottaa paljon vastuuta ja vaatii itseltään liikaa, altistaa itsensä työuupumukselle. Tällaisia työntekijöitä pidetään ahkerina ja tunnollisina. Yksitoikkoinen ja kuormittava työ lisää myös riskiä ajautua työuupumukseen. Vaihtoehtoisesti riski on pienempi niillä, jotka pitävät työtään monipuolisena ja haasteellisena. (Nykänen 2007, 50.) Persoonallisuustekijät, kuten esimerkiksi pettymysten huono käsittelykyky tai impulsiivisuus, voivat lisätä uupumista tai sen jatkumista. Työntekijöiden persoonalliset tekijät vaikuttavat siihen, kuinka he reagoivat samaan tilanteeseen eri tavoin. (Aro 2001, 70–72.)

Ympäristön vaikutus työntekijään voi aiheuttaa vaatimuksia, jotka ovat liian korkeita tai liian matalia verrattuna ihmisen omaan jaksamiseen. Tilanne, missä ympäristön vaatimukset nousevat liian korkealle, saattaa lisätä ahdistuneisuutta ja hermostuneisuutta. Stressaantuneena myös unen laatu heikkenee. Se voi ilmetä esimerkiksi nukahamisvaikeutena tai unen katkonaisuutena. Unettomuus on stressioireista yleisin. (Härmä & Sallinen 2004, 70.)

Fyysiset, psyykkiset sekä sosiaaliset muutokset ovat yhteydessä stressiin. Ja mikäli ne jatkuvat pitkään, niillä on heikentävä vaikutus työntekijän terveyteen ja työssä jaksamiseen. Pitkäaikainen työstressi voi johtaa ainakin väliaikaiseen työkyvyttömyyteen. (Huuhtanen ym. 1999, 20.) Stressin myönteisiä vaikutuksia ovat keskittyneisyys ja vireä olotila. Vähäinen stressi kuuluu meidän jokaisen elämään. Hyvä stressi voi olla myös voimavara, sillä se antaa motivaatiota ja haasteita. (Nykänen, 2007, 40, 42.)

Työuupumus ja stressi voivat kuitenkin johtaa masennukseen. Masennus näkyy eritoten työsuorituksissa siten, että työntekijän on vaikea keskittyä ja hän unohtelee asioita. Tällöin työtovereiden ja esimiehen tulisi puuttua tilanteeseen. (Siimes, 2001, 72–73.) Työpaikalla ei kuitenkaan aina huomata tilannetta, tai työntekijä itse ei ole ymmärtänyt kysyä apua. Monesti työkyvyttömyyden syy on uupumisesta kehittynyt masennus. Stressi-uupumus-masennus kierre voi syntyä liiallisesta kuormittumisesta ja riittämät-

tömyyden tunteesta, kun ei ehdi tehdä työtään niin hyvin kuin haluisi. (Merikallio 2000, 32, 48.)

4 TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI

Työyhteisöllä tarkoitetaan työntekijöistä muodostunutta työryhmää, jolla on yhteinen päämäärä sekä tavoitteet sen saavuttamiseksi (Spiik 2004, 39–40). Tiimityön tarkoitus on se, että työt joita ei kyetä tekemään yksin tehdään yhdessä ja näin työstä saadaan parempia tuloksia. Sen hyötyjä ovat esimerkiksi työntekijän henkilökohtaisen työmotivaation parantuminen sekä työntekijöiden keskinäisten vuorovaikutustaitojen harjaantuminen, jolloin työyhteisön yhteenkuuluvuudentunne kasvaa. (Salomäki 2002, 16, 19.) Perusedellytykset toimivalle työyhteisölle ovat työntekijän sitoutuminen työyhteisöönsä, ryhmän hyvät keskinäiset vuorovaikutustaidot ja ongelmanratkaisukyky sekä tiimin yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin perustuvan päämäärän tarkka määrittäminen (Billington 2005, 29–37).

4.1 Vuorovaikutus ja ilmapiiri

Työyhteisö muodostuu työntekijöistä sekä heidän välisestään vuorovaikutuksesta (Kaivola 2003, 12). Tärkeimmät vuorovaikutustaidot ihmisten välisessä kommunikaatiossa ovat vuorovaikutus oman itsensä kanssa, jolloin ihminen kykenee ilmaisemaan omat tunteensa, mielipiteensä ja virheensä, sekä ihmisten välisen rakentavan ja kannustavan palautteen antaminen ja saaminen (Aalto 2002, 7).

Korjaava palaute on tärkeä vuorovaikutustaito, jonka avulla ryhmä kykenee kehittymään. Se auttaa ihmistä ymmärtämään omat voimavaransa sekä kehitystä vaativat osa-alueet, myös palautteen antajana. Lisäksi korjaava palaute kasvattaa ryhmän keskinäistä luottamusta ja tekee ryhmästä tiiviimmän. Palautetta antaessa tulee palautteen antajan muistaa, kenelle hän palautetta antaa ja kuinka asian ilmaisee. On tärkeää huomioida, että palautetta ei esitetä epäselvästi vaan se käydään varmasti läpi rakentavalla tavalla. Ihmisen itsetunto määrittelee sen, ottaako hän korjaavan palautteen vastaan rakentavasti vai loukkauksena. Epäselvä tilanne tulee aina selvittää. (Aalto 2002, 68, 72–73.)

Kannustava palaute parantaa ihmisen itsetuntoa sekä henkilökohtaista hyvää oloa, ja pyrkimys harjaannuttaa henkilökohtaisia kehittymistä vaativia osa-alueita vahvistuu. Lisäksi kannustava palaute parantaa ryhmän keskinäistä ilmapiiriä ja luottamusta.

Myös ihmisen tapa kohdata korjaava palaute paranee. Kuitenkin kannustavaa palautetta annetaan vain harvoin, sillä siihen ei ole totuttu eikä sen tärkeyttä ymmärretä, sanottavaa voi olla vaikea keksiä, pelätään palautteen saajan ylpistymistä eikä itse ole saatu myönteistä palautetta. Kannustava palaute voi tuntua vastaanottajasta ahdistavalta, mikäli itsetunto on huono eikä positiiviseen palautteeseen ole totuttu. Tällaisessa tilanteessa palaute tulee ottaa vastaan ja ajatella se itsetuntoa vahvistavana tekijänä. (Aalto 2002, 82–85.)

Hyvän ilmapiirin luomiseen työyhteisössä vaaditaan toisen ihmisen kunnioitusta ja välittämistä, onnistumisen iloa työssä sekä työyhteisön sisäistä huumoria. Työilmapiiriä huonontavia tekijöitä vastaavasti taas voivat olla työyhteisön sisäiset ongelmat, kritiikki, loukkaukset sekä erilaiset vastoinkäymiset. (Furman ym. 2002, 13.) Jotta työyhteisöstä saataisiin toimiva kokonaisuus, on työn johtamisen toimittava, työ organisoitava toimivaksi sekä työyhteisön yksilöiden vuorovaikutuksen oltava avointa. Lisäksi jokainen työyhteisön jäsen omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, millaiseksi työyhteisön identiteetti muodostuu. (Kaivola, 2003, 142–143.)

Erilaiset ristiriidat sekä epäselvät tilanteet ovat arkipäivää moniammatillisessa työyhteisössä, kun työyhteisön yksilöiden erilaiset näkökulmat kohtaavat (Isoherranen 2005, 48). Tämänkaltaiset tilanteet eivät ole hyvän yhteistyön esteitä, vaan ongelma läpikäymällä voidaan sillä vaikuttaa positiivisesti työyhteisön sisäisiin muutoksiin (Isokorpi 2006, 54). Erilaiset konfliktit työpaikalla voivat johtua myös työryhmän sisäisistä stressitekijöistä, kuten esimerkiksi kiireestä (Isoherranen 2005, 49). Työyhteisöllä on tärkeää olla yhteiset arvot sekä tavoitteet, joiden mukaan erilaiset konfliktitilanteet hoidetaan (Salomäki 2002, 16–18, 22–24).

4.2 Esimiehen rooli

Johtamisella tarkoitetaan esimiehen toimenpiteitä ja sosiaalista kanssakäyntiä työntekijöiden kanssa, joiden vaikutuksesta työntekijät saadaan toimimaan haluttujen tavoitteiden mukaisesti (Hokkanen & Strömberg 2003, 150.) Omalla johtamisellaan esimies vaikuttaa työyhteisön jaksamiseen sekä päämäärien saavuttamiseen. Esimiehen tehtäviin kuuluu muun muassa tehdä toimivat työnjaot sekä päätökset. (Miettinen 1996, 20).

Työyhteisössä esimiehen yksi tärkeimpiä tehtäviä on määrittää työn perustehtävä. Perustehtävä on koko toiminnan lähtökohta. Ilman sitä ei koko toimintaa olisi. Perustehtävän selkeä antaminen kertoo työntekijöille, miksi tätä työtä tehdään ja mikä on työn tarkoitus. Jokainen työntekijä osallistuu perustehtävän toteutukseen ja ohjaa omia voimavarojaan sen mukaan. Perustehtävä on myös hyvä esittää mahdollisimman yksiselitteisesti sekä lyhyesti. Esimerkiksi poliisilaitoksella ”pidämme yllä kansalaisten turvallisuutta ja järjestystä”. Pitää myös muistaa, että perustehtävä ei välttämättä muutu, mutta se miten perustehtävää toteutetaan saattaa muuttua. (Mäkipeska 1999, 65–66).

Esimiehen tehtävänä on ottaa vastaan työssä tapahtuvia suuria muutoksia. Hän toimii siinä muospaineiden vastaanottajana sekä näyttää samalla sen, kuinka muutokset otetaan vastaan. Se helpottaa työntekijöiden muutoksiin kohdistuvaa painetta sekä auttaa suhtautumaan niihin myönteisemmin. Muutoksilta ei voi välttyä, joten esimiehen on pidettävä työyhteisö jatkuvasti ajan tasalla. Tällöin työntekijät kokevat paremmin hallitsevansa työhön liittyviä muutoksia ja se vähentää sen kuormittavuutta. (Nummelin 2008, 44–46.)

Esimiehellä on suuri rooli työyhteisön hyvinvoinnissa. Työntekijöiden tyytyväisyys esimiestään kohtaan kertoo myös hyvästä työilmapiiristä. (Nummelin 2008, 58.) Työilmapiiri on kaikkien työntekijöiden yhteinen summa, johon jokainen voi vaikuttaa. Esimies on kuitenkin muihin verrattuna paremmassa roolissa työilmapiirin suunnan näyttäjänä, koska hänellä on siihen paremmat vaikuttamismahdollisuudet. Vaikuttamismahdollisuudet näkyvät esimiehen antamassa esimerkissä sekä siinä, miten hän suhtautuu eri asioihin työssä. Hän voi sanoa ja toimia niin, että työntekijät näkevät, mitä asioita esimies pitää hyväksyttävänä ja mitä ei. Näin ollen työyhteisöön voi vaikuttaa uusia ilmapiiriä tukevia tapoja. Esimerkkinä voisi olla työssä tapahtunut virhe, joka korjataan yhteisvoimin ilman, että sen tekijää syytellen selän takana. Ilmapiirin suunta pysyy näin rakentavana esimiehen tuen ansiosta. (Viitala 2005, 317.)

Työntekijöille on tärkeää, että esimies kuuntelee, tukee sekä kannustaa heitä. Tämä antaa työntekijöillekin tunteen, että he voivat vaikuttaa. Työnteko on silloin tehokasta ja työn tulokset paranevat. Ammattitaitoisella johtajalla on selkeät päämäärät. Hän

kehittää osaamistaan ja haluaa työhönsä haasteita. (Grönfors & Pietilä 2005, 65–66.) Esimiehen tehtäviin kuuluu myös antaa työntekijöille positiivista sekä negatiivista palautetta. Kun työntekijä tekee työnsä hyvin, hän odottaa, että esimies antaa positiivista palautetta. Usein palaute voi jäädä antamatta kiireen vuoksi. (Ruohotie & Honka 1999, 96.)

Esimehen tulee kuitenkin antaa palautetta mahdollisimman pian. Palautteen on oltava rehellistä ja asiallista. Negatiivisen palautteen voi kääntää rakentavaksi esimerkiksi neuvomalla tai ehdottamalla toista tapaa. Tällöin palaute tuntuu enemmänkin haasteelta kuin moitteelta. (Nykänen 2007, 104.) Ryhmälle annettava palaute on tuottanut positiivisempia tuloksia silloin, kun jokainen ryhmänjäsen on saanut yksilöllistä palautetta siitä, miten hyvin he ovat onnistuneet. Kun ryhmäpalaute jää antamatta, heikentää se koko ryhmää. (Ruohotie & Honka 1999, 96.)

Esimehen tehtäviin kuuluu myös puuttua ongelmatilanteisiin. Kuitenkin jokaisella työntekijällä on vastuu omasta käyttäytymisestään. Jos työyhteisössä tapahtuu epäasiallista kohtelua, esimiehen tehtävä on selvittää se. (Vartija ym. 2004, 13.) Ristiriidat eivät aina ole huono asia, mutta se, miten ne selvitetään, ratkaisee lopputuloksen. Asiat, jotka saadaan ratkaistua tuovat positiivista energiaa. (Juuti & Vuorela 2002, 122–123.)

5 TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää Mikkelin kaupungin terveyskeskussairaalan osastojen kaksi, neljä ja akuuttiosaston hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia. Tavoitteena oli kartoittaa työyhteisön tämänhetkinen työhyvinvoinnin tilanne. Tutkimuksemme haettiin vastauksia seuraavien tutkimusongelmien avulla.

1. Miten hoitohenkilökunta kuvaa omaa hyvinvointiaan?
2. Miten hoitohenkilökunta kuvaa työyhteisön hyvinvointia?
3. Millainen esimiehen rooli on työhyvinvoinnin edistäjänä?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Opinnäytetyömme kohderyhmänä olivat Mikkelin kaupungin terveyskeskussairaalan osastojen kaksi, neljä ja akuuttiosaston hoitotyöntekijät (22 sairaanhoitajaa ja 34 perus/lähihoitajaa). Tutkimukselle haettiin lupa (liite 1) Mikkelin kaupungin vanhustenpalveluiden tulosalueen esimieheltä.

Toteutimme opinnäytetyömme aineiston keruun määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena (ks. esim. Heikkilä 2004, 16). Tämä tarkoitti sitä, että meillä oli tarkka tutkimusongelma, johon haimme vastausta. Tutkimusongelmaan liittyvät kysymykset esitimme pienelle joukolle ihmisiä eli otokselle. Otos edusti kyselytutkimuksessamme vastausten analysoinnissa suurempaa perusjoukkoa. (ks. esim. Kananen 2008, 10–11.) Kyselytutkimuksessamme mahdollisia ongelmia olisi voinut ilmetä, mikäli esimerkiksi kyselylomakkeeseen vastaajia olisi ollut liian vähän, kyselylomake olisi täytetty puutteellisesti tai vastaukset eivät olisi totuudenmukaisia, eikä kysymyksillä olisi saatu vastausta tutkimusongelmiimme (ks. esim. Vehkalahti 2008, 20, 44).

Kyselylomakkeen laadimme aikaisempien työhyvinvointiin liittyvien tutkimusten pohjalta (ks. Liite 5). Valitsimme kyseiset tutkimukset siksi, että ne koskevat aihettamme sekä tutkimusongelmiamme. Tutustuimme näihin tutkimuksiin, joiden avulla laadim-

me kysymykset. Kysymykset a- o olivat taustatietoa kerääviä ja kysymykset 1- 57 vastasivat tutkimusongelmiimme.

Tutkimusongelma	Tutkimusongelmaan vastaavat kysymykset
1.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 56, 57
2.	7, 8, 9, 10, 13, 16, 30, 31, 41, 42, 43, 44, 45, 46
3.	16, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55

Taulukko 1: Tutkimusongelmat ja niihin vastaavat kysymykset.

Kyselylomakkeemme muodostui strukturoiduista eli suljetuista kysymyksistä, jolloin kysymyksiin oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot (Vehkalahti 2008, 24, 26). Mieli-pideväittämissä käytimme 5-portaista likertin asteikkoa, jolloin 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei osaa sanoa, 4 = jokseenkin samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä (Heikkilä 2004, 53–54). Kyselylomakkeesta teimme selkeän ja johdonmukaisen, jolloin kysymyksiin vastaaminen helpottui. (Vehkalahti 2008, 20, 47–50)

Testasimme kyselylomakkeen 21.10.2009 Etelä- Savon sairaanhoitopiirin silmätautien yksikössä. Testaukseen osallistui viisi sairaanhoitajaa. Testausryhmä ehdotti lisäämään kyselyyn kolme uutta taustatietokysymystä: vastaajan ikä, ammattinimike sekä työkokemus. Lisäksi he ehdottivat kyselylomakkeen ulkonäöllistä muokkaamista. Tällä he tarkoittivat sitä, että kysymykset tulisi jaotella pienempiin ryhmiin, jolloin kyselylomakkeen lukeminen helpottuisi, eivätkä vastausrivit menisi sekaisin.

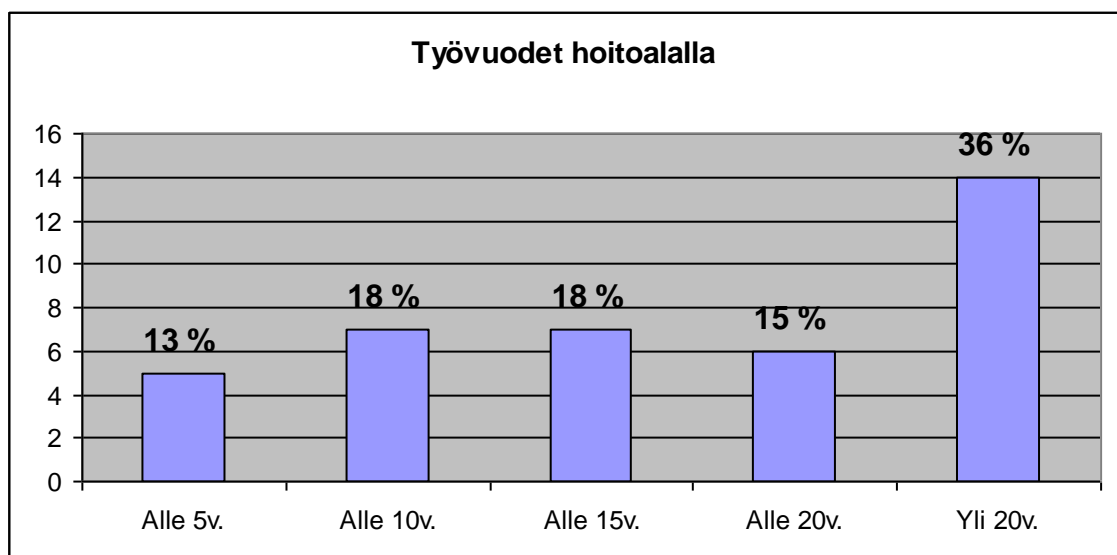
Toimitimme kyselylomakkeita henkilökohtaisesti osastoille yhteensä 75 kappaletta. Jätimme kyselylomakkeet osastonhoitajille, jotka jakoivat ne hoitohenkilökunnalle. Toimitimme kyselylomakkeet palautelaatikkoihin osastoille 5.11.2009. Hoitohenkilökunnalla oli aikaa vastata kyselyymme kahdeksan päivää ja sen aikaa täytetyt kyselylomakkeet säilytettiin lukituissa laatikoissa. Saimme vastauksia takaisin yhteensä 39 kappaletta. Numeroimme kyselylomakkeet analysoinnin helpottamiseksi. Aineiston käsittelimme Microsoft Excel- taulukon avulla. Haimme tutkimustamme varten tutkimuslupaa (Liite 2) Mikkelin kaupungin vanhustenpalveluiden tulosalueen esimieheltä. Tutkimusluvan (Liite 2) saatuaamme toteutimme aineiston keruun kyselylomakkeella

(Liite 4). Kyselylomakkeiden mukana oli saatekirje (Liite 3), jossa kerroimme tutkimuksestamme. Saatekirjeeseen (Liite 3) liitimme tietoa siitä, mikä on tutkimuksemme tarkoitus ja kenelle tutkimus on tarkoitettu. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Tutkimustuloksia käsitelimme luottamuksellisesti. Tutkimusraportissa emme eritelleet tuloksia eri osastojen kohdalta, koska otos oli liian suppea.

7 TULOKSET

7.1 Taustatiedot

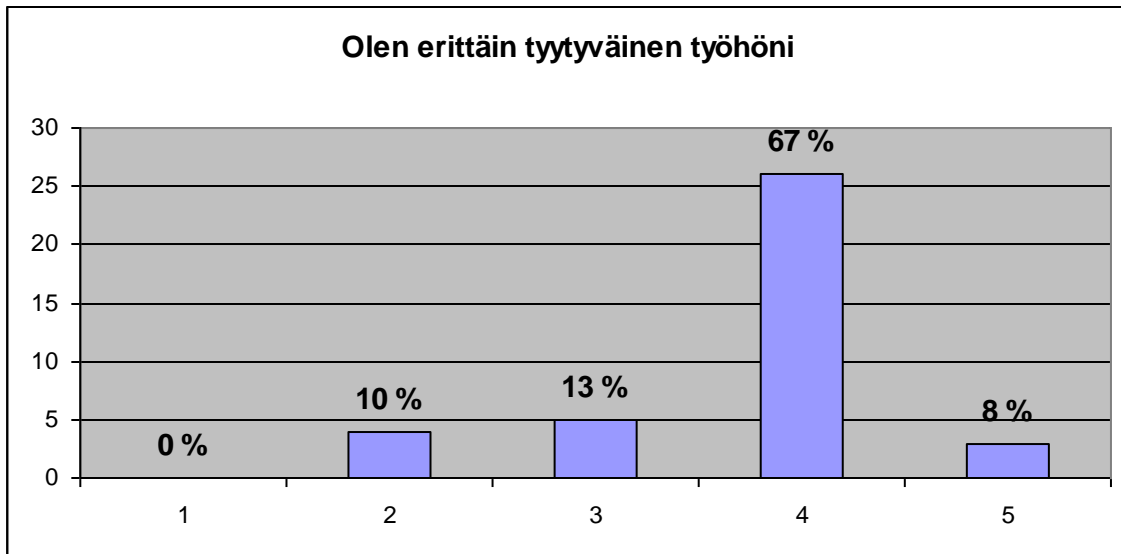
Tutkimukseen osallistui alle 30-vuotiaita 3, 30–39-vuotiaita 9 ja yli puolet vastaajista oli yli 40-vuotiaita. Hoitohenkilökuntaa oli yhteensä 56, joista kyselyyn vastasi 39 (N=39). Tällöin kyselytutkimuksemme vastausprosentti oli 70. Vastaajista sairaanhoitajia oli 15 ja perus- tai lähihoitajia 24. Hoitoalalla oli työskennellyt alle 5 vuotta 5, alle 10 vuotta 7, alle 15 vuotta 7, alle 20 vuotta 6 ja yli 20 vuotta 14 (ks. kuvio 1).



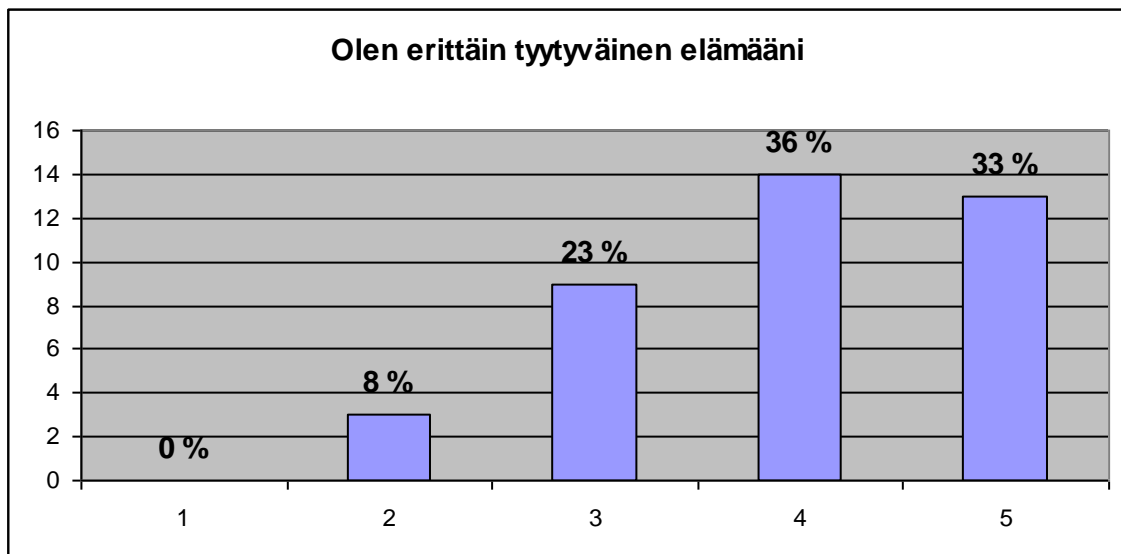
KUVIO 1: työvuodet hoitoalalla

7.2 Henkilökohtainen hyvinvointi

Suuri osa vastaajista (29) oli pääasiassa tyytyväisiä työhönsä. 32 piti työtään tärkeänä osana elämäänsä. 26 oli lähes tyytyväisiä työhönsä (ks. kuvio 2). Lähes kolmasosa (28) oli innostunut työstään. Lähes jokainen vastaaja (33) piti työtään mielenkiintoisena ja monipuolisena (26). 24 piti työtään kehittäväenä, kuitenkin neljäsosa (8) ei osannut sanoa. Lähes jokainen vastaaja (37) oli sitä mieltä, että heidän tekemänsä työ on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus. Tyytyväisiä työaikoihinsa oli 26 ja 9 oli tyytymättömiä. Vastaajista 22 uskoo saavansa halutessaan työohjausta, 11 oli erimielistä. Työnohjauksesta ajatteli hyötyvänsä ainoastaan 13, 12 oli erimielistä ja jopa vastaajista 14 ei osannut sanoa. Suuri osa vastaajista (27) oli tyytyväisiä elämäänsä (ks. kuvio 3).

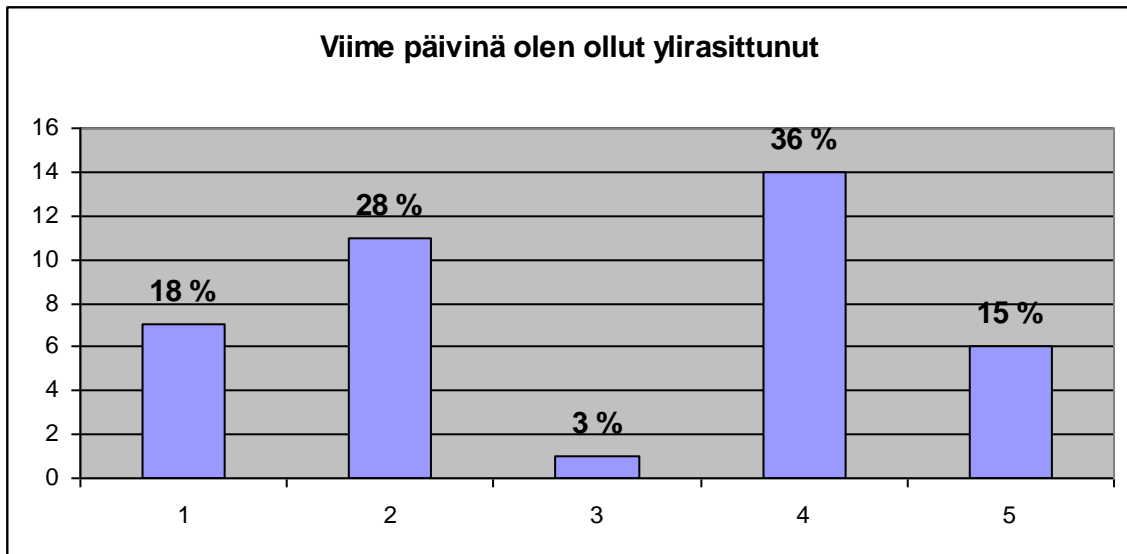


KUVIO 2: olen erittäin tyytyväinen työhöni (1= täysin erimieltä, 5= täysin samaa mieltä)



KUVIO 3: olen erittäin tyytyväinen elämäni (1= täysin erimieltä, 5= täysin samaa mieltä)

Vastaajista 20 oli tuntenut itsensä yllirasittuneeksi viime päivinä, kun taas 18 ei ollut tätä kokenut (ks. kuvio 4). Neljäsosa (20) ei ollut viime päivinä tuntenut olevansa jännittyneenä, 11 oli tuntenut jännittyneisyyden tunnetta ja 7 osannut sanoa. Vastaajista 23 ei ollut viime päivinä tuntenut, että kaikki käy yli voimien, mutta 10 ajatteli päinvastoin.



KUVIO 4: viime päivinä olen ollut yllirasittunut (1= täysin erimielttä, 5= täysin samaa mieltä)

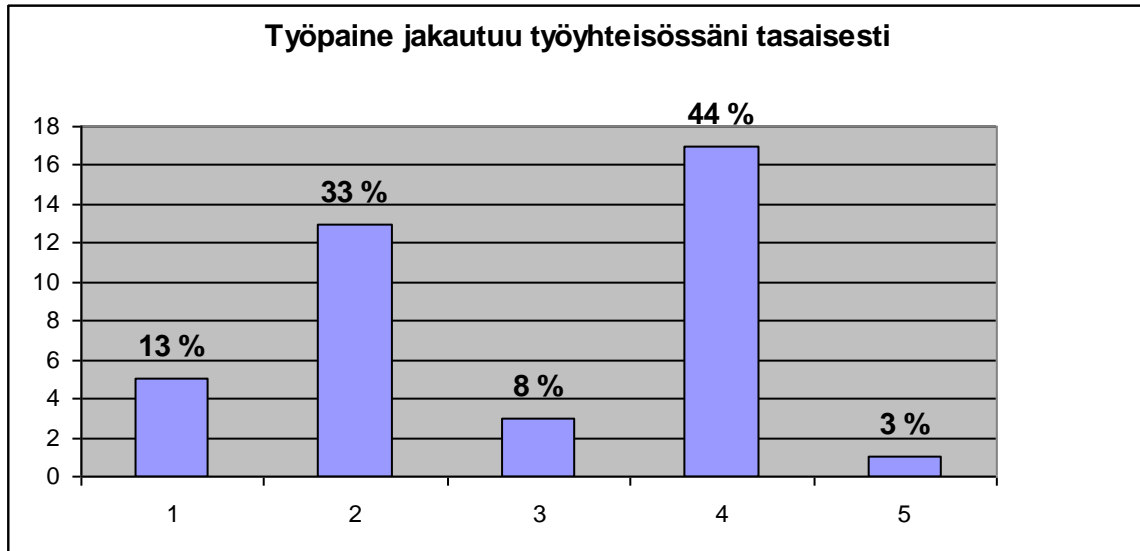
Vastaajista lähes puolella (18) oli ollut viime päivinä univaikeuksista ja puolella (19) ei. 22 oli tuntenut viime päivinä väsymystä. Reilu puoli (26) ei ollut viime päivinä tuntenut hermostuneisuutta. Vastaajista suurin osa (35) ei ollut tuntenut itseään viime päivinä masentuneeksi.

28 vastaajista pitää työn ja kotielämän erillään ja 29 osaa rentoutua vapaa-ajallaan. 11 ajattelee työasioita jonkun verran myös vapaa- ajallaan ja 24 ei ajattele ja 27 ei laiminlyö kotiasioitaan työn vuoksi. Työssä jaksamisessa ei ollut vaikeuksia 26, mutta 8 ei osannut sanoa. Suuri osa vastaajista (27) oli tyytyväisiä elämäänsä, 9 ei osannut sanoa. 35 oli toiveikkaita elämänsä suhteen. 28 uskoi, että heillä on voimavaroja hyvinvointinsa lisäämiseksi.

7.3 Työyhteisö

26 vastaajista tunsu, että he voivat kehittyä työssään. 31 koki, että työyhteisöstä löytyy riittävästi erilaista osaamista. Reilu puoli (22) vastaajista oli sitä mieltä, että he voivat soveltaa työssä omia ideoitaan. Kuitenkaan 10 ei koe, että he voisivat hyödyntää ideoitaan. Suuri osa vastaajista (32) vastaajista oli sitä mieltä, että he voivat työssä käyttää

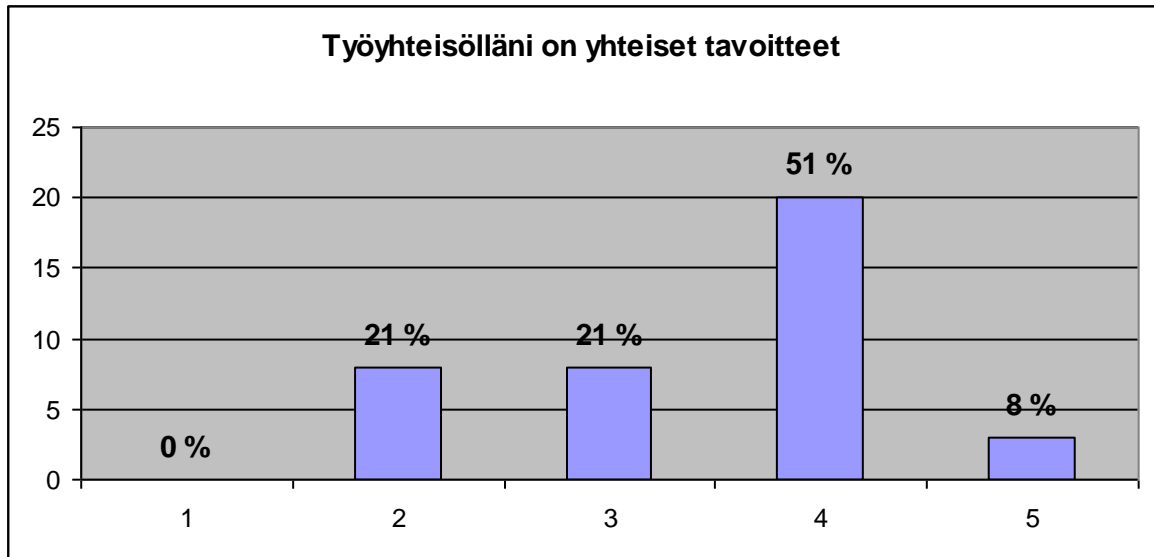
hyväkseen tietojaan, taitojaan ja kyvykkyyttään. 26 uskoi ryhmätyön parantavan työn tuloksellisuutta, neljäsosa (8) ei osannut sanoa. 18 oli sitä mieltä, että työpaine jakautuu tasaisesti työyhteisössä ja 18 oli erimieltä (ks. kuvio 5). 26 mielestä työtehtävät oli organisoitu hyvin heidän työyhteisössään. 23 oli sitä mieltä, että työpaikka vaatii heiltä paljon ja 9 ajatteli eri tavoin.



KUVIO 5: työpaine jakautuu työyhteisössäni tasaisesti (1= täysin erimieltä, 5= täysin samaa mieltä)

23 vastaajista uskoi, että työyhteisöllä on yhteiset tavoitteet, neljäsosa (8) ei osannut sanoa (ks. kuvio 6). 16 ajatteli, että työyhteisössä ollaan tavoitteista samaa mieltä, 12 oli eri mieltä ja 10 ei osannut sanoa. 24 oli sitä mieltä, että heitä arvostetaan työyhteisössä, 11 ei osannut sanoa. Lähes puolet (18) vastaajista uskoi, että työyhteisö pyrkii jatkuvasti kehittämään toimintamallejaan, 9 oli asiasta erimieltä ja 10 ei osannut sanoa. 22 oli sitä mieltä, että työtehtävät on organisoitu hyvin heidän työyhteisössään. Kuitenkin 32 oli sitä mieltä, että heillä on työpaikallaan liian vähän työntekijöitä suhteessa työtehtäviin. 28 oli sitä mieltä, että he joutuvat usein keskeyttämään työnsä erilaisten häiriötekijöiden vuoksi.

27 pitää työtään tiukasti aikataulutettuna, neljäsosa (10) oli asiasta erimieltä. 28 piti ajanhallintaansa tehokkaana, 7 ei osannut sanoa. 27 oli sitä mieltä, että heillä ei ole aikaa tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti, kuin haluaisivat, 9 oli erimieltä.



KUVIO 6: työyhteisölläni on yhteiset tavoitteet (1= täysin erimieltä, 5= täysin samaa mieltä)

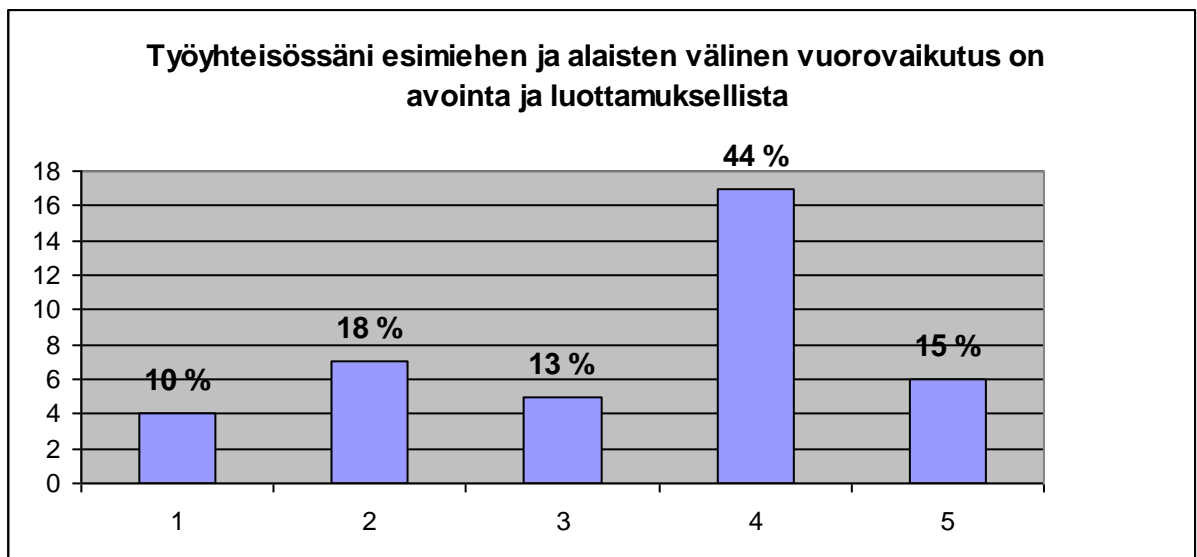
25 teki mielellään töitä jokaisen työkaverinsa kanssa, mutta 11 oli erimieltä. Lähes puolet vastaajista (17) sai työkavereiltaan tarvittaessa rakentavaa palautetta, 11 oli erimieltä ja 11 ei osannut sanoa. 16 koki saavansa tarpeeksi usein kannustavaa palautetta työkavereiltaan, 13 oli erimieltä ja 9 ei osannut sanoa. Lähes puolet (18) vastaajista koki, että työyhteisön sisäinen tiedonkulku ei ole sujuvaa, mutta 13 piti tiedonkulkua mutkattomana (ks. kuvio 7).



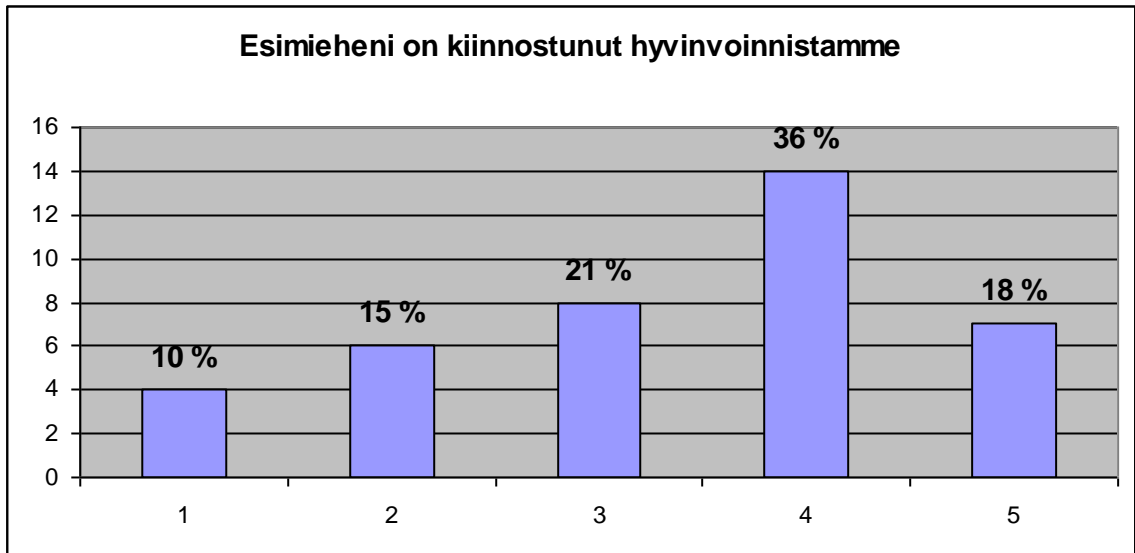
KUVIO 7: tiedonkulku työyhteisöni sisällä on mutkatonta (1= täysin erimieltä, 5= täysin samaa mieltä)

7.4 Esimies työhyvinvoinnin edistäjänä

Vastaajien mielestä (26) työtehtävät oli organisoitu hyvin työyhteisössä. 21 oli sitä mieltä, että esimies tukee ja rohkaisee heitä, 12 oli erimieltä. Esimies koettiin myös innostavaksi (21). Myös esimiehen ja alaisten välistä vuorovaikutusta pidettiin avoimena ja luottamuksellisena (23), (ks. kuvio 8). 24 oli sitä mieltä, että esimiehen johtajuustavasta korostuu kannustus henkilöstön ammatillisuuden kehittämiseen ja oppimiseen. Reilu puoli vastaajista (21) uskoi, että esimies on kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan, kun taas vastaavasti neljäsosa (10) oli erimieltä (ks. kuvio 9). 25 oli sitä mieltä, että he saavat työssään apua esimieheltään. 15 vastaajista koki saavansa riittävästi palautetta esimieheltään siitä, kuinka he ovat onnistuneet työssään, kun taas 17 oli erimieltä ja 7 ei osannut sanoa. 18 vastaajista oli sitä mieltä, että esimies kykenee sovittelemaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja ja 14 oli erimieltä.



KUVIO 8: työyhteisössäni esimiehen ja alaisten välinen vuorovaikutus on avointa ja luottamuksellista (1= täysin erimieltä, 5= täysin samaa mieltä)



KUVIO 9: esimieheni on kiinnostunut hyvinvoinnistamme (1= täysin erimieltä, 5= täysin samaa mieltä)

8 POHDINTA

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia Mikkelin kaupungin terveyskeskussairaalan akuuttiosastolla sekä osastoilla kaksi ja neljä.

8.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Suuri osa kyselyyn vastaajista koki olevansa toiveikkaita oman elämänsä suhteen. Hyrkkäsen & Vartiaisen työhyvinvointi- tutkimuksen (2005, 43) mukaan ihmisen henkilökohtainen hyvinvointi paranee, kun hän on tyytyväinen työhönsä ja elämäänsä. Tutkimustulostemme kautta pohdimme sitä, että ihmisen toiveikkaus omaa elämäänsä kohtaan voisi olla seurausta siitä, että työhön ja omaan elämään oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Työ koettiin innostavana ja siinä pystyttiin hyödyntämään omia tietoja sekä taitoja. Vapaa- ajan vastaajat käyttivät rentoutumiseen. Voisi olla niin, että työn ja vapaa- ajan pitäminen erillä toisistaan saattaisi lisätä työtyytyväisyyttä ja näin ollen myös henkilökohtaista hyvinvointia.

Salokankaan depressio- tutkimuksen (1996, 78) mukaan ainoastaan pieni osa masennusta sairastavista ihmisistä saa siihen tarvittavaa hoitoa, sillä sitä ei vielä tunnusteta riittävän hyvin. Kyselystämme selvisi, että suuri osa vastaajista ei ollut tuntenut masennusta viime päivinä. Pohdimme kuitenkin, että masentuneisuus koetaan hyvin yksilöllisesti ja ihminen ei välttämättä tunnista itsestään näitä oireita. Mielestämme masentuneisuus on myös vahvasti sidoksissa senhetkiseen elämäntilanteeseen ja siihen voi vaikuttaa esimerkiksi stressi. Perustelemme tämän siten, että ihminen voi välillä henkisesti paremmin ja toisinaan huonommin.

Hyrkkäsen ja Vartiaisen työhyvinvointi- tutkimuksen (2005, 219) mukaan raskaan työn vastapainona koettiin työn merkityksellisyys. Myös kyselystämme ilmeni, että työ koettiin merkityksellisenä ja sillä oli selvä tarkoitus. Tämä voisi lisätä sitä, että työhön oltiin pääasiassa tyytyväisiä ja siitä innostuttiin. Lisäksi työn kokeminen merkityksellisenä saattoi johtua siitä, että kyselyyn vastaajista yli puolet oli yli 40-vuotiaita. He ehkä ajattelivat työnsä merkitystä eri tavalla kuin nuoremmat hoitajat. Lehdon & Sutelan työolotutkimuksen (2008, 67) mukaan kiirettä pidetään terveydenhoitoalalla yhte-

nä isona häiritteijänä työyhteisön hyvinvointia tarkastellessa. Kyselymme tukee väitettä, sillä vastaajat olivat lähes yhtä mieltä siitä, että heidän työpaikallaan oli liian vähän työntekijöitä suhteessa työtehtäviin. Olisiko tämä voinut johtaa siihen, että työ koettiin tiukasti aikataulutetuksi, sitä ei ehditty tehdä niin hyvin ja huolellisesti kuin olisi haluttu ja usein työ keskeytyi erilaisten häiriötekijöiden takia. Mielestämme tämä on syy, mikä mahdollisesti voisi lisätä työtyytymättömyyttä. Kuitenkin huomioimme sen, että vastaajat pitivät omaa ajankäyttöään tehokkaana. Voisiko kiire siis kuitenkin olla vain tekosyy, johon vedotaan liian helposti? Tulisiko miettiä sitä, miksi työntekijät kokevat olevansa kiireisiä?

Kyselystämme selvisi, että hoitotyöntekijät saavat työssään riittävästi apua esimieheltään. Ylöstalo toteaa työolo- tutkimuksessaan (2006, 153), että viime vuosikymmenen aikana esimieheltä saatu kannustus ja tuki ovat lisääntyneet työyhteisössä. Ylöstalon tutkimukseen tutustuessamme pohdimme syitä tähän. Mielestämme työntekijöistään kiinnostunut esimies voisi mahdollisesti vaikuttaa siihen, kuinka työntekijät pitävät työtään mielenkiintoisena ja työstä innostutaan. Nämä tekijät taas voisivat lisätä työtyytyväisyyttä ja näin ollen työyhteisön hyvinvointia. Vastaajat olivat sitä mieltä, että heidän työyhteisössään esimiehen ja alaisten välinen vuorovaikutus on avointa ja luottamuksellista. Mielestämme tämä voisi viitata siihen, että työntekijä kunnioittaa esimiestään. Mahdollisesti se voisi kertoa myös siitä, että esimies on kiinnostunut työntekijöidensä hyvinvoinnista ja sen kehittamisestä, jolloin koko työyhteisön ilmapiiri paranee. Mielestämme tutkimuskyselystämme saadut vastaukset voisivat osoittaa, että esimiehen tavasta johtaa alaisiaan pidetään. Myös Lehdon & Sutelan (2008, 103) työolotutkimuksessa todetaan, että esimiehen johtamistapaan ollaan tyytyväisiä.

8.2 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen aloitimme aineistonkeruun. Tutkimuskyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, siihen vastattiin nimettömästi ja täytetyt lomakkeet säilytettiin lukituissa laatikoissa. Lisäksi tutkimuskyselyyn oli liitetty saatekirje, missä jokaiselle vastaajalle kerrottiin, että kyselyyn vastataan nimettömästi. Nämä edellä mainitut tekijät lisäsivät mielestämme opinnäytetyön luotettavuutta.

Tutkimuskyselyä laatiessamme huolehdimme, että tutkimuskysymykset vastasivat tutkimusongelmiimme. Tässä osassa opinnäytetyön toteutusta hyödynsimme muita työhyvinvointi- tutkimuksia. Emme käyttäneet valmista tutkimuskyselyä, koska olisi ollut vaikeaa löytää valmis runko, mikä olisi vastannut juuri meidän tutkimusongelmiimme. Vastauslomakkeesta teimme selkeän ja johdonmukaisen. Jokaiselle sivulle oli merkitty, mitä mikäkin vastausvaihtoehto tarkoitti, ettei erehtymisen mahdollisuutta tulisi.

Tuloksia analysoidessamme jouduimme jakamaan vastaukset kolmiportaiseksi, jotta saisimme tilastollisesti merkittäviä tuloksia. Tämä osaltaan heikentää tutkimuksemme luotettavuutta, koska eri vastausvaihtoehtoissa on pieniä vivahde-eroja.

Luotettavuutta lisäsi se, että testasimme vastauslomakkeen toimivuutta ennen sen varsinaista käyttöönottoa. Kuitenkin vastausaikaa oli vain kahdeksan päivää ja mikäli olisimme pidentäneet tätä aikaa, olisi vastauksia saattanut tulla enemmän. Kvantitatiivista tutkimusta ajatellen tutkimusotos jäi pieneksi (N=39). Vastausprosentti oli 70. Tutkimustuloksia ei käytetty muihin tarkoituksiin ja ne hävitettiin heti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tulosten analysoinnissa tarkistimme, että tutkimustulokset oli syötetty oikein Microsoft Exceliin. Mielestämme tutkimuskyselymme on hyödyllinen myös jatkossa, sillä sitä voivat hyödyntää eri työyhteisöt.

8.3 Jatkotutkimukset ja kehittämisehdotukset

Työntekijät kokivat, että työn tuloksellisuus paranee ryhmätyössä. Työpaineen jakautuminen työntekijöiden kesken jakoi mielipiteet kahtia. Jakautuuko ryhmätyö todella epätasaisesti? Työtehtävien jakautuminen aina samalla tavalla saattaa aiheuttaa sen, että työpaine jakautuu aina samoille työntekijöille. Olisiko syytä miettiä, miten työ jakautuisi tasaisemmin osastoilla työntekijöiden kesken? Työtehtävien kierrätys työntekijöiden kesken voisi mahdollisesti jakaa painetta tasaisemmin.

Suurta hajontaa löytyi siinä, miten vastaajat kokivat tiedonkulun toimivan. Tiedonkulku työyhteisön sisällä voisi helpottaa ja nopeuttaa työntekoa. Näin ollen se myös voisi lisätä työn mielekkyyttä. Työyhteisön tiedonkulku on olennaisen tärkeää erityisesti hoitotyössä. Meidän tutkimuksemme tukee Ylöstalón työolo- tutkimuksen (2003, 69)

tulosta, jonka mukaan tietojen välittyminen vaihtelee paljon varsinkin erikokoisilla työpaikoilla. Mitä pienempi työyhteisö, sitä parempaa on tiedonkulku. Mietimme millä tavalla tiedonkulkua voisi parantaa ja ehdottaisimme työyhteisöille viikoittaisia briefing-tapaamisia. Ne olisivat lyhyitä ja ytimekkäitä tiedonantoja siitä, mitä uusia asioita on osastolle tai toimintatapoihin tullut.

Opinnäytetyömme tulosten avulla työyhteisöt voivat jatkossa kehittää työyhteisöään ja sen toimintamalleja. Työyhteisöt voisivat jatkossa keskustella työntekijöiden välisestä kommunikaatiosta ja siitä, kuinka sitä saisi parannettua. Toimintamalleja kehitellessään he voisivat suunnitella työtehtävät niin, että ne jakautuvat tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Jatkotutkimusaiheena voitaisiin mahdollisesti vertailla eri osastojen välisiä eroja työyhteisön hyvinvoinnissa. Mutta otoksen olisi tällöin oltava riittävän suuri.

LÄHTEET

- Aalto, Mikko 2002. Vuorovaikutustaidot. Forssa: Forssan Kirjapaino Oy.
- Antila, Juha 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 2005. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Aro, Antti 2001. On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Helsinki: Edita.
- Billington, Jim 2005. Toimiva tiimi. Helsinki: Art-Print Oy.
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.) 2004. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010- tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Furman, Ben & Ahola, Tapani 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Grönfors, Terttu & Pietilä, Marjatta 2005. Ihmisyyttä irtisanomiseen- parempia loppuja ja uusia alkuja työelämään. Vantaa: Dark Oy.
- Hakola, Tarja, Hublin, Christer, Härmä, Mikko, Kandolin, Irja, Laitinen, Jaana & Sallinen, Mikael 2007. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Harjajärvi, Minna, Kiikkala, Irma & Pirkola, Sami. Puolitoistavuotta Tsunamin jälkeen. Aasian luonnonkatastrofin seuraamustenpsykososiaalinen hoito Suomessa. Työpapereita 7/2007 Stakes. Helsinki: Valopaino Oy.
- Heiske, Pirkko 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Heikkilä, Tarja 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hilden, Raija 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Hokkanen, Simo & Strömberg, Oiva 2003. Ihmisten johtaminen. Jyväskylä: Sho Business Development.
- Hulkko, Laura 2003. Työajan muutokset. Tilastokeskus. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Hyrkkänen, Ursula & Vartiainen, Matti 2005. Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus 2005. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Härmä, Mikko & Sallinen, Mikael 2004. HYVÄ UNI- HYVÄ TYÖ. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: Dark Oy.

- Isokorpi, Tia 2006. Napit vastakkain: ristiriidat, rajat ja ratkaisut. Juva: WS Bookwell Oy.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kananen, Jorma 2008. Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89. Jyväskylä: jyvaskylän ammattikorkeakoulu.
- Kaulio, Pia & Ylitalo, Mia 2007. Elämän viemää- Näin selviän muutoksista. Helsinki: Edita.
- Kärkkäinen, Merja 2002. Menesty innolla! Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Laitoshoido: Terveyskeskussairaala. WWW-dokumentti. www.mikkeli.fi. Ei päivitystietoja. Luettu 11.11.2009.
- Lampikoski, Timo 2001. Vähemmän on enemmän. Juva: WS Bookwell Oy.
- Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) 2006. Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Lehto, Anna-Maija, Sutela Hanna 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus. Helsinki: Multiprint.
- Merikallio, Annukka 2000. Katkaise stressikierre- oikaise työelämäsi. Kauppakaari Oyj. Pieksämäki: RT-Print Oy.
- Miettinen, Riitta 1996. Jaksamme yhdessä- opetuspaketti. käyttöohjeita ohjaajalle. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Moilanen, Liisa & Varis, Laura 2001. Omat tavoitteet työvireen tukena. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Mäkipeska, Marja & Niemelä, Terttu 1999. HENGITTÄVÄ TYÖYHTEISÖ- johtamista muutosvirrassa. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Mäkisalo, Merja 2003. Yhdessä onniastumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Nakari, Risto 2000. Muuttuuko työelämä- ja mihin suuntaan? Suomen Kuntaliitto. Helsinki: Kuntaliiton painatuskeskus.
- Nakari, Risto 2004. Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995-2003. KuntaSuomi 2004-tutkimuksia nro 50. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Nykänen, Eino 2007. Rennosti töissä. Käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä: Saarijärven offset Oy.

- Nätti, Jouko, Manninen, Maarit, Väisänen Mia & Anttila, Timo 2005. Vuorotellen vireäksi. Vuorotteluvapaan seurantalutkimus. Työpoliittinen tutkimus 2005. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Peltola, Heikki 2002. Jokaisella on juttunsa- Se nostaa mistä syttyy. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Perkka-Jortikka, Katriina 1994. Lähellä työyhteisö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Perkka-Jortikka, Katriina 1998. Reilu peli työelämässä. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Piensoho, Tuula & Känslä, Marja (toim.) 2008. Kohti perheystävällistä työkuulttuuria. Kahdentoista työpaikan työn ja perheen yhteensovittamisen hyvät käytännöt. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ruohotie, Pekka & Honka, Juhani 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Salokangas, Raimo 1996. Depression hoidon toteutuminen terveyskeskuksessa. Alkuperäistutkimus. Duodecim 115/17, 1905-1908.
- Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Forssan Kirjapaino Oy.
- Siimes, Kari 2008. STRESSI aiheuttaa 80 % sairauksista. Kuopio. Kopijyvä.
- Spiik, Karl- Magnus 2004. Tulokseen tiimityöllä. Vantaa: Dark Oy.
- Suonsivu, Kaija 2003. Kun mikään ei riitä: hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Tampere: Tampere University Press.
- Surakka, Tiina, Kiikkala, Irma, Lahti, Tuula, Laitinen, Heleena & Rantala, Tuula 2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija 2007. Tasa- arvo työn takana. Helsinki: Tilastokeskus.
- Uhmavaara, Heikki, Niemelä, Jukka, Melin, Harri, Mamia, Tero, Malo, Anita, Koivumäki, Jaakko & Blom, Raimo 2005. Joustako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Uusitalo, Hannu 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma: johdatus tutkielman maailmaan. Juva: WS Bookwell Oy.

Varila, Juha & Viholainen, Taija 2000. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia, työnilo tutkimuksen kohteeksi. Mitä uusia tuulia ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön ja organisaation kehittämiseen. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Vartija, Maarit, Lahtinen, Marjaana, Joki, Marjut & Soini, Sinikka 2004. Työyhteisö törmäyksiä. Ristiriitojen käsittely työpaikalla. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino OY.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Vesterinen, Pirkko (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy.

Vilkkä, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Viitala, Riitta 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Ylöstalo, Pekka 2006. Työolobarometri Lokakuu 2005 työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki: Hakapaino Oy.

LIITTEET

Liite 1: Tutkimuslupa



MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU
Mikkeli University of Applied Sciences

PYYNTÖ

Opinnäytetyön aineiston kokoamiseksi
Opinnäytetyön toteuttamiseksi

Laitos, yritys, yhteisö,
jolle pyyntö osoitetaan:

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	Opinnäytetyömme tarkoitus on kyselytutkimuksen avulla selvittää hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyömme tavoitteena on kartoittaa ne tekijät, mitkä vaikuttavat työssä jaksamiseen. Tutkimustulosten avulla edellä mainitut osastot voivat pyrkiä edistämään työyhteisönsä sekä siihen kuuluvien yksilöiden työhyvinvointia.
Opinnäytetyön kohde, kohderyhmä tai yhteistyötaho kehittämistyössä	Opinnäytetyömme kohderyhmänä ovat Mikkelin kaupungin terveyskeskussairaalan osastojen kaksi, neljä ja akuuttiosaston hoitotyöntekijät.
Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät ja /tai aineiston kokoamistapa	Kokoamme aineiston kyselytutkimuksen avulla. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, eikä vastaajien henkilöllisyys tule ilmi raportissa. Tutkimus ei liity potilastietoihin. Tutkimuksesta saatavia tietoja käytämme ainoastaan tähän tutkimukseen ja aineistoa käsittelemme luottamuksellisesti.
Aineiston kokoamisen tai kehittämistoiminnan ajankohta	31.10- 13.11.2009
Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika	17.11.2009
Opinnäytetyön suunnitelma hyväksytty terveysalan laitoksella	28 päivänä <u>maaliskuuta</u> 2009 <u>Auli Sjögren</u> opettaja
Opinnäytetyön ohjaajat ja heidän yhteystietonsa	TtL Auli Sjögren puh. 0400-259280
Opinnäytetyön tekijöiden yhteystiedot Nimi Sari Kalkasmaa puh. 050 3491522 Nimi Netta Lunkka puh. 050 4625909 Nimi Teea Savikkomaa puh. 040 7098946	

Anomus käsitelty 4 11 2009

lupa myönnetty
 lupa evätty, peruste: _____

Allekirjoitus

Liite 2: Saatekirje

Hyvä vastaaja!

Opinnäytetyönämme selvitämme työhyvinvointia Mikkelin kaupungin terveyskeskus-sairaalan osastoilla kaksi, neljä ja akuuttiosasto. Työhyvinvoinnin kohderyhmänä ovat hoitotyöntekijät: perus-, lähi-, sairaan- ja terveydenhoitajat. Olemme jouluna 2009 Mikkelin ammattikorkeakoulusta valmistuvia sairaanhoitajaopiskelijoita. Opinnäytetyömme ohjaavana opettajana toimii Auli Sjögren.

Tutkimuksen toteutamme kyselytutkimuksella, johon vastaatte nimettömästi. Tutkimuskysymyksiin vastaatte rengastamalla Teitä lähinnä olevan vaihtoehdon. Vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia. Vastauksenne käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimustuloksista vastauksianne ei voi tunnistaa. Vastauslomakkeet hävitetään analysoinnin jälkeen ja niitä ei käytetä muuhun kuin tähän tutkimukseen. Täyttämäne kyselylomakkeet voitte jättää lukittuun laatikkoon torstaina 12.11.2009 klo 15 mennessä.

Tutkimusluvan työllemme on myöntänyt vanhusten palveluiden tulosalueen esimies Tuija Haatainen.

Tervetuloa kuuntelemaan opinnäytetyömme esitystä 17.11.2009 klo 8.15 alkaen. Paikana Mikkelin ammattikorkeakoulu, Raviradantie 16 PL 181, 50101 Mikkeli. Lisäksi toimitamme osastollenne kirjallisen selosteen tutkimustuloksista.

Ystävällisin terveisin

Sari Kalkasmaa, Netta Lunkka ja Teea Savikkomaa

Vastaamme mielellämme tutkimuksiin liittyviin kysymyksiin. Netta Lunkka

Puh. xxx xxxxxxxx

Liite 3: Kyselylomake

TYÖHYVINVOINTI- KYSELY

Tällä kyselylomakkeella selvitämme työyhteisösi hyvinvointia.
Vastauksesi on meille tärkeä.

Rengasta sopivin vaihtoehto:**Ikä**

- a. alle 30 v.
- b. 30- 39 v.
- c. 40- 49 v.
- d. 50- 64 v.
- e. yli 65 v.

Tutkintonimike

- f. sairaanhoitaja
- g. perushoitaja/lähihoitaja

Osasto, jolla työskentelet

- h. osasto 2
- i. osasto 4
- j. akuuttiosasto

Kuinka kauan olet työskennellyt hoitoalalla

- k. alle 5 v.
- l. alle 10 v.
- m. alle 15 v.
- n. alle 20 v.
- o. yli 20 v.

Rengasta vastaustasi lähinnä olevin vaihtoehto

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin erimieltä, 3 = en osaa sanoa,
4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

	täysin eri mieltä					täysin samaa mieltä				
1. Työ on tärkeä osa elämääni	1	2	3	4	5					
2. Olen erittäin tyytyväinen työhöni	1	2	3	4	5					
3. Työni on mielenkiintoista	1	2	3	4	5					
4. Työni on monipuolista	1	2	3	4	5					
5. Työni on kehittävä	1	2	3	4	5					

6. Työni on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus 1 2 3 4 5

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin erimieltä, 3 = en osaa sanoa,
4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

	täysin eri mieltä					täysin samaa mieltä				
7. Työyhteisöni jäsenillä on mahdollisuus kehittää itseään	1	2	3	4	5					
8. Työyhteisössäni on riittävästi erilaista osaamista	1	2	3	4	5					
9. Voin soveltaa työssä omia ideoitani	1	2	3	4	5					
10. Työn tuloksellisuus paranee ryhmätyössä	1	2	3	4	5					
11. Voin käyttää tietoja, taitoja ja kyvykkyyttäni hyväkseni työssäni	1	2	3	4	5					
12. Työpaikallani on liian vähän työntekijöitä suhteessa työtehtäviin	1	2	3	4	5					
13. Työpaine jakautuu työyhteisössäni tasaisesti	1	2	3	4	5					
14. Työni on tiukasti aikataulutettu	1	2	3	4	5					
15. Ajanhallintani on tehokasta	1	2	3	4	5					
16. Työtehtävät on organisoitu hyvin työyhteisössäni	1	2	3	4	5					
17. Minulla ei ole aikaa tehdä töitani niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin	1	2	3	4	5					
18. Minun täytyy usein keskeyttää työni puheluiden ym. takia	1	2	3	4	5					
19. Viime päivinä olen ollut yllirasittunut	1	2	3	4	5					
20. Viime päivinä olen ollut jännittynyt	1	2	3	4	5					
21. Viime päivinä minulla on ollut tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	1	2	3	4	5					
22. Viime päivinä minulla on ollut univaikeuksia	1	2	3	4	5					
23. Viime päivinä olen ollut väsynyt	1	2	3	4	5					
24. Viime päivinä olen ollut hermostunut	1	2	3	4	5					
25. Viime päivinä olen ollut masentunut	1	2	3	4	5					
26. Olen tyytyväinen työaikoihini	1	2	3	4	5					
27. Työaikani joustavat tarpeeksi omien tarpeideni mukaan	1	2	3	4	5					
28. Rentoudun vapaa- ajallani	1	2	3	4	5					
29. Ajattelen työasioita myös vapaa- ajallani	1	2	3	4	5					
30. Työyhteisölläni on yhteiset tavoitteet	1	2	3	4	5					
31. Työyhteisöni jäsenet ovat samaa mieltä tavoitteista	1	2	3	4	5					

32. Olen erittäin tyytyväinen elämäni 1 2 3 4 5

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin erimieltä, 3 = en osaa sanoa,
4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

	täysin eri mieltä		täysin samaa mieltä		
33. Olen toiveikas elämäni suhteen	1	2	3	4	5
34. Minulla on voimavaroja hyvinvointini lisäämiseksi	1	2	3	4	5
35. Olen innostunut työstäni	1	2	3	4	5
36. Työni lisää hyvinvointiani	1	2	3	4	5
37. Työpaikkani vaatii minulta paljon	1	2	3	4	5
38. Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni	1	2	3	4	5
39. Pidän työn ja kotielämäni erillään	1	2	3	4	5
40. Laiminlyön kotiasioita työn vuoksi	1	2	3	4	5
41. Työyhteisössäni minua arvostetaan	1	2	3	4	5
42. Teen mielelläni töitä jokaisen työkaverini kanssa	1	2	3	4	5
43. Saan tarvittaessa rakentavaa palautetta työkavereiltani	1	2	3	4	5
44. Saan tarpeeksi usein kannustavaa palautetta työkavereiltani	1	2	3	4	5
45. Tiedonkulku työyhteisöni sisällä on mutkatonta	1	2	3	4	5
46. Työyhteisöni pyrkii koko ajan kehittämään työskentelymallejaan	1	2	3	4	5
47. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	1	2	3	4	5
48. Esimieheni on innostava	1	2	3	4	5
49. Työyhteisössä työtehtävät ovat organisoitu hyvin	1	2	3	4	5
50. Työyhteisössäni esimiesten ja alaisten välinen vuorovaikutus on avointa ja luottamuksellista	1	2	3	4	5
51. Esimieheni johtajuus tavasta korostuu kannustus henkilöstön ammatillisuuden kehittämiseen ja oppimiseen	1	2	3	4	5
52. Esimieheni on kiinnostunut hyvinvoinnistamme	1	2	3	4	5
53. Saan tarpeeksi apua työssäni esimieheltäni	1	2	3	4	5
54. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	1	2	3	4	5
55. Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
56. Saan halutessani työnohjausta	1	2	3	4	5

57. Työnohjauksesta on minulle hyötyä

1 2 3 4 5

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Liite 4: Kyselylomakkeessa käytetyt lähteet

Antila, Juha 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 2005. Helsinki: Hakapaino Oy.

Borgman, Merja 1998. Miten sosiaalialan työntekijöiden ammatilliset tulkinnat rakentuvat? Stakes tutkimuksia 95. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hyrkkänen, Ursula & Vartiainen, Matti 2005. Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus 2005. Helsinki: Hakapaino Oy

Lehto, Anna-Maija, Sutela Hanna 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008 tilastokeskus. Helsinki: Multiprint

Nakari, Risto 2000. Muuttuuko työelämä- ja mihin suuntaan? Suomen Kuntaliitto. Helsinki: Kuntaliitto Kuntaliiton painatuskeskus

Nakari, Risto 2004. Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995-2003. KuntaSuomi 2004-tutkimuksia nro 50. Suomen kuntaliitto. Helsinki: XGS, Kuntatalo.

Nätti, Jouko, Manninen, Maarit, Väisänen Mia & Anttila, Timo 2005. Vuorotellen vireäksi. Vuorotteluvapaan seurantatutkimus. Työpoliittinen tutkimus 2005. Helsinki: Hakapaino Oy.

Perkka-Jortikka, Katriina 1998. Reilu peli työelämässä. Helsinki: Oy Edita Ab.

Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Forssan Kirjapaino Oy.

Ylöstalo, Pekka 2006. Työolobarometri Lokakuu 2005 työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki: Hakapaino Oy.

