



**SAVONIA**

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# HOITAJIEN NÄKEMYS TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVISTA TEKIJÖISTÄ

Kuopion perusturvan ja terveydenhuollon vastaanottotoiminnassa

Kirsi Huuskonen

Eila Kinnunen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Kirsi Huuskonen, Eila Kinnunen			
Työn nimi Hoitajien näkemys työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä Kuopion perusturvan ja terveydenhuollon vastaanottotoiminnassa			
Päiväys	8.4.2013	Sivumäärä/Liitteet	30/7
Ohjaaja(t) Marjukka Nurro			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion perusturvan ja terveydenhuollon osastonhoitaja Marja-Liisa Ahonen			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin Kuopion perusturvan ja terveydenhuollon vastaanottotoiminnan hoitajien näkemyksiä työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Tarkoituksena oli saada tietoa siitä, millä tekijöillä on merkitystä jaksamiseen kiireisessä ja jatkuvasti muutoksia tuovassa työssä ja miten hoitaja itse voi vaikuttaa työssäjaksamiseen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin marraskuussa 2012 kvantitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin strukturoidulla verkko-kyselyllä, jossa oli myös avoimia kysymyksiä. Tutkimus oli kokonaistutkimus, ja kysely lähetettiin 68 hoitajalle. Kyselyyn vastasi 30, joten vastausprosentiksi muodostui 44. Kyselytutkimuksessa oltiin kiinnostuneita erilaisista luokituksista, vertailuista sekä syy- ja seuraussuhteista työhyvinvointia selvittävinä tekijöinä. Tällä menetelmällä haluttiin saada kuvailevaa ja selittävää tietoa työhyvinvoinnista kyseisessä työyhteisössä sekä herättää positiivisia ajatuksia oman toiminnan vaikutuksesta työhyvinvointiin.</p> <p>Tutkimuksen mukaan hoitajilla oli työhyvinvointia tukevaa tietotaitoa, mutta he hyödynsivät sitä vain osittain työhyvinvointinsa edistämiseksi. Työpaikan yhteishenkeä ja ilmapiiriä pidettiin hyvinvoinnin kannalta tärkeänä ja korostettiin avoimen, rehellisen ja kuuntelevan yhteistyön merkitystä. Arvostava ja kannustava suhtautuminen työtovereihin, kuten myös yhteistyön toimivuus esimiehen kanssa korostuivat työssä jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä.</p> <p>Tutkimustuloksista voi päätellä, että vastaajien mielestä jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Edellytyksenä on, että huomioi omat perustarpeensa ja työelämän vaatimukset. Omalla toiminnalla on merkitystä työhyvinvoinnille, koska hyvinvoiva yksilö ja työyhteisö pystyvät antamaan kokonaisvaltaisemman hoidon hoidettaville. Tuloksia on mahdollista hyödyntää työyhteisön hyvinvoinnin parantamiseen yksilö- ja työyhteisötasolla.</p>			
Avainsanat Työhyvinvointi, työkyky, työilmapiiri, työyhteisö, kyselytutkimus			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Nursing			
Author(s) Kirsi Huuskonen, Eila Kinnunen			
Title of Thesis The nurses' view of factors affecting the well-being at work The social and health services of Kuopio in the public health care reception			
Date	8.4.2013	Pages/Appendices	30/7
Supervisor(s) Marjukka Nurro			
Client Organisation /Partners The social and health services of Kuopio head nurse Marja-Liisa Ahonen			
<p>Abstract</p> <p>The thesis surveyed the basic health care reception nurses' views about the factors related to well-being at work in the social and health services of Kuopio. The purpose was to obtain information on what factors play an importance in a busy and constantly changes bringing work and how can nurse herself influence coping at work. The study was conducted in the November of 2012 as a quantitative study. The data was collected by using a structured online questionnaire, which had also open questions. The research was a census survey, and the questionnaire was sent to 68 nurses. The questionnaire was answered by 30, so the response rate was 44. In the research we were interested in different classifications, comparisons, and cause-and-effect relationships to study the well-being factors at work. With this method we wanted to obtain descriptive and explanatory information for well-being in the workplace and to attract positive thoughts about own activity on well-being.</p> <p>According to the study nurses had the know-how to support well-being at work, but they used it only in part to promote well-being at the workplace. The workplace spirit and atmosphere of well-being was regarded important and an open, honest cooperation was emphasized. Appreciative and supportive attitude towards co-workers, as well as co-operation with the supervisor were emphasized as factors affecting and coping with work.</p> <p>From the study results it can be concluded that the respondents felt that everyone can with own actions affect their well-being at work. It is required that it takes into account their own basic needs and the demands of work. Own action affects job satisfaction, because the well-being as individuals and work communities are able to provide more comprehensive care being cared for. Results it is possible to take advantage of the work community to improving the welfare of individual and workplace level.</p>			
Keywords Well-being at work, ability to work, working atmosphere, workplace, research			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	TYÖHYVINVOINTI .....	6
2.1	Työhyvinvoinnin ulottuvuuksia .....	6
2.2	Työkyky .....	7
2.3	Työilmapiiri.....	8
3	TYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	10
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	11
4.1	Tutkimusmenetelmä.....	11
4.2	Kohderyhmä .....	11
4.3	Aineiston käsittely .....	12
5	TUTKIMUSTULOKSET .....	13
5.1	Vastaajien taustatiedot.....	13
5.2	Työkyky .....	14
5.3	Fyysinen työhyvinvointi .....	14
5.4	Psyykinen työhyvinvointi .....	15
5.6	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	15
5.7	Koettu kiireen tuntu työssä .....	16
5.8	Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita .....	16
6	POHDINTA.....	18
6.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	18
6.2	Tutkimustulosten tarkastelu.....	19
6.3	Ammatillinen kasvu .....	20

## LÄHTEET

## LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kyselylomake

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen vaikuttavat suuresti työympäristö ja mielekäs työ sekä riittävä henkilökuntamäärä. Työajat ja töiden looginen järjestely, henkilökunnan riittävä ammattitaito ja sen kehittäminen ja toimiva työyhteisö vaikuttavat positiivisella tavalla työssäoloon. (STTK 2012.)

Ihmiseltä vaaditaan nykyään työelämässä paljon. Työyhteisöissä lisääntynyt tietojärjestelmien käyttö tuo oman haasteellisuuden työntekijöille ja lisäksi tarvitaan entistä parempia vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Työelämän muutokset tapahtuvat nopeassa tahdissa ja saavat aikaan kiireen tunnun, jonka seurauksena henkinen väsymys työssä voi lisääntyä. Näiden vaatimusten johdosta sopeutumiskyky joutuu koetukselle. (Nummelin 2008, 15.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työhyvinvointia ja työssä jaksamista Kuopion perusturvan ja terveydenhuollon vastaanotto toiminnan hoitajien kokemana. Tutkimuksen tavoitteena on saada vastauksia siihen, mikä on hoitajien mielestä fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden merkitys työhyvinvoinnille ja miten itse voi vaikuttaa työssäjaksamiseensa.

Työn toimeksiantaja on Kuopion perusturvan ja terveydenhuollon vastaanotto toiminnan osastonhoitaja Marja-Liisa Ahonen. Tämän tutkimuksen tuloksia hyödynnetään yhtenä osana yksikön työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Aiheena työhyvinvointi on kiinnostava, koska usein tuodaan esille työn mahdolliset negatiiviset asiat ja positiivinen suhtautuminen unohtuu, jolloin löytyvät vain ongelmat, toteaa myös Hakanen (2009, 4). Opinnäytetyössä pyritään selvittämään, mitä itse voisi tehdä työhyvinvoinnin hyväksi. Jokaisen hoitoalalla työskentelevän olisi hyvä huomioida fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi myös työn ulkopuolella, sillä näillä asioilla on merkitystä työhyvinvoinnille hoitajan työssä.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvoinnin ulottuvuuksia

Työhyvinvoinnin määritelmä on, että työntekijän tulisi kokea työnsä mielekkääksi ja työn tulisi olla sujuvaa turvallisessa ja terveyttä edistävässä ympäristössä ja yhteisössä. Lisäksi sen tulisi olla työuraa tukevaa. (Työterveyslaitos 2011.) Työnteko lisää tunnetusti hyvinvointia ja edistää terveyttä. Työntekijällä on oikeus hyvään työyhteisöön, ja työelämän kuului kohdella tekijöitään hyvin. (Luukkala 2011, 25.) Paasivaara (2009, 16) muotoilee työhyvinvoinnin kokemuksen moniulotteiseksi, jossa jokaisen oma kokemus hyvinvoinnista ja työympäristön vaikutuksesta yhdistyvät.

Työssä olo sinänsä on monelle elämän positiivinen asia ja antaa elämälle sisältöä (Työterveyslaitos 2011). Työn myönteiset vaikutukset terveyteen tulevat esille, kun työtehtävät ja työolot on järjestetty niin, että niissä on huomioitu työntekijän voimavarat, tarpeet ja rajoitukset, kuten Kauppinen ym. (2010,13) toteavat. Perheen tuella on suuri merkitys työhyvinvoinnille, joka on myös todettavissa Cortesen, Colombon ja Ghislierin (2010) tutkimuksesta. Lakisääteisesti määritelty oikeus vuosilomaan tekee myös työstä elpymisen mahdolliseksi (Mol 2003).

Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Nämä edellä mainitut elementit vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin ja työssä oloon. Fyysiseen työhyvinvointiin sisältyy riittävä uni, terveellinen syöminen ja kunnon ylläpitäminen. Psyykinen työhyvinvointi käsittää hyvät ihmissuhteet, riittävän ja mielekkään vapaa-ajan sekä hyvän elämäntilanteen. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu hyvä ihmistenvälinen suhde, antoisa työilmapiiri, keskinäinen kunnioitus ja kannustavan palautteen antaminen ja saaminen. Palautumisella ja rentoutumisella voidaan ennaltaehkäistä stressiä ja työuupumusta. Työn kuormittavuus vaikuttaa työhyvinvointiin merkittävästi jaksamisen ja tehokkuuden näkökulmista. (Soininen 2001, 54.)

Työn kuormittavuutta lisää kiireen tuntu, josta on myös tutkittua tietoa Kanadan julkisen terveydenhuollon hoitajille tehdyssä tutkimuksessa (Graham, Davies, Woodend, Simpson & Mantha 2005). Työn kuormittavuus jaetaan lyhyt- ja pitkäaikaiseen kuormittavuuteen. Lyhytaikaisessa kuormittumisessa henkilö kokee suorituskykynsä muutokset fysiologisina ja ne ilmenevät nopeasti muuttuvina reaktioina. Pitkäaikaisesta kuormittumisesta aiheutuu mielenterveysongelmia, fyysisen rakenteen muutoksia ja somaattisia sairauksia. (Soininen 2001, 54.)

Rauramo (2008, 27, 35) käyttää Maslowin tarvehierarkiaa työhyvinvoinnin portaat -mallissaan, jonka pääajatus on, etteivät seuraavan portaan tarpeet aktivoidu ennen kuin alemman portaan tarpeet on tyydytetty. Alla olevassa kuviossa (Kuvio 1) on esitetty porrasmalli.



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat –malli (mukaillen Rauramo 2008, 27,35)

## 2.2 Työkyky

Työkyky määrittyy työntekijän oman arvion perusteella, jolloin hän sisällyttää siihen omat voimavansa ja työn vaativuuden. Sen myötä lisääntyy hyvä työn suorittaminen, mikä heijastuu ennaltaehkäisevästi työstressin syntymiseen. (Nummelin 2008, 29.) Kun työntekijä voi työssään hyvin, hän on sitoutunut työhönsä ja innostunut toimimaan työyhteisönsä parhaaksi, mikä kuvastaa myös hyvää työmotivaatiota (Kanste 2008, 36-41; Kanste, Lipponen, Kyngäs & Ukkola 2008).

Terveelliset elintavat ylläpitävät hyvää työkykyä, ja erityisesti liikunnan harrastamisen määrä on yhteydessä työkykyyn. Hyvä fyysinen kunto välittyy liikunnan kautta terveyteen. Terveelliset elintavat ennaltaehkäisevät ja edistävät hoidettavuutta sydän- ja verisuonisairauksissa, aikuistyyppin diabeteksessa, osteoporoosissa, paksusuolen syövässä ja lihavuudessa. Liikunnalla on myös vaikutusta mielialaan, masennuksen ja ahdistuksen lievenemiseen ja ennaltaehkäisyyn. (Tuomi, Laitinen ja Piirainen 2004, 195.) Omien elintapojen vaikutus työkykyyn pitäisi tiedostaa, koska terveelliset elintavat edistävät työkykyä (Työterveyslaitos 2011).

Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ymmärtäminen ei yksin riitä työkyvyn ylläpitoon, vaan tarvitaan oikeanlainen työmotivaatio hyviin suorituksiin. Työn vaativuus ja ihmisen työkyvyn ylläpitäminen pitää olla suhteutettuna toisiinsa, jotta voidaan ehkäistä työhyvinvoinnin vaarantuminen. Työhyvinvoinnin ylläpitämisen haasteisiin kuuluu tunnistaa ja huomioida jokaisen henkilökohtaiset

tarpeet ja sen hetkinen elämäntilanne ja olosuhteet ja ryhmätyöskentelyn mukanaan tuomat ongelmat. (Soininen 2001, 54, 60.)

Työhyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työpaikalla kuuluisi olla vaikuttavaa ja kokonaisvaltaista, jotta sen tulokset olisivat pitkäkestoisia ja pysyviä. Omien henkilökohtaisten valintojen vaikutus työyhteisön hyvinvointiin tulisi tiedostaa. (Työterveyslaitos 2011.) Paasivaaran mukaan työyhteisön tulee olla työntekijäänsä suojaava ja häntä arvostava. Hyvinvoiva työntekijä on työyhteisön voimavara. Työyhteisö on olemassa rakenteissa mutta myös ihmisten puheissa ja heidän välisessään vuorovaikutuksessa. (Paasivaara 2009, 102.) Yhteisöllisyyden tukeminen edistää työhyvinvointia, johon sisältyy toisten kunnioitus ja arvostus (Utriainen, Ala-Mursula & Virokannas 2011, 29-35).

Paasivaara toteaa, että jotta työelämämme voisi olla hyvää, meillä tulisi olla elävä ja toimiva tuntuuma sekä omaan itseemme, sisäiseen todellisuuteemme, että toisiin ihmisiin ja työelämän vaatimuksiin. Ei ole yhtä oikeaa tapaa tehdä työtä, vaan asiat voidaan tehdä monella eri tavalla ja moninaisuus tuo mukanaan myös ennennäkemättömiä ja arvaamattomia mahdollisuuksia. Taitava alainen toimii työyhteisössään rakentavalla tavalla. Hän huomioi ja auttaa muita. Hän ei pidä tiukasti kiinni omasta reviiristään tai toimenkuvastaan vaan pystyy toimimaan joustavasti. Alaistaitoinen työntekijä luo omalta osaltaan työyhteisöön me-henkeä, johon liittyy toisten tukemista, kannustamista, huomiointia, ystävällisyyttä ja kohteliaisuutta. (Paasivaara 2009, 8-97.)

### 2.3 Työilmapiiri

Terveyttä edistävä työilmapiiri kehittää työtä, työyhteisöjä ja työympäristöä. Se on kannustava ja aktiivinen ja rohkaisee työntekijöitä osallistumaan työyhteisön hyvinvoinnin parantamiseen. (Työterveyslaitos 2011.) Paasivaara toteaa, että hyvin toimiva työyhteisö arvostaa ja osaa hyödyntää jäsentensä persoonallisuutta sekä erilaisia näkemyksiä, odotuksia ja yksilöllistä osaamista. Jokainen työyhteisön jäsen on arvokas ja kullakin on oma arvonsa. Kun ihmisellä on vahva tunne omasta arvostaan, häntä ei horjuta se, mitä muut ihmiset hänestä ajattelevat, tai miten he käyttäytyvät häntä kohtaan. (Paasivaara 2009, 55.) Myös Terve mieli työssä -hankkeen arvopohjana on näkemys, että työelämässä kaikilla on oikeus henkiseen hyvinvointiin. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008.)

Työilmapiirin luomiseen kuuluu, että jokainen työntekijä ottaa kokonaisvaltaisen vastuun työtehtävistä ja ne tehdään huolellisesti ja autetaan muita tarvittaessa. Suostutaan jakamaan omaa osaamistaan myös muille ja kantamaan oma vastuunsa työyhteisön toiminnasta sekä osallistumalla työpaikan eri kehittämistöihin. Oman ammattitaidon kehittäminen säännöllisesti kuuluu työyhteisön ylläpitoon ja näin toimien on esimerkkinä muille. Työilmapiirin ylläpitämiseen sisältyy, että työntekijä tuo esille omia mielipiteitä rakentavan palautteen muodossa ja miettimällä, miten voi edistää omalta osaltaan avointa työyhteisöä. Hyvä palautteen antaminen ja vastaanottaminen eivät tarkoita arvostelua negatiivisessa mielessä vaan asioista puhumista niin, että niistä päästään oppimaan ja kehit-



tymään eteenpäin. Yhteistyössä toimiminen edellyttää, että osataan arvoida erilaisia vaihtoehtoja, vaikka oma näkemys menettelystä olisi erilainen. (Leiviskä 2011, 98–112.)

Työilmapiirin ylläpitämiseen vaikuttaa oleellisena osana esimiehen ja alaisten välinen yhteistyö. Nummelinin (2008, 58) mielestä esimiehellä on jopa enemmän painoarvoa kuin työntekijöiden välisellä suhteella. Vuorovaikutussillan rakentamiseen esimiehen ja alaisten välillä tarvitaan molempien osallisuutta omalta taholtaan. Vuorovaikutussuhteen luomiseen vaikuttavat vahvasti osapuolten omat ominaisuudet, mutta myös se tunne puolin ja toisin, että töitä tehdään yhdessä. (Mönkkönen & Roos 2009, 142.) Esimiesten asema nousee myös merkittävästi esille Pohjois-Irlannin hoitajille tehdyssä työhyvinvointitutkimuksessa (Curtis 2007).

### 3 TYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työhyvinvointia ja työssä jaksamista Kuopion perusturvan ja terveydenhuollon vastaanottoiminnan hoitajien kokemana. Tutkimuksen tavoitteena oli saada vastauksia työhyvinvointiin liittyvistä seikoista ja oman toiminnan vaikutuksesta työhyvinvointiin sekä työssä että vapaa-ajalla.

Tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mikä on hoitajien näkemys fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden merkityksestä työhyvinvoinnille?
2. Mitkä asiat parantavat työhyvinvointia hoitajien mielestä?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista menetelmää. Koska määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on tutkia valittua aihetta kokonaisvaltaisesti, ”se perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla” (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010). Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, jossa kyselylomake lähetettiin kaikille tutkittavan työyhteisön hoitajille. Opinnäytetyössä haluttiin tällä menetelmällä saada kuvailevaa ja selittävää tietoa työhyvinvoinnista kyseisessä työyhteisössä sekä herättää positiivisia ajatuksia oman toiminnan merkityksestä työhyvinvoinnille.

Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita erilaisista luokitteluista, vertailuista sekä syy- ja seuraussuhteista työhyvinvointia selvittävinä tekijöinä. Näistä syistä valittiin määrällinen tutkimus, jossa oli mahdollista käyttää strukturoitua kyselylomaketta lisättynä kahdella avoimella kysymyksellä. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tutkimusaineistosta olisi todennäköisesti saanut vielä monipuolisempaa tietoa. Tutkimusaineisto oli kuitenkin kohtalaisen suuri, ja näin ollen määrällinen tutkimus oli työmäärän vuoksi varmemmin toteutettavissa. Valitessa tutkimusmenetelmää on hyvä ottaa huomioon käytössä oleva aika ja voimavarat (Hirsjärvi ym. 2010).

### 4.2 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmä oli Kuopion perusturvan- ja terveydenhuollon vastaanotto toiminnan hoitajat (*N* 68). Työntilajana ja yhteyshenkilönä työelämäänsä toimi kyseisen vastaanotto toiminnan osastonhoitaja. Tutkimukseen otettiin kaikki työntekijät kyseisistä työyksiköistä. Hoitajilla tarkoitetaan terveyden- ja sairaanhoitajia, lähi- ja perushoitajia sekä lääkintävahtimestareita ja terveyskeskusavustajia. Vastaanotto toiminta hoidetaan lääkäri-hoitajatyöparimallilla. Työparimalli tarkoittaa, että lääkärin ja sairaanhoitajan (hoitajan) työhuoneet ovat melko lähekkäin ja he työskentelevät ja vastaavat määrätystä asuinalueesta yhdessä. (Peltonen 2009, 50,51.) Vastaanotto toiminnassa lääkärit ja hoitajat huolehtivat hoitoprosesseista, asiakastyöstä sekä omien ammattitietojensa ja taitojensa ylläpidosta. Lääkärien ja hoitajien keskinäiset konsultaatiot auttavat työnjaossa ja yhteistyössä. (Peltonen, Vehviläinen-Julkunen, Pietilä & Elonheimo 2010, 68.)

### 4.3 Aineiston kerääminen

Aineisto kerättiin strukturoidulla verkkokyselyllä (Liite 2), jonka kysymyksissä korostui oman toiminnan merkitys fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimus toteutettiin Webropol -kyselynä sähköpostin (Liite 1) kautta. Kyselyn vastausaika oli kaksi viikkoa, ja vastauskehoitus uusittiin kerran, koska joidenkin sähköpostiosoitteissa huomattiin virheellisyksiä. Muutama

kysymys muotoiltiin käyttäen apuna aikaisempia tutkimuksia työhyvinvoinnista, muun muassa Ahtaisen (2011) tutkimuskysymyksiä liikuntatottumuksista ja terveellisestä ruokavaliosta. Työntilaaajalta tuli myös kysymyksiin pari ehdotusta, jotka palvelivat tätä tutkimusta. Psykkisen työhyvinvoinnin kysymyksiä suunniteltiin ja muokattiin vastaavista muista tutkimuksista ja työhyvinvointia ja työssä-jaksamista käsittelevästä kirjallisuudesta saadun tiedon perusteella. Aluksi kysyttiin taustamuuttujia: ikävuodet, ammattiryhmät ja työvuodet kyseisessä työpaikassa. Seuraavaksi kysyttiin fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä 3–5-portaisella Likertin asteikolla. Jatkumona olivat kysymykset työyhteisöön liittyvistä asioista ja oman toiminnan työhyvinvointiin vaikuttavan merkityksen tiedostamisesta. Lopussa oli kaksi avointa kysymystä, jotka käsitelivät sitä, miten voidaan parantaa työhyvinvointia ja mitä itse voi tehdä sen parantamiseksi.

#### 4.3 Aineiston käsittely

Webropol-ohjelmasta saatiin numeraaliset vastaukset, jotka ohjelma oli laskenut ja luokitellut vastaajaosuuksiin kunkin kysymyksen kohdalle. Näistä vastaajien osuuksista laskettiin prosenttiosuudet manuaalisesti.

Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysillä. Sisällön käsittely tapahtui tekstin käsittelyllä, koska aineistoa oli helpompi ryhmitellä tietokoneen avulla. Saadut vastaukset yhdistettiin samaan teemaan kuuluviin osioihin, jolloin niiden painoarvo hahmottui. Jokainen vastaus käsiteltiin ainutlaatuisena, jollaisena avoimet kysymykset tulee käsitellä Hirsjärven ym. (2010, 164) mukaan. Näin luokitellusta aineistosta saatiin syvällisempää tietoa täydentämään numeerisesti saatua tietoa.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselytutkimukseen vastasi 30 vastaajaa. Vastausprosentiksi muodostui 44. Vastaajista yli puolet oli 50 vuotta täyttäneitä ja vain vajaa viidesosa oli alle 30-vuotiaita. (Taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Kyselyyn vastanneiden ikä

Ikäjakauma	n	%
alle 30 vuotta	5	17
31–50 vuotta	7	23
yli 50 vuotta	18	60

Vastaajien ammattiryhmistä sairaanhoitajien osuus oli suurin ( $n = 29$ ) (Taulukko 2).

TAULUKKO 2. Kyselyyn vastanneiden ammattiryhmä

Ammattiryhmä	n	%
sairaanhoitaja	14	47
lähi- ja perushoitaja	11	37
muut	4	13

Suurimmalla osalla vastaajista oli yli 20 vuotta työkokemusta hoitoalalla ja vain yhdellä alle 2 vuotta ( $n = 30$ ) (Taulukko 3).

TAULUKKO 3. Kyselyyn vastanneiden työkokemus hoitoalalla

Työkokemus hoitoalalla	n	%
alle 2 vuotta	1	3
3–10 vuotta	5	17
11–20 vuotta	8	27
yli 20 vuotta	16	53

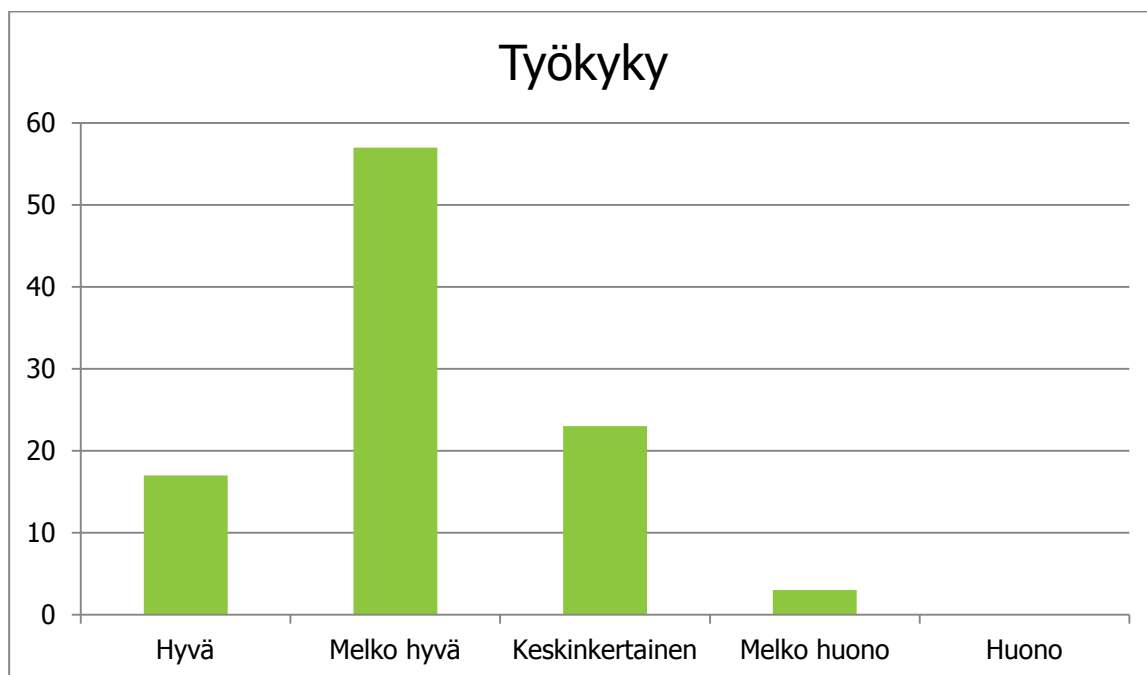
Nykyisessä työpaikassa yli 16 vuotta työskennelleet oli suurin ryhmä ja kymmenesosalla alle 1 vuotta ( $n = 30$ ) (Taulukko 4).

TAULUKKO 4. Kyselyyn vastanneiden työvuodet nykyisessä työpaikassa

Työvuodet nykyisessä työpaikassa	n	%
alle 1 vuotta	3	10
1–5 vuotta	9	30
6–15 vuotta	6	20
yli 16 vuotta	12	40

## 5.2 Työkyky

Tämänhetkinen työkyky oli suurimman osan mielestä hyvä tai melko hyvä. Vain pieni osa vastaajista koki työkyvyn melko huonoksi. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Tämänhetkinen työkyky

## 5.3 Fyysinen työhyvinvointi

Kyselyyn vastanneista liikuntaa kertoi harrastavansa muutaman kerran kuukaudessa 3 %, 1-2 kertaa viikossa 50 %, 3-5 kertaa viikossa 33 % ja vähintään 6 kertaa viikossa 13 %. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän harrastamansa liikuntamäärä tukee työhyvinvointia riittävästi. Vastaajilla oli tietotaitoa työhyvinvointia edistävästä liikunnasta ja nukkumisen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Vastaajat söivät mielestään terveellisesti melkein aina. Ergonomian huomioi lähes jokainen työtä tehdessään.

Jonkin verran koettiin olevan merkitystä työhyvinvoinnille, jos pystyy itse vaikuttamaan esimerkiksi työhuoneensa lämpöön ja ilmastointiin. Vastaajat toivovat ajanmukaisia ja toimivia työtiloja sekä työpaikan mahdollisten haitallisten terveysvaikutusten ennaltaehkäisyä. Fyysistä työhyvinvointia uhkaavina tekijöinä 21 vastaajaa ( $n$  30) koki esimerkiksi niska, hartia ja vastaavan tyyppiset vaivat. Toivottiin myös terveystarkastusten tihentämistä, koska viisi vuotta koettiin liian pitkäksi väliksi tarkastuksille.

#### 5.4 Psykkinen työhyvinvointi

Vastaajista 93 % koki psyykkisesti jaksavansa tehdä työtä hyvin. Töihin lähteminen oli melkein aina tai aina mukavaa yhteensä 26 vastaajan mielestä ja harvoin mukavaa 4 mielestä. Kaikilla vastaajilla oli motivaatio työnsä tekemiseen melkein aina tai aina 30 vastaajan mielestä. Melkein kaikki vastaajat arvioivat osaavansa käsitellä uusien asioiden herättämää vastarintaa. Psykkiset tekijät, esimerkiksi vaikean elämäntilanteen, koki työhyvinvointia uhkaavaksi 10 % vastaajista.

Vastaajien mielestä omilla vaikuttamismahdollisuuksilla oli merkitystä työhyvinvoinnille. Omiin työvuoroihin vaikuttamisella oli merkitystä paljon tai erittäin paljon yhteensä 17 vastaajan mielestä ja ei kovinkaan paljon 12 vastaajan mielestä. Vain 1 vastaajista oli sitä mieltä, että ei ollenkaan merkitystä. Loman ajankohtaan vaikuttamisella oli merkitystä paljon tai erittäin paljon yhteensä 24 vastaajan mielestä, ja 6 vastaajaa oli sitä mieltä, että sillä ei ollut kovinkaan paljon merkitystä.

#### 5.6 Sosiaalinen työhyvinvointi

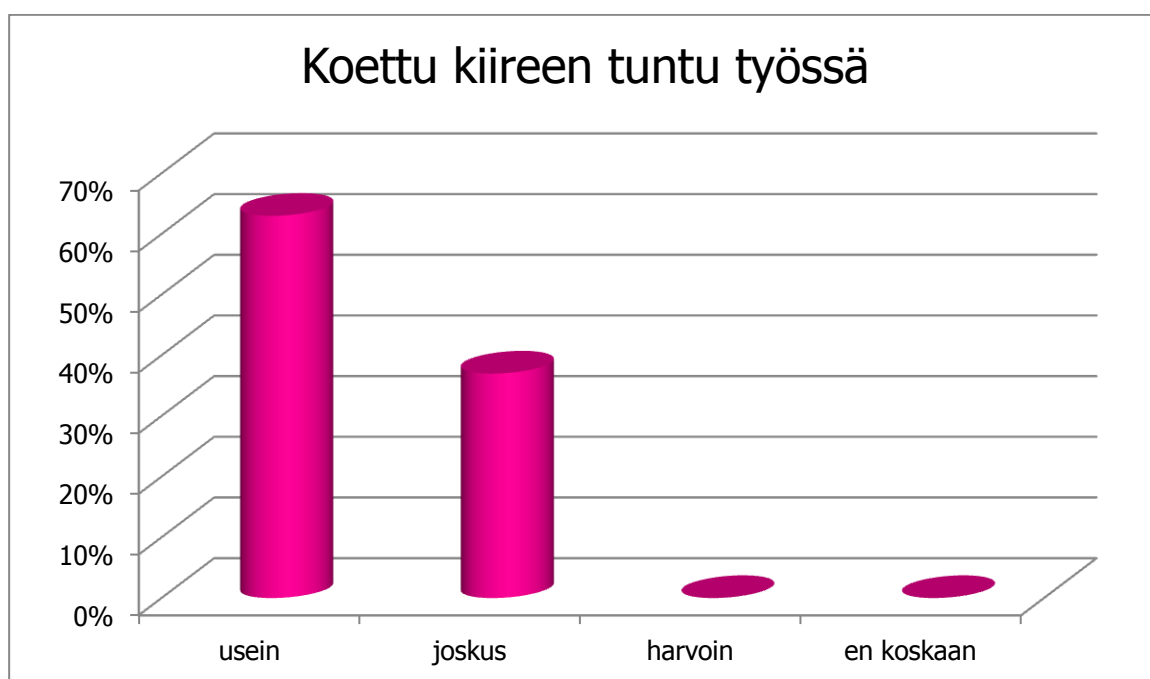
Avoimista vastauksista tuli esille toivomus hyvästä yhteishengestä työpaikalla *"tehdään töitä porukalla ja puhalletaan yhteen hiileen"*. Toivottiin avointa, rehellistä ja oikeudenmukaista ilmapiiriä sekä positiivista palautetta puolin ja toisin, kuten eräs vastaaja muistutti *"mitä minä itse voin tehdä tämän työyhteisön eteen"*-ajatuksella. Vastaajat näkivät oikealla ja joustavalla asenteella olevan suurta merkitystä työhyvinvoinnille. Keskustelemaa ja kuuntelevaa työyhteisöä kaivattiin, kuten myös vastuun ottamista omasta toiminnastaan työyhteisöä kunnioittaen ja arvostaen. Vastaajat ilmaisivat, että työn priorisointi, työn jakaminen ja työmäärien tasaaminen sekä oman työn organisointi ylläpitävät työhyvinvointia.

Palavereita toivottiin enemmän ja niissä käsiteltävän myös työyhteisössä ilmeneviä hyviä asioita eikä vain aina huonoja. Työhyvinvointia ylläpitävinä nähtiin lisäksi tyhy-toiminta, ja yhteiset tapaamiset myös vapaa-ajalla koettiin tärkeiksi. Koettiin, että työtehtävät lisääntyvät ja palkka ei samassa suhteessa nouse. Vastaajat kokivat työtovereista lääkäreiden arvostuksen hoitajia kohtaan kannustavana ja motivaatiota lisäävänä tekijänä, koska he *"tulevat kysymään neuvojakin"*. Toivottiin, että työ ja vapaa-aika pidetään erillään eikä kuormiteta henkilökohtaisilla ongelmilla työtovereita. Vastaajat toivat esille vastauksissaan luottamuksen tärkeyden esimiehen ja työntekijöiden välillä sekä yhteistyön

toimivuuden. Tärkeää on myös, että esimies kuuntelee työntekijöitään ja on heidän puolellaan asiaan kuuluvalla tavalla.

### 5.7 Koettu kiireen tuntu työssä

Vastaajista 63 % koki usein kiireen tuntua työssään ja 37 % joskus (Kuvio 4). Työhyvinvointia heikentävänä tekijänä nähtiin sijaisten sekä hoitajien puuttuminen, sillä silloin joutui vastaamaan useammasta huoneesta ja kiire lisääntyi. Lääkärien puuttuminen vaikuttaa aikojen saatavuuteen, kuten eräs vastaaja totesi: *"Ei niitä aikoja ole aina antaa, kysyy voimia pyörittää asiakasta siinä sitten!!!!"*



KUVIO 4. Työssä koettu kiireen tuntu.

### 5.8 Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita

Perheen tuella oli vaikutusta työhyvinvoinnin kannalta lähes kaikkien vastaajien mielestä. Työn hyvin suorittaminen oli kaikille vastaajille tärkeää. Työstressin ja uupumuksen vaikutuksella oli paljon merkitystä suurimmalle osalle vastaajista. Arvostuksen ja kannustuksen saamista sekä antamista pidettiin lähes yhtä tärkeänä. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että omalla toiminnalla oli vaikutusta työhyvinvointiin. Suhteella esimieheen ja häneltä saadulla palautteella oli vastaajien mielestä paljon merkitystä ja vain murto-osan mielestä ei paljon merkitystä. Työyhteisössä hyväksytyksi tulemisen vaikutuksella oli lähes kaikkien vastaajien mielestä erittäin paljon merkitystä. Kuitenkin vastaajista pieni osa oli sitä mieltä, että sillä ei ollut kovin paljon merkitystä. Hoitaja-lääkäri työparimallin vaikutusta piti tärkeänä suurin osa vastaajista, kun taas murto-osalle työparimallilla ei ollut kovin paljon merkitystä. (Taulukko 5.)



TAULUKKO 5. Merkityksellisiä asioita työhyvinvoinnin kannalta

	Erittäin paljon		Paljon		Ei kovin paljon	
	n	%	n	%	n	%
Perheen tuki	14	46.5	14	46.5	2	7
Työni hyvin suorittaminen	10	33	20	67	0	0
Työstressin ja uupumuksen vaikutus	14	47	16	53	0	0
Arvostuksen ja kannustuksen saaminen työssä	11	37	19	63	0	0
Arvostuksen ja kannustuksen antaminen työtovereille	6	20	24	80	0	0
Oman toiminnan vaikutus työhyvinvointiin	9	30	20	67	0	0
Suhde esimieheen	9	30	20	67	1	3
Esimieheltä saatu palaute	11	37	18	60	1	3
Työyhteisössä hyväksytyksi tuleminen	19	63	9	30	2	7
Hoitaja-lääkäriyöparimallin vaikutus	18	60	11	37	1	3

## 6 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoitus oli kuvata, millä tekijöillä on merkitystä hoitajien mielestä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen Kuopion perusturvan ja terveydenhuollon vastaanottotoiminnassa. Tutkimustulokset osoittivat, että hoitajat tiedostavat, mitkä seikat vaikuttavat työhyvinvointiin, mutta ne eivät toteudu tarpeeksi käytännössä.

### 6.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön kyselyä varten haettiin ja saatiin tutkimuslupa Kuopion kaupungin terveydenhuollon palvelualueen ma. terveystoimintajohtajalta Kalevi Savolaiselta. Tutkittavien sähköpostiosoitteet saatiin osastonhoitaja Marja-Liisa Ahoelta, ja Webropol-kysely välitettiin työntekijöille näihin sähköpostiosoitteisiin.

Tutkimusta tehdessä noudatettiin hyväksytyjä ja eettisesti luotettavia tiedonhankinta ja tutkimusmenetelmiä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eettisten ohjeiden (2002) mukaisesti. Toinen tutkijoista on töissä tutkittavassa työyhteisössä, ja otimme huomioon, että vastaajat pysyivät anonyymeinä. Suurin osa vastaajista oli naisia, joten päätettiin, ettei kysytä vastaajien sukupuolta, koska haluttiin sulkea tunnistettavuus täysin pois, eikä sukupuolella ollut merkitystä tulosten analysoinnissa.

Tutkimusta tehdessä pyrittiin luotettavaan ja virheettömään työn laatuun, mitä Hirsjärvi ym. (2010) korostavat tutkimuksen yhtenä vaatimuksena. Lisäksi toimittiin vilpittömän rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti. Suunnittelussa, toteutuksessa ja raportoinnissa noudatettiin Suomen Akatemian tutkimuseettisiä ohjeita (2003) eli huomioitiin muiden tutkijoiden työt ja saavutukset asianmukaisella tavalla myös lähdemerkinnöissä. Tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja niiden arvioinnissa otettiin huomioon tutkimuseettiset ohjeet. Luotettavaksi tutkimus saatiin validiuden kautta eli mittaamaan juuri sitä, mitä oli tarkoitus mitata tutkimuksessa.

Tutkimuskysymykset pyrittiin laatimaan aiemman tutkimustiedon perusteella, ja siksi koottiin ensin tietoa fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Kysymysten laadinnassa käytettiin aiemmista tutkimuksista koottuja kysymyksiä ja muokattiin ja täydennettiin niitä hankitun tietoaineksen perusteella. Reabiliteetti eli tutkimuksen toistettavuus pyrittiin varmistamaan toimimalla huolellisesti kaikissa tutkimuksen vaiheissa Hirsjärveä ym. (2010) mukaillen. Tutkimustulosten luotettavuuteen vaikutti osittain hyvä vastausten määrä ( $n$  30) ja vastausprosentti (44). Avoimet kysymykset antoivat kattavaa tietoa siitä, mihin tutkimuksessa haluttiin saada vastauksia. Kyselylomakekysymyksissä sekä avoimissa kysymyksissä löytyi samankaltaisia vastauksia. Tutkimuksen eri vaiheet, analysointi sekä arviointi ovat nähtävissä tutkimusraportissa.

## 6.2 Tutkimustulosten tarkastelu

Työkyky koettiin melko hyväksi ottaen huomioon, että vastaajista suurin osa on keski-ikä ylittäneitä. Tulos on samansuuntainen kuin suomalaisten työkyky yleensä muun muassa Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa -raportin mukaan (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2010, 37). Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä riittävä liikunnan harrastaminen koettiin työhyvinvointia merkittävästi tukevaksi asiaksi. Hoitajat liikkuvat jonkin verran, mutta liikunta ei ollut säännöllistä eikä riittävää. Tietotaitoa todettiin olevan liikunnan työhyvinvointia edistävästä vaikutuksesta, ja siksi haluttaisiin liikkua enemmän. Ergonomian huomioi lähes jokainen työtä tehdessään työhyvinvoinnin kannalta ennaltaehkäisten liikuntarajoitteiden syntymistä. Nukkumisen ja terveellisen ruokavalion merkityksen työhyvinvoinnille tiedosti valtaosa hoitajista, ja muun muassa Ahtiainen (2011) on päätenyt tutkimuksessaan samansuuntaiseen tulokseen.

Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että jaksaa tehdä työtään hyvin, mikä viittaisi siihen, ettei uupumuksen kaltaista työväsymystä ole odotettavissa ainakaan suuremmassa mitassa. Työmotivaatio oli myös hyvä, joten töihin lähteminen koettiin mukavaksi. Yli puolet kaipasi kuitenkin mahdollisuutta vaikuttaa enemmän omiin työvuoroihinsa ja loman ajankohtaan. Vastaajat toivat esiin harminsia siitä, että työtehtävät lisääntyvät, mutta palkka ei noussut samassa suhteessa. Kiireen kokemusta esiintyi kaikilla hoitajilla. Tämän suuntainen tulos saatiin myös Kanadan julkisen terveydenhuollon hoitajille tehdyssä tutkimuksessa, jossa tutkittiin kiireen vaikutusta työhyvinvointiin (Graham ym. 2005). Kiireen tuntu koostuu monesta tekijästä, joista tärkeimpinä mainittiin liian suuri työtehtävien määrä ja jatkuvat muutokset. Liian paljon työtehtäviä kerääntyi erityisesti, kun ei ollut sijaista lomien ja sairaustapausten sattuessa. Lääkärin poissaolo ilman sijaista koettiin kiirettä lisääväksi tekijäksi, ja vastaavasti lääkärin ruuhkainen päivystysvastaanotto aiheutti hoitajalle myös kiireen kokemusta. Hoitajia sijaistavat ilmaisivat jatkuvat muutokset työpisteen vaihtuessa kiireen tuntua lisääväksi tekijäksi, koska vastualueen sisältö muuttuu vaihdon yhteydessä.

Työpaikan yhteishenki ja ilmapiiri tuli kaikissa vastauksissa voimakkaasti esiin. Sen merkityksen näyttää ymmärtävän jokainen, mutta kehitettävää ilmeni. Kaivattiin enemmän avointa, rehellistä, keskustelevaa ja kuuntelevaa keskinäistä yhteistyötä. Suhtautuminen oikealla asenteella joustavasti työyhteisöön koettiin lisäävän työhyvinvointia. Positiivisen palautteen antamiseen ja saamiseen koettiin tarvetta kunnioittavassa ja arvostavassa sävyssä. Enemmän toivottiin yhteisiä palaverieita, joissa keskusteltaisiin nimenomaan oman tiimin asioista.

Luottamusta esimiehen ja työntekijöiden välillä sekä yhteistyön toimivuutta pidettiin työhyvinvointia tukevana seikkana. Tärkeäksi todettiin myös se, että esimies kuuntelee työntekijöitä ja on heidän puolellaan sen hetkiseen asiaan kuuluvalla tavalla. Italiassa hoitajille tehdyssä tutkimuksessa päädyttiin samaan tulokseen, että työtovereiden ja johdon tuki lisää työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä (Cortese ym. 2010). Samoin esimiesten asema nousee merkittävästi esille Pohjois-Irlannin hoitajille

tehdystä työhyvinvointitutkimuksessa, jossa esimiehen odotetaan tarjoavan henkilöstölle hyvän työilmapiirin työhyvinvoinnin parantamiseksi (Curtis 2007).

Lääkäreiltä saatu tuki koettiin kannustavana ja motivaatiota lisäävänä tekijänä, joka omalta osaltaan lisäsi työhyvinvointia. Oman työn organisointi ja hoitovastaanottoaikoihin jouston varan jättäminen antaisi vastaajien mielestä sopivaa väljyyttä työpäivään ja auttaisi työn hallintaan. Työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin miellettiin myös ajanmukaiset ja toimivat työtilat sekä terveystarkastusten tihentäminen ajallisesti. Työhyvinvointia ylläpitävinä asioina pidettiin lisäksi TYHY-toimintaa ja yhteisiä tapaamisia vapaa-ajalla. Perheen tuki oli merkittävässä asemassa työhyvinvoinnille vastaajien mielestä, jota oli tutkittu myös Cortesen ym.(2010) tutkimuksessa tarkemmin. Heidän tutkimustulosten mukaan sairaanhoitajien työn ja perheen yhteensovittamisella voidaan lisätä koko terveydenhuollon organisaation työhyvinvointia (Cortese ym. 2010).

Tutkimustulokset tarjoavat tietoa työhyvinvoinnista, kuten Maslowin tarvehierarkiateoria kertoo. Sen mukaan ihmisen perustarpeiden ja tottumusten pitää olla kunnossa ennen kuin voi siirtyä seuraavaan vaiheeseen (Rauramo 2008, 27, 35). Tutkittavien ensimmäisen portaan psykofyysiset perustarpeet olivat täyttyneet melkein kaikilta osin. Toisen portaan tarpeet, kuten turvallisuus työympäristössä, ergonomia ja tasa-arvoinen työyhteisö olivat pääosin kunnossa vastaajien mielestä. Kolmas porras, liittyminen eli työpaikan yhteishenki, joustavuus ja luottamus sekä esimies-alaissuhde näyttäisivät kaipaavan lisää kehittämistä. Neljännen portaan, arvostus, hyvinvointia edistävä visio, arvot, palkitseminen ja kehityskeskustelut tarvitsevat tutkimuksen mukaan vielä syventämistä. Viidennen portaaseen eli itsensä toteuttamiseen, oman työn hallintaan, osaamisen ylläpitoon, luovuuteen, viihtyvyyteen ja uuden tiedon tuottamiseen näiden kautta, näyttäisi tarvittavan vielä sisäistämistä tutkimuksen mukaan. Työturvallisuuskeskus on tehnyt Maslowin teoriamallista Työhyvinvoinnin portaat –työkirjan, jonka avulla voitaisiin taata kokonaisvaltainen jatkuvuus työhyvinvoinnin ylläpitämiseen (Työturvallisuuskeskus 2009). Tutkimus antoi kartoitettavaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä vastaanottotoiminnassa ja tuloksia voidaan hyödyntää yhtenä osana tämän työyksikön työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

### 6.3 Ammatillinen kasvu

Oppimiskokemuksena opinnäytetyön tekeminen oli meille haastavaa, koska ensimmäistä kertaa teimme tutkimusprosessia ja raportointia näin suuressa mittakaavassa. Mutta saimme opettavan kokemuksen tätä työtä tehdessämme tieteellisen tutkimuksen toteuttamisesta. Meille oli haaste löytää aiempia tutkimuksia aiheemme näkökulmasta eli siitä, mitä hoitaja voi itse tehdä työhyvinvoinnin edistämiseksi, koska tästä näkökulmasta ei ollut aiempia tutkimuksia saatavilla. Työhyvinvoinnista on paljon erilaisia tutkimuksia, joten aihealueen rajaaminen ja oikeiden kysymysten miettiminen niin, että ne kohdentuisivat aiheeseemme, oli hankalaa. Kysymyksiä Webropoliiin muotoillessamme jouduimme tekemään muutoksia ja ryhmittelemään kysymykset uudelleen, jolloin kysymykset muotoutuivat enemmän yleistä työhyvinvointia käsitteleviksi. Tämä mielestämme muutti alkuperäistä ajatus-

ta tutkimuksen lähtökohdasta, koska vastaukset antoivat enemmän yleistä tietoa hoitajien työhyvinvoinnista eivätkä niinkään yksilöstä lähtevää uutta tietoa.

Työhyvinvoinnin vaikutustekijöiden tiedostaminen työhyvinvointia ylläpitävinä asioina vaikuttaa työssä oloon merkittävästi. Mielenkiintoista tuloksista oli nähdä, että kiireen ja stressitekijöiden merkitys kyllä korostui työhyvinvoinnissa, mutta enemmän kuitenkin oli painoarvoa toimivilla työyhteisön ihmissuhteilla sekä hyvällä työilmapiirillä. Yllättävää oli saada vastaukseksi, että työilmapiirillä ja esimiehen vaikutuksella on niin suuri merkitys työhyvinvoinnille. Tutkimuksesta ei varsinaisesti tullut mitään uutta, joka kertoisi yksilön työhyvinvoinnista, vaan vastaukset käsittelivät työhyvinvointia hyvin yleisellä tasolla.

Hoitajien omasta toiminnasta saatiin kattavimmat vastaukset avoimien kahdella kysymyksellä, joten parempia tuloksia todennäköisesti saisi koko tutkimuksen toteuttamisella laadullisena eli kvalitatiivisena haastatteluna, koska silloin saisi jokaisen todelliset ajatukset työhyvinvoinnista laaja-alaisesti ja näin ollen ainutlaatuisia tuloksia. Opinnäytetyöksi määrällisen tutkimuksen tekeminen oli kuitenkin perusteltua, koska aikaa tutkimuksen tekemiseen oli vähän.

## LÄHTEET

- Ahtiainen, T. 2011. *Keski-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstön hyvinvointi ja terveystottumukset kyselytutkimus Keski-Suomen sairaanhoitopiirin sairaaloissa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitos. Terveyskasvatuksen pro gradu -tutkielma.
- Cortese, C.G., Colombo, L. & Ghislieri, C. 2010. Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management* . 1, 35–43.
- Curtis, E.A. 2007. Job satisfaction: a survey of nurses in the Republic of Ireland. *International Nursing Review*. 54, 92–99.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2010. Suomalaisten työkyky eri osoittimien valossa. Teoksessa Arpomaa, A. & Koskinen, S. (toim.) *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa*. Raportti 11/2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 36–38.
- Graham, K.-R., Davies, B.-L., Woodend, A.-L., Simpson, J. & Mantha, S.L. 2005. Impacting Canadian public health nurses' job satisfaction. *Canadian Journal of Public Health* [verkkolehti]. 2011 nro 102 [viitattu 14.2.2013]. Saatavissa: [http:// web.ebscohost.com.ezproxy.savonia-amk.fi/2048/ehost/delive...](http://web.ebscohost.com.ezproxy.savonia-amk.fi/2048/ehost/delive...)
- Hakanen, J. 2009. *Työn imun arviointimenetelmä* [verkkokirja]. Helsinki: Työterveyslaitos [viitattu 26.12.2012]. Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon\\_imun\\_arviointimenetelma/Documents/Ty%C3%B6n\\_imu\\_arvmen.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Ty%C3%B6n_imu_arvmen.pdf).
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. *Tutki ja kirjoita*. 15.–16. painos. Helsinki: Tammi.
- Kauppinen, T., Aromaa, A. & Koskinen S. 2010. Työ terveyttä tukemassa. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.). *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa*. Raportti 11/2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 13–15.
- Kanste, O. 2008. Työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen terveysalalla. *Premissi*. 6, 36–41.
- Kanste, O., Lipponen, K., Kyngäs, H. & Ukkola, L. 2008. Terveydenhuoltohenkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. *Hoitotiede*. 5, 278–288.
- Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G. 2008. *Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys* [verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys [viitattu 17.11.2011]. Saatavissa: [www.mentalhealthpromotion.net](http://www.mentalhealthpromotion.net).
- Leiviskä, E. 2011. *Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä*. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Luukkala, J. 2011. *Jaksaa, jaksaa, jaksaa... -työhyvinvointitaitojen kirja*. Helsinki: Tammi.
- Mol 2003. *Työssä jaksamisen ohjelma 2003* [verkkojulkaisu], [viitattu 25.1.2012]. Saatavissa: [www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/index.htm](http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/index.htm).
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2009. *Työyhteisötaidot*. Kuopio: UNIpress.
- Nevalainen, V. 2007. *Ihminen ja työ*. Työelämässä voi selvitä hengissä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nummelin, T. 2008. *Stressi haastaa työkyvyn -varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. Helsinki: WSOY.
- Paasivaara, L. 2009. *Työnsä kokoinen ihminen*. Helsinki: Tammi.

Peltonen, E. 2009. *Lääkäreiden ja hoitajien työpari- ja tiimityö vastaanottojen toimintamalleina perusterveydenhuollossa*. Kuopio: Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Vertaileva tutkimus.

Peltonen, E., Vehviläinen-Julkunen, K., Pietilä, A.-M. & Elonheimo, O. 2010. Uusi toiminta malli perusterveydenhuollon vastaanottotoimintaan. Teoksessa Muurinen, S., Nenonen, M., Wilskman, K. & Agge, E. (toim.) *Uusi terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2010*. Helsinki: Fioca Oy, 63–73.

Rauramo, P. 2008. *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita Publishing Oy. STTK Toimihenkilöjärjestö 2012. *Työssäjaksaminen* [verkkajulkaisu], [viitattu 15.4.2012]. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/fi-FI/tyossajaksaminen/>.

Soininen, J. 2001. *Henkilöstön hyvinvointi ja työyhteisön murros. Tapaustutkimus Pohjois-Savon ammatillisen koulutuksen kuntayhtymästä*. Kuopio. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Väitöskirja.

STTK. 2012. *Työssäjaksaminen on monien tekijöiden summa* [verkkajulkaisu]. [viitattu 5.2.2012]. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/fi-FI/tyossajaksaminen/>.

*Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet*. 2003. Suomen Akatemia [verkkajulkaisu], [viitattu 1.9.2012]. Saatavissa: <http://www.aka.fi/fi/A/Paatokset-ja-vaikutukset/Rahoituksen-kaytto/Eettiset-ohjeet/>.

Tuomi, K., Laitinen, J. & Piirainen, H. 2004. *Työ ja terveys*. Julkaisussa: Työterveyslaitos. Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki: Työterveyslaitos, 143–195.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2002. *Ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkauksen käsittelystä* [verkkajulkaisu], [viitattu 9.5.2012]. Saatavissa: <http://www.tenk.fi/ohjeet.html>.

Työterveyslaitos. 2011. *Työhyvinvointi* [verkkajulkaisu], [viitattu 26.10.2011]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.

Työturvallisuuskeskus. 2009. *Työhyvinvoinnin portaat-työkirja* [verkkajulkaisu], [viitattu 16.2.2013]. Saatavissa: [http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_tyokirja.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf).

Utriainen, K., Ala-Mursula, L. & Virokannas, H. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. *Tutkiva Hoitotyö*. (1), 29–35.

## LIITE 1

Hyvä vastaaja

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Kuopion Savonia -ammattikorkeakoulusta terveysalan yksiköstä. Teemme opinnäytetyötä aiheesta: työhyvinvointi. Tavoitteena on lisätä tietoa siitä, miten on mahdollista vaikuttaa itse työhyvinvointiin.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta toivomme, että osallistutte, sillä juuri Sinun ajatuksesi ovat tärkeitä. Pyydämme vastaamaan mahdollisimman rehellisesti kaikkiin kysymyksiin. Aikaa kysymysten vastaamiseen kuluu noin 15 minuuttia. Teillä on vastausaikaa kaksi (2) viikkoa. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Aineiston käsittelevät vain opinnäytetyön tekijät itse, eikä missään tutkimuksen vaiheessa tule kenenkään henkilöllisyys esille.

Vastauksianne odottaen

Eila ja Kirsi

Yhteystiedot:

Eila Kinnunen  
sairaanhoitajaopiskelija  
eila.i.kinnunen@edu.savonia.fi

Kirsi Huuskonen  
sairaanhoitajaopiskelija  
kirsi.h.huuskonen@edu.savonia.fi



## LIITE 2

### KYSELYLOMAKE

#### Työhyvinvointi

##### 1. Ikäsi \*

- alle 30 v
- 31-50 v
- yli 50 v

##### 2. Ammattiryhmä

Sai-  
raan-  
hoitaja

Lähi-  
ja  
pe-  
rush  
oitaja

Muu,  
mikä

##### 3. Työkokemuksesi hoitoalalla

- alle 2 vuotta
- 3 - 10 vuotta
- 11 - 20 vuotta
- yli 20 vuotta

##### 4. Työvuodet nykyisessä työpaikassa

- alle 1 vuotta
- 1 - 5 vuotta
- 6 - 15 vuotta
- 16 - vuotta

5. Onko työhyvinvointisi nykyisin mielestäsi

		M e l k o h y v ä	Keskin- kertainen	M e l k o h u o n o	H u o n o
ty ök yk y	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Kuinka usein harrastat liikuntaa

- Kerran kuukaudessa tai vähemmän
- Muutaman kerran kuukaudessa
- 1-2 kertaa viikossa
- 3-5 kertaa viikossa
- Vähintään 6 kertaa viikossa

7. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä työhyvinvointia ajatellen?

	Riittä- västi	Me lko hy vin	Mel- ko huo- nosti	Huo- nosti
a) Harrastamani liikuntamäärä tukee työhyvinvointiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Nukkumisen vaikutuksesta on tietotaitoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Minulla on tietotaitoa työhyvinvointia edistävää terveysliikunnasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Psykkisesti jaksan tehdä työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

e) Osaan käsitellä uusien asioiden herättämää vastarintaa työssäni

**8. Kuinka paljon seuraavilla asioilla on mielestäsi merkitystä työhyvinvointisi kannalta?**

	Erit- tän pal- jon	Pal- jon	Ei ko- vin pal- jon	Ei ollen- kaan
a) Perheeni tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Työni hyvin suorittaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Työstressin ja uupumuksen vaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Arvostuksen ja kannustuksen saaminen työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Arvostuksen ja kannustuksen antaminen työtovereille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Oman toiminnan vaikutus työhyvinvointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Suhde esimieheen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Esimieheltä saatu palaute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) Työyhteisössä hyväksytyksi tuleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) Hoitajalääkäri työpärimallin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

vaikutus

**9.** Onko seuraavilla vaikuttamismahdollisuuksilla merkitystä työhyvinvoinnillesi?

	Erit- tän pal- jon	Pal- jon	Ei ko- vin pal- jon	Ei ol- lenkaan
a) Voin vaikuttaa työvuoroihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Pääsen osallistumaan koulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Voin vaikuttaa loman ajankohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Työhuoneen lämpö, ilmastointi jne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10.** Miten seuraavat väittämät kuvaavat sinua työhyvinvointisi kannalta?

	Ai- na	Melki- en ai- na	Har- voin	Ei kos- kaan
a) Töihin lähteminen on mukavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Syön mielestäni terveellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Huomioin ergonomian työtä tehdessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Minulla on motivaatio työni tekemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11.** Millainen on seuraavan väittämän vaikutus työhyvinvointiisi?

	a) usein	b) joskus	c) harvoin	d) en koskaan
Koen työssäni kiireen tuntua?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12.** Mitkä näistä tuovat kiireen tuntua työhösi ja heikentävät työhyvinvointiasi?

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Puhelin soi jatkuvasti
- Asiakkaat ovella
- Ruuhkautunut hoitovastaanotto
- Hoitaja-lääkäri työskentely
- Oman työn organisointi
- Työyhteisön toimivuus
- Joku muu asia, mikä

**13.** Onko sinulla työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä?

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Fyysiset tekijät, esim. niska/hartia kipu
- Psykkiset tekijät, esim. vaikea elämäntilanne
- Sosiaaliset tekijät, esim. taloudelliset vaikeudet kotona

**14.** Miten mielestäsi työhyvinvointia voidaan parantaa?

**15.** Mitä itse voisit tehdä työhyvinvointisi paranemiseksi?

