



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JOHANNA REILIN

Eläinlääkäreiden psyykkisen työssäjaksamisen parantaminen Eläinsairaala Veterissä

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä(t) Reilin, Johanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2022
	Sivumäärä 86	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Eläinlääkäreiden psyykkisen työssäjaksamisen parantaminen		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Eläinlääkäreiden jaksaminen on maailmanlaajuisesti koetuksella ja eläinlääkärit päätyvät itsemurhaan huomattavaksi useammin, kuin monen muun ammattikunnan edustajat. Ongelman taustasyihin ja työhyvinvointiin on alettu kiinnittää myös Suomessa yhä enemmän huomiota. Ammattikunnan sisällä huoli työssä jaksamisesta on nostettu esiin ja myös Eläinsairaala Veterin eläinlääkäreiden psyykkisen työssä jaksamisen ongelmat on tiedostettu.</p> <p>Opinnäytetyössä selvitetään, millaisena Eläinsairaala Veterin eläinlääkärit kokevat työssä jaksamisensa. Työssä selvitetään myös, millaisia toimia työntekijät toivovat työnantajalta työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tueksi ja miten työntekijät itse voivat vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa ja jaksamiseensa. Lisäksi selvitetään, voisiko työnohjaus olla keino työssä jaksamisen parantamiseen.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin Eläinsairaala Veterin eläinlääkäreille kohdennetulla kyselytutkimuksella. Aineisto kerättiin internetlomakkeen avulla helmikuussa 2022. Tieto kyselystä välitettiin Eläinsairaala Veterin eläinlääkäreille sähköpostitse.</p> <p>Riittämättömyyden tunne, eläinlääkäreiden korkea sitoutuneisuus ja motivaatio työhönsä sekä työn suuri määrä ja sitovuus nousivat myös opinnäytetyön kyselyssä esille. Eläinsairaala Veterin eläinlääkäreiden psyykkistä työssä jaksamista tukeviksi kehityskohteiksi nousivat erityisesti ammatillisen osaamisen jatkuva kehittäminen, palautteenantokulttuurin parantaminen, työn organisointi sekä selkeät käytännöt epäonnistumisten ja epämiellyttävien tilanteiden purkamiseen. Työnohjaus nähtiin yhtenä keinona työssä jaksamisen parantamiseen.</p>		
Avainsanat työssä jaksaminen, työhyvinvointi, eläinlääkärit, työnohjaus, johtaminen		

Author(s) Reilin, Johanna	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2022
	Number of pages 86	Language of publication: Finnish
Title of publication Improving veterinarians' psychic wellbeing at work		
Degree programme Business economics		
Abstract Veterinarians coping with work load is being tested worldwide, and veterinarians end up suicide significantly more often than in many other professions. In Finland, more and more attention has been paid to the root causes of the problem and well-being at work. Concerns about coping at work have also been raised within the profession, and the problems of mental resilience of veterinarians at work have also been recognized at Eläinsairaala Veter. The thesis examines how the veterinarians of Eläinsairaala Veter feel about their coping with the work load. The work also examines what actions employees expect from their employer to support well-being at work, and how employees themselves can influence their own well-being and resilience. In addition, it will be investigated whether professional guidance could be a way to improve coping at work. The thesis was carried out with a survey of veterinarians of Eläinsairaala Veter. The material was collected using an online form in February 2022. Information about the survey was forwarded to the veterinarians of Eläinsairaala Veter by e-mail. The feeling of inadequacy, the high level of commitment and motivation of veterinarians to their work, and the large amount and binding nature of the work were also highlighted in the thesis survey. The continuous development of professional competence, the improvement of the feedback culture, the organization of work and clear practices for resolving failures and unpleasant situations became the development targets in Eläinsairaala Veter. Professional guidance was seen as one option to improve well-being at work.		
Keywords managing, well-being at work, veterinarians, professional, work supervision, leadership		

ALKUSANAT

Haluan välittää kiitokseni opinnäytetyön toimeksiantajalle Eläinsairaala Veterille ja klinikkamanageri Anna Pyykölle. Kiitos myös kaikille yrityksen eläinlääkäreille, jotka vastasivat kyselyyni ja antoivat tärkeää tietoa ja siten auttoivat työni valmistumisessa. Lisäksi haluan kiittää työni ohjaajaa lehtori Jonna Koivistoa.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJA	8
3 OPINNÄYTETYÖONGELMA.....	9
4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	10
4.1 Työssä jaksaminen	11
4.2 Psykkinen hyvinvointi.....	13
4.3 Työssä jaksamisen erityispiirteet eläinlääkärin työssä.....	16
5 TYÖNTEKIJÄN KEINOT VAIKUTTAA TYÖSSÄ JAKSAMISEENSA.....	17
5.1 Alaistaidot	18
5.2 Psykologinen pääoma.....	19
5.3 Kokonaisvaltainen hyvinvointi	21
6 TYÖSSÄ JAKSAMISEN JOHTAMINEN	21
7 TYÖNOHJAUS TYÖSSÄ JAKSAMISEN TUKENA	22
7.1 Työnohjauksen hyödyt työntekijälle	23
7.2 Työnohjauksen hyödyt esihenkilölle.....	25
7.3 Työnohjauksen hyödyt organisaatiolle	26
8 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	27
8.1 Käytettävät menetelmät.....	27
8.2 Aineiston kerääminen.....	28
8.3 Aineiston purku ja analyysi.....	29
8.4 Aineiston luotettavuus.....	29
9 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	30
9.1 Terveys ja toimintakyky.....	30
9.2 Osaaminen.....	32
9.3 Arvot, asenteet ja motivaatio.....	35
9.4 Työn organisointi, työyhteisö ja johtaminen.....	39
9.5 Työn ja vapaa-ajan tasapaino	44
9.6 Työn psykkinen kuormittavuus.....	46
9.7 Työntekijän keinot työssä jaksamisen parantamiseen.....	48
9.8 Työnohjaus.....	53
9.9 Yhteenveto	57
10 KEHITYSEHDOTUKSET	58
10.1 Osaamisen kehittäminen	58
10.2 Palautekulttuurin kehittäminen	59
10.3 Työn organisointi ja työn määrän kohtuullistaminen.....	60

10.4 Epäonnistumisten ja epämiellyttävien tilanteiden käsittely	63
10.5 Työntekijöiden omat keinot työssä jaksamisen parantamiseen	64
10.6 Työnohjaus	65
11 POHDINTA	65
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Eläinlääkäreiden työssä jaksaminen ja työhyvinvointi on viime vuosina noussut myös julkiseen keskusteluun. Eläinlääkäreiden jaksaminen on maailmanlaajuisesti koetuksella ja eläinlääkärit päätyvät itsemurhaan huomattavaksi useammin, kuin monen muun ammattikunnan edustajat. Jopa joka kuudes eläinlääkäri on vakavissaan harkinnut itsemurhaa ja eläinlääkäreillä on jopa 2,7-kertainen riski muuhun väestöön nähden kuolla itsemurhaan. (Volk, 2018 kohta Key Insights; Witte ym., 2019, kohta Results.) Ongelman taustasyihin ja työhyvinvointiin on alettu kiinnittää myös Suomessa yhä enemmän huomiota. Ammattikunnan sisällä huoli työssä jaksamisesta on otettu esiin ja Suomen Eläinlääkäriliiton järjestämän vuotuisen koulutustapahtuman Suomen Eläinlääkäripäivien teemana oli vuonna 2021 Terve ja hyvinvoiva eläinlääkäri (Suomen Eläinlääkäriliitto ry, 2021).

Työhyvinvoinnin pitäisi olla jokaisen työntekijän perusoikeus. Työssä jaksaminen voidaan nähdä myös yrityksen kilpailukykyä lisäävänä tekijänä. (Kauhanen ym., 2016, s. 21.) Sairauspoissaolojen on arvioitu maksavan maanlaajuisesti jopa 3,6 % bruttokansantuotteesta – siis miljardeja. Kustannukset muodostuvat välittömien kustannusten lisäksi välillisistä kustannuksista, kuten sijaisten palkkaamisesta. Työntekijöiden hyvinvoinnilta on siis suuri vaikutus myös yrityksen taloudelliseen menestykseen. (Manka & Manka, 2016, s. 38–40.)

Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy:n Eläinsairaala Veterissä Tampereella työntekijöiden hyvinvointi ja työssä jaksaminen on ajankohtainen aihe. Työssä jaksaminen on todettu yhdeksi haasteeksi työntekijöiden hyvinvoinnissa. Eläinsairaalassa järjestettiin syksyn 2021 aikana ensimmäisen kerran työnohjausta eläinlääkäreille ryhmävalmennuksen muodossa. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää Eläinsairaala Veterin eläinlääkäreiden näkemystä työhyvinvoinnistaan ja työssä jaksamisestaan sekä kokemuksia toteutetusta työnohjauskokeilusta. Tavoitteena on tunnistaa työssä jaksamisen

ja työhyvinvoinnin ongelmia sekä löytää keinoja, jolla työnantaja voisi tukea työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista.

2 OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTAJA

Opinnäytetyöni tilaaja on Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy, Eläinsairaala Veter. Työn tilaajan edustajana toimii Eläinsairaala Veterin klinikkamanageri Anna Pyykkö. Työ on liiketalouden opintojen opinnäytetyö ja liittyy esimiestyön kehittämisen opintoihin. Erityisesti työ tuo lisätietoa eläinlääkintäalan erityispiirteistä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Eläinsairaala Veter on osa Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy:tä, joka puolestaan kuuluu Euroopan laajuiseen IVC Evidensia -eläinlääkintäketjuun (IVC Evidensia, 2021; Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy, 2021). Eläinsairaala Veterissä työskentelee tällä hetkellä 23 eläinlääkärinä. Eläinlääkäreiden lisäksi eläinsairaalassa työskentelee klinikkaeläinhoitajia ja avustavaa henkilökuntaa. Eläinsairaala on avoinna vuorokauden ympäri vuoden jokaisena päivänä. (Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy, 2021.)

Eläinsairaala Veter tarjoaa laajasti erilaisia pieneläinten terveyden- ja sairaanhoidon kiireettömiä palveluita. Lisäksi eläinsairaalassa on myös ympäri vuorokautinen päivystys. (Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy, 2021.) Osa eläinlääkäreistä työskentelee ajanvarauspraktiikassa arkisin kahdeksan tunnin mittaisissa työvuoroissa, jotka sijoituvat kello 7.30–20.30. Ajanvarauspraktiikassa hoidetaan niin terveiden eläinten ennaltaehkäisevää terveydenhuoltoa kuin sairaiden lemmikkien tutkimuksia ja hoitotoimenpiteitä, kuten leikkauksia. Osa eläinlääkäreistä työskentelee ainoastaan päivystyksessä, jolloin työvuorot ovat 12 tunnin mittaisia, joko kello 8–20 tai 20–8. Osalla eläinlääkäreistä työ koostuu sekä ajanvaraus- että päivystyspraktiikasta, tällöin työvuorot ovat pääsääntöisesti kahdeksan tuntia.

3 OPINNÄYTETYÖONGELMA

Eläinlääkärikunta on viime vuosikymmenten aikana muuttunut: naisten osuus on lisääntynyt merkittävästi ja praktiikkaa tekevien kunnaneläinlääkäreiden määrä on vähentynyt. EU-lainsäädäntö on tuonut uusia ja vaikeita haasteita eläinlääkäreille: valvontatehtävien määrä on lisääntynyt, ja maatalouden voimakas muutos on heijastunut myös eläinlääkäreiden työhön. (Reijula ym., 2018, kohta Lukijalle.)

Eläinlääkäreiden työssä jaksamisen haasteista on viime vuosina alettu keskustella enemmän ja ongelman syitä ja ilmenemismuotoja on alettu kartoittaa. Eläinlääkäreiden työhön liittyvät terveysvaarat ja kuormittuminen vaihtelevat eri työtehtävissä paljon. Eläinlääkäriin tehtäväkenttä on laaja ja sen vaatimukset kasvavat jatkuvasti. (Reijula ym., 2018, s. 9–11.) Eläinlääkäreiltä vaaditaan tieteenalakohtaisen osaamisen lisäksi monia muitakin taitoja, esimerkiksi asiakaspalvelussa. Eläinlääkärit kokevat työnsä palkitsevana, mutta työssä nähdään myös useita haasteita. Usein ammatilliset onnistumiset koetaan palkitsevina puolina työssä. Myös asiakkaisiin liittyvät positiiviset kokemukset, uusien asioiden oppiminen, työn kokeminen merkitykselliseksi ja kollegat nostetaan usein esille työn positiivisina puolina. Sen sijaan haastavat asiakas-kohtaamiset, epäonnistumiset ja työsuhteisiin liittyvät asiat, kuten työsidonnaisuus ja työsuhteisiin liittyvä epävarmuus, huolettavat usein eläinlääkäreitä. (Joutsen ym., 2018, kohta Yhteenveto.)

Työn kuormittavuus heijastuu eläinlääkäreiden jaksamiseen ja hyvinvointiin. Paitsi korkeassa riskissä itsemurhaan, työn kuormittavuus näkyy myös eläinlääkäreiden terveydentilassa. Poikkeavaa väsymystä kokee joka kolmas eläinlääkäri. Nukahtamis- ja unihäiriöistä kärsii joka viides eläinlääkäri. Noin 42 % eläinlääkäreistä kärsii jonkin asteisesta työuupumuksesta, 1,8 %:lla oireet ovat vakavia. Eläinlääkäreiden työssäjaksaminen on siis todellinen ongelma. (Reijula, 2003, kohta Tulokset.)

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden niin fyysisestä kuin henkisestäkin työturvallisuudesta. Työturvallisuuslaki ja EU velvoittavat terveydelle haitallisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn (Työturvallisuuslaki 738/2002 1 §, Neuvoston direktiivi 89/391/ETY 1 artikla). Ongelmiin pitää puuttua viimeistään, kun työntekijä tai

työyhteisö tuo esiin hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä epäkohtia. Ennaltaehkäisy on tehokkainta ja halvinta. Parhaimmillaan työn, työolojen ja työyhteisön toiminnan kehittäminen on jatkuvaa toimintaa, joka tukee sekä ihmisten hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta että työn laatua ja tuloksellisuutta. (Reijula, 2018, s. 33.)

Opinnäytetyössäni selvitän, millaisena Eläinsairaala Veterin eläinlääkärit kokevat työssäjaksamisensa. Työssä selvitetään myös, millaisia toimia työntekijät toivovat työnantajalta työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tueksi ja miten työntekijät itse voivat vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa ja jaksamiseensa. Lisäksi selvitetään, voisiko työnohjaus olla keino työssä jaksamisen parantamiseen.

Opinnäytetyöongelma: Eläinlääkäreiden työssä jaksamisessa on haasteita

Kysymykset, joilla tähän haetaan ratkaisua:

1. Miten työnantaja voisi entistä paremmin tukea eläinlääkäreiden työssä jaksamista eläinsairaala Veterinissä?
2. Miten työntekijät voivat itse vaikuttaa jaksamiseensa?
3. Voisiko säännöllinen työnohjaus olla yksi keino työhyvinvoinnin lisäämiseen?

4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Aikuisuuteen tultaessa työ rytmittää elämää ja aikaa. Työ on paljon muutakin kuin taloudellinen pakko. Työ pitää virkeänä, sillä tavoitteellinen toiminta on keskeinen asia hyvinvoinnin kannalta. Työn kautta voimme kokea hallitsevamme elämäämme. Työ myös liittyy ihmisen sosiaaliseen yhteisöön. Työn kautta rakennamme itsetuntoamme ja -arvostustamme, opimme uusia asioita ja kehitämme kykyjämme ja taitojamme. (Klemelä, 2006, s. 7.) Työ on perustuslakimme mukaan jokaisen oikeus (Perustuslaki 1999/731 18 §). Valtaosa ihmisistä haluaa käydä työssä, ja suuri osa myös viihtyy työssään (Klemelä, 2006, s. 7).

Ihmisen työikä on kymmeniä vuosia. Ei siis ole yhdentekevää, millaisissa oloissa työtä tekee ja miten työssä viihtyy. Työuran tulisi olla henkisesti rikastuttava, sisältöä ja iloa

antava jakso elämää. Aidosta työhyvinvoinnista puhuttaessa esiin nousevat työn ilo, työn imu, voimaantuminen ja virtaus. Työhyvinvointia edistäviä taustatekijöitä tutkittaessa korostuvat hyvän, ihmisläheisen johtamisen ja esihenkilötyön merkitys sekä työntekijän näkeminen tuntevana ihmisenä, joka toimii inhimillisten tarpeiden mukaisesti. (Klemelä, 2006, s. 6.)

Työhyvinvointi tarkoittaa hyvinvointia ja jaksamista työssä. Se on yhteydessä työhön, työyhteisön toimintaan, työsuhteeseen ja työoloihin sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Työhyvinvoinnin vakavia ongelmia ovat työstressi ja työuupumus. Työhön liittyvä pahoinvointi voi ilmetä myös masentuneisuutena sekä kielteisinä asenteina työhön ja työn tekemiseen. (Reijula, 2018, s. 30.)

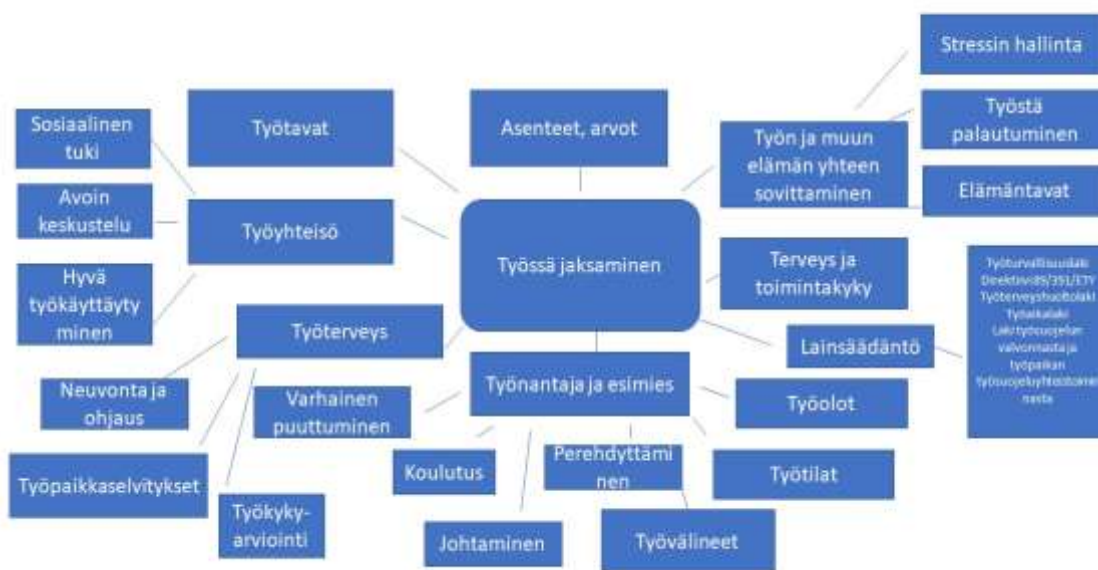
Työhyvinvointi on ollut Suomessa 2000-luvulla mielenkiinnon ja aktiivisen kehittämisen kohteena. Työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää paitsi työntekijöiden itsensä ja heidän hyvinvointinsa kannalta, myös yritysten taloudellisen tilanteen näkökulmasta. Sairauspoissaolot aiheuttavat suuria kustannuksia yrityksille. (Kauhanen, 2016, s.29–31.) Vuosina 2008-2013 toteutetussa tekemätöntä työtä tutkineessa benchmark-hankkeessa havaittiin, että työhyvinvoinnin puutteista aiheutuvat kustannukset olivat 3-13 prosenttia yrityksen palkkasummasta (Parvinen, 2014, s. 3–9). Lisäksi ongelmat työhyvinvoinnissa lisäävät työtapaturmien riskiä. Huonosti voivat työntekijä vaihtaa myös helpommin työpaikkaa. (Kauhanen, 2016, s.29–31.)

Työhyvinvointiin panostaminen on valtakunnallisella tasolla kannattanut. Ihmisten eläkkeellesiirtymisikä on tasaisesti kasvanut. Myös työn henkisen rasittavuuden koetaan yleisesti vähentyneen, samoin kuin erilaisina oireina ilmenevän stressin. Työntekijöiden arvio omasta työkyvystään on pysynyt 2000-luvulla samana. (Kauhanen, 2016, s.29–21.)

4.1 Työssä jaksaminen

Työssä jaksamiseen vaikuttavat useat tekijät. Työhyvinvointi ei synny sattumalta, vaan on määrätietoisien työskentelyn tulosta. Työhyvinvointiin vaikuttavat oleellisesti työntekijään itseensä liittyvät asiat, kuten asenteet, arvot, terveys ja työtavat sekä

työntekijän kyky sovittaa työ ja muu elämä yhteen. Työnantajalla ja esimiehellä on merkittävä rooli työssä jaksamisen tukemisessa, sillä työnantajan tarjoamat työtilat, työolot ja työvälineet vaikuttavat suuresti työn suorittamiseen. Myös johtamisella, työnantajan tarjoamalla koulutuksella ja perehdytyksellä ja oppimisen ja osaamisen tukemisella vaikutetaan työntekijän jaksamiseen ja työmotivaatioon. Työyhteisössä vallitsevat käyttäytymismallit, työntekijöiden keskinäiset keskusteluyhteydet ja sosiaalinen tuki mahdollistavat työssä viihtymistä ja jaksamista. Työterveys voi tukea työssä jaksamista neuvonnalla ja ohjauksella, selvittämällä työympäristön terveydelle muodostamia haasteita sekä suorittamalla työkyvyn arviointia. Ihanteellisessa tilanteessa eri osa-alueet nivoutuvat yhteen tukien työntekijän työhyvinvointia ja jaksamista. Lainsäädäntö asettaa raamit työntekijälle ja työnantajan ja työntekijän vastuulle ja velvollisuuksille. (Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto, 2021; Kauhanen, 2016, s. 25–30; Manka & Manka, 2016, s. 69–75; Reijula, 2018, s. 30; Työterveyslaitos, 2021.)



Kuva 1. Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät (Työturvallisuuskeskus, 2018.)

4.2 Psyykkinen hyvinvointi

Psyykkinen eli henkinen hyvinvointi työpaikalla on useiden osatekijöiden summa. Työhyvinvointia rakentavat niin työntekijä itse, työyhteisö kuin työterveyshuoltokin. Esimiehet, johto ja henkilöstöhallinto ovat vastuussa henkisen hyvinvoinnin toteutumisesta työpaikalla. (Klemelä, 2006, s. 8.)

Ammattitaito ja työn hallinta ovat työntekijän tärkeimmät henkistä työhyvinvointia edistävät tekijät. Työn pitää olla sellaista, että tehtävistä tuntee selviytyvänsä. Laadullisesti ja määrällisesti hyvin järjestetty ja mitoitettu työ on mielekästä, sopivan haastavaa ja suo onnistumisen kokemuksia. Työn mielekkyys palkitsee tutkitusti enemmän kuin rahallinen korvaus. Työpaikan tehtävänä on kannustaa työntekijöitään ammattitaidon ylläpitämisessä ja uusien taitojen kehittymisessä. Työntekijän vastuulla on avoimuus uusien asioiden ja taitojen opettelemiseen. Motivaation ylläpidon kannalta on hyväksi, jos tavoitteet on asetettu hieman yläkanttiin, ei kuitenkaan niin ylös, ettei niitä voi saavuttaa. Liian matala vaatimustaso vähentää työtä kohtaan tunnettua mielenkiintoa. (Klemelä, 2006, s.11–12.)

Kokeakseen työnsä mielekkääksi ja voidakseen hyvin työpaikalla, tulee työntekijän ja työpaikan arvojen kohdata. Kun työntekijä kokee tehneensä arvojensa mukaisen valinnan ammattia ja työpaikkaa valitessaan, lisää tämä työmotivaatiota. Työyhteisön arvot näkyvät käytännön työ- ja johtamiskäytännöissä. Oikeudenmukainen ja reilu johtaminen tulee näkyväksi, toki myös päinvastainen. Hyvä organisaatio tiedostaa arvonsa ja toimii niiden mukaisesti. Työpaikan arvoista olisi hyvä keskustella jo työhönottotilanteessa. Kunnollinen perehdyttäminen varmistaa, että työntekijä tietää työyhteisön pelisäännöt ja arvomaailman ja tietää, mihin on sitoutumassa. (Klemelä, 2006, s. 8–9.)

Arvojen lisäksi työn tavoitteet ja niiden määrittely lisäävät hyvinvointia. Työntekijä on palkattu työpaikalle suorittamaan jotakin tiettyä tehtävää. Selkeä tehtäväkuvan määrittely ja työn johtaminen auttaa työntekijää hahmottamaan tavoitteet ja oman roolinsa päämäärän saavuttamisessa. (Klemelä, 2006, s. 11–12.)

Fyysisen ympäristön lisäksi työpaikalla tehdään työtä myös sosiaalisessa ympäristössä. Työolosuhteet luovat raamit työpaikan vuorovaikutukselle. Työolosuhteet tulisi järjestää niin, että kanssakäyminen ja esimerkiksi avun pyytäminen on mahdollista. (Klemelä, 2006, s. 10.) Ihmisellä on vahva tarve kuulua sosiaaliseen ryhmään ja tulla hyväksytyksi omana itsenään (Maslow, 1943, kohta The Basic Needs). Ryhmään kuulumisen tunne lisää psyykkistä hyvinvointia ja auttaa jaksamaan työssä. Työilmasto eli suhteet työtovereihin ja esimiehiin ovat keskeinen työhyvinvointia luova tekijä. Lähiyötovereilta saatu tuki on äärimmäisen tärkeää silloin, kun työssä on sattunut jotain sellaista, mikä on viedä voimat, tai kun yksityiselämässä on vastoinkäymisiä. Hyvä ilmapiiri näkyy usein siinä, kuinka paljon työpaikalla on varaa leikinlaskuun ja huumoriin. Jokaiselle on oltava tilaa työyhteisössä. Ketään ei saa tehtävien tai ominaisuuksien puolesta sulkea työyhteisöstä eikä kohdella epäasiallisesti. Työntekijälle on järjestettävä mahdollisuus työn luonteesta riippumatta osallistua ja vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja työhön esimerkiksi yhteisissä palavereissa ja kokouksissa. (Klemelä, 2006, s. 13–14.)

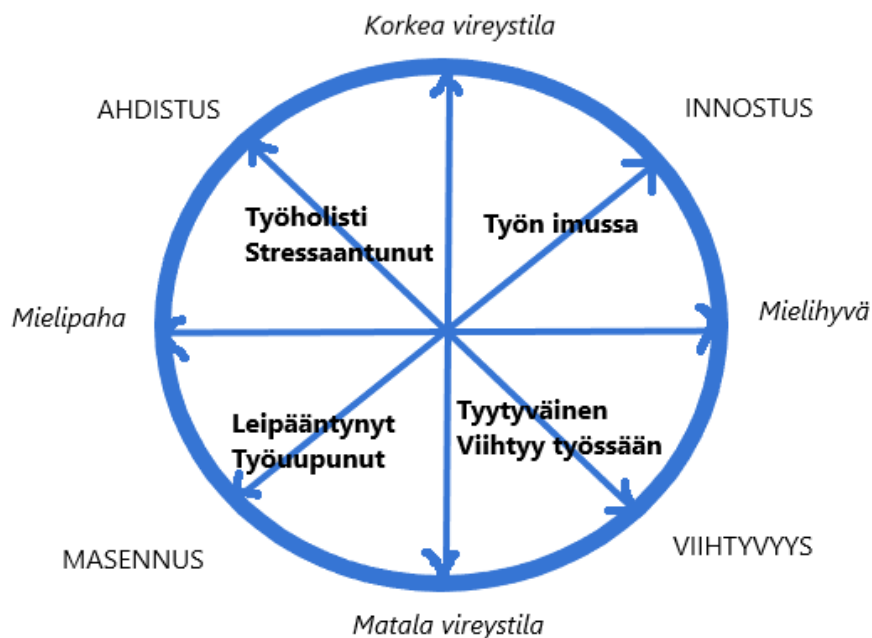
Työnilo syntyy omista saavutuksista ja omista ansioista. Se syntyy sitoutuneen, innostuneen ja ahkeran työnteon myötä. Ennen kuin voi tuntea työniloa, on kyettävä olemaan itselleen suojele ja uskallettava ottaa ja antaa kiitos itselleen. Oma tekemistä vähättelemällä työnilo jää kokematta. Se ei myöskään perustu taloudelliseen palkitsemiseen, vaikka se työhön liittyykin. Työniloa voi tuntea siksi, että töissä on hyviä kavereita, työpaikkahuumori kukoistaa, omalle työpanokselle annetaan arvoa, työkavereitten kanssa voi tehdä myös vapaa-ajallakin mukavia juttuja, työt sujuvat kaikin puolin ja esimies on mukava. Työniloa voi tuntea, koska saa tehdä työnsä itselleen ominaisella tavallaan. Työniloa on se, kun osaa, saa aikaiseksi, jaksaa, tuntee olevansa voimissaan. (Klemelä, 2006, s. 16–17.)

Työn imua kokeva on työssään tarmokas, sille omistautunut ja siihen uppoutunut. Työn imuun liittyy tunne siitä, että työn alla oleva asia vie mennessään. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä myös vastoinkäymisissä. Työhön on useimmiten kiva mennä aamulla. Työlle omistautuminen tarkoittaa työn kokemista merkitykselliseksi, samoin työssä koettua innostusta, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta. Usein virtaamiskokemus on seurausta taitojen ääri rajoilla tapahtuneesta toiminnasta. Työhön uppoutuminen on syvä keskittyneisyyden

tila, paneutuneisuus työhön, ja näistä koettu nautinto. Tyypillistä on, että aika kuluu kuin huomaamatta ja työstä on vaikea irrottautua. Esimerkiksi alikuormittuneisuus ja haasteettomuus johtavat yksilökohtaiseen työn imun katoamiseen, mistä seuraa työhön leipääntyminen ja jopa halu vetäytyä työelämästä. (Klemelä, 2006, s. 18–23.)

Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen on tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Perheystävällinen työpaikka, joka sallii tarvittaessa molemminpuoliset työaikajoustot, tukee työssä jaksamista ja henkilöstön hyvinvointia. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisessa työntekijällä itsellään on iso vastuu. Työntekijän tulee huolehtia, että tekee työtä vain työaikana ja pyhittää vapaa-ajan muulle tekemiselle. Vapaa-ajan viettäminen itselle tärkeiden asioiden parissa lisää tunnetta oman elämän elämisestä. Jokainen määrittelee itse, mihin antaa itseään, aikaansa ja tunteitaan vapaa-ajalla ollessaan. (Klemelä, 2006, s. 8–9, 31.)

Alla olevassa kuvassa on esitetty psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia keskeisiä ulottuvuuksia ja niiden ilmenemismuotoja.



Kuva 2. Psyykkisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet (Hakanen, 2005; Warr, 1999, s. 129–138.)

4.3 Työssä jaksamisen erityispiirteet eläinlääkäriin työssä

Eläinlääkäreiden työssä jaksamisen ongelmista ja työn kuormittavista seikoista on tehty jonkin verran tutkimusta. Tutkimuksissa keskeisinä ongelmina työhyvinvoinnille esiin nousevat muun muassa haastavat asiakaskohtaukset, työsidonnaisuus, epäsuotuisat työajat, työn yksinäisyys sekä hallittavan tiedon suuri määrä. Epäonnistumiset koetaan usein kuormittavina ja epäonnistumisten käsittelylle ei välttämättä ole olemassa työkaluja tai selkeitä toimintatapoja. (Suomen Eläinlääkäriliitto, 2020; Van den Berg ym., 2017; Volk, 2018, kohta Wellbeing; Wallace, 2019; Witte ym., 2019, kohta Abstract)

Tuoreessa norjalaistutkimuksessa selvitettiin eläinlääkäreiden itsemurha-ajatuksiin ja itsetuhoiseen käytökseen liittyviä taustasyitä. Tutkimuksen kohteena olivat niin yksilöiden henkilökohtaisen elämän asiat kuin työhön liittyvät tekijät. Tutkimuksessa työhön liittyviksi hyvinvointia heikentäviksi seikoiksi nousivat hankaliin potilastapauksiin liittyvät asiat, työn vastuullisuus sekä työn ja vapaa-ajan huono tasapaino. Myös työssä sattuneet tapaturmat heikensivät eläinlääkäreiden mielenterveyttä. Yksilöllisiin hyvinvointia heikentäviin tekijöihin lukeutuivat negatiiviset elämäntapahtumat, puolison puuttuminen, masennus ja ahdistus, persoonallisuushäiriöt sekä alkoholin liikkakäyttö. (Dalum ym., 2022.)

Myös Yhdysvalloissa 2020 tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin eläinlääkäreiden työhyvinvointia sekä työssä jaksamisen, mielenterveyden ja itsemurha-ajatusten taustasyitä. Tutkimuksessa eläinlääkäreiden hyvinvointia lisääviksi tekijöiksi todettiin työn ja vapaa-ajan tasapaino, työn ilo, hyvä työilmapiiri sekä tyytyväisyys palkkaukseen. Hyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi todettiin persoonallisuuden häiriöt, kuten neuroottisuus, suuri opintolaina, nuori ikä sekä suuri työntekoon käytetty aika ja työsidonnaisuus. Silmiinpistävää oli, että 52 % eläinlääkäreistä ei suosittelisi ammattia sitä harkitsevalle. (Volk, 2018, kohta Key Insights, Wellbeing.)

Suomessa tehdyssä tutkimuksessa eläinlääkäreiden psyykkisen jaksamisen haasteiksi todettiin työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat, yksintyöskentely, palautteen puute, pitkät työviikot ja työsidonnaisuus. Lisäksi korkeat osaamisvaatimukset, väkivallan uhka, työn vaarallisuus, kiire ja sosiaalisen

tuen puute heikentävät tutkimuksen mukaan eläinlääkäreiden hyvinvointia. Tavoitteiden epäselvyys, työn fyysinen raskaus ja vaikutusmahdollisuuksien puute nousivat niin ikään esille. 42 % eläinlääkäreistä oli tutkimuksen mukaan työuupumukseen liittyviä oireita. (Reijula, 2003.)

5 TYÖNTEKIJÄN KEINOT VAIKUTTAA TYÖSSÄ JAKSAMISEENSA

Jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa suuresti omaan työhyvinvointiinsa ja työssä jaksamiseen. Jokainen työntekijä on itse vastuussa omista valinnoistaan ja teoistaan, sitoutumisesta ja osallistumisestaan. (Miettinen ym., 2000, s. 39–44). Itsensä johtaminen terminä korostaa myös vastuuta itsestä, omasta työn perustehtävästä, yhteistyöstä ja niiden perusedellytyksistä (Metsämuuronen, 1998). Selkeät tavoitteet ja vastuut auttavat yksilöä rajaamaan oman hyvinvointinsa tarpeita ja tilaa (Marjala, 2009, s. 226). Parhaimmillaan lopputuloksena on sekä yksilön että organisaation hyvinvointi ja menestys (Kumpulainen, 2013, s. 29, 32–33). Työhyvinvoinnin keskustelussa korostetaan vahvasti myös yksilön omaa vastuuta omasta terveydestään ja työkyvystään. Terveyttä edistävien elämäntapojen keskiössä on nostettu esiin erityisesti liikunta, terveellinen ruokavalio, painonhallinta ja unen merkitys palautumiselle. (Laine, 2013, s. 33.)

Työelämän muutokset ja työssä jaksaminen edellyttävät työntekijältä sopeutumiskykyä sekä kykyä ottaa vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Työ organisoidaan työyhteisöissä usein siten, että työntekijät toimivat itseohjautuvasti ja vaikuttavat siten merkittävästi omaan ja työyhteisönsä työn tekoon. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työpanokseensa ja kokemukseensa työstä. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä on todettu työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Toisaalta tämä edellyttää myös vastuunottoa työntekijältä itseltään. (Manka & Manka, 2016, s. 158–159.)

5.1 Alaistaidot

Työyhteisössä työskennellään yhdessä. Hyväkään esimies ei voi määräänsä enempää vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin vaan työntekijöiltä vaaditaan myös alaistaitoja, toisin sanoen työyhteisötaitoja ja yhteistyötaitoja. Ilman yhteistyöhalua ei synny hyvää työpaikan henkeä. Jokaisen työntekijän tulisikin pyrkiä yhteistyöhön ja hoitaa työtehtävänsä henkilökemioista huolimatta. (Klemelä, 2006, s. 25–27.)

Alaistaitoja voidaan ajatella hienovaraisuutena ja tahdikkuutena, joka edistää hyvinvointia työpaikalla (Klemelä, 2006, s. 26–27). Alaistaidoilla tarkoitetaan, millaista käyttäytymistä ja roolia jokaiselta työyhteisön jäseneltä voidaan odottaa (Huttunen, 2018, s. 67). Alaistaidot syntyvät henkisen hyvinvoinnin tuloksena. Hyvä johtaminen edesauttaa hyviä alaistaitoja, samoin työn mielekkäänä kokeminen. Jokaisen työntekijän olisi hyvä pysähtyä aika ajoin katsomaan ympärilleen ja miettiä, mitä voisi itse tehdä, jotta kaikilla olisi työpaikalla mukava olla. Jokainen voi valita, käyttäytykö ystävällisesti vai töykeästi. Ystävällinen käytös ruokkii ystävällistä käytöstä – hyvä luo ympärilleen hyvää. (Klemelä, 2006, s. 26–27.) Seuraavassa taulukossa on kuvattu niitä työyhteisötaitoja, joita useimmissa työyhteisöissä ja organisaatioissa arvostetaan.

Taulukko 1. Merkityksellisiä työyhteisötaitoja (Huttunen, 2018, s. 68.)

Asia/näkökulma	Esimerkkejä
Epäitsekkyyys	Auttaa työkavereita Uhraa omaa aikaa yhteisten ongelmien ratkaisuun
Tunnollisuus ja täsmällisyys	Kunnioittaa ja noudattaa aikatauluja ja pelisääntöjä Ilmoittaa tekemisistään ja toimii läpinäkyvästi
Reiluus ja huomaavaisuus	Nostaa esiin myönteisiä asioita ja onnistumisia Arvostaa toisia ja toisten tekemistä
Positiivisuus	Antaa rakentavaa ja luotettavaa palautetta Ei loukkaannu helposti, pyrkii estämään ristiriitoja
Yhteistyökyky	Ottaa muut huomioon Kuuntelee eri osapuolia, tasapainottaa tilanteita Kannustaa, innostaa, rohkaisee
Aktiivisuus, viitseliäisyys	Tekee aloitteita, ehdottaa Haluaa vaikuttaa yhteisiin asioihin
Kehittämismyönteisyys	Katsoo asioita kehittämisen näkökulmasta Haluaa etsiä uusia ratkaisuja Ylläpitää ja tehostaa prosesseja ja työtapoja

5.2 Psykologinen pääoma

Työntekijän oma hyvinvointi rakentuu paljolti yksilöllisten voimavarojen eli psykologisen pääoman varaan. Psykologinen pääoma koostuu itseluottamuksesta, toiveikkudesta, optimismista ja sitkeydestä. Psykologinen pääoma on osin perimän ja kasvatuksen tulosta, mutta psykologista pääomaa voi myös oppia. (Manka & Manka, 2016, s. 159–160.) Psykologisen pääoman on todettu olevan yhteydessä siihen, miten hyvin henkilö arvio työstään suoriutuvansa ja kuinka luovasti hän työssään toimii. Psykologisen pääomansa korkeaksi arvioivat työntekijät kokevat suoriutuvansa työstään paremmin kuin psykologisen pääomansa heikoksi arvioineet kollegansa. Samoin esimiesten arviot korkeaksi psykologisen pääoman arvioineiden työssä suoriutumisesta ovat usein myönteisempiä kuin sellaisten työntekijöiden kohdalla, joilla on vähän psykologista pääomaa. (Avey, 2011; Clapp-Smith ym., 2009; Nguyen & Nguen, 2012; Peterson ym., 2011; Wang ym., 2012.)

Itseluottamuksella tarkoitetaan ihmisen uskoa omaan motivoitumiskykyihinsä, tiedollisiin resursseihinsa ja kykyyn suoriutua tehtävistä menestyksekkäästi. Ihminen, jolla on hyvä itseluottamus, asettaa itselleen korkeita tavoitteita, ottaa mielellään haasteita vastaan ja jatkaa eteenpäin kohdatessaan esteitä. Itseluottamusta voi kehittää hankkimalla kokemuksia tilanteista, joissa hallitsee tapahtumat. Pienten riskien oton kautta syntyy onnistumisia ja itseluottamus kasvaa. Palautteen pyytäminen esimieheltä ja työkavereilta auttaa oman osaamisen hahmottamisessa. Kun kiinnittää huomiota työhyvinvointia lisääviin tekijöihin ja omaan henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiinsa, myös itseluottamuksella on edellytykset parantua. (Manka & Manka, 2016, s. 160–162.)

Toiveikkaus liittyy haluun asettaa tavoitteita, saavuttaa niitä ja etsiä tarvittaessa vaihtoehtoisia reittejä tavoitteisiin pääsemiseksi. Toiveikkautta lisää, kun asettaa aluksi itselleen sellaisia tavoitteita, joihin on mahdollista päästä. Tavoitteiden pitäisi olla haasteellisia, mutta realistisia, tavoitteiden olisi hyvä olla myös mitattavissa. Itsensä palkitseminen saavutetuista tavoitteista pitää motivaatiota yllä. Tavoitteisiin pääsemiseksi on hyvä aktiivisesti etsiä tietoa, kysyä ja etsiä tukea tavoitteiden saavuttamiseksi. Omaehtoinen kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen lisää niin ikään toiveikkautta. (Manka & Manka, 2016, s.162–163.)

Optimismilla tarkoitetaan tunnetta siitä, että tulevaisuus tuo tullessaan enemmän positiivisia kuin huonoja tai ei-toivottuja tapahtumia. Optimismi kannustaa itsekuriin, menneisyyden analysointiin, tulevaisuuden suunnitteluun ja ennakoivaan huolehtimiseen. Myös optimismia voi harjoitella. Kirjoittamalla ylös positiivisia asioita ja myönteisiä tunteita päivän mittaan, alkaa huomaamaan ympärillä olevan hyvän. Myönteisiä asioita voidaan myös aktiivisesti säilöä esimerkiksi valokuvien ja tarinoiden muodossa. Työstä ja omasta elämästä voi aktiivisesti etsiä mukavia asioita ja syitä olla kiitollinen. Myös rauhoittuminen ja rentoutuminen lisäävät myönteistä mielialaa. (Manka & Manka, 2016, s.165–166.)

Sitkeys liittyy yksilön lannistumattomuuteen ja joustavuuteen. Sitkeä jaksaa yrittää aina uudelleen mahdollisista epäonnistumisista huolimatta. Sitkeyttä voi kehittää omaksumalla ajatustavan ja strategian omien voimavarojen kehittämiseen. Luottamuksen, avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisääminen työpaikalla vahvistaa yhteisten tavoitteiden eteen ponnistelua. Esteisiin ja vastoinkäymisiin kannattaa varautua ennalta ja miettiä vaihtoehtoisia tapoja tehtävistä suoriutumiseen. Vastoinkäymisiin voi opetella myös suhtautumaan oppimisen paikkana ja oppia itsereflektoinnin kautta uusia tapoja toimia. (Manka & Manka, 2016, s. 167–168.)

Sosiaaliset taidot ovat tärkeitä työyhteisössä toimittaessa. Sosiaaliset taidot edistävät yksilöiden ja organisaatioiden osaamisen kehittämistä luomalla otolliset mahdollisuudet työpaikalla tapahtuvalle osaamisen jakamiselle. (Galabova & McKie, 2013). Uusien ratkaisujen ja ideoiden keksiminen vaatii usein vuorovaikutusta muiden kanssa (Wang ym. 2014). Sosiaalisen pääoman merkitys kiteytyykin siihen, että hyvän yhteistyökulttuurin työpaikoilla pystytään hyödyntämään verkostoja ja työkavereiden apua työhön liittyviä ongelmia ja haasteita ratkaistaessa. Sosiaaliset taidot ilmenevät myös hyvänä työilmapiirinä. Hyvän työilmapiirin on todettu olevan suoraan yhteydessä organisaatioiden tuottavuuteen: yhden yksikön parannus työtyytyväisyydessä asteikolla 1–6 nosti teollisuusyrityksissä tuottavuutta keskimäärin 6,6 %. (Böckerman & Ilmakunnas, 2012.)

5.3 Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Oman psykologisen pääoman ja alaistaitojen kehittämisen lisäksi jokainen työntekijä voi vaikuttaa omaan jaksamiseensa pitämällä huolta omasta hyvinvoinnistaan kokonaisvaltaisesti. Työssä jaksaminen riippuu paitsi henkisistä tekijöistä, myös fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavista asioista. Riittävä uni, terveellinen ravinto, fyysisestä kunnosta huolehtiminen sekä liikunta ovat tärkeitä asioita jokaisen työntekijän jaksamisen kannalta. (Manka & Manka, 2016, s. 168–169.)

6 TYÖSSÄ JAKSAMISEN JOHTAMINEN

Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys jakaantuu kahteen osaan: organisaation työn tuottavuuden kehittymiseen ja puutteellisen hyvinvoinnin aiheuttamien kustannusten vähentämiseen. Nämä molemmat yhdessä luovat työhyvinvoinnin taloudellisen tuottavuuden. Työn tuottavuuteen vaikuttavat tekijät ovat seurausta työssä jaksamista tukevasta johtajuudesta, ihmisten motivaation ja työn hallinnan parantumisesta sekä organisaation ilmapiirin ja sujuvan toiminnan kehittymisestä. (Aura & Ahonen, 2016, luku 1.2.)

Johtajalla on suuri merkitys työpaikan kulttuurin luomisessa. Työpaikoilla, joissa johtaja osaa hommansa, myös työntekijät ovat keskimäärin tyytyväisiä. Johtajilta odotetaan, että he kohtelevat työntekijöitä inhimillisesti, kannustavat, ovat avoimia, antavat palautetta ja kuuntelevat työntekijöiden ideoita. (Klemelä, 2006, s. 25–26.) Työhyvinvoinnin suurimmat esteet liittyvät usein työyhteisön kulttuuriin, arvoihin ja ihmisten toimintamotiiveihin (Kauhanen, 2012, s. 199–202).

Hyvää johtajaa ohjaa se, mitä varten työtä tehdään. Johtamistaitoja vaaditaan, jotta toiminta kannattaisi ja organisaatio selviäisi tehtävistään. Lisäksi johtamistaitoja vaaditaan henkisen hyvinvoinnin luomiseksi. (Klemelä, 2006, s. 25–26.) Terve johtaminen muodostaa sipulimaisen kokonaisuuden, jonka ytimessä ovat työpaikan tuloksellisuus ja työn hyvinvointivaikutukset, seuraavassa kerroksessa yksilöiden nykyinen

työkyky, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä omaa elämää koskevat tulevaisuudennäkymät. Uloimmassa kerroksessa ovat ne johtamisen osatekijät, jotka vaikuttavat kaikkiin työhyvinvointitekijöihin. (Aura & Ahonen, 2016, luku 1.2.) Työyhteisöllä tulee olla kaikkien selvillä olevat tavoitteet, toiminnan pitää olla suunnitelmallista ja hyvin organisoitua. Työyhteisössä pitää keskustella avoimesti ja aktiivisesti työn tavoitteista ja toimintatavoista. Työn tulosta ja laatua tulee myös seurata, työstä antaa palautetta ja palkita onnistumisista. (Klemelä, 2006, s. 25–26.)

Työhyvinvointia ja johtamista ei voi erottaa toisistaan. Lähtökohtaisesti ilman hyvää johtamista ei ole työhyvinvointiaakaan. Mahdollistava työskulttuuri on keskeisimpiä hyvinvointia lisääviä tekijöitä. Tämä vaatii mahdollistavaa johtajuutta. Kannustava, avoin ja kunnioittava johtaminen tukee hyvinvointia. Mahdollistava johtaja myös pyrkii olemaan edelläkävijä ilman, että kokee itse muiden menestystä uhkana. Vaaditaan taitoa ja nöyryyttä olla esimerkkinä samalla toisia tukien ja kannustaen. (Klemelä, 2006, s. 25–26.)

Johdon tehtävä on antaa toimintaedellytykset hyvälle vuorovaikutukselle ja yhteispelille. Hyvällä johtajalla ei ole suosikkeja, eikä hän rakenna kuppikuntia oman asemansa ylläpitämiseksi. Hyvä johtaja ei pönkitä omaa jalustaansa, vaan edesauttaa oikeudenmukaisella toiminnallaan yhteishengen luomisessa ja mahdollistaa henkisen hyvinvoinnin työpaikalla. Johdolta edellytetään hyvää moraalialia. Ilman sitä ei voi vaatia hyvää työntekijämoraaliakaan. (Klemelä, 2006, s. 26.)

7 TYÖNOHJAUS TYÖSSÄ JAKSAMISEN TUKENA

Pysähtymis- tai reflektointipaikkoja työssä voidaan kutsua työnohjaukseksi, (business) coachingiksi, fasilitoinniksi tai mentoroinniksi (Kupias, n.d., s. 7). Työnohjauksella yleisesti tarkoitetaan liiketoimintaympäristössä tapahtuvaa, vuorovaikutuksellista, henkilökohtaista ja tavoitteellista valmennusprosessia, jossa yhdistetään sekä organisaation tavoitteet että yksilön omat kehitystavoitteet mahdollisimman tarkasti rajattuna ja konkreettisella tasolla (Räsänen, 2007, s. 15-17). Työnohjauksen ideana on, että

ohjattava saa mahdollisuuden tarkastella omaa työtään, pohtia omia työhön liittyviä tavoitteita, jäsentää omaan työhönsä liittyviä vaatimuksia, pohtia omia kokemuksiaan ja löytää ratkaisuja työhön liittyviin vaatimuksiin tai kehitystarpeisiinsa. (Kupias, n.d., s. 7–8.)

7.1 Työnohjauksen hyödyt työntekijälle

Ihmiset pohtivat usein omaa merkityksellisyyttään, tärkeyttään ja asemaansa yrityksen työntekijöinä. Myös joukkoon kuulumisen ja sosiaaliset suhteet työpaikalla ovat useimmille tärkeitä. Siten henkiset arvot, kuten itsensä toteuttamisen tarve, vaikuttaminen, myönteinen tunneilmapiiri ja oman osaamisen kehittäminen, nousevat usein rahaa tärkeämmiksi tekijöiksi työtä ja työpaikkaa tarkasteltaessa. Työnohjauksen avulla voidaan tukea juuri näiden arvojen saavuttamista. (Ruutu, 2020, s. 34.)

Jotta ihmiset jaksavat tehdä työtään entistä pidempiä työuria, täytyy työhyvinvoinnista huolehtia. Kiireen keskellä olevia pysähtymispaikkoja tarvitaan, niin nuorille kuin vanhemmillekin työntekijöille. Tärkeää on, että pysähtymisen kautta työntekijä löytää itsestään voimavaroja työn tekemiseen ja työelämässä menestymiseen ja siten parantaa omaa työssä jaksamistaan. Työnohjaus on paikka käsitellä työhön liittyviä pettymyksiä ja vaikeita tunteita. Ohjauksen tehtävänä on ylläpitää ja vahvistaa ihmisten toiveikkuutta työelämässä. Työnohjauksen avulla työntekijät voivat siis rakentaa omaa psykologista pääomaansa ja siten vahvistaa työssä jaksamistaan. (Kupias, n.d., s. 8, 12.)

Hyvinvointiin liittyy oleellisena osana mielentaitojen kehittäminen. Työnohjausta voidaan käyttää apuna mielentaitojen kehittämisessä. Mielentaidot muodostuvat ajattelukyvykkyydestä ja tunnetaidoista. Kehittynyt ajattelukyky on taitoa hahmottaa monimutkaisia ilmiöitä mustavalkoisten näkemysten sijaan. Tunnetaidot puolestaan näkyvät kykyä tiedostaa tunteita, jotka vaikuttavat tunnetiloihin ja ohjaavat omaa käyttäytymistä tunnetilaa hyödyntäen. (Ristikangas ym., 2014, s. 88.)

Kun tunnetaidot ovat kehittyneet, puhutaan tunneälystä. Tunneäly on kykyä tunnistaa tunteita, niiden merkitystä ja käyttää näitä tietoja hyväksi ongelmanratkaisussa (Goleman, 1997, s. 59). Tunneälykyky on siis kykyä hallita tunteisiin sidottua energiaa.

Tunneäly voidaan jakaa viiteen osa-alueeseen. Ensimmäinen niistä on tiedostaminen eli sen ymmärtäminen, miten tunteet tiedostetaan itsessä ja toisissa ja miten niitä nimitetään. Toinen osa-alue on hyväksyminen eli miten tunteet hyväksytään omiksi tai toisten tunteiksi. Kolmantena on hallinta eli se, miten tunteita hallitaan ja säädellään. Neljäntenä tulee ymmärtäminen eli käsitys siitä, mitä tunteet viestivät ja miten tunteita voi ymmärtää ja selittää järkiperaisesti. Viides osa-alue on tunteiden ilmaisu, eli se, miten tunteita ilmaistaan sanallisesti ja miten tunteet näkyvät kehollisesti. (Ristikangas ym., 2020, s. 160–161.)

Mieli- ja tunnetaidot kytkeytyvät vahvasti osaksi vuorovaikutusta. Mielentaidot ovat vuorovaikutuksen peruselementti, joita käytetään kaikissa vuorovaikutustilanteissa. (Ristikangas ym., 2020, s. 153.) Työnjauksella voidaankin kehittää myös työyhteisöjen vuorovaikutustaitoja. Pelkkä vuoropuhelu ei auta kehittämään asioita, jos eri osapuolet puhuvat vuorollaan, mutta puheet eivät liity mitenkään toisiinsa. Ryhmänohjauksessa tiimiläisiä voidaan ohjata aitoon vuorovaikutukseen, jossa kaikki voivat arvostavassa ilmapiirissä turvallisesti ilmaista ajatuksiaan ja hyödyntää yhteistä osaamista. (Kupias, n.d., s. 7–8, 11.) Toisaalta työnohjaus opettaa myös näkemään työntekijän oman paikan osana organisaation systeemiä ja auttaa häntä havaitsemaan omia vaikuttamiskeinojaan (Ruutu, 2020, s. 35.). Tätä kautta rakentuu ilmapiiri ja työskentelytapa, jossa on tilaa luovuudelle, ketteryydelle ja päätöksenteolle. Työnohjaus voi siis tarjota uuden tavan ajatella, säädellä omaa energiaa, johtaa ja olla vuorovaikutuksessa. (Ruutu, 2020, s.14–22.)

Työnohjaus voi toimia paitsi paikkana huolehtia omasta jaksamisesta ja hyvinvoinnista, myös tilaisuutena kehittää osaamista. Työympäristössä tapahtuvat muutokset ovat nykyään niin nopeita, että sekä organisaatiot että niissä työskentelevät ihmiset joutuvat kehittämään ja omaksumaan jatkuvasti uusia toimintamalleja. Joskus itsenäinen perehtyminen onnistuu paremmin ja joskus huonommin. Asioiden syvälinen oppiminen vaatii niiden työstämistä, sekä tavallisesti myös muutosten perustelujen ymmärtämistä. Kokemukset itsessään eivät opeta vielä mitään. Vasta niiden reflektointi voi avata uusia ajatuksia ja oivalluksia. Tämä koskee niin yksilöitä kuin kokonaisia tiimejä. Työnohjaus on hyvä paikka reflektoinnin harjoitteluun. Työnohjauksen avulla yksilöitä voidaan rohkaista tavoittelemaan omia mielenkiinnon ja intohimon kohteita. Työnohjaus voi auttaa työntekijää määrittämään, mitä hän haluaa, kirkastaa

tavoitteita ja poistaa esteitä muutokselta. (Kupias, n.d., s. 7–8, 11; Ruutu, 2020, s. 14–22.)

Suurin osa työnohjaukseen osallistuneista ihmisistä kokee hyötynsä ohjauksesta. Vuonna 2009 toteutetun tutkimuksen mukaan 80 % ohjaukseen osallistuneista henkilöistä koki itsevarmuutensa lisääntyneen ja 72 % kertoi viestintätaitojensa kohentuneen. 67 % kertoi työn ja vapaa-ajan olevan paremmassa tasapainossa työnohjauksen myötä ja 73 % koki ihmissuhteidensa laadun parantuneen. (International Coach Federation, 2009, s. 67–83.) Työnohjauksella voidaan siis vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työntekijän jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

7.2 Työnohjauksen hyödyt esihenkilölle

Perinteisesti esihenkilöiden on ajateltu pitävän langat käsissä ja olevan vastuussa päätösten tekemisestä. Lisäksi on ajateltu, että esihenkilöt ovat vastuussa myös muiden neuvomisesta ja opastamisesta. Tämä on edellyttänyt, että esihenkilöt tietävät organisaation substanssista muita enemmän. Tämä ajattelutapa on totta osittain edelleen, mutta autoritäärisestä otteesta on useimmiten hyötyä pyrkä eroon tietoisesti. Liian tiukalla johtamisella rajoitetaan helposti työntekijöiden omaa ajattelua ja itsenäistä ratkaisuntekoa. Tämä johtaa työntekijöiden alisuoriutumiseen. Kun työntekijöille annetaan enemmän vapautta ja vastuusta, heidän itseohjautuvuutensa ja oma-aloitteisuutensa kasvaa. Usein tämä näkyy myös lisääntyneenä työhyvinvointina ja työnteon tehostumisena. Samalla esihenkilön oma työtaakka pienenee ja myös esihenkilön työssä jaksaminen paranee. (Ruutu, 2020, s.30–31.)

Työnohjaus voi olla keino johtamiskulttuurin kehittämiseen. Työnohjauksessa esihenkilö pääsee toki muiden työntekijöiden tapaan kehittämään omaa työskentelytapaansa ja parantamaan omaa hyvinvointiansa. Lisäksi esihenkilöllä on mahdollisuus oppia ohjaavaa, tai toisin sanoen coachaavaa, johtamistapaa. Mitä enemmän esihenkilö luottaa tiiminsä kykyihin ja asioiden hoitumiseen ilman hänen jatkuvaa läsnäoloaan, sitä paremmaksi tiimin toiminta pääsee kehittymään. Lisäksi esihenkilön oma ajanhallinta paranee, hän voi keskittyä oman työnsä kannalta olennaisiin asioihin ja kohdentaa aikaa ja resursseja tehokkaammin. Toisaalta esihenkilön työ on usein yksinäistä.

Työnohjaus voi tuoda esihenkilölle mahdollisuuden vuorovaikutukseen, asioiden jäsentelyyn ja oman työn kehittämiseen. (Ruutu, 2020, s. 30–31.)

7.3 Työnohjauksen hyödyt organisaatiolle

Henkilöstöä pidetään nykyisin keskeisenä kilpailuvalttina ja henkilöstön kehittämiseen, sitouttamiseen ja hyvinvointiin halutaan investoida yhä enemmän huomiota ja keskeisiä resursseja (Deloitte, 2016, s. 1.). Organisaatioille jatkuva kehittyminen on elintärkeää. Organisaatioiden resilienssi eli tokenemiskyky on olennaisen tärkeää niiden menestymisen kannalta. Mitä nopeammin vaikeista ratkaisuksista toipuu, sen parempi. Uusien mahdollisuuksien näkeminen auttaa toipumisessa. Työnohjaus onkin yksi keino, jolla voidaan paitsi työntekijöiden hyvinvointia ja sitä kautta parantaa yrityksen kilpailukykyä, myös väylä löytää uusia ratkaisuja organisaation kehittämiseen. (Kupias, n.d., s. 12.)

Monissa yrityksissä ollaan tilanteessa, joissa työntekijöillä on paljon osaamista, mutta kaikkea potentiaalia ei saada valjastettua käyttöön. Työntekijät voivat kokea turhautumista, koska tuntevat toimivansa vajaalla liekillä, vaikka kykyä ja paloa olisi enemmänkin. Tämä on omiaan laskemaan motivaatiota työntekoon. Työnohjaus on yksi keino saada osaaminen täyteen käyttöönsä mikromanagerointia vähentämällä, itseohjautuvuutta lisäämällä ja toisaalta alaistaitoja vahvistamalla. Työnohjaus auttaa myös hahmottamaan, että kaikki yrityksen työntekijät ja sidosryhmät toimivat omalla toimialueellaan yhteisen päämäärän eteen. Näin ihmiset saadaan kytkettyä sosiaaliseen verkostoon. Tämän parantaa halua kehittyä ja antaa parhaansa. Tyytyväiset työntekijät kokevat, että organisaatiossa eletään heillekin tärkeitä arvoja todeksi. (Ruutu, 2020, 34–36.)

Vuonna 2009 tehdyssä tutkimuksessa 70 % organisaatioista raportoi työnohjauksen parantaneen työntekijöiden työsuorituksia ja 61 % koki johtamisen kehittyneen. 57 % koki ajanhallinnan kohentuneen ja 51 % tehokkuuden nousseen. Organisaation näkökulmasta työnohjauksen nähtiin parantaneen tuloksellisuutta, lisänneen työn mielekkyyttä sekä parantaneen vuorovaikutustaitoja. (International Coach Federation, 2009, s. 67–83.) Työnohjauksella voidaan siis kohentaa koko työyhteisön ja organisaation

hyvinvointia ja tuloksellisuutta vaikuttamalla laaja-alaisesti koko organisaation toimintoihin. Työnohjauksen keskeiset hyödyt on koottu seuraavaan taulukkoon.

Taulukko 1. Työnohjauksen hyödyt (Ruutu, 2020, s. 27–35.)

1.	Työnohjaus etsii vahvuuksia, osaamista ja voimavaroja
2.	Työnohjaus vastuuuttaa
3.	Työnohjaus auttaa laajentamaan tietoisuutta
4.	Työnohjaus auttaa luomaan strategioita ja toimintasuunnitelmia
5.	Työnohjaus luo tilan pysähtyä omien arvojen, tavoitteiden ja toiveiden ääreen
6.	Työnohjaus parantaa vuorovaikutustaitoja
7.	Työnohjaus kehittää johtamista
8.	Työnohjaus auttaa resurssien ja ajankäytön kohdentamisessa
9.	Työnohjaus parantaa tuottavuutta
10.	Työnohjaus parantaa työhyvinvointia ja lisää työn mielekkyyttä.

8 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

8.1 Käytettävät menetelmät

Kyseessä on laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen työ. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata todellista elämää. Tutkimuksen kohdetta pyritään tutkimaan kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan arvot ja aikaisempi tieto vaikuttavat tutkimukseen. Näin ollen tulokseksi voidaankin saada vain ehdollisia selityksiä aikaan ja paikkaan rajoittuen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on ennemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo etukäteen olemassa olevia väittämiä tai ilmiöitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 161.)

Työ toteutettiin Eläinsairaala Veterin eläinlääkäreille kohdistetulla kyselytutkimuksella. Kyselytutkimukselle ominaista on systemaattisuus. Kyselytutkimuksella aihe on melko helppo kattaa riittävän laajasti. Kyselytutkimuksessa saadaan myös laaja ja edustava otanta, jolloin kaikki ilmiön mahdolliset piirteet saadaan paremmin esille. Kyselytutkimus on myös objektiivinen menetelmä, sillä data kerätään täsmällisesti. Kysely tuottaa myös sellaista dataa, jota voidaan ilmaista määrällisesti. (Anttila, 1998, luku 9.1.5.)

Kyselyt soveltuvat parhaiten erilaisten tilanteiden, käytänteiden ja olosuhteiden kartoitukseen sekä vertailujen tekemiseen. Kyselyllä koottua tietoa on käsiteltävä erillään tutkijan tulkinnoista, joten datalle asetetaan tiettyjä luotettavuusvaatimuksia ja se käsitellään usein numeeriseen muotoon muutettuna. Ongelmana on se, etteivät kaikki vastaajat välttämättä halua tai viitsi vastata moniin heille tuleviin kyselyihin, joten kato saattaa olla suuri. Tämä voi vinouttaa saatua tulosta. Kyselyn avulla tietoa voidaan hankkia siten, ettei vastaajan henkilöllisyys ole tiedossa. Tavallisesti kysely tapahtuu sitä tarkoitusta varten suunnitellun lomakkeen avulla ja siihen sisältyy tietty määrä kysymyksiä. (Anttila, 1998, luku 9.1.5.)

8.2 Aineiston kerääminen

Aineisto kerättiin internetlomakkeen avulla helmikuussa 2022. Kyselyn aikaan eläinsairaala Veterinissä oli työsuhteessa 23 eläinlääkäreitä, joista 20 oli aktiivisesti työssä. Tieto kyselystä välitettiin Eläinsairaala Veterin eläinlääkäreille sähköpostitse.

Kyselytutkimuksessa käytettiin sekä numeerisia kysymyksiä että avoimia vastauksia tiedon keräämiseen. Kyselytutkimuksessa oli yhdeksän osiota, joista ensimmäinen käsittelee vastaajan kokemusta omasta terveydestään ja työkyvystään. Toisessa osiossa kartoitettiin vastaajan kokemusta omasta osaamisestaan. Kolmannessa osiossa käsiteltiin vastaajan ja yrityksen arvoja, asenteita ja motivaatioita. Neljännessä osiossa käsiteltiin työn organisointia, työyhteisöä ja johtamista. Viides osio keskittyi työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Kuudes osio selvitti työn psyykkistä kuormittavuutta ja seitsemäs osio työntekijän keinoja parantaa omaa työssä jaksamistaan. Kahdeksannessa osiossa selvitettiin eläinlääkäreiden kokemusta työnohjauksesta. Viimeisessä osiossa

pyrittiin nostamaan esille niitä seikkoja, jotka eläinlääkäreiden mielestä lisäävät eniten heidän työssä jaksamistaan.

Kyselyn avulla pyrittiin kartoittamaan, millaisena eläinlääkärit itse näkevät työssä jaksamisensa ja miten heidän omat toimintatapansa ja asenteensa tukevat työssä jaksamista. Lisäksi kartoitettiin niitä keinoja, joilla työssä jaksamista voitaisiin parantaa. Erityisen tarkastelun kohteena on eläinlääkäreiden toiveet työnantajan ja esimiehen roolista työhyvinvoinnin tukijana sekä keinot, joilla eläinlääkärit voivat itse vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, voisiko työnohjaus olla menetelmä, joka kannattaisi vakiinnuttaa osaksi eläinsairaalan rutiineja työssä jaksamisen tukemisessa.

8.3 Aineiston purku ja analyysi

Kyselytutkimuksella saatu materiaali purettiin ja analysoitiin huhtikuussa 2022. Numeeristen kysymysten pohjalta kerättiin numeerista dataa. Avoimien kysymysten vastausten avulla pyrittiin pureutumaan syvemmälle eläinlääkäreiden ajatuksiin ja kokemuksiin.

Kerätyn aineiston pohjalta tehtiin johtopäätöksiä ja pohdintoja, joita verrattiin muuhun saatavilla olevaan tutkimustietoon aiheesta. Tältä pohjalta pyrittiin etsimään käytännönläheisiä tapoja, joilla eläinlääkärien työssäjaksamista ja työhyvinvointia voitaisiin tukea ja parantaa.

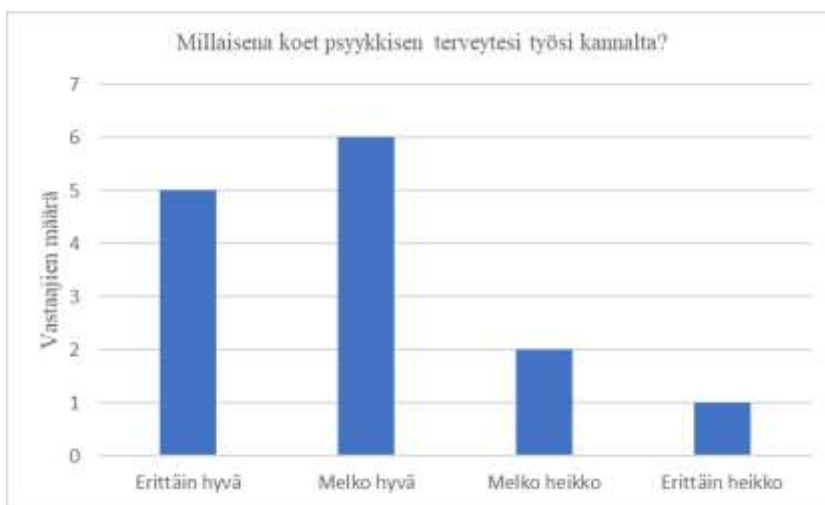
8.4 Aineiston luotettavuus

Koska kyselyyn vastasivat eläinsairaalan työntekijät, kokemukseräiset tulokset tässä kyselytutkimuksessa ovat luotettavia, sillä alueella, mitä ne koskevat. Tuloksia verrattiin olemassa olevaan teoriaan ja tutkimustietoon ja tieto on ainakin osin yleistettävissä myös laajemmin eläinlääkintäpalveluiden alalle. Virhelähteenä tutkimuksessa on kohdalaisen alhainen kyselyn vastausprosentti ja sen aiheuttama vinouma aineistoon. Kyselyyn vastasi 13 eläinlääkärinä aktiivisesti työssä olleista 20 eläinsairaalan eläinlääkäristä. Vastausprosentti oli täten 65 %.

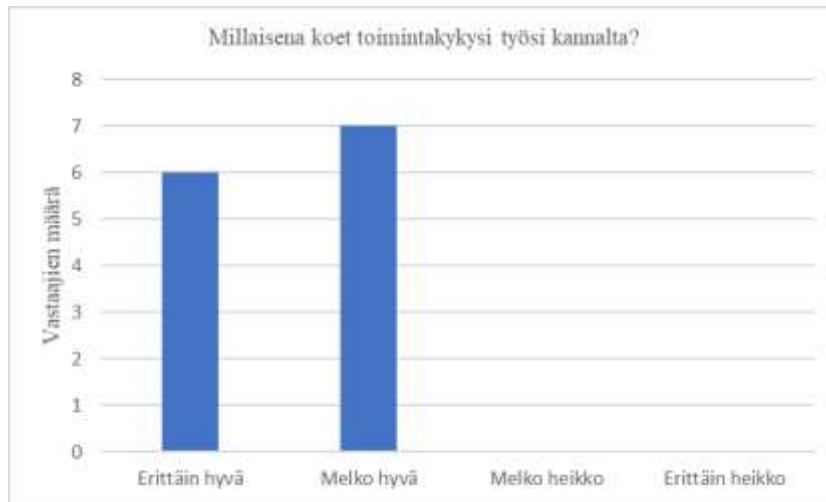
9 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

9.1 Terveys ja toimintakyky

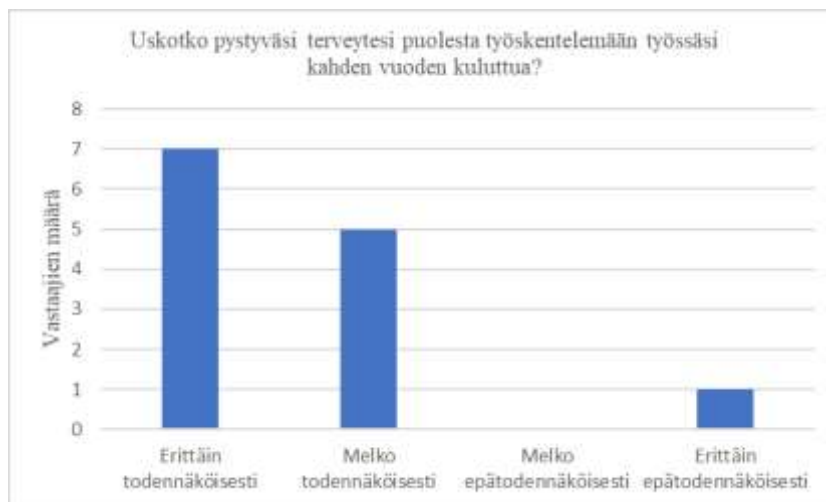
Kyselyn ensimmäisessä osiossa kartoitettiin eläinlääkäreiden kokemusta heidän omasta terveydestään ja toimintakyvystään sekä terveyden vaikutusta työssä jaksamiseen. Suurin osa eläinlääkäreistä kokee terveytensä ja toimintakykynsä tällä hetkellä erittäin hyväksi tai melko hyväksi työssä jaksamisen kannalta. On kuitenkin huomionarvoista, että vastanneista eläinlääkäreistä kuitenkin 23 % kokee psyykkisen terveytensä melko heikoksi tai erittäin heikoksi. Työ koetaan siinä määrin kuormittavana, että 38 % vastanneista eläinlääkäreistä pitää melko tai erittäin epätodennäköisenä, että pystyisi työskentelemään nykyisessä työssään vanhusikään asti. Alla olevista taulukoista selviää eläinlääkäreiden antamien vastausten jakautuminen eri kysymyksissä.



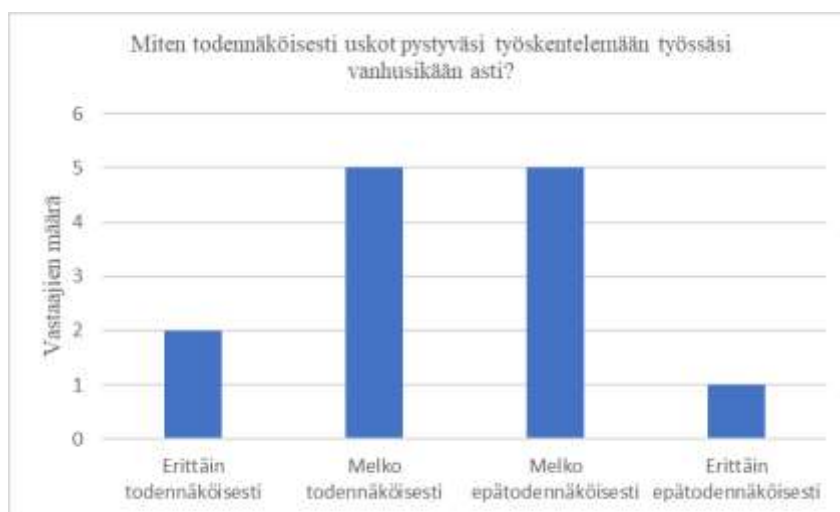
Kuvio 1. Eläinlääkäreiden kokemus omasta psyykkisestä terveydestään



Kuvio 2. Eläinlääkäreiden kokemus omasta toimintakyvystään



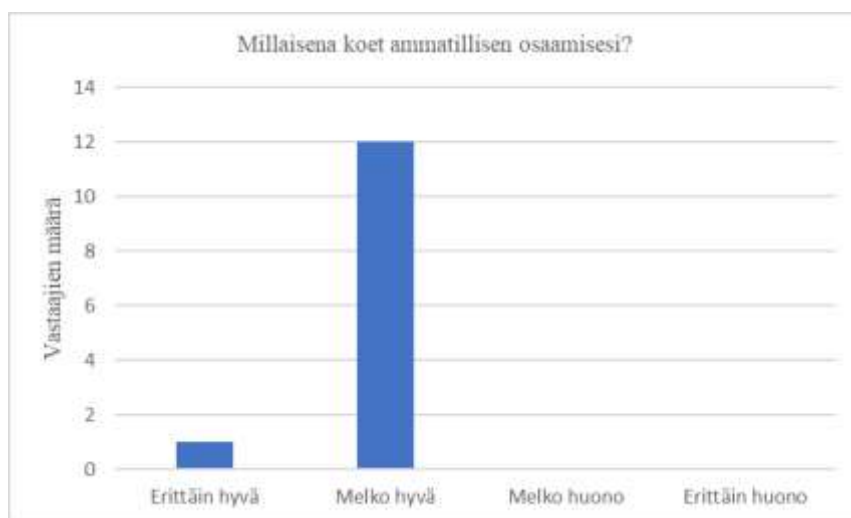
Kuvio 3. Eläinlääkäreiden arvio kyvystään työskennellä nykyisissä työtehtävissään kahden vuoden kuluttua



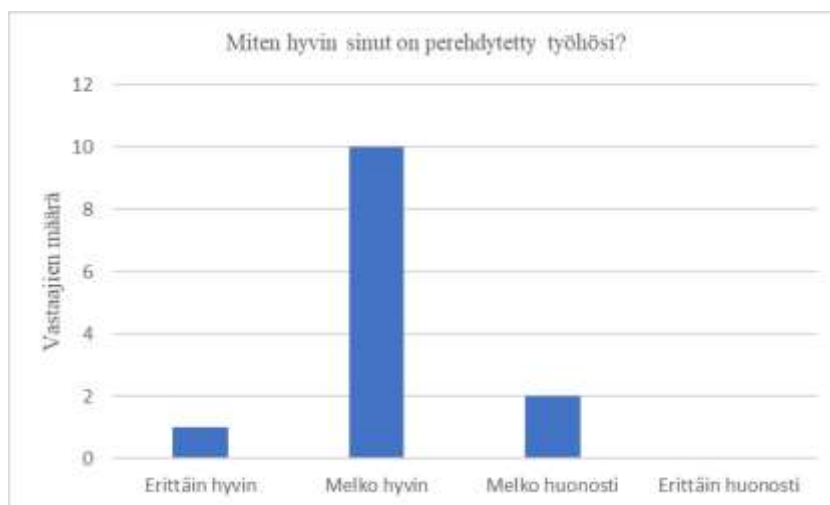
Kuvio 4. Eläinlääkäreiden arvo kyvystään työskennellä nykyisissä työtehtävissään vanhusikään asti.

9.2 Osaaminen

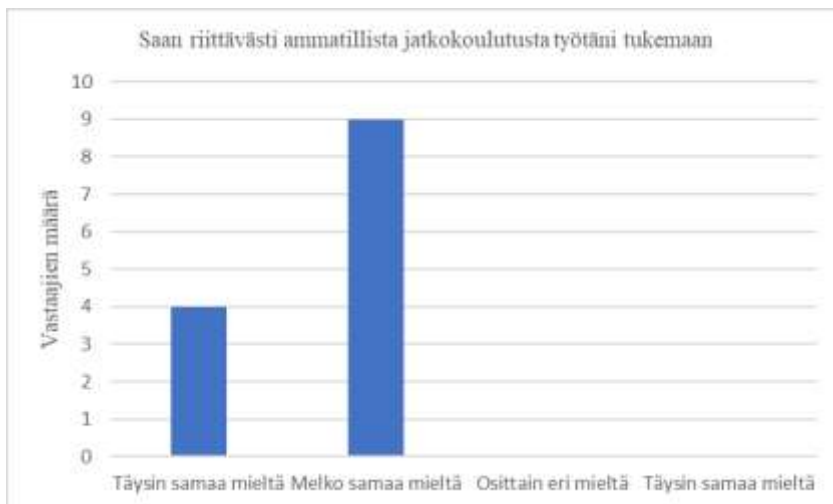
Kyselyn toisessa osiossa kartoitettiin eläinlääkäreiden kokemusta omasta osaamisestaan, työhön saamastaan perehdytyksestä ja mahdollisuudesta jatkokoulutukseen ja uusien asioiden oppimiseen. Eläinlääkärit kokivat ammatillisen osaamisensa erittäin hyväksi tai melko hyväksi, samoin suoriutumisen työtehtävistä. Suuri osa eläinlääkäreistä koki saaneensa työhönsä melko hyvän perehdytyksen. Mahdollisuudet jatkokoulutukseen koettiin keskimäärin melko hyväksi. Suurin osa eläinlääkäreistä koki myös, että mahdollisuudet uuden oppimiseen ovat omassa työssä hyvät. Suurin osa koki työnsä myös erittäin tai melko mielekkääksi. Myös etenemismahdollisuuksia pidettiin yleisesti melko hyvinä. Eläinlääkäreiden kysymyksiin antamat vastaukset selviävät alla olevista taulukoista.



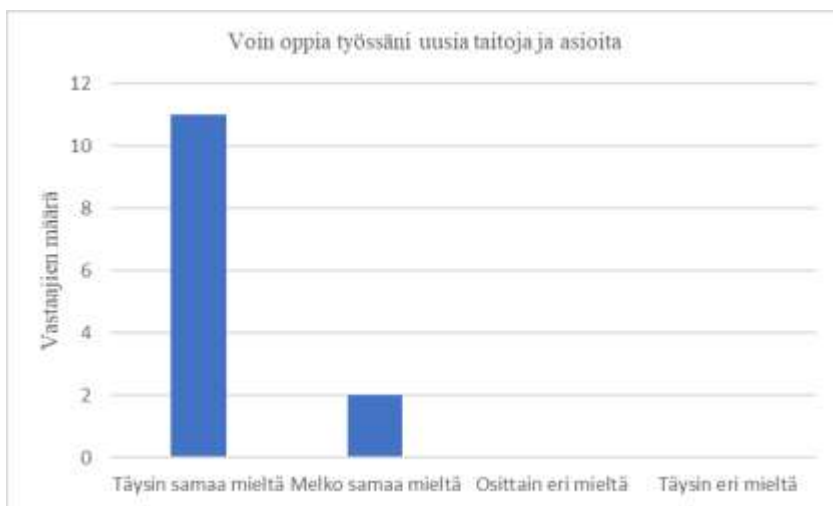
Kuvio 5. Eläinlääkäreiden kokemus omasta ammatillisesta osaamisestaan



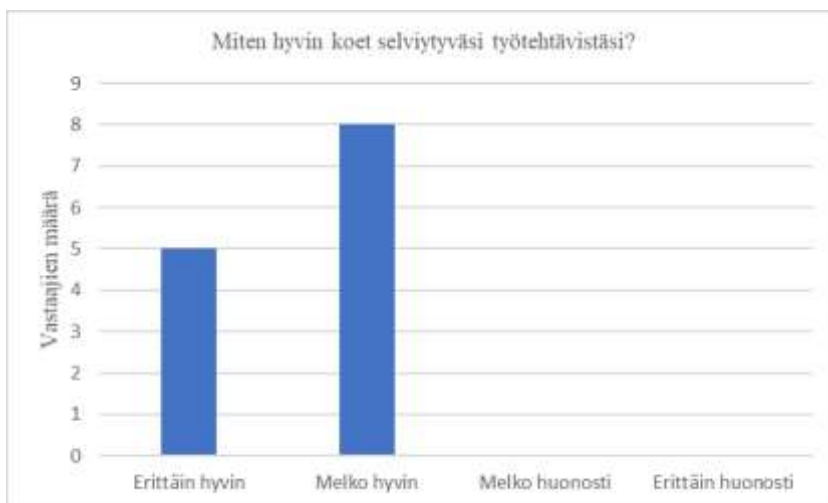
Kuvio 6. Eläinlääkäreiden kokemus työhön saamastaan perehdytyksestä



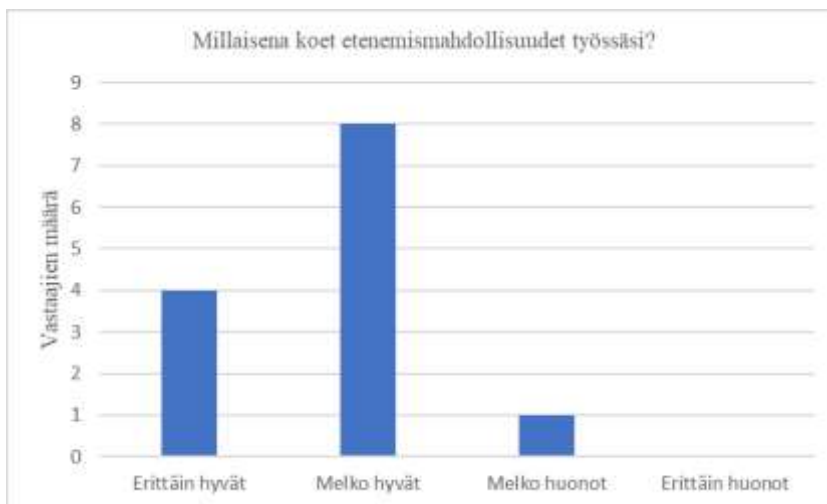
Kuvio 7. Eläinlääkäreiden kokemus saamansa jatkokoulutuksen riittävydestä



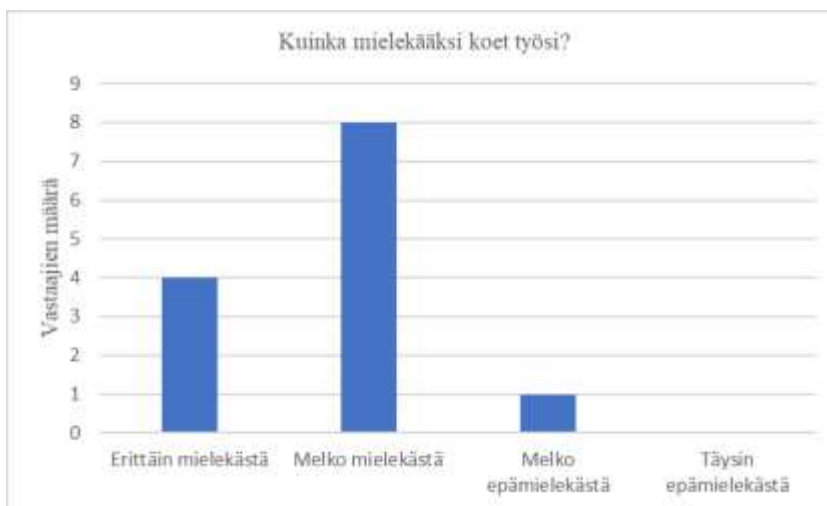
Kuvio 8. Eläinlääkäreiden kokemus mahdollisuuksista oppia työssä uusia taitoja ja asioita



Kuvio 9. Eläinlääkäreiden kokemus työtehtävistä selviytymisestä



Kuvio 10. Eläinlääkäreiden kokemus etenemismahdollisuuksista työssään



Kuvio 11. Eläinlääkäreiden kokemus työn mielekkyydestä

Vapaissa kommentteissa nousi esiin eläinlääkäreiden kokemus siitä, että työn jaksamista helpottaa, kun voi työskennellä oman osaamisalueensa parissa. Täysin oman osaamisalueen ulkopuolella tehtävä työ, joka ei ole vapaavalintaista, koettiin erittäin kuormittavaksi. Lisäksi koettiin, että vahva osaaminen tuo työhön rutiineja, jotka auttavat jaksamaan työssä paremmin.

Vapaissa kommentteissa nostettiin esille myös riittämättömyyden tunne siitä, että osattavaa asiaa olisi valtavasti ja kiireessä asioihin ei pysty aina perehtymään niin perusteellisesti kuin haluaisi. Tämä voi synnyttää myös valheellista tunnetta oman osaamisen heikkoudesta.

Eläinlääkärit myös kokivat, että omaa osaamista ja osaamisen kehittymistä on usein hankala nähdä, koska keinoja osaamisen kehittymien mittaamiseen on melko vähän. Oman osaamisen kehittymiseen kaivattiin konkreettisia keinoja, jotta olisi helpompi ymmärtää oma osaamistasonsa ja toisaalta saada itseluottamusta osaamisen parantumisesta.

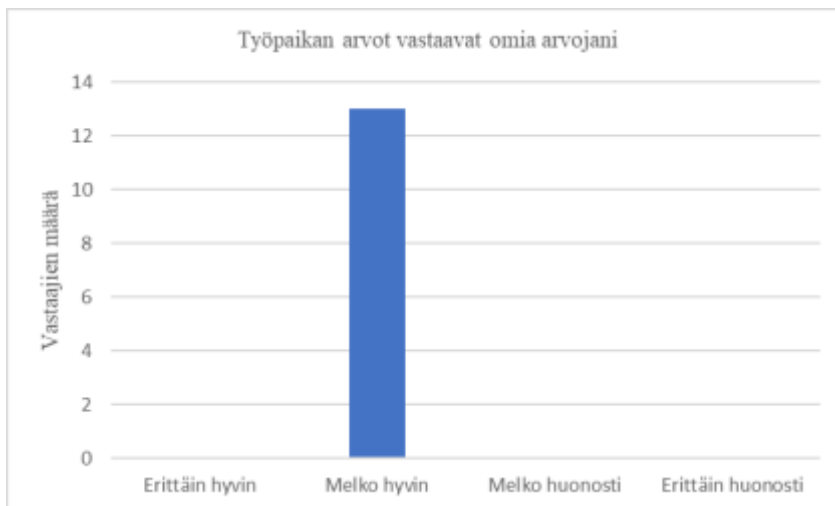
9.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Kyselyn kolmannessa osiossa kartoitettiin eläinlääkäreiden omaa asennetta ja motivaatiota työn tekoon sekä työntekijöiden asenteiden ja arvojen kohtaamista yrityksen kanssa. Lisäksi selvitettiin eläinlääkäreiden kokemusta työpaikallaan saamasta arvostuksesta.

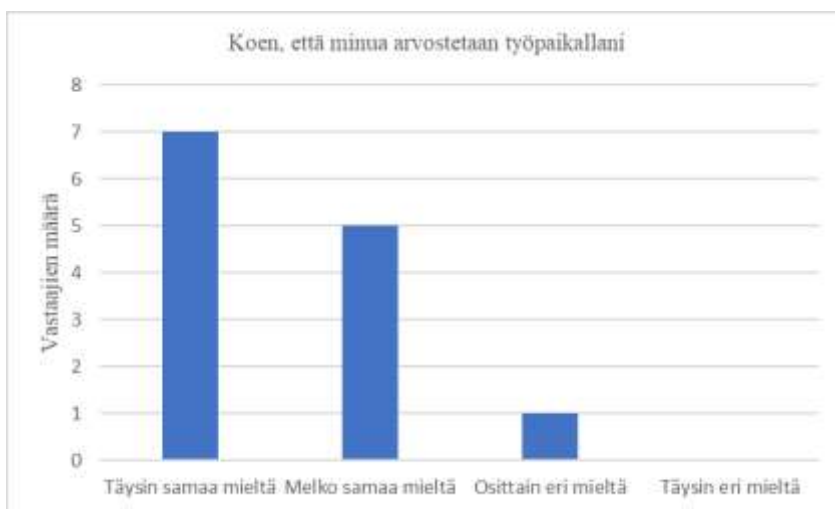
Kaikki vastanneet eläinlääkärit kokivat työnantajan arvojen vastaavan melko hyvin omia arvojaan. Luottamus työnantajaan on kyselyn mukaan hyvällä tasolla, sillä suurin osa vastanneista kertoi luottavansa työnantajaansa. Eläinlääkärit ovat työhönsä myös hyvin sitoutuneita sekä motivoituneita. Suurin osa vastaajista kertoi kokevansa usein tai melko usein työn iloa ja imua työssään. Suurin osa vastaajista koki tulevansa arvostetuksi työpaikallaan. Työn sitovuus koettiin kuitenkin erittäin tai melko suureksi.

Vaikka suuri osa vastaajista ei ollut itse kokenut kiusaamista työpaikallaan, oli vastanneista eläinlääkäreistä kuitenkin yksi tullut kiusatuksi ja 38 % vastanneista kertoi nähneensä työpaikallaan kiusaamista. 15 % vastanneista ei kokenut tulleen aina oikeudenmukaisesti kohdelluksi työpaikallaan.

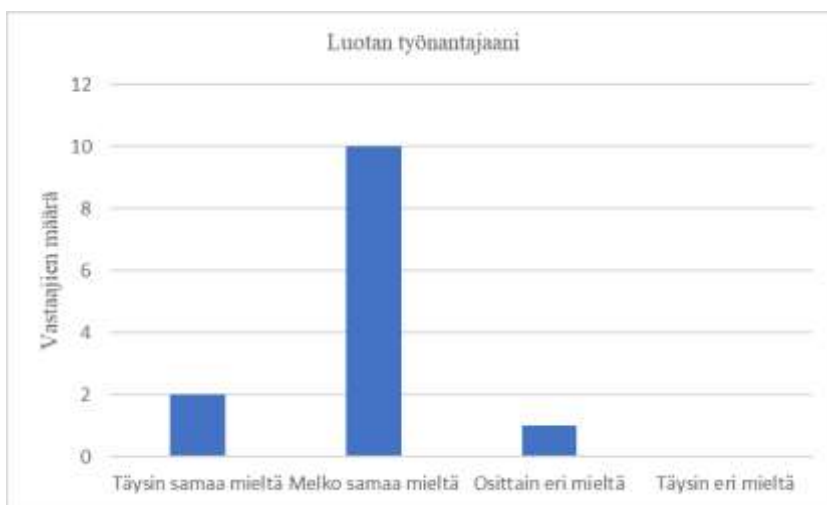
Eläinlääkäreiden antamien vastausten jakautuminen kysymyksiin selviää alla olevista taulukoista.



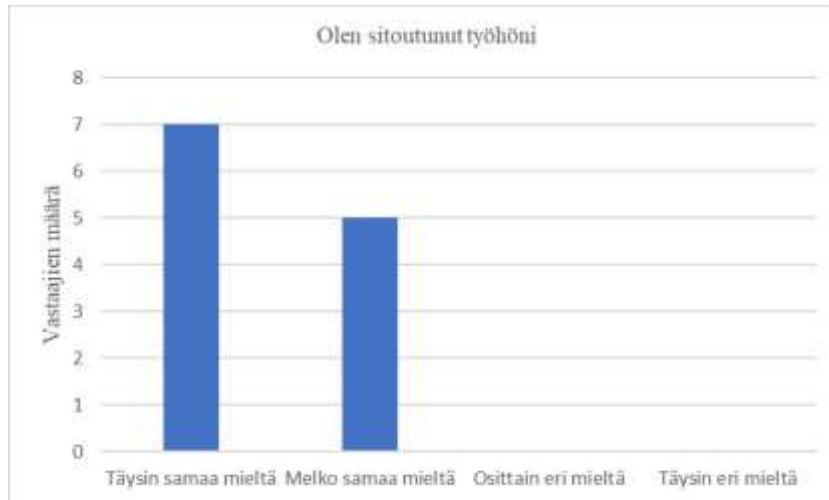
Kuvio 12. Eläinlääkäreiden kokemus siitä, miten hyvin työpaikan arvot vastaavat heidän omia arvojaan



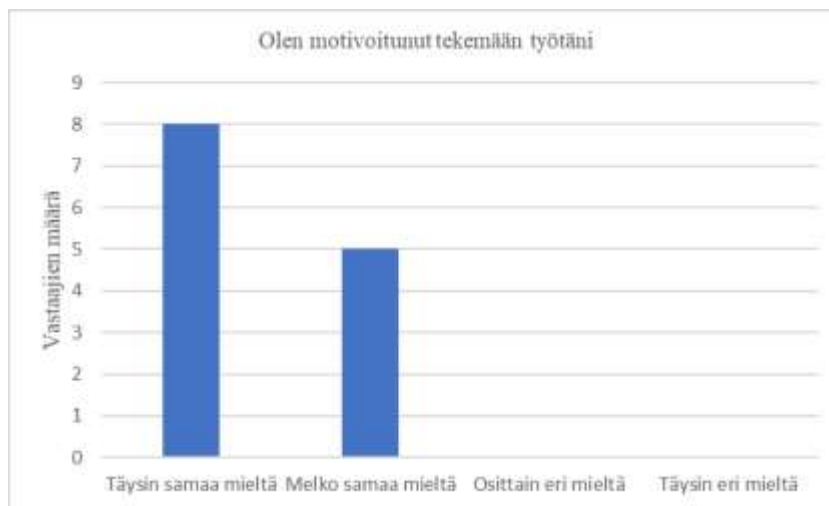
Kuvio 13. Eläinlääkäreiden kokemus heidän saamastaan arvostuksesta työpaikalla



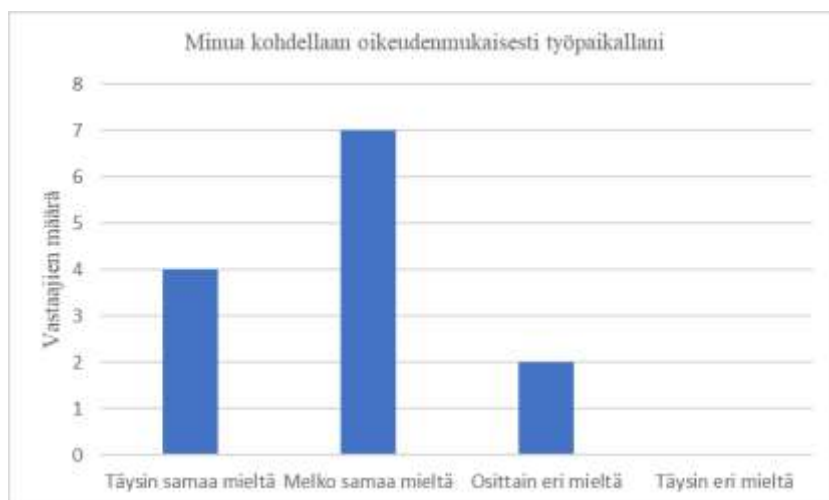
Kuvio 14. Eläinlääkäreiden kokemus luottamuksesta työnantajaansa



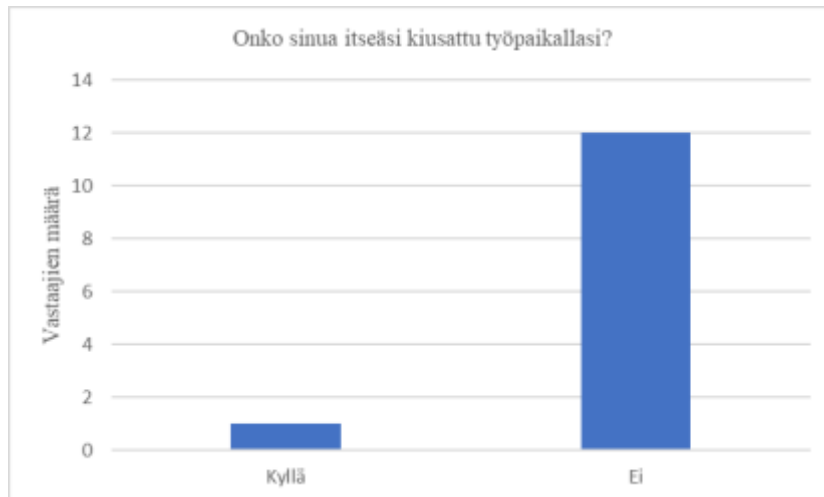
Kuvio 15. Eläinlääkäreiden sitoutuneisuus työhönsä



Kuvio 16. Eläinlääkäreiden motivaatio työn tekemiseen



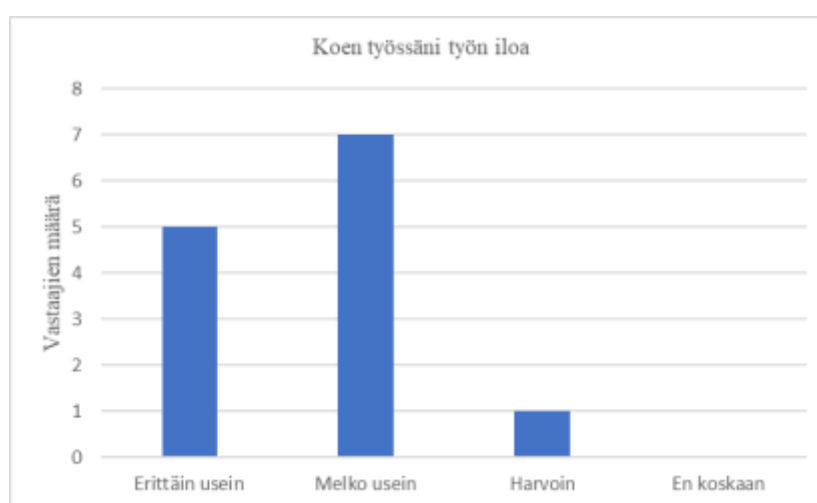
Kuvio 17. Eläinlääkäreiden kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta työpaikalla



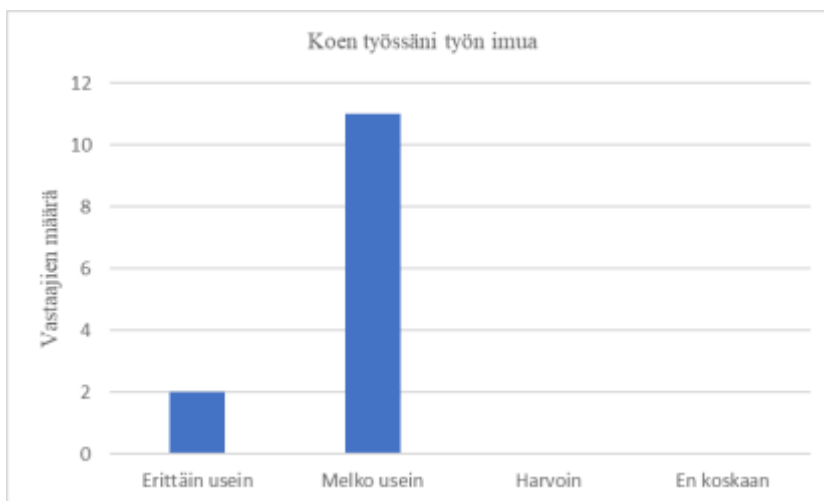
Kuvio 18. Eläinlääkäreiden kokema kiusaaminen työpaikalla



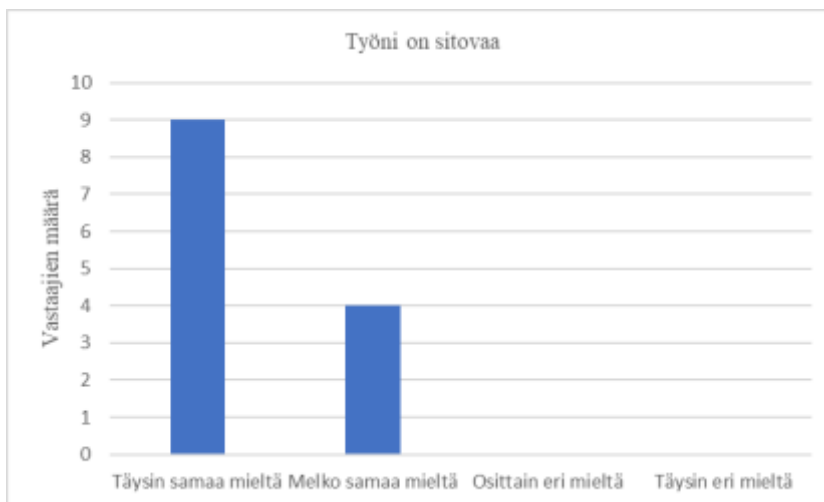
Kuvio 19. Eläinlääkäreiden näkemä kiusaaminen työpaikalla



Kuvio 20. Eläinlääkäreiden kokemus työn ilosta työssään



Kuvio 21. Eläinlääkäreiden kokemus työn imusta työssään



Kuvio 22. Eläinlääkäreiden kokemus työn sitovuudesta

Vapaisissa kommentteissa nostettiin esille, että esimiesten ja toisten työntekijöiden kohdella kyllä saa aikaan tunteen siitä, että omaa työpanosta arvostetaan. Kuitenkaan palkkaus ei tunnu riittävältä siihen, että sen kautta kokisi tulleensa arvostetuksi ja tehdyn työn tärkeäksi.

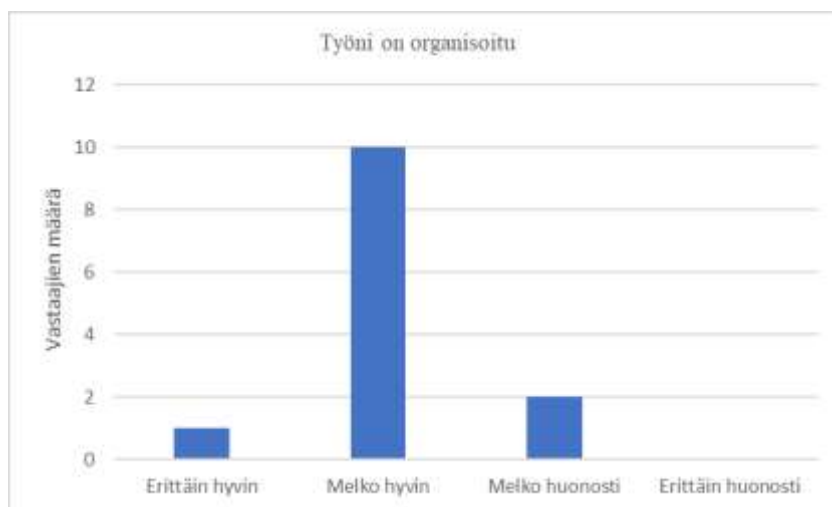
9.4 Työn organisointi, työyhteisö ja johtaminen

Kyselyn neljännessä osiossa kartoitettiin eläinlääkäreiden kokemusta työn organisoinnista, työyhteisön toimivuudesta sekä johtamisesta. Suurin osa eläinlääkäreistä koki oman työnsä olevan melko hyvin organisoitua. Kyselyyn vastanneista eläinlääkäreistä 69 % koki, että työtä on jatkuvasti tai silloin tällöin liikaa. Kukaan vastanneista ei

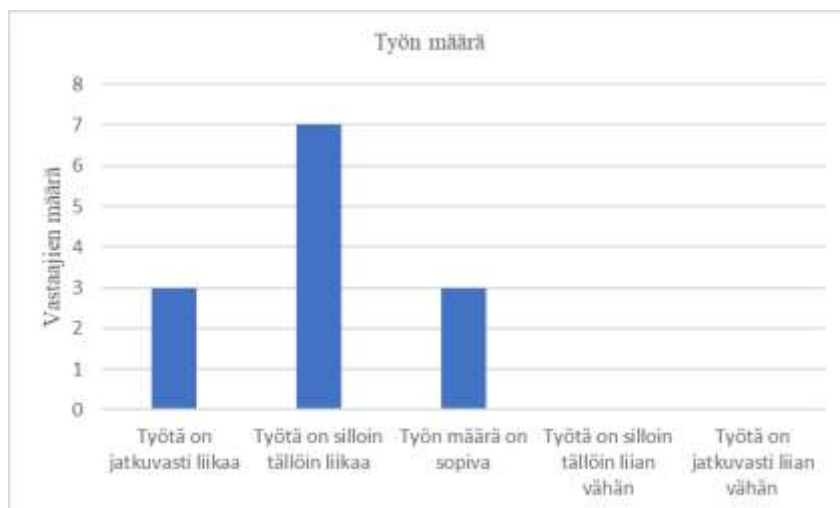
kokenut työn määrää liian vähäiseksi. Työnantajan odotukset ja tavoitteet olivat suurimmalle osalle melko selkeitä. Eläinlääkäreiden suhtautuminen mahdollisuuksiinsa vaikuttaa omaan työhönsä vaihteli, vastaukset jakautuivat lähes tasan erittäin hyvän, melko hyvän ja melko huonon kanssa.

Kaikki vastaajat kokivat työpaikan ilmapiirin erittäin tai melko hyväksi. Suurin osa eläinlääkäreistä koki saavansa esimieheltään riittävästi tukea hankalissa tilanteissa. Myös työkavereilta saatavaan tukeen oltiin pääosin tyytyväisiä. Sen sijaan 54 % vastanneista koki esimieheltään saamansa palautteen jossain määrin riittämättömäksi. Työkavereilta saatuun palautteen määrään oltiin tyytyväisempiä, mutta tästä huolimatta 23 % vastanneista koki saamansa palautteen määrän jossain määrin riittämättömäksi.

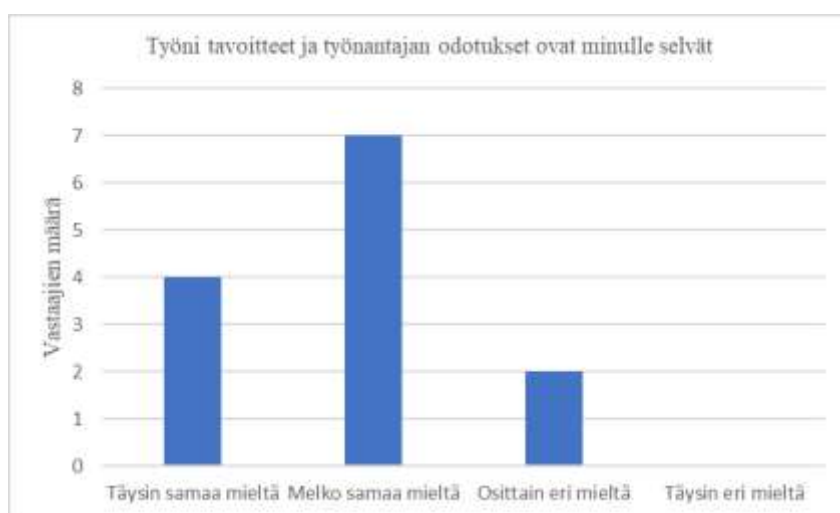
Alla olevista taulukoista selviää eläinlääkäreiden antamien vastausten jakautuminen eri kysymyksissä.



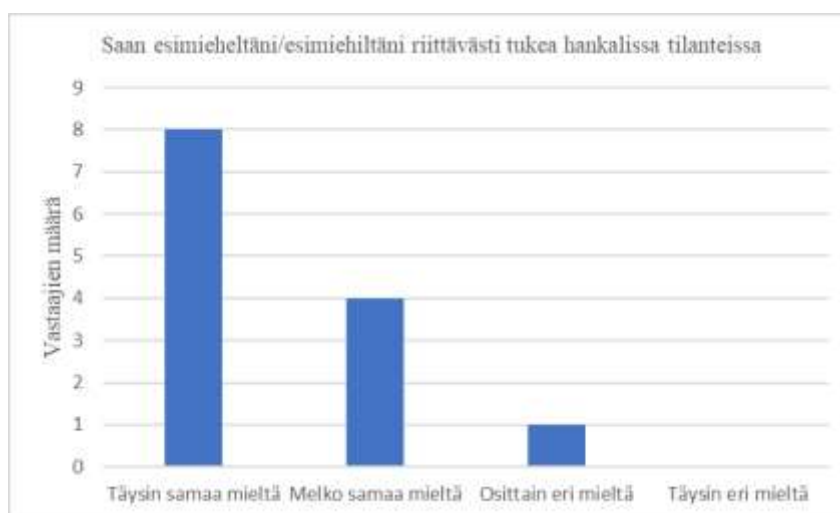
Kuvio 23. Eläinlääkäreiden kokemus työn organisoinnista



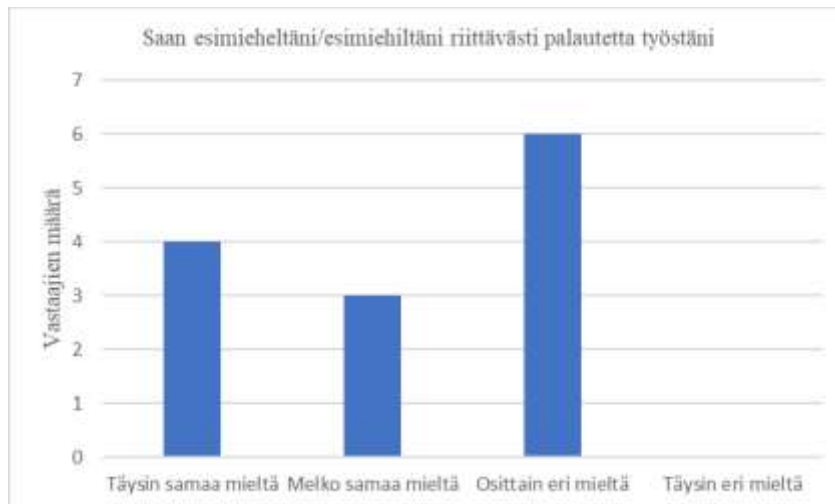
Kuvio 24. Eläinlääkäreiden kokemus työn määrästä



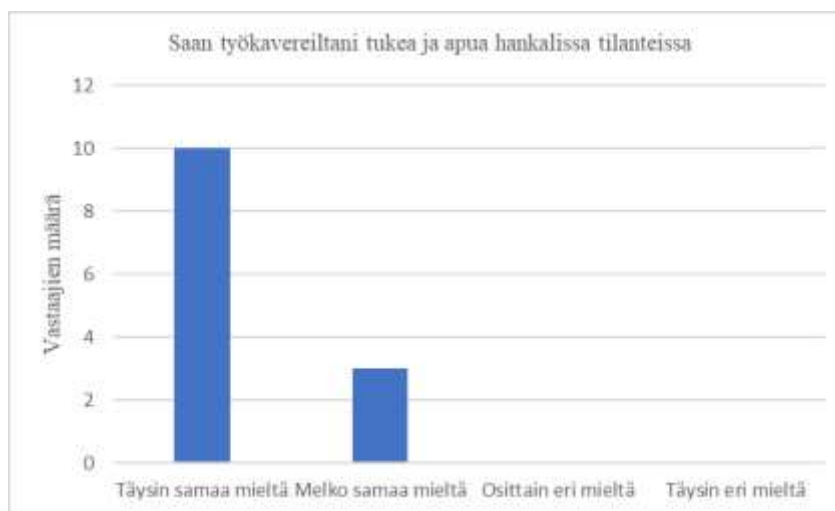
Kuvio 25. Työn tavoitteiden ja työnantajan odotusten selkeys



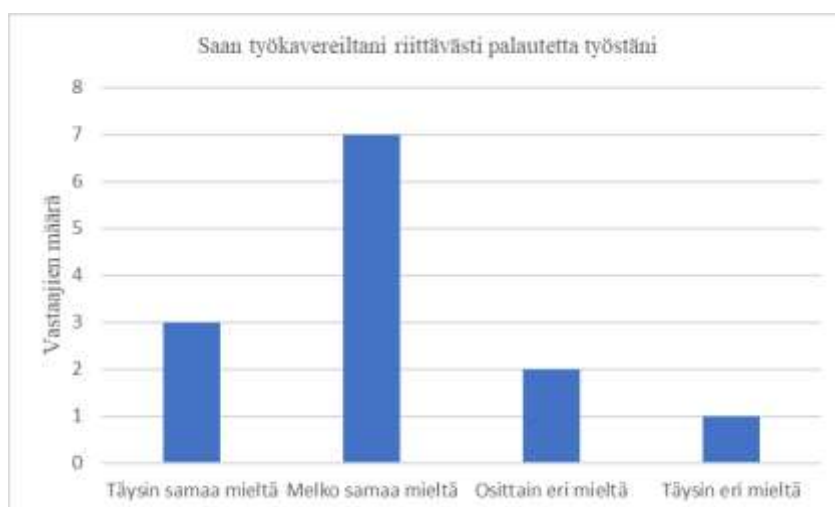
Kuvio 26. Esimiehiltä saatavan tuen riittävyys



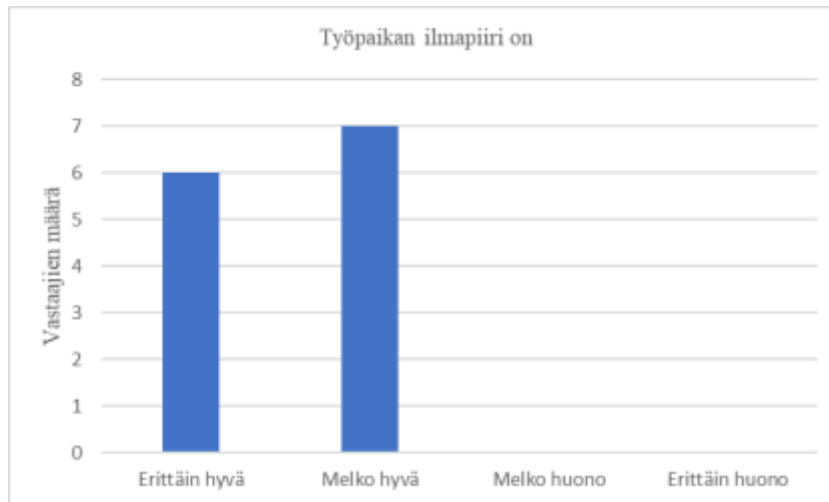
Kuvio 27. Esimiehiltä saatavan palautteen riittävyys



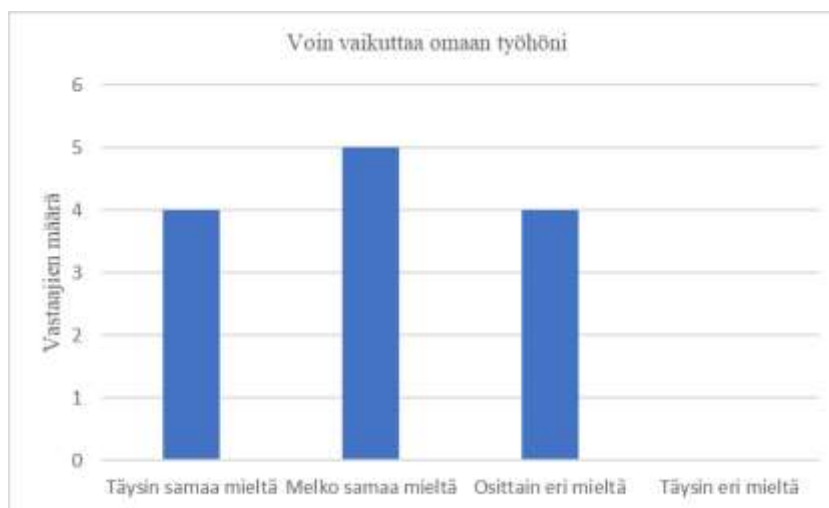
Kuvio 28. Työkavereilta saatavan tuen riittävyys



Kuvio 29. Työkavereilta saatavan palautteen riittävyys



Kuvio 30. Eläinlääkäreiden kokemus työpaikan ilmapiiristä

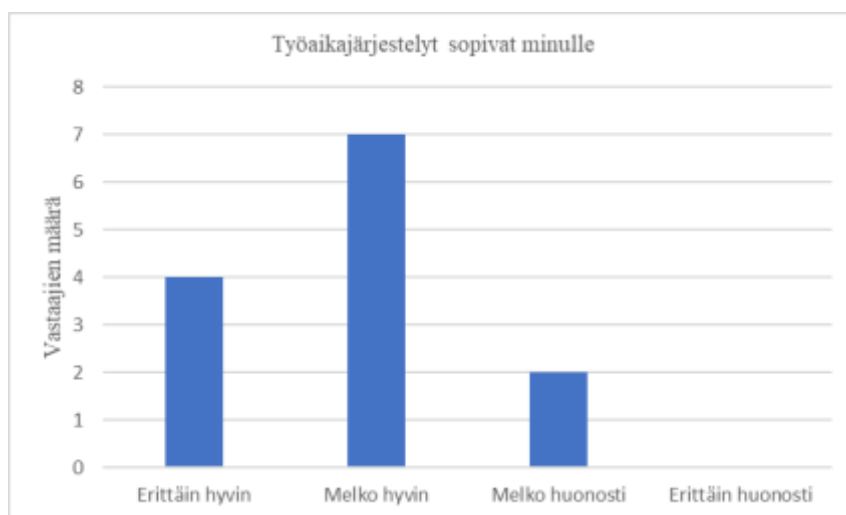


Kuvio 31. Eläinlääkäreiden kokemus vaikutusmahdollisuuksistaan työhönsä

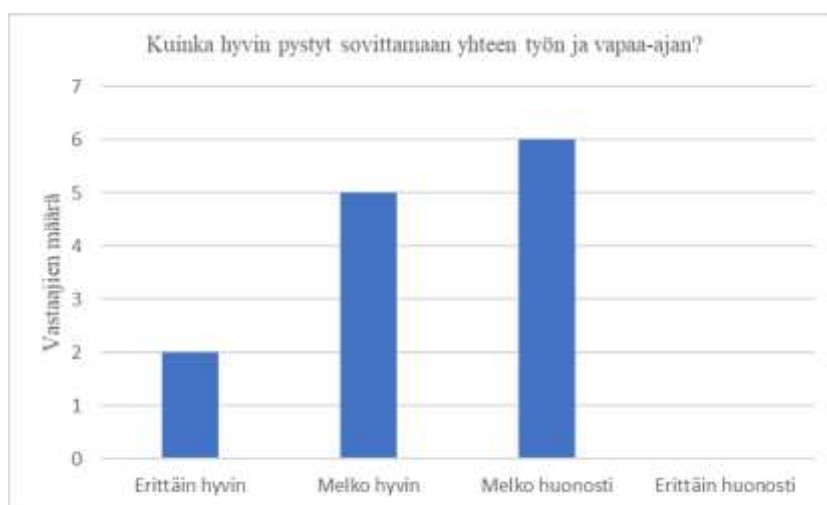
Avoimissa vastauksissa nousi esiin, että eläinlääkäreiden osalta työn organisointi toimii tällä hetkellä hyvin. Hoitajien työn organisoinnin koettiin kuitenkin kaipaavan ryhdistämistä ja selkiyttämistä, sillä tämänhetkinen sekavuus ja henkilöiden työtehtävien vaihtuminen osastolta toiselle kuormittavat hoitajia ja häiritsevät myös eläinlääkärin työtä. Työpaikalla on myös usein meteliä ja hälinää, mikä tekee ilmapiiristä kireän ja kiireisen, vaikkei todellista kiirettä olisikaan. Tämän osalta kaivattaisiin selvempää organisointia. Lisäksi koettiin, että työyhteisössä jotkut työntekijät pyrkivät pääsemään mahdollisimman helpolla, mikä taas kuormittaa muita. Lisäksi kaivattiin enemmän yhteisöllisyyttä eli ajateltaisiin yhteistä etua eikä vain itseä.

9.5 Työn ja vapaa-ajan tasapaino

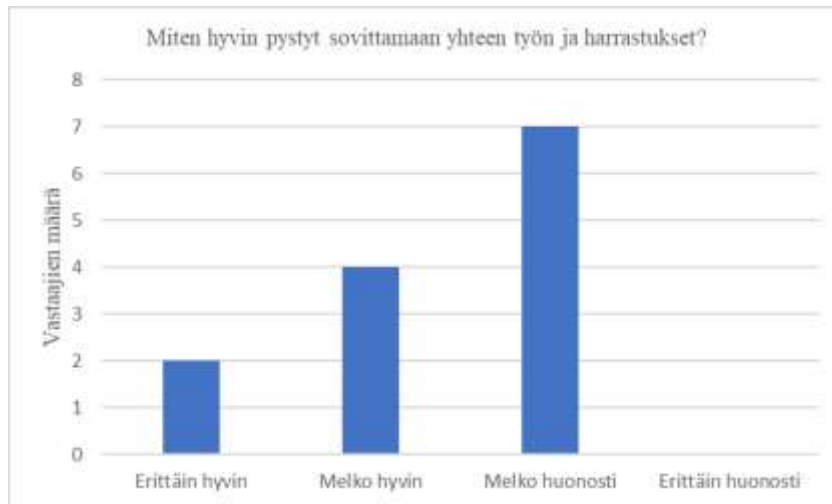
Kyselyn viidennessä osiossa kartoitettiin eläinlääkäreiden kokemusta työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Suurimmalle osalle vastaajista tämänhetkiset työaikajärjestelyt sopivat erittäin tai melko hyvin. Tästä huolimatta työn ja vapaa-ajan yhdistäminen koettiin vaikeaksi. 46 % vastaajista koki työn ja vapaa ajan yhdistämisen onnistuvan melko huonosti. Työn ja harrastusten yhteen sovittaminen onnistui melko huonosti 54 % mielestä. Samoin 54 % koki, että perheelle, ystäville ja vapaa-ajan vietoille ei jää riittävästi aikaa. Alla olevista taulukoista selviää eläinlääkäreiden antamien vastausten jakautuminen eri kysymyksissä.



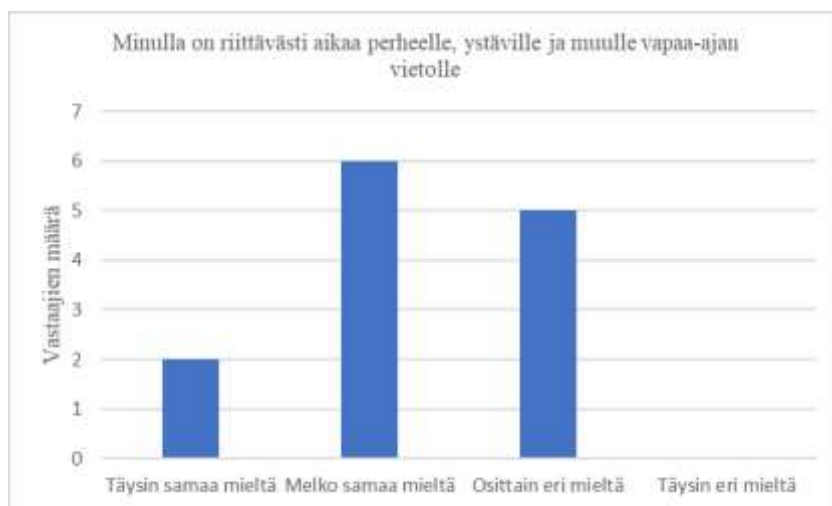
Kuvio 32. Työaikajärjestelyjen sopivuus eläinlääkäreille



Kuvio 33. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen



Kuvio 34. Työn ja harrastusten yhteen sovittaminen



Kuvio 35. Eläinlääkäreiden kokemus ajan riittämisestä perheelle, ystäville ja muulle vapaa-ajan viettoon

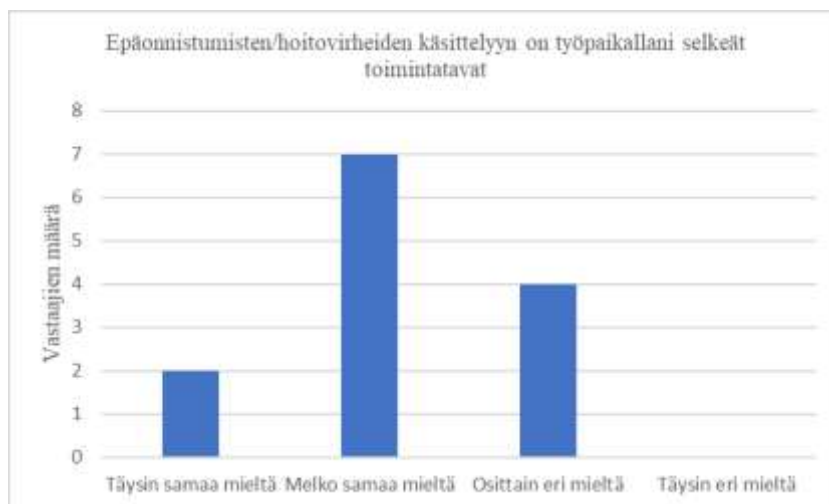
Avoimissa vastauksissa nousi esille, että päivystystiimin miehityksen riittämättömyyden takia myös muissa työtehtävissä olevat eläinlääkärit ovat joutuneet tekemään viikonloppu- ja pyhätyötä enemmän kuin toivoisivat. Vastaajat kokivat tämän epämieluisana, vaikeuttavan harrastuksia ja vievän aikaa pois perheeltä. Työn koettiin olevan myös siinä määrin kuormittavaa, että vapaa-ajan laadukkaaseen viettämiseen ei tahdo jäädä voimia. Vastaajat myös kertoivat joutuneensa luopumaan säännöllisistä harrastuksista, sillä työvuorojen epäsäännöllisyyden takia säännöllinen harrastaminen koettiin vaikeaksi. Töiden arvaamattomuus ja yhtäkkiset ylityöt aiheuttivat myös stressiä vapaa-ajan suhteen. Päivystystyötä tekevät kokivat, että pidemmät päivystysvuorot tuovat aikaa viikoille, mutta usein töitä on silloin, kuin muu perhe tai ystävät ovat vapaalla.

9.6 Työn psyykkinen kuormittavuus

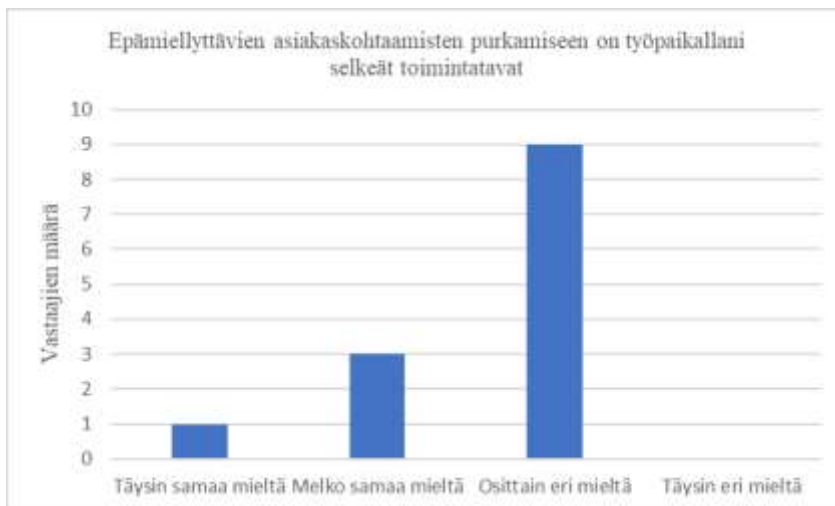
Kyselyn kuudennessa osiossa selvitettiin työn psyykkistä kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä. Eläinlääkäreistä suurin osa koki epäonnistumisten ja hoitovirheiden käsittelyyn olevan selkeät toimintatavat, mutta huomionarvoista on kuitenkin, että 30 % vastaajista oli osittain eri mieltä käytäntöjen selkeydestä. Vastanneista eläinlääkäreistä 69 % oli osittain eri mieltä epämiellyttävien asiakaskohtaamisten purkamisen toimintatapojen selkeydestä. Suurin osa kuitenkin koki saaneensa jonkin verran neuvoja uhkaavien tai hankalien asiakkaiden käsittelyyn.

Suurin osa vastaajista ei kokenut työntekoa yksinäiseksi, mutta joukossa oli kuitenkin yksi vastaaja, joka koki yksinäisyyttä. 62 % vastaajista oli täysin tai melko samaa mieltä väitteen kanssa, että työn psyykkinen kuormittavuus heikentää vastaajan hyvinvointia.

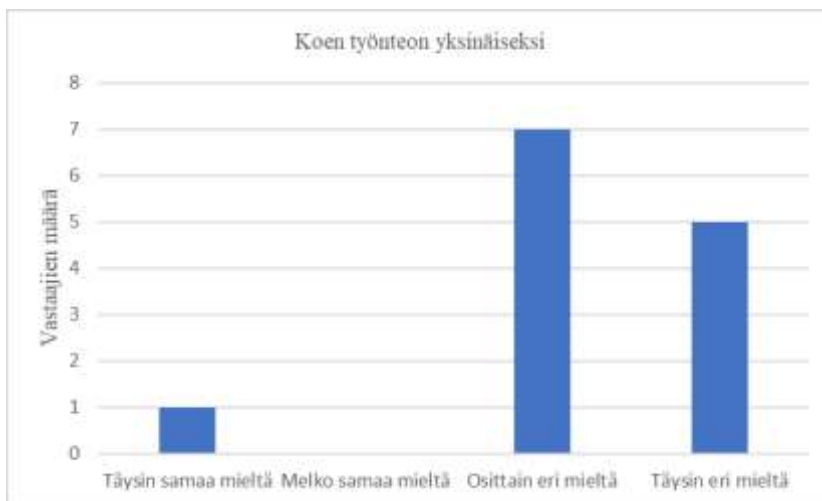
Alla olevista kuvaajista selviää eläinlääkäreiden antamien vastausten jakautuminen kussakin kysymyksessä.



Kuvio 36. Epäonnistumisten/virheiden käsittelyn toimintatapojen selkeys



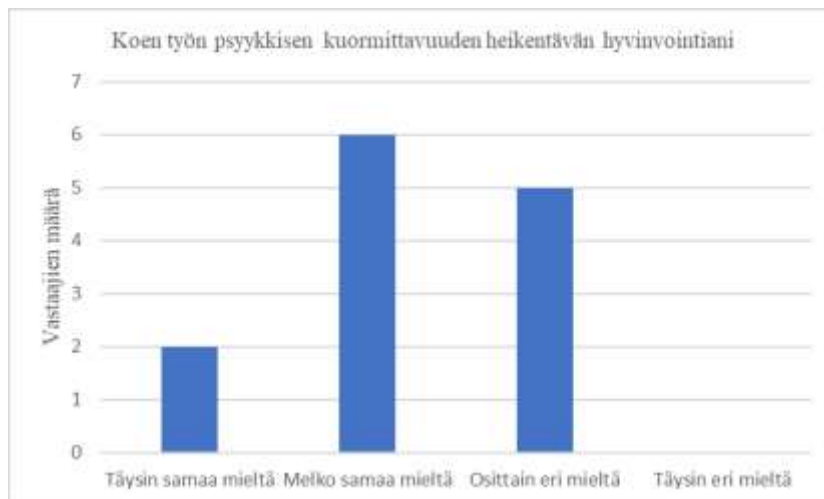
Kuvio 37. Epämiellyttävien asiakaskokemusten purkamisen toimintatapojen selkeys



Kuvio 38. Työnteon yksinäisyys



Kuvio 39. Hankalien tai uhkaavien asiakkaiden käsittelyyn saadut opit ja neuvot



Kuvio 40. Työn psyykkisen kuormittavuuden vaikutus eläinlääkäreiden hyvinvointiin

Avoimissa vastauksissa tuotiin esille, että omalle kohdalle ei ole vielä tullut virallista hoitovirheen käsittelyprosessia, mutta vastaaja ei tiennyt, miten hänen tulisi toimia, jos tilanne tulisi eteen.

Lisäksi vastauksissa tuotiin esille, että eläinlääkärit olivat oma-aloitteisesti ottaneet epäonnistumia esimiestensä kanssa puheeksi, mutta vastaajat kokivat, ettei vastoin käymisten käsittelyyn ollut selkeää toimintatapaa.

9.7 Työntekijän keinot työssä jaksamisen parantamiseen

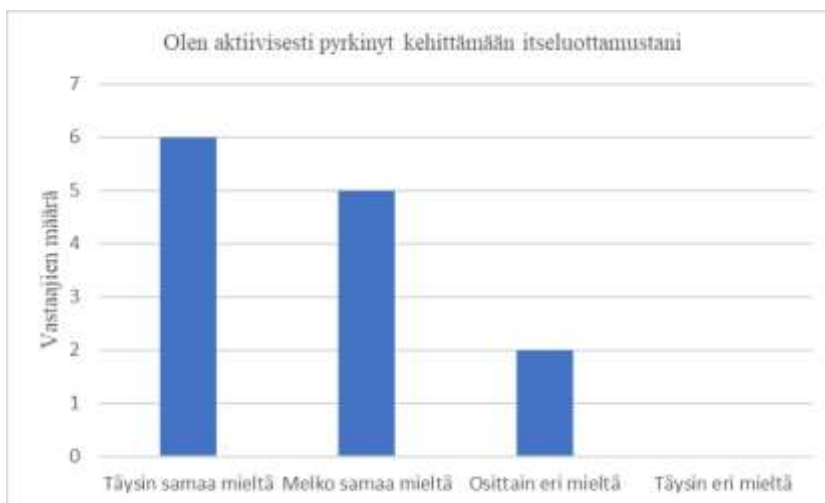
Kyselyn seitsemännessä osiossa käsiteltiin työntekijöiden omia keinoja parantaa työssä jaksamistaan. Suurin osa vastaajista arvioi omien elintapojensa tukevan työssä jaksamista melko hyvin. Vastaajista suurin osa oli pyrkinyt aktiivisesti kehittämään itseluottamustaan. Suurin osa vastaajista asetti myös usein itselleen tavoitteita työhönsä. Suurin osa myös pyrki aktiivisesti havainnoimaan hyvää ympärillään sekä varautumaan mahdollisiin vastoinkäymisiin ennalta.

Suurin osa oli hankkinut omaehtoisesti vapaa-ajallaan alan lisäkoulutusta. Suurin osa oli myös silloin tällöin ehdottanut esimiehelleen osallistumista työajalla tapahtuvaan koulutukseen.

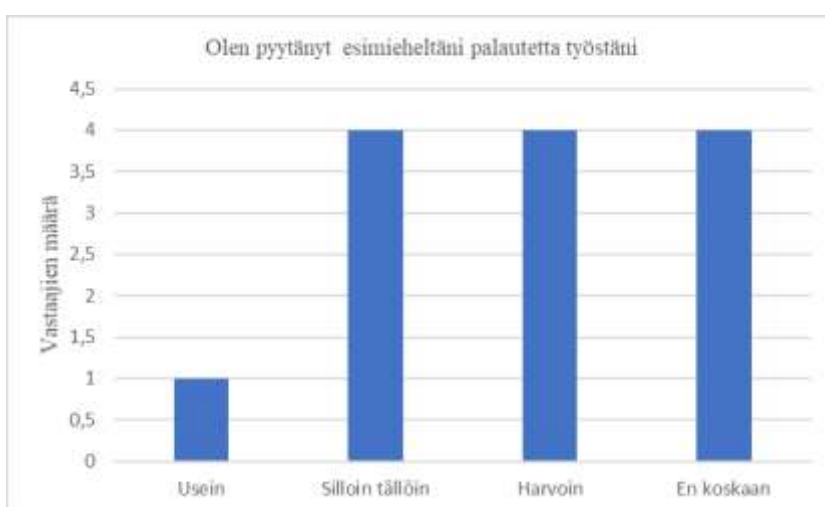
Eläinlääkäreiden tavat palautteen pyytämiseksi jakautuivat. Lähes kaikki vastausvaihtoehdot saivat tasaisesti vastauksia kysyttäessä, ovatko eläinlääkärit pyytäneet itse esimieheltään palautetta. Mikäli näin oli tehty, oli palautetta lähes aina saatu.

Työkavereilta palautetta pyydettiin harvemmin kuin esimieheltä, mutta suurin osa oli kuitenkin pyytänyt palautetta joskus. Palautetta oli yleensä myös saatu, jos sitä oli pyydetty.

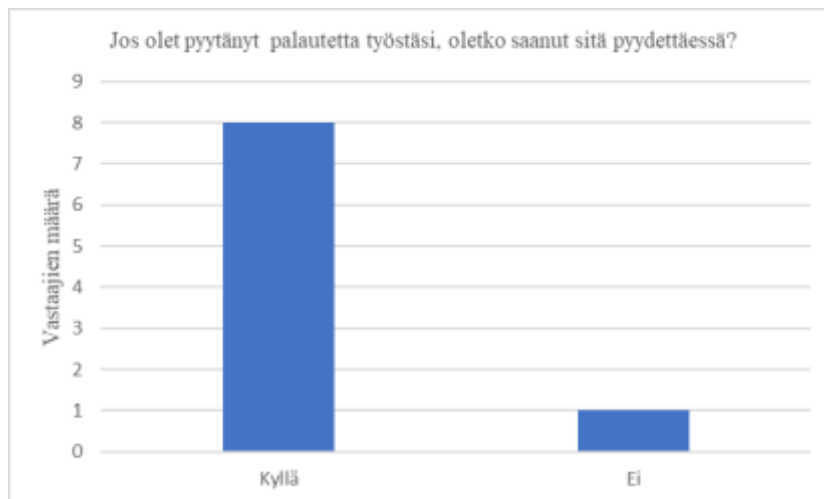
Alla olevista kuvaajista käyvät ilmi eläinlääkäreiden vastausten jakautuminen osion kysymyksissä.



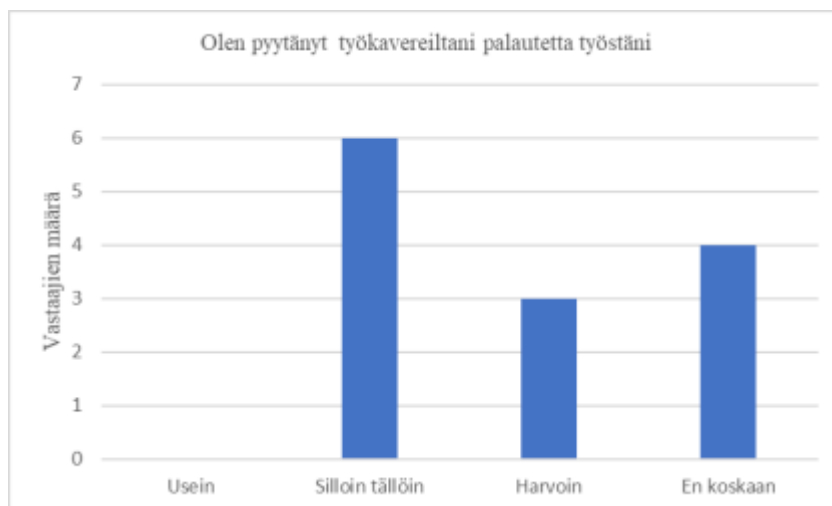
Kuvio 41. Eläinlääkäreiden itseluottamuksen kehittäminen



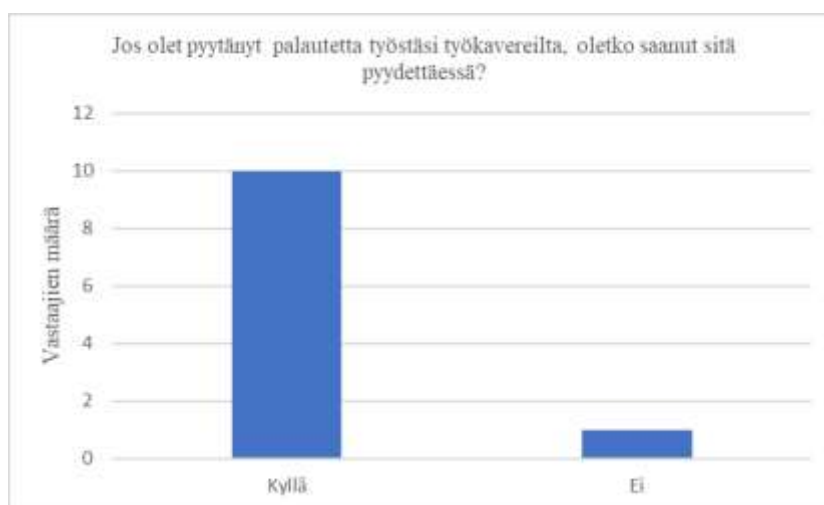
Kuvio 42. Palautteen pyytäminen työstä esimieheltä



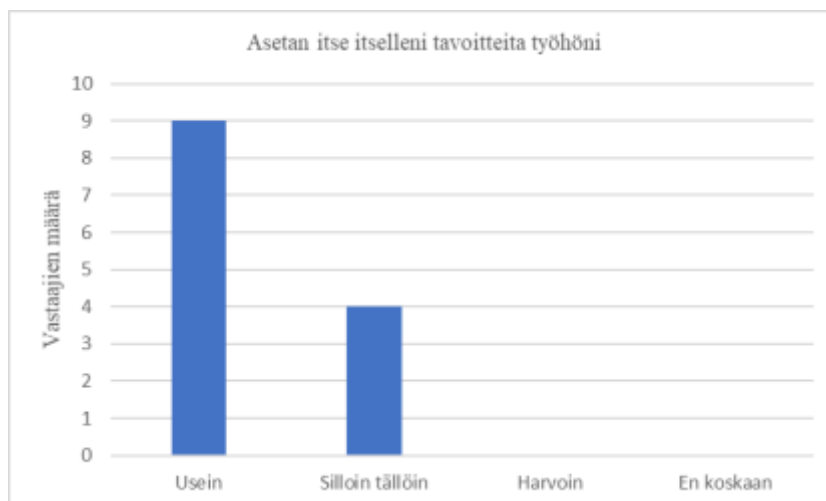
Kuvio 43. Esimieheltä pyydettyä saatu palaute



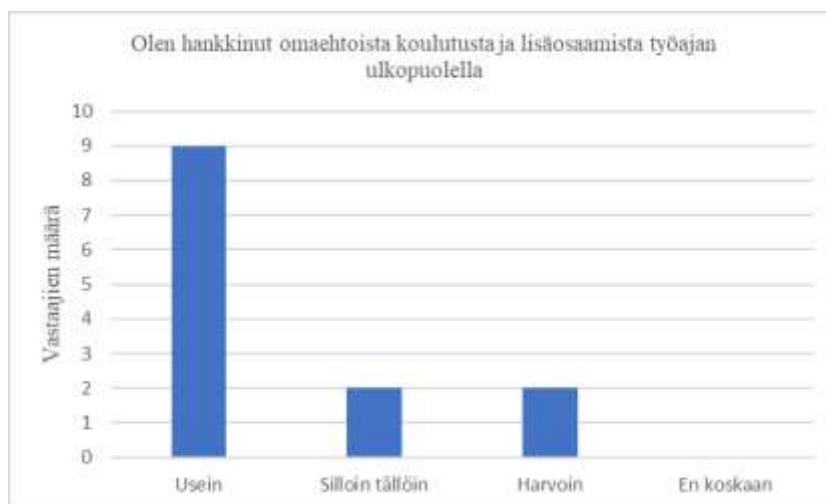
Kuvio 44. Palauteen pyytäminen työstä työkavereilta



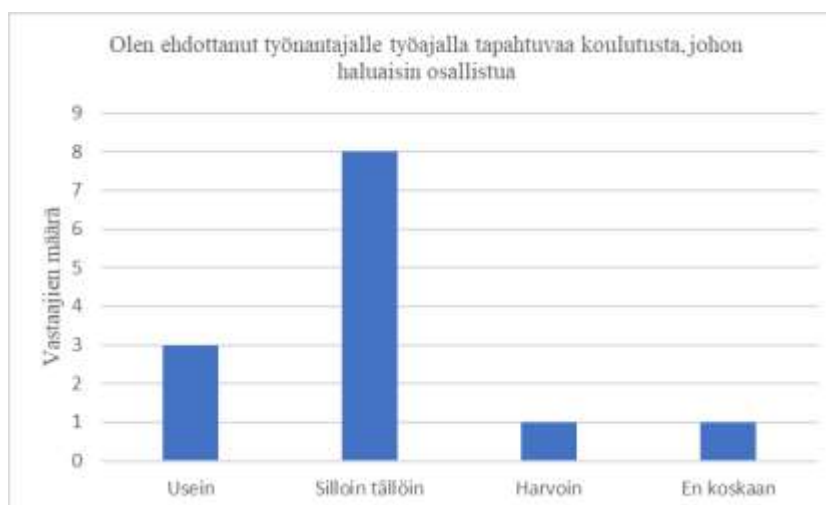
Kuvio 45. Työstä saatu palaute työkavereilta



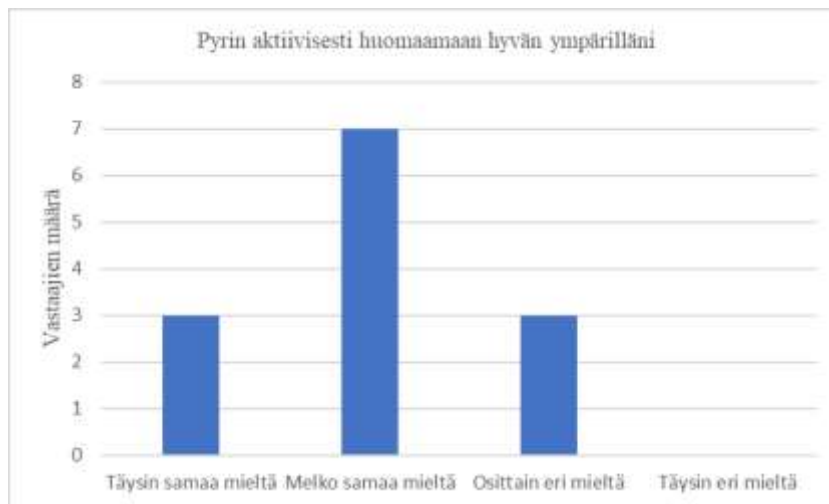
Kuvio 46. Eläinlääkäreiden itselleen asettamat tavoitteet työhönsä



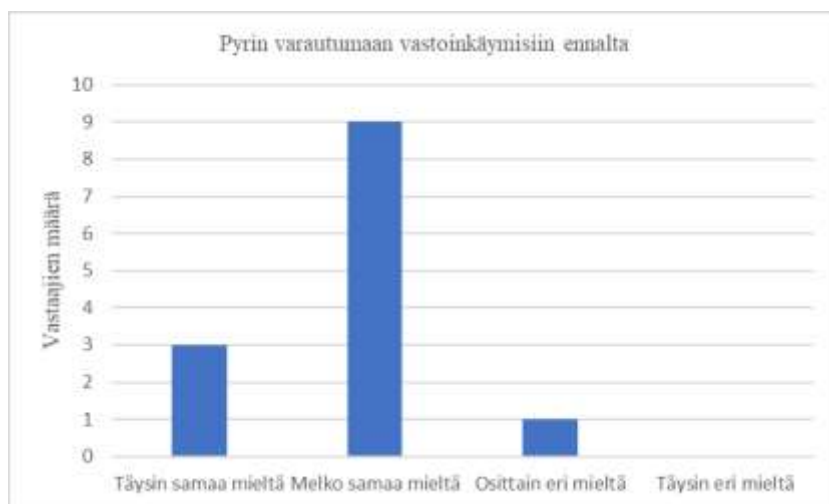
Kuvio 47. Eläinlääkäreiden vapaa-ajallaan hankkima omaehtoinen koulutus ja lisäosaaminen



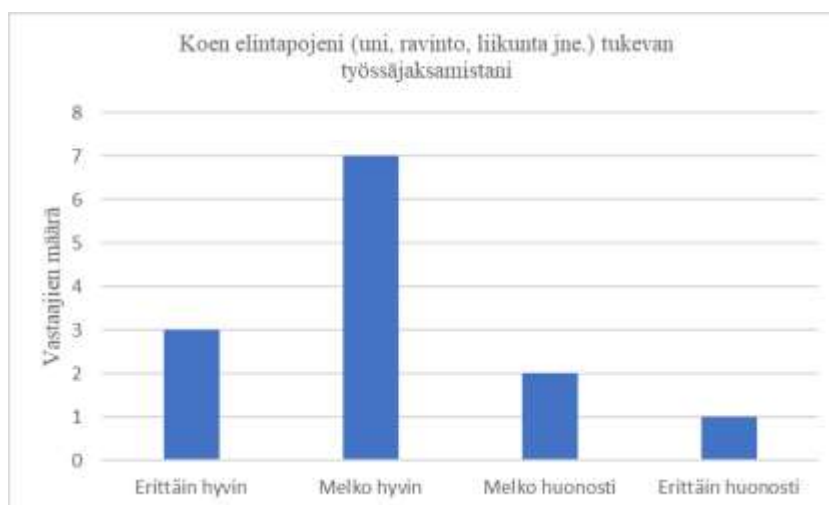
Kuvio 48. Eläinlääkäreiden ehdottama työajalla tapahtuva lisäkoulutus



Kuvio 49. Eläinlääkäreiden pyrkimys hyvän havainnointiin



Kuvio 50. Eläinlääkäreiden varautuminen vastoinkäymisiin ennalta



Kuvio 51. Elintapojen antama tuki työssä jaksamiseen

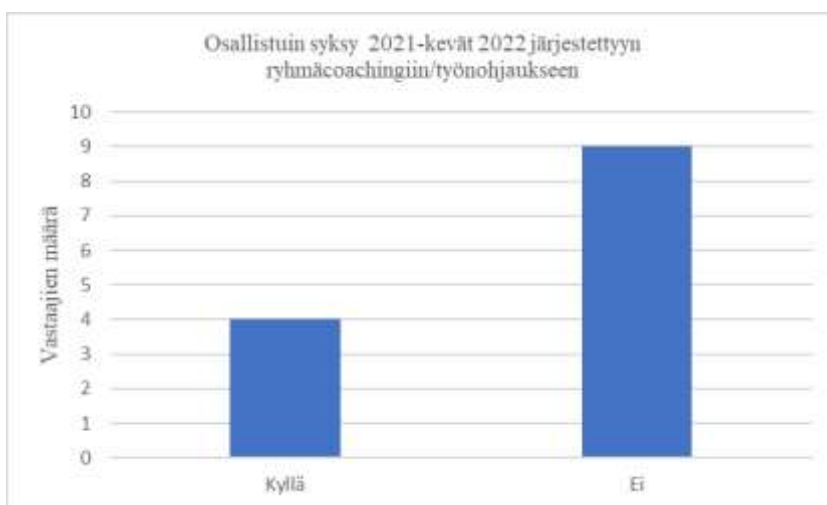
Avoimissa vastauksissa tuotiin esille, että vastoinikäymisiin kyllä pyritään varautumaan ennalta, mutta aina varautuminen ei ole rakentavaa. Stressin vähentämisen sijaan etukäteen varautuminen kääntyy helposti ennakoita murehtimiseksi ja vaikutus jaksamiseen on päinvastainen kuin olisi toivottavaa.

9.8 Työnohjaus

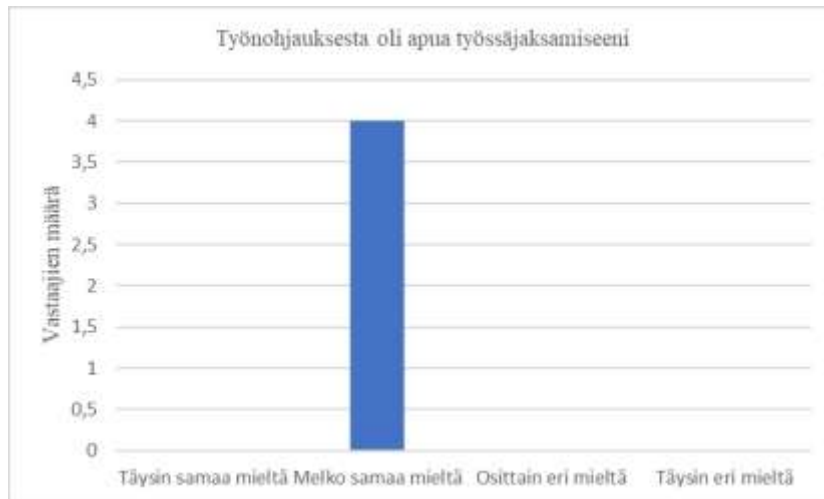
Kyselyssä kartoitettiin myös eläinlääkäreiden kokemuksia ja ajatuksia työnohjauksesta. Vastaajista neljä eli 31 % oli osallistunut syksy 2021–keväät 2022 Eläinsairaala Veterissä järjestettyyn ryhmätyönohjaukseen. Osallistujista kaikki kokivat työnohjauksesta olleen jonkin verran apua työssä jaksamiseen. Erityisesti työnohjauksen koettiin lisänneen kollegoiden välistä luottamusta ja vuorovaikutusta. Työnohjauksesta saatiin apua myös tunteiden käsittelyyn, vuorovaikutustaitojen kehittämiseen, hankalien tilanteiden ja epäonnistumisten sekä tunteiden käsittelyyn. Näiden kohdalla hyödyt eivät kuitenkaan olleet yhtä yksiselitteisiä.

Eläinlääkärit olivat halukkaita osallistumaan työnohjaukseen myös jatkossa. Eläinlääkärit myös kokivat, että säännöllinen työnohjaus olisi hyvä keino työssä jaksamisen parantamiseen.

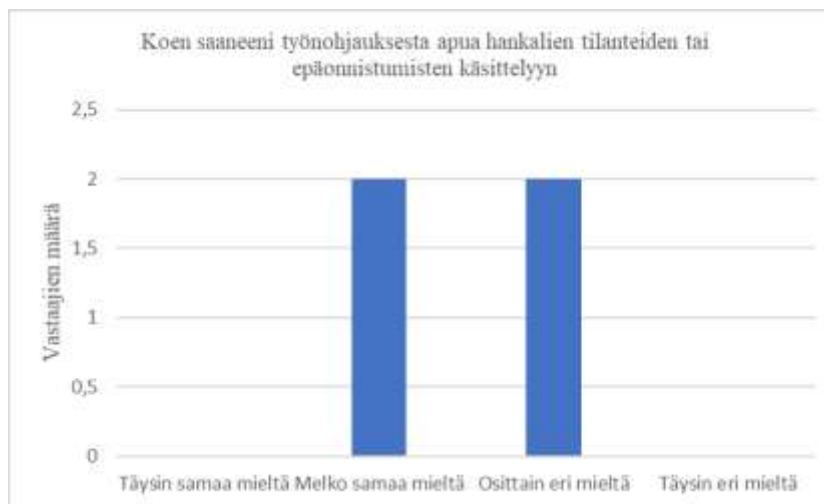
Alla olevista kuvaajista näkyvät eläinlääkäreiden antamat vastaukset kussakin osion kysymyksessä.



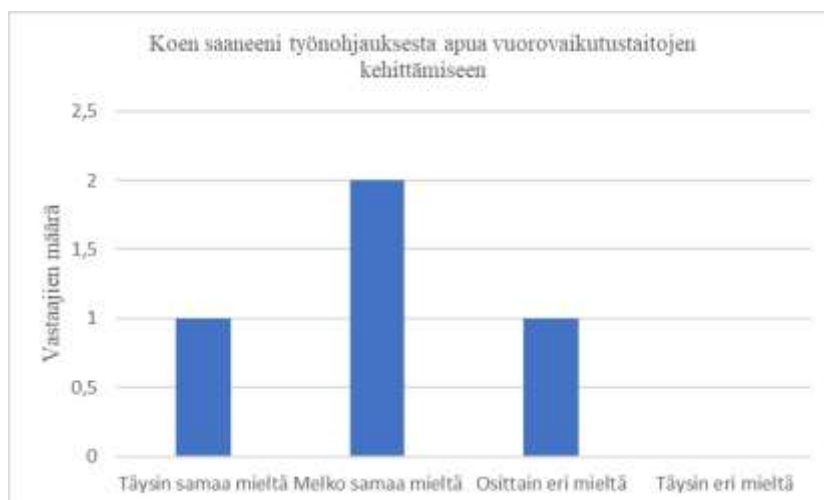
Kuvio 52. Eläinlääkäreiden osallistuminen syksy 2021–keväät 2022 järjestettyyn työnohjaukseen



Kuvio 53. Työnohjauksesta saatu apu työssäjaksamiseen



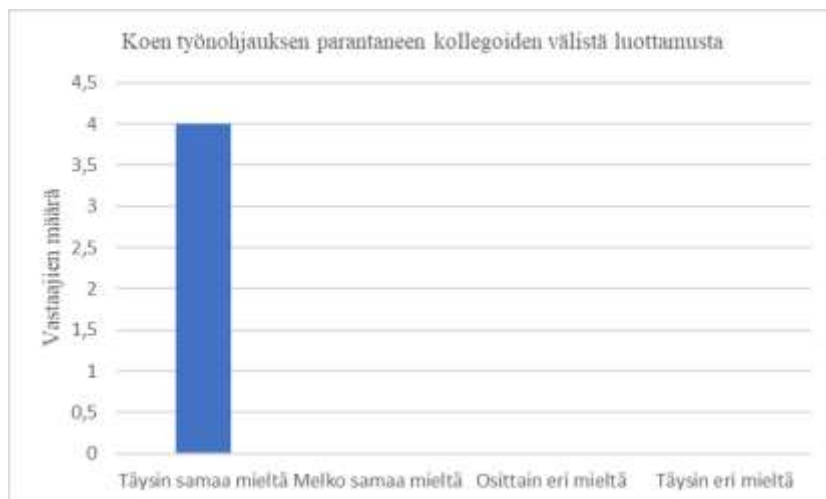
Kuvio 54. Työnohjauksesta saatu apu hankalien tilanteiden ja epäonnistumisten käsittelyyn



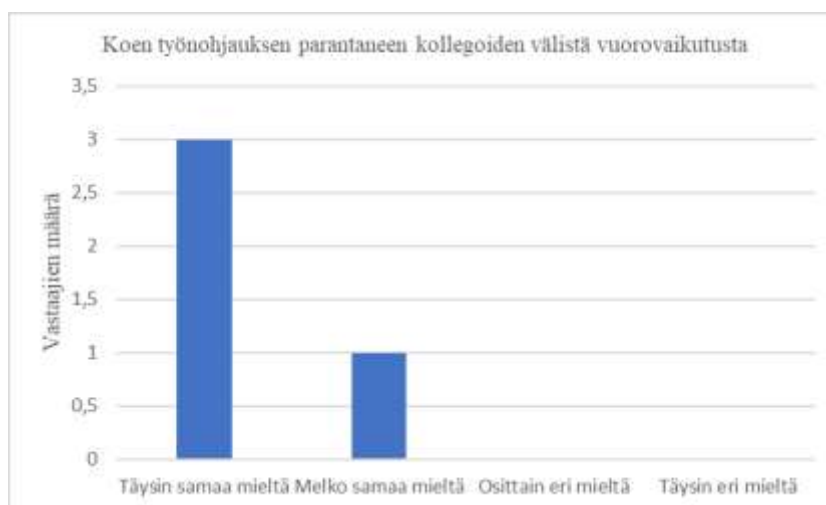
Kuvio 55. Työnohjauksesta saatu apu vuorovaikutustaitojen kehittämiseen



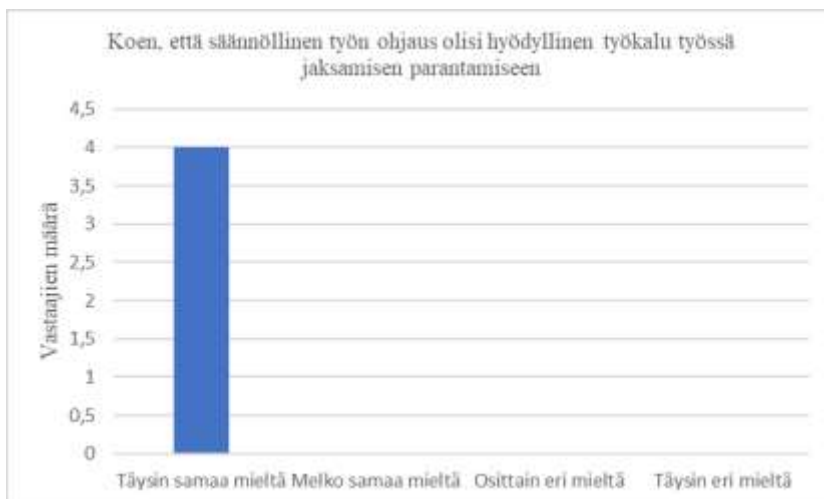
Kuvio 56. Työnohjauksesta saatu apu tunteiden käsittelyyn



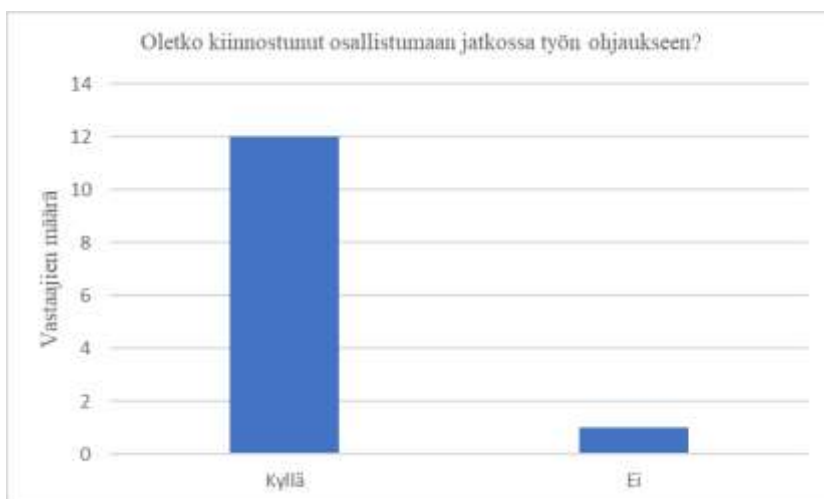
Kuvio 57. Työnohjauksen vaikutus kollegoiden väliseen luottamukseen



Kuvio 58. Työnohjauksen vaikutus kollegoiden väliseen vuorovaikutukseen



Kuvio 59. Työnohjauksen hyödyllisyys työssä jaksamisen parantamisessa

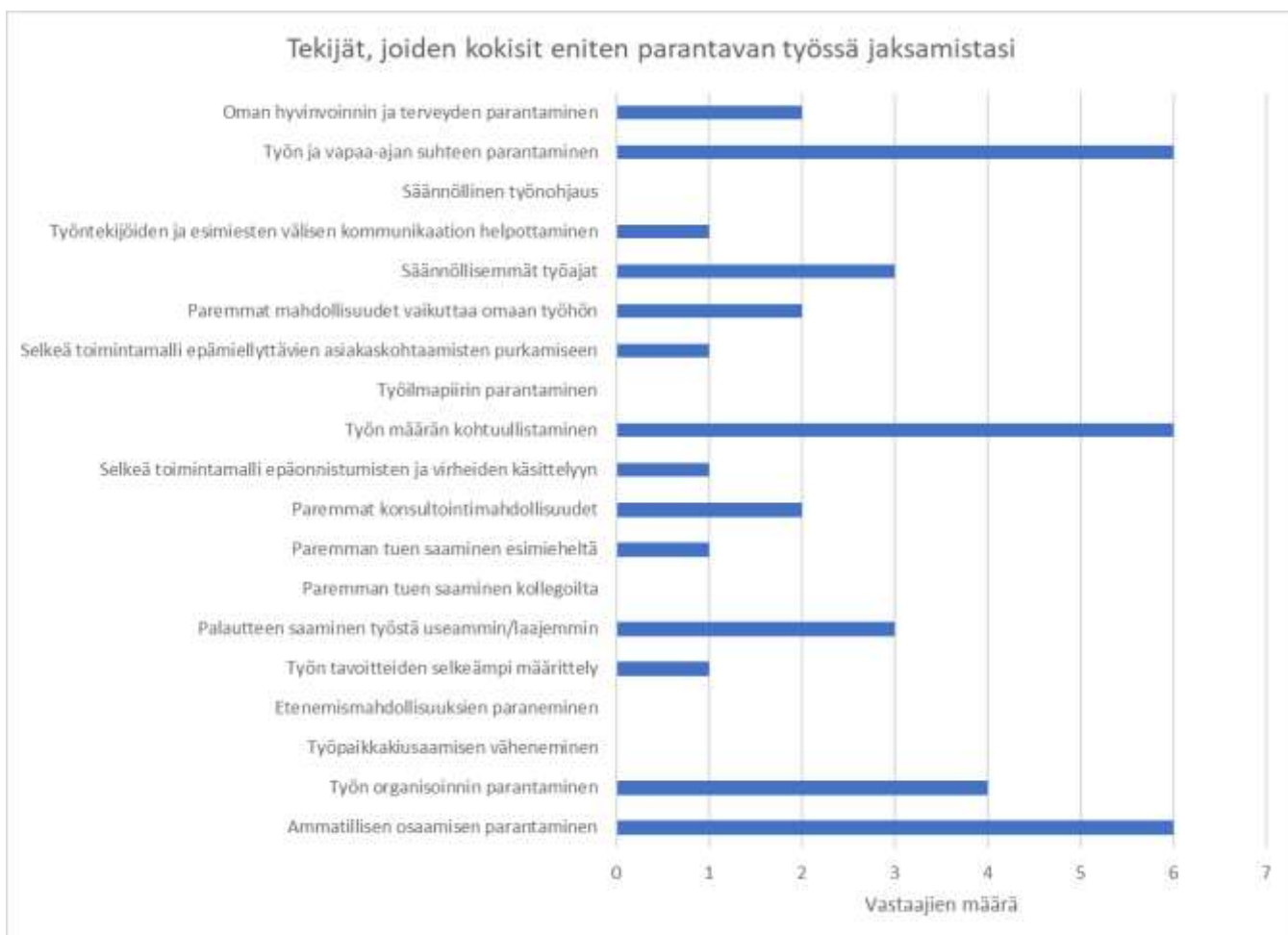


Kuvio 60. Eläinlääkäreiden halukkuus osallistua työnohjaukseen jatkossa

Vapaissa vastauksissa nousi esiin, että työnohjaukselta olisi kaivattu enemmän konkreettisia keinoja ja neuvoja työn organisointiin. Ulkopuolisen, alaa lähemmin tuntemattoman, vetäjän koettiin olevan hankala ymmärtää, mikä eläinlääkärin työssä oikeasti kuormittaa ja mistä se johtuu. Kollegoilta saatu vertaistuki koettiin erittäin tärkeäksi.

9.9 Yhteenveto

Kyselyn viimeisessä osiossa pyrittiin löytämään ne yksittäiset tekijät, joiden parantamisesta eläinlääkärit kokisivat olevan suurin hyöty työssä jaksamisen parantamisessa. Eniten vaikutusta työssä jaksamiseen koettiin olevan työn ja vapaa-ajan suhteen parantamisella, työn määrän kohtuullistamisessa sekä ammatillisen osaamisen parantamisella. Alla olevasta kuvaajasta näkyvät eläinlääkäreiden antamat vastaukset työssä jaksamista parantavista tekijöistä.



Kuvio 61. Tekijät, jotka parantaisivat eniten työssä jaksamista

Vapaissa kommentteissa tuotiin esille, että eläinlääkärit kaipaisivat työpaikalle myös enemmän työrauhaa ja hiljaisuutta sekä selviä käytäntöjä työtilojen suhteen. Työssä jaksamista parantaviksi keinoiksi esitettiin myös konsultointimahdollisuuksia ja eläinlääkäreiden yhteisiä, säännöllisiä palavereja.

Työn kuormituksen vähentäminen koettiin tärkeäksi keinoksi työssä jaksamisen parantamiseksi. Yhtenä keinona esiin tuotiin 8 tunnin vuoroista siirtyminen 7 tai 7,5 tunnin työvuoroihin. Kommenteissa tuotiin myös esiin, että aiemmasta kokemuksesta vastaajalla oli kokemus, että lyhyempi työvuoro ei heikennä työn tuottavuutta vaan päinvastoin jopa parantaa sitä, koska jaksaminen ja hyvinvointi paranevat. Jaksamisessa koettiin tärkeäksi mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin ja työnkuvaan ja tätä mahdollisuutta toivottiin myös jatkossa.

Palautteen saamisen tärkeys nousi niin ikään esiin kommenteissa. Säännöllisesti saatu, riittävä ja oikea-aikainen palaute auttaisi kehittymään ja jaksamaan työssä.

10 KEHITYSEHDOTUKSET

Kyselyyn perusteella Eläinsairaala Veterin eläinlääkäreiden terveydentila on pääosin hyvä. Kyselyyn vastanneista eläinlääkäreistä 23 % kokee kuitenkin psyykkisen terveytensä melko heikoksi tai erittäin heikoksi. Eläinlääkäreiden psyykkiseen terveyteen ja työssä jaksamiseen on siten tarvetta panostaa, jotta eläinlääkärit pystyisivät toimimaan työssään koko työuransa. Psyykinen terveys ja hyvinvointi työpaikalla on useiden osatekijöiden summa (Klemelä, 2006, s. 8.). Näin ollen työssä jaksamisen parantaminen vaatii toimenpiteitä usealla eri osa-alueella.

10.1 Osaamisen kehittäminen

Eläinlääkärit kokevat ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen yhdeksi suurimmista työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Myös kirjallisuudessa ammattitaito ja työn hallinta nostetaan tärkeimmiksi työntekijän henkistä työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi (Klemelä, 2006, s. 8–10). Eläinlääkärin työ vaatii paljon tietotaitoa ja hallittava tiedon määrä on suuri. Tämä voi aiheuttaa riittämättömyden tunnetta. Hallittavan tiedon suuri määrä ja tästä kumpuava riittämättömyden tunne on todettu myös aiemmissa tutkimuksissa yhdeksi merkittävimmistä eläinlääkäreiden jaksamista heikentäväksi tekijäksi (Suomen Eläinlääkäriliitto, 2020; Van den Berg ym., 2017; Volk, 2018, kohta Wellbeing; Wallace, 2019; Witte ym., 2019, kohta Abstract).

Ammatillisen osaamisen kannalta säännöllinen jatkokoulutus on tärkeää. Jatkokoulutusmahdollisuuksiin on jo nyt panostettu Eläinsairaala Veterissä. Kehityskohteet löytyvätkin enemmän oman osaamisen kehittymisen seurannasta. Tässä merkittävänä osana on palautekulttuurin kehittäminen työyhteisössä.

10.2 Palautekulttuurin kehittäminen

Oman osaamisen kehittymisen havainnoimisessa palautteen saamisella on suuri rooli. Selkeästi asetetut tavoitteet taas mahdollistavat palautteen antamisen. (Aarnikoivu, 2008, s. 141.) Eläinsairaala Veterissä on tällä hetkellä käytössä vuosittaiset kehityskeskustelut. Tämän lisäksi työyhteisössä olisi hyvä rakentaa palautteenantokulttuuria niin, että palautteen antamisesta ja saamisesta tulisi arkipäiväistä niin esimieheltä alaiselle, alaiselta esimiehelle kuin kollegalta kollegalle. Jotta palautteen hyödyt saataisiin siirtymään konkreettisesti osaamiseksi, tulee palautetta pystyä antamaan niin onnistumisista kuin epäonnistumisista. Määrällisesti palautetta tulisi antaa enemmän onnistumisista kuin epäonnistumisista, jotta palaute toimisi rakentavana ja itsetuntoa nostavana. Palaute tulisi aina kohdentaa työsuoritukseen, ei henkilön persoonaan. Palautteen antamisen ja saamisen helppouteen vaikuttavat työyhteisön ilmapiiri ja organisaatiokulttuuri. Kun ilmapiiri on hyväksyvä ja työyhteisön tapa toimia on keskusteleva ja yhteistä etua ajava, on palaute helpompi jalkauttaa osaksi rutiineja. (Aarnikoivu, 2008, s. 141–145.)

Palautekulttuurin kehittämisessä tulee edetä järjestyksessä. Ensimmäisessä vaiheessa tulee paneutua palautteen vastaanottamiseen ja siihen suhtautumiseen ja toisessa vaiheessa varsinaisiin palautteen antamisen tekniikoihin. (Aarnikoivu, 2008, s. 145.) Palautekulttuurin kehittäminen tulisikin Eläinsairaala Veterissä aloittaa työyhteisön ilmapiirin ja me-hengen kehittämisestä.

Toimiva palautekulttuuri taas puolestaan lisää työn imua, työyhteisön me-henkeä sekä vuorovaikutustaitoja ja auttaa kaikkia jaksamaan paremmin työssä. Työyhteisön toimivuus ja palautekulttuuri siis toimivat molempiin suuntiin. (Kupias, Peltola & Saloranta., 2011, luku 1.) Palautekulttuuria voidaan lähteä kehittämään vahvistamalla

työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Aluksi voidaan lähteä liikkeelle työkavereihin tutustumisella vapaamuotoisemmassa ympäristössä, kuten illanvietossa, ja edetä työpaikalla tapahtuvaan keskusteluun, kuten palaveriin. Työpaikalla voitaisiin esimerkiksi kehittää tempauksia palautteen liikkuvuuden lisäämiseksi ja palautteen näkyväksi saamiseksi. Tempaukset voisivat olla esimerkiksi kaverin kehuminen ilmoitustaululla, kuukauden työntekijän äänestäminen tai palaverissa käytävä kierros, jossa jokainen kertoo toisesta jotakin hyvää. Tällä tavoin palautetta saataisiin otettua mukaan arkeen ja hiljalleen antaa palautteen kulkea luontevasti. Jotta palautteesta saadaan osa arkista työtä, alkuun on tehtävä asioita suunnitellusti ja järjestelmällisesti. Myös esimiehet tulisi ottaa osaksi palautteen antamista, sillä esimiehet jäävät helposti vaille palautetta (Kupias, Peltola & Saloranta, 2011, luku 1). Hyvän työilmapiirin on todettu olevan yhteydessä organisaatioiden tuottavuuteen, joten myös tästä näkökulmasta työyhteisön kehittäminen entistä yhtenäisemmäksi kannattaa (Böckerman & Ilmakunnas, 2012).

Osana palautekulttuurin rakentamista voitaisiin käyttöön ottaa työyhteisön pelisäännöt. Yhdessä luotavat pelisäännöt luovat pohjan sille, mikä työyhteisössä on toivottavaa ja hyväksyttyä. Tältä pohjalta on myös helpompi lähteä antamaan palautetta.

Pelisääntöjen osaksi on hyvä sitoa työyhteisön suhtautuminen kiusaamiseen. Kyselyssä suurin osa eläinlääkäreistä kertoi, ettei ollut kokenut kiusaamista työpaikallaan. Kiusaamista oli kuitenkin koettu, samoin kuin yksinäisyyttä. Useampi vastaaja oli nähnyt kiusaamista, vaikka ei ollut itse sitä kokenut. Kun kiusaaminen nostettaisiin myös pelisääntöjä luotaessa esiin, olisi kaikenlaiseen kiusaamiseen helpompi laittaa nollaraja jatkossa ja toivottavasti myös kynnyks puuttua havaitsemaansa kiusaamiseen laskisi.

10.3 Työn organisointi ja työn määrän kohtuullistaminen

Työsidonnaisuus ja työn suuri määrä nousivat kyselyssä yhtenä merkittävimmistä työssä jaksamista heikentävistä tekijöistä. Samaan tulokseen on tultu myös aiemmissa tutkimuksissa (Reijula ym., 2003, Suomen Eläinlääkäriliitto, 2020; Van den Berg ym., 2017; Volk, 2018, kohta Wellbeing; Wallace, 2019; Witte ym., 2019, kohta Abstract).

Eläinlääkärit kokivat itse työn määrän suureksi, lisäksi työvuorojen pituus ja työvuorojärjestelyt koettiin ajoittain kuormitusta lisääväksi.

Työn kuormittavuuden vähentämisessä auttaisi osaltaan työvuorojen säännöllistäminen. Tällä on suuri vaikutus työn ja vapaa-ajan tasapainon löytämiseen. Työn ja vapaa-ajan tasapaino on todettu myös tutkimuksissa yhdeksi tärkeimmäksi tekijäksi työssä jaksamisen kannalta (Klemelä, 2006, s. 8–9, 31, Suomen Eläinlääkäriliitto, 2020; Van den Berg ym., 2017; Volk, 2018, kohta Wellbeing; Wallace, 2019; Witte ym., 2019, kohta Abstract). Työvuorot voitaisiin toteuttaa selkeällä työvuorokierrolla. Tämä voisi ajanvarauksessa olla esimerkiksi viikko iltavuoroa ja viikko aamuvuoroa. Päivystyksessä selkeä työputken ja vapaan vuorottelu parantaa jaksamista. Työvuorokierron käytännön toteutukseen kannattaa hakea keinoja yhdessä eläinlääkäreitä ja heidän mielipidettään kuunnellen. Kyselyssä nousi kuitenkin selkeästi esiin, että työvuoroihin toivottaisiin säännönmukaisuutta ja parempaa ennakoitavuutta, jotta työn ja vapaa-ajan yhdistäminen helpottuisi.

Työn kuormittavuuden vähentämisessä auttaa myös tieto siitä, mitä työntekijältä odotetaan ja mitkä hänen tavoitteensa ovat (Klemelä, 2006, s. 25–26). Eläinsairaalassa olisi hyvä keskustella avoimesti työn tavoitteista. Usein konkreettiset, mitattavissa olevat tavoitteet auttavat hahmottamaan vaatimuksia ja asettamaan tavoitteita (Klemelä, 2006, s. 25–26). Tällaisia asioita ovat esimerkiksi se, paljonko potilaita pitäisi hoitaa tietyssä ajassa ja paljonko laskutusta pitäisi syntyä. Toisaalta keskustelua olisi hyvä käydä myös siitä, mikä on riittävä palvelutaso ja millä tavoin potilaat toivotaan juuri Eläinsairaala Veterissä hoidettavan. Keskustelun kautta saadaan myös yhdenmukaisettua toimintatapoja ja edelleen luotoa me-henkeä.

Eläinlääkäreiden kommentoissa nousi esille työssä jaksamisen parantamisessa myös hoitajien työn parempi organisointi. Eläinsairaalassa työskenneltäessä eri ammattiryhmien työt nivoutuvat yhteen ja siten kaikkien työpanos ja työskentelytavat vaikuttavat työn sujuvuuteen. Hoitajien työn organisoinnin ongelmat tulisi selvittää ja pyrkiä järjestelemään hoitajien työtehtävät, vastuut ja roolit niin, että ne tukevat mahdollisimman hyvin eläinlääkärien työtä. Hoitajien työnkuvan selkeyttäminen lisäisi myös hoitajien työmotivaatiota.

Yksi keino työntöön sujuvoittamiseen on jälleen yhteisöllisyyden ja me-hengen parantaminen. Kun yhteinen etu asetetaan oman edun edelle, autetaan työkaveria ja katsotaan myös oman kuplan ulkopuolelle, tulee kaikkien työskentelystä sujuvampaa ja kuormittavuus vähenee. Osana yhteishengen luomista olisi eduksi, jos kaikki sairaalan työntekijät tietäisivät, mitä eläinlääkäreiden ja hoitajien käytännön työ on, millaisella aikataululla työnteko onnistuu ja miten eläinsairaalan arjesta saataisiin sujuvampaa. Olisi hyödyllistä, jos esimerkiksi asiakaspalvelijat ja toimistossa työskentelevät työntekijät seuraisivat eläinlääkäreiden ja hoitajien työtä eri osastoilla parin päivän ajan. Myös toisin päin tapahtuvasta vaihdosta olisi varmasti hyötyä. Näin työskentely konkretisoituisi ja hahmottuisi paremmin kaikille ja eri sidosryhmät pystyisivät tukemaan toinen toistensa työtä.

Osana me-hengen luomista tarkasteluun kannattaa nostaa kollegiaalisuuden kehittäminen. Eläinsairaalaan löytyy monen alan asiantuntijoita. Osaaminen jakaminen eläinlääkäreiden kesken sekä eri ammattiryhmien välillä lisäisi yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä kehittäisi osaamista. Esimerkiksi säännölliset, alustetut keskustelut haastavista potilastapauksista, konsultointikäytäntöjen kehittäminen ja tietoisuus muulle henkilökunnalle ajankohtaisista aiheista toimitaisivat tässä tarkoituksessa.

Isossa yksikössä on mahdollisuuksia jakaa työtehtäviä vielä entisestään työntekijöiden välillä ja panostaa siihen, että eläinlääkärit voivat tehdä työtään oman mielenkiinnon kohteensa parissa. Tätä voitaisiin vahvistaa käymällä eläinlääkäreiden kanssa entistä enemmän vuoropuhelua siitä, millä osa-alueella kukakin haluaa kehittyä ja miten jatkokoulutusta voitaisiin suunnata vielä enemmän koko työyhteisöä hyödyttävällä tavalla. Työ eläinsairaalaan on tällä hetkellä jaettu päivystys-, ajanvaraus ja leikkaustii- min kesken. Työnjakoa eri tiimien välillä voitaisiin kehittää vielä nykyistä pidemmälle niin, että eläinlääkärit saisivat keskittyä oman osaamisalueensa töihin ja myös hallittavan tiedon määrä saataisiin pidettyä pienempänä. Tällä hetkellä ongelmaksi muodostuvat henkilöstöressurssien riittävyys. Ongelmia on sekä eläinlääkäreiden että hoitajien riittävydessä. Koska Eläinsairaala Veterissä hoidetaan usean kunnan lakisääteinen pieneläinpäivystys, on päivystyksen riittävä henkilöstömiehitys turvattava. Tämä aiheuttaa sen, että välillä myös muiden tiimien jäseniä täytyy ottaa päivystystehtäviin. Eläinlääkärit kokevat tämän kuormittavana. Jotta tilanne voitaisiin korjata, täytyisi päivystystiimiin saada rekrytoitua enemmän eläinlääkäreitä, erityisesti loma-aikoina.

Haasteensa tähän aiheuttaa kuitenkin maanlaajuinen eläinlääkäripula, joten helppoja ratkaisuja ei ole heti näköpiirissä.

Psyykinen hyvinvointi linkittyy vahvasti myös fyysiseen työympäristöön. Eläinlääkäreiden vastauksissa nostettiin esille erityisesti melun ja hälinän vaikutus keskittymiseen ja työssä jaksamiseen. Eläinsairaalassa olisi hyvä etsiä keinoja hiljaisen työn mahdollistamiseen, työskentelyrauhan turvaamiseen ja toista häiritsevän toiminnan havaitsemiseen.

10.4 Epäonnistumisten ja epämiellyttävien tilanteiden käsittely

Kyselyssä nousi esiin, ettei kaikille eläinlääkäreille ole selvää, miten epäonnistumisen, hoitovirheen tai epämiellyttävän asiakaskohtaamisen jälkeen tulisi toimia ja miten tilannetta voisi lähteä purkamaan. Sama ongelma on tunnistettu myös aiemmin tehdyissä tutkimuksissa. Epäonnistumiset koetaan usein kuormittavina, varsinkin jos epäonnistumisten käsittelylle ei välttämättä ole olemassa työkaluja tai selkeitä toimintatapoja. (Suomen Eläinlääkäriliitto, 2020; Van den Berg ym., 2017; Volk, 2018, kohta Wellbeing; Wallace, 2019; Witte ym., 2019, kohta Abstract.) Työssä jaksamisen parantamiseksi on hyvä luoda selkeät ohjeistukset siitä, miten näissä tilanteissa tulisi toimia. Ohjeistuksia laadittaessa vuoropuhelu työyhteisön sisällä on hyödyksi, jotta toimintatavoista saadaan mahdollisimman hyvin kaikkia palvelevat. Ohjeet on hyvä laatia kirjallisesti ja saattaa helposti kaikkien käyttöön. Lisäksi toimintatavoista on hyvä käydä keskustelua esimerkiksi klinikkapalaverissa, jotta käytännöt saadaan kaikkien tietoon ja käyttöön.

Selkeillä toimintatavoilla voidaan paitsi saada virheet, epäonnistumiset ja hankalat tilanteet tietoon, myös vähentää niistä aiheutuvaa henkistä kuormaa. Esimies pystyy myös herkemmin tunnistamaan alaista järkyttäneet tilanteet ja ohjaamaan hänet nopeammin tarvittaessa eteenpäin esimerkiksi työterveyteen apua saamaan. Näin turvataan työntekijän psyykkistä hyvinvointia. (Klemelä, 2006, s. 13–14.)

10.5 Työntekijöiden omat keinot työssä jaksamisen parantamiseen

Työhyvinvointi ei synny sattumalta, vaan on määrätietoisien työskentelyn tulosta. Työhyvinvointiin vaikuttavat oleellisesti työntekijään itseensä liittyvät asiat, kuten asenteet, arvot, terveys ja työtavat sekä työntekijän kyky sovittaa työ ja muu elämä yhteen. Työyhteisössä vallitsevat käyttäytymismallit, työntekijöiden keskinäiset keskusteluyhteydet ja sosiaalinen tuki mahdollistavat työssä viihtymistä ja jaksamista. (Manka & Manka, 2016, s. 69–75).

Kyselyssä nousseet tarpeet ja mahdollisuudet työyhteisön yhteishengen ja yhdessä työskentelyn kehittämisessä on asia, johon jokainen yksittäinen työntekijä voi omalta osaltaan vaikuttaa. Työyhteisössä työskennellään yhdessä. Hyväkään esimies ei voi määräänsä enempää vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen ja hyvinvointiin vaan myös työntekijöiltä työyhteisötaitoja ja yhteistyötaitoja. Ilman yhteistyöhalua ei synny hyvää työpaikan henkeä. Jokaisen työntekijän tulisikin pyrkiä oma-aloitteisuuteen ja toimia ryhmässä työtehtävät hoitaen henkilökemioista huolimatta. (Klemelä, 2006, s. 25–27.) Yhteistyössä toimiminen on tärkeää paitsi eläinlääkäreiden kesken, myös kaikkien eri eläinsairaalaan ammattiryhmien välillä. Jos jokainen huomaa työkaverin avun tarpeen ja auttaa tarvittaessa toisia oman työnkuvan ja tiimin ulkopuolellakin, vahvistuu yhteisöllisyys ja tehtävät tulevat sujuvammin hoidetuksi. Epäitsekäs, toiset huomioiva ja toisia arvostava käytös on tärkeää kaikessa toiminnassa.

Myös palautteenantokulttuurin kehittämisessä jokaisella työntekijällä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa työpaikan keskustelukulttuurin muovautumisessa. Suhtautumalla avoimesti uusiin ehdotuksiin ja uusiin tapoihin toimia mahdollistetaan uusien asioiden kokeileminen työpaikalla. Kun jokainen työntekijä pyrkii antamaan aina tilaisuuden tullen palautetta toisille, muodostuu palautteen antamisesta ja saamisesta luontainen osa työyhteisön kulttuuria (Kupias, Peltola & Saloranta, 2011, luku 1).

Pitämällä huolta riittävästä unesta, ravinnosta ja liikunnasta työntekijä luo perustan myös työhyvinvoinnille ja jaksamiselle. Työntekijän tulee huolehtia, että tekee työtä vain työaikana ja pyhittää vapaa-ajan muulle tekemiselle. Viime kädessä jokainen määrittelee itse, mihin antaa aikaansa vapaa-ajalla ollessaan. (Klemelä, 2006, s. 8–9, 31.) Jos työn ja henkilökohtaisen elämän yhteen sovittamisessa on haasteita, kannattaa

asia ottaa reilusti puheeksi työpaikalla oman esimiehen kanssa ja etsiä ratkaisuja tilanteeseen. Myös tässä vaaditaan avointa vuoropuhelua molempiin suuntiin.

10.6 Työnohjaus

Kyselyssä eläinlääkärit kokivat syksyllä 2021–kevällä 2022 järjestetyn työnohjauksen kehittäneen erityisesti kollegoiden välistä luottamusta sekä vuorovaikutusta. Eläinlääkärit kokivat, että säännöllisestä työnohjauksesta olisi apua työssä jaksamisen parantamisessa. Koska työyhteisön kehittämiskohteet linkittyvät vahvasti yhteishengen luomiseen, avoimempaan keskustelukulttuuriin ja palautteen antamiseen ja saamiseen, toimisi työnojaus myös tässä tehtävässä. Työnohjauksen ottamista säännölliseksi osaksi koko eläinsairaalan henkilökunnan työtä palvelisi varmasti pitkällä aikavälillä monella osa-alueella.

Eläinlääkärit kokivat, että työnohjaus olisi vielä hyödyllisempää, jos ohjaajalla olisi alan koulutusta tai kokemusta. Tätä kautta työnohjaukseen voitaisiin saada vielä lisää käytännönläheisyyttä ja konkretiaa. Suomessa on ainakin kaksi työnojaajakoulutuksen käynyttä eläinlääkäriä. Heidän osaamistaan työnojauksessa kannattaisi hyödyntää. Lisäksi voitaisiin selvittää, löytyisikö Evidensian työntekijöistä halukkuutta opiskella työnohjausta. Näin työnohjaus voitaisiin jalkauttaa osaksi koko ketjun toimintaa ja ottaa kaikki alan ja työyhteisön tietotaito osaksi työnohjausta. Isossa ketjussa olisi kuitenkin mahdollisuus edelleen säilyttää ohjaajan riittävä ulkopuolisuus keskustelun johdattelussa.

11 POHDINTA

Opinnäytetyöongelmana oli eläinlääkäreiden työssä jaksamisessa havaitut haasteet. Tähän pyrittiin etsimään ratkaisua etsimällä keinoja, miten työnantaja voisi entistä paremmin tukea eläinlääkäreiden työssä jaksamista eläinsairaala Veterissä. Lisäksi etsittiin keinoja, joilla työntekijät itse voisivat vaikuttaa työssä jaksamiseensa. Opinnäytetyössä löydettiin ongelmakohtia, joiden pohjalta pystyttiin antamaan käytännön

kehitysehdotuksia näihin asioihin. Riittämättömyyden tunne, eläinlääkäreiden korkea sitoutuneisuus ja motivaatio työhönsä sekä työn suuri määrä ja sitovuus nousivat opinnäytetyön kyselyssä esille käytännön haasteina eläinlääkäreiden työssä. Opinnäytetyön kyselyssä saadut tulokset vastasivat monilta osin aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksia. Työn sitovuus nousi merkittävänä hyvinvointia heikentävänä tekijänä esille myös tuoreessa norjalaistutkimuksessa (Dalum ym., 2022). Työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttamisen haastavuus sekä työsidonnaisuus on todettu työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi myös Yhdysvalloissa 2020 tehdyssä tutkimuksessa ((Volk, 2018, kohta Key Insights, Wellbeing). Samat asiat on todettu keskeisiksi haasteiksi myös Suomessa vuonna 2003 tehdyssä tutkimuksessa (Reijula, 2003).

Opinnäytetyössä pystyttiin pureutumaan vielä syvemmälle yksittäisen työpaikan kehityskohteisiin. Kehityskohteiksi nousivat erityisesti osaamisen kehittäminen, palautteenantokulttuurin parantaminen, työn organisointi sekä selkeät käytännöt epäonnistumisten ja epämiellyttävien tilanteiden purkamiseen. Näiden eri osa-alueiden yhteisenä nimittäjänä voidaan osaltaan pitää työyhteisön yhteishengen ja avoimemman keskustelukulttuurin vahvistamista. Työilmasto eli suhteet työtovereihin ja esimiehiin ovat yleisestikin keskeinen työhyvinvointia luova tekijä. Lähityötovereilta saatu tuki on äärimmäisen tärkeää. Jokaiselle on oltava tilaa työyhteisössä. (Klemelä, 2006, s. 13–14.) Kun lähdetään etsimään käytännön keinoja eläinlääkäreiden työssä jaksamisen parantamiseen, mielestäni suurin huomio tulee kohdentaa juurikin työyhteisön yhteishengen ja keskustelukulttuuriin.

Työn suuren määrän sekä työn organisoinnissa koettujen haasteiden osalta olisi mielekästä selvittää, johtuvatko ongelmat itse työn suorittamiseen luoduista rutiineista ja käytännön organisoinnista, vai onko tässäkin asiassa kyseessä enemmän työyhteisön ilmapiirin ja toisia tukevan toiminnan ongelmista eli ongelmista alaitaidoissa. Jokaisella työntekijällä on vastuu itsestä, omasta työn perustehtävästä, yhteistyöstä ja niiden perusedellytyksistä (Metsämuuronen, 1998). Selkeät tavoitteet, vastuut ja käytännön tasolla hyvin luodut puitteet työn toteuttamiselle auttavat yksilöä itsensä johtamisessa (Marjala, 2009, s. 226). Yksin esimiestasolta annettu ohjeistus ei kuitenkaan riitä siihen, että työt sujuisivat ja ihmiset jaksaisivat työssään, vaan jokaiselta työntekijältä vaaditaan työyhteisötaitoja ja yhteistyötaitoja. Ilman yhteistyöhalua ei synny hyvää työpaikan henkeä. (Klemelä, 2006, s. 25–27.). Kun sekä johto että työntekijät toimivat

sitoutuneesti yhteiseen päämäärään pyrkien toisia auttaen ja tukien, saavutetaan sekä yksilön että organisaation hyvinvointi ja menestys (Kumpulainen, 2013, s. 29, 32–33). Kyselyssä eläinlääkärit antoivat vastauksissaan yleisesti ottaen kuitenkin kuvan positiivisesta suhtautumisesta työyhteisön kehittämiseen ja mahdolliseen muutokseen. Kun tunnistetaan, mistä kokemus työn organisoinnin puutteista syntyy, voidaan paremmin alkaa vaikuttaa ongelmien juurisyihin ja muuttaa asioita sieltä käsin. Kyselyn perusteella uskon, että työyhteisöstä löytyy halua käytäntöjen ja työyhteisön kehittämiseen.

Jatkotutkimuksena olisi hyvä tehdä samanlainen kysely myös muille eläinsairaalan ammattiryhmille, kuten klinikkaeläinhoitajille ja asiakaspalvelijoille. Tätä kautta saataisiin tietoa myös näitä ammattiryhmiä kuormittavista tekijöistä. Koska eri ammattiryhmien työt nivoutuvat yhteen ja vaikuttavat toinen toisiinsa, olisi kokonaisuuden hahmottamisesta hyötyä työyhteisöä kehitettäessä.

Yksi opinnäytetyön kysymyksistä oli, voisiko säännöllinen työnohjaus olla keino lisästä Eläinsairaala Veterin työntekijöiden hyvinvointia. Kyselyssä eläinlääkärit suhtautuivat myönteisesti työnohjaukseen ja sen mahdollisuuksiin työssä jaksamisen parantamisessa. Kuitenkaan kukaan eläinlääkäreistä ei nostanut työnohjausta kolmen tärkeimmän kehityskohteen joukkoon. Jos työnohjausta suunnitellaan säännöllisemmäksi osaksi eläinlääkäreiden arkea osana työssä jaksamisen parantamista, olisi hyvä selvittää, johtuuko kyseinen ristiriita siitä, että eläinlääkärit eivät usko saavansa työnohjauksesta riittävää hyötyä suhteessa siihen käytettyyn aikaan, onko kyse jostakin aiemmassa työnohjauksessa olleesta käytännönjärjestelyn ongelmasta vai eivätkö eläinlääkärit tunne työnohjauksen mahdollisuuksia työssä jaksamisen tukemisena. Työnohjausta on aiemmin käytetty hyvin niukasti eläinlääkintäalalla. On mahdollista, että eläinlääkäreillä ei ole aiempaa kokemusta työnohjauksesta eikä täten myöskään tiedetä, mitä työnohjauksella voisi olla tarjottavana. Työnohjaus voi auttaa työntekijää määrittämään, mitä hän haluaa, kirkastaa tavoitteita ja poistaa esteitä muutokselta. (Kupias, n.d., s. 7–8, 11; Ruutu, 2020, s. 14–22.) Suurin osa työnohjaukseen osallistuneista ihmisistä kuitenkin kokee hyötyneensä ohjauksesta käytännön tasolla (International Coach Federation, 2009, s. 67–83.) Työnohjauksella voidaan vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työntekijän jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Tästä näkökulmasta työnohjauksen hyödynnettävyyttä Eläinsairaala Veterin arjessa olisi hyvä tutkia lisää.

Opinnäytetyö tuo tietoa Eläinsairaala Veterin eläinlääkäreiden psyykkiseen työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Jotta tiedosta saataisiin vielä luotettavampaa, olisi kyselyn vastausprosentin ollut hyvä olla vielä korkeampi. Kyselyyn vastaamiseen oli kolme viikkoa aikaa ja eläinlääkäreitä muistutettiin kyselyyn vastaamisesta viikoittain. Kysely ajoittui kevättalveen, jolloin monet eläinlääkäreistä olivat osan vastausajasta talvilomalla. Koska eläinlääkärit ovat jo valmiiksi melko kuormittuneita työstään, jää ylimääräinen työ helposti tekemättä. Tämä seikka huomioiden kyselyn vastausprosenttia 65 % voidaan kuitenkin pitää kohtuullisena.

Koska opinnäytetyön tuoma tieto on linjassa aiemmin saadun tutkimustiedon kanssa, voidaan opinnäytetyön tuomaa tietoa hyödyntää soveltuvin osin myös muiden vastaavanlaisten työyhteisöjen kehittämisessä. Suomessa vuonna 2003 tehdyssä tutkimuksessa työssä jaksamisen ongelmiksi havaittiin samoja seikkoja, jotka nyt nousivat esiin kyselyssä (Reijula, 2003). Näin ollen voidaan olettaa, että Suomen tasolla tarkastellen käytännön haasteet ovat varmasti monissa eläinlääkintäalan työyhteisöissä samoja.

Opinnäytetyön tekoa aloittaessani minulla oli oman eläinlääketieteen lisensiaatin koulutuksen kautta tietoa ja oletuksia työn kuormittavuutta aiheuttamista tekijöistä. Opinnäytetyötä tehdessäni oma osaamiseni työhyvinvoinnin teoreettisesta taustasta vahvistui. Lisäksi havaintoni työyhteisön ilmapiirin ja yhteishengen vaikutuksesta niin monen työn kuormittavuutta lisäävään tekijään oli osaltaan ajatuksia herättävä ja pysäyttävä tieto. Panostamalla ihmisten kanssakäymiseen, sosiaaliseen ympäristöön ja vuorovaikutuksen voidaan psyykkistä työhyvinvointia parantaa monelta eri osalta.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. (2008.) *Esimiehenä arjessa*. Alma Talent Oy.

Anttila, P. (1998.) Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Haettu 4.2.2022 osoitteesta <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>

Aura, O. & Ahonen, G. (2016.) *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen*. Alma Talent.

Avey, J. B. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2012.) The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. *Industrial ja Labor Relations Review*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1626126>

Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R. & Avey, J. B. (2009.) Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership ja Organizational Studies*. <https://doi.org/10.1177/1548051808326596>

Evidensia Eläinlääkäripalvelut Oy. (2021.) *Eläinsairaala Veter*. Haettu 14.11.2021 osoitteesta <https://evidensia.fi/elainlaakariasema/elainsairaala-veter/>

Goleman, D. 1997. *Tunneäly: lahjakkuuden koko kuva*. Otava.

Dalum, H., Tyssen, R. & Hem, E. (2022.) Prevalence and individual and work-related factors associated with suicidal thoughts and behaviours among veterinarians in Norway: a cross-sectional, nationwide survey-based study (the NORVET study). <https://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2021-055827>

Deloitte. (2016.) *Global Human Capital Trends 2016*. Surve. Deloitte University Press. Haettu 6.2.2022 osoitteesta <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/gx-dup-global-human-capital-trends-2016.pdf>

Galabova, L. & McKie, L. (2013.) “The five fingers of my hand”: Human capital and well-being in SMEs. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2012-0017>

Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2006.) Burnout and engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009.) *Tutki ja kirjoita*. 15. uudistettu painos. Tammi.

Huttunen, T. (2018.) *Johdetaan yhdessä. Hypeä vai työpaikan todellisuutta?* Helsingin seudun kauppakamari. <https://kauppakamaritieto.fi/>

International Coach Federation. (2009.) ICF Global Coaching Client Study. Final Report. Haettu 4.2.2022 osoitteesta <https://www.michalholub.cz/download/ICF-Global-Coaching-Client-Study-complete.pdf>

IVC Evidensia. (2021.) About us. Haettu 1.1.2022 osoitteesta <https://ivcevidensia.com/about-ivc-evidensia/>

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. (2021.) Työssä jaksaminen. Haettu 14.11.2021 <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

Joutsen, S., Bengts, C., Kallio-Kujala, I., Kanerva, A., Öystilä, S. & Ruohoniemi, M. (2018.) Nuorten eläinlääkärien raskas, mutta palkitseva työelämä – kyselytutkimus. Suomen Eläinlääkärilehti. <http://hdl.handle.net/10138/309495>

Kauhanen, J. (2012.) Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11. painos. Alma Talent Oy.

Kauhanen, J. (2016.) Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä- kehittämisseljän laatiminen. Helsingin seudun kauppakamari. <https://kauppakamaritieto.fi/>

Klemelä, R. (2006.) Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Suomen Mielen-terveysseura. http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvivointi_tyc3b6paikalla.pdf

Kumpulainen, K. (2013.) Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi [väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. Itä-Suomen yliopiston julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1215-2>

Kupias, P. (n.d.) Toimijuus työssä. Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi. Helsingin yliopisto koulutus ja kehittämisselvet. https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2021/06/paivi_kupias_toimijuus_tyossa_tukena_tyonohjaus_coaching_mentorointi_fasilitointi_web.pdf

Kupias, P., Peltola, R. & Saloranta, P. (2011.) Onnistu palautteessa. WSOY Pro.

Laine, P. (2013.) Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa [väitöskirja, Turun yliopisto]. Turun yliopiston kirjaston julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5570-1>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006 muutoksineen. Haettu 2.2.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Manka, M-L. & Manka, M. (2016.) Työhyvinvointi. Alma Talent Oy.

Marjala, P. (2009.) Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina –narratiivinen arviointitutkimus [väitöskirja, Oulun yliopisto]. Oulun yliopiston julkaisuarkisto. <http://urn.fi/urn:isbn:9789514290244>

Maslow, A. H. (1943.) A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 1943, nro 50(4), s. 370–396. Haettu 4.2.2022 osoitteesta <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. (2000.) *Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveystalalla*. WSOY.

Metsämuuronen, J. (1998.) *Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveystala? ESR – julkaisut*. Edita.

Neuvoston direktiivi 89/391/ETY toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä. Haettu 2.2.2022 osoitteesta <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=celex:31989L0391>

Nguyen, T. D. & Nguyen, T.T. (2012.) Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from vietnam. *Journal of Macromarketing*. <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>

Parvinen, L. (2014.) *Dialogi terveydestä: tekemättömän työn kustannukset*. Haettu 6.2.2022 osoitteesta <https://docplayer.fi/423690-Dialogi-terveydesta-tekemattoman-tyon-kustannukset.html>

Perustuslaki 1999/731 muutoksineen. Haettu 2.2.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P18>

Peterson, T. A., Luthans, F. & Jeung, W. (2014.) Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1907>

Reijula, K., Räsänen, K., Lindbohm, M-L., Taskinen, H. Juntunen, K. Rinta-Jouppi, M., Hämäläinen, M. (2003.) *Eläinlääkäreiden terveys ja elintavat*. Suomen lääkäri-lehti.

Reijula, K., Bergbom, B., Lindbohm, M-L. & Taskinen, H. (2018.) *Eläinlääkärien työterveys*. Työterveyslaitos. https://docplayer.fi/111110831-Elainlaakarintyoterveys.html?fbclid=IwAR1g5Rfl2QRcl0f7QfA3N6XraZJo-4FuY6NuqpvDhGff2bp8gBiJFuzDK_I

Rhind, S. M. & Grant, A. (2017.) From Studying the Rain to Studying the Umbrella: Mental Health and Well-Being of Veterinary Medical Students and Graduates. *Journal of Veterinary Medicine Education*. <https://doi.org/10.3138/jvme.1116-170>

Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, J. (2014.) *Jokainen tarvitsee mentorin*. Helsingin seudun kauppakamari.

Ristikangas, V., Ristikangas, M-R. & Alatalo, M. (2020.) *Valmentava mentorointi – opas tehokkaaseen vuorovaikutukseen*. Helsingin seudun kauppakamari. <https://kauppakamaritieto.fi/>

Ruutu, S. (2020.) *Coachin työkalupakki*. Alma Talent Oy.

- Räsänen, M. (2007.) Coaching ja johtajuus, valmentava ote esimiestyössä. Edita.
- Suomen Eläinlääkäriliitto ry. (2020.) Jäsenkysely 2020. Haettu 12.11.2021 osoitteesta https://www.sell.fi/sites/default/files/jasenasiaa/yksityissektori_tyontekija_elainlaakariasema2020.pdf
- Suomen Eläinlääkäriliitto ry. (2021.) Eläinlääkäripäivät 2021. Haettu 14.11.2021 osoitteesta <https://www.elainlaakaripaivat.fi/>
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001 muutoksineen. Haettu 2.2.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Työterveyslaitos. (2021.) Työhön liittyvä lainsäädäntö. Haettu 14.11.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyohon-liittyva-lainsaadanto/>
- Työturvallisuuskeskus. (2018.) Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. Haettu 2.2.2022 osoitteesta https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan
- Työturvallisuuslaki 738/2002 muutoksineen. Haettu 4.2.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Van den Berg, J. W., Mastenbroek, N. J. J. M., Scheepers, R. A. & Jaarsma, A. D. C. (2017.) Work engagement in health professions education. *Medical Teacher*. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2017.1359522>
- Volk, J. O., Schimmack, U., Strand, E. B., Lord, L. K. & Siren, C. W. (2018.) Executive summary of the Merck Animal Health Veterinary Wellbeing Study. *JAVMA*. <https://doi.org/10.2460/javma.252.10.1231>
- Wallace, J. E. (2019.) Meaningfull work and well-being: a study of the positive side of veterinary work. *Vet Record*. <https://doi.org/10.1136/vr.105146>
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J. & Wang, L. (2012.) Work-family conflict and burnout among chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-915>
- Wang, Z., Wang, N. & Liang, H. (2014). Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2013-0064>
- Warr, P. (1999.) Wellbeing at workplace. Teoksessa Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (toim.) Well-being. The foundations of hedonic psychology, 17, s. 129–138.
- Witte T. K., Spitzer, E. G., Edwards, N., Fowler, K. A. & Randall, J. N. (2019.) Suicides and deaths of undetermined intent among veterinary professionals from 2003 through 2014. *Journal of the American Veterinary Medical Association*. <https://doi.org/10.2460/javma.255.5.59>

KYSELYLOMAKE ELÄINLÄÄKÄREILLE

Eläinlääkäreiden psyykinen työssä jaksaminen

Tämä kysely on osa Tradenomi (AMK) -opintojen opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten Eläinsairaala Veterin eläinlääkäreiden työssä jaksamista voitaisiin parantaa.

Kyselyyn vastataan nimettömänä eikä henkilötietoja kerätä. Vastaukset ovat ehdottoman luottamuksellisia. Tulokset julkaistaan ainoastaan kokonaistuloksina eikä yksittäisen vastaajan vastauksia voida tunnistaa.

Vastaamalla kyselyyn voit vaikuttaa eläinlääkäreiden työhyvinvoinnin parantamiseen sekä autat merkittävästi opinnäytetyöni valmistumisessa.

Jos sinulla on kysyttävää kyselystä tai opinnäytetyöstä, voit olla yhteydessä sähköpostitse johanna.reilin@evidensia.fi

Kiitos etukäteen vastauksistasi!

Johanna Reilin

Terveys ja toimintakyky

Vastaa kysymykseen valitsemalla vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa nykyistä tilannettasi.

1. Millaisena koet psyykkisen terveytesi työsi kannalta?

- Erittäin hyvä
- Melko hyvä
- Melko huono
- Erittäin huono

2. Millaisena koet toimintakykysi työsi kannalta?

- Erittäin hyvä
- Melko hyvä
- Melko huono
- Erittäin huono

3. Miten työsi vaatimukset vastaavat voimavarojasi?

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Erittäin huonosti

4. Uskotko pystyvästi terveytesi puolesta työskentelemään työssäsi kahden vuoden kuluttua?

- Erittäin todennäköisesti
- Melko todennäköisesti
- Melko epätodennäköisesti
- Erittäin epätodennäköisesti

5. Miten todennäköisesti pystyt terveytesi puolesta työskentelemään työssäsi vanhusikään asti?

- Erittäin todennäköisesti
- Melko todennäköisesti
- Melko epätodennäköisesti
- Erittäin epätodennäköisesti

6. Kerro vapaasti ajatuksiasi terveyden ja toimintakyvyn merkityksestä työssä jaksamiseen.

Osaaminen

Vastaa kysymykseen valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa nykyistä tilannettasi.

7. Millaisena koet ammatillisen osaamisesi?

- Erittäin hyvä
- Melko hyvä
- Melko huono
- Erittäin huono

8. Miten hyvin sinut on perehdytetty työhösi?

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Erittäin huonosti

9. Saan riittävästi ammatillista jatkokoulutusta työtäni tukemaan.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Voin oppia työssäni uusia taitoja ja asioita.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. Miten hyvin koet selviytyväsi työtehtävistäsi?

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Erittäin huonosti

12. Millaisena koet etenemismahdollisuudet työssäsi?

- Erittäin hyvät
- Melko hyvät
- Melko huonost
- Erittäin huonot

13. Kuinka mielekkääksi koet työsi?

- Erittäin mielekästä
- Melko mielekästä
- Melko epämiellekästä
- Erittäin epämiellekästä

14. Kerro vapaasti osaamisen merkityksestä työssä jaksamiseen.

Arvot, asenteet ja motivaatio

Vastaa kysymykseen valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa nykyistä tilannettasi.

15. Työpaikan arvot vastaavat omia arvojani

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Erittäin huonosti

16. Koen, että minua arvostetaan työpaikallani.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Luotan työntäjäni.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18. Olen sitoutunut työhöni.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Olen motivoitunut tekemään työtäni.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

20. Minua kohdellaan oikeudenmukaisesti työpaikallani.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

21. Onko sinua kiusattu työpaikallasi?

- Kyllä
- Ei

22. Oletko nähnyt työpaikallasi kiusaamista?

- Kyllä
- Ei

Työnilo syntyy omista saavutuksista ja omista ansioista. Se syntyy sitoutuneen, innostuneen ja ahkeran työnteon myötä. Työniloa on se, kun osaa, saa aikaiseksi, jaksaa, tuntee olevansa voimissaan.

23. Koen työssäni työn iloa

- Erittäin usein
Melko usein
Harvoin
En koskaan

Työn imua kokeva on työssään tarmokas, sille omistautunut ja siihen uppoutunut. Työn imuun liittyy tunne siitä, että työn alla oleva asia vie mennessään.

24. Koen työssäni työn imua.

- Erittäin usein
Melko usein
Harvoin
En koskaan

25. Työni on sitovaa.

- Täysin samaa mieltä
Melko samaa mieltä
Osittain eri mieltä
Täysin eri mieltä

26. Vapaa sana

Työn organisointi, työyhteisö ja johtaminen

Vastaa kysymykseen valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa nykyistä tilannettasi.

27. Työni on organisoitu

- Erittäin hyvin
Melko hyvin
Melko huonosti
Huonosti

28. Työni määrä

- Työtä on jatkuvasti liikaa
Työtä on silloin tällöin liikaa
Työn määrä on sopiva
Työtä on silloin tällöin liian vähän
Työtä on jatkuvasti liian vähän

29. Työni tavoitteet ja työnantajan odotukset ovat minulle selvät

- Täysin samaa mieltä
Melko samaa mieltä
Osittain eri mieltä
Täysin eri mieltä

30. Saan esimieheltäni/esimiehiltäni riittävästi tukea hankalissa tilanteissa.

- Täysin samaa mieltä
Melko samaa mieltä
Osittain eri mieltä
Täysin eri mieltä

31. Saan esimieheltäni/esimiehiltäni riittävästi palautetta työstäni.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

32. Saan työkavereiltani riittävästi tukea ja apua hankalissa tilanteissa.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

33. Saan työkavereiltani riittävästi palautetta työstäni.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

34. Työpaikan ilmapiiri on

- Erittäin hyvä
- Melko hyvä
- Melko huono
- Erittäin huono

35. Voin vaikuttaa omaan työhöni.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

36. Tässä voit kertoa vapaasti ajatuksiasi työyhteisöön, johtamiseen ja työn organisointiin liittyen.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Vastaa kysymykseen valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa nykyistä tilannettasi.

37. Työaikajärjestelyni sopivat minulle

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Erittäin huonosti

38. Kuinka hyvin pystyt sovittamaan yhteen työn ja vapaa-ajan?

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Erittäin huonosti

39. Miten hyvin pystyt sovittamaan yhteen työn ja harrastukset?

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- Melko huonosti
- Erittäin huonosti

40. Minulla on riittävästi aikaa perheelle, ystäville ja vapaa-ajan vietoille.

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

41. Vapaa sana.

Työn psyykkinen kuormitus

Vastaa kysymykseen valitsemalla se numero, joka parhaiten kuvaa nykyistä tilannettasi.

42. Epäonnistumisten/hoitovirheiden käsittelyyn on työpaikallani selkeät toimintatavat.

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

43. Epämiellyttävien asiakaskohtaamisten purkamiseen on työpaikallani selkeät toimintatavat.

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

44. Koen työnteon yksinäiseksi.

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

45. Olen saanut työpaikallani oppia/neuvoja hankalien tai uhkaavien asiakkaiden käsittelyyn.

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

46. Koen työn psyykkisen kuormittavuuden heikentävän hyvinvointiani.

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

47. Vapaa sana.

Työntekijän keinot työssä jaksamisen parantamiseen

Vastaa kysymykseen valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa nykyistä tilannettasi.

Itseluottamusta voi kehittää hankkimalla kokemuksia tilanteista, joissa hallitsee tapahtumat. Pienten riskien oton kautta syntyy onnistumisia ja itseluottamus kasvaa.

48. Olen aktiivisesti pyrkinyt kehittämään itseluottamustani.

- Usein
- Silloin tällöin
- Harvoin
- En koskaan

Palautteen pyytäminen esimieheltä ja työkavereilta auttaa oman osaamisen hahmottamisessa.

49. Olen pyytänyt esimieheltä palautetta työstäni.

- Usein
- Silloin tällöin
- Harvoin
- En koskaan

50. Jos olet pyytänyt palautetta työstäsi, oletko saanut sitä pyydettyäessä?

- Kyllä
- Ei

51. Olen pyytänyt työkavereilta palautetta työstäni.

- Usein
- Silloin tällöin
- Harvoin
- En koskaan

52. Jos olet pyytänyt työkavereiltasi palautetta työstäsi, oletko saanut sitä pyydettyäessä?

- Kyllä
- Ei

53. Asetan itselleni tavoitteita työhöni.

- Usein
- Silloin tällöin
- Harvoin
- En koskaan

54. Olen hankkinut omaehtoista koulutusta ja lisäosaamista työajan ulkopuolella.

- Usein
- Silloin tällöin
- Harvoin
- En koskaan

55. Olen ehdottanut työnantajalleni työajalla tapahtuvaa koulutusta, johon haluaisin osallistua.

- Usein
- Silloin tällöin
- Harvoin
- En koskaan

Optimismia voi harjoitella. Kirjoittamalla ylös positiivia asioita ja myönteisiä tunteita päivän mittaan, alkaa huomaamaan ympärillä olevan hyvän. Myönteisiä asioita voidaan myös aktiivisesti säilöä esimerkiksi valokuvien ja tarinoiden muodossa. Työstä ja omasta elämästä voi aktiivisesti etsiä mukavia asioita ja syitä olla kiitollinen. Myös rauhoittuminen ja rentoutuminen lisäävät myönteistä mielialaa.

56. Pyrin aktiivisesti huomaamaan hyvän ympärilläni.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Sitkeyttä voi kehittää omaksumalla ajatustavan ja strategian omien voimavarojen kehittämiseen. Esteisiin ja vastoinkäymisiin kannattaa varautua ennalta ja miettiä vaihtoehtoisia tapoja tehtävistä suoriutumiseen. Vastoinkäymisiin voi opetella myös suhtautumaan oppimisen paikkana ja oppia itsereflektion kautta uusia tapoja toimia.

57. Pysin varautumaan vastoinkäymisiin ennalta.

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

58. Koen elintapojeni (uni, ravinto, liikunta jne.) tukevan työssä jaksamistani.

- Erittäin hyvin
 Melko hyvin
 Melko huonosti
 Erittäin huonosti

59. Vapaa sana.

Työnohjaus

Vastaa kysymykseen valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa nykyistä tilannettasi.

Työnohjauksella yleisesti tarkoitetaan liiketoimintaympäristössä tapahtuvaa, vuorovaikutuksellista, henkilökohtaista ja tavoitteellista valmennusprosessia, jossa yhdistetään sekä organisaation tavoitteet että yksilön omat kehitystavoitteet mahdollisimman tarkasti rajattuna ja konkreettisella tasolla. Työnohjauksen ideana on, että ohjattava saa mahdollisuuden tarkastella omaa työtään, pohtia omia työhön liittyviä tavoitteita, jäsentää omaan työhönsä liittyviä vaatimuksia, pohtia omia kokemuksiaan ja löytää ratkaisuja työhön liittyviin vaatimuksiin tai kehitystarpeisiinsa.

60. Osallistuin syksy 2021-kevät 2022 järjestettyyn ryhmäcoachingiin/työnohjaukseen.

- Kyllä
 Ei

Jos et osallistunut, voit siirtyä kohtaan 68.

61. Työnohjauksesta oli apua työssä jaksamiseen.

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

62. Koen saaneeni työnohjauksesta apua hankalien tilanteiden ja epäonnistumisten käsittelyyn.

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

63. Koen saaneeni työnohjauksesta apua vuorovaikutustaitojeni kehittämiseen.

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 Osittain eri mieltä
 Täysin eri mieltä

64. Koen saaneeni työnohjauksesta apua tunteiden käsittelyyn.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

65. Koen työnohjauksen parantaneen kollegoiden välistä luottamusta.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

66. Koen työnohjauksen parantaneen kollegoiden välistä vuorovaikutusta

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

67. Koen, että säännöllinen työnohjaus olisi hyödyllinen työkalu työssä jaksamisen parantamiseen.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

68. Oletko kiinnostunut osallistumaan jatkossa työnohjaukseen?

- Kyllä
- Ei

69. Vapaasti ajatuksia työnohjauksesta.

Yhteenveto

Valitse kolme tekijää, joiden kokisit lisäävän eniten psyykkistä työssä jaksamistasi.

- Ammatillisen osaamisen parantaminen
- Työn organisoinnin parantaminen
- Työpaikkakiusaamisen väheneminen
- Etenemismahdollisuuksien parantuminen
- Työn tavoitteiden selkeämpi määrittely
- Palautteen saaminen työstä useammin/laajemmin
- Paremman tuen saaminen kollegoilta
- Paremman tuen saaminen esimieheltä
- Paremmat konsultointimahdollisuudet
- Selkeä toimintamalli epäonnistumisten/virheiden käsittelyyn
- Työn määrän kohtuullistaminen
- Työilmapiirin parantaminen
- Selkeä toimintamalli epämiellyttävien asiakaskohtaamisten purkamiseen
- Paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön
- Säännöllisemmät työajat
- Työntekijöiden ja esimiesten välisen kommunikaation helpottaminen
- Säännöllinen työnohjaus
- Työn ja vapaa-ajan suhteen parantaminen
- Oman hyvinvoinnin ja terveyden parantaminen

Vapaa sana

Tässä voit kertoa vielä vapaasti mieleen tulevista asioista. Mitä asioita toivoisit työpaikallasi parannettavan? Toivoisitko jotakin apuja/neuvoja oman jaksamisen tukemiseen?

Palautetta kyselystä

Palautetta kyselystä.

Kiitos vastauksistasi!

LIITE 2

YHTEENVETO KYSELYN TULOKSISTA

Alla olevissa taulukoissa on esitetty kootusti kyselytutkimuksessa kerätyt vastaukset prosenttiosuuksina vastaajista. Taulukossa 9 käytetään prosenttiosuuksien sijaan vastausten lukumäärää.

Taulukko 1. Vastaukset kyselyn osioon Terveys ja toimintakyky

	Erittäin hyvä/erittäin todennäköisesti	Melko hyvä/melko todennäköisesti	Melko huono/melko epätodennäköisesti	Erittäin huono/erittäin epätodennäköisesti
Millaisena koet psyykkisen toimintakykysi?	38 %	46 %	15 %	8 %
Millaisena koet toimintakykysi?	46 %	54 %	0 %	0 %
Uskotko pystyväsi työskentelemään työssäsi 2 vuoden kuluttua?	54 %	38 %	0 %	8 %
Miten todennäköisesti uskot pystyväsi työskentelemään työssäsi vanhusikäsi asti?	15 %	38 %	38 %	8 %

Taulukko 2. Vastaukset kyselyn osioon Osaaminen

	Erittäin hyvä/Täysin samaa mieltä/Erittäin mielekästä	Melko hyvä/Melko samaa mieltä/Melko mielekästä	Melko huono/Melko eri mieltä/Melko epämielekästä	Erittäin huono/Täysin eri mieltä/Täysin epämielekästä
Millaisena koet ammatillisen osaamisesi?	8 %	92 %	0 %	0 %
Miten hyvin sinut on perehdytetty työhösi?	8 %	77 %	15 %	0 %
Saan riittävästi ammatillista koulutusta työtäni tukemaan	31 %	69 %	0 %	0 %
Voin oppia työssäni uusia asioita	85 %	15 %	0 %	0 %
Miten hyvin koet	38 %	62 %	0 %	0 %

selviytyväsi työtehtävistäsi?				
Millaisena koet etenemismahdollisuudet työssäsi?	31 %	62 %	8 %	0 %
Kuinka mielekkääksi koet työsi?	31 %	62 %	8 %	0 %

Taulukko 3. Vastaukset kyselyn osioon Arvot ja asenteet

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpaikan arvot vastaavat omia arvojani	0 %	100 %	0 %	0 %
Koen, että minua arvostetaan työpaikallani	54 %	38 %	8 %	0 %
Luotan työnantajaani	16 %	76 %	8 %	0 %
Olen sitoutunut työhöni	54 %	46 %	0 %	0 %
Olen motivoitunut tekemään työtäni	54 %	46 %	0 %	0 %
Minua kohdellaan oikeudenmukaisesti työpaikallani	31 %	54 %	15 %	0 %
Koen työssäni työn imua	15 %	85 %	0 %	0 %
Koen työssäni työn iloa	69 %	31 %	0 %	0 %
		Kyllä	Ei	
Onko sinua kiusattu työpaikallasi		8 %	92 %	
Oletko nähnyt kiusaamista työpaikallasi		38 %	62 %	

Taulukko 4. Vastaukset kyselyn osioon Työn organisointi, työyhteisö ja johtaminen

	Täysin samaa mieltä/Erittäin hyvä	Melko samaa mieltä/Melko hyvä	Melko eri mieltä/Melko huono	Täysin eri mieltä/Täysin erimieltä
Työni on organisoitu	8 %	77 %	15 %	0 %
Työn tavoitteet ja työnantajan odotukset ovat minulle selvät	31 %	54 %	15 %	0 %
Saan esimieheltäni/-miehiltäni riittävästi tukea hankalissa tilanteissa	62 %	30 %	8 %	0 %

Saan esimieltäni/miehiltäni riittävästi palautetta työstäni	31 %	23 %	46 %	0 %
Saan työkavereiltani tukea ja apua hankalissa tilanteissa	77 %	23 %	0 %	0 %
Saan työkavereiltani riittävästi palautetta työstäni	23 %	54 %	15 %	8 %
Työpaikan ilmapiiri on	46 %	54 %	0 %	0 %
Voin vaikuttaa omaan työhöni	31 %	38 %	31 %	0 %

	Työtä on jatkuvasti liikaa	Työtä on silloin tällöin liikaa	Työn määrä on sopiva	Työtä on silloin tällöin liian vähän	Työtä on jatkuvasti liian vähän
Työn määrä on	23 %	54 %	23 %	0 %	0 %

Taulukko 5. Vastaukset kyselyn osioon Työn ja vapaa-ajan tasapaino

	Täysin samaa mieltä/Erittäin hyvin	Melko samaa mieltä/Melko hyvin	Melko eri mieltä/Melko huonosti	Täysin eri mieltä/Erittäin huonosti
Työaikajärjestelyt sopivat minulle	31 %	54 %	15 %	0 %
Kuinka hyvin pystyt sovittamaan yhteen työn ja vapaa-ajan?	15 %	38 %	46 %	0 %
Miten hyvin pystyt sovittamaan yhteen työn ja harrastukset?	15 %	31 %	54 %	0 %
Minulla on riittävästi aikaa perheelle, ystäville ja muulle vapaa-ajan vietoille	15 %	46 %	39 %	0 %

Taulukko 6. Vastaukset kyselyn osioon Työn psyykinen kuormittavuus

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Epäonnistumisten/hoitovirheiden käsittelyyn on työpaikallani selkeät toimintatavat	15 %	54 %	31 %	0 %
Epämiellyttävien asiakas kohtaamisten käsittelyyn on työpaikallani selkeät toimintatavat	15 %	23 %	69 %	0 %
Koen työntöön yksinäiseksi	8 %	0 %	54 %	38 %

Olen saanut työpaikallani oppia/neuvola uhkaavien/hankalien asiakkaiden käsittelyyn	31 %	54 %	8 %	8 %
Koen työn psyykkisen kuormittavuuden heikentävän hyvinvointiani	15 %	46 %	38 %	0 %

Taulukko 7. Vastaukset kyselyn osioon Työntekijän keinot työssä jaksamisen parantamiseen

	Täysin samaa mieltä/Usein	Melko samaa mieltä/Melko usein	Melko eri mieltä/Melko harvoin	Täysin eri mieltä/Erittäin harvoin
Olen aktiivisesti pyrkinyt kehittämään itseluottamustani	46 %	38 %	15 %	0 %
Asetan itselleni tavoitteita työhön	69 %	31 %	0 %	0 %
Olen hankkinut omaehtoista koulutusta ja lisäosaamista työajan ulkopuolella	70 %	15 %	15 %	31 %
Olen ehdottanut työnantajalle työajalla tapahtuvaa koulutusta, johon haluaisin osallistua	23 %	62 %	8 %	8 %
Pyrin aktiivisesti huomaamaan hyvän ympärilläni	23 %	54 %	23 %	0 %
Pyrin varautumaan vastoinkäymisiin ennalta	23 %	69 %	8 %	0 %
Koen elintapojeni (uni, ravinto, liikunta jne.) tukevan työssä jaksamistani	23 %	54 %	15 %	8 %
Olen pyytänyt esimieheltä palautetta työstäni	8 %	31 %	31 %	31 %
Olen pyytänyt työkavereilta palautetta työstäni	0 %	46 %	23 %	31 %

	Kyllä	Ei
Jos olet pyytänyt esimieheltäsi palautetta, oletko saanut sitä pyydettäessä?	89 %	11 %

Jos olet pyytänyt työkaveriltasi palautetta, oletko saanut sitä pyydettyäsi?	91 %	9 %
---	------	-----

Taulukko 8. Vastaukset kyselyn osioon Työnohjaus

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työnohjauksesta oli apua työssä jaksamiseen	0 %	100 %	0 %	0 %
Koen saaneeni työnohjauksesta apua hankalien tilanteiden ja epäonnistumisten käsittelyyn	0 %	50 %	50 %	0 %
Koen saaneeni työnohjauksesta apua vuorovaikutustaitojeni kehittämiseen	25 %	50 %	25 %	0 %
Koen saaneeni työnohjauksesta apua tunteiden käsittelyyn	0 %	75 %	0 %	25 %
Koen työnohjauksen parantaneen kollegoiden välistä luottamusta	100 %	0 %	0 %	0 %
Koen työnohjauksen parantaneen kollegoiden välistä vuorovaikutusta	75 %	25 %	0 %	0 %
Koen, että säännöllinen työnohjaus olisi hyvä työkalu työssä jaksamisen parantamiseen	100 %	0 %	0 %	0 %

	Kyllä	Ei
Osallistuin syksy 2021-kevät 2022 järjestettyyn työnohjaukseen/ryhmäcoachingiin	31 %	69 %
Oletko kiinnostunut jatkossa osallistumaan työnohjaukseen	92 %	8 %

Taulukko 9. Tekijät, joiden eläinlääkärit uskoisivat parantavan eniten psyykkistä työssä jaksamista. Jokainen vastaaja sai valita kolme merkittävintä tekijää.

	Valintojen määrä
Oman hyvinvoinnin ja terveyden parantaminen	2
Työn ja vapaa-ajan suhteen parantaminen	6
Säännöllinen työnohjaus	0
Työntekijöiden ja esimiesten välisen kommunikaation helpottaminen	1
Säännöllisemmät työajat	3
Paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön	2
Selkeä toimintamalli epämiellyttävien asiakaskohtaamisten purkamiseen	1
Työilmapiirin parantaminen	0
Työn määrän kohtuullistaminen	6
Selkeä toimintamalli epäonnistumisten ja virheiden käsittelyyn	1
Paremmat konsultointimahdollisuudet	2
Paremmen tuen saaminen esimieheltä	1
Paremmen tuen saaminen kollegoilta	0
Palautteen saaminen työstä useammin/laajemmin	3
Työn tavoitteiden selkeämpi määrittely	1
Etenemismahdollisuuksien parantaminen	0
Työpaikkakiusaamisen väheneminen	0
Työn organisoinnin parantaminen	4
Ammatillisen osaamisen parantaminen	6