

Nea Ruhanen

TYÖHYVINVOINTI

**Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottotoiminnassa
työskentelevien henkilöiden kokemana**

**Opinnäytetyö
KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU
Hoitotyön koulutusohjelma
Marraskuu 2011**

TIIVISTELMÄ

Yksikkö Hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikkö	Aika MARRASKUU 2011	Tekijä/tekijät Nea Ruhanen
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Työn nimi TYÖHYVINVOINTI. Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskusten vastaanottotoiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemana.		
Työn ohjaaja Lehtori, TtM Timo Kinnunen	Sivumäärä 49+14	
Työelämäohjaaja Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottotoiminnassa osastonhoitaja Päivi Rätty		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työhyvinvoinnista toimintojen kehittämiseksi Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottotoiminnassa. Tarkoituksena oli kuvata työhyvinvointia Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottotoiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemana, selvittämällä miten työn kehittäminen, muutosten hallinta, työn mielekkääksi ja hallittavaksi kokeminen sekä lähiesimiehen tuki muutostilanteessa ovat vaikuttaneet koettuun työhyvinvointiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, aineiston keruu toteutettiin ja suoritettiin lomakekyselynä kesäkuussa 2011. Tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.</p> <p>Opinnäytetyön tulosten mukaan Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottotoiminnassa työskentelevien henkilöiden työhyvinvointi on kriittinen. Vastaajien kuvausten mukaan työhyvinvointia on heikentänyt työn kokonaisuormittavuuden lisääntyminen. Tutkimuksen mukaan henkilöstö kokee, että työn kokonaisuormittavuuden lisääntymiseen on vaikuttanut muutokset, joka ovat tapahtuneet organisaatiossa (organisaatio kulttuurissa), työn- ja tehtävän kuvissa, johtamisessa ja organisoinnissa.</p> <p>Työhyvinvoinnin kehittämisen keinot ovat sosiaalisen tuen lisääminen, osaamisen kehittäminen, turvallisen ja terveellisen työympäristön luominen sekä avoin johtaminen, oikein mitoitettu henkilöstö, oman työn kehittäminen ja vaikutusmahdollisuus sekä työn uudelleen järjestelyt ja kehityskeskustelut. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia parannetaan kehittämällä johtamistyyliä avoimemmaksi, lisäämällä tiedottamista ja työntekijöiden osallisuutta asioihin, myönteisen palautteen antamista, sekä tukea työntekijöille. Esimiehen fyysisen läsnäolon lisääminen ja esimiesten tehtäväkuvien selkeyttäminen kehittää vastaajien mukaan työhyvinvointia. Tutkimuksen mukaan turvallisen ja terveellisen työympäristö kehittäminen lisää työympäristön viihtyvyyttä ja –turvallisuutta, myös työ- toimintaa kehittämällä lisätään osaltaan työhyvinvointia.</p>		
Asiasanat Kokonaisuormittavuus, muutos, organisaatio, työhyvinvointi		

ABSTRACT

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	Date	Author
Unit of Health, Welfare and Culture	November 2011	Nea Ruhanen
Degree programme Degree Programme in Nursing		
Name of thesis Well-Being at Work as experienced by the Experiences of Reception Personnel of Health Centers of Kiuruvesi and Sonkajärvi		
Instructor Senior Lecturer, MNSc Timo Kinnunen		Pages 49+14
Supervisor Principal Lecturer, PhD Annukka Kukkola		
<p>This work aimed to produce information on well-being at work to improve the operations in Ylä-Savo SOTE Federation on Kiuruvesi and Sonkajärvi Municipalities. The purpose was to describe the well-being at work by the experiences of reception personnel of health centers in Kiuruvesi and Sonkajärvi. The aim was to find out how the development of work environment, control over the changes, the feeling of own work being meaningful and controllable, and support of the closest superior in the case of changes have affected the experienced well-being at work.</p> <p>The research was conducted as a qualitative research study. The data was collected in June 2011 by using a questionnaire, and was analyzed by content analysis.</p> <p>The achieved results indicate that the well-being at work in the cases of personnel at health centers in the Federation of Kiuruvesi and Sonkajärvi Municipalities is at critical level. Increase in the overall workload has caused a decrease in the level of well-being at work according to the informants. Furthermore, the increase in the overall workload is felt to have been induced by changes in organizational culture which has resulted in changes in job descriptions, organization and leadership.</p> <p>Methods to improve the well-being at work are increase in the social support, development of employees' know-how, creation of safe and healthy working environment, open leadership, sufficient number of personnel, ability to improve and have influence on one's own duties, re-organization of duties, and development discussions. According to the research conducted, the well-being at work can be improved by aiming towards more open leadership, increasing the informing and involvement of employees, and giving positive feedback and support to the employees. Research indicates also that improvements in safety and health issues at work environment make the work environment more comfortable. Furthermore, the so-called tyky-activities have a significant role in improving the well-being at work.</p>		
Key words Changes, Organization, Overall workload, Well-being		

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ ABSTRACT

1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI JA ORGANISAATIOMUUTOKSET	7
2.1 Työhyvinvointi sosiaali- ja terveyspalveluissa	7
2.2 Organisaatiouudistus Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä	10
2.3 Aikaisemmat tutkimukset.....	14
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	18
4 MENETELMÄT JA AINEISTO	19
4.1 Laadullinen tutkimusote.....	19
4.2 Aineiston keruu.....	19
4.3 Aineiston analysointi.....	22
5 OPINNÄYTETYÖN ETIIKKA JA LUOTETTAVUUS.....	23
5.1 Opinnäytetyön etiikka	23
5.2 Opinnäytetyön luotettavuus	24
6 TULOKSET	26
6.1 Vastaajien taustatiedot	26
6.2 Työhyvinvointi Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottoinnassa	26
6.3 Työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät	28
6.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen	35
7 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT	38
7.1 Opinnäytetyön menetelmien tarkastelua	38
7.2 Tulosten tarkastelua	40
7.3 Päätelmät.....	43
7.4 Opinnäytetyön merkitys hoitotyölle.....	44
LÄHTEET	46
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Valtakunnallinen Paras-hanke käynnisti palvelurakenne- ja lainsäädäntöuudistuksen vuonna 2005. Laki astui voimaan 2007. Sen tavoitteena on taata sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen järjestäminen ja saatavuus perustettujen yhteistoiminta-alueiden mukaisesti tasavertaisesti kaikille suomalaisille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.) Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste-ohjelma rajaa sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämistavoitteita ja toimenpiteitä vuosille 2008-2011. Kyseinen ohjelma sisältää toimenpiteitä, joilla kehitetään palvelurakenteita uudistavia prosesseja. Ohjelmassa on lisäksi esitetty toimenpiteitä, joiden avulla kehitetään työhyvinvoinnin toteutumista. Kaste-ohjelman keinoin parannetaan sosiaali- ja terveystalouden toimivuutta ja tuottavuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008.)

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä eli niin sanotun Sote-järjestämislain tavoitteena on taata sosiaali- ja terveydenhuollon jatkuvuus liittämällä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennetta ja organisointia koskevat säännökset yhteen lakiin. Lisäksi laissa on määritelty myös sosiaali- ja terveydenhuollon kansallista kehittämisohjelmaa koskevat säännökset sekä sosiaali- ja terveydenhuollon valvontaa koskevat säännökset. Lain valmistelut etenevät ja sen on tarkoitus tulla voimaan 2013. (Jouttimäki 2009.) SOTE eli sosiaali- ja terveydenhuolto on toimintaa, jonka tarkoituksena on varmistaa muun muassa riittävät sosiaalipalvelut ja terveyden- ja sairaanhoitopalvelut yhteiskunnan jäsenille. (Stakes 2006).

Ylä-Savon sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymään (SOTE) vastaa ja järjestää 1.1.2010 alkaen Iisalmen, Kiuruveden, Sonkajärven ja Vieremän sosiaali- ja terveydenhuollon sekä ympäristönsuojelun, terveysvalvonnan ja eläinlääkintähuollon palveluista. (Ylä-Savon SOTE 2011 a). Kuntayhtymän tavoitteena on pyrkiä hoito- ja palveluketju-uudistuksilla muun muassa toiminnan tuottavuuden ja palvelujen saatavuuden tehostamiseen. Muutoksen myötä kuntayhtymän asukkaat voivat jatkossa hakea palveluita koko kuntayhtymän toiminta-alueelta. (Räty 2010.)

Usein uusi organisaatio tuo tullessaan muutostarpeita myös entisiin selkeärajaisiin työnkuviin ja -tehtäviin sekä työ- ja toimintatapoihin. Tämän päivän ilmiö on, että

työntekijän on otettava entistä enemmän laajempialaista vastuuta omasta työstä ja toiminnasta sekä varauduttava niissä tapahtuviin muutoksiin. (Lipponen 2011.) Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittymisen myötä on koko organisaatiossa, työnjaossa, -kuvassa ja –tehtävissä sekä toimintakulttuurissa tapahtunut muutoksia. (Räty 2010).

Työhyvinvointitutkimuksia on erilaisin painotuksin tehty Suomessa ja ulkomailla. Aikaisemmat työhyvinvointitutkimukset ovat lähestyneet aihetta muun muassa terveysriskien ja työolosuhteiden kautta. Tänä päivänä työelämässä tapahtuneiden muutosten myötä aihetta lähestytään selvittämällä muun muassa henkistä kuormittavuutta ja työssäjaksamista. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2005, 57.)

Tässä opinnäytetyössä selvitän, miten työn kehittäminen, muutosten hallinta, työn mielekkääksi ja hallittavaksi kokeminen sekä lähiesimiehen tuki muutostilanteessa ovat vaikuttaneet koettuun työhyvinvointiin. Opinnäytetyön avulla selvitetään työhyvinvointia lisäävät –ja heikentävät tekijät. Tutkimustulokset ovat hyödynnettävissä niin esimies- kuin päättäjätasolla. Työnantaja saa tietoa henkilöstön hyvinvoinnin kokemuksista ja niihin vaikuttavista tekijöistä, tutkimustuloksia voidaan käyttää apuna henkilöstön johtamisessa sekä esimerkiksi resurssien riittävyyden ja koulutuksen suunnittelussa.

Opinnäytetyöaihe nousi esille keskustellessani helmikuun alussa 2010 Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottotoiminnan osastonhoitajan kanssa. Aihe oli mielestäni ajankohtainen, koska Ylä-Savon SOTE- kuntayhtymään liittyminen on tuonut mukanaan muutoksia hallintoihin, ja palveluorganisaatio uudistuksen myötä on tullut muutoksia mm. henkilöstön tehtäväkuviin ja vastuualueisiin. Muutosprosessi on käynnissä edelleen.

2 TYÖHYVINVOINTI JA ORGANISAATIOMUUTOKSET

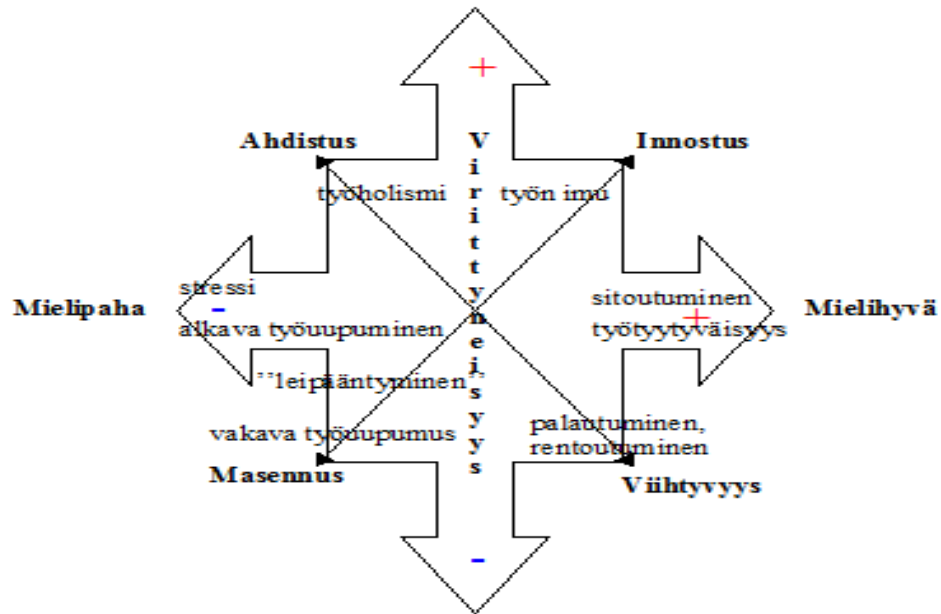
2.1 Työhyvinvointi sosiaali- ja terveispalveluissa

Työhyvinvointia on erilaisin painotuksin tutkittu Suomessa ja ulkomailla laajasti. Aikaisemmin työhyvinvointia on tutkittu esimerkiksi terveysriskien ja työolosuhteiden kautta. Tänä päivänä työelämässä tapahtuneiden muutosten myötä työhyvinvointitutkimuksen painopiste on siirtynyt selvittämään muun muassa henkistä kuormittavuutta ja työssäjaksamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 57.) Tästä näkökulmasta esitettynä työhyvinvointi tutkimuksia on Suomessa jonkin verran, ulkomaisia tutkimuksia aiheesta on enemmän. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 57.)

Usein uusi organisaatio tuo tullessaan muutostarpeita myös entisiin selkeärajaisiin työnkuviin ja –tehtäviin sekä työ- ja toimintatapoihin. Tämän päivän ilmiö on, että työntekijän on otettava entistä enemmän laajempialaista vastuuta omasta työstä ja toiminnasta sekä varauduttava niissä tapahtuviin muutoksiin. (Lipponen, 2011.) Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittymisen myötä on koko organisaatiossa, työnjaossa, -kuvassa ja –tehtävissä sekä toimintakulttuurissa tapahtunut muutoksia. (Räty 2010.)

Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja sillä on useita määritelmiä, määrittelyyn vaikuttaa se tarkastellaanko työhyvinvointia yksilön, yhteisön vai yhteiskunnan näkökulmasta. Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin työnteoksi joka on mielekästä ja sujuvaa työympäristössä ja –yhteisössä joka on turvallinen, terveyttä edistävä ja työuraa tukeva. (Liesivuori 2009, 12).

Yksilön toisin sanoen yksittäisen työntekijän näkökulmasta työhyvinvointia voidaan tarkastella esimerkiksi erilaisten tunnetilojen kautta. Alla olevassa kuviossa (KUVIO 1.) esitetään työhyvinvoinnin toteutumista, niitä lisäävät tekijät (+) ja heikentävät tekijät (-), erilaisten tunnetilojen kautta, työhyvinvoinnin ulottuvuuksina. (Työterveyslaitos 2011 a).

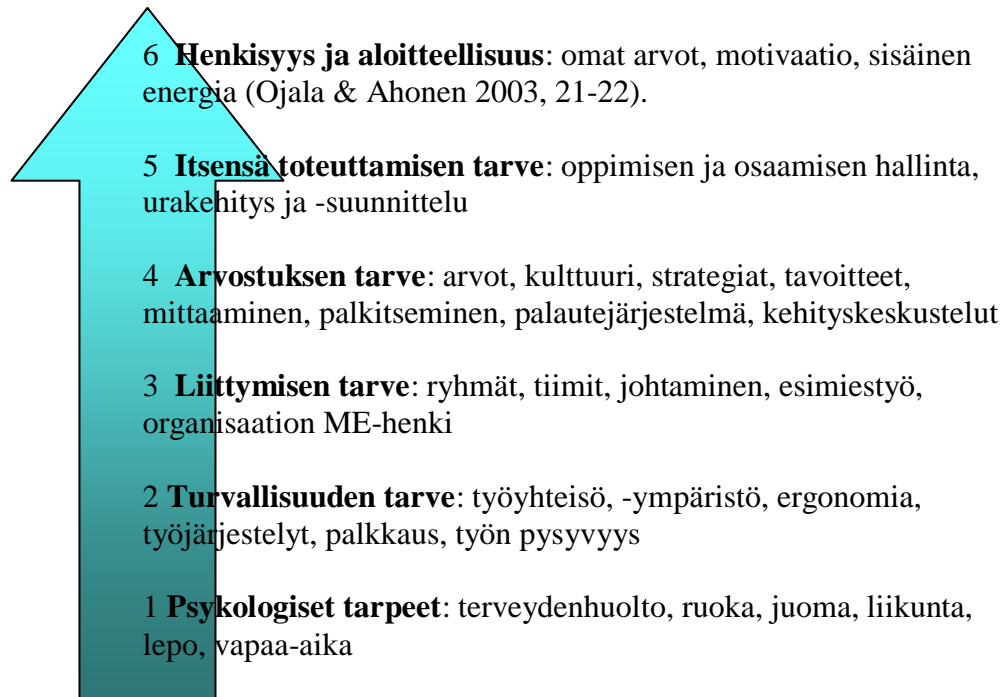


KUVIO 1. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet. (mukaillen Työterveyslaitos 2011 a.)

Työyhteisön työhyvinvointi voidaan Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan kuvata työyhteisön avoimuuden ja tiedonkulun, muutoksen hallintavalmiuksien, ongelmaratkaisutaitojen sekä myönteisen kehittämistyön avulla. Tällöin työyhteisön jäsenet ovat motivoituneita ja vastuuntuntoisia sekä joustavia erilaisissa muutostilanteissa. (Työterveyslaitos 2011 b.)

Työhyvinvointia edistää oikein mitoitettu henkilömäärä, varmuus työsuhteen jatkuvuudesta, oman työn kehittämisen ja vaikuttamisen mahdollisuus, luottamuksellinen, rakentava ja oikeudenmukainen ilmapiiri työyhteisössä. (Honkalampi 2009, 14). Ojala ja Ahonen (2003) määrittävät työhyvinvoinnin Maslowin motivaatioteorian eli psyykkisten, sosiaalisten ja fyysisten tarpeiden kautta. Rauramo (2004) käyttää samaa kuvausta.

Maslowin motivaatioteorian (KUVIO 2.) mukaan yksilön tarpeet muodostavat hierarkian, jonka ylintä tasoa ei voi saavuttaa ennen kuin alimman tason tarpeet ovat täyttyneet. Ojala ja Ahonen (2003) sekä Rauramo (2004) mukaan työhyvinvoinnin toteutumista sekä siinä mahdollisesti esiintyviä puutteita ja ongelmia voidaan tarkastella Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala & Ahonen 2003, 21-22; Rauramo 2004, 39-40.)



KUVIO 2. Maslowin tarvehierarkia (mukaillen Rauramo 2004, 40, Ojala & Ahonen 2003, 21-22.)

Työhyvinvointia on määritelty myös mielentilana. Levi (1987) määritelmän mukaan hyvinvointi on työntekijän kykyjen, tarpeiden ja odotusten sekä ympäristön vaatimusten ja mahdollisuuksien välinen tasapainotila.

Työhyvinvointi voidaan ymmärtää yksilön itsensä eli työntekijän sekä työyhteisön yhteiseksi kokemukseksi, johon vaikuttaa (oma ammatillinen) osaaminen, työn hallinta, osallisuus ja johtaminen. Työhyvinvointiin ja kokemiseen vaikuttavia tekijöitä ovat lisäksi yhteiset tavoitteet, työturvallisuus, -ympäristö, työyhteisötaidot, työntekijän oma fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen tasapaino. (Virolainen 2009, 9.)

Työturvallisuuskeskuksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät sekä työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointia lisää se, että työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi sekä palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työturvallisuuskeskus 2011.)

Yhteiskunnallinen näkökulma työhyvinvointiin saadaan tarkastelemalla sitä työsuojelun näkökulmasta. (Rauramo 2004, 83). Rauramo (2004) mukaan lakisääteisen työsuojelun avulla kyetään ylläpitämään ja edistämään työhyvinvointia kiinnittämällä huomiota muun muassa riittävien työterveyshuollon palvelujen järjestämiseen ja tarjoamiseen sekä huolehtimalla työturvallisuuteen ja ergonomiaan liittyvistä asioista ennakoivin että korjaavin toimenpitein. (Rauramo 2004, 83).

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä on laadittu työhyvinvointiohjelma, jonka tarkoituksena on työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen. Kyseinen ohjelma toimii samalla työsuojelun toimintaohjelmana, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. (Räty 2011.)

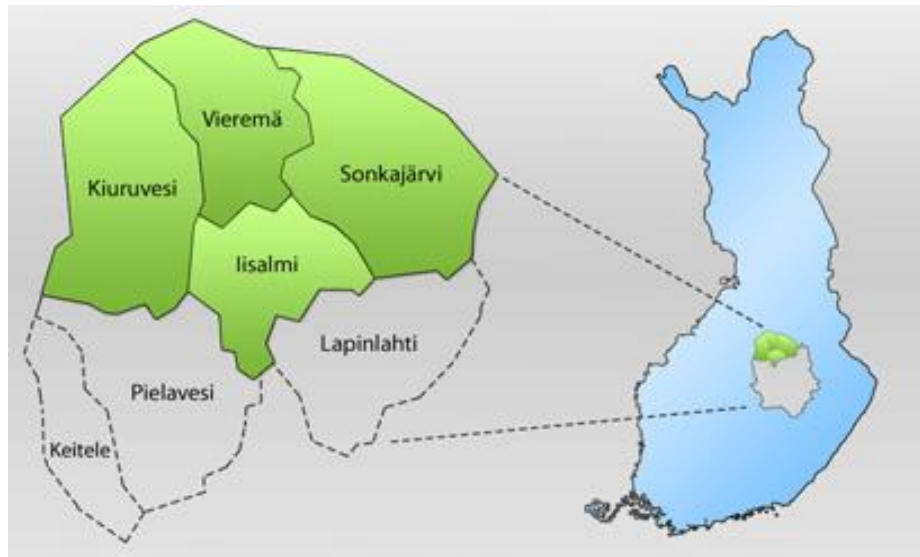
Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan yksilön itsensä eli työntekijän sekä työyhteisön kokemusten kautta. Tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia tarpeita joita tarkastellaan Maslowin motivaatioteorian – tarpeiden hierarkian avulla. Tähän opinnäytetyöhön valittiin Maslowin tarpeidenhierarkia koska sen avulla on mahdollista tarkastella niin työhyvinvoinnin toteutumista kuin siinä mahdollisesti esiintyviä haasteita ja ongelmia.

2.2 Organisaatiouudistus Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä

Kuntayhtymä on useamman kunnan muodostama liitos, joka hoitaa sopimuksen mukaan yhteistyössä joitakin tehtäväalueita. Kuntayhtymä perustetaan hyväksymällä perussopimus, jonka kyseisten kuntien valtuustot hyväksyvät (Kuntalaki 2010).

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa muun muassa terveystalvelujen toimivuudesta, valvoo palvelujen tuottamista ja laatua. Terveystalvelujen järjestämisvastuu on kunnilla. Kunnat voivat järjestää terveystalvelut itsenäisesti omana toimintana, olemalla jäsenenä kuntayhtymässä, ostamalla tarvittavat palvelut muilta kunnilta tai yksityisiltä terveystalvelujen tuottajilta. Lakisääteisiä terveystalveluita ovat terveystneuvonta, sairaanhoito ja kuntoutus, sairaankuljetus, hammashuolto, kouluterveydenhuolto, opiskelijaterveydenhuolto, seulonnat, erikoissairaanhoito, työterveyshuolto, ympäristöterveydenhuolto sekä mielenterveyshuolto. (Sosiaali- ja terveystministeriö 2001.)

Alla olevassa kuviossa (KUVIO 3.) on esitelty Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän toiminta-alue sekä jäsenkunnat. Opinnäytetyön kohderyhmään kuuluvien henkilöiden terveyskeskusten vastaanotto- ja hoito- ja tutkimuskeskukset sijaitsevat Kiuruvedellä ja Sonkajärvellä. Kiuruveden kaupungissa on asukkaita 9157 henkeä (Kiuruveden kaupunki 2011) ja Sonkajärven kunnassa on asukkaita 4671 henkeä (Sonkajärven kunta 2011).

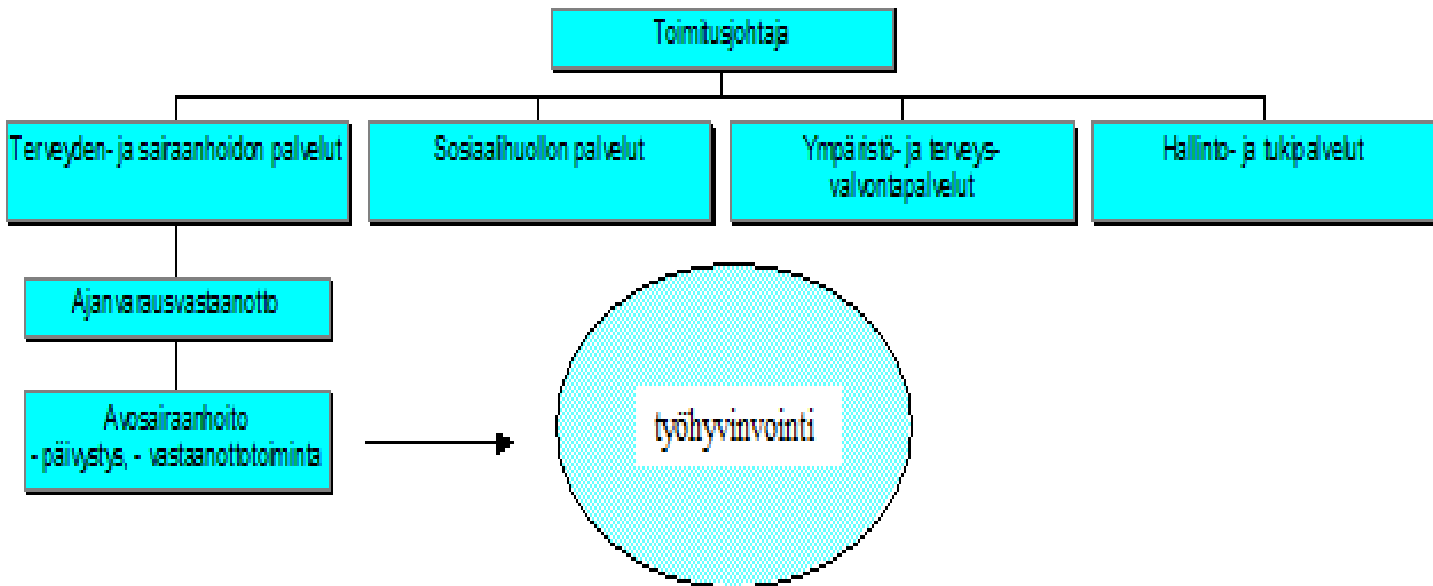


KUVIO 3. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän jäsen kunnat. Kuntayhtymän toiminta-alue. (Ylä-Savon SOTE 2011 b.)

Organisaatio voidaan määritellä yhteistoimintajärjestelmäksi, joka sisältää erilaisia rakenteita, toimintoja sekä sisäisen kulttuurin ja se on olemassa jotakin tiettyä tarkoitusta tai päämäärää varten. Organisaation ominaisuuksiin vaikuttavat siellä toimivat ihmiset, ryhmät ja esimerkiksi ympäristö. (Juuti 2006, 204.)

Organisaatorakenteen avulla kyetään esittämään tiedot organisaatiossa toistetuista toiminnoista ja tehtävistä. Se kertoo myös siihen kuuluvien ihmisten välisestä hierarkiasta, joka määräytyy tehtävän, eritoimintojen, roolin tai aseman kautta. Organisaatorakennetta määriteltäessä tulee olla selvillä, minkälaisia päämääriä on tarkoitus saavuttaa. Organisaatorakenne määräytyy sen mukaan, miten ihmisten ja työtehtävien suhde on kontekstissa toisiinsa, organisaation tasojen - sekä alaisten lukumäärään perusteella. (Juuti 2006, 207; Kauhanen 2006, 27.) Mintzberg (1979) mukaan tavallisin tapa tarkastella työnjakoa, on esittää se joko horisontaalisesti eli työt on jaettu eri tehtäviin tai vertikaalisesti eli tehtävät on jaettu hallinnollisiin ja operatiivisiin tehtäviin.

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän palvelutuotannon organisaatio kaaviossa esitetään kokonaisuudessaan uuden organisaation rakenne. Alla olevassa kuviossa (KUVIO 4.) esitetään Kiuruveden ja Sonkajärven terveystieteiden päivystys- ja vastaanotto toiminnassa työskentelevien henkilöiden asettuminen organisaatiossa sekä työpaikan (-olojen) ja työympäristön liittyminen työhyvinvointiin.



KUVIO 4. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän palvelujen organisointi ja työpaikan sekä työympäristön liittyminen työhyvinvointiin. (mukailten Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä 2010).

Organisaatiomuutoksen jälkeen on Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä laadittu työhyvinvointiohjelma, jonka tarkoituksena on työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen. Kyseinen ohjelma toimii samalla työsuojelun toimintaohjelmana, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. (Räty 2011.) Työhyvinvointiohjelmaa käytetään luottamushenkilöiden, johdon, esimiesten ja henkilöstön työkaluna, jolla pyritään luomaan työyksiköihin työhyvinvoinnin lisäämiseen kannustava, kehitysmuotoinen ilmapiiri sekä työsuojelua ja työturvallisuutta edistävä toimintamalli työterveyshuollon ja työsuojeluhenkilöstön tukemana. (Räty 2011).

Työhyvinvointisuunnitelmassa on määritelty painopistealueet ja toimenpiteet suunnitelmakaudelle, joihin ensisijaisesti kiinnitetään huomiota pyrittäessä parantamaan Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän henkilöstön hyvinvointia. Näitä asioita ovat muun muassa

esimiestyö, vuorovaikutus ja yhteistyö työyksikössä tai työyhteisössä, työolosuhteet ja resurssit, viestintä sekä osaaminen. (Räty 2011.)

Uuden kuntayhtymän ja organisaation toiminta sekä arvot muodostavat perustan koko organisaation toiminnalle ja organisaatiokulttuurille (Rauramo 2008, 150.) Organisaatiokulttuurin kuvaaja Schein (2001), määrittelee kulttuurin syväksi, laajaksi ja pysyväksi. Scheinin mukaan kulttuuri näkyy käyttäytymisessä, rituaaleissa, ilmapiirissä sekä ilmaistuissa asioissa. Kulttuurin ydin on siinä piilevät yhteiset oletukset. Organisaation jäsenet muodostavat kulttuurin mikä ohjaa ajattelua ja käyttäytymistä. Organisaatiomuutoksen myötä sen jäsenet pyrkivät sovittamaan aiemman kulttuurisen kokemuksen uuteen tilanteeseen. Rauramo (2008, 150) kuvaa organisaatiokulttuurin muodostuvan arvoista ja merkityksistä kuten traditioista, rituaaleista, uskomuksista, symboleista, merkityksistä ja tavoista mitkä muuttuvat (työ)yhteisön vuorovaikutuksessa.

Schein (1987) kuvaa organisaatiokulttuuria eritasojen kautta. Ensimmäisellä tasolla kulttuuri ilmenee kirjoitetun ja puhutun kielen, taiteen ja käyttäytymisen (esimerkiksi rutiinit) keinoin sen omassa fyysisessä ja sosiaalisessa ympäristössä. Arvot taso ilmaisee asiat miten niiden tulisi olla. Perusolelut muodostavat kolmannen tason. Ne ovat kaikille yhteisön jäsenille samanlaisia, osin alitajuisia ja näkymättömiä, esimerkiksi ihmissuhteiden luonne, jäsenen asennoituminen ympäristöön. Koska perusolelut ovat jokseenkin pysyviä, on esimerkiksi käyttäytymistä ohjaavien oletuksien uudelleen oppiminen, muokkaus ja analysointi on hankalaa. Scheinin mukaan organisaatiokulttuuri voidaan käsittää subjektiivisena ja selittävänä ilmiönä, jonka määrittely vaatii organisaation historian sekä uusien toimintojen tuntemusta. Organisaatiokulttuurin ominaispiirteitä ovat esimerkiksi validit perusarvot, muun muassa tehokkuus ja kvaliteetti, joita organisaatio edustaa ja joita sen jäsenten uskotaan jakavan. Normit muodostavat organisaatiolle sekä sen jäsenille yhteiset käyttäytymismallit, jotka esimerkiksi ohjaavat tehokkuutta ja käyttäytymistä. (Schein 1987; 2001.)

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittyminen on luonut uuden organisaation ja tuonut muutoksia muun muassa työn- ja tehtäväkuvissa sekä toimintakulttuurissa (Räty 2010.) Valpola (2004) kuvaa lyhyesti kirjassaan muutosprosessia yhden ja saman vanhan kiinalaisen kirjoitusmerkin kautta. Muutos voi tarkoittaa samanaikaisesti sekä uhkaa, että mahdollisuutta. Muutosta läpikäydessä on tärkeintä määrittellä mikä on muutos, jota halutaan, tämän lisäksi onnistunut muutos tarvitsee viisi erilaista tekijää, joiden kautta on

mahdollista päästä asetettuihin tuloksiin. Ensimmäisenä tekijänä on muutostarpeen määrittely, joka kertoo miksi kyseinen muutos on tarpeen ja mitä aiotun muutoksen avulla pyritään saamaan aikaan, miten muutos vaikuttaa yhteiskuntaan. Yhteisen näkemyksen luominen auttaa löytämään ne keinot, joilla toivottuun tulokseen pyritään. Muutoskyvystä huolehtiminen on ensisijaisen tärkeää muutoksen toteutusvaiheessa. Muutoskyky vaihtelee eri organisaatioissa ja toimialoilla, henkilöstön luottamus omiin voimavaroihin ja muutoksen sietokyky edesauttavat muutosprosessin etenemisessä. Valpola kuvaa ensimmäisiä toimenpiteitä kriittisiksi halutun muutoksen suunnalle ja vauhdille, koska ne näyttävät, mitä aiotun muutoksen ensimmäisen päivän viesti tarkoittavat käytännössä eli aiottua muutosta on aloitettu toteuttamaan, asiat saatetaan ihmisten tietoon. Ankkurointi käytäntöön on pitkälinen prosessi, jonka aikana esimerkiksi uusi organisaatio integroituu yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. (Valpola 2004, 27-35.)

2.3 Aikaisemmat tutkimukset

Useimmiten hoitajien työhyvinvointia käsittelevät tutkimukset on toteutettu kvantitatiivista lähestymistapaa noudattaen. (Utriainen 2009, 20). Sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvointitutkimuksen mukaan tulevaisuuden työhyvinvointitutkimusten haasteina on erityisesti työelämän muutokset. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005).

Suurin osa hoitotyöntekijöitä koskevasta työhyvinvointitutkimustyöstä on tehty ulkomailla, osa edellä mainituista työhyvinvointitutkimuksista käsittelee aihetta mm. kuvaamalla hoitotyön organisoinnin vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin ja sen toteutumiseen, osa tutkimuksista on keskittynyt tarkastelemaan tiettyjen tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin. Cambell, Fowles ja Weber (2004) ovat omassa tutkimuksessaan selvittäneet organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä ja ominaispiirteitä. Tutkimuksen johtopäätösten mukaan avoimessa työympäristössä, jossa esimiehet ja alaiset yhdessä keskustelevat työtehtävistä ja niihin liittyvistä päätöksistä, toisin sanoen jokaiselle annetaan mahdollisuus osallistua yhteisten asioiden käsittelyyn ja päätöksentekoon, edistää työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Organisaatio, joka tukee työyhteisöä ja kannustaa osallistumaan päätöksentekoon, parantaa työtyytyväisyyttä ja on vetovoimainen.

Osa tehdyistä työhyvinvointitutkimuksista keskittyy tarkastelemaan erilaisia työhyvinvointia edistäviä ja sitä aikaansaavia tekijöitä. McNees-Smith (1999) on omassa

tutkimuksessaan noudattanut kvalitatiivista eli laadullista lähestymistapaa ja kerännyt haastattelujen avulla tietoa hoitajien näkemyksistä työtyytyväisyydestä tai -tyytymättömyydestä. Tutkimuksen mukaan yleisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat muun muassa työympäristö, työnkuormitus, työpaikan sosiaaliset suhteet, ammatillisuus ja urakehitys. Työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä olivat esimerkiksi vaihtelevat työtehtävät, positiiviset potilaskontaktit, hyvät henkilöstön väliset suhteet ja säännölliset kokoukset. Työtyytymättömyyttä aiheutti tutkimuksen mukaan jatkuvat keskeytykset asiakaskontaktin aikana, työnvaativuus ja organisaatiosta johtuvat tekijät. Tutkimuksen johtopäätösten mukaan muun muassa edellä mainitut seikat tulee ottaa huomioon organisaatiossa esimerkiksi hoitotyön käytänteitä ja henkilöstöressurssien riittävyyttä suunnitellessa.

Kacel, Miller ja Norris (2005) puolestaan tarkastelevat työhyvinvointia sellaisten tekijöiden kautta, joihin työntekijät ovat tyytyväisiä ja joiden kautta työhyvinvointi toteutuu. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointiin olivat yhteydessä työn sisäiset tekijät, joita olivat esimerkiksi oman työhön vaikuttamisen mahdollisuus ja työn vaativuus. Tyytymättömyyttä aiheutti puolestaan ulkoiset tekijät kuten palkkausjärjestelmä. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointi laskee työvuosien lisääntyessä. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia ylläpidetään ja parannetaan kiinnittämällä huomiota työn kehittämiseen ja sairaanhoitajien ammatilliseen osaamiseen ja ammatilliseen kasvuun. Työpaikan hyvä työhyvinvointi vähentää henkilöstön vaihtuvuutta.

Aikaisempien tutkimusten mukaan voidaan olettaa, että työhyvinvoinnin toteutuminen vaihtelee erilaisissa hoitajien työtehtävissä, erilaisissa organisaatioissa kuten esimerkkinä Adams & Bondin (2000) Englannissa toteutettu tutkimus, jonka päätelmänä on, että organisaation vaikutus ja toiminta on merkittävässä asemassa työhyvinvoinnin toteutumisen kannalta. Tutkimuksen mukaan työpaikan ihmissuhteet, henkilöstöstrategia, työympäristö ovat merkittävä tekijä työhyvinvoinnin toteutumiselle.

Ingersoll, Olsan, Drew-Cates, DeVinney ja Davies (2002) ovat omassa tutkimuksessaan päätelleet että organisaatio, koulutustausta ja henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat työhyvinvointiin. Johtotehtävissä toimivien henkilöiden työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön on parempi kuin alemman portaalan työntekijöillä. Työhyvinvoinnin toteutumiseen vaikuttaa lisäksi myös esimerkiksi erikoisala kuten Ingersoll ym. (2002) sekä Boylen, Miller, Gajewski, Hart ja Dunton (2006) tutkimukset ovat osoittaneet. Boylen tutkimus

työtyytyväisyydestä osoitti kohderyhmässä olevien eri työyksiköiden työhyvinvoinnin olevan kohtalainen. Eri erikoisalojen kesken oli vaihteluita. Työhyvinvointia lisäsivät hyvä vuorovaikutus, ammatillinen pätevyys, ammatillinen kasvu, työhyvinvointia heikensi työn kuormittavuus, ongelmat päätöksenteossa ja matala palkkaus. Tutkimustulokset antavat tietoa ja ovat hyödynnettävissä eri työyksiköiden ja työolosuhteiden tarkastelussa.

Suomalaisessa työhyvinvointitutkimuksessa uudenlaisen näkökulman koettuun työhyvinvointiin on esittänyt muun muassa Utriainen (2009), joka on omassa tutkimuksessaan kuvannut hoitajien hyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä aikaisempiin tutkimuksiin perustuen. Tutkimuksen tulosten mukaan ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointiin liittyy oleellisesti vastavuoroisuus suhteessa kollegaan ja potilaisiin. Utriainen (2009, 71-72) mukaan hoitajavastavuoroisuuteen liittyy yhteisöllisyys, jakaminen, yksilöllisyyden salliminen ja tunnevapaus. Potilasvastavuoroisuuteen liittyviä tekijöitä ovat hyvän tuottaminen potilaille, kokemus ja tietoisuus hyvän tekemisestä.

Tutkimuksia, joissa hoitajien hyvinvoinnin tarkastelua on suoritettu positiivisesta tai voimavaranäkökulmasta, on Utriainen 2009 ja McNeese-Smith 1999 lisäksi tehnyt muun Kiikkala (2003), jonka mukaan työyhteisön vastavuoroisesta yhteistyöstä hyötyvät kaikki sen jäsenet. Työyhteisön jäsenten välinen (keskinäinen) konsultointi ja ohjaus edistää uuden oppimista. Tämänkaltainen vastavuoroinen yhteistyö näkyy työyhteisössä Kiikkalan (2003) tutkimuksen mukaan kollegiaalisuutena joka tukee, rohkaisee ja kannustaa työyhteisönjäsentä sekä lisää oman ja toisen työn arvostusta ja työssäjaksamista.

Vataja & Julkunen (2004) tutkimuskatsauksen mukaan työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä ovat työn suunnitelmallisuus, työn arvostus ja itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet, johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet sekä oman osaamisen kehittäminen.

Vahtera (2002) esittää, että kuntatyöntekijöiden terveysongelmat ovat lisääntyneet ja terveys on heikentymässä. Kunta- 10 tutkimuksen havaintojen mukaan yksin ikääntyminen ei selitä ilmiötä. Merkittävin syytekijä voi olla kielteiset muutokset psykososiaalisessa työympäristössä, kuten huono työn hallinta eli yksipuolinen ja sisältököyhä työ sekä vaikutusmahdollisuuksien puute omaan työhön ja sitä koskevaan päätöksentekoon. Tämän lisäksi muut työyhteisöongelmat, kuten työsuhteen turvattomuus, epäoikeudenmukaiseksi

koettu johtaminen ja heikko yhteistoiminta voivat olla psykososiaalisia terveysriskejä. Vahteran mukaan kuntatyöntekijöiden hyvinvoinnin tilasta ja psykososiaalisen työympäristön kielteisistä muutoksista tulee olla huolestunut. Työntekijöiden työhyvinvoinnin heikentyminen heijastuu tuotetun palvelun laatuun. (Vahtera 2002, 12-13.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työhyvinvointia Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottoiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemana. Opinnäytetyössä selvitetään miten työn kehittäminen, muutosten hallinta, työn mielekkääksi ja hallittavaksi kokeminen sekä lähiesimiehen tuki muutostilanteessa ovat vaikuttaneet koettuun työhyvinvointiin. Lisäksi opinnäytetyössä selvitetään työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvoinnista toimintojen kehittämiseksi Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottoiminnoissa.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen on Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottoiminnassa työskentelevien henkilöiden työhyvinvointi heidän omasta kokemuksestaan Ylä-Savon Sote kuntayhtymään liittymisen jälkeen?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä työhyvinvointiin?
3. Miten työhyvinvointia tulee kehittää?

4 MENETELMÄT JA AINEISTO

4.1 Laadullinen tutkimusote

Tässä opinnäytetyössä selvitetään työhyvinvointia ja siihen liittyviä asioita uudessa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän organisaatiossa työskentelevän henkilön näkökulmasta tarkasteltuna. Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytetään laadullista eli kvalitatiivista menetelmää. Koska laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on tutkia valittua aihetta kokonaisvaltaisesti, tiedonhankinnassa erityispiirteenä on, että tutkimusaineisto kootaan alkuperäisissä, autenttisissa tilanteissa, lähtökohtana pidetään todellisen elämän kuvaamista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 152-155). Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tavoitteena on löytää ja esittää tosiasioita tutkimuksesta, sekä ymmärtää tutkimuskohdetta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 176). Laadullisen tutkimuksen periaatteena ja tutkimusaineiston luotettavuutta lisää se, että tutkittavilla henkilöillä on kokemusta tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85).

Laadullinen tutkimusmenetelmä valittiin tähän opinnäytetyöhön, koska tämän opinnäytetyön tavoitteena on saada syvällisempää tietoa tutkittavan kohderyhmän työhyvinvoinnin tilasta sekä niihin keskeisesti vaikuttavista asioista. Myös se, että tutkittavalla kohderyhmällä on oma henkilökohtainen käsityksensä ja kokemuksensa koetusta työhyvinvoinnista ja sen toteutumisesta lisää tämän laadullisen tutkimuksen luotettavuutta.

4.2 Aineiston keruu

Tutkimuksen kohderyhmän muodostavat Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskusten vastaanottoiminnassa työskentelevät henkilöt (N=25). Työntilajana ja yhteyshenkilönä työelämään toimi kyseisten vastaanottoimintojen osastonhoitaja.

Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskusten vastaanottoiminnassa työskentelee sairaanhoitajia, terveydenhoitajia, lähihoitajia, terveyskeskusavustajia, tekstinkäsittelijöitä ja toimistotyöntekijöitä. Kyselyn kohderyhmässä oli sekä vakituisia työntekijöitä, että pitkäaikaisia sijaisia. Tuomi & Sarajärvi (2009) eivät pidä opinnäytetyön aineiston kokoa merkityksellisenä vaikkakin siihen tulee kiinnittää huomiota. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koko on yleensä pienempi ja vähäisempi määrälliseen tutkimukseen verrattuna. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85).

Tämän opinnäytetyön aineiston keruu toteutettiin kyselylomakehaastattelun avulla. Kyselyyn vastattiin vapaamuotoisesti. Kysymykset ovat avoimia, kysymyslomakkeen sisältö liittyy tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75-76).

Tutkimusaineisto kerättiin avoimen kyselylomakkeen avulla, koska se mahdollistaa vapaamuotoisen vastauksen sekä mahdollisesti uusien näkökulmien esiin saamisen. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2003, 185-186.) Avoin kyselylomake mahdollistaa tutkimukseen osallistuvan ilmaista itseään omin sanoin, antaa mahdollisuuden tunnistaa motivaatioon liittyviä asioita ja osoittaa vastaajien tietämyksen aiheesta. (Hirsjärvi ym. 2003, 188). Kyselylomakkeen avulla voidaan kerätä tietoja muun muassa tosiasioista, toiminnasta ja mielipiteistä. (Hirsjärvi ym. 2003, 184). Vastaajia itseään koskevia tietoja on mahdollista sisällyttää lomakekyselyyn, mikäli kyseessä olevia taustatietoja (sukupuoli, ikä, koulutus, nimike) halutaan selvittää. (Hirsjärvi ym. 2003, 184).

Avoimen haastattelumenetelmän avulla tuotetaan vapaata, syvää ja informatiivista aineistoa. Menetelmä on hyvä silloin, kun esimerkiksi haastateltavien kokemukset aiheesta vaihtelevat paljon, kun käsitellään heikosti tiedostettuja asioita tai kun aihe on arkaluontoinen. (Metsämuuronen 2000, 42-43.) Avoimien kysymysten vahvuutena pidetään sitä, että sen avulla saadaan kerättyä laaja tutkimusaineisto tehokkaasti, kerätyn aineiston käsittely ja analysointi ei usein vaadi uutta aineiston analysointitapaa. Aineiston pinnallisuus ja muun muassa vastaajien luotettavuus ja virheet laaditussa kyselylomakkeessa ovat sen heikkouksia. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.) Avoimen haastattelun etuna on tutkittavan mahdollisuus kuvailla asioita ja muutosta oman ymmärryksensä mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 77). Valitsin tähän opinnäytetyöhön aineistonkeruumenetelmäksi avoimen lomakekyselyn, koska se mahdollisti vastaajien kertoa oman subjektiivisen kokemuksensa työhyvinvoinnista Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittymisen jälkeen. Kyselylomakkeessa esitetyt kysymykset on johdettu

tutkimuskysymyksistä, joihin haetaan vastausta sekä niistä teemoista, joita työn tilaaja on pitänyt tärkeinä selvitettäessä kohderyhmän työhyvinvoinnin tilaa.

Avoimen kyselylomakkeen kysymykset perustuvat tutkimuksen tarkoituksen kannalta merkityksellisiin kysymyksiin eli opinnäytetyölle asetettuihin tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Tutkimuksen viitekehys auttaa tutkijaa käsittämään tutkittavaa ilmiötä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 76).

Lomakkeen esitestaus on välttämätöntä, koska sen avulla selvitetään lomakkeen kysymysten ymmärrettävyyttä, selkeyttä ja vastaajien kykyä vastata asetettuihin kysymyksiin. Esitestauksen tulosten avulla voidaan korjata ja muuttaa lomakkeessa esiintyviä kysymyksiä, niiden määrää, kieltä ja sanamuotoja sekä määrittää vastaukseen kuluva aika. Lomakekyselyssä on suositeltavaa, että lomakkeen täyttöaika on enintään viisitoista minuuttia. (Hirsjärvi ym. 2003, 189-191.)

Kyselylomakkeen esitestaus suoritettiin toukokuun lopussa 2011, jolloin työn tilaajan välityksellä esitestattava lomake toimitettiin yhdelle (1) kohderyhmään kuuluvalla henkilöllä. Esitestauksen jälkeen kyselylomakkeeseen lisättiin taustatieto kysymykset sekä työilmapiiriin liittyvä kysymys. Esitestauksen jälkeen kyselylomakkeen täyttäjäksi tarkentui noin 45 minuuttia. Toimitin esitestauksen perusteella muutetut kyselylomakkeet (LIITE 1) saatekirjeineen (LIITE 2) työn tilaajalle, joka toimitti ne sopimuksen mukaan edelleen kohderyhmälle täytettäväksi.

Tutkimusaineiston keräys suoritettiin kesäkuussa 2011 ja se rajattiin koskemaan Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottoiminnoissa työskenteleviä henkilöitä. Kyselylomakkeeseen vastaaminen tapahtui nimettömänä sekä vaihtoehtoisesti joko työ- tai vapaa-ajalla. Mukaan oli liitetty postimerkillä ja yhteystiedoilla varustettu vastauskuori. Vastausaikaa oli yksi (1) viikko, määräaikaan palautui viisi (5) vastausta. Tämän jälkeen työntilaaaja toimitti sovitusmuistutuksen kyselyyn vastaamisesta, jonka jälkeen palautui vielä kymmenen (10) vastausta. Joten myös myöhässä saapuneet, muistutuksen jälkeen palautuneet lomakkeet käsiteltiin. Kyselyn vastauksia tuli viisitoista (15) kappaletta, mikä vastaa 60 % kohderyhmästä. Palautuneet kyselylomakkeet olivat ainoastaan tutkijan käytettävissä, ja ne hävitettiin tulosten valmistuttua.

4.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi suoritettiin sisällönanalyysin keinoin, koska sitä pidetään perusanalyysimenetelmänä ja sitä käytetään pääsääntöisesti laadullisentutkimusaineiston analysointimenetelmänä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Työn liitteenä (LIITE 3) esittelen mallin sisällön analyysistä. Tutkimusaineisto käsiteltiin manuaalisesti, luokiteltiin ja järjestettiin teemojen mukaisesti, jolloin kerätty aineisto selkeytyi ja tiivistyi. Toisin sanoen sisällönanalyysin avulla tutkimusaineisto pelkistetään, jotta niiden avulla voidaan jäsentää tutkimuksen kannalta oleellisia asioita. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-93.) Tutkimusaineistoa käytetään myös autenttisina lähdeviitteinä. Tutkimusaineiston ryhmittelyn tarkoituksena oli luokitella esiintyvät pelkistetyt ilmaisut valitun aihepiirin tai teeman mukaisesti. Kerätystä tutkimusaineistosta valittiin aiheen kuvaavia näkemyksiä. Lopuksi aineisto yleistettiin eli abstrahoitettiin, tämän tarkoituksena oli etsiä tutkimusaineistosta saman- tai erikaltaisuuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-94.) Aineistoa tulkittiin sisällönanalyysin avulla induktiivisen lähestymistavan kautta, jolloin asetettujen kysymysten ja niihin saatujen vastausten perusteella muodostettiin näkemys käsiteltävästä asiasta. Tietopohja eli yksittäinen kuvaus etenee abstraktimpaan (yleistyksiin) suuntaan, jolloin kyetään muodostamaan tutkimusaineistosta kokonaisuus. Analysoinnin loppuvaiheessa ohjaavaksi ajatukseksi nousevat valitut teemat, joita tarkastellaan vastaajien kuvausten ja kokemusten näkökulmasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-100.)

Kysymyslomakkeesta kerätyn kyselyaineiston avulla kyetään kuvaamaan valittua teemaa tai teemoja, kerätyn aineiston samuus eli joidenkin teemojen toistumisen, yhdenmukaisen kuvaamisen voidaan nähdä aineiston kyllästyneisyytenä eli aineisto on riittävän kattava (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87-90). Työn edetessä tarkasteltiin aineiston tulkintaan käytettävän metodin sopivuutta ja sitä tarkennetaan tai muutetaan työn edetessä. Tutkimuksen luotettavuutta lisään muun muassa käyttämällä alkuperäisiä lainauksia, tulokset perustuvat kokemukseen ei tutkijan omiin käsityksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 68-70, 85, Hirsjärvi ym. 2003, 245-248.)

5 OPINNÄYTETYÖN ETIIKKA JA LUOTETTAVUUS

5.1 Opinnäytetyön etiikka

Omassa opinnäytetyössäni noudatin ja huomioin tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeistuksia, noudatin hyvää tieteellistä käytäntöä huolehtimalla muun muassa tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden anonymiteetistä ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) tehtävänä on asetuksen (1347/1991) nojalla edistää tutkimusetiikkaa, sitä koskevaa keskustelua ja tiedotustoimintaa. TENK ohjeistuksen mukaan tavoitteena tulee olla hyvän tieteellisen käytännön edistäminen sekä - epärehellisyyden ennaltaehkäisy kaikissa tutkimusta harjoittavissa organisaatioissa, kuten mm. ammattikorkeakouluissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2004.)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2004) mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tutkimustyössä on lisäksi kyettävä soveltamaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tutkimusmenetelmiä, on oltava avoin tulosten julkistamisessa ja otettava huomioon muiden tutkijoiden työ ja saavutukset. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2004.) Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää lisäksi, että tutkimuksen kohteena olevat henkilöt säilyttävät anonymiteetin sekä osallistumisen vapaaehtoisuuden. Tutkijana huolehdin luottamuksellisuuden säilyttämisestä sekä aineiston tallentamisesta ja hävittämisestä asianmukaisesti opinnäyteopinnäytetyön valmistuttua. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125-133.)

Opinnäytetyösopimus (LIITE 4) ja tutkimuslupahakemus (LIITE 5) toimitettiin Ylä-Savon sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymälle ja ne osoitettiin vastaanotto toiminnan ylihoitajalle. Työn liitteenä on tutkimuslupa (LIITE 6). Opinnäytetyötä tehdessä noudatin sovittuja salassapitosäännöksiä. Tutkimustulokset luovutetaan sopimuksen mukaan Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän käyttöön, Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanotto toiminnan henkilökunnalle sekä esimiehille.

5.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Ensimmäisessä ohjauskeskustelussa tammikuussa 2011 työn tilaaja ilmaisi omat epäilynsä tietoturvan ja anonymiteetin toteutumisesta tutkimusaineiston keruuvaiheessa. Työntilaaajan mielestä perinteisenä lomakekyselynä toteutettu tutkimusaineiston hankinta vaarantaa kohderyhmän anonymiteetin ja heikentää vastaushalukkuutta, koska tutkija saattaa tunnistaa osan vastaajien käsialasta. Työntilaaajan mukaan niin sanottuna nettikyselynä toteutettu tutkimusaineiston keräys takaisi tietoturvan ja anonymiteetin säilymisen. Toisessa ohjauskeskustelussa toukokuussa 2011, pääsimme yhteisymmärrykseen tutkimusaineiston keruumenetelmästä ja tutkijan puolueettomuudesta.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että kiinnitetään huomiota aineiston keruuseen ja analysointiin sekä tutkimustulosten raportointiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127). Arvioitaessa luotettavuutta tulee kiinnittää huomiota koko opinnäytetyö prosessiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140). Tällöin on arvioitava tutkimuksen kohde ja tarkoitus, aineiston keruu menetelmä ja mahdolliset haasteet siinä, tutkimuksen tiedonantajien valinta kriteerit, määrä ja yhteydenottotapaa, tutkija- tiedonantaja-suhde, jolloin arvioidaan miten suhde toimi, anonymiteetin säilyminen. Tutkimuksen kestoa arvioidaan aikataulun tarkastelulla. Luotettavuutta arvioitaessa on selvitettävä lisäksi aineiston analysointimenetelmä ja johtopäätökset. Tutkimuksen luotettavuutta ja raportointia itsessään on arvioitava ja perusteltava, miksi muun muassa tutkimusraportti on eettisesti korkeatasoinen ja luotettava. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140-141.) Puolueettomuutta arvioitaessa luotettavuuspohdinnoissa tulee pyrkiä huomioimaan tutkijan puolueettomuusnäkökulma. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135-136).

Mielestäni se, että olen työskennellyt aikaisemmin yhdessä osan tutkimuksen kohderyhmän jäsenten kanssa ei vaaranna tietoturvaa tai anonymiteetin säilymistä. Keskustelut ohjaavan opettajan kanssa vahvistivat pohdintani. Tutkijana ymmärrän hyvän tieteellisen käytännön merkityksen ja huolehdin luottamuksellisuudesta ja sen säilymisestä koko tutkimusprosessin ajan ja sen jälkeen, noudatin luonnollisesti salassapitosäädöksiä. Näin toimien lisäsin myös tutkimuksen luotettavuutta. Katson, että vastausprosenttiin on voinut vaikuttaa lähinnä se, että Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän organisaatiossa on tehty edeltävinä muutamina kuukausina useita erilaisia henkilöstökyselyitä.

Tässä opinnäytetyössä laadullisen tutkimusmenetelmän avulla kerätty tutkimusaineisto lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, koska tutkittavalla kohderyhmällä on oma henkilökohtainen käsityksensä ja kokemuksensa koetusta työhyvinvoinnista ja sen toteutumisesta. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että valmiissa opinnäytetyössä on esitetty tutkimuksen etenemistä Tuomi & Sarajärvi (2009) tai Blaxter, Hughes & Tight (2001) esittämän prosessin mukaisesti, jossa tutkimus etenee vaiheittain osin erillisinä tapahtumina ja osittain samanaikaisina toimintoina. Prosessin ensimmäinen vaihe on aiheen valinta, tämän jälkeen tulevat aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen tutustuminen ja lukeminen. Tutkimuskysymyksen tai -kysymysten määrittely alkaa aineiston keruulla ja sen analysoinnilla, viimeisenä prosessissa on tutkimuksen kirjoittaminen ja raportointi. Lopuksi arvioidaan työn hyödynnettävyyttä muun muassa jatkotutkimukselle soveltuvaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 150-163; Blaxter, Hughes & Tight 2001.) Tutkimussuunnitelmaa voitiin tarvittaessa tarkastella uudelleen aineistonkeruun ja kirjoittamisen aikana. Tutkimustulokset on esitetty Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeistuksen mukaisesti, dialogissa teorian ja empirian kanssa.

Tutkimuskysymysten asettamista ja kysymysten sisältöä pohdin yhdessä työntilaajan ja työelämän ohjaajan sekä opinnäytetyösuunnitelmaa ohjaavan opettajan kanssa. Tutkimuskysymykset tarkentuivat ja selkiytyivät käytyjen ohjauskeskustelujen aikana. Työntilaajan kanssa käydyn keskustelun aikana esiin nousseita teemoja olivat työn kehittäminen, muutosten hallinta, työn mielekkääksi ja hallittavaksi kokeminen sekä lähiesimiehen tuki muutostilanteessa. Näiden teemojen kautta muotoutuivat lopulliset tutkimuskysymykset.

6 TULOKSET

6.1 Vastaajien taustatiedot

Lomakekysely toimitettiin Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottotoiminnan osastonhoitajan välityksellä kahdellekymmenelle viidelle (25) Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottotoiminnassa työskentelevälle vakituiselle työntekijälle sekä pitkäaikaisille sijaiselle täytettäväksi. Vastauksia palautui viisitoista (15), jolloin vastausprosentiksi muodostui 60 %. Vastaajista kymmenen (10) työskentelee Kiuruveden terveyskeskuksen vastaanottotoiminnassa ja viisi (5) Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottotoiminnassa. Hoitohenkilökuntaa vastaajista oli 13, muuta henkilökuntaa on vastaajista kaksi (2). Tässä raportissa olen yhdistänyt molempien terveyskeskusten vastaanottotoimintojen sekä eri henkilöstöryhmien kyselyn tulokset yhdeksi kokonaisuudeksi.

6.2 Työhyvinvointi Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottotoiminnassa

Selvitettäessä vastaajilta työhyvinvoinnin käsitettä, ymmärsivät vastaajat työhyvinvoinnin kokonaisuutena jossa yhdistyvät fyysinen, kognitiivinen sekä psyykinen ja sosiaalinen (psykososiaalinen) hyvinvointi.

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.

Mielekästä työssä oloa, sekä fyysisesti, psyyk. että sosiaalisesti.

Työhyvinvoinnin ymmärrän, että kotonakin jaksan tehdä, harrastaa jotakin.

Hyvä yhteishenki. Riittävä tuki esimieheltä (kaikki tasot) ja työtovereilta.

Vastaajien kuvausten mukaan työhyvinvointi on muuttunut Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittymisen jälkeen. Suurin muutos on tapahtunut työn kokonaiskuormittavuudessa. Työn kokonaiskuormittavuuteen sisältyy työn fyysinen, kognitiivinen sekä psyykinen ja sosiaalinen (psykososiaalinen) kuormittavuus. Koettuun muutokseen ovat vaikuttaneet organisaatiomuutos (organisaatiokulttuuri), muutokset työn- ja tehtävän kuvissa, johtamisessa ja organisoinnissa. Vastaajat kuvasivat oman ja työyhteisön työhyvinvointia Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittymisen jälkeen kriittiseksi.

Suoraan sanottuna työyhteisön työhyvinvointi on kärsinyt SOTE:n myötä. Sitä on vaikea määritellä mistä se johtuu, sillä se johtuu hyvin monista asioista.

Epävarmuus tulevasta tuo epävarmuutta ja se heijastuu päivittäiseen työhön.

Työhyvinvointi on heikentynyt työssä tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Vastaajien kuvausten mukaan työn kokonaiskuormittavuuteen liittyvä työn- ja tehtäväkuvissa tapahtuneet muutokset vaikuttaa työhyvinvointia heikentävästi. Muutokset näkyvät muun muassa kiireen lisääntymisenä, töiden ruuhkautumisena, vastuun lisääntymisenä, työn jatkumiseen ja organisointiin liittyvinä epävarmuustekijöinä, uusien potilastieto- ja puhelinjärjestelmien tuomana lisätyönä, töiden lisääntymisenä henkilöstöpulasta sekä johdon tuen puutteesta johtuen .

Oma hyvinvointi on aika lailla pohjalukemissa tällä hetkellä. Jatkuva kiire, lähes jokapäiväiset ylityöt ja vastuun lisääntyminen rassaavat jo fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Henkilöstö pula rasittaa kaikkia.

Työhyvinvointi on laskenut soteen liittymisen jälkeen koska tullut paljon muutoksia, mm. uusi puhelinjärjestelmä, potilastietojärjestelmä. Esim. uuden puh.järjestelmän seurauksena hoitajien työmäärä lisääntynyt.

Työn tekeminen on nyt hitaampaa – tuskastuttaa kun potilaskontaktit sen vuoksi venyvät ja ruuhkaa syntyy.

Johtaminen on muuttunut hierarkkiseksi ja etäälle omasta työpisteestä. Ohjeet tulevat ylhäältä käsin, autoritäärisyys on lisääntynyt. Esimieheltä ei saa tukea.

Heikentynyt työhyvinvointi on vastaajien mukaan lisännyt uupumista ja väsymistä. Työhyvinvoinnin lisäksi myös työssä jaksaminen on heikentynyt ja sen myötä myös työmotivaatio sekä koettu työyhteisön tuki on laskenut.

Tahti muutoksien suhteen on ajanut henkilökunnan sekä fyysisesti että henkisesti äärirajoille.

Hyvin moni miettii työpaikan ja jopa alan vaihtoa (kuin myös itsekin nykyään) ja se kai jo kertoo ettei kaikki ole enää ok.

6.3 Työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät

Sisällön analyysin mukaan työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät liittyvät työn kokonaisuormittavuuteen. Tämän mukaan työhyvinvointia edistää ennen kaikkea psyykkisen sekä sosiaalisen (psykososiaalisen) kuormittavuuden tasapaino.

Toimivat työyhteisö johtajineen on kaiken a ja o. Jos työyhteisössä on kiva olla ja esimies muine johtajineen on hyvä, haastavampaakin työtä on helpompi tehdä.

Osastonhoitajan ammattitaito kuten alaisten kuuntelu, tasapuolisuus ja läheisyys, työyhteisön hyvä henki, hyvät ja turvalliset työtilat vaikuttavat työhyvinvointiin.

Vastaajat kokivat työn kokonaisuormittavuudessa tapahtuneiden muutosten myötä työhyvinvoinnin heikentyneen. Työn kokonaisuormittavuuden lisääntymiseen ovat vaikuttaneet vastaajien mukaan organisaatiossa (organisaatiokulttuurissa) tapahtuneet muutokset, jotka näkyvät muun muassa hierarkiana, johtamisessa, viestinnässä, työn

hallinnassa, kuormittavuudessa, -vaativuudessa ja työturvallisuudessa, arvostamisessa sekä työyhteisössä.

Kyselyyn vastanneiden kuvauksien mukaan byrokratia on lisääntynyt ja johto on liian kaukana konkreettisesta arjen työstä sekä alaisista. Henkilöstö kokee, ettei sillä ole vaikuttamismahdollisuuksia asioihin eikä henkilöstö tule kuulluksi.

Suurempi organisaatio, ei tunneta riittävän hyvin eri työyhteisöjen toimintoja, pyritään väkisin istuttamaan samoja toimintatapoja eri työyksiköihin.

Esimies ei tunne riittävän hyvin eri vastaanottojen toimintaa. Johto liian kaukana alaisistaan kaikin tavoin.

Johdon taholta en koe saavamme tarpeeksi tukea. Määräykset tulevat ylempää, meitä ei kuunnella emmekä saa esittää omia mielipiteitä tai ehdotuksia, ja jos esitämmekin on tarkasti mentävä "hierarkiassa" ylöspäin.

Henkilökuntaa ei aidosti kuulla. Työkulttuuri on muuttunut joka näkyy byrokratian lisääntymisenä, enää ei ole suoria vaikutuskanavia ja – mahdollisuuksia.

Työn kokonaiskuormittavuuteen vaikuttaa kyselyyn vastanneiden mielestä muutoksen seurauksena tapahtunut työmäärän lisääntyminen. Työmäärän lisääntymiseen vaikuttavat uudet potilas- ja puhelinjärjestelmän käyttöönotto, muutokset työn- ja tehtävän kuvissa sekä henkilöstöpula.

Työmäärä lisääntynyt, paljon muutosta ja uudenoppimista liian lyhyessä ajassa. Työntekijöitä työn määrään nähden liian vähän.

Uudet työ- ja tehtävän kuvat hoidettava ja hallittava entisten töiden lisäksi (mm. Marevan määritykset ja reseptien vienti). Uudet työtehtävät lisänneet työmäärää, työt ruuhkautuvat.

Uusien puhelin- ja potilastietojärjestelmien käyttöönotto lisäsi työmäärää. Tulee väkisin ylitöitä. Työskentely on työläämpää ja hitaampaa. Henkilökuntaa vähennetään koko ajan, sijaisia ei saada, tämä aiheuttaa väsymystä ja työmotivaatio vähenee.

Koko ajan enemmän ja monipuolisempaa pitäisi tehdä, mutta aikaa siihen tekemiseen ei anneta.

Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielestä johdon ja lähiesimiehen viestinnässä on puutteita, ja tämä vaikuttaa kognitiivisen, psyykkisen sekä sosiaalisen (psykososiaalisen) kuormittavuuden lisääntymiseen ja heikentää työhyvinvointia. Vastaajien kokemuksen mukaan suurin muutos on tapahtunut tiedottamisessa sekä yhteisten palaverien järjestämisessä. Muutoksen jälkeen yhteydenpito tapahtuu useimmiten sähköpostin tai puhelimen välityksellä. Esimies tapaa alaisen harvoin henkilökohtaisesti.

Sähköpostin määrä kasvanut räjähdysmäisesti; mahdotonta paneutua kaikkeen tulevaan postiin.

Palavereja hyvin harvoin, yhteydenpito ja esim. ohjeet tulevat sähköpostilla.

Oh [osastonhoitaja] kaukana, pääsee harvoin käymään (se, että aoh [apulaisosastonhoitaja] on joka päivä paikalla, ei korvaa oh:n puutetta >< ei tiedä asioista ollenkaan niin paljon kuin oh).

Vain muutaman vastaajan kokemuksen mukaan muutokset nähdään mahdollisuutena ja muutokset ovat olleet osittain myös myönteisiä. Muutoksen tuomat osittaiset myönteiset kokemukset liittyvät työn vaativuuteen, uuden puhelinjärjestelmän käyttöönottoon sekä kouluttautumiseen.

Uudet henkilökohtaiset vastualueet sinänsä positiivista mutta kun niitä joutuu hoitamaan muun työn ohessa kaiken kiireen keskellä laskee kyllä työmotivaatiota.

Eivät tietenkään kaikki muutokset ole olleet huonoja, paljon on ollut hyvääkin. Esim. puhelinsysteemi vie nyt enemmän aikaa, mutta voi kuitenkin

hoitaa asiakaskontaktin rauhassa, eikä tarvitse vastata kesken asiakaskontaktin. Tämä on huomattava parannus.

Kognitiivisen, psyykkisen sekä sosiaalisen (psykososiaalisen) työn kuormittavuuden lisääntyminen johdon ja lähiesimiehen viestinnän puutteista vaikuttaa vastaajien mukaan työssä jaksamiseen ja aiheuttaa työuupumusta.

Ei jakseta enää samalla tavalla tukea toisia ja "tsempata" kuten aiemmin vaan jokainen yrittää huolehtia omasta jaksamisestaan.

Vain yksi vastaajista on kokenut muutosten parantaneen työhyvinvointia ja kokee asian mahdollisuutena ja tuoneen myönteisiä muutoksia työyhteisöön.

Työyhteisö on lähentynyt hieman ns. vaikeiden aikojen takia. Ymmärretään toisia paremmin.

Vastaajat kokevat työilmapiiriin ja työmotivaatioon liittyvät asiat tärkeinä. Sisällön analyysin mukaan osaamisen hallinta on yhteydessä työmotivaatioon ja sosiaalinen tuki on yhteydessä koettuun työilmapiiriin. Hyvä työmotivaatio ja työilmapiiri lisää työhyvinvointia jolloin kognitiivinen, psyykkinen sekä sosiaalinen (psykososiaalinen) työnkuormittavuus vähenee, toisaalta puutteet edellä mainituissa taas heikentävät työhyvinvointia sekä lisää työnkuormittavuutta.

Ovat tärkeitä asioita. Hyvä työilmapiiri kohottaa myös työmotivaatiota.

Työmotivaatio lisääntyy työilmapiirin ollessa hyvä.

Ovat tärkeitä, jos motivaatio on heikoilla ja ilmapiiri ei ole hyvä, on työssä jaksaminen vaikeaa ja se vaikuttaa työhyvinvointiin.

Sisällön analyysin mukaan muutos on vaikuttanut osaamisen hallintaan eli työmotivaatioon ja sosiaaliseen tukeen eli työilmapiiriin. Vastaajien kokemuksen mukaan työmotivaatio on heikentynyt ja työilmapiiri on vaihteleva. Kognitiivinen, psyykkinen sekä sosiaalinen (psykososiaalinen) työn kuormitus on vastaavasti heikentynyt.

Työmotivaatio on kärsinyt.

Työilmapiiri ja työmotivaatio on huono.

Ilmapiiri on hyvin vaihteleva.

Työn kokonaisuormittavuuden lisääntyminen kuten osaamisen hallintaa, motivaatiota heikentävät asiat liittyvät lisääntyneeseen työmäärään ja työn vaativuuteen sekä esimiehen tuen puutteeseen ja oman työn kehittämiseen. Työmotivaation heikentyminen muun muassa lisääntyneen työmäärän ja työnvaativuuden sekä tuen puutteen johdosta aiheuttaa vastaajien mukaan kiirettä, riittämättömyyden tunnetta, väsymystä ja uupumusta.

Tuntuu kuin se olisi työntekijän oma ongelma, miten saa työt tehdyksi työajalla, kiire ja riittämättömyyden tunne työssä heikentää motivaatiota.

Koko ajan vaaditaan lisää ja enemmän, ei jaksa niin kuin ennen, työmotivaatiota laskee väsymys.

Taukoamatta koettaa ratkoa ihmisten terveydellisiä pulmia ja osan energiasta syö vielä työväline, niin välillä tulee voimakas uupumuksen tunne.

Et voi itse vaikuttaa omaan työhösi. Ei saa itse olla työtä kehittämässä.

Vastaajien kokemuksen mukaan sosiaalinen tuki on vaihtelevaa. Työilmapiirin koetaan osittain mahdollisuutena sekä osittain kriittisenä. Koettuun työilmapiiriin myönteisesti vaikuttaa työyhteisön jäsenten tuki ja sitä heikentää työstressi ja uupumus sekä arvostuksen puute. Tämä lisää työn kokonaisuormittavuuden tunnetta.

Työilmapiiriä on yritetty ylläpitää mahdollisimman hyvänä omassa työyksikössä toisten toistamme tukemalla.

Paljon on joutunut työkavereilta kysymään neuvoa, mutta koska työilmapiiri on hyvä, niin aina on apua saanut.

Työilmapiiri on kireä, työyhteisössä ei kaikkia arvosteta yhtä paljon.

Meillä ilmapiiri on kireämpi paineen lisääntyessä.

Sisällön analyysin mukaan muutoksen hallinta ja muutoksen sietokyky ovat vaikuttaneet työn vaativuuteen ja koettuun työhyvinvointiin heikentävästi. Vastaajien kokemukset työn vaativuudesta ovat yhteydessä työn kokonaiskuormittavuuteen, jonka osa-alueina ovat kognitiivinen ja psyykkinen sekä sosiaalinen (psykososiaalinen) kuormittavuus. Muutoksen hallintaan on vaikuttanut vastaajien kokemuksen mukaan osaamisen hallinta sekä omantyön hallinta. Vastausten mukaan osaamisen sekä omantyön hallinnan kokemiseen ovat vaikuttaneet muutokset toimintatavoissa, työtehtävissä ja uudet puhelin- ja potilastietojärjestelmät ja nämä ovat lisänneet työn vaativuutta ja vaikuttaneet koettuun työhyvinvointiin pääasiassa negatiivisesti.

Vastaajien mukaan työhyvinvointi on heikentynyt, koska työmäärä ja kiire on kasvanut sekä ylitöiden tekeminen lisääntynyt.

Työnvaativuus ja kiire on lisääntynyt yhdistymisen jälkeen.

Uudet järjestelmät helpottanut työtä siinä mielessä, että esim. puheluihin voidaan kaikille vastata, mutta jonojen purku tapahtuu usein ylitöitä tekemällä. Pegasos hankala ja työläs käyttää. Työ vie enemmän aikaa. Näillä on negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

Vastuut ja työtehtävät lisääntyneet, tehtäviä annetaan neuvottelematta etukäteen. Ylitöitä syntyy.

Työnvaativuuden lisääntyminen ja työhyvinvoinnin heikentyminen aiheuttaa vastaajien mukaan uupumusta, kiristää henkilöstön välejä sekä huonontaa työmotivaatiota ja työhön sitoutumista. Tällöin työn kuormittavuus lisääntyy.

Samat työt pitäisi pystyä hoitamaan kuin ennenkin, vaikka työmäärä on lisinyt. Jatkuva kiire stressaa ja kiristää myös henkilöstön välisiä suhteita.

Enemmän ja monipuolisempaa pitäisi tehdä, mutta aikaa siihen tekemiseen ei anneta. Työmotivaatio laskee kokoajan ja työhyvinvointi heikentynyt.

Useampi työntekijä harkinnut työpaikan vaihdosta.

Henkilökohtaisesti yhä useammin käy mielessä alan vaihto, ja jonka myös toteutan jos tilaisuus tulee vastaa

Sisällön analyysin mukaan muutokset päätöksenteon toimintatavoissa ja palautteen saamisessa ovat vaikuttaneet koettuun työhyvinvointiin kriittisesti ja työn kuormitus on lisääntynyt.

Vastaajien mukaan osallisuus ja yhteistyö, viestintä, johtaminen sekä päätöksenteko tapahtuu liian kaukana alaisista, päätöksenteossa ei oteta huomioon työolosuhteita eikä henkilöstön mielipiteitä, myös tehtyjen päätöksiä tiedottamisessa on puutteita. Vastaajien kokemusten mukaan myös johdon ja ennen kaikkea lähiesimiehen fyysisen läsnäolon ja tuen puuttuminen päätöksentekoprosessissa vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti ja lisää työn kuormittavuutta.

Päätökset tehdään muualla – kaukana työpaikasta, lisäksi päätöksenteko on hidasta ja byrokraattista.

On tullut kokemus että paikallisesti emme voi päättää yhtään mitään. Erilaiset näkemykset leimataan helposti muutosvastarinnaksi ja leimaudumme ‘hankalaksi porukaksi’.

Ei tahdo tulla tietoa, missä ja miten asia on etenemässä. Tiedottaminen kaiken kaikkiaan henkilöstölle nihkeää eli tiedottaminen henkilöstöön päin ontuu.

Päätöksentekoa hankaloittaa esimiehen läsnäolon ja tuen puuttuminen. Lähiesimieskin ajoittain vain puhelimen päässä tavoitettavissa.

Työhyvinvointiin vaikuttaa päätöksenteon osallisuus ja yhteistyö, joka ilmenee vastaajien mukaan muun muassa työntekijän arvostuksena, vaikuttamismahdollisuuksina. Kyselyn mukaan työntekijän arvostus on laskenut, heillä ei ole vaikuttamisen mahdollisuuksia päätettäviin asioihin. Tästä on seurannut uupumusta, joka heijastuu myös työn ulkopuolelle.

Ei ole voimia vaikuttaa asioihin, työpäivän jälkeen täytyy saada olla yksin, samoin viikonloput menee toipuessa. Sosiaalinen elämä kutistuu entisestään ja se pitemmän päälle varmaan ei ole hyväksi.

Tulee tunne ettei työntekijää arvosteta. Se omalta osaltaan huonontaa työhyvinvointia.

Se ettei ole vaikutusmahdollisuuksia on vaikuttanut työhyvinvointiin negatiivisesti.

6.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Kyselyyn vastanneiden mukaan aikaisemmin henkilöstön fyysistä, kognitiivista sekä psyykkistä ja sosiaalista (psykososiaalista) työhyvinvointia ylläpidettiin mahdollistamalla omaan työhön vaikuttaminen, johtamisen ja selkeiden toimintatapojen sekä myönteisen kollektiivisuuden ja tyky-toiminnan avulla. Käytännössä avoin keskustelu, henkilöstön huomioiminen päätöksenteossa, säännölliset palaverit, esimiehen läsnäolo ja tuki, yhteinen tyky toiminta ja kollegiaalisuus edesauttoi työhyvinvoinnin toteutumista.

Yhteinen henkilökuntakokous tai koulutus, siellä saatiin käsiteltyä asioita ja parantaa esim. käytänteitä.

Aiemmin pystyimme suunnittelemaan toimintaa paikallisesti ja uudistamaan toimintoja / kokeilemaan uusia toimintamuotoja. Yleinen työssä viihtyvyys oli hyvä, työssä naurettiinkin paljon.

Työhyvinvointia ylläpidettiin avoimen keskustelun, selkeiden ohjeiden miten toimitaan ja kuka mitäkin tekee sekä yhteisten tyky toimintajuttujen avulla.

Hyvä yhteishenki, toisten auttaminen ja tukeminen, avoin ilmapiiri ja mahdollisuus vaikuttaa asioihin olivat asioita joiden avulla ennen työhyvinvointia ylläpidettiin.

Sisällön analyysin mukaan työhyvinvoinnin kehittämisen keinot ovat sosiaalisen tuen lisääminen, osaamisen kehittäminen, turvallisen ja terveellisen työympäristö luominen ja avoin johtamistyyli. Kyselyyn vastanneiden mukaan työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää. Työhyvinvoinnin kehittäminen edesauttaa fyysisen, kognitiivisen ja psyykkisen sekä sosiaalisen (psykososiaalisen) työhyvinvoinnin toteutumista, jolloin työn kokonaiskuormitus vähenee.

Sosiaalisen tuen lisääminen sekä osaamisen kehittäminen tukee ja lisää vastaajien mukaan kognitiivista ja psykososiaalista työhyvinvointia. Vastaajien mukaan muun muassa riittävä henkilöstömäärä sekä oman työn kehittäminen ja vaikuttamisen mahdollisuus sekä työn uudelleen järjestelyt ja kehityskeskustelut lisäävät voimavaroja ja edesauttavat työhyvinvoinnin toteutumista.

*Sijaisia pitäisi saada riittävästi, ja heille oltava perehdytysaikaa tarpeeksi.
Henkilöstön riittävyys on turvattava.*

Työhön pitäisi saada jonkinlaista ´rauhottumista`. Tehtäviä hajautettu liikaa eri pisteisiin. Tuntuu kuin ei saa tehtyä yhtä asiaa kerralla loppuun asti, vaan aina on monta kesken.

Kehityskeskustelu on hyvä keino tuoda esiin asioita.

Johtamistyyliä tulee kehittää vastaajien mukaan lisäämällä avoimuutta, tiedottamista ja työntekijöiden osallisuutta yhteisistä asioista.

Palavereja edes joskus / kerrottaisiin missä mennään, mikä on mennyt hyvin, mikä huonosti, kuultaisiin mitä on odotettavissa.

Tulevaisuuden visioiden raottaminen myös henkilöstölle.

Johtamistyylin kehittämisessä tulee huomioida vastaajien mukaan myös myönteisen palautteen sekä tuen antaminen sekä esimiehen fyysisen läsnäolon ja esimiesten tehtäväkuvien selkeyttäminen.

Työhyvinvointia lisäisi myös saada palautetta, Missä on onnistuttu?

Enemmän myös kiitosta ei ainoastaan moitetta. Kannustamista!

Osastonhoitajan työajan jakaminen tasapuolisesti Kiuruveden ja Sonkajärven kanssa.

Odotan paljon johtamiselta: selkeää johtamista, kuulluksi tulemistä ja tukea. Ei riitä, että todetaan joka puolella olevan vaikeaa.

Selkeyttä oh ja apulaisoh työkuvaan.

Turvallisen ja terveellisen työympäristön kehittäminen lisää vastausten mukaan työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Kiinnittämällä huomiota työympäristön viihtyvyyteen ja – turvallisuuteen, kehittämällä tyky-toiminta lisätään vastaajien mukaan fyysistä ja psyykkistä sekä sosiaalista (psykososiaalista) työhyvinvointia, jolloin työn kokonaiskuormittavuus vähenee.

Työhyvinvointia lisääisi myös ´´tekniset´´ asiat.

Tilat kuntoon, huonekaluja uusiksi, työvälineet toimiviksi.

Työskentelytilat remontilla asianmukaisiksi niin että työskentely tilojen puolesta mielekästä.

Yhteiset yhdessäolot esim. virkistyspäivät, tyky toiminnan ylläpitäminen lisääisi yhteishenkeä ja virkistäisi.

Yhteiset illanvietot tai yhteinen tekeminen, sijaiset töihin siksi aikaa, että koko työyhteisö pääsee mukaan.

7 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT

7.1 Opinnäytetyön menetelmien tarkastelua

Opinnäytetyön menetelmien tarkastelua voidaan toteuttaa arvioimalla tutkimusaineiston keruuta, aineiston analyysia sekä tutkimuksen raportointia. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2003, 170-173) mukaan opinnäytetyön menetelmien tarkastelu käsittää ne tavat ja käytännöt, joilla havaintoja kerätään.

Tässä opinnäytetyössä kuvattiin Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottoiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Tuomi & Sarajärvi (2008, 125) mukaan kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän ominaispiirteisiin kuuluvat kokonaisvaltainen tiedon hankinta, aineiston kokoaminen luontaisissa tilanteissa sekä tutkittavien näkökulmien ja käsitysten esiintuomisen keino. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltuu käytettäväksi tässä opinnäytetyössä, koska sen avulla saatiin syvällistä tietoa tutkittavan kohderyhmän työhyvinvoinnin tilasta sekä siihen keskeisesti vaikuttavista asioista.

Tutkijan keräämää empiiristä tietoa, joka sisältää välitöntä tietoa tutkimuskohteesta kutsutaan primaariaineistoksi. (Hirsjärvi 2003, 173.) Tutkimuksen aineisto kerättiin lomakekyselynä, avoimen kysymykset mahdollistivat tutkimukseen osallistujien (tiedonantajien/ vastaajien) vapaamuotoisten vastausten kirjoittamisen. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2003, 188) mukaan lomakekyselynä toteutettu aineiston hankinta mahdollistaa tutkimukseen osallistuvan ilmaista itseään omin sanoin, antaa mahdollisuuden tunnistaa motivaatioon liittyviä asioita ja osoittaa vastaajien tietämyksen aiheesta. Työn suunnitelmavaiheessa keskustelua työn tilaajan ja tutkijan välillä aiheuttanut tiedonantajien anonymiteetin säilyminen, ei vaikuttanut työn eri vaiheisiin, koska tutkija ei kyennyt identifioimaan tutkimukseen osallistujien (tiedonantajien/ vastaajien) käsialoja. Tuomi & Sarajärvi (2008, 135-136) mukaan tutkijan puolueettomuusnäkökulma tulee pyrkiä huomioimaan arvioitaessa luotettavuutta.

Kyselyyn vastanneet olivat täyttäneet lomakkeet huolellisesti, kaikki palautuneet lomakkeet kyettiin käsittelemään manuaalisesti ja lukemaan. Vain yhdessä lomakkeessa oli jätetty vastaamatta kahteen kysymykseen (kysymykset sivulla 4, jotka liittyivät päätöksenteossa tapahtuneita muutoksia sekä työhyvinvoinnin ylläpito keinot ja menetelmät aikaisemmin), uskoisin tämän kuitenkin johtuneen epähuomiosta kuin tarkoitukselliselta toiminnalta. Vastaukset koskivat asetettuja kysymyksiä, ne olivat laadukkaita ja laajoja. Aineiston perusteella voidaan sanoa varmasti, että vastaajilla oli omakohtaisia kokemuksia käsiteltävästä asiasta ja he olivat paneutuneet käsiteltävään asiaan hyvin.

Tutkimusaineistoon perehtymisen aikana kävi ilmi, että kysymysten asettelun olisi tullut kiinnittää enemmän huomiota. Osa asetetuista tutkimuskysymyksistä olivat samankaltaisia, ja tämä heijastui myös kirjoitettuihin vastauksiin. Tutkimuskysymykset 1. ja 2. antoivat lähes identtisiä vastauksia suurimmalta osalta vastaajia. Toisaalta tämä voidaan nähdä myös luotettavuutta lisäävänä tekijänä. Koska Hirsjärvi ym. (2003, 168-169) kuvaavat laadullisen tutkimuksen tarkoituksen olevan tutkimuskohteen ymmärtämisen, aineiston keruussa tämä on otettava huomioon, jotta sen riittävyys, kylläisyys eli saturaatio ovat riittävät.

Hirsjärvi ym. (2003, 207) mukaan tutkimuksen ytimen muodostavat tutkimusaineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset. Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia. Tuomi & Sarajärvi (2008, 91) mukaan sisällönanalyysia pidetään perusanalyysimenetelmänä, jota voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa. Tässä opinnäytetyössä lomakekyselyn avulla hankittu tutkimusaineisto luettiin useaan kertaan läpi, jotta aineisto tulisi tutuksi, sen koodaus ja alkuperäisilmaisuja alleviivaus onnistuisi. Aineiston luvun ja alkuperäisilmausujen etsimisen ja koodaamisen jälkeen niistä koottiin pelkistetyt ilmaisut. Tämän jälkeen pelkistetyistä ilmauksista etsiin saman- ja erilaisuuksia ja ne yhdistettiin. Ala- ja yläluokat koottiin yhdistelyn perusteella, tästä yhdistelystä tai ryhmittelyistä muodostettiin pääluokka eli käsiteltävän aineiston yhdistävä ja kokoava käsite. (Tuomi & Sarajärvi 2008, 91-94, 108-109). Opinnäytetyössä sisällön analyysin avulla on kuvattu valittuja teemoja, havaittu joidenkin teemojen sekä vastaavanlaisten kuvausten toistumisen. Tarkastellessa menetelmiä voidaan arvioida myös uskottavuutta, toistuvuutta ja kyllästyneisyyttä. (Tuomi & Sarajärvi 2008, 87-89, 132-133.) Tämän opinnäytetyön raportoinnin tarkastelussa luotettavuutta lisää työn yksityiskohtainen kuvaaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2008, 142.)

7.2 Tulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, millainen on Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottoiminnassa työskentelevien henkilöiden työhyvinvointi Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittymisen jälkeen. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät ovat yhteydessä työhyvinvointiin sekä miten työhyvinvointia tulee kehittää. Pyrkimyksenä oli selvittää työhyvinvointia Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottoiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemana.

Tutkimuksessa tuli esille, millaisena työhyvinvointi koetaan ja mitkä ovat ne asiat, jotka vaikuttavat, toisin sanoen lisäävät tai heikentävät, Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottoiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemuksen mukaan työhyvinvointia. Tutkimuksessa tuli esille myös ne tekijät, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja keinot, miten työhyvinvointia tulee kehittää.

Tutkimuksen taustatietoina selvitettiin tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden ymmärrystä työhyvinvointi käsitteestä. Kaikilla tutkimukseen osallistujilla oli työhyvinvointi käsitteestä saman suuntaiset ajatukset, työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa yhdistyvät fyysinen, kognitiivinen ja psyykinen sekä sosiaalinen hyvinvointi. Rauramon (2008, 11) tulkinnan mukaan työhyvinvoinnin kokeminen on henkilökohtainen asia.

Tämän tutkimuksen mukaan vastaajat kokivat oman sekä työyhteisön työhyvinvoinnin muuttuneen ja työhyvinvointi koetaan kriittisenä Ylä-Savon Sote kuntayhtymän liittymisen jälkeen. Tutkimuksen mukaan henkilöstö kokee, että suurin työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttava tekijä liittyy Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittymisen jälkeen tapahtuneeseen **muutokseen työn kokonaisuormittavuudessa**. Rauramo (2008, 37-40) mukaan työn kokonaisuormittavuuteen sisältyy työn fyysinen, kognitiivinen sekä psyykinen ja sosiaalinen (psykososiaalinen) kuormittavuus.

Tämän tutkimuksen mukaan työhyvinvointiin liittyvät tekijät ovat yhteydessä muutokseen. Koettuun muutokseen ovat vaikuttaneet organisaatiomuutos (organisaatiokulttuuri), muutokset työn- ja tehtävän kuvissa, johtamisessa ja organisoinnissa. Tämän tutkimuksen mukaan suurin muutos on tapahtunut työn kokonaisuormittavuudessa.

Tässä tutkimuksessa heikentynyt työhyvinvointi liittyy työn kokonaiskuormittavuuden lisääntymiseen, joka on yhteydessä *organisaatiomuutokseen (organisaatiokulttuuri), työn- ja tehtävänkuvien tulleisiin muutoksiin, muutoksiin johtamisessa ja organisoinnissa.* Saman suuntaisia viitteitä on myös Adams & Bond (2000) tutkimuksessa, jonka päätelmien mukaan työn kokonaiskuormittavuus kuten muun muassa sosiaaliset suhteet, henkilöstöpolitiikka ja työympäristö vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin.

Tarkastellessa **organisaatiomuutokseen** (organisaatiokulttuuri) **vaikutuksia työn kokonaiskuormittavuuteen** ovat vastaajien kuvaukset ja kokemukset kriittisiä, vastaajien mukaan toimintatavat ovat muuttuneet suuresti ja hierarkia sekä byrokratia ovat lisääntyneet Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittymisen jälkeen. Tässä suhteessa McNeese-Smith (1999) tutkimuksen tulos on yhteneväinen tämän tutkimuksen tuloksen kanssa: hän kuvaa omassa tutkimuksessaan muun muassa organisaatiosta johtuvien tekijöiden kuten esimerkiksi työympäristön ja työnvaativuuden lisääntymisen aiheuttavan työtytymättömyyttä.

Tutkimustulosten mukaan **muutokset työn- ja tehtävän kuvissa liittyvät työn kokonaiskuormittavuuteen** ja ne ilmenevät uusissa toimintatavoissa ja on lisännyt kiirettä, aiheuttaa töiden ruuhkautumista, on lisännyt vastuita, lisännyt uusien potilas- ja puhelinjärjestelmien myötä työmäärää, muuttanut (oman)työn hallinnan vaativammaksi, lisännyt työn kuormittavuutta ja –vaativuutta. Muutosten myötä työturvallisuutta, arvostamista, työyhteisön yhteisöllisyyttä ja työmotivaatiota tulisi kehittää edelleen vastaamaan tämän päivän tarpeita. Tulokset ovat yhteneväiset McNeese-Smith (1999) tutkimuksen kanssa. Myös Vahtera (2002) mukaan esimerkiksi kielteiset muutokset psykososiaalisessa työympäristössä, kuten muun muassa työn hallinnan kokemisessa, heikentää työhyvinvointia.

Johtamista voidaan vastausten perusteella kuvata etäiseksi, tämä vaikuttaa osaltaan työn kokonaiskuormittavuuteen. Henkilöstö kokee, ettei sillä ole vaikutusmahdollisuuksia asioihin, eikä se tule kuulluksi. Työn kokonaiskuormittavuutta lisää myös se, että päätöksenteko prosessi ja toimintatapa on usein hidas ja hierarkkinen. Henkilöstö peräänkuuluttaa osallisuuden lisäämistä, yhteistyön lisäämistä, avoimuutta tiedottamiseen ja säännöllisyyttä viestintään ja yhteisten asioiden hoitoon. Vastaajien mukaan työntekijän arvostusta ja työmotivaatiota lisää kannustus sekä johdon tuki ja

myönteinen palaute. Vahtera (2002) on tuonut esille epäoikeudenmukaiseksi koetun johtamisen ja muiden työyhteisöongelmien yhteyden työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Boylen, Miller, Gajewski, Hart & Dunton (2006) tutkimuksen tulosten mukaan työhyvinvointia heikentää muun muassa ongelmat päätöksenteossa. Cambell, Fowles & Weber (2004) johtopäätösten mukaan työyhteisön avoin ilmapiiri, työntekijän osallisuus edistää työhyvinvointia.

Tämän tutkimuksen mukaan vastaajat kokivat työmotivaation heikentyneen ja työilmapiirin olevan vaihteleva. **Työyhteisön sosiaalinen tuki on vaihteleva ja osittain heikentynyt, jolloin työn kokonaiskuormittavuus lisääntyy.** Cambell, Fowles & Weber (2004) tutkimustulokset ovat yhteneväiset tämän johtopäätöksen kanssa, kuten myös McNees-Smith (1999) päätelmien kanssa, jonka mukaan työhyvinvointia lisää hyvät henkilöstön väliset suhteet ja säännölliset kokoukset. Tutkimustulos myötäilee Kacel, Miller & Norris (2005) tutkimuksen johtopäätöksiä, jonka mukaan työpaikan hyvä yhteishenki vähentää henkilöstön vaihtuvuutta.

Vastausten mukaan, **organisoinnissa tapahtuneet muutokset** ilmenevät työn jatkumisen ja organisointiin liittyvinä epävarmuustekijöinä ja henkilöstöpulasta johtuvana töiden lisääntymisenä. Tämä **lisää työnkokonaiskuormittavuutta.** Myös Vataja & Julkunen (2004) ovat nostaneet omassa tutkimuksessaan työnsuunnitelmallisuuden yhdeksi keskeisimmistä työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi.

Tutkimustulosten mukaan edellä mainitut epäkohdat ja puutteet vaikuttavat vastaajien kokemuksen mukaan ennen kaikkea työssä jaksamiseen, työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen sekä koettuun työyhteisön tukeen negatiivisesti. Ne aiheuttavat uupumista, väsymistä ja riittämättömyyden tunnetta, jolloin työnkokonaiskuormittavuus lisääntyy.

Tutkimuksen esitietojen mukaan aikaisemmin on työhyvinvointia ylläpidetty mahdollistamalla omaan työhön vaikuttaminen sekä johtamisen ja selkeiden toimintatapojen ja myönteisen kollektiivisuuden sekä tyky-toiminnan avulla. Käytännössä avoin keskustelu, henkilöstön huomioiminen päätöksenteossa, säännölliset palaverit, esimiehen läsnäolo ja tuki, yhteinen tyky-toiminta ja kollegiaalisuus on edesauttanut työhyvinvoinnin toteutumista.

Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kehittämisen keinot ovat sosiaalisen tuen lisääminen, osaamisen kehittäminen, turvallisen ja terveellisen työympäristön luominen ja avoin johtaminen. Tutkimuksen mukaan oikein mitoitettu henkilöstö, oman työn kehittäminen ja vaikutusmahdollisuus sekä työn uudelleen järjestelyt ja kehityskeskustelut lisää voimavaroja ja lisää työhyvinvointia. Tutkimustulos on yhteneväinen Cambell, Fowles & Weber (2004) tutkimustuloksen kanssa.

Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia parannetaan kehittämällä johtamistyyliä avoimemmaksi, lisäämällä tiedottamista ja työntekijöiden osallisuutta asioihin, myönteisen palautteen antamista sekä tukea työntekijöille. Esimiehen fyysisen läsnäolon lisääminen ja esimiesten tehtäväkuvien selkeyttäminen kehittää työhyvinvointia. Samanlaisia työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä elementtejä on esitelty myös Vataja & Julkunen (2004) tutkimuskatsauksessa.

Tutkimuksen mukaan turvallisen ja terveellisen työympäristö kehittäminen lisää työympäristön viihtyvyyttä ja –turvallisuutta, myös työtyytyväisyyttä kehittämällä lisätään osaltaan työhyvinvointia.

7.3 Päätelmät

Kiuruveden ja Sonkajärven terveystieteiden vastuuosaston vastaanotto- ja työskentelevät henkilöt kuvaavat vastauksissaan selkeästi ja tarkasti omia kokemuksiaan työhyvinvoinnista, siihen liittyviä tekijöitä sekä antavat konkreettisia ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten tarkastelun perusteella voidaan esittää seuraavat johtopäätökset:

1. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanotto- ja työskentelevien henkilöiden työhyvinvointi on kriittinen. Tutkimuksen mukaan työn kokonaiskuormittavuuden lisääntyminen on heikentänyt työhyvinvointia.

2. Tutkimuksen mukaan henkilöstö kokee, että työn kokonaiskuormittavuuden lisääntymiseen on vaikuttanut muutokset, joka ovat tapahtuneet organisaatiossa (organisaatio kulttuurissa), työn- ja tehtävän kuvissa, johtamisessa ja organisoinnissa.

Tämän tutkimuksen mukaan muutoksen aiheuttaman työn kokonaiskuormittavuuden lisääntyminen näkyy muun muassa töiden ja työmäärän lisääntymisenä, työn vaativuuden lisääntymisenä, kiireen- ja ylitöiden lisääntymisenä, vastuun lisääntymisenä, erilaisina epävarmuustekijöinä, henkilöstöpulana, arvostuksen ja tuen puutteena, vaikutusmahdollisuuksien vähyytenä, työmotivaation heikentymisenä, vaihtelevana työilmapiirinä ja työyhteisön tuen puutteena. Tutkimuksen mukaan työn kokonaiskuormittavuus muutokset näkyvät uupumisena, väsymisenä, riittämättömyyden tunteena, heikkona työhön sitoutumisena ja henkilöstön välisissä suhteissa.

3. Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kehittämisen keinot ovat sosiaalisen tuen lisääminen, osaamisen kehittäminen, turvallisen ja terveellisen työympäristön luominen ja avoin johtaminen, oikein mitoitettu henkilöstö, oman työn kehittäminen ja vaikutusmahdollisuus sekä työn uudelleen järjestelyt ja kehityskeskustelut.

Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia kehitetään myös kehittämällä johtamistyyliä avoimemmaksi, lisäämällä tiedottamista ja työntekijöiden osallisuutta asioihin, myönteisen palautteen antamista, sekä tukea työntekijöille. Esimiehen fyysisen läsnäolon lisääminen ja esimiesten tehtäväkuvien selkeyttäminen kehittää työhyvinvointia.

Tutkimuksen mukaan turvallisen ja terveellisen työympäristö kehittäminen lisää työympäristön viihtyvyyttä ja –turvallisuutta, myös tyky-toimintaa kehittämällä lisätään osaltaan työhyvinvointia.

7.4 Opinnäytetyön merkitys hoitotyölle

Tässä opinnäytetyössä esitin ajankohtaisen näkökulman työhyvinvoinnin tilasta tarkastellessani aihetta paikallisella tasolla, juuri hallinnollisen muutoksen läpikäyneen ja

edelleen muutosprosessissa olevan Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottoiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemana.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut erittäin haastava oppimiskokemus: tässä opinnäytetyössä perehdyin ensimmäistä kertaa tutkijana tutkimustyöprosessiin, työn tekemiseen erivaiheisiin ja raportointiin. Ammatillista kasvua on tapahtunut pienin askelin koko prosessin ajan. Oman haasteensa työlle asetti työhyvinvoinnin tarkastelun näkökulma, työhyvinvointi käsitteenä on laaja-alainen, joten aiheen rajaaminen ja tutkimuskysymysten asettaminen oli aikaa vievää, ohjauskeskustelut työntilaajan sekä ohjaavan opettajan kanssa selkeytti ja rajasi vaativaa aihetta. Olen saanut koko prosessin ajan laadukasta ohjausta, jota olen pyrkinyt hyödyntämään työn edetessä. Opinnäytetyötä tehdessä hain teoretietoa useista eri lähteistä kuten muun muassa väitöskirjoista, tutkimuksista, alan ammattilehdistä ja kirjallisuudesta. Lähteet on lueteltu lopussa.

Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan käyttää apuna henkilöstön johtamisessa, hyödyntää kehityskeskusteluissa, suunniteltaessa henkilöstöresursseja sekä lisä- tai täydennyskoulutusta. Esimies sekä päättävässä elimissä toimivat luottamushenkilöt saavat tietoa henkilöstön työhyvinvoinnin kokemuksista ja niihin vaikuttavista tekijöistä.

Tämän tutkimuksen avulla on tuotettu tietoa Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottoiminnassa olevien henkilöiden työhyvinvoinnin tilasta kuntayhtymään liittymisen jälkeen. Jatkotutkimushaasteena on selvittää, miten kohderyhmän työhyvinvoinnin kehittäminen on vaikuttanut koettuun työhyvinvointiin.

LÄHTEET

- Adams, A. & Bond, S. 2000. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing* 32: 536–543.
- Blaxter, L., Hughes, C. & Tight, M. 2001. 2.painos. How to research. Open University Press: Buckingham.
- Boyle, D., Miller, P., Gajewski, B., Hart, S. & Dunton, N. 2006. Unit type differences in RN workgroup job satisfaction. *Western Journal of Nursing Research* 28(6): 622–640.
- Cambell, S., Fowles, E. & Weber, B. 2004. Organizational structure and job satisfaction in public health nursing. *Public Health Nurs.* 2004. Nov-Dec; 21(6):564-571.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. 6.-9.painos. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. 11.painos. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. 13.painos. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.
- Honkalampi, T. 2009. Johtaminen avainasemassa muutoksessa. Tehyn näkemys sosiaali- ja terveysalan johtamisesta. Tehyn julkaisusarja F 2/09. Multiprint oy: Helsinki
- Ingersoll, G., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B. & Davies, J. 2002. Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *The Journal of Nursing Administration* 32 (5): 250–263.
- Jouttimäki, R-M. 2009. Sosiaali- ja terveydenhuollon tulevaisuuden palvelurakenne. Sote-järjestämislaki ja terveydenhuoltolaki. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=606859&name=DLFE-10158.pdf. Luettu 28.4.2010.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Kustannusosakeyhtiö Otava: Helsinki.
- Kacel, B., Miller, M., Norris, D. 2005. Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwestern state. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners* 17(1): 27–32.
- Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 8. painos. WSOY: Helsinki.
- Kiikkala, I. 2003. Hyvää vointia edistävä työpaikka. Hoitotyön vuosikirja 2004. Tammerpaino: Tampere.
- Kiuruveden kaupunki. 2011. Kaupungin esittely. Wwv-dokumentti. Saatavissa: http://www.kiuruvesi.fi/Suomeksi/Tietoa_Kiuruvedesta/Esittely.iw3. Luettu 17.10.2011.
- Kuntalaki 2010. Annettu 17.3.1995/365.

- Levi, L. 1987. Definitions and the conceptual aspects of health in relation to work. Teoksessa Kalimo, R., El-Batawi, M.A. & Cooper, L.C. (toim.), Psychosocial factors at work and their relation to health. WHO: Geneva.
- Liesivuori, J. 2009. Työterveys ja työhyvinvointi. Työhyvinvointifoorumi-seminaari, Turku 26.08.2009. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=136500&name=DLFE-10187.pdf. Luettu 26.4.2010.
- Lipponen, M. 2011. Muutoksen hallinta ja työn kehittäminen. Työterveyslaitos. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/sivut/default.aspx. Luettu 18.4.2011.
- McNeese-Smith, D. 1999. A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. *Journal of Advanced Nursing* 29: 1332–1341.
- Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jaabes OÜ: Võru, Viro.
- Mintzberg, H. 1987. The structuring of organizations. Prentice-Hall: New Jersey.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY: Helsinki.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Työturvallisuuskeskus. Edita: Helsinki.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Räty, P. 2010. Osastonhoitajan haastattelu/ ohjauskeskustelu 2.2.2010. Kiuruveden terveyskeskus.
- Räty, P. 2011. Osastonhoitajan haastattelu 13.5.2011.
- Schein, E. 1987. 3.painos. Organizational culture and leadership. Jossey-Bass: California.
- Schein, E. 2001. Yrityskulttuuri- selviytymisopas. Tietoa ja luuloja kulttuurimuutoksesta. Tammer-Paino: Tampere.
- Sonkajärven kunta. 2011. Tietoa Sonkajärvestä. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.sonkajarvi.fi/Suomeksi/Tietoa_Sonkajarvesta/Yleistietoa_Sonkajarvesta.iw3. Luettu 15.10.2011.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2001. 4. Korjattu painos. Sosiaali- ja terveydenhuollon lakisäätöiset palvelut. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2001:7.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma. Kaste 2008-2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2008:6. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Kunta- ja palvelurakennemuutos (Paras). 1.9.2009. WWW- dokumentti. Saatavissa: http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/paras. Luettu 23.8.2010.

Stakes. 2006. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakas- ja potilasasiain sanasto. Sosiaali- ja terveydenhuollon peruskäsitteitä. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://sty.stakes.fi/NR/rdonlyres/0C799961-C977-45DE-B0F6-7C92DA1D38B9/4016/http___wwwstakesfi_oske_terminologia_sanastot_aspo.pdf. Luettu 6.5.2010.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. 5.painos. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Jyväskylä.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2004. 2.painos. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Edita Prima Oy: Helsinki.

Työterveyslaitos. 2011 a. Yksilön työhyvinvointi. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx. Luettu 1.5.2011.

Työterveyslaitos. 2011 b. Työyhteisön työhyvinvointi. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx. Luettu 1.5.2011.

Työturvallisuuskeskus. 2011. Työhyvinvoinnin portaat. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/. Luettu 1.5.2011.

Utriainen, K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Väitöskirja. Lääketieteellinen tiedekunta, terveystieteiden laitos, terveyshallintotiede. Oulun Yliopisto.

Vahtera, J. 2002. Miten kuntatyöntekijä voi? Stakes ja kuntaliitto. V Terve Kunta Päivät 23.-24.1.2002. Helsinki. Tiivistelmä esityksistä. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/883FA8A8-7C3A-44B5-AD17-171CDF5579EF/0/tk2002e.pdf>. Luettu 30.4.2011.

Valpola, A. 2004. Organisaatiot yhteen. Muutosjohtamisen käytännön keinot. WSOY: Helsinki.

Vataja, K. & Julkunen, I. 2004. Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. FinSoc työpapereita 5/2004. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Stakes. Helsinki.

Virolainen, L. 2009. Strategia ja työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin kestävä kehittäminen. Valtionkonttori. Kaiku-palvelut. Erweko Painotuote Oy: Helsinki.

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä. 2010. Organisaatio. Henkilöstöorganisaatio. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ylasavonsote.fi/?deptid=22336>. Luettu 7.9.2010.

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä. 2011 a. Palveluopas. Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä.

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä. 2011 b. Jäsenkunnat. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ylasavonsote.fi/index.asp>. Luettu 18.4.2011.

Työhyvinvointi – kyselylomake

TAUSTAKYSYMYKSET:

1. Hoitohenkilöstö

Muu henkilöstö

2. Kiuruveden vastaanottoiminta

Sonkajärven vastaanottoiminta

3. Mitä ymmärrät työhyvinvoinnilla ?

TUTKIMUSKYSYMYKSET:

Tutkimuskysymyksiin vastataan vapaamuotoisesti. Tarvittaessa voit jatkaa vastaustasi kääntöpuolelle tai erilliselle paperille.

1. Kuvaile millaisena koet oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittymisen jälkeen.

2. Mitkä seikat tai asiat vaikuttavat työhyvinvointiin oman kokemuksesi mukaan? Onko jokin muuttunut, mikä ?

3. Minkälaisena koet työmotivaatioon ja työilmapiiriin liittyvät asiat ?

4. Millaisia muutoksia työn vaativuuteen on tullut yhdistymisen jälkeen ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin ?

5. Millaisia muutoksia päätöksenteossa on tapahtunut yhdistymisen jälkeen ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin ?

6. Minkälaisin keinoin tai menetelmin on aikaisemmin ylläpidetty työhyvinvointia ?

7. Miten kehittäisit vastaanottoiminnan työhyvinvointia ?

Kiitos osallistumisesta !

Työhyvinvointitutkimus

Hei,

olen Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun 3. vuoden sairaanhoitajaopiskelija, ja opintoihini sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottoiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista Ylä-Savon SOTE kuntayhtymään liittymisen jälkeen. Työhyvinvointia tutkitaan seuraavien sisältöjen kautta: työn kehittäminen, muutosten hallinta, työn mielekkääksi ja hallittavaksi kokeminen sekä lähiesimiehen tuki muutostilanteissa.

Tulosten avulla saadaan tietoa henkilöstön työhyvinvoinnin kokemuksista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää henkilöstön johtamisessa esimerkiksi resurssien riittävyden ja koulutuksen suunnittelussa.

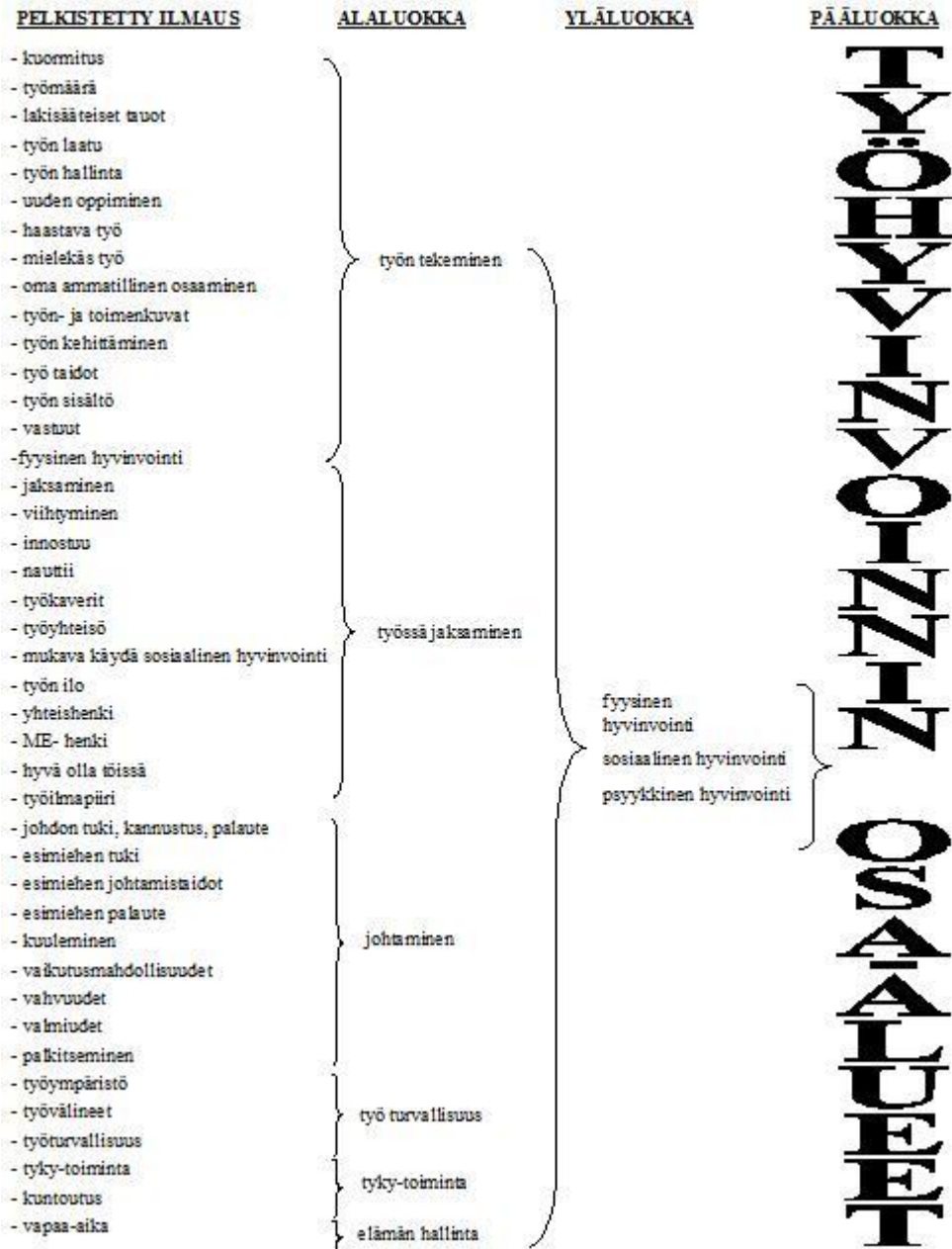
Kyselyyn vastaamalla voit vaikuttaa ja olla mukana kehittämässä oman ja työyhteisön hyvinvointia. Käsittelen antamanne vastaukset nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti, tutkimustuloksia ei voida yhdistää yksittäisiin henkilöihin. Kyselylomakkeen täyttäminen vie noin 45 minuuttia. Voit kirjoittaa vastaukset joko käsin tai tekstinkäsittelyohjelmalla.

Tutkimustulokset julkaistaan opinnäytetyössäni, joka valmistuu marraskuu 2011 aikana. Jos kyselylomakkeessa ilmenee tulkintaongelmia tai haluatte saada lisätietoja, vastaan mielelläni sähköpostitse tai puhelimitse.

Kyselylomake tulee palauttaa suljetussa postimerkillä varustetussa kirjekuoressa (ohessa) 10.6.2011 mennessä.

Ystävällisin terveisin,

Nea Ruhanen



fyysinen
hyvinvointi
sosiaalinen hyvinvointi
psykykinen hyvinvointi

OPINNÄYTETYÖSOPIMUS

Opinnäytetyön tekijä/t Nea Ruhanen	Aloituspäivämäärä 2.2.2010
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma	Yksikkö Terveys- ja hyvinvoinnin yksikkö
Koulutusohjelman yliopettaja Annukka Kukkola	Ehdotus opinnäytetyön ohjaajaksi Opettaja Timo Kinnunen
<p>Opinnäytetyön työnimi (aihe) Työhyvinvointi Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottotoiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemana.</p> <p>Tutkimusongelma/kehittämistehtävä Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työhyvinvointia Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottotoiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemana.</p> <p>Opinnäytetyön avulla selvitetään työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät.</p> <p>Tutkimuskysymykset ovat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Millainen on Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanottotoiminnassa työskentelevien henkilöiden työhyvinvointi heidän omasta kokemuksestaan Ylä-Savon Sote kuntayhtymään liittymisen jälkeen? 2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä työhyvinvointiin? 3. Miten työhyvinvointia tulee kehittää? 	
<p>Opinnäytetyön tavoite ja rajaus/tutkimustulokset</p> <p>Opinnäytetyössä selvitetään miten (tai onko) työn kehittäminen, muutosten hallinta, työn mielekkääksi ja hallittavaksi kokeminen sekä lähiesimiehen tuki muutospaineissa ovat vaikuttaneet koettuun työhyvinvointiin.</p> <p>Tutkimuksen kohderyhmän muodostavat Ylä-Savon Sote kuntayhtymän Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanottotoiminnassa työskentelevät vakituiset sekä pitkäaikaiset sijaiset (sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, lähihoitajat, terveyskeskusavustajat, tekstinkäsittelijät ja toimistotyöntekijät). n. 25 henkilöä.</p> <p>Tutkimusaineisto ja tulokset ovat hyödynnettävissä niin esimies- kuin päättäjätasolla. Työnantaja saa tietoa henkilöstön hyvinvoinnin kokemuksista ja niihin vaikuttavista tekijöistä, tutkimustuloksia voidaan käyttää apuna henkilöstön johtamisessa sekä esimerkiksi resurssien riittävyyden ja koulutuksen suunnittelussa.</p>	

OPINNÄYTETYÖSOPIMUS

Opinnäytetyön alustava aikataulu (pvm:t kuukauden tarkkuudella)	
Aloituspalaveri (ohjaaja, työn tekijä, työelämäohjaaja)	2.2.2010
Toteutus suunnitelman esittäminen	
20.5.2011	
Väliraportointi	
9/2011	
Ohjaajan tarkastus ja/tai loppupalaveri	9/2011
Opinnäytetyön hyväksyttäväksi jättäminen	9/2011
Opinnäytetyön seminaariesitys	
11/2011	
Kypsyyskoe	
11/2011	
Toimeksiantajan yhteystiedot (yritys, yhteys henkilön nimi, osoite, puhelin, sähköposti)	
Ylä-Savon Sote kuntayhtymä, Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanotto toiminta	
osastonhoitaja Päivi Rätv. <input type="text"/>	
<p>Tämä sopimus on laadittu kolmena kappaleena. Sopimuskappaleet toimitetaan opinnäytetyön tekijälle, toimeksiantajalle sekä työn ohjaajalle. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun opiskelija sitoutuu tekemään toimeksiantajan toimeksiannosta edellä mainitusta aiheesta opinnäytetyön syyskuu 2011 mennessä.</p> <p>Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön työssä tarvittavaa tietoa sekä arvioimaan opinnäytetyön valmistuttua sen hyödynnettävyyttä toiminnassaan. Toimeksiantaja maksaa materiaali-, postitus-, matka- ym. mahdolliset kulut laskun mukaan. Toimeksiantaja voi maksaa opinnäytetyön tekijälle palkan.</p> <p>Tämän sopimuksen osapuolet ovat velvolliset pitämään salassa kaiken, mitä he toimeksiannon yhteydessä ovat aaneet tietoonsa asioista, joita voidaan pitää toisen sopijapuolen liikesalaisuutena. Opinnäytetyö käydään läpi ammattikorkeakoulun opinnäytetyöseminaarissa ja se on julkinen asiakirja. Toimeksiantajan tulee erikseen pyytää työn salausta.</p> <p>Ammattikorkeakoulu ei vastaa opinnäytetyön tekijän mahdollisesti aiheuttamasta haitasta tai vahingosta.</p>	
Päiväys	
20.5.2011	
Työelämäohjaajan allekirjoitus	
	
Opiskelijan allekirjoitus	
	
Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus	
	



Ylä-Savon SOTE
KUNTAYHTYMÄ

Hallinto
PL 4, Meijerikatu 2, 74101 Iisalmi



Ylä-Savon SOTE
KUNTAYHTYMÄ

Saapui 30.15.2011

DN:o 67/1/2011

**HOITOTYÖN TUTKIMUS- JA OPIN-NÄY-
TETYÖLUPA-ANOMUS**

Terveystieteiden hallinto/
Hoitotiede/muu tieteenala / AMK

Mikä: _____

Tohtoriluokka

Anomus lähetetään kolmena kappaleena, joista yksi palautuu päätöksen teon jälkeen anojalle. Anomuksen käsittelytapa on kuvattu hoitotyön tutkimuslupaohjeessa. Tutkimuslupasuunnitelma aineiston keruulomakkeineen liitetään mukaan, samoin tutkimuseettisen toimikunnan lupa-anomus liitteineen.

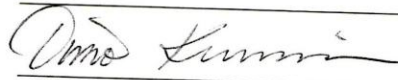
Anoja	Nimi/nimet (tekstaten) _____ _____ Nea Ruhanen		
Opiskelu- tai työpaikka	Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu Kulttuurin ja hyvinvoinnin yksikkö, hoitotyön koulutusohjelma		
Opiskeluaste	<input type="checkbox"/> Koulu <input type="checkbox"/> Opisto <input checked="" type="checkbox"/> Ammattikorkeakoulu <input type="checkbox"/> Yliopisto <input type="checkbox"/> Muu		
Opinnäytetyö	<input checked="" type="checkbox"/> Päättötyö <input type="checkbox"/> Pro gradu <input type="checkbox"/> Lisensiaattityö <input type="checkbox"/> Väitöskirja		
Suoritettava tutkinto	Sairaanhoitaja amk, hoitotyönkoulutusohjelma		
Virka/toimi (ei koske opiskelijoita)	_____		
Tutkimus	<p>Tutkimuksen nimi Työhyvinvointi Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanotto- ja työskentelevien henkilöiden kokemana.</p> <p>Kuvaus tutkimuksen toteutuksesta kuntayhtymässä ja julkaisusuunnitelma Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työhyvinvointia Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanotto- ja työskentelevien henkilöiden kokemana.</p> <p>Tavoitteena on selvittää miten (tai onko) työn kehittäminen, muutosten hallinta, työn mielekkääksi ja hallittavaksi kokeminen sekä lähiesimiehen tuki muutospaineissa ovat vaikuttaneet koettuun työhyvinvointiin. Opinnäytetyön avulla selvitetään työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät.</p> <p>Tutkimusaineisto ja tulokset ovat hyödynnettävissä niin esimies- kuin päättäjätasolla. Työnantaja saa tietoa henkilöstön hyvinvoinnin kokemuksista ja niihin vaikuttavista tekijöistä, tutkimustuloksia voidaan käyttää apuna henkilöstön johtamisessa sekä esimerkiksi resurssien riittävyyden ja koulutuksen suunnittelussa.</p> <p>Kohderyhmän muodostavat Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanotto- ja työskentelevät vakituiset ja pitkäaikaiset sijaiset (sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, terveyskeskusavustajat, tekstinkäsittelijät ja toimistotyöntekijät) 25 henkilöä.</p> <p>Tutkimusmenetelmä on laadullinen, aineiston keruu toteutetaan kyselylomakkeen avulla, aineisto analysoidaan sisällön analyysin avulla. Opinnäytetyön raportointi joulukuussa 2011, julkisuus sopimuksen mukaan.</p>		
	<table border="0"> <tr> <td>Tutkimuksen kokonaisaikataulu Tutkimusluvan saamisen jälkeen kysely 6/2011, aineiston analyysi ja raportin kirjoittaminen 7-9/2011, raportointi 12/2011</td> <td>Aikataulu kuntayhtymässä Kysely 6/2011, raportointi 12/2011</td> </tr> </table>	Tutkimuksen kokonaisaikataulu Tutkimusluvan saamisen jälkeen kysely 6/2011, aineiston analyysi ja raportin kirjoittaminen 7-9/2011, raportointi 12/2011	Aikataulu kuntayhtymässä Kysely 6/2011, raportointi 12/2011
Tutkimuksen kokonaisaikataulu Tutkimusluvan saamisen jälkeen kysely 6/2011, aineiston analyysi ja raportin kirjoittaminen 7-9/2011, raportointi 12/2011	Aikataulu kuntayhtymässä Kysely 6/2011, raportointi 12/2011		

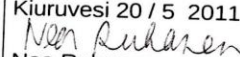

Ylä-Savon SOTE
 KUNTAYHTYMÄ

 Hallinto
 PL 4, Meijerikatu 2, 74101 Iisalmi

**HOITOTYÖN TUTKIMUS- JA OPIN-NÄY-
 TETYÖLUPA-ANOMUS**

 Terveystieteiden hallinto/
 Hoitotiede/muu tieteenala / AMK

	Tutkimustyön ohjaajat ja yhteystiedot: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu Lehtori, TtM Timo Kinnunen	
	Ohjaajan allekirjoitus ja nimen selvennys	Ohjaajan allekirjoitus ja nimen selvennys
	Osoite, puhelin, e-mail	Osoite, puhelin, fax, e-mail
	<div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>	


Allekirjoitus ja sitoumus	Allekirjoittaneet tutkijat sitoutuvat noudattamaan tulosyksikön esimiesten antamia ohjeita, kuntayhtymän yleisiä sääntöjä sekä vaitiolovelvollisuutta ja lähettämään tutkimusraportin luvan myöntäneelle johtavalle ylihoitajalle / johtavalle ylilääkärille.	
	Kiuruvesi 20 / 5 2011  Nea Ruhanen	
	Tutkijan allekirjoitus	Tutkijan allekirjoitus
	Tutkijan allekirjoitus	Tutkijan allekirjoitus
	Tutkimuslupapäätös lähetetään osoitteella: Nea Ruhanen, Punasuontie 55, 74700 Kiuruvesi	
Puolto	<input type="checkbox"/> Puollan anomusta <input type="checkbox"/> En puolla Huomautuksia: ____ / ____ 20 ____	<input type="checkbox"/> Puollan anomusta <input type="checkbox"/> En puolla Huomautuksia: ____ / ____ 20 ____
	Allekirjoitus ja nimen selvennys	Allekirjoitus ja nimen selvennys
	<input type="checkbox"/> Puollan anomusta <input type="checkbox"/> En puolla Huomautuksia: ____ / ____ 20 ____	<input type="checkbox"/> Puollan anomusta <input type="checkbox"/> En puolla Huomautuksia: ____ / ____ 20 ____
	Allekirjoitus ja nimen selvennys	Allekirjoitus ja nimen selvennys


Ylä-Savon SOTE
 KUNTA-YHTYMÄ

 Hallinto
 PL 4, Meijerikatu 2, 74101 Iisalmi

**HOITOTYÖN TUTKIMUS- JA OPIN-NÄY-
 TETYÖLUPA-ANOMUS**

 Terveystieteiden hallinto/
 Hoitotiede/muu tieteenala / AMK

TE TMK	Anomus mennyt tutkimuseettiseen toimikuntaan	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei ____ / ____ 20 ____
	Tutkimuseettisen toimikunnan lupa myönnetty	<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei ____ / ____ 20 ____
Päätös	<input checked="" type="checkbox"/> Myönnän tutkimusluvan	<input type="checkbox"/> En myönnä
	<input type="checkbox"/> Tutkimuseettisen toimikunnan lupa anottava	<input type="checkbox"/> Ei tarvitse anoa
	<input checked="" type="checkbox"/> Johtavan ylihoitajan päätös nro ____	
	<input type="checkbox"/> Johtavan ylilääkärin päätös nro ____	
	<u> 6 </u> / <u> 11 </u> 20 <u> 11 </u>	 Allekirjoitus
Yhdys- henkilö kunta- yhtymäs- sä	Nimi Oh Päivi Rätty	Työyksikkö vastaanotto toiminta
	Osoite	Puhelinyhteys
	<div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>	

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä

Viranhaltijapäätös

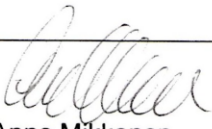
Päätöspvm.
31.5.2011

Viranhaltija	Johtava ylihoitaja	Pykälä	66/2011
Palveluyksikkö	Terveiden ja sairaanhoidon palvelut	Dnro	67/2011
Toimielin	Yhtymähallitus	Päätösluokka	13.00.00
Asiaotsikko	TUTKIMUSLUPA - RUHANEN NEA		
Päätösteksti (sis. mahdollisen valmistelijan esityksen)	Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelman sairaanhoitajaopiskelija Nea Ruhanen hakee tutkimuslupaa opinnäytetyölleen, jonka aiheena on Työhyvinvointi Kiuruveden ja Sonkajärven terveyskeskuksen vastaanotto toiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemana. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työhyvinvointia Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanotto toiminnassa työskentelevien henkilöiden kokemana. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää miten (tai onko) työn kehittäminen, muutosten hallinta, työn mielekkääksi ja hallittavaksi kokeminen sekä lähiesimiehen tuki muutospaineissa ovat vaikuttaneet koettuun työhyvinvointiin. Opinnäytetyön avulla selvitetään työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät. Tutkimusaineisto ja tulokset ovat hyödynnettävissä niin esimies- kuin päättäjätasolla. Kohderyhmän muodostavat Kiuruveden ja Sonkajärven vastaanotto toiminnassa työskentelevät vakituiset ja pitkäaikaiset sijaiset (sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, terveyskeskusavustaja, tekstinkäsittelijät ja toimistotyöntekijät) 25 henkilöä. Tutkimusmenetelmä on laadullinen, aineiston keruu toteutetaan kyselylomakkeen avulla, aineisto analysoidaan sisällön analyysin avulla. Kysely toteutetaan kesäkuussa 2011 ja opinnäytetyön raportointi joulukuussa 2011, julkisuus sopimuksen mukaan.		
Päätös	Myönnän tutkimusluvan oheisen liitteen mukaisesti. Opinnäytetyöstä pidetään esitys tai tutkimus luovutetaan kuntayhtymälle. Yhteyshenkilö toimii osastonhoitaja Päivi Rätty. Kuntayhtymä ei osallistu opinnäytetyön kustannuksiin.		
Peruste	Hallintosääntö 48 §.		
Nähtävilläolo	Iisalmen terveyskeskus 1.6.2011.		
Muutoksenhaku	Oikaisuvaatimus		
Tiedoksi	Tuulikki Lämsä, Päivi Rätty, toimitusjohtaja, yhtymähallituksen puheenjohtaja		
Tiedoksi Itk	Yhtymähallitus		
Saaja	Nea Ruhanen, lehtori Timo Kinnunen		

Ylä-Savon SOTE kuntayhtymä

Viranhaltijapäätös

Päätöspvm.
31.5.2011

Valmistelija ja yhteystiedot	
Allekirjoitus ja Nimenselvennys	 Anne Mikkonen johtava ylihoitaja