

Makkonen Sari ja Pesonen Tiina

TYÖSSÄ JAKSAMINEN KOTILO RY:SSÄ

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutusohjelma


Huhtikuu 2011




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences	Opinnäytetyön päivämäärä 11.4.2011	
Tekijät Makkonen Sari ja Pesonen Tiina	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Hoitotyön koulutusohjelma	
Nimeke Työssä jaksaminen Kotilo ry:ssä		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kartoittaa, millaiseksi Kotilo ry:n henkilöstö kokee työssä jaksamisensa sekä mitkä tekijät edistävät ja mitkä tekijät heikentävät työssä jaksamista. Käsittelemme työssämme työssä jaksamista työyhteisön, työntekijän ja työn näkökulmasta. Kotilo ry:ssä on tehty tutkimus työssä jaksamisesta vuonna 2001.</p> <p>Toteutimme tutkimuksemme sekä kvantitatiivisella eli määrällisellä että kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Keräsimme tutkimusaineiston kyselylomakkeella helmikuussa 2011. Vastausprosentti oli 81 %. Aineiston analysointiin käytimme SPSS-tilasto-ohjelmaa. Avoimet kysymykset käsitelimme sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan todeta työssä jaksamisen olevan hyvää Kotilo ry:ssä. Työssä jaksamista edistäviä tekijöitä oli vastaajien mielestä enemmän kuin heikentäviä tekijöitä. Mainittakoon näistä edistävästä tekijöistä mm. hyvä esimiestoiminta, työkaverit, työn sopiva määrällinen ja laadullinen kuormitus sekä hyvä ammattitaito. Henkilöstön työssä jaksamista heikensivät huono töiden organisointi, työkavereiden huonot keskinäiset välit ja sen myötä tuleva huono ilmapiiri sekä työntekijöiden henkilökohtaiset tekijät kuten terveysongelmat ja oman elämän negatiiviset asiat.</p> <p>Toivomme tutkimustulosten antavan työkaluja Kotilo ry:n työnjohdolle ja henkilökunnalle entistä paremman työyhteisön luomiseksi.</p>		
Asiasanat (avainsanat) työssä jaksaminen, psykiatrinen hoito- ja kuntoutustyö, työyhteisö, johtaminen		
Sivumäärä 35 s. + liitteet 9 s.	Kieli suomi	URN
Ohjaavan opettajan nimi Leena Uosukainen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Kotilo ry	

DESCRIPTION

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences	Date of the bachelor's thesis 11.4.2011	
Author(s) Makkonen Sari and Pesonen Tiina	Degree programme and option Degree programme in nursing	
Name of the bachelor's thesis Wellbeing at Kotilo ry		
Abstract <p>The aim of this study was to examine how the Kotilo ry staff has seen their wellbeing at work and to find out the factors which promote as well as undermine coping with daily tasks. The subject is discussed from the standpoints of the entire work community, every individual worker and the accomplished work itself. A corresponding study was carried out in the year 2001.</p> <p>Quantitative and qualitative research methods were used in this study. Questionnaires were used for collecting data in February 2011. 31 questionnaires were sent, 25 responses received, the response rate being 81 %. SPSS statistical software was used for data analysis and open-ended questions were processed with content analysis.</p> <p>The result demonstrated that the staff is coping well at Kotilo ry – contributing factors were more numerous than debilitating ones. The contributing factors of greatest importance were: good leadership, colleagues, a healthy balance between the quantitative and qualitative expectations on performance and good professional skills. The debilitating factors included poor organization of work, a bad atmosphere due to strained relations between colleagues and personal factors such as illness or problems in private life.</p> <p>We hope that this study manages to provide appropriate tools for the management and employees of Kotilo ry for creating an even better work community.</p>		
Subject headings, (keywords) wellbeing at work, psychiatric nursing and rehabilitation, workplace, management		
Pages 35 p. + app. 9 p.	Language Finnish	URN
Tutor Uosukainen Leena	Bachelor's thesis assigned by Kotilo ry	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	KOTILO RY	2
3	PSYKIATRINEN HOITO- JA KUNTOUTUSTYÖ.....	3
4	TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	5
4.1	Työyhteisö	6
4.1.1	Työyhteisöön liittyvät tekijät	7
4.1.2	Johtaminen	9
4.2	Työntekijään liittyvät tekijät.....	10
4.3	Työhön liittyvät tekijät	11
4.3.1	Hyvän työn tunnusmerkkejä	11
4.3.2	Määrällinen ja laadullinen kuormitus työssä	11
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	13
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	13
6.1	Kohderyhmän kuvaus	13
6.2	Tutkimusaineiston keruumenetelmä.....	14
6.3	Aineiston analysointi	15
6.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	16
7	TUTKIMUSTULOKSET	17
7.1	Vastaajien taustatiedot	17
7.2	Jaksamiseen vaikuttavat tekijät työyhteisössä	17
7.3	Työn vaikutus työssä jaksamiseen.....	19
7.4	Työntekijään liittyvät tekijät.....	20
7.5	Työssä jaksaminen ja siihen liittyvät edistävät ja heikentävät tekijät	22
7.5.1	Työssä jaksamista edistävät tekijät	22
7.5.2	Kolme tekijää, jotka heikentävät työssä jaksamista.....	24
7.5.3	Vastaajien tämänhetkinen työssä jaksaminen.....	25
8	POHDINTA	25
8.1	Tutkimustulosten tarkastelu.....	25
8.2	Työssä jaksaminen Kotilo ry:ssä verrattuna vuoteen 2001	30
8.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	31
8.4	Tutkimusprosessin pohdinta	31

LÄHTEET.....	33
--------------	----

LIITTEET

1 JOHDANTO

*”Onnellinen on hän, joka kokee jokaisen päivän uutena ja positiivisena haasteena:
hän joka tuntee saavansa virikkeitä ja tyydytystä
sekä työstään että yksityiselämästään.”*

Ilkka Vartiovaara 1984

Psykiatrissa hoitotyötä tehdään omalla persoonalla, ja potilaiden kanssa ollaan jatkuvasti vuorovaikutuksessa. Hoitaja osallistuu potilaan elämään, ja yhdessä voidaan käydä läpi raskaitakin asioita. Emotionaalinen kuormittuminen on suurta. Hoitajien kuormittuessa työhyvinvoinnin merkitys korostuu. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on olennaista myös työurien pitkittyessä.

Vaikka yksilön terveys ja yksilölliset ominaisuudet, kuten kyky ja taidot tehdä työtä, ovat merkittävässä asemassa työhyvinvoinnin rakentumisessa, eivät ne kuitenkaan ole ainoat tekijät. Oleellisesti vaikuttamassa ovat myös työn sisältö, töiden organisointi, työyhteisö, työolot ja koko toimintatapa työpaikalla. Henkilöstön johtaminen ja työntekijöiden väliset ihmissuhteet vaikuttavat myös oleellisesti henkilöstön työssä jaksamiseen. Työhyvinvointia tulisi seurata sekä kehittää ja sen edistämisen suunnitelma kirjata työyksikön ja organisaation henkilöstöstrategiaan. (Työturvallisuuskeskus 2003, 4.)

Psykiatrinen hoitotyö on alana vaativa, ja siihen liittyy runsaasti työkykyyn ja hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Monet yhteiskunnalliset muutokset, kuten lyhytaikaisten työsuhteiden lisääntyminen, ovat heikentäneet hoitohenkilöstön jaksamista. Myös jatkuvasti tunteita koskettava työ saattaa pitkään jatkuessaan väsyttää. Työn kuormittavuudesta huolimatta ala on mielenkiintoinen ja motivoiva ja palkitsee tekijänsä. (Välimäki ym. 2000, 17.)

Psykiatrinen hoitotyö on luonteeltaan itsenäistä ja vastuullista työtä. Siinä korostuu olennaisesti hoitosuhdetyöskentely, terapiatyö ja erilaiset ryhmätoiminnat, joita kaikkia toteutetaan niin sairaaloissa kuin avohoidossakin. (Välimäki ym. 2000, 16–17.)

Toimeksianto opinnäytetyöllemme tuli Kotilo ry:ltä keväällä 2010. Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvailla hoitajien kokemuksia työssä jaksamisesta sekä selvittää hei-

dän näkemyksiään työssä jaksamista edistävästä ja mahdollisesti heikentävistä tekijöistä.

Oma mielenkiintomme mielenterveystyötä kohtaan herätti myös mielenkiintomme kyseistä aihetta kohtaan. Olemme molemmat työskennelleet sairaanhoitajaopiskelun aikana mielenterveystyön parissa ja pitäneet siitä kovasti. Olemme myös huomanneet sen, että psykiatrinen hoitotyö on henkisesti kovin raskasta, ja siltä osin oma työssä jaksaminen alalla korostuu. Kuinka voisimme kehittää jaksamista mahdollisessa tulevaisuuden ammatissamme? Voisimmeko opinnäytetyömme avulla löytää keinoja siihen?

2 KOTILO RY

Kotilo ry on Savonlinnassa kuntoutumis- ja asumispalveluja tuottava palvelukoti psykiatrisesta sairaalasta kotiutuville Savonlinnan ja sen lähiseudun mielenterveyskuntoutujille. Kotilo ry:n 25-vuotissyntymäpäiviä juhlittiin keväällä 2010. (Kotilo ry 2001, 5.)

Kotilo ry:n vahvuutena on toiminnassa mukana olevien erilaisten ihmisten asiantuntijuus ja yhteinen tavoite. Henkilöstöä lisäkoulutetaan tehokkaasti ja ”Se on jotain parempaa” -laatuprojektin tuloksena on kehittynyt Kotikolo-malli, jota voidaan käyttää hyväksi yhteisöllisesti toimivissa palvelu- ja hoivayksiköissä. Laatuprojektin tuloksena on syntynyt myös asukkaiden, henkilökunnan ja yhteistyökumppaneiden tyytyväisyyttä toimintaan ja palveluihin mittaava palautejärjestelmä. Myös Kotilo ry:n asukkaat ja heidän omaisensa ovat olleet suurella roolilla toiminnan onnistumisessa. (Kotilo ry 2001, 5.)

Kotilo ry:ssä psykiatrisille potilaille tarjotaan mahdollisuus sopeutua ja kuntoutua arkeen sekä opetella jo kenties unohtuneita sosiaalisia taitoja kodinomaisissa olosuhteissa. Potilaat voivat tuntea olonsa turvalliseksi aloittaessaan uuden elämän ja kuntoutuessaan ns. normaaliin elämään. (Kotilo ry 2001, 74.)

Psykiatrasta hoitotyötä Kotilo ry:ssä toteuttaa kymmenen sairaanhoitajaa, yhdeksän perus-/lähihoitajaa, kaksi mielenterveyshoitajaa ja kaksi sosiaalialan koulutuksen saa-

nutta henkilöä. Lisäksi Kotilo ry:ssä työskentelee kolme lähihoitajaopiskelijaa oppisopimuskoulutuksella. Päivätoimintaa ryhmäohjauksineen pyörittävät lähihoitaja- ja artesaanikoulutuksen saaneet työntekijät. Päivittäisissä toiminnoissa ja ohjaustilanteissa mukana ovat myös kaksi keittiötyöntekijää ja yksi siistiä. Toiminnanjohtaja vastaa toiminnasta yhteistyössä johtokunnan kanssa ja jakaa käytännön työn toteutuksesta vastuun tiimien lähiesimiesten, tiimien vastaavien kanssa. Lääkäri konsultoi henkilökuntaa ja tapaa asukkaita noin kerran kuukaudessa. Toimipisteitä Kotilo ry:llä on Savonlinnassa kolme, joista kaksi toimii Erkonkadulla ja kolmas Neitsytkadulla. Asukkaita Kotilo ry:ssä on yhteensä 38. (Niskanen 2011.)

3 PSYKIATRINEN HOITO- JA KUNTOUSTYÖ

Mielenterveyslaki (14.12.1990/1116) määrittelee mielenterveystyöksi yksilön psyykkisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja persoonallisen kasvun edistämisen ja mielisairauksien sekä muiden mielenterveyshäiriöiden ehkäisemisen, parantamisen ja lievittämisen. Mielenterveystyöhön kuuluvat mielisairauksia ja muita mielenterveydenhäiriöitä poteville henkilöille heidän lääketieteellisin perustein arvioitavan sairautensa tai häiriönsä vuoksi annettavat sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut (mielenterveyspalvelut). Myös väestön elinolosuhteiden kehittäminen kuuluu mielenterveystyöhön, sillä elinolosuhteet ennaltaehkäisevät mielenterveyshäiriöiden syntyä, edistävät mielenterveystyötä ja samalla myös tukevat mielenterveyspalvelujen järjestämistä. (Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116.)

Viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana mielenterveystyössä on vahvistunut kokonaisvaltainen terveyden ja ihmiskäsityksen tavoittelu. Mielenterveys nähdään osana ihmisen kokonaisvaltaista terveyttä ja hyvää elämää. Tässä korostuukin yhteisön ja yhteiskunnan vastuu ihmisen terveydestä ja hyvinvoinnista. (Noppari ym. 2007, 16.)

Maailman terveysjärjestön WHO:n arvion mukaan vuoteen 2020 mennessä masennus ja muut psykiatriset ongelmat tulevat olemaan teollistuneissa maissa sepelvaltimosairauksien jälkeen toiseksi suurin kansanterveystyöongelma. Herää kysymys mitä keinoja ja millaisia voimavaroja tarvitaan näitä ongelmia kohdatessa. Pystyykö yhteiskunta tarjoamaan niitä palveluja, joita sairastuneet tulevaisuudessa tarvitsevat? (Eskola & Karila 2007, 39.)

Psykiatrisen hoitotyön käsitteellä tarkoitetaan kaikkea hoitotyötä, jonka avulla halutaan auttaa ja tukea ihmisen mielenterveyttä ja myös edesauttaa mielenterveyttä tukevien ratkaisukeinojen löytämistä yksilö-, perhe- ja yhteisötasolla. Psykiatrisessa hoitotyössä olennaisinta on se, kuinka hoitajat kokevat ja ymmärtävät oman työnsä. Korostuuko hoitajien toiminnassa pelkästään potilaan oireiden ja sairauden parantaminen vai huomioidaanko potilaan kokonaistilanne, jolloin tunnistetaan ja tuetaan potilaan, hänen omaistensa ja läheistensä voimavaroja? Psykiatrisessa hoitotyössä korostuu potilaan kohtaaminen, ymmärtäminen ja kokonaisvaltainen hoitaminen. (Välimäki ym. 2000, 13–14.)

Mielenterveys- ja kuntoutustyön tehtäviin kuuluu oppia tuntemaan ne asiakkaat, joilla on psyykkisiä ongelmia. Tällöin hoitajan tulee havaita se, milloin asiakkaalla on terveysongelmia ja mitä keinoja hän käyttää oireita hallitakseen. On kyse vakavista ongelmista, ja se, kuinka asiakas itse ongelmat kokee, vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa ja elämänlaatuunsa. (Välimäki ym. 2000, 31.)

Psykiatrisen hoitotyön tehtäväksi voidaankin ymmärtää mielenterveyspotilaiden parhaimman mahdollisen terveyden ja tyytyväisyyden saavuttaminen. Tähän kuuluu myös selviytyminen vamman tai sairauden kanssa. Hoitotyön tarkoituksena on ohjata hoitajia sekä potilaita sairauden ja ongelmien pohtimisesta elämänilon ja toivon takaisin saavuttamiseksi, jotka kummatkin kuuluvat mielenterveyden voimavaroihin. (Iija ym. 1996, 19.)

Psykiatrisen hoitotyö on olennaisesti monen eri ammattiryhmän välistä yhteistyötä, johon kuuluvat sairaanhoitajat, mielenterveys- tai mielisairaanhoitajat sekä perus- tai lähihoitajat. Hoitajien lisäksi työyhteisöön kuuluvat myös psykiatri, psykologi, sosiaaliohjaaja ja sairaalateologi. Yhteistyö eri ihmisten, yksiköiden ja organisaatioiden välillä kuuluu oleellisesti hoitotyöntekijöiden toimenkuvaan. (Välimäki ym. 2000, 17.)

Psykiatrisen hoitotyön tavoite on psykiatrisen potilaan selviäminen arjesta. Potilaan omien voimavarojen lisäksi päivittäisistä toiminnoista selviämiseen tarvitaan psykiatrista hoitotyötä. Potilaan lisäksi myös hänen läheisensä kuuluvat psykiatrisen hoitotyön asiakkaisiin. (Latvala ym. 1995, 20.)

Yhteistyö sekä potilaan että hänen läheistensä kanssa on tärkeässä asemassa potilaan näkemysten esiintuomisessa. Hoitajan tehtävänä on myös toimia mielenterveyspotilaan etujen ajajana, mikäli hän ei itse siihen pysty. Psykiatrinen hoitotyö vaatii erikoisosaamista. Vaativan hoitotyön ominaisuuden vuoksi psykiatrisessa hoitotyössä on runsaasti työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavia erityispiirteitä, jotka voivat olla edesauttamassa työntekijän väsymistä. Tästä huolimatta psykiatrinen hoitotyö on motivoivaa ja tekijäänsä palkitsevaa työtä. (Välimäki ym. 2000, 17–18.)

4 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Oman persoonan käyttö ja jatkuvasti vuorovaikutuksessa oleminen ovat mielenterveyshäiriön toimintamuotoja, jotka voivat olla työntekijälle voimia tuovia tai voimia kuluttavia tekijöitä. Tämä voi tuoda paineita ja rasitteita työhön ja synnyttää stressiä. Stressi ei aina ole pahasta, vaan se voi tarjota työntekijälle motivoivaa haastetta. Pitkään jatkunut voimakas stressi taas voi vahingoittaa työntekijää ja johtaa jopa työntekijän uupumiseen. (Saarelainen ym. 2000, 200.)

Pitkään jatkunut stressi voi johtaa työuupumukseen, joka on persoonalle ja hänen toimintakyvyille vakava uhka. Emotionaalinen ja henkinen väsymys ovat tästä ensimerkkejä. Viikonloppuvapaa eikä lomakaan saa sitä katoamaan, ilo tehdä työtä katoaa ja pienetkin työsuoritukset ovat suurten ponnistelujen takana. Kyynistyminen, työn otteen herpaantuminen ja roolinsa taakse suojautuminen ovat pitkään jatkuneen stressin toinen vaihe. Työntekijä ei jaksa tuntea empatiaa ja läheisyyttä, asenne asiakkaisiin muuttuu etäiseksi. Ammatillinen itsetunto romahtaa, eikä hän suoriudu kaikista työtehtävistään ja hallinnan tunne työhön saattaa kadota. (Saarelainen ym. 2000, 200.)

Kuormittavat tekijät liittyvät yksilöön itseensä, ympäristöön, organisaatioon ja työhön. Voidaan siis todeta, että työssä jaksaminen on sekä yksilön että organisaation yhteinen asia. Ratkaisevassa asemassa työssä jaksamisessa on työpaikan ilmapiiri, jossa organisaatiolla on vastuu ja mahdollisuudet huolehtia tästä. Tukena voidaan käyttää työterveyshuollon palveluja ja työsuojelun keinoja. (Saarelainen ym. 2000, 201–203.) Työterveyshuollon tavoitteena on edesauttaa terveellisen, turvallisen ja hyvin toimivan työyhteisön saavuttamista. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu myös tuottaa sairauk-

sia ehkäisevää sekä hoitavaa ja myös työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Rauramo 2008, 74.)

Työpaikalla hyvää ilmapiiriä luovat avoin ja sujuva kommunikointi, työtehtävien ja vastuun selkeys, huumori, kannustava ilmapiiri, asiallisen palautteen antaminen ja saaminen sekä virheiden salliminen. Henkilökunnan jaksamisen tilaa tulisi arvioida säännöllisin väliajoin, ja jos tarvetta, puuttua ripeästi asioihin. (Saarelainen ym. 2000, 201–203.)

Työntekijä voi ylläpitää jaksamistaan esim. työnohjauksen, kehityskeskustelujen ja koulutuksen avulla. Olennaisten työtehtävien erottaminen epäolennaisista on tärkeää; oman jaksamisen kannalta oman työskentelyn rajaaminen on tarpeen. Työyhteisön lisäksi myös yksityiselämästä tuen löytyminen on hyödyllistä. Hyvät ihmissuhteet, harrastukset ja fyysisestä kunnosta huolehtiminen ylläpitävät työkykyä ja ennaltaehkäisevät uupumista. Kun huolehtii omista henkilökohtaisista tarpeistaan sekä kokee iloa ja mielihyvää vapaa-ajallaan, niin saa myös energiaa ja myönteisyyttä omaan työhönsä. (Saarelainen ym. 2000, 203.)

Työssä jaksamiseen kuuluvat työn ja työolojen kehittäminen, jotka mahdollistavat työntekijän työssä menestymisen. Haastavaksi työssä jaksamisen tekee se, että ihminen on kokonaisuus, joka ei voi erottaa hyvinvointia työssä ja vapaa-ajalla. Jokaisen tarpeet ovat yksilöllisiä tavoitteiden, lähtökohtien ja elämäntilanteen mukaan. Yksilön tulisi ylläpitää ja kehittää omaa hyvinvointiaan. Toimenpiteet, joilla voi tukea omaa hyvinvointiaan, ulottuvat niin työssä jaksamiseen kuin vapaa-aikaankin. (Leskinen & Hult 2010, 79–80.)

4.1 Työyhteisö

Terve työyhteisö on erittäin arvokas visio, jota kannattaa tavoitella, vaikka se ei aina olisikaan saavutettavissa. Terveessä työyhteisössä työntekijöiden työt liittyvät saumattomasti yhteen, ja työt on organisoitu palveluita tarvitsevien henkilöiden tarpeen tyydyttämiseksi. Terveelliseen työyhteisöön kuuluu myös hyvä, luottamuksellinen ja avoimuuteen perustuva työilmapiiri, jossa työntekijöiden on helppo keskustella myös vaikeista asioista keskenään. (Mäkisalo 2003, 13.)

Ihmissuhdeammateissa auttamisen ja hoitamisen työssä toimitaan yleensä työyhteisöissä. Tällöin ollaan lähellä kollegoita, joiden kanssa voi jakaa asioita ja tarvittaessa heiltä voi pyytää apua. Tämä voi olla useille työntekijöille mieluisaa, mutta toisaalta monissa työpaikoissa työtoverit ja huono ilmapiiri voivat aiheuttaa enemmän jaksamisen ongelmia kuin itse työ, jota ollaan tekemässä. Silloin kun työ auttavassa ammatissa on jo kovin vaativaa ja koettelevaa, ei voimavaroja enää riittäisi tuhlattavaksi epäoleellisiin asioihin. Raskas työ sekä mahdolliset huonot työtoveri- ja esimiesuhteet ovat synnyttämässä kyynisyyttä ja negatiivisia asioita, joita voivat olla esim. keskinäinen kilpailu työpaikalla, muiden kustannuksella päteminen, työvuoroista riiteleminen, ystävällisyyden ja luottamuksellisuuden puuttuminen. (Vartiovaara 1996, 81–82.)

4.1.1 Työyhteisöön liittyvät tekijät

Menestyvän ja hyvin voivan työyhteisön perustana on, että se pystyy johtamaan itseään sekä siinä toimivia työntekijöitä. Työyhteisö koostuu henkilöistä, jossa jokainen yhteisön jäsen vastaa omalta osaltaan työyhteisön toimivuudesta ja työyhteisössä vallitsevasta työilmapiiristä. (Mäkisalo 2003, 181.)

Jotta organisaatio saadaan toimivaksi, tulee strategioista ja tavoitteista sopia yhdessä. Toimivassa organisaatiossa tavoitteiden toteuttaminen ei ole pelkästään esimiehen vastuulla, vaan tiimityöskentelyssä jokainen työntekijä on vastuussa omasta työstään ja jokaisella täytyy olla mahdollisuus vaikuttaa siihen. (Koivukoski & Palomäki 2009, 23.)

Hyväksi henkilöstöpolitiikaksi voidaan kutsua sellaista, jossa otetaan huomioon jokaisen yksilölliset vaihtelut eri elämäntilanteissa. Käytännössä tämä merkitsee joustavuutta ja jokaisen tarpeiden mukaista räätälöintiä työajoissa, työtehtävissä sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työyhteisö, jossa on hyvä työkyky, työn sujavuus, laatu ja vaikutus, edistää työkykyisyyttä. (Rauramo 2008, 21 & 26.)

Yksi tärkeimmistä asioista työyhteisössä on se, että koko työyhteisö on sitoutunut kehittämään työoloja. Pienemmät ongelmat tulee pyrkiä selvittämään mahdollisimman pian ja isompien ongelmien varalle kannattaa laatia tarkempi suunnitelma aikatauluja ja vastuuhenkilöitä myöten. Tällöin saavutetaan turvallisuutta ja luottamusta työyhteisöön ja samalla parannetaan työn sujavuutta sekä laatua. Aikaa ja energiaa ei kulu

ongelmien ratkomiseen. Työyhteisössä työnantajan, esimiehen ja työntekijöiden tulisi yhdessä käsitellä henkiseen työhyvinvointiin kuuluvia asioita ja ottaa huomioon tämä asia myös työpaikan työsuojeluohjelmassa. (Rauramo 2008, 125–126.)

Se, että esimies-alaissuhteet ovat kunnossa ja molemmat tukevat toistensa työskentelytapoja, vahvistavat työilmapiiriä hoitotyössä. Myös esimerkilliset käytöstavat toisia kohtaan, työtovereiden ja heidän käyttäytymistapojensa kunnioitus on huomioitava. Tiedonkulun täytyisi olla riittävää ja monipuolista, asioista tulisi tiedottaa eteenpäin selkeästi ja ymmärrettävästi. Työn kuormituksen kuuluisi olla kohtuullista, omilla tekemättömillä töillä ei pitäisi toisia kuormittaa, ja toisaalta työntekijän ei tulisi haalia töitä enempää kuin mitä jaksaa tehdä. Hyvässä työyhteisössä pystyy antamaan ja ottamaan vastaan niin positiivista kuin negatiivista palautetta. (Rauramo 2008, 125–126.)

Palkkauksen ja palkitsemisen olisi hyvä olla oikeudenmukaista ja yhdenmukaista kaikissa ammattiryhmissä. Samoin työnjaon olisi oltava selkeää ja oikeudenmukaista, jolloin kaikilla työntekijöillä on suhteessa sama työmäärä. Työn tulisi tarjota virikkeitä, jolloin se olisi monipuolista ja palkitsevaa. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on tärkeää, työssä jaksamisen kannalta työn ja vapaa-ajan tulee olla hyvässä tasapainossa. Silloin kun työntekijä pystyy vaikuttamaan ja osallistumaan työyhteisön kehittämiseen ja saa ”äänensä kuuluville”, hän tuntee itsensä arvostetuksi. ”Työyhteisössä toimeen on tultava, mutta rakastaa ei tarvitse.” (Rauramo 2008, 125–126.)

Hoitoyhteisöissä palvelutarpeet kasvavat jatkuvasti, ja siksi jokainen työntekijä joutuu miettimään jo saavutettujen resurssien oikeaa kohdentamista ja taloudellisen pääoman riittävyyttä. Kysymyksiä, joihin työyhteisössä tulisi pyrkiä vastaamaan, ovat mm. seuraavat: Mitä tehdään? Miksi näin toimitaan? Millä tavoin pystymme tunnistamaan ne kriittiset menestystekijät, joissa tulee onnistua? (Koivukoski & Palomäki 2009, 9.)

Työyhteisön tarve muuttaa toimintatapoja on usein lähtökohtana siihen, että työssä jaksetaan huonosti. Ennen kuin pystytään käynnistämään uusi toimintatapa, on syytä arvioida, mistä muutoksen tarve johtuu. Muutokset työyhteisössä tulee rakentaa yhdessä henkilökunnan kanssa, ja muutosten perusta on aina yhteisesti sovittu päämäärä. Tällöin työyhteisön yhteiset tavoitteet ja suunnitelmat hyväksytään organisaatiossa kuitenkin sulkematta pois eriäviä asioita. Hyvin ja oikeudenmukaisesti suunnitellut

resurssit, kuten esimerkiksi hyvä esimiestyö ja henkilökunnan sopivuus omaan tehtäväänsä, antavat päämäärän työyhteisön kehittämiseksi. (Koivukoski & Palomäki 2009, 31–33.)

4.1.2 Johtaminen

Menestyvän yrityksen tavoitteena voidaan pitää kannattavuutta, kasvua, kehittymistä ja kansainvälisyyttä. Osaamisen hallintaan kuuluu ylläpitää johtamisen osaamista ja sen lisäämistä siinä määrin, että työyhteisön tavoitteet voidaan saavuttaa. Osaavaan johtamiseen kuuluu myös uuden osaamisen luominen ja jakaminen inhimillisten prosessien näkökulmasta. Tärkeimpiin tehtäviin johtajalla kuuluvat taloudellisten realiteettien esille tuominen sekä työyhteisön näkymättömien ja aineettomien arvojen korostaminen. Johtajan tulee taata omalla toiminnallaan työyhteisön eettisen kivijalan pitävyyden. Esimiehen työnkuvaan kuuluu olla esimerkkinä työntekijöilleen siinä, kuinka tärkeitä ja vakavasti otettavia asioita ovat yhdessä sovitut arvot arkisessa työyhteisössä. (Mäkisalo 2003, 201.)

Työyhteisö ja sen jäsenenä oleminen on muuttunut niin monimuotoiseksi, ettei kukaan esimiesasemassa oleva voi hallita alaistensa työtehtäviä. Esimiehen tulee kuitenkin kaikin tavoin helpottaa alaistensa töitä, jotta nämä pystyisivät olemaan tehokkaita työssään ja onnistumaan heille osoitetuissa työtehtävissä. Johtajan tehtäviin kuuluu olennaisena myös tuoda viestiä ja tulkita työyhteisön johdon näkemyksiä toimintaympäristön meneillään olevista asioista ja tulevaisuuden suunnitelmista. Edellä mainitut asiat auttavat johdettavaa suuntaamaan työnsä olennaisesti tärkeisiin asioihin. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 7.)

Tärkeää on muistaa, että ”hyvät alaiset” mahdollistavat myös esimiehen onnistumisen. Näin voidaan todeta, ettei onnistuneita esimiehiä ole ilman onnistuneita alaisia, jolloin tehokas alainen mahdollistaa myös esimiehen ja yksikön/yksilön onnistumisen. Tästä voidaan päätellä, että työyhteisössä kummatkin tarvitsevat toisiaan. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 7.)

4.2 Työntekijään liittyvät tekijät

Työssä yksilöllä on mukanaan jatkuvasti hänen koko elämänkaarensa, menneisyytensä ja elämänhistoriansa. Nämä asiat vaikuttavat jatkuvasti hänen työskentelyynsä, henkilösuhteisiinsa ja/tai esimiehenä tai alaisena toimimiseen. Työssään ihminen omaksuu itselleen määrätynlaisen työroolin, joka on suhteellisen kapea ja jossa tuodaan esiin vain osa hänen persoonallisuudestaan tai elämäkokemuksestaan. Työnkuva ja sen kasvot, jotka työntekijä muille työyhteisössä näyttää, on ”kuin pakkopaita”, jonka avulla hän asettaa toiminnalleen ja tunteidensa näyttämislle rajat, joiden sisällä on pysyttävä. Jos näitä rajoja rikkoo, saattaa tuottaa sekä itselleen että työyhteisölleen kriisin, jonka korjaaminen vie paljon aikaa ja energiaa työyhteisössä. Työntekijän suhteen koko elämäntilanne ja voimavaratilanne vaikuttavat siihen, miten hän suoriutuu työstään, voiko hän työssään hyvin ja onko hän tuottava. (Niskanen ym. 1998, 89.)

Henkilö, joka aikaisemmin on kokenut hallitsevansa työnsä, saattaa joutua tilanteeseen, jossa hän huomaakin, että esim. hänen työaitonsa ovat selkeästi puutteelliset. Jos tällaista tilannetta ei korjata opiskelulla tai lisäkoulutuksella, on vaarana ammatillisen itsetunnon ja persoonallisten voimavarojen laskeminen. (Haapamäki ym. 1998, 93.) Jokainen ihminen kokee kuormituksen hyvin yksilöllisesti. Toisen mielestä uudet haasteet ja muutokset tuntuvat liiankin rasittavilta, kun taas toiselle ne saattavat olla keskeinen innostuksen lähde. (Rauramo 2008, 39.)

Itsensä johtamista ja toteuttamista voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Täytyy pystyä ottaman hallintaan oma työ; kukaan ei tee sitä työntekijän puolesta. Täytyy pystyä tunnistamaan omat voimavarat, jaksaminen ja huolehtiminen ja oltava kyvykäs sanomaan tarvittaessa ei. Tulee löytää tasapaino yksityis- ja työelämän välille, tulee löytää ja tunnistaa omat vahvuudet ja pystyä hyödyntämään niitä sekä oppia jakamaan osaamisensa toisten kanssa. Yksilövastuisessa hoitotyössä työntekijä pystyy johtamaan ja ottamaan vastuun omasta työstään, kykenee ottamaan vastuun omista teoistaan ja sanomisistaan. Ryhmätyössä työntekijä pystyy sitoutumaan yhteisiin päätöksiin. (Mäkisalo 2003, 181.)

Itsensä johtamisen edellytyksenä on tietoisuus, myönteisyys, vastuullisuus, itsenäisyys sekä selkeys ja luovuus. Jos työntekijällä ei ole itsestään tietoisuutta, voi hän helposti ongelmien kohdatessa syytellä muita. Kuitenkin kaikkia edellä mainittuja asioita voi-

daan kehittää, mutta se vaatii itseltä tarvetta tutustua omaan minäkuvaan ja oppia kohtaamaan myös negatiivisia asioita itsestään. Tämä antaa mahdollisuuden kasvuun ihmisenä. Ihminen, joka ei uskalla esim. miettiä sitä, mikä merkitys hänen käyttäytymisellään ja toiminnallaan on työyhteisön ilmapiiriin tai keskustelun onnistumiseen, ei voi ottaa vastuuta näistä asioista. Keskeisempiä asioita itsensä johtamisessa on se, mitä ajattelen toisesta ihmisestä ja minkälaisia viestejä hänelle lähetän. (Mäkisalo 2003, 182.)

4.3 Työhön liittyvät tekijät

Työntekijä sitoutuu työhönsä, jos hän kokee sen mielekkääksi. Kun työntekijä kokee työn mielekkääksi ja haastavaksi, saa siitä palkkiota sekä viihtyy työssään, motivoi se häntä pyrkimään hyvään suoritukseen. Sisällöltään yksitoikkoinen ja mekaaninen työ ei sitouta ja innosta työntekijää. Tällöin työnteon motivaationa voivat olla hyvät ihmissuhteet työpaikalla, turvallisuus ja palkka. (Strömmer 1999, 135–136.)

4.3.1 Hyvän työn tunnusmerkkejä

Silloin, kun työn psyykinen ja fyysinen kuormitus ovat sopivat ja kohtuulliset, työntekijän tiedot, taidot, kyvyt ja persoonallisuus voivat jatkuvasti kehittyä. Työn tulisi olla sisällöltään monipuolista, eli se mahdollistaisi rakenteeltaan kokonaisen työn ja työntekijän itsenäisyyden ja vapauden. Työntekijän tulisi tuntea työnsä merkittäväksi, hänellä tulisi olla kokemus siitä, että hänellä itsellään ja työpanoksellaan on merkitystä. Vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa ja palautteen saaminen työstä ovat myös hyvän työn kriteereitä. (Strömmer 1999, 136.)

4.3.2 Määrällinen ja laadullinen kuormitus työssä

Työn määrä ja laatu vaikuttavat siihen, kuinka työntekijä kokee työn rasittavuuden. Työntekijän täytyisi tuntea hallitsevansa työnsä, jolloin *työn määrän ja laadun* tulisi olla suorituskyvyn kannalta *sopiva*. Työn hallittavuuden kannalta se tarjoaisi työntekijälle sopivasti haasteita tai virikkeitä ja sitä tulisi olla sopiva määrä. (Työterveyslaitos 2001, 19; Työturvallisuuskeskus 2011.)

Fyysinen ja henkinen ylirasitus voivat johtaa tilanteeseen, jossa työntekijän työssä suoriutuminen heikentyy. Rasittumisesta seuraa unettomuutta ja tunneperäisiä häiriöitä. Energiaa kuluu ahdistuksen käsittelyyn ja hallintaan työtehtävien sijasta. Tämä taas voi johtaa stressiin ja sen kautta työssä jaksamiseen heikentävästi. Pitkäkestoisesta kuormittumisesta seuraa uupuminen, joka voi johtaa työntekijän loppuun palamiseen. (Strömmer 1999, 292–293.)

Myös alikuormitus vaikuttaa työssä jaksamiseen. Henkisen ja fyysisen haasteen puuttuminen työssä voi aiheuttaa turhautumista, jolloin kiinnostus ja yrittäminen työssä laskevat. Kun kuormitus on sopivaa ja myönteistä, saa työntekijä työstään tarkoituksellisuuden tunnetta, joka lisää työssä jaksamista. (Strömmer 1999, 293; Työturvallisuuskeskus 2011.)

TAULUKKO 1. Työn määrällinen ja laadullinen kuormittavuus (Waris 2001, 19)

		Työmäärä		
		Liian pieni	Sopiva	Liian suuri
Työn vaativuus	Liian pieni	Työtä on liian vähän, ja se on liian helppoa.	Työtä on sopivasti, mutta se on liian helppoa.	Työtä on liian paljon, ja se on liian helppoa.
	Sopiva	<i>Työtä on liian vähän, mutta se on sopivan vaativaa.</i>	<i>Työtä on sopivasti, ja työ on sopivasti haasteellista.</i>	<i>Työtä on liian paljon, mutta se on sopivan vaikeaa.</i>
	Liian suuri	Työtä on liian vähän, ja se on liian vaikeaa	Työtä on sopivasti, mutta se on liian vaikeaa.	Työtä on liian paljon, ja se on liian vaikeaa.

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää millaiseksi, Kotilo ry:n henkilöstö kokee työssä jaksamisensa ja mitkä tekijät edistävät ja mitkä tekijät heikentävät työssä jaksamista.

Tutkimusongelmat ovat seuraavat:

1. Millaiseksi Kotilo ry:n henkilöstö kokee työssä jaksamisensa?
2. Mitkä erityistekijät edistävät/heikentävät psykiatrasta hoito- ja kuntoutustyötä tekevän työntekijän jaksamista Kotilo ry:ssä liittyen:
 - työyhteisöön liittyvät tekijät
 - työntekijään itseensä liittyvät tekijät
 - psykiatriseen hoito- ja kuntoutustyöhön liittyvät tekijät

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Kohderyhmän kuvaus

Tutkimuksemme kohderyhmänä oli Kotilo ry:ssä psykiatrasta hoito- ja kuntoutustyötä tekevät työntekijät. Tutkimuksessamme pyrimme selvittämään Kotilo ry:n henkilöstön tämänhetkistä työssä jaksamista sekä saamaan tietoa siitä, mitkä tekijät edistävät ja mitkä heikentävät työssä jaksamista.

Päivittäistä psykiatrasta kuntouttavaa hoitotyötä Kotilo ry:ssä toteuttaa 31 työntekijää, joista kymmenen on sairaanhoitajia, yhdeksän perus-/lähihoitajia, kaksi mielenterveyshoitajia ja kaksi sosiaali-alan koulutuksen saanutta henkilöä. Lisäksi Kotilo ry:ssä työskentelee kolme lähihoitajaopiskelijaa oppisopimuskoulutuksella. Päivätoimintaa toteuttavat lähihoitaja- ja artesaani-koulutuksen saaneet työntekijät. Päivittäisissä toiminnoissa ja ohjaustilanteissa mukana on myös kaksi keittiötyöntekijää ja yksi siistiä. Toiminnanjohtaja vastaa toiminnasta yhteistyössä johtokunnan kanssa.

6.2 Tutkimusaineiston keruumenetelmä

Toteutimme tutkimuksemme käyttämällä sekä kvantitatiivista eli määrällistä ja kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisen tutkimuksen keskeisiä piirteitä ovat aiempien tutkimusten teoriatieto, käsitteiden määrittely, suunnitelma aineistonkeruun suhteen, jossa korostuvat määrällisen ja numeraalisen mittauksen soveltuvuus havaintoaineistoon. (Hirsjärvi ym. 2009, 140–141.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen erityispiirteitä ovat kokonaisvaltainen tiedonhankinta, pyrkimys tuoda esille odottamattomia seikkoja. Toisin sanoen vastaaja, ei tutkija, määrittelee, mikä on tärkeää, ja tällöin hänen äänensä pääsee esille. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina, ja aineistoa tulkitaankin sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.)

Keräsimme aineiston kyselylomakkeella (liite 2), jossa oli sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä. Kyselylomakkeen mukana seurasi saatekirje (liite 1), jossa oli tietoa opinnäytetyömme toteuttamisesta. Lomake on itsemme suunnittelema, mutta kysymysten luomisessa käytimme apuna Finerin ym. (2000) ja Pulkinen ym. (2010) tutkimusten kyselylomakkeita. Saimme ideoita kysymyksiin myös muista aikaisemmista tutkimuksista ja kirjallisuudesta.

Jos kyselylomake on huolellisesti suunniteltu, voidaan saatu aineisto käsitellä nopeasti ja tarkasti. Kyselytutkimuksen aikataulu ja siitä johtuvat kustannukset voidaan arvioida samoin tarkasti. Kuitenkin kyselytutkimukseen saattaa liittyä myös heikkouksia, jotka koskevat aineiston pinnallisuutta ja teoreettista vaatimattomuutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Kyselytutkimuksen avulla pyrimme selvittämään Kotilo ry:ssä toimivan henkilöstön jaksamista psykiatrisessa hoito- ja kuntoutustyössä. Kyselylomakkeen avulla saimme luotettavaa tietoa työntekijöiden henkilökohtaisesta jaksamisesta työssä ja pystyimme tuottamaan tietoa siitä, mihin Kotilo ry:ssä tulevaisuudessa mahdollisesti tulee kiinnittää huomiota henkilöstön työssä jaksamisen edistämiseksi.

Kysymyslomakkeita voidaan muotoilla monellakin eri tavalla, joskin yleensä käytetään vain kolmea eri muotoa. Avoimissa kysymyksissä jätetään vastaustila, johon vas-

taaja saa vapaasti kommentoida. Monivalintakysymyksissä vastaaja joko rengastaa tai rastittaa valmiin vastausehdon, joka kuvaa vastaajaa parhaiten. Kysymystyyppi, joka perustuu asteikkoihin eli skaaloihin, ilmaisee miten voimakkaasti vastaaja on samaa mieltä tai vastaavasti eri mieltä kuin esitetty väittämä. (Hirsjärvi ym. 2009, 198–199.)

Kyselylomakkeeseen yhdistimme sekä strukturoituja monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Lomakkeessa oli 45 kysymystä, joista monivalintakysymyksiä oli 41 ja avoimia kysymyksiä oli 4. Monivalintakysymysten vastausvaihtoehdot olivat ”täysin samaa mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin erimieltä”. Vaihtoehdon ”en osaa sanoa” jätimme tietoisesti pois, sillä se ei vastauksena mielestämme anna mitään tietoa kysyttyyn kysymykseen. Kyselytutkimuksen hyvänä puolena voidaan pitää sitä, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Tämä olikin yksi syy, miksi valitsimme juuri kyselylomakkeen tutkimuksemme toteutusmuodoksi.

Pyrimme parantamaan laaditun kyselylomakkeen validiteettia ja reliabiliteettia esitestauksella, joka toteutettiin Savonlinnan Seudun Muistiyhdistys ry:n Hoivakoti Onnissa. Esitestaukseen osallistui hoivakodin kuusi työntekijää. Arvioimme esitestauksella lomakkeen selkeyttä, loogisuutta ja kysymysten sisältöä.

Saimme esitestauksella hyvää palautetta kyselylomakkeestamme. Sitä pidettiin selkeänä, tietoa tuottavana ja väittämiä hyvin ymmärrettävänä. Vapaan sanan tila koettiin myös hyväksi. Korjausehdotuksiksi saimme yhteystietojemme lisäämisen saatekirjeeseen. Myös lisäkoulutuksen tarpeen kartoitusta ehdotettiin. Nämä kaksi asiaa lisäsimme lopulliseen kyselylomakkeeseen, samoin muutimme joissakin kysymyksissä sanamuotoja saatujen ehdotusten mukaisesti. Aikamääreiden tarpeellisuutta kyseenalaistettiin kahdessa kysymyksessä; mielestämme asettamamme aikamääreet olivat kuitenkin perusteltuja.

6.3 Aineiston analysointi

Kirjasimme strukturoitujen kysymysten vastaukset SPSS-tilasto-ohjelmaan (Statistical Package for the Social Sciences), jolla saimme tuotettua suorat jakaumat, frekvenssit ja prosenttijakaumat vastausaineistosta (ks. esim. Hirsjärvi ym. 2009, 335). Emme käyttäneet muita tilastollisia menetelmiä aineiston pienuuden vuoksi. Havainnollista-

miseen käytimme grafiikkana Microsoft Office Word -taulukoita ja Microsoft Office Excel -ympyräkaavioita.

Avoimet kysymykset, jotka sisältävät laadullista aineistoa, käsitelimme sisällönanalyysin (liite 4) avulla. Toteutimme sisällönanalyysin induktiivisesti, jolloin etenimme aineistosta lähtien. Ensiksi kirjassimme kysymyslomakkeista vastaukset alkuperäisinä ilmaisuina sanasta sanaan. Nämä alkuperäisilmaisut ryhmittelimme samankaltaisuuksien mukaan kategorioiksi, jotka nimesimme sisältöä kuvaavaksi. Alakategoriat ryhmittelimme luonnollisesti kysytyjen kysymysten alle eli työssä jaksamista edistäviin ja heikentäviin tekijöihin. Sisällönanalyysin tarkoituksena oli saada sanallinen ja yksinkertainen kuvaus tutkittavasta asiasta. (Kyngäs ja Vanhanen, 1999, 4–6.)

6.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kvantitatiiviseen tutkimukseen on kehitetty useita tilastollisia käsittelytapoja, joiden avulla pystytään arvioimaan mittareiden luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta mitataan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta tutkimuksessa. Validiteetti tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä sillä on tarkoituskin mitata. Joskus saattaa käydä niin, että kyselylomakkeen kysymyksiin saadaan vastaukset, mutta vastaaja on voinut ymmärtää kysymykset toisin kuin tutkija oli suunnitellut. Tällöin tuloksiin aiheutuu mittarista johtuvia virheitä. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.)

Tutkimuksemme perustui vapaaehtoisuuteen, ja vastaajien anonymisyyden turvasimme kyselylomakkeen nimettömyydellä. Kysymyslomake täytettiin sähköisesti tietokoneella; näin ehkäisimme käsialan tunnistettavuuden. Kyselylomakkeille toimitimme suljetun palautuslaatikon, johon jokainen vastaaja palautti täytetyn lomakkeen henkilökohtaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 261–262.)

Opinnäytetyömme luotettavuutta pyrimme parantamaan lukemalla aihetta käsittelevää kirjallisuutta ja aiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia. Pystyäksemme omaksumaan oikean merkitsemistavan, lähdeviitteiden ja lähdeluettelon suhteen käytimme apuna Mikkelin ammattikorkeakoulun opinnäytetyön kirjallista raportointiohjetta. (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2010.)

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Vastaajien taustatiedot

Tutkimuksen osallistui Kotilo ry:n 31 työntekijästä 25. Vastausprosentti oli 81 %.

Vastaajista 4 % oli alle 30-vuotiaita. 30–40-vuotiaita oli kolmannes (32 %), kuten myös 41–50-vuotiaita ja yli 51-vuotiaita. Ammatilliselta koulutukseltaan vastaajista yhdeksän (36 %) oli sairaanhoitajia, 15 (60 %) ilmoitti kuuluvansa kategoriaan perus-, lähi-, mielenterveyshoitaja/muu ja yhden vastaajan tieto puuttui. Työskentelyaika Kotilo ry:ssä jakautui tasaisesti: seitsemän (28 %) on työskennellyt siellä 0–5 vuotta, kahdeksan (32 %) 6–10 vuotta, neljä (16 %) 11–15 vuotta ja kuusi (24 %) 15 vuotta tai kauemmin.

7.2 Jaksamiseen vaikuttavat tekijät työyhteisössä

Työyhteisössä jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden vastaukset on kerrottu taulukossa 2 (s. 19).

Tutkimuksen perusteella kävi ilmi, että lähes kaikki vastaajat (92 %) kokivat mielipiteensä huomioitavan hyvin työyhteisössä. Myös työyhteisön tasa-arvoa mitattaessa ilmeni, että suurin osa (88 %) koki olevansa tasa-arvoinen työyhteisössään.

Vastaajista suurin osa (80 %) koki, että työyhteisö on sitoutunut kehittämään työoloja, kaksi kolmasosaa (68 %) oli sitä mieltä, että työtehtävät on organisoitu hyvin työyhteisössä. Tiedonkulun riittävyyttä kysyttäessä hajontaa vastauksissa oli jo enemmän. Yli puolet vastaajista (52 %) koki tiedonkulun riittämättömänä.

Henkilökunnan riittävyyteen vastaajat olivat jokseenkin tyytyväisiä. Vastaajista lähes kaikki (92 %) olivat sitä mieltä, että henkilökuntaa on riittävästi.

Työyhteisön ilmapiiristä kysyttäessä jakautuivat vastaukset kaikkiin annettuihin vastausvaihtoehtoihin. Työyhteisön ilmapiiriä piti kaksi kolmasosaa vastaajista (64 %) hyvänä tai jokseenkin hyvänä, kolmannes (36 %) oli asiasta toista mieltä. Suurin osa vastaajista (84 %) tunsivat saavan arvostusta tekemästään työstä.

Saatujen vastausten mukaan työkavereiden kanssa tultiin pääsääntöisesti hyvin toimeen. Vastaajista täysin tai lähes samaa mieltä esitettyyn kysymykseen ”Tulen hyvin toimeen työkavereiden kanssa” olivat miltei kaikki vastaajat (96 %).

Reilusti yli puolet vastaajista (76 %) oli tyytyväisiä esimieheensä. Suurin osa vastaajista koki esimiehensä arvostavan vastaajan työtä. Lähes kaikki vastaajat (80 %) olivat sitä mieltä, että esimies arvostaa vastaajaan työtä hyvin tai jokseenkin hyvin. Esimieheltä saadun riittävän palautteen suhteen täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli suurin osa vastaajista (72 %). Esimiehen kanssa hyvin tai melko hyvin toimeen tulivat lähes kaikki vastaajat (88 %).

TAULUKKO 2. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät työyhteisössä (n = 25)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Vastaus puuttuu
Mielipiteeni huomioidaan työyhteisössäni	8	15	1	1	-
Koen olevani tasa-arvoinen työyhteisössäni	9	13	1	2	-
Työyhteisöni on sitoutunut kehittämään työoloja	8	12	5	-	-
Työtehtävät on organisoitu hyvin työyhteisössäni	2	15	8	-	-
Tiedonkulku on riittävää	3	9	12	1	-
Henkilökuntaa on riittävästi	9	14	2	-	-
Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri	6	10	7	2	-
Työyhteisössäni arvostetaan työtäni	8	13	3	1	-
Tulen hyvin toimeen työkavereideni kanssa	9	15	-	1	-
Olen tyytyväinen esimieheeni	7	12	3	3	-
Koen esimieheeni arvostavan työtäni	10	10	3	2	-
Saan työstäni riittävästi palautetta esimieheltäni	3	15	7	-	-
Tulen hyvin toimeen esimieheeni kanssa	12	10	1	2	-

7.3 Työn vaikutus työssä jaksamiseen

Taulukkoon 3 (s. 20) on koottu vastaukset työn vaikutuksesta työssä jaksamiseen.

Työnsä koki stressaavaksi yli puolet vastaajista (56 %). Kaikki 25 kyselyyn vastannutta olivat samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he tuntevat hallitsevansa työnsä. Vastaajista lähes kaikki (96 %) olivat väittämästä ”Jaksan työssäni hyvin” samaa tai jokseenkin samaa mieltä.

Reilulla kolmanneksella vastaajista (36 %) oli omasta mielestään liikaa työtehtäviä, yli puolet vastaajista (64 %) oli työtehtävien liiallisuudesta täysin tai jokseenkin eri mieltä. Lähes kaikki vastaajat (92 %) olivat sitä mieltä, että työ ei ole liian vaativaa. Suurin osa (88 %) vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että työtehtäviä on liian vähän. Väittämästä ”Työni on liian helppoa” kaikki vastanneet olivat täysin tai jokseenkin eri mieltä, yksi työntekijä oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Työnsä henkisesti kuormittavaksi koki lähes kaikki (88 %) kyselyyn vastanneista, heistä yhdeksän (36 %) oli työn henkisestä kuormittavuudesta täysin samaa mieltä. Vastaajista vain viidennes (20 %) koki työnsä fyysisesti kuormittavaksi. Suuri osa vastaajista (80 %) ei kokenut työtään fyysisesti raskaaksi.

Työasiat ovat vastaajien mielessä vapaa-ajalla vain reilulla neljänneksellä (32 %). Yli puolet vastaajista (68 %) ei työasioita vapaa-ajalla mieti.

Lähes kaikki vastaajat (96 %) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ vastaa hänen koulutustaan. Lisäkoulutusta tunsivat tarvitsevänsä suuri osa vastaajista (72 %).

Kysyttäessä avoimella kysymyksellä ”Tunnen tarvitseväni lisäkoulutusta” saimme vain seitsemän vastausta, joista muodostui neljä kategoriaa:

1. lisäkoulutuksen tarve

”Tietojani voisi välillä päivittää”

2. taloushallinnon lisäkoulutus

”Taloushallinnon asioissa”

3. hoitotieteeseen liittyvät aihealueet

”Mm. peliriippuvuudesta, neurologisista ongelmista ja moniongelmaisista nuorista.”

”Koen kaiken hoitoalaan liittyvän koulutuksen mielekkääksi; psykiatrian ja somatiikan puolen sairauksien päivityskin olisi paikallaan. Alaan liittyvä koulutus antaa uutta potkua työhön ja avaa uusia näkökulmia.”

”Uusista lääkeshoidoista”

4. ei lisäkoulutustarvetta

TAULUKKO 3. Työn vaikutus työssä jaksamiseen (n = 25)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Vastaus puuttuu
Työni on stressaavaa	2	12	9	2	-
Tunnen hallitsevani työni	13	12	-	-	-
Jaksan työssäni hyvin	7	17	1	-	-
Minulla on liikaa työtehtäviä	2	7	12	4	-
Työni on liian vaativaa	1	1	16	7	-
Minulla on liian vähän työtehtäviä	1	2	10	12	-
Työni on liian helppoa	-	-	11	13	1
Työni on henkisesti kuormittavaa	9	13	2	1	-
Työni on fyysisesti kuormittavaa	1	4	9	11	-
Työasiat ovat mielessäni myös vapaa-ajallani	1	7	15	2	-
Työni vastaa koulutustani	7	17	1	-	-
Tunnen tarvitsevani lisäkoulutusta	6	12	7	-	-

7.4 Työntekijään liittyvät tekijät

Taulukkoon 4 (s. 22) on koottu vastaukset työntekijään liittyvistä tekijöistä työssä jaksamisessa.

Kyselyyn vastaajista neljänneksellä (24 %) oli ollut kahden viimeisen vuoden aikana työstä johtuvia somaattisia oireita. Yli puolet (68 %) eivät olleet kokeneet työstä johtuvia somaattisia oireita viimeisen kahden vuoden aikana.

Henkisesti työssään liikaa rasittuvia vastaajista tunsi olevan lähes kaikki (88 %). Kolme (12 %) vastaajaa oli työssä liikaa rasittumisesta täysin eri mieltä. Fyysisesti työssään liikaa rasittuvan koki yli puolet vastaajista (56 %). Liikaa vastuuta työssään tunsi kantavan yli puolet vastaajista (52 %).

Ammattitaitoonsa täydellisesti tai lähes täydellisesti luotti vastaajista kaikki. Myös ammatilliseen osaamiseensa henkilökunta oli tyytyväinen. Merkitykselliseksi ja mielekkääksi työnsä kokivat samoin kaikki vastaajat. Kaikki vastaajat arvostivat työtänsä. Vastaajista yli puolet (68 %) arvosti täysin työtään, ja reilu kolmannes vastaajista (32 %) oli jokseenkin sitä mieltä, että arvostaa työtänsä.

Palkkansa koki riittäväksi työhönsä nähden lähes puolet vastaajista (48 %). Yli puolet vastaajista (52 %) koki palkkansa jokseenkin tai täysin riittämättömäksi työhönsä nähden.

Työpaikan säilyvyyteen oltiin vastaajien keskuudessa luottavaisia. Suurin osa vastaajista (88 %) piti epätodennäköisenä työpaikkansa menettämistä.

Työpaikan vaihdoksen suhteen vastaukset jakautuivat tasaisesti annettujen vaihtoehtojen välille. Vastaajista yli puolet (56 %) kuitenkin kertoi, ettei ole miettinyt työpaikanvaihdosta viimeisen puolen vuoden aikana.

TAULUKKO 3. Työntekijään liittyvät tekijät (n = 25)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Vastaus puuttuu
Minulla on ollut viimeisen 2 vuoden aikana somaattisia oireita, jotka johtuvat työstäni	1	5	11	6	2
Rasitun henkisesti liikaa työssäni	-	6	16	3	-
Rasitun fyysisesti liikaa työssäni	-	1	13	11	-
Kannan liikaa vastuuta työssäni	1	12	9	3	-
Luotan ammattitaitooni	12	13	-	-	-
Tunnen ammatillisen osaamiseni olevan hyvää	13	12	-	-	-
Tunnen työni olevan merkityksellistä	14	11	-	-	-
Työni on mielekästä	15	10	-	-	-
Arvostan työtäni	17	8	-	-	-
Palkkani on riittävä työhöni nähden	2	10	10	3	-
Pelkään menettäväni työpaikkani	2	1	8	14	-
Olen miettinyt työpaikanvaihdosta viimeisen puolen vuoden aikana	3	7	8	6	1

7.5 Työssä jaksaminen ja siihen liittyvät edistävät ja heikentävät tekijät

Kyselylomakkeessa viimeisenä olevien avoimien kysymysten tarkoituksena oli antaa vastaajille mahdollisuus kertoa omin sanoin työssä jaksamisestaan ja siihen edistävästi ja heikentävästi vaikuttavista tekijöistä. Toivoimme myös, että avointen kysymysten vastauksissa nousisi esille asioita, joita emme olleet vastausvaihtoehdot sisältäneissä kysymyksissä huomanneet kysyä.

7.5.1 Työssä jaksamista edistävät tekijät

Työssä jaksamista edistävät tekijät on koottu kuvioon 1 (s. 23)

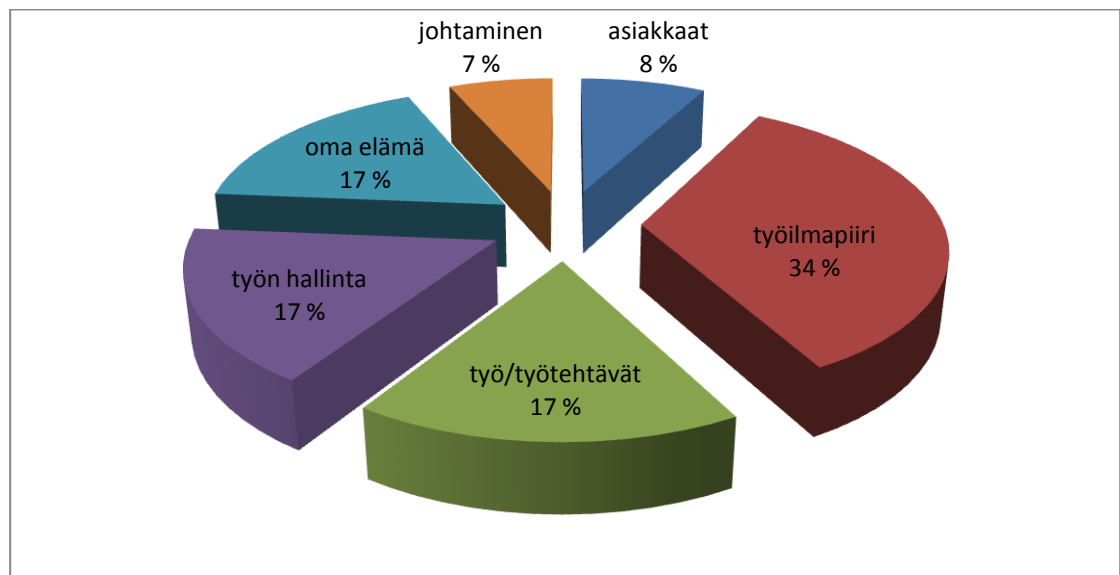
Ylivertaisesti eniten työssä jaksamista edistävänä tekijänä vastaajat pitivät *työilmapiiriä* (maininta 26 kertaa). Tämä ilmeni vastauksissa mm. seuraavin sanoin: hyvä työil-

mapiiri, hyvä palaute työkavereilta & esimieheltä, tiimityöskentely, tasa-arvoisuus työssä ja arvostuksen tunne. Yksi tärkeimmistä työssä jaksamista edistävänä tekijänä, jonka oli maininnut 12 vastaajaa, oli työtoverit.

Seuraavaksi eniten työssä jaksamista edisti vastaajien mukaan itse *työ ja työtehtävät* (maininta 13 kertaa). Vastauksissa mainittiin mm seuraavaa: työn mielekkyys, oman työn arvostus, hyvät työvuorot ja ajat, itsenäinen työ sekä työn vaihtelevuus. *Työn hallinta* (maininta 13 kertaa) nousi yhdeksi suureksi tekijäksi työssä jaksamisen edistäväksi tekijäksi. Tämä piti sisällään mm. onnistumisen tunteen työssä, hyvän ammattiosaamisen, lisäkoulutuksen ja töiden hyvän organisoinnin.

Myös *oma elämä* (maininta 13 kertaa) edisti vastaajien mielestä työssä jaksamista. Tässä yhteydessä mainittiin mm. liikunta ja harrastukset, vapaa-aika ja lommat, ihmissuhteet ja oman elämän tasapaino.

Asiakkaat (maininta 6 kertaa) ja tähän kohtaan liittyen palaute kuntoutujilta ja heidän hoidossa edistymisensä edistivät työssä jaksamista. *Johtaminen* (maininta 5 kertaa) ja etenkin hyvä esimies, hyvät suhteen työnjohtoon, esimiehen tuki ja luotettava työnantaja mainittiin myös.



KUVIO 1. Vastaajien työssä jaksamista edistävät tekijät

7.5.2 Kolme tekijää, jotka heikentävät työssä jaksamista

Työssä jaksamista heikentävät tekijät on koottu kuvioon 2 (s. 24).

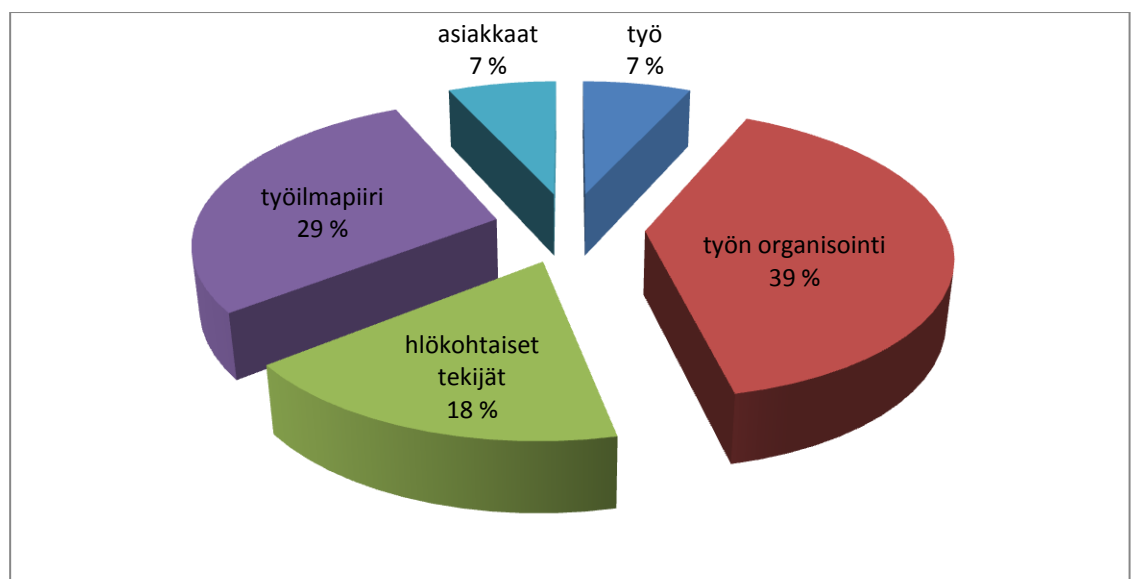
Vastausten mukaan vastaajien työssä jaksamista eniten heikensi *töiden huono organisointi* (maininta 29 kertaa). Vastauksissa mainittiin mm. työn suunnittelemattomuus, työvuorot, jatkuvat muutokset, kiire ja ajan puute, huono tiedonkulku sekä tulevaisuuden linjausten puute.

Toiseksi eniten työssä jaksamista heikensi *työilmapiiri* (maininta 21 kertaa). Tässä kohtaa esille tuli mm. työtovereiden huonot keskinäiset välit, huono työilmapiiri ja se, että tiimityöskentelyssä ei huomioida toisen mielipidettä.

Henkilökohtaiset tekijät (maininta 14 kertaa) oli yksi suuri työssä jaksamista heikentävä asia. Oma terveys, oman elämän negatiiviset asiat, ikä, tunne oman ammattitaidon puutteesta ja ei:n sanomisen vaikeus mainittiin vastauksissa.

Lisäksi vastauksissa tuli esille itse *työ* (maininta 5 kertaa) ja sen tuoma suuri vastuu, huono palkkaus ja vuorotyö, joiden todettiin heikentävän työssä jaksamista.

Asiakkaat (maininta 3 kertaa) ja etenkin haasteelliset asiakkaat ja kuntoutujien terveydentilan muutokset mainittiin heikentävinä tekijöinä työssä jaksamisen kannalta.

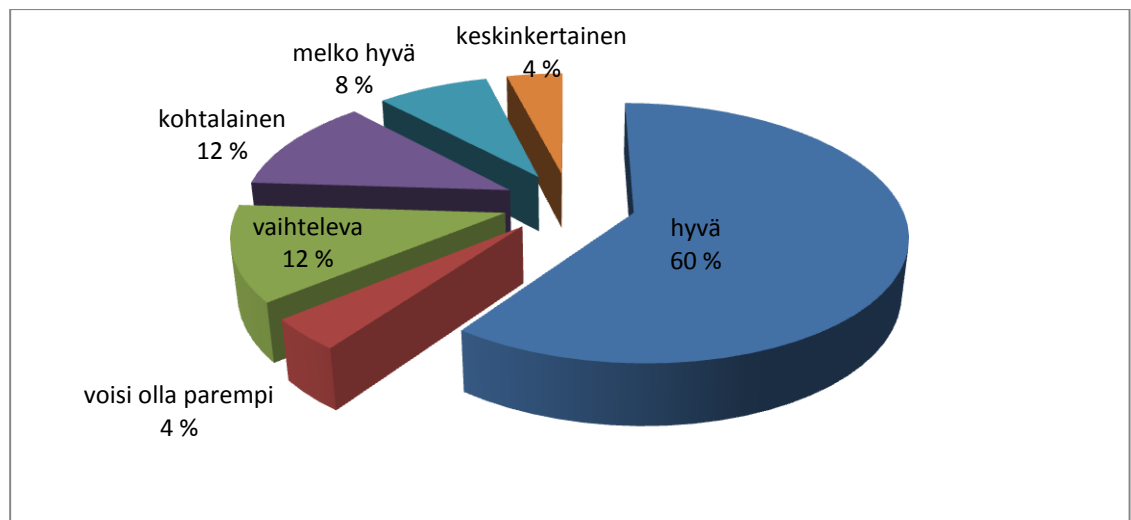


KUVIO 2. Vastaajien työssä jaksamista heikentävät tekijät

7.5.3 Vastaajien tämänhetkinen työssä jaksaminen

Työssä jaksamiseen liittyvät vastaukset on kuvattu kuviossa 3 (s. 25).

Vastaajista suurin osa koki tämänhetkisen työssä jaksamisensa hyväksi, kaksi melko hyväksi, kolme vaihtelevaksi ja kolme kohtalaiseksi. Yksi vastaaja koki työssä jaksamisensa vastaushetkellä keskinkertaiseksi, ja yksi vastaaja vastasi, että työssä jaksaminen voisi olla parempi.



KUVIO 3. Vastaajien tämänhetkinen työssä jaksaminen

8 POHDINTA

8.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi Kotilo ry:n henkilöstö kokee työssä jaksamisensa ja mitkä tekijät edistävät tai heikentävät työssä jaksamista.

Tutkimukseen osallistui Kotilo ry:n 31 työntekijästä 25, vastausprosentiksi tuli 81 %. Vastausprosenttia pienensi tutkimuksen toteuttamisen aikaan sattuneet vuosilomat ja hoitovapaat. Voimme kuitenkin olla tyytyväisiä hyvään vastausprosenttiin ja todeta, että kyseiseen tutkimukseen oli henkilökunnalla halu osallistua.

Ikäjakauma vastaajien kesken oli suuri. Jokaiseen esitettyyn vuosikymmeneen kuului vastaajista kahdeksan työntekijää, alle 30-vuotiaita oli yksi. Vastaajista yhdeksän oli koulutukseltaan sairaanhoitajia, 15 vastaajaa kuului koulutuskategoriaan perus-, lähi-, mielenterveystoimittaja/muu. Työskentelyajat Kotilo ry:ssä jakautuivat myös tasaisesti kaikkien vastausvaihtoehtojen välille. Lähes jokaisen vastaajan mielestä *työyhteisössä* tultiin hyvin toimeen, toisen työntekijän työtä arvostettiin, mielipiteet huomioitiin ja työntekijät tunsivat olevansa tasa-arvoisia. Voidaankin ajatella, että erilaiset ihmiset tukevat ja täydentävät toisiaan.

Hajontaa tuli siitä, miten työyhteisö on sitoutunut kehittämään työoloja. Vastaajista viidesosa oli sitä mieltä, ettei työoloja ollut sitouduttu kehittämään työyhteisössä. Martimon ym. (2010, 42) mukaan useiden tutkimusten tulokset osoittavat, että tehokain yksittäinen tapa edistää työntekijän työkykyä on juuri työyhteisön kehittäminen.

Samoin työtehtävien *organisoinnista* oltiin eri mieltä. Kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että työtehtävät on organisoitu hyvin, loput kolmasosa vastaajista oli eri mieltä. Kuitenkin avoimien kysymysten vastauksissa juuri ongelmat työn organisoinnissa nousivat yhdeksi keskeisimmäksi työssä jaksamista heikentäväksi tekijäksi. Myös tiedonkulun riittävyys jakoi mielipiteitä. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä tiedonkulku oli riittävää, puolet vastaajista oli taas päinvastaista mieltä.

Työpaikalla vallitseva hyvä *ilmapiiri* otettiin esille 26 kertaa avoimissa kysymyksissä, joissa pyydettiin mainitsemaan kolme työssä jaksamista edistävää tekijää. Myös työssä jaksamista heikentävänä tekijänä pidettiin huonoa ilmapiiriä, ja asia mainittiinkin vastauksissa 20 kertaa. Monivalintakysymyksen, joka koski tätä asiaa, vastauksissa oli hajontaa. 64 % vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä on hyvä ilmapiiri, 36 % vastaajista oli asiasta jokseenkin tai täysin eri mieltä. Koska eriäviä mielipiteitä ja hajontaa ilmeni vastauksissa, olisi työnjohdon hyvä kiinnittää huomiota työilmapiiriin. Työssä jaksamisen ohjelman projektijohtajan Tuulikki Petäjäniemen mukaan hyvään työilmapiiriin panostaminen lisää tehokkaampaa työskentelyä, laadukkaita työtuloksia ja vähentää poissaoloja (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011).

Esimiehen toimintaan oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Kuusi vastaajaa oli jokseenkin tai täysin eri mieltä tyytyväisyydestään esimieheensä. Samoin esimiehen koettiin arvostavan työntekijöiden työtä ja esimiehen kanssa tultiin hyvin toimeen. Vastaajista

28 % oli jokseenkin eri mieltä siitä, että sai esimieheltään riittävästi palautetta. On hyvä huomata, että Kotilo ry:ssä työntekijöiden ja esimiehen kesken tultiin hyvin toimeen lähes jokaisen vastaajan mielestä. Martimon ym. (2010, 171.) mukaan tutkimuksessa on käynyt ilmi, että esimiehen hyvä asennoituminen henkilöstöön lisää motivaatiota, jaksamista ja hyvinvointia. Riittävän palautteen antamiseen tulisi mielestämme vielä kiinnittää huomiota ja yksittäisten soraäänien poistamiseksi esimiesasia voitaisiin ottaa esille esim. kehityskeskusteluissa.

25:stä kyselyyn vastaajasta 14 (56 %) koki *työnsä* stressaavaksi, kuitenkin kaikki vastaajat tunsivat hallitsevansa työnsä hyvin tai jokseenkin hyvin. Tämä on hieman ristiriidassa siihen, että Martimon ym. (2010, 71–72.) mukaan useimmiten stressiä työssä aiheuttaa suuri työn määrä, mikä johtaa epätasapainoon voimavarojen kanssa, jolloin työntekijä ei usko selviytyvänsä tilanteesta. Stressi ei ole vain kielteinen asia, vaan sopiva määrä stressiä voi parantaa suorituskkyä.

Väittämään ”Jaksan työssäni hyvin” seitsemän vastaajaa oli täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä oli 17 vastaajaa ja yksi vastaaja oli jokseenkin eri mieltä. Voimmekin todeta tämän kysymyksen vastausten perusteella, että työssä jaksaminen Kotilo ry:ssä on yleisesti hyvää.

Työtehtäviä oli liikaa yhdeksän vastaajan mielestä, 16 vastaajaa oli asiasta eri mieltä. Vastakkaisväittämästä ”Minulla on liian vähän työtehtäviä” samaa mieltä oli kolme vastaajaa ja 22 vastaajaa eri mieltä. Työnsä liian vaativaksi koki vain kaksi vastaajaa, 24 vastaajaa oli sitä mieltä, että työ ei ole liian helppoa. Työterveyslaitoksen (2001, 19) mukaan se, että työtehtäviä ei ole liikaa eikä liian vähän, ja se, että työ ei ole liian vaativaa eikä liian helppoa, kertoo siitä, että *työn määrällinen ja laadullinen kuormitus* on sopiva. Kyselyn vastauksista voidaankin päätellä, että suurin osa Kotilo ry:n työntekijöistä kokee työnsä vaativuuden ja työtehtävien määrän sopivaksi.

Lähes kaikki (24) tutkimukseen osallistuneet kokivat työnsä vastaavan koulutustaan. *Lisäkoulutusta* kuitenkin tunsivat tarvitsevänsä 18 vastaajaa. Martimon ym. (2010, 42) mukaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen tulisi panostaa ja se kuluukin keskeisiin työkykyä edistäviin toimenpiteisiin. Hoitamisen maailma muuttuu nykyisin niin nopeasti, ettei pelkkä perusammattitaito riitä, ja tällöin korostuukin lisäkouluttautuminen ja erikoisosaamisen hankkiminen työn ohessa (Välimäki ym. 2000, 16). ”Tarvitsen lisä-

koulutusta:”-avoimen kysymyksen kohdalle saimme vain seitsemän vastausta: Lie-neekö kysymyksen asettelu tai huonosti aseteltu vastaustila syy pieneen vastausmäärään.

Neljännes vastaajista kertoi kärsineensä kahden viime vuoden aikana somaattisista oireista, jotka johtuivat työstä. Emme kuitenkaan halunneet lähteä enemmän avaamaan näitä oireita anonyymisyyden turvaamiseksi. Vastaajista 17:llä ei työstä johtuvia somaattisia oireita ole ollut.

Työnsä henkisesti kuormittavaksi koki vastaajista 22, fyysisesti kuormittavaksi vain 5 vastaajaa. Toisaalta henkisesti liikaa työssä rasittui vain 6 vastaajaa ja fyysisesti liikaa työssään rasittui vain yksi vastaajaa. Vaikka siis psykiatrinen hoitotyö koettiin vastaajien keskuudessa henkisesti kuormittavaksi, se ei suurimman osan mielestä kuormita kuitenkaan henkisesti liikaa. Henkinen kuormittuminen työssä, jota tehdään omalla persoonalla, on toki pikemminkin sääntö kuin poikkeus. Tällöin hyvänä työssä jaksamisen tukemisena on Kotilo ry:ssäkin toteutettava työnohjaus (Uosukainen 2011). Punkasen (2001, 179) mukaan työnohjauksen tavoitteena on ohjattavan ammattitaidon lisääminen, henkinen ja persoonallinen kasvu sekä työn ongelmien hallinta.

Liikaa vastuuta työssään tunsivat kantavansa yli puolet vastaajista. Tämä tulisi työntekijän itsensä sekä myös työnjohdon huomioida, sillä liiallinen vastuu voi johtaa stressiin, jolloin työntekijän *voimavarat* ovat liian tiukoilla tai ne jopa ylittyvät (Terveyskirjasto 2010).

Kuten jo aikaisemmin totesimme, lähes kaikki kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että työ vastaa heidän *koulutustaan*. Kaikki vastaajat luottivat myös ammattitaitoonsa ja tunsivat ammatillisen osaamisensa olevan hyvää. Oman ammattitaidon ylläpito on asia, joka pääsääntöisesti lähtee työntekijästä itsestään. Terveystieteiden ammattihenkilöillä on lakisääteinen velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä L559/1994).

Kotilo ry:n työntekijöiden *oman työn arvostus* oli tutkimuksen mukaan erinomainen. He kokivat työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi. Vain työstä saatu palkka jakoi mielipiteet kahtia.

Kotilo ry:hyn työnantajana myös tulevaisuudessa oltiin vastaajien keskuudessa varsin luottavaisia. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, ettei työpaikan puolesta tarvitse pelätä jatkossakaan. Kuitenkin kymmenen vastaaja oli jossain määrin miettinyt työpaikan vaihdosta viimeisen puolen vuoden aikana.

Tarkasteltuamme monivalintakysymysten ja avointen kysymysten vastaustuloksia, voimme todeta yhteenvetona seuraavaa:

Työssä jaksamista edistävät:

- tasa-arvoisuus ja mielipiteiden huomiointi työyhteisössä
- henkilökunnan riittävyys
- sopiva työn määrällinen ja laadullinen kuormitus
- työn ulkopuolinen elämä
- työkaverilta saatu arvostus
- hyvä työilmapiiri/työkaverit
- hyvä esimiestoiminta
- työn hallinta & mielekkyys
- oma ammattitaito

Työssä jaksamista heikentävät:

- töiden huono organisointi
- huono työilmapiiri/
työkavereiden huonot keskinäiset välit
- henkilökohtaiset tekijät

Kaiken kaikkiaan työssä jaksamista edistäviä tekijöitä oli vastaajien mielestä enemmän kuin heikentäviä tekijöitä. Tulosten perusteella voidaankin ajatella työssä jaksamisen olevan hyvää Kotilo ry:ssä. Työnjohdon tulisi tutkimustulosten perusteella kiinnittää huomiota töiden organisointiin ja siinä etenkin tiedonkulun parantamiseen, kiireen ja ajankäytön hallintaan sekä työn suunnitelmallisuuteen. Huono työilmapiiri ja eritoten työtovereiden huonot keskinäiset välit tulisi myös ottaa tarkastelun alle. Mitkä olisivat sitten työnjohdon keinot työilmapiirin parantamiseksi? Tähän vastauksia henkilökunnalta on varmasti mahdollista saada esim. ilmapiirikyselyn avulla.

Henkilökohtaiset tekijät tulivat usein esille avoimesta kysymyksestä, jossa kysyttiin työssä jaksamisen heikentäviä tekijöitä. Kotilo ry:ssä työkykyä parantavaa toimintaa on työnantajan puolelta järjestetty mm. fysikaalisen hoidon ja erilaisten liikuntatoimintojen puitteissa (Uosukainen 2011). Jos työssä jaksamista heikentävät henkilökoht-

taiset terveydelliset tekijät, jää työntekijän omaksi tehtäväksi huolehtia näiden kuntoon saattaminen. Tässä apuna voi tarvittaessa käyttää myös työterveyshuollon palveluja.

8.2 Työssä jaksaminen Kotilo ry:ssä verrattuna vuoteen 2001

Anne Nousiaisen vuonna 2001 Kotilo ry:lle tekemässä opinnäytetyössä ”Mielenterveytyössä jaksaminen” on hyvin paljon samansuuntaisia tutkimustuloksia kuin opinnäytetyössämme vuonna 2011. Peilaamme joitakin keskeisiä tuloksia seuraavissa kappaleissa toisiinsa.

Vuoden 2001 tutkimukseen osallistui **20** työntekijää 21:stä, nyt vuonna 2011 tutkimukseen osallistui **25** työntekijää 31:stä. Vuoden 2001 tutkimuksen mukaan **55 %** vastaajista koki jaksavansa työssään hyvin, vuonna 2011 työssä jaksamisen koki hyväksi tai melko hyväksi **68 %** vastaajaa.

Vuoden 2001 tutkimustulokset kertovat työssä jaksamista edistäviksi tekijöiksi ”*työtoverit ja työilmapiiri, perhe-elämä ja yksityisen elämän tasapaino sekä harrastukset ja ystävät*”. Myös *mm. palaute, kiireettömyys, tulevaisuuden visiot, itsenäisyys ja haasteellisuus*” mainittiin edistävinä tekijöinä. Nyt vuoden 2011 tutkimustuloksissa korostui työssä jaksamista edistävinä tekijöinä **mm. tasa-arvoisuus ja mielipiteiden huomiointi työyhteisössä, henkilökunnan riittävyys, sopiva työn kuormitus, työn ulkopuolinen elämä, työkaverilta saatu arvostus, hyvä työilmapiiri/työkaverit, hyvä esimies toiminta, työn hallinta & mielekkyys ja oma ammattitaito**.

Nousiaisen tutkimuksen mukaan työssä jaksamista ehkäisivät *mm. ”väsymys, turhautuneisuuden tunne, epä tietoisuus töiden jatkuvuudesta, pysähtynyt urakehitys, kiire, epäilyt ja kyräilyt, palautteen puute sekä riittävän ammattitaidon puute.”*

Verratessamme tutkimustuloksia huomasimme kahteen viimeiseen mainittuun tulleen positiivista kehitystä, sillä tutkimustulostemme mukaan suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä saadun palautteen määrään, ja omaan ammattitaitoon oltiin poikkeuksetta tyytyväisiä. Myös töiden jatkuvuudesta oltiin tutkimustulostemme mukaan luottavaisia. Vuoden 2011 tutkimustuloksissa työssä jaksamista heikensi eritoten **töiden huono organisointi, huono ilmapiiri työyhteisössä ja henkilökohtaiset tekijät**.

Huomioitavaa on myös se, että kun vuonna 2001 työpaikan vaihdosta oli miettinyt viimeisen puolen vuoden aikana **70 %** vastaajista, nyt luku oli vain **44 %**.

8.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että Kotilo ry:n henkilökunnan jaksamista heikensivät eritoten huono töiden organisointi, työkavereiden huonot keskinäiset välit ja sen myötä tuleva huono ilmapiiri sekä työntekijöiden henkilökohtaiset tekijät.

Nämä edellä mainitut asiat antavatkin hyviä jatkotutkimuksen aiheita työssä jaksamisen edistämiseksi sekä pohdittavaa Kotilo ry:n työnjohdolle ja henkilökunnalle entistä paremman työyhteisön luomiseksi. Kuinka töitä voitaisiin paremmin organisoida johdon taholta? Kuinka saataisiin työkavereiden keskinäiset välit sellaisiksi, etteivät ne vaikuttaisi työn tekoon ja sen myötä työssä jaksamiseen? Mitkä henkilökohtaiset tekijät vaikuttavat eniten työssä jaksamiseen heikentävästi/edistäväksi ja kuinka näitä tekijöitä voitaisiin ehkäistä/tukea?

8.4 Tutkimusprosessin pohdinta

Saimme toimeksiannon työllemme Kotilo ry:ltä keväällä 2010. Toiminnanjohtaja Riitta Niskanen antoi kuusi erilaista opinnäytetyön aihetta valittavaksemme. Tässä vaiheessa meitä oli ryhmässä vielä kolme opiskelijaa, jotka kaikki olimme sitä mieltä, että työssä jaksamisen aihe oli mielestämme mielenkiintoisin.

Koimme työssä jaksamisen aiheena kovin laajaksi käsitteeksi, ja teimme ajatuskartan (liite 3) rajataksemme opinnäytetyömme aihetta. Jaoimme käsitteen kolmeksi alaluokaksi: työyhteisö, yksilö ja työ. Näiden alaluokkien alle jokainen ryhmämme jäsen luetteli niihin mielestään liittyviä käsitteitä, josta sitten valitsimme mielestämme tärkeimmät työssä jaksamiseen kuuluvat käsitteet. Rajauksen jälkeen olikin jo helpompi lähteä etsimään teoretietoa työhömmme. Seuraavana päivänä yksi ryhmämme jäsen päätti jättää ryhmämme. Tästä harmistuksesta päästyämme jatkoimme kahdestaan entistä vahvempina.

Teoriaan perehtyminen oli yksi vaikeimmista asioista opinnäytetyömme prosessissa. Aikaa ja mielenkiintoa ei tahtonut löytyä. Välillä tuntui, että sokaistuimme kirjoitta-

maamme teoriaosuuteen ja toistelimme vain samoja asioita. Samaan aikaan suunnitelimme omaa kyselylomaketta tutkimusta varten, ja tämä loi sekavuutta opinnäytetyön työstämiseen. Yhteistyömme jatkui kuitenkin saumattomasti ja toinen toistamme tuki- en saimme teoriaosuuden ja kyselylomakkeen alustavasti esitysvalmiiksi suunnitelmaseminaariin. Suunnitelmaseminaarissa saimme rakentavaa kritiikkiä ja muutosehdotuksia työtämme koskien.

Teimme tarvittavat muutokset, jonka jälkeen saatuamme hyväksynnän teoriaosuudelle ja kyselylomakkeellemme teimme sopimuksen Kotilo ry:n kanssa opinnäytetyön tekemisestä (liite 5). Esitestasimme kyselylomakkeen Savonlinnan Seudun Muistiyhdistys ry:n Hoivakoti Onnissa ja teimme saadun palautteen mukaiset korjaukset. Vielä ennen lopullista kyselyn toteuttamista Kotilo ry:ssä tarkistimme huolellisesti sen, että kyselylomakkeen kysymykset pohjautuivat täysin teoriaosuuteen. Näin varmistimme sen, että saimme relevanttia tietoa kyselyllämme. Toteutimme kyselyn kahden viikon aikana helmikuussa 2011 Kotilo ry:n toimipisteissä.

Tutkimustulosten purkaminen ja analysointi olivat koko projektin mielenkiintoisimmat vaiheet. Saimme mielestämme hyvää informatiivista tietoa jaettavaksi Kotilo ry:n henkilöstön työssä jaksamisesta. Tässä vaiheessa tulivat myös esiin ne asiat, jotka olisi voinut tehdä toisin esim. kyselylomakkeen vastausvaihtoehtojen asettelussa ja tarkentavien kysymysten lisäämiseksi.

Opinnäytetyöprosessin aikana saimme huomata omat vahvuutemme ja heikkoutemme työn tekemisessä. Pystyimme kuitenkin upeasti täydentämään ja kannustamaan toisiamme työn loppuun saattamiseksi. Vaikka työn, perheen, työharjoitteluiden sekä kouluviikkojen yhteensovittaminen olikin välillä rankkaa ja ajankäytönsuunnitelmat kovassa käytössä, olemme todella tyytyväisiä opinnäytetyömme lopputulokseen.

Kiitämme sydämellisesti Kotilo ry:n henkilökuntaa ja erityisesti toiminnanjohtaja Riitta Niskasta opinnäytetyömme tekemisen mahdollistamisesta.

LÄHTEET

Eskola, Jarkko & Karila, Antti (toim.) 2007. Mielekäs Suomi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Finer, Jaana & Pöyhönen, Sanna 2000. Työssä jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden kartoitus Sosterin alueella: Uupumaton auttaja on auttamaton uupuja. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Iija, Aulikki, Almqvist, Sinikka & Kiviharju-Rissanen, Upu 1996. Mielenterveystyön perusteet hoitotyössä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Koivukoski, Sirpa & Palomäki, Ulla 2009. Hoitotyön tiimikirja. Sipoo: Silverprint.

Kotilo ry 2001. Muutoksen kautta kasvuun. Pieksämäki: RT-Print Oy.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>. Ei päivitystietoja. Luettu 11.3.2011.

Latvala, Eila, Visuri, Tuomo & Janhonen, Sirpa 1995. Psykiatrinen hoitotyö. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.

Martimo, Kari-Pekka, Antti-Poika, Mari & Uitti, Jukka (toim.) 2010. Työstä terveyttä. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116/>. Ei päivitystietoja. Luettu 23.11.2010.

Mikkelin ammattikorkeakoulu 2010. Raportointiohje. Tehtävien ja opinnäytteen ulkoasu ja lähdeviitetekniikka.

Mäkisalo, Marja 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Tammi.

Niskanen, Mauno, Murto, Kari & Haapamäki, Jouko 1998. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Niskanen, Riitta 2011. Sähköpostikeskustelu 21.1.2011. Toiminnanjohtaja. Kotilory.

Noppari, Eija, Kiiltomäki, Aliisa & Pesonen, Arja 2007. Mielenterveystyö perusterveyden huollossa. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Nousiainen, Anne 2001. Mielenterveystyössä jaksaminen. Diakonia ammattikorkeakoulu, Pieksämäen yksikkö. Opinnäytetyö.

Pulkkinen, Anna-Kaisa, Simonen, Kaisu & Suomalainen, Heidi 2010. Mielenterveystyössä jaksaminen. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima.

Saarelainen, Ritva, Stengård, Eija & Vuori-Kemilä, Anne 2000. Mielenterveys- ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. Porvoo: WSOY.

Sihvola, Valma 1994. Sairaanhoidajien työssä jaksaminen. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden koulutusohjelma. Tutkielma.

Silvennoinen, Markku & Kauppinen, Risto 2006. Onnistu alaisena. Näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Strömmer, Riitta 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Terveyskirjasto 2010. Stressi. WWW-dokumentti.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976. Ei päivitystietoja. Luettu 22.3.2011.

Työ- ja elinkeinotoimisto 2011. Hyvä työilmapiiri tuo tuloksellisuutta työskentelyyn. WWW-dokumentti.

http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/03_2003/2003-01-09-01/index.jsp. Ei päivitystietoja. Luettu 10.3.2011.

Työterveyslaitos 2001. Näköaloja työelämään - Kuormittuminen voimavaraksi.
Helsinki: K-Print.

Työturvallisuuskeskus 2011. Psykososiaalinen työkuormitus. WWW-dokumentti.
http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu_tyopaikalla/psykososiaalinen_tyokuormitus. Ei
päivitystietoja. Luettu 17.3.2011.

Uosukainen, Leena 2011. Henkilökohtainen tiedonanto 17.3.2011. Yliopettaja.
Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Vartiovaara, Ilkka 1996. Burnoutista jaksamiseen - aika itkeä, aika iloita. Keuruu:
Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

Välimäki, Maritta, Holopainen, Arja & Jokinen, Maija 2000. Psykiatrinen hoitotyö
muutoksessa. Juva: WS Bookwell oy.

Mikkelin Ammattikorkeakoulu
Savonniemen kampus
Savonniemenkatu 6
57100 SAVONLINNA

SAATE
30.1.2011

Kotilo ry

HYVÄ KYSELYYN VASTAAJA

Opiskelemme Mikkelin Ammattikorkeakoulun Savonniemen kampuksella sairaanhoitajiksi. Valmistumme toukokuussa 2011.

Teemme opinnäytetyötä *Psykiatrista hoito- ja kuntoutustyötä tekevien hoitajien jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä* kyselytutkimuksella Kotilo ry:ssä. Opinnäytetyömme ohjaajana toimii yliopettaja Leena Uosukainen.

Pyydämme Sinua ystävällisesti vastaamaan oheiseen muistitikulla olevaan kyselylomakkeeseen, tulostamaan sen tallentamatta ja palauttamaan suljettuun palautuslaatikkoon. **Vastausaikaa kyselyyn on sunnuntaihin 13.2.2011 klo 12.00 asti.**

Käsitlemme kaikki antamasi tiedot nimettömänä ja luottamuksellisesti vain tätä opinnäytetyötä varten. Opinnäytetyön valmistuttua kyselylomakkeet hävitetään välittömästi asianmukaisesti.

Lähetämme Kotilo ry:lle kevään aikana kutsun opinnäytetyömme seminaariin ja kirjallisen tuotoksemme opinnäytetyöstämme. Kiitos yhteistyöstäsi.

Ystävällisin terveisin

Sari Makkonen
sari.makkonen@mail.mamk.fi

Tiina Pesonen
tiina.pesonen@mail.mamk.fi

Arvoisa kyselyyn vastaaja

Pyydämme Sinua ystävällisesti vastaamaan seuraaviin kysymyksiin rastittamalla vastausvaihtoehtosi tai kirjoittamalla vastauksesi sille varattuun tilaan, kiitos.

1. Ikäsi

alle 30 v 30–40 v 41–50 v 51 v →

2. Ammatillinen koulutuksesi

- a. sairaanhoitaja
b. perus-/lähi-/mielenterveyshoitaja/muu

3. Työskentelyaikasi Kotilo ry:ssä

0–5 v 6–10 v 11–15 v 15 v →

Seuraavassa esitetään joukko väittämiä. Rastita omaa mielipidettäsi tai käsitystäsi parhaiten kuvaavan vaihtoehdon jäljessä oleva valintaruutu.

1 = täysin samaa mieltä
2 = jokseenkin samaa mieltä
3 = jokseenkin eri mieltä
4 = täysin eri mieltä

Työyhteisöön liittyvät kysymykset:

	1	2	3	4
4. Mielipiteeni huomioidaan työyhteisössäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Koen olevani tasa-arvoinen työyhteisössäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Työyhteisöni on sitoutunut kehittämään työoloja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Työtehtävät on organisoitu hyvin työyhteisössäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Tiedonkulku on riittävää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Henkilökuntaa on riittävästi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Työyhteisössäni arvostetaan työtäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Tulen hyvin toimeen työkavereideni kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Olen tyytyväinen esimieheeni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Koen esimieheni arvostavan työtäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Saan työstäni riittävästi palautetta esimieheltäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Tulen hyvin toimeen esimieheni kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kysely jatkuu seuraavalla sivulla!

Kyselylomake

1 = täysin samaa mieltä
 2 = jokseenkin samaa mieltä
 3 = jokseenkin eri mieltä
 4 = täysin eri mieltä

Työhön liittyvät kysymykset:

	1	2	3	4
17. Työni on stressaavaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Tunnen hallitsevani työni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Jaksan työssäni hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Minulla on liikaa työtehtäviä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Työni on liian vaativaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Minulla on liian vähän työtehtäviä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Työni on liian helppoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Työni on henkisesti kuormittavaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Työni on fyysisesti kuormittavaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Työasiat ovat mielessäni myös vapaa-ajallani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Työni vastaa koulutustani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Tunnen tarvitsevani lisäkoulutusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Tarvitsen lisäkoulutusta:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 = täysin samaa mieltä
 2 = jokseenkin samaa mieltä
 3 = jokseenkin eri mieltä
 4 = täysin eri mieltä

Työntekijään liittyvät kysymykset:

	1	2	3	4
30. Minulla on ollut viimeisen 2 vuoden aikana somaattisia oireita, jotka johtuvat työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Rasitun henkisesti liikaa työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Rasitun fyysisesti liikaa työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Kannan liikaa vastuuta työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Luotan ammattitaitooni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Ammatillinen osaamiseni on hyvää	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Tunnen työni olevan merkityksellistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Työni on mielekästä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Arvostan työtäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Palkkani on riittävä työhöni nähden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Pelkään menettäväni työpaikkani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Olen miettinyt työpaikanvaihdosta viimeisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. puolen vuoden aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kysely jatkuu seuraavalla sivulla!

Mainitse kolme tekijää, jotka edistävät työssä jaksamistasi.

Mainitse kolme tekijää, jotka heikentävät työssä jaksamistasi.

Millaiseksi arvioit tämänhetkisen työssä jaksamisesi?

Kiitos vastauksistasi

Työssä jaksaminen

Työyhteisö

Yksilö

Työ



Tilat

Turvallisuus
Arvot ja asenteet
Työympäristö
Ilmapiiri
Välineet
Johtaminen
Potilaat
Henkilökunta

Perhe

Harrastukset
Vapaa-aika
Terveys/ikä
Henkilökohtaiset asiat
Oman työn arvostus

Työn hallitseminen/osaminen
Yli- ja alikuormitus
Palkka
Työsuhde: vakituinen/sijainen
Vaikutusmahdollisuus työhön
Osallistuminen kehittämiseen
Työn monipuolisuus

Tarvitsen lisäkoulutusta:	3 tekijää, jotka edistävät:		3 tekijää, jotka heikentävät:		Työssä jaksaminen tällä hetkellä:	
kyllä	asiakkaat:		työ:		hyvä	15
en tällä hetkellä	• kuntoutujat	1	• suuri vastuu	1	voisi olla parempi	1
tietojani voisi välillä päivittää	• kjen hoidossa edistyminen	3	• huono palkkaus	2	vaihteleva	3
taloushallinnon asioissa	• tyytyväiset kuntoutujat	1	• vuorotyö	2	kohtalainen	3
	• palaute kuntoutujilta	1		<u>5</u>	melko hyvä	2
	yht:	<u>6</u>	yht:		keskinkertainen	1
peliriippuvuudesta, neurologisista ongelmista ja moniongelmallisista nuorista	työilmapiiri:		organisointi:			
	• hyvä työilmapiiri	6	• työn suunnittelemattomuus	4		
	• hyvä palaute työkavereilta & esimieheltä	2	• työnjako epätasainen	1		
	• tasa-arvoisuus työssä	1	• ei-tasapuoliset työvuorot	2		
	• työrauha	1	• työvuorot	3		
	• tiimityöskentely	2	• vapaitten puute	1		
	• hyvä vuorovaikutus	1	• jatkuvat muutokset	3		
	• arvostuksen tunne	1	• kiire	3		
	• työtoverit/-kaverit	12	• ajan puute	2		
	yht:	<u>26</u>	• palautteen puute	1		
			• työrauhan puute	1		
			• huono tiedonkulku	4		
			• tulevaisuuden linjausten puute	2		
			• johtamisen ailahtelevaisuus/ puuttuminen	2		
			yht:	<u>29</u>		

<p>koen kaiken hoitoalaan liittyvän kulutuksen mielekkääksi, psykiatrian ja somatiikan sairauksien päivityskin olisi paikallaan. Alaan liittyvä koulutus antaa uutta potkua työhön ja avaa uusia näkökulmia.</p>	<p>työ/työtehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> • työn vaihtelevuus • itsenäinen työ • hyvät työvuorot • työajat • työn mielekkyys • oman työn arvostus <p style="text-align: right;">yht: <u>13</u></p>	<p>henkilökohtaiset tekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> • ikä • tunne oman ammattitaidon puutteesta • epäluuloisuus • oma terveys • huonot yöunet • oman elämän negatiiviset asiat • epävarmuus • perfektionistisuus • en osaa sanoa ”ei” • levon puute <p style="text-align: right;">yht: <u>14</u></p>		
	<p>työn hallinta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • onnistumisen tunne työssä • suunnitelmallisuus • töiden hyvä organisointi • aikaa riittävästi tehtävien suorittamiseen • hyvä ammattiosaaminen • töiden loppuunsaattaminen • lisäkoulutus • työnohjaus • hlökohtaiset vuorovaikutustaidot <p style="text-align: right;">yht: <u>12</u></p>	<p>työilmapiiri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tiimityöskentelyssä ei huomioida toisen mielipidettä • työtovereiden huonot keskinäiset välit • huono työilmapiiri • ei arvosteta toista työntekijää • työpaikkakiusaaminen • epäasialliset työkaverit • itsensä tunteminen arvottomaksi <p style="text-align: right;">yht: <u>21</u></p>		
	<p>oma elämä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • työn ulkopuolinen elämä • liikunta • kunnosta huolehtiminen • terveelliset elämäntavat • ihmissuhteet 	<p>asiakkaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kuntoutujien terveydentilan muutokset • haasteelliset asukkaat <p style="text-align: right;">yht: <u>3</u></p>		

	<ul style="list-style-type: none"> • vapaa-aika • harrastukset • oman elämän tasapaino • lomat <p style="text-align: right;">yht: <u>13</u></p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p><u>13</u></p>				
	<p>johtaminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hyvä esimies • hyvät suhteet työnjohtoon • esimiehen tuki • luotettava työnantaja <p style="text-align: right;">yht: <u>5</u></p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p><u>5</u></p>				



SOPIMUS OPINNÄYTETYÖN TEKEMISESTÄ

Sopijaosapuolet:

Opinnäytetyön tilaaja: **Kotilo ry**

ja Mikkelin ammattikorkeakoulun Savonlinnan laitoksen

hoitotyön koulutusohjelman opiskelijat **Sari Makkonen ja Tiina Pesonen**

Opinnäytetyön aihe: PSYKIATRISTA HOITO- JA KUNTOUTUSTYÖTÄ TEKEVIEN HOITAJIEN JAKSAMISEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ
- Kyselytutkimus työssä jaksamisesta Kotilo ry:ssä

Opinnäytetyön ohjaajat:

Ohjaava opettaja: **yliopettaja Leena Uosukainen**

Työelämäohjaaja: **toiminnanjohtaja Riitta Niskanen**

Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika: **20.3.2011**

Muut sopimusehdot:

Savonlinnassa 21.1.2011

Sari Makkonen

Tiina Pesonen

Riitta Niskanen