



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Työntekijän jaksaminen työpaikan kriisitilanteessa

Toivonen, Emma-Reeta

2015 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Työntekijän jaksaminen työpaikan kriisitilanteessa

Toivonen Emma-Reeta
Kriisi- ja erityistilanteiden johtami-
nen
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2015

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää
Terveystieteiden koulutusohjelma
Kriisi- ja erityistilanteiden johtaminen (YAMK)

Tiivistelmä

Toivonen Emma-Reeta

Työntekijän jaksaminen työpaikan kriisitilanteessa

Vuosi 2015

Sivumäärä 71

Opinnäytetyössä tutkittiin, miten työntekijät jaksavat työpaikan kriisitilanteessa. Pohjana opinnäytetyölle toimi Salon sairaankuljetus Ky:n elokuussa 2013 tekemä konkurssi. Med Group ensihoitopalvelu Oy joutui saman päivän aikana käynnistämään ensihoidon tuottamisen käyntiin Salon alueella. Lähes kaikki Salon sairaankuljetus Ky:n vanhat työntekijät jatkoivat Med Group ensihoitopalvelu Oy:n työntekijöinä, mutta silti työpaikan menetys tuli työntekijöille yllätyksenä. Lisäksi Varsinais-Suomen alueella oli käynnissä ensihoitopalveluiden kilpailutus, jonka vuoksi töiden jatkumisen epävarmuus jatkui vielä muutama kuukausi konkurssin jälkeen.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisellä menetelmällä paperisella kyselylomakkeella. Kyselylomakkeessa oli 33 kysymystä, jotka koskivat työntekijän jaksamista kriisitilanteessa, mutta myös johtajuuden onnistumista kriisitilanteessa. Kyselylomakkeeseen vastanneet työskentelivät ensihoitajina Salon, Perniön ja Kemiön alueella perustasolla tai hoitotasolla. Kyselylomakkeella saadut tulokset analysoitiin SPSS-tilastojenkäsittelyohjelmalla.

Opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita erityisesti iältään ja virka-iältään nuorien työntekijöiden jaksamisesta kriisitilanteessa. Tämä nousi kiinnostuksen kohteeksi sen vuoksi, että enenevässä määrin ensihoidon piirissä työskentelevät henkilöt ovat iältään nuoria, joille työpaikka on usein ensimmäinen tai toinen vakituinen työpaikka. Toisaalta opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita myös siitä, millaisilla tekijöillä voidaan vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen kriisitilanteessa tai mitkä epäkohdat heikentävät jaksamista.

Opinnäytetyön tuloksena saatiin selkeä kuvaus siitä, että työntekijät olivat olleet stressaantuneita työpaikan kriisitilanteen vuoksi kuluneen vuoden aikana. Ikäjakaumalla ei ollut tässä kohdassa kovin suurta merkitystä, mutta selkeästi 1-3 vuotta työkokemusta omanneet henkilöt ovat olleet enemmän stressaantuneita kuin yli seitsemän vuotta työkokemusta omanneet henkilöt. Suurin osa vastaajista (81.3%) koki tai koki ajoittain epävarmuutta töiden jatkumisesta, mikä ei kuitenkaan suurimmalla osalla ollut vaikuttanut omaan työpanokseen. Kutienkin suurin osa vastanneista vastasi kartoittaneensa tai kartoittaneensa ajoittain uusia työmahdollisuuksia, jota ei ehkä ennen kriisitilannetta olisi tehnyt. Suurin osa vastanneista koki kollegoiden kanssa keskustelusta olleen hyötyä omaan jaksamiseen.

Jatkohaasteena tälle opinnäytetyölle olisi selvittää, olisiko ensihoitohenkilökunnalle mahdollista järjestää tukitoimenpiteitä lähinnä työtehtävissä kohdattaviin väkivaltatilanteisiin, mutta toisaalta myös töiden epävarmuustekijöihin liittyen. Jatkohaasteena olisi myös ensihoidossa toimivien esimiesten jaksamisen selvittäminen kriisitilanteissa.

Asiasanat: Ensihoito, kriisitilanne, muutostilanne, työntekijän jaksaminen, työhyvinvointi

Toivonen Emma-Reeta

Coping as an employee in an employer's crisis situation

Year	2015	Pages	71
------	------	-------	----

The thesis examined how employees manage in a crisis situation at work. The background to the thesis was the bankruptcy of Salon Sairaankuljetus Ky in August 2013. Med Group Ensihoitopalvelu Oy was forced to take over the production of primary care in the Salo region on the same day. Nearly all of Salon Sairaankuljetus Ky employees continued on at Med Group ensihoitopalvelu as old employees, but the change still came as a shock. In addition, the Southwest Finland region was reorganizing the primary care services with competitive tendering, which continued the uncertainty for a few months after the bankruptcy.

The thesis was carried out by a quantitative method as a paper questionnaire. The questionnaire had 33 questions regarding the employee's ability to cope in a crisis situation, but also the success of the leadership in a crisis situation. The respondents were working as paramedics in the Salo, Perniö and Kemiö area. The results of the questionnaire were analyzed using the SPSS statistical processing software.

The thesis focused on the coping of younger employees in a crisis situation. This increased interest in the fact that an increasing number of people working in primary care are young people for whom the job is often their first or second job. On the other hand, there was also an interest in what kind of factors can affect the endurance of employees in a crisis situation or what drawbacks undermine their ability to cope.

The thesis gave a clear description of the fact that the workers have been stressed because of the crisis situation in the workplace over the past year. The age distribution was not a very important factor at this point, but clearly persons with 1-3 years of work experience were more stressed than persons with over 7 years of experience. Most of the respondents felt or had felt uncertainty about the continuation of their job at times, which did not, however, impact their own work effort. The majority of respondents replied that they had charted new job opportunities, which they may not have done prior to the crisis. The majority of respondents felt that discussion with colleagues had been beneficial to their wellbeing.

Going forward it would be useful to find out whether it would be possible to arrange professional support for violence at the workplace, but also for the uncertainties related to work. A future challenge would also be to examine how foremen cope in crisis situations.

Keywords: primary care, crisis situation, change management, coping employee, employee well-being

Sisällys

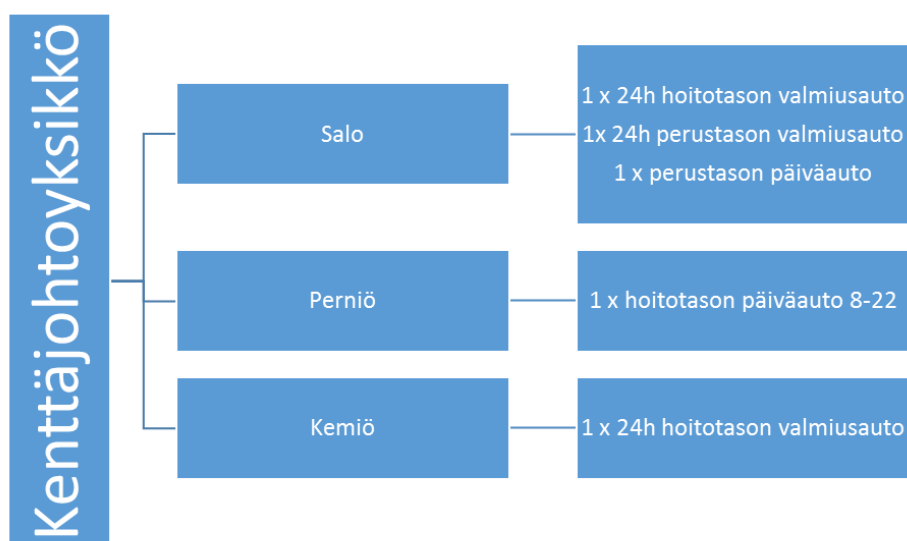
1	Johdanto	6
2	Kriisi- ja muutostilanne	8
	2.1 Viestintä kriisitilanteissa	8
	2.2 Työpaikan muutostilanteet	10
	2.3 Muutosjohtaminen	12
3	Yksilön työkyvyn vaikutus työssä jaksamiseen	13
	3.1 Työhyvinvointi	14
	3.2 Työuupumus	15
	3.3 Työstressin vaikutus suoriutumiskykyyn ja uneen	15
	3.4 Varhainen puuttuminen ja työnohjaus	17
4	Henkilökunnan jaksaminen muutoksessa	19
	4.1 Psykologinen sopimus	20
	4.2 Työhyvinvointi muutostilanteessa	22
5	Varautumis- ja jatkuvuussuunnitelman merkitys kriisitilanteessa	23
	5.1 Varautumis- ja jatkuvuussuunnitelman työvaiheet organisaatiossa	24
	5.2 Varautuminen viestintään kriisitilanteessa	26
6	Tutkimuksen tekeminen	27
	6.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusongelmat	27
	6.2 Aineiston keruu ja analysointi	28
	6.3 Tutkimusaikataulu	30
7	Tutkimustulokset	32
	7.1 Taustatiedot	32
	7.2 Työntekijöiden kokemat tuntemukset työpaikan kriisitilanteen aikana	35
	7.3 Epävarmuuden vaikutus työpanokseen tai uusien mahdollisuuksien kartoittamiseen	40
	7.4 Työpaikan ilmapiiri ja työssäjaksaminen	45
	7.5 Johtaminen muutostilanteen aikana	48
	7.6 Tutkimuksen johtopäätökset	53
8	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	56
9	Pohdinta	57
	Lähteet	59
	Kuvat	63
	Kuviot	64
	Taulukot	66
	Liitteet	67

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Med Group ensihoitopalvelu Oy, Salon toimipisteen kanssa. Salon toimipiste koki vuoden 2013 loppukesästä suuren mullistuksen, mikä asetti työntekijöiden jaksamisen ääriarjoille. Pitkäaikainen edellinen yrittäjä teki konkurssin elokuussa, jonka jälkeen Med Group ensihoitopalvelu Oy:llä oli aikaa reilusti alle vuorokausi järjestää Salon alueen ensihoitotoiminta keskeytymättömästi. Tämä oli suuri muutos aikaisemman yrittäjän työntekijöille, jotka saivat suurin osa saman päivän aikana kuulla, että heiltä loppuu työt muutaman tunnin kuluttua. Ensijärkytyksestä toivuttuaan, he saivat vielä kuulla, että uusi toiminta käynnistetään pystyyn uuden yrittäjän toimesta vielä muutaman tunnin kuluessa. (Turun sanomat 2013a.)

Kun uusi toiminta oli juuri saatu käynnistettyä, oli uuden ensihoitopalvelun järjestäminen kilpailutuksessa. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri (VSShp) teki päätöstä noin kuukauden ajan, jonka jälkeen tuli tieto, että palvelutasopäätöstä pitää muokata, koska tällaisenaan se tulisi liian arvokkaaksi. Turun kaupungissa ja Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä otettiin lyhyt aikaisän päätöksen tekemiseen ja päättivät, että vuosi 2014 mennään nykyisillä palveluntuottajilla jo aikaisemmin suunnitellun mallin mukaan. Kuitenkin se tarkoitti sitä, että vuoden 2014 aikana järjestetään vielä uusi kilpailutus ensihoitopalveluiden tuottamisesta. Vuosi 2014 sopimus oli määräaikainen Med Group ensihoitopalvelu Oy:lle, jonka vuoksi tieto töiden jatkumisesta, sekä se, millaisena ne tulevat jatkumaan ja kenen alaisuudessa aiheutti työntekijöissä stressiä, sekä väsymystä. (Turun Sanomat 2013b.)

Salon alueella toimii vuoden 2015 alusta lähtien kaksi välittömässä lähtövalmiudessa olevaa hoitotason ensihoitoyksikköä. Kolmas hoitotason ensihoitoyksikkö on valmiudessa päivisin klo 10.00-18.00. Salon alueella on vuoden 2014 alusta lähtien toiminut VSShp:n Ensihoidon- ja päivystyksen liikelaitoksen alaisuudessa toimiva kenttäjohtoyksikkö. Yksikkö on suunniteltu siten, että se voi tarvittaessa kuljettaa potilaita. Kenttäjohtoyksikön pääasiallinen tehtävä on hoitaa kiireelliset ensihoitotehtävät, sekä kuljettaa kriittisesti sairaita potilaita Turun yliopistolliseen keskussairaalaan. Meg Group ensihoitopalvelu Oy hoitaa Salon alueella myös Perniön ja Kemiön toimipisteet. Perniössä on hoitotason ensihoitoyksikkö valmiudessa 8.00-22.00 joka päivä, sekä Kemiössä ympärivuorokautinen valmius. (Iirola & Kamsula 2012, 18; Iirola 2013; Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2014.) Kuviossa 1 (Kuvio 1). on tarkemmin kuvattu Salon alueen valmiudessa olevia sairaankuljetusyksiköitä vuodesta 2015 lähtien.



Kuvio 1. Salon alueen valmiudessa olevat sairaankuljetusyksiköt 1.1.2015 lähtien.

Salossa vuosia toiminut Salon sairaankuljetus Ky ilmoitti konkurssistaan 21.8.2013. Tämä tarkoitti ensihoitopalvelun jatkuvuuden epävarmuuden lisäksi myös työn loppumista saman päivän aikana, noin 40 työntekijältä. Tämä aiheutti suurta hämmennystä sekä huolta työntekijöiden keskuudessa. Tätä hämmennystä pahensi vielä se, että osa työntekijöistä oli kesälomallaan, joten tieto tavoitti heidät käytännössä myöhässä. Mitään virallista tiedotustilaisuutta ei vanhan yrittäjän toimesta järjestetty, vaan tieto kulki työntekijöille lähinnä epävirallisten lähteiden kautta. Med Group ensihoitopalvelu Oy käynnisti toiminnan pystyyn Salon alueella hyvin nopeasti, saman päivän aikana. Suurin osa vanhoista työntekijöistä siirtyi uudelle työnantajalle, eli palveluntuottajalle. Kuitenkin toiminta myös uudella palveluntuottajalla oli alkuun hyvin sekavaa ja aiheutti stressiä, koska kaikki oli uutta. Kalusto, sekä tarvittavat välineet olivat pikaisesti lainattu muilta yrittäjiltä tai Med Group ensihoitopalvelu Oy:n muista toimipisteistä, joten niidenkin käyttö vaati alkuun hieman totuttelua. (Turun Sanomat 2013a.)

Salon alueella toimii kolme ensihoitoyksikköä, sekä Perniön ja Kemiön toimipisteet, joissa molemmissa on yksi valmiustason ensihoitoyksikkö. Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena on kartoittaa, miten työntekijät ovat jaksaneet tässä työpaikan kriisitilanteessa. Kehittämisprojektin tarkoituksena on myös selvittää, onko kriisitilanteella ollut vaikutusta työntekijöiden työpanokseen, sekä miten tällaisia tilanteita voitaisiin jatkossa ennalta ehkäistä tai hoitaa aikaisempaa paremmin. Kehittämisprojektin pohjana toimii siis edellä mainittu kriisitilanne, jonka akuutti kesto oli alle vuorokausi, mutta seuraukset jatkuivat pitkään, monen kuukauden ajan.

2. Kriisi- ja muutostilanne

Normaalioloja horjuttavia häiriötilanteista, jotka edellyttävät tehostettuja toimia voidaan kutsua kriisitilanteiksi. Normaalioloissa esiintyy myös kriisejä, mutta ne voidaan hoitaa, sekä niistä toivutaan käyttämällä normealeja, voimassaolevia voimavaroja, sekä toimivaltuuksia. Normaaliolojen häiriötila on normaalioloissa tapahtuva poikkeama, joka on äkillinen turvallisuustilan muutos, josta aiheutuu uhkaa väestön turvallisuudelle, sekä yhteiskunnan toimivuudelle. Uhkien torjuminen, sekä niistä selviäminen edellyttää viranomaisilta, sekä valtionjohdolta tietynlaisia, tehostettuja toimia. Kriisit voivat olla niin kansainvälisiä, alueellisia, paikallisia, kuin kansallisiakin ja niiden vaikutukset ovat yleensä hyvin erilaisia. (Valtioneuvoston kanslia 2007.)

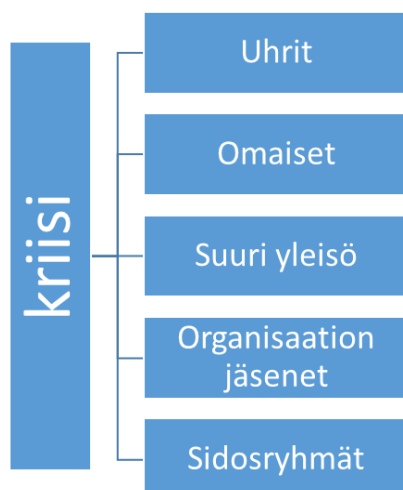
Erilaiset talouden ja työelämän muutokset ovat olleet hyvin keskeisenä teemana julkisuudessa jo vuodesta 1980-lähtien. 2000-luvulta ne ovat nousseet esiin erityisen voimakkaasti, koska yrity maailma on tullut yhä enemmän asiakaslähtoisemmäksi, sekä kasvuhakuisemmaksi. Mikäli muutosvoimia katsotaan organisaatioiden, sekä yritysten näkökulmasta, on syynä muutokseen usein jokin seuraavista: muutokset toimintaympäristössä tai laissa, sekä teknologian kehitys, yrityksen menestymättömyys tai menestys, sidosryhmien odotukset, demografiset muutokset - ikääntyminen, työntekijöiden kansainvälisyys, taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset uhat, sekä liiketoiminnan trendit, tällä hetkellä lähinnä globalisaatio. (Johnson & Luecke 2005.) Muutokset ovat harvoin hyvin selkeästi rajattuja, loogisesti eteneviä tai selkeitä. Käytännössä erilaiset muutokset menevät toistensa kanssa lomittain siten, että osa niistä tulee päällekkäin, ne törmäävät toisiinsa, muuttuvat edetessään tai keskeytyvät kokonaan. Myös muutosten vauhti on nykypäivänä huomattavasti aiempaa nopeampi. (Launis, Pihlaja & Koli 2004.)

2.1 Viestintä kriisitilanteissa

Akuutissa kriisitilanteessa tiedon tarve kasvaa nopeasti. Viestinnän ja johtamisen tehokkuudelle on asetettu suuria odotuksia, joiden täyttäminen vaatii harjoittelua, sekä varautumista. Perusedellytys toimivalle kriisiviestinnälle on, että organisaation tavanomainen viestintä toimii hyvin ja on tiiviisti yhteydessä johtamiseen. Kriisitilanteessa viestintää on helppo tehostaa, koska pohjalla oleva luotettava ja toimiva viestintäprosessi on kunnossa. Avoimuus on organisaation viestinnän peruseräite, mikä korostuu kriisitilanteessa, missä virheelliset tiedot leviävät hyvin nopeasti. Viestinnän on oltava tehokasta ja nopeaa, mutta ennen kaikkea myös totuudenmukaista, sekä luotettavaa. Syyt ja seuraukset on kerrottava rehellisesti ja avoimesti, siinä määrin, missä luotettavaa tietoa on käytettävissä. (Suomen kuntaliitto 2009, 6.)

Kriisin viestinnän ja johtamisen tavoitteena on hoitaa tilanne hallitusti, torjua lisävahinkojen syntyminen, hälventää tarpeetonta huolta, viestiä korvaavista palveluista, sekä mahdollisuuksien mukaan ehkäistä väärin tietojen leviäminen. Avoin ja nopea viestintä vahvistaa organisaationsisäistä luottamusta sekä toimintakykyä poikkeusoloissa. Organisaatiolta odotetaan tehostettua viestintää silloin, kun sen sisällä tai ympäristössä tapahtuu jotakin poikkeavaa, joka vaikuttaa henkilökuntaan. Erityisesti tehostetun viestinnän tarve herää silloin, kun poikkeustilanne kohdistuu henkilökunnan terveyteen joko organisaation sisällä tai sen ympärillä. Tehostettua viestintää tarvitaan myös silloin, kun organisaatio kohtaa julkisuuskriisin, eli kun organisaation ylimpään johtoon tai muuhun toimijaan kohdistuu julkisuuspainetta. (Suomen kuntaliitto 2009, 7.)

Poikkeustilanteessa olevat henkilökunnan jäsenet sekä kansalaiset tarvitsevat tietoa siitä, miten toiminta tullaan järjestämään jatkossa, sekä siitä, mitä odotuksia heihin nyt kohdistuu. Tieto on toiminnan tärkein edellytys, toisaalta asiallinen tieto myös rauhoittaa mieltä. Muutostilanteen keskellä elävillä työntekijöillä ei ole mitään käsitystä siitä, mitä tulevaisuudelta pitäisi odottaa. Jacobsonin 1991 tekemässä tutkimuksessa todetaan, että tällainen tiedottomuus on työntekijälle suurinta stressiä aiheuttava tilanne. Heti kun tällä on tieto jatkosta, mitä tulee tapahtumaan, työntekijä pystyy käsittelemään tapahtunutta, varautumaan tulevaisuuteen sekä tekemään suunnitelmia tulevaisuuden varalle. Toisaalta, avoin tiedottaminen lisää myös luottamusta työntekijän ja työnantajan välillä, mikä on jo itsessään työntekijän työperäistä stressiä vähentävä tekijä. (Jacobson 1991; Dekker & Schaufeli 1995; Burchell, Day, Hudson, Ladipo, Mankelow, Nolan, Reed, Wichert & Wilkinson 1999.) Organisaation tehostetun viestinnän tai kriisiviestinnän ensisijainen tehtävä on välittää luotettava ja asianmukainen tieto kaikille niille, jotka sitä tarvitsevat, sekä turvata yksiköiden toimintaedellytykset mahdollisimman hyvin. Lähtökohtaisesti viestinnässä tulisi huomioida viiden kriisiin liittyvän ryhmän perustarpeet: uhrin, sekä omaiset, suuri yleisö, organisaation jäsenet ja sidosryhmät. Kuviossa 2 (Kuvio 2) on kuvattu kriisiviestintään liittyvät ryhmät. Kriisien hallinnan tavoitteena on myös minimoida sattuneet vahingot ja tapahtuman toiminnalle aiheuttamat menetykset, sekä toisaalta myös turvata normaalin toiminnan jatkuvuus. (Suomen kuntaliitto 2009, 7; Seeck 2009, 7.)



Kuvio 2. Kriisiviestintään liittyvät ryhmät (Seeck 2009, 7).

2.2 Työpaikan muutostilanteet

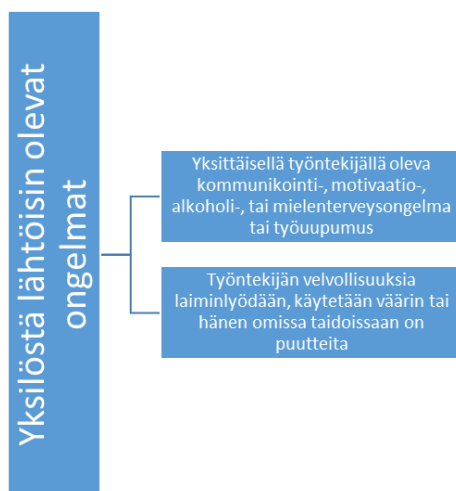
Organisaation sisällä tapahtuva muutostilanteet voidaan jakaa neljään pääryhmään. Kuviossa 3 (Kuvio 3) on kuvattu tarkemmin työyhteisöön liittyviä muutostilanteita. Kuviossa 4 (Kuvio 4) on kuvattu yhteisöllistä uupumista ja stressiä. Kuviossa 5 (Kuvio 5) on kuvattu yksilöstä lähtöisin olevia ongelmia. Kuviossa 6 (Kuvio 6) on kuvattu kärjistymään päässeitä ristiriita- ja yhteistyöongelmia. (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015.)



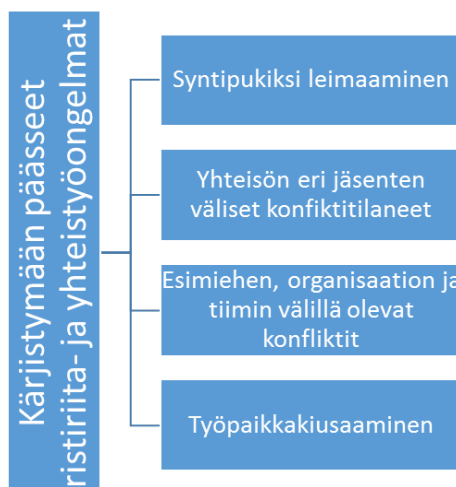
Kuvio 3. Työyhteisöön liittyvät muutostilanteet (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015).



Kuvio 4. Yhteisöllinen uupumus ja stressi (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015).



Kuvio 5. Yksilöstä lähtöisin olevat ongelmat (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015).



Kuvio 6. Kärjistymään päässeet ristiriita- ja yhteistyöongelmat työyhteisössä. (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015).

Konfliktien syntymistä voidaan ennaltaehkäistä muodostamalla työyhteisöön avoin keskustelukulttuuri, johon sisältyy myös kannustava ilmapiiri ja säännöllisesti ylläpidettävät palaverit. Työyhteisö antaa sisäiset selkeät pelisäännöt, kehityskeskustelukäytäntö, sekä käytäntö palautteen vastaanottamisesta ja antamisesta. Jatkuva henkilökunnan kouluttaminen, sekä uuden henkilökunnan huolellinen perehdyttäminen antaa suotuisat olosuhteet tehdä yhteistyötä ja ryhmätyöskentelyä. Työyhteisön sisällä olevat ristiriidat pitäisi pystyä selvittämään yhteisesti oman työyhteisön sisällä. Käytännössä esimiehen on puututtava ongelmiin ripeästi ja haettava niihin kaikkia osapuolia miellyttäviä ratkaisumalleja. Mikäli tilannetta ei saada ratkeamaan esimiehen avustuksella, voidaan apuna käyttää työsuojeluvaltuutettua, psykologia, työterveyshuoltoa, pääluottamusmiestä tai henkilöstöpalvelua. (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015.)

Oman työn kehittäminen, sekä siinä tapahtuvien muutosten hallinta ovat merkittäviä työhyvinvointia edistäviä kysymyksiä. Työn tekemisen tulee olla turvallista, mutta myös terveellistä. Hyvinvoinnin kannalta tärkeää on myös se, miten hallittavaksi ja mielekkääksi työntekijät kokevat oman työnsä. Muutostilanteissa usein juuri oman työn hallittavuus on vaarassa kadota, jolloin työn mieli voi herkästi hukkua. (Työterveyslaitos 2014a.)

2.3 Muutosjohtaminen

Muutosjohtamisessa tulee vastata mm. kysymykseen, onko kyseinen muutos hallittavissa vai ei. Myönteisen vastauksen haastavaa toisiaan seuraavat samanaikaiset ja jatkuvat muutokset. Muutos käsitteenä nähdään usein tällaisissa tilanteissa epäinformatiivisena ja vanhahtavana. Kuitenkin tästä huolimatta organisaation muutosta ja toimintaa työympäristössä on pyrittävä ennakoimaan ja suunnittelemaan, jotta voidaan taata toiminnan jatkuvuus. Muutoksen hallintaan liittyviä peruskysymyksiä ovat:

- Miten muutoksiin voidaan vaikuttaa?
- Miksi muutoksia toteutetaan?
- Ovatko muutokset mielekkäitä?

Näihin kolmeen kysymykseen joutuu jokainen muutokseen sisältyvä henkilö etsimään vastauksia omalla kohdallaan. Muutoksen haltuun ottaminen pyritään tekemään löytämällä sille perusteluja, ymmärtämällä sen merkitys ja etsimällä keinoja vaikuttaa sen toteutumiseen ja suuntaan. (Työterveyslaitos 2014b.)

Muutosjohtamisessa ydin on mahdollistaa kahteen kysymykseen vastaaminen: muutoksessa on kyse muutoksen sisällöstä ja toteutustavasta. Nämä kaksi asiaa tulisi hallita samanaikaisesti. Pelkästään sisällöllisiin toimenpiteisiin keskittyminen resurssien, aikataulujen ja tehtävämuidosten kautta ei turvaa kestävä, tuloksellista ja kehitystä edistävää muutosta. Huolehdittaessa toteutustavasta, on huomio kiinnitettävä muutoksessa oleviin erilaisiin näkökulmiin ja tarpeisiin. Näiden lisäksi tulee aktiivisin toimenpitein turvata yhteisten merkitysten ja tulevaisuudenkäsitystä luominen. Samaan aikaan, kun uusien tapojen ja tottumusten opettelu alkaa, on pystyttävä luopumaan vanhoista. (Työterveyslaitos 2014b.)

3 Yksilön työkyvyn vaikutus työssä jaksamiseen

Ihmisen työkyky muodostuu tämän psyykkisten, fyysisten, sekä työn välisestä yhteensopivuudesta, sekä tasapainosta. Työkyvyn perustana voidaan pitää ihmisen psyykkistä ja fyysistä toimintakykyä, mutta näiden lisäksi siihen vaikuttavat myös työhön kohdistuvat asenteet, sekä ammattitaitoa. Ihmisen työkyky koostuu siis monien asioiden summista. Työkyvyssä tapahtuu ihmisen elinaikana monia muutoksia. Fyysiset voimavarat heikkenevät yleensä luonnollisesti iän myötä, mutta se ei kuitenkaan välttämättä heikennä työkykyä lainkaan, koska työkyvyn muiden osatekijöiden muutokset, kuten oman ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen vaikuttavat samalla aikaa työkykyä vahvistaen. Työkykyä vahvistavat myös haasteellinen, sekä mielekäs työ. Jos työ ei vastaa omia odotuksia ollenkaan, tuntuu pakonomaiselta, voi työkyky heiketä vaikka fyysisessä suorituskyvyssä ei tapahtuisikaan mitään muutoksia. Työkyvyn arviointi on monimutkaista, koska siihen ei riitä pelkästään psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn arviointi. Näiden lisäksi on arvioitava työn yhteensopivuutta ihmisen kanssa, sekä sitä, millainen ihmisen työkyky voisi olla toisenlaisissa tehtävissä. Vahtera, Kivimäki, Pentti, Linna, Virtanen, Virtanen & Ferrie (2003) toteavat tutkimuksessaan, että työpaikan toiminnan supistaminen tai toimipaikkojen lakkautukset vaikuttavat vakituisten työntekijöiden sairauspoissaoloihin niitä lisäävästi. Ei-vakinaisilla työntekijöillä selkeää yhteyttä lisääntyneeseen sairastavuuteen ei havaittu olevan. Toisaalta, ei-vakituisilla työntekijöillä oli lisääntynyt tarve suorittaa työstään myös sairaana. Toiminnan supistamisella ja toimipaikkojen lakkauttamisella oli yhteys sydän- ja verisuoniperäisiin kuolemiin niillä työntekijöillä, jotka saivat pitää työnsä. Sydänperäinen kuolema toiminnan supistamisen tai toimipaikan lakkauttamisen jälkeen oli 2 kertaa niin suuri kuin ennen sitä. Neljän vuoden seurantajakson jälkeen sydän- ja verisuoniperäisen kuoleman riski kasvoi 5.1 kertaiseksi. Burchell ym. 1999 toteavat, että yleinen huono terveydentila liittyy epävarmaan työllisyystilanteeseen. Ihmiset eivät sopeudu epävarmaan työllisyystilanteeseen vaan päinvastoin, sekä fyysinen että psyykinen hyvinvointi alkaa heikentyä, mitä pidempään työtilanne jatkuu epävarmana. (Työeläkevakuuttajat 2014; Vahtera, Kivimäki, Pentti, Linna, Virtanen, Virtanen & Ferrie 2003; Burchell ym. 1999.)

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä, turvallista, sekä terveellistä. Työhyvinvointia lisäävät mm. motivoiva ja hyvä johtaminen, työyhteisön hyvä ilmapiiri, sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa lähes suoraan työssä jaksamiseen, sillä hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus, sekä siihen sitoutuminen kasvavat ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2013.)

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työntekijöille, että työnantajalle. Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta, sekä hyvästä johtamisesta. Työntekijällä on kuitenkin vastuu myös oman työkykynsä, sekä ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä. Jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa työyhteisön myönteiseen ilmapiiriin. Työpaikan hyvinvointia voidaan parantaa kehittämällä ammatillista osaamista, työoloja, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, sekä työterveyshuollon avulla. Hyvällä johtamisella on myös ratkaiseva merkitys sille, että työntekijät voivat työssään hyvin. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2013.)

Työelämässä esiintyy lähes aina jonkin verran stressiä, eli työssä kuormittumista. Stressi on elimistön tunne-elämän, sekä mielen reaktio normaalia elämäntasapainoa järkyttävään tilanteeseen. Se alkaa usein psyykkisenä oireiluna, mutta johtaa myös elimistön reagoimiseen. Se on ristiriitaa omien voimavarojen, edellytysten, arvojen ja tarpeiden, sekä työpaikan arvojen ja tarpeiden välillä. Stressiä ei ole tarvetta tai mahdollista poistaa, koska tietynlaisesta määrästä stressiä on myös hyötyä - se vie eteenpäin, sekä vaikuttaa aikaansaannoksiin. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Työn kuormittavuustekijät aiheuttavat työssä kuormittamista. Jokaisella työpaikalla on sekä psykososiaalisia, että fyysisiä kuormittavuustekijöitä. Tavallisimpia, fyysisiä kuormittavuustekijöitä ovat taakkojen käsittely, hankalat tai staattiset työasennot, jatkuva istuminen, käsien toistotyö ja voimakäyttö, sekä raskas työ. Fyysiset kuormittavuustekijät kuormittavat verenkierto- ja tukieliimistöä. Nämä ovat yleensä yhteydessä työtapaturmiin sekä työn psykososiaaliseen kuormittavuuteen. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

Henkistä kuormitusta, eli stressiä aiheuttavat työn ominaisuudet voivat liittyä työyhteisöön, töiden organisointiin, työympäristöön, työn sisältöön, työmäärään, sekä organisaation toimintatapoihin ja johtamiseen. Usein haitallisesta stressistä puhutaan silloin, kuin tarkoitetaan kiirettä, aikapaineisiin ja liian suuriin haasteisiin liittyviä asioita, sekä hektisyyttä. Myös alikuormittava työ, jossa on liian vähän haasteita suhteessa työntekijän kompetenssiin, voi olla haitallisesti kuormittavaa. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

3.2 Työuupumus

Työuupumuksen, jota kutsutaan myös burn outiksi tunnistaa mm. siitä, että työn ilo ja työmotivaatio ovat kadonneet, tai ainakin huomattavasti vähentyneet. Tällainen uupumus ei välttämättä johdu yksilöllisistä tekijöistä tai työympäristöstä, vaan se syntyy jatkuvasta tai pitkään kestäneestä stressistä ja epäsuhdasta ihmisen työn ja jaksamisen välillä. Tällainen epäsuhta syntyy herkästi, mikäli ihminen ei kykene muuttamaan omalta kannaltaan epätyytyvästä tilannetta, tai sopeutumaan siihen. Tällöin yksilö ei saavuta työnsä joko muiden tai hänen itsensä asettamia tavoitteita, vaan väsyä ja turhautuu. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2013.)

Kohtuuttomiksi asetetut vaatimukset lisäävät samoin uupumisen riskiä. Uupumus kehittyy pikkuhiljaa, vaiheittain. Varhaisia tunnusmerkkejä ovat turhautuminen, sekä jatkuva oman onnistumisen epäileminen. Oire on myös uupumusasteinen, psyykkinen väsymys. Tämän rinnalla kehittyy epätodellisuus, yksinäisyyden ja vierauden tunne, joka muuttuu herkästi kyynisyydeksi. Esiintyy myös psykosomaattisia oireita, unihäiriöitä, sekä ahdistuneisuutta. Vähitellen toimeliaisuus muuttuu aktiivisuudeksi, jolla ei kuitenkaan saada aikaan mitään tulosta. Syyllisyyden tunteet lisääntyvät ja ne heijastuvat herkästi myös ympäristöön. Tällöin henkilölle tulee tarve vetäytyä yhä enemmän omiin oloihinsa. Tässä vaiheessa jokin yksittäinenkin tapahtuma voi olla lopullinen sysäys sairaalloiseen uupumukseen, joka pitkittyessään voi johtaa masennukseen. Omissa sosiaalisista, henkisistä, sekä fyysisistä voimavaroistaan kannattaa pitää huolta. Ristiriitojen syntymistä ei voida kokonaan välttää, mutta tilannetta seuraamalla ja siihen puuttumisella ajoissa niistä voi selviytyä hyvinkin. Hyvinvoinnin kannalta tärkeitä ovat omat stressin hallintakeinot, kuten esimerkiksi ongelmien ratkaiseminen, sekä toiminnan kehittäminen. Olennaista on kuitenkin se, miten puutteisiin ja ongelmiin suhtaudutaan, sekä miten niitä pystytään käsittelemään. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2013.)

Burchell ym. 1999 toteavat tutkimuksessaan, että epävarmuus omassa työtilanteessa vaikutti myös kotioloihin. Mitä pidempään epävarma tilanne omasta työllisyydestä jatkuu, niin kauan jatkuu myös jännitys kotona, huolimatta siitä, onko työntekijä vakituisessa työsuhteessa, mies taikka nainen. (Burchell ym. 1999.)

3.3 Työstressin vaikutus suoriutumiskykyyn ja uneen

Pitkäkestoinen ja korkea stressi työssä, sekä vuorotyö ovat molemmat unenlaadua heikentäviä, sekä sairastumisriskiä lisääviä tekijöitä. Korkea työstressi heikentää muistisuoriutumista. Vaikkakin tämä ero on suhteellisen pieni, vain noin 5 %, on se suuri silloin, kun suoriutuminen on heikentynyt väsymyksen ja kiireen vuoksi. Väsymys on hyvin yleistä ja yleensä siihen löytyy syy henkilön omista elintavoista, taikka elämäntilanteesta: liian lyhyistä yöunista, liikunnan puutteesta, alkoholin runsaasta käytöstä, liiasta rasittuneisuudesta taikka työuupumuksesta.

Väsymykseen voi olla syynä myös jokin sairaus (kilpirauhasen vajaatoiminta, tulehdussairaus, uniapnea tai jokin syöpä). Tutkimuksiin, sekä hoitoon on syytä hakeutua silloin, mikäli väsymys kehittyy nopeasti, viikkojen sisällä ja jatkuu pitkistä yöunista huolimatta. Mikäli esiintyy päivääikaista nukahtamista, tai jos on väsymyksen lisäksi muita oireita, kuten lämpöilyä, vatsakipua tai laihtumista. (Karhula, Puttonen & Härmä 2013, 32.)

Haasteellisissa tilanteissa korkealla työstressillä on yhteys passiivisempaan käytökseen, mikä johtaa siihen, että stressaantuneet ihmiset käyttävät vähemmän aktiivista toiminnan suunnittelua, sekä ratkaisujen etsimistä. Sosiaalista, sekä emotionaalista tukea, samoin kuin huumoria pidetään kuormituksen hallintakeinoina. Kuormittavassa työskentely-ympäristössä työolojen kehittäminen aktiivisesti on vähintäänkin haasteellista, mutta työstressistä väsyneet työntekijät ovat hyvin passiivisia muuttamaan työyhteisön toimintakulttuuria. Kun ihminen on stressaantunut työstään, pyrkii hän tällöin välttämään haastavia tilanteita työssään. (Karhula ym. 2013, 32.)

Lievät unihäiriöt, sekä lyhentynyt uni olivat yleisiä vuorotyötä tekevilla hoitohenkilökunnalla riippumatta siitä, kokivatko he kärsivänsä työstressistä. Univajeesta kärsii lähes kolmannes hoitohenkilökunnasta silloin, kun kunnollisen unen rajana pidettiin 80 prosentin pituista unta koetusta unen tarpeesta. Ennen aamuvuoroa nukutaan keskimäärin 6 tuntia, yövuorojen jälkeen noin 4.5 tuntia, iltavuorojen jälkeen noin 6.5 tuntia ja vapaapäivinä vajaa 7.5 tuntia. Voimakasta väsymystä koettiin yleisemmin aamuvuoroissa, sekä iltavaa vuoron yhdistelmissä silloin, kun ihminen koki kärsivänsä työstressistä. Työstressistä kärsivä henkilö kokee unettomuutta useammin viikon aikana kuin henkilö, joka ei koe kärsivänsä työstressistä. Unettomuus tarkoittaa kyvyttömyyttä nukkua riittävästi. Tämä ilmenee joko vaikeutena nukahtaa yleensä iltaisin, vaikeutena pysyä sikeässä unessa, tai liian aikaisena heräämisenä. Normaalisti ihminen nukahtaa noin 30 minuutin kuluessa ja on yön aikana hereillä hieman vajaan puolisen tuntia. Henkilön katsotaan kärsivän unettomuudesta, jos hänellä on joitain näistä oireista vähintään kolmena yönä viikossa. Unettomuus on hyvin tavallinen oire tai vaiva. Noin joka kolmas aikuinen kärsii vuoden aikana unettomuudesta ja joka kymmenes on kärsinyt unettomuudesta yhtäjaksoisesti vähintään kuukauden ajan. Unettomuus on tavallisempaa iäkkäillä, sekä naisilla. Unettomuus on usein hyvin kiusallista, koska se aiheuttaa päiväväsymystä ja altistaen masennustiloille, alkoholin liikakäytölle, sekä ahdistushäiriöille. (Duodecim 2013.) Keho reagoi stressiin huomattavasti aiemmin kuin ihminen huomaa olevansa stressaantunut. Jo sykevälin vaihtelusta voi päätellä, onko kiireen keskellä toimivan sympaattisen ja palautuessa aktivoituvan parasympaattisen hermoston toiminta epätasapainossa. (Järvelin 2012; Karhula ym. 2013, 32-34.)

Organisaatiotason kannalta tärkeitä keinoja haitallisen työstressin vähentämisessä ja ehkäisyssä ovat omien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, ergonomiset työajat, sekä työaika-

autonomian parantaminen. Hoitotyössä jaksamista edistää myös yhteisön ja yksilöllisten stressinhallintakeinojen kehittäminen, joilla voidaan vaikuttaa myös työstressiperäisiin psyykkisiin oireisiin. Työyhteisössä olisi myös hyvä keskittää enemmän huomiota siihen, ketkä työyhteisön jäsenistä ovat herkkiä oireilemaan työstressistä, jolloin työyhteisön tuella heidän jaksamiensa voitaisiin vaikuttaa tehokkaammin. Tutkimuksissa on todettu (Järvelin 2012) että eteenpäin kiertävä työvuorojärjestelmä on ihmisen jaksamisen kannalta kaikista edullisin. Siinä aamuvuoroja seuraa iltavuorot, joita seuraa yövuorot. Tässä mallissa jää enemmän aikaa työvuorojen väliin, mikä tarkoittaa myös, että aikaa palautumiseen on enemmän. Samaisessa tutkimuksessa havainnoitiin myös, että pitkät työvuorot eivät ole normaalia, 8 tunnin työvuoroja rasittavampia. Pitää kuitenkin huomioida, että työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät ovat yksilöllisiä, eikä niitä voi suoraviivaisesti verrata yksilöiden välillä. (Karhula ym. 2013, 33-35; Järvelin 2012.)

3.4 Varhainen puuttuminen & työnohjaus

Erityisesti julkisella sektorilla on käytetty työnohjausta jo pitkään. Se on kuitenkin alkanut yleistymään myös yrityksissä. Työnantaja kustantaa työnohjauksen useimmiten, mutta myös ohjattava voi maksaa sen itse. Työnohjauksen tuloksia arvioidaan miettimällä, miten työnohjaus on vaikuttanut työntekoon, ovatko tulokset parantuneet ja ovatko ohjaukselle asetetut tavoitteet saavutettu. (Suomen työnohjaajat ry 2012.)

Varhaisen tuen, sekä työkyvyn edistämisen nähdään olevan ensisijaisessa asemassa silloin, kun etsitään keinoja työurien jatkamiseksi. Näitä halutaan nostaa tärkeiksi tavoitteiksi työn terveysvaarojen torjunnan rinnalle. Työkykyä tukevia, sekä edistäviä toimintakäytäntöjä nimitetään työkyvyn hallinnaksi. Työpaikan tulee pitää huolta myös varhaisen tuen antamisesta, sekä työkyvyn seurannasta, yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työkyvyn hallitseminen perustuu työpaikan tarpeisiin, jatkuu läpi työuran, sekä ennakoi tulevaa. Silloin kun ongelma on henkilön työkyvyssä, tarvitaan esimiehen, sekä työpaikan aktiivisuutta, sillä yksittäisenkin työntekijän ongelmat työkyvyssä nähdään ensimmäiseksi työpaikalla. Työkyvyn varhainen tuki ja asian ottaminen puheeksi ovat aina yhteistyötä, jota edistävät yhteistyökäytännöt työterveyshuollon ja työpaikan välillä. Tätä yhteistyötä voidaan käyttää myös silloin, kun selvitetään työn haitallista kuormitusta. Yhteistyötä tarvitaan ehdottomasti silloin, kun on kyseessä varhainen välittäminen ja puuttuminen sairauspoissaoloissa, työkyvyn heikentyessä, taikka on kyse muusta työhyvinvoinnin häiriötilanteesta. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Työnohjaus on oman työn arviointia, tutkimista ja kehittämistä, joka tapahtuu työnohjaajan avulla. Se liittyy työyhteisöön, omaan työrooliin, sekä työhön, niihin liittyviin kysymyksiin, kokemuksiin, sekä tunteisiin. Työnohjauksessa ohjattava pohtii omaa suhdettaan ja suhtautumistaan työhönsä, jolloin työnohjaaja ja muut ryhmän jäsenet voivat auttaa ohjattavaa nä-

kemään oman työnsä, sekä itsensä entistä selkeämmin ja tarkemmin. Työnohjaus on jatkuvaa vuorovaikutusta, jossa sekä ohjattavat ja ohjaaja oppivat toisiltaan. Työhön liittyviä tunteita, niiden jäsentämistä ja tulkitsemista analysoidaan yhdessä. Työnohjauksen perimmäinen tarkoitus on auttaa yksilöä pysymään työkykyisenä ja auttaa tätä jaksamaan omassa työssään paremmin. (Suomen työnohjaajat ry 2012.)

Työnohjausta voidaan antaa koko työyhteisölle, ryhmälle tai yksilölle. Ryhmän jäsenet (ihannekoko 3-6 jäsentä) ovat saman ammatin edustajia, mutta heidän ei tarvitse työskennellä samassa yksikössä. Etukäteen on hyvä määritellä selkeät tavoitteet, jotka päätetään työnohjatavien toivomusten perusteella. Työnohjaus kestää yleensä vähintään vuoden, mielellään kaksi, joten näitä tavoitteita voidaan tarvittaessa muuttaa. Työnohjauksen ryhmä kokoontuu yleensä parin, kolmen viikon välein, 60 tai 90 minuuttia kerrallaan. (Suomen työnohjaajat ry 2012.)

Työnohjaajaa sitoo täysi vaitiolovelvollisuus, hän ei saa välittää työnantajalle tietoja työnohjauksesta, ellei näin erikseen sovita. Hänen ei kuulu asettua kenenkään puolelle, vaan olla neutraali ohjattavan ja organisaation välillä. Työnohjaaja ei anna konkreettisia toimintaohjeita tai neuvoja ohjattaville, vaan pyrkii antamaan ohjaavia kysymyksiä, joiden perusteella ohjattava ja muut ryhmän jäsenet voivat itse löytää ratkaisuja pulmiinsa. Ohjauksessa on tarkoitus oppia työtilanteista, jolloin ohjattava voi tunnistaa omaa osuuttaan erilaisissa tilanteissa ja ottaa omasta toiminnastaan vastuun. Ylipäänsä työnohjattavien ryhmää sitoo luottamuksellisuus, vaikkakin jokaisella ryhmän jäsenellä on itsemääräämisoikeus sen suhteen, mitä asioita haluaa työnohjauksessa tuoda julki. (Suomen työnohjaajat ry 2012.)

Työnohjaus käsitteenä muistuttaa konsultointia, sekä mentorointia. Kokeneemman kollegan antamaa mentorointia voidaan käyttää tukemaan yksilön urakehitystä. Työnohjaus kohdentuu enemmältä niin yksilöihin, kun ryhmiinkin ja täten vaatii ohjaajalta erillisen pätevyyden. Yksilön työnohjausprosessi on perus kestoltaan noin pari vuotta, kun taas ryhmän työnohjaus on konsultointia laajempi prosessi, sekä yleensä kestoltaan pidempi. Työnohjauksen perusperiaatteet ovat määritelty Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yleiskirjeessä 26/2011/28.12.2011 ”Työnohjaus Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä”. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2012, 2.) Kun työpaikalla, samoin kun työyhteisössäkin on käynnissä myllerrystä ja muutosta, on syytä kiinnittää huomiota poissaolojen määrään, jotka yleensä tällaisessa tilanteessa kasvavat henkilökunnan väsyessä tilanteeseen. Silloin kun yhteiset pelisäännöt töiden hoitamisesta uupuvat, nakertavat pienet ja arkisetkin ongelmat, kuten tiskaaminen, työhyvinvointia. Palautetta ei pystytä ottamaan vastaan, eikä sitä uskalleta antaa, mikä johtaa väliens. turhaan kiristymiseen, sekä työpaikan ilmapiiriin heikkenemiseen. Työnohjauksella voidaan vaikuttaa tähän tilanteeseen, sillä se auttaa henkilöä pysymään työkykyisenä, sekä jaksamaan työssään. Keskeisimpänä menetelmänä työnohjauksessa on ulkopuolisen henkilön, työnohjaaj-

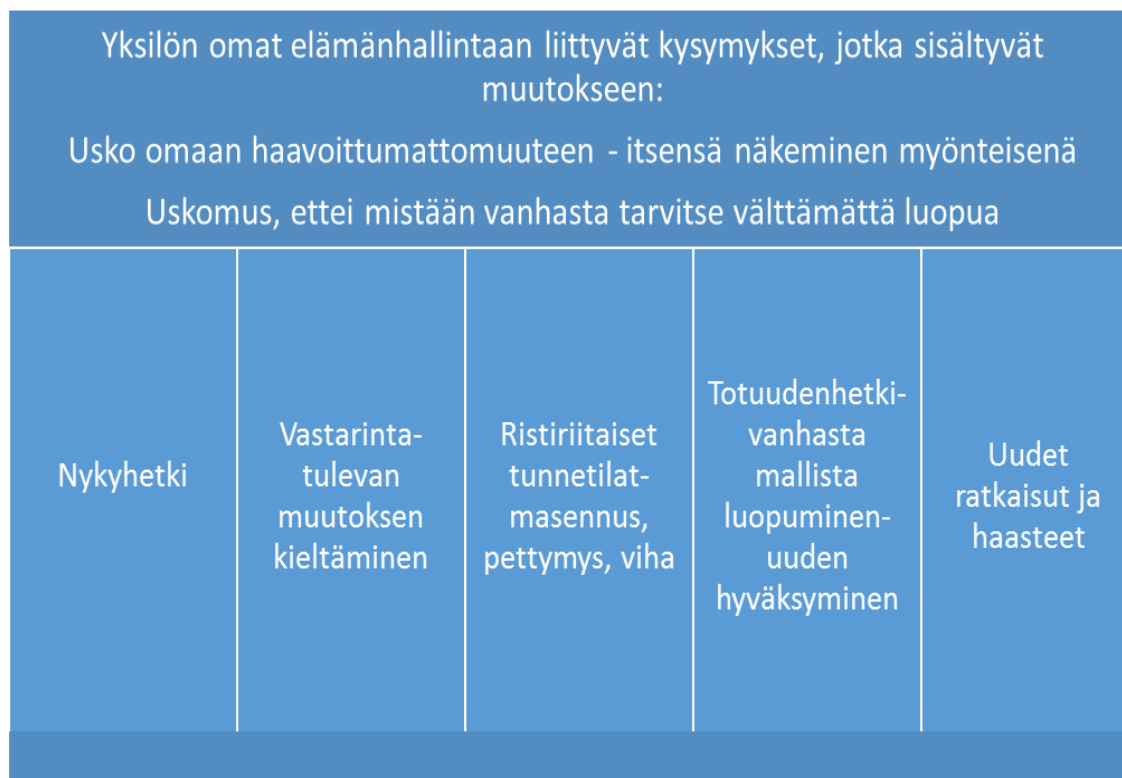
jan ohjaama vuorovaikutus ja sen ylläpitäminen. Työnohjaajan tehtävänä ei kuitenkaan ole antaa selkeitä, yksiselitteisiä ohjeita, vaan hän ohjaa työntekijöitä pohtimaan omaa osuuttaan työyhteisön jäsenenä, erilaisissa työtilanteissa ja ottamaan siitä vastuun. (Koivukoski 2012, 21.)

Työnohjaus ei ole työhön perehdyttämistä, henkilökohtaisten ongelmien käsittelyä taikka koulutusta. Se on menetelmä, jonka tarkoituksena on modernisoida toimintatapoja, sillä yksi työpaikkojen suurimmista kipupisteistä on juuttuminen entiseen toimintamalliin ja -tapaan. Muutokset kohdataan usein vanhentuneen keinoin työpaikoilla, koska ajanmukaisia menetelmiä ei tunneta. Kuitenkin johtamisen merkitys on ensiarvoisen tärkeää, sillä ihmisten kohtaaminen on vaativaa. Jos töiden ohjaus on heikkoa, tulee herkästi epäselviä työtilanteista, joissa ylittunnolliset henkilöt uuvuttavat itsensä täysin. Työnohjauksessa on usein kyse perustehtävän kirkastamisesta uudelleen, mikä tarkoittaa käytännössä organisaation, johdon, sekä työntekijöiden yhteisten pelisääntöjen kirkastamista. Työnohjaus on kuitenkin pitkä prosessi, mutta hyvin toimiessaan johtaa vuorovaikutuksen parantumiseen, sekä tätä kautta työpaikan ilmapiirin paranemiseen, sekä kehittymiseen. (Koivukoski 2012, 22-23.)

4 Henkilökunnan jaksaminen muutoksessa

Ihmisten täytyy hyväksyä muutos ja sitoutua siihen, jotta muutos voisi tapahtua. Työpaikan henkilökunnalla pitää olla mahdollisuus kommunikoida muutoksesta, jotta he voisivat työstää omaa suhdettaan muutokseen, sekä siihen liittyviin tilanteisiin. (Roos 2005.) Tämän työn perusteena on ensihoitopalvelun järjestäminen Salon alueella, missä työntekijöiden jaksamisen asetti ääri rajoilleen se, että edellisen yrittäjän konkurssi-ilmoitus tuli hyvin yllättäen ja vaikka uuden toimijan alainen ensihoitotoiminta saatiin luotsattua käyntiin hyvin nopealla tahdilla, aiheutti työntekijöille lisää paineita vielä se, että uuden toimijan jatkosopimusta jouduttiin odottelemaan suhteellisen pitkää aika, jolloin jokaisen työntekijän töiden jatko oli epävarmaa.

Muutoskäyrä on selkeä osoitus siitä, miten yksilö muodostaa oman kuvansa muutoksen hallitsemisesta. Kuviossa 7 (Kuvio 7) on tarkemmin kuvattu yksilön muutosvaiheen käyrää.



Kuvio 7. Yksilön muutoskäyrä (Roos 2005).

Työntekijän mieleen saattaa tunkeutua kuvia tapahtuneesta, tulla muisti- ja unihäiriöitä, itseään lääkitsee herkästi, esimerkiksi alkoholilla, tilanteeseen sopivat myös äkilliset ja yllättävät tunteenpurkaukset, esimerkiksi vihamielisyys ja ärtyisyys, pitkittynyt alakuloisuus, masennus, lamaantuneisuus, pelkotilat ja vetäytyminen. (Roos 2005.)

4.1 Psykologinen sopimus

Edgar H. Scheinin mukaan psykologinen sopimus merkitsee kirjoittamattomia odotuksia, jotka vaikuttavat kaikkina aikoina jokaisen organisaation jäseneen ja eri esimiesten välillä. Johtajalle tekee haasteita se, että hän tunnistaa erilaiset motivaatiotekijät ja neuvottelee jatkuvasti psykologisista sopimuksista, joissa henkilökohtaiset motivaatiotekijät on huomioon otettuina. Motivaatiotekijät tulee kuitenkin olla tasapuolisia ja avoimia koko työyhteisön kannalta. Psykologiset sopimukset vaikuttavat ensisijaisesti motivaatioon, koska siinä on kyse ylimääräisen yrittämisen palkitsemisesta. (Roos 2005.)

Psykologisen sopimuksen merkitys korostuu, kun suurempi osa identiteetistä muodostuu työn kautta. Seppäsen mukaan aika on käytännössä ainoa tosiasiallinen pääoma, jonka työntekijä voi myydä työnantajalleen. Aika on myös ekonomisen sopimuksen hinnoitteluperuste, sillä työehtosopimusten veloitusteruste on tunti, ylempillä toimihenkilöillä kuukausi. Ajan määrittely kuitenkin muuttuu sitä vaikeammaksi, mitä enemmän työn tulos perustuu ja pohjautuu

ajatteluun. Aivoajan käyttöä ei voida arvioida yhtä yksinkertaisesti kuin työn suorittamista koneen ääressä voidaan, eikä sitä voi myöskään määritellä työaikalain perusteella, vaan aivot toimivat työasioissa usein myös vapaa-ajalla. Työajatusten rajaaminen vain työsopimuksessa säädettyyn aikaan on vaikeaa, eikä työlleen omistautunut yksilö edes halua sitä. Riski onkin suurin siinä, mitä hän odottaa saavansa työnantajaltaan vastineeksi. (Roos 2005.)

Mikäli psykologinen sopimus on määrittelemätön, on se epätasapainossa. Työntekijän odotukset kohdistuvat tulokseen, työntekijän odotukset tasasuhtaiseen kohteluun ja arvostukseen siten, että oma panos tuntuu merkittävämmältä kuin muiden työntekijöiden panos. Henkilökohtaiset psykologiset sopimukset voivat olla ristiriitaisia työyhteisön sopimuslain ja arvojen tasapuolisen kohtelun velvoitteen kanssa. Työsopimuslain mukaan työnantajan on muulloinkin, kuin erikseen mainituissa tapauksissa kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden asema ja tehtävä huomioiden perusteltua. (Roos 2005.)

Työyhteisön tuloksen, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta psykologinen sopimus pitäisi käsitellä suhteiden ja vallan kannalta. Jotta oikeudenmukainen kohtelu olisi mahdollista, psykologiset sopimukset tulisi käsitellä sekä yksilön, että työyhteisön kannalta. Psykologiseen sopimukseen kuuluu myös ammatti-identiteetti, sen vastaavuus työtehtävien ja vastuiden kanssa, työssä jaksaminen, motivaatio, sekä muut työhön liittyvät henkilökohtaiset asiat. Työyhteisön näkökulma sisältää myös valtasuhteet, sekä aseman organisaatiossa. Näitä arvoja arvioimalla voitaisiin varmistaa, että organisaation, yhteisön ja yksilön arvot toteutuvat. (Roos 2005.)

Muutokseen sopeutuminen vaatii yksilöltä psykologisen sopimuksen tekemistä, joka tarkoittaa sitä, että yksilö muodostaa omista odotuksistaan kokonaisuuden, joita yksilöllä on uutta työtä ja organisaatiota kohtaan. Tähän kuuluu myös uskomus järjestelmä/merkitys- organisaatio, jonka varaan työhön motivoituneisuus ja sitoutuminen yleisimminkin rakentuu. Psykologinen sopimus on yleensä implisiittinen työsopimuksen epävirallinen osa. Psykologinen sopimus toimii myös yksilön työmotivaation pohjana, joka tarkoittaa sitä, että sopimuksen toteutuessa hyvin, ihminen kokee voivansa edistää oman työnsä kautta, hänelle merkityksellisiä tavoitteita. Yksilö on motivoituneessa tilassa kun hän kokee saavansa ja antavansa organisaatiolle yhtä paljon. Jollei työyksikön oikeudenmukaisuus tapahdu, yksilö menettää luottamuksensa organisaatiota kohtaan hyvin herkästi. (Ek 2009.)

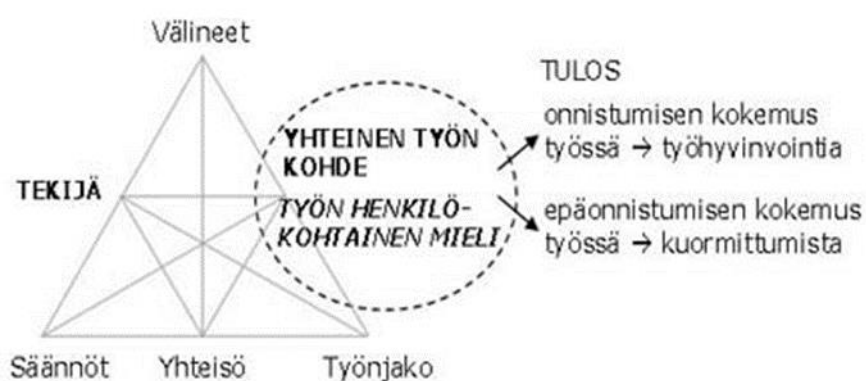
Muutoksen kohdatessa, psykologinen sopimus voi rikkoutua. Erytistilanteissa näin voi käydä, kun yksilön psykologisen sopimuksen sisällyttämät odotukset eivät täyty, tai yksilö kokee toistuvia pettymyksiä. Suurin ja oleellisin sopimuksen rikkoutumisen merkki on selkeästi esillä silloin, kun yksikön alaisen ja esimiehen välinen kommunikaatio heikkenee. Yksilön uuteen tilanteeseen ja muutokseen sopeutuminen on hyvin paljon kiinni siitä, miten houkuttelevana

hän kokee oman organisaationsa muutostavoitteet. Psykologisen sopimusrikkosten aktiivinen käsittely on rationaalista, tärkeää ja lisää muutosprosessin tehokkuutta. (Ek 2009.)

4.2 Työhyvinvointi muutostilanteessa

Muutos omassa työssä koettelee työntekijän jaksamista, mutta toisaalta haastaa edistämään työhyvinvointia oman työn kehittämisen kautta. Monitahoisissa muutoksissa merkittävä uhka työhyvinvoinnille kadottaa yhteinen tarkoitus ja päämäärä, jonka myötä herkästi katoaa myös oman työn mielekkyys. Työhyvinvoinnin edistämiseksi ei enää riitä yksilölähtöinen näkökulma tai tarvittavien toimenpiteiden käynnistäminen vasta siinä vaiheessa, kun työssä jaksamisen ongelmat tulevat esille. Miten työpaikalla olisi mahdollista jäsentää työn muutosta työhyvinvointia edistävällä tavalla ja löytää uudenlaista mieltä muuttuneesta työstä? (Työterveyslaitos 2014c; Mäkitalo 2005.)

Muutosten vaikutusta eri yksilöiden työn mielekkyyteen voidaan pohtia tarkastelemalla kohdehyvinvoinnin ideaa. Idean mukaan työhyvinvointi kytkeytyy ensisijaisesti toiminnan yhteiseen tarkoitukseen ja kohteeseen. Työtä tehdään yhteisesti, jotta saavutetaan tietty tulos. Tällöin työn yhteinen kohde luo motiivin koko toiminnalle ja työssä onnistuminen tuottaa yksilöille työhyvinvointia. Onnistumisen kokemus tulosten saavuttamisessa tuottaa työyhteisölle hyvinvointia. Mikäli työyhteisö epäonnistuu erilaisten katkoksen, hankaluuksien tai häiriöiden takia, lisää se kuormittumista ja pahoinvointia työssä. Niin työyhteisön kuin yksilönkin kohdehyvinvointi rakentuu jatkuvasti päivittäisessä työssä. Kuvassa 1 (Kuva 1) on tarkemmin kuvattu kohdehyvinvoinnin merkitystä yksilölle. (Työterveyslaitos 2014c; Mäkitalo 2005.)



Kuva 1. Kohdehyvinvoinnin merkitys yksilölle. (Työterveyslaitos 2014c; Mäkitalo 2005).

5 Varautumis- ja jatkuvuussuunnitelman merkitys kriisitilanteessa

Salossa toiminut edellinen ensihoitopalveluita tarjoava yrittäjä oli jo muutama kuukausi aiemmin varoitellut, että konkurssi saattaa ilmetä ennemmin tai myöhemmin. Tämä oli antanut Ensihoidon- ja päivystyksen liikelaitoksen johdolle aikaa varautua tulevaan tilanteeseen siten, että he olivat jo ehtineet pyytämään tarjouksia toisilta ensihoitopalveluita tarjoavilta yrityksiltä, jotka tarvittaessa voisivat turvata Salon alueella ensihoitopalvelut keskeytymättömästi, mikäli vanha yrittäjä ajautuisi konkurssiin. (Turun Sanomat 2013a.) Vaikkakaan ensihoitopalvelun konkurssi ei mittasuhteiltaan vaikuta kovinkaan suureen väestömäärään, voisi tulevaisuudessa vastaavanlaisessa tilanteessa edesauttaa henkilökunnan jaksamista sillä, että organisaatiolla olisi selkeä suunnitelma, mitä tulee tapahtumaan, mikäli toimintamme horjuu syystä taikka toisesta. Oli horjuttava syy luonnonkatastrofi taikka tulipalo, on siihen silti syytä varautua, oli organisaatio minkä kokoinen tahansa.

Valmistautumisella erilaisiin tilanteisiin käytetään yleisnimitystä varautuminen (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2012.) Varautumisella pyritään pääasiallisesti ehkäisemään vaaratilanteita, valmistelemaan toimenpiteet poikkeusolojen varalta, sekä huomioimaan normaalioloja horjuttavat häiriötilanteet. Varautumisella katastrofeihin tarkoitetaan niitä toimia, mitä yhteisö, yritys tai organisaatio tekee vähentääkseen katastrofin vaikutuksia. Suurin osa näistä toimista keskittyy ennustamiseen ja mahdollisuuksien mukaan katastrofien ehkäisyyn, tai niiden vaikutusten minimoimiseen. Varautuminen yllättäviin tilanteisiin on parhaiten arvioitavissa ulkomaisesta näkökulmasta ja on parhaiten mielletävissä päämääräksi, ennemmin kuin erityiseksi strategiaksi tai ohjelmaksi, mitä sovelletaan välittömästi, kuin jotain tapahtuu. Varautuminen on jatkuvaa ja integroitua prosessiajattelua, mikä on tuotosta pitkällisestä, koko organisaation kattavasti suunnittelusta ja menetelmien hyödyntämisestä. Se vaatii monen eri alan toimijan harjoitusta ja organisointia, jotta tilanteen sattuessa katastrofin aikainen toiminta olisi mahdollisimman hyödyllistä ja mahdollisimman vähän poikkeavaa normaalista toiminnasta. (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2000.)

Varautumissuunnitelmaa tarvitaan sitä varten, että jokin organisaatio pystyy suorittamaan palveluitaan, toimiaan, sekä tehtäviään keskeytymättä ja tarkoituksenmukaisella laajuudella, häiritsevän, tai keskeyttävän tapahtuman ajan. Tarkoituksenmukaisella laajuudella organisaation varautumissuunnitelmassa tarkoitetaan ennalta määrättyjä palveluita, toimia, sekä tehtäviä, ns. ydintoimintoja, joita se vaatii toimiakseen kunnolla. (Laine 2011, 9.)

Jatkuvuussuunnittelu on yleisesti ottaen organisaatiolle tai yritykselle merkittävä panostus, josta on lähtökohtaisesti hyötyä kaikille niille, jotka siihen ovat kosketuksissa. Se ei ole vain

kerrasta koostuva projekti, vaan jatkuva prosessi, johon sisältyy tuotetut suunnitelmat, niiden ylläpito, seuranta ja testaus. (Laaksonen, Nevasalo & Tomula 2006, 228-229.)

Varautumissuunnitelman tarkoituksena voidaan yleisesti ottaen pitää sitä tarvitsevan tahon tarvetta hallinta tehtäviään ja toimiaan silloinkin, kun joku häiritsevä tapahtuma ne keskeyttää. Varautumissuunnitelma käsitteenä on hieman sama kuin jatkuvuussuunnittelu (engl. continuity planning), mutta niillä on kuitenkin merkittäviä poikkeuksia, joiden vuoksi niitä ei voida luokitella samaksi käsitteeksi. Varautumissuunnitelma käsittelee enemmänkin niitä asioita, joita tulisi tehdä silloin, kun keskeyttävä tai häiritsevä tapahtuma sattuu. Jatkuvuussuunnitelma keskittyy enemmän siihen, miten tapahtuneista toivutaan ja toiminta normalisoituu. Varautumissuunnitelma on tehokas, toimiva ja hyvä tapa turvata organisaation tärkeimpien tehtävien ja toimien tietynasteinen suorittaminen normaalin toiminnan häiriintyessä. (Hakala, Vainio & Vuorinen 2006, 98-99.)

Varautumissuunnittelu sellaisessa yrityksessä tai organisaatiossa, jossa toiminta nojaa teknologiaan, ei välttämättä ole pakollista, mutta erittäin suotavaa. Ilman jatkuvuus- ja varautumissuunnitteluun liittyviä toimintoja voi vahingon sattuessa kohdata ylitsepääsemättömiä esteitä, joista voi kuitenkin selvitä, kunhan ne ovat huolellisesti ennakoitu, sekä suunniteltu. Kuitenkin nykypäivänä, niin suuret, kuin vähän pienemmätkin organisaatiot ja yritykset ovat ottaneet jatkuvuus- ja varautumissuunnittelun entistä enemmän huomioon, mikä on erittäin hyvä. Kuitenkin pienemmät, yksityiset firmat ovat huomioineet valmiussuunnittelunsa pääosin omien intressien perusteella, kunnalliset ja valtiolliset toimijat taas asetusten, sekä lakien vuoksi. (Laine 2011, 8.)

5.1 Varautumis- ja jatkuvuussuunnitelman työvaiheet organisaatiossa

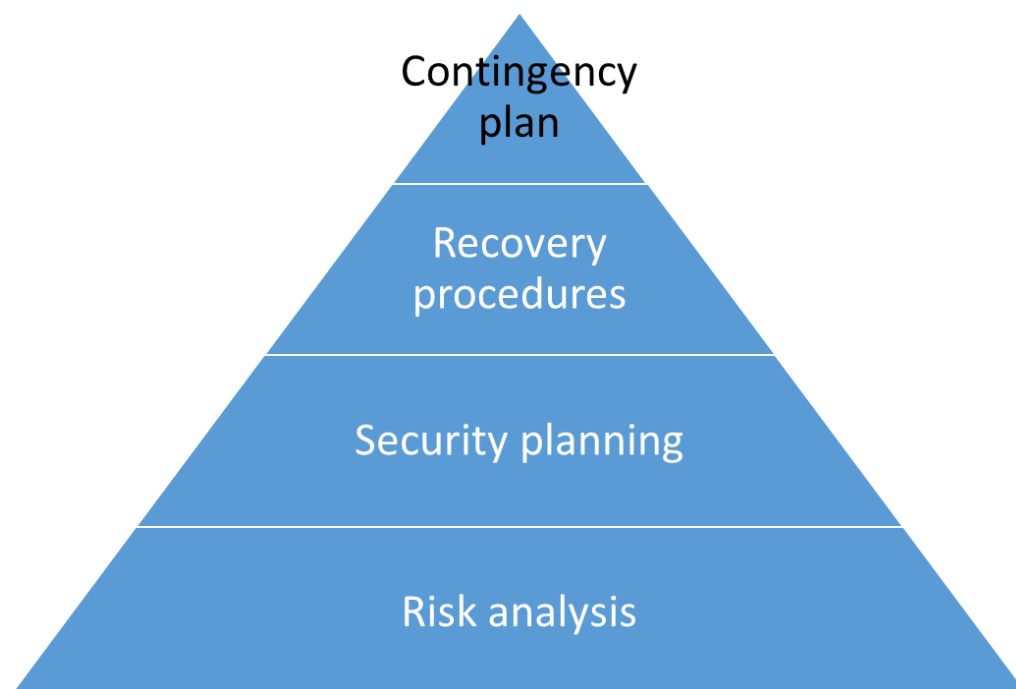
Keskeisesti varautumissuunnitelman työvaiheisiin vaikuttaa tietysti yritys, mitä siellä on jo tehty jatkuvuuden edistämiseksi, sekä millaisessa ympäristössä yritys toimii (Laaksonen ym. 2006, 230).

Pääpiirteinä varautumissuunnitelman tekemiseen pitäisi sisällyttää:

- ➔ Itse suunnitelman laatimisen suunnittelu, sekä sisältöön liittyvien vastuuhenkilöiden, sekä heidän vastualueiden määrittely
- ➔ Kriittisten prosessien, niihin välillisesti taikka välittömästi liittyvien järjestelmien, sekä niiden osien tunnistaminen
- ➔ Suunnitelmaan kuuluvien järjestelmien, sekä prosessien tai niiden osien normaalia toimintaa uhkaavien tekijöiden tunnistaminen (riskianalyysi)

- Keskeyttävien tai häiritsevien tapahtumien aikana ja niiden jälkeen suoritettavien toimenpiteiden tunnistaminen, sekä suunnittelu, ns. korjaavat toimenpiteet.
- Suunnitelman dokumentointi ja sen jälkeen implementointi, eli vieminen käytäntöön
- Suunnitelman testaus ja sen ylläpitäminen

Kuitenkin em. mainitut työvaiheet ovat ohjeellisia, sekä suuntaa antavia, eikä niitä tulee noudattaa kirjaimellisesti. Varautumissuunnitelma kannattaa laatia joustavassa mielessä, joka huomioi kunkin organisaatioiden ja yrityksen tarpeet, sekä käytännöt. (Glideslope Software Ltd. 2001-2010.)



Kuva 2. Jatkuvuussuunnitelman perusta (Glideslope Software Ltd. 2001-2010).

Kuvassa 2 (Kuva 2) esitellään jatkuvuussuunnitelman perusta. Voidaan ajatella, että riskianalyysi on suunnittelun perusta, jonka pohjalta suunnitelmaa lähdetään työstämään. Riskianalyysin pohjalta voidaan alkaa suunnittelemaan, sekä toteuttamaan yleisesti turvallisuuteen liittyviä ohjeita, suunnitelmia, sekä käytäntöjä. Näiden pohjalta toteutetaan käytännöt, sekä toimenpiteet ongelmista toipumiselle, joka on varautumissuunnittelun yksi tärkeimmistä asioista. Pyramidin huipulla on itse suunnitelma, joka kokoaa tärkeät asiat yhteen ja hallinnoi toiminnan kannalta kaikki välttämättömät asiat ja toiminnot. (Glideslope Software Ltd. 2001-2010.)

Onnistuneen ja hyvän suunnittelun kannalta yksi keskeisimpiä asioita ovat organisaation tai yrityksen riittävä panostaminen suunnitteluun. Tämä on tärkeää, koska valmiin suunnitelman

testaus, sekä ylläpitäminen jää heidän harteilleen ja ilman näitä toimenpiteitä, ei sen luomista ole mitään hyötyä. (Laaksonen ym. 2006, 233.) Kuvassa 3 (Kuva 3) on kuvattu varautumissuunnitelman teon viisi peruspilaria (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2013).



Kuva 3. Varautumissuunnitelman tekemisen viisi peruspilaria (International Federation of Red Cross and Crescent Societies 2013).

Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun yhdistysten kansainvälinen liitto (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies eli IFRC) on luonut varautumissuunnitelman tekemiseen oppaan, jota voivat hyödyntää yritykset, organisaatiot, kuin kaupungitkin. Opas määrittelee varautumissuunnitelman teon peruspilareiksi kuvassa 3 mainitut viisi asiaa, jotka tulisi huomioida varautumissuunnitelmaa tehtäessä. Varautumissuunnitelman suunnittelijan tulisi erityisesti huomioida kaksi suurinta vastustusta herättävää tekijää organisaatiossa, valmiussuunnitelmaa tehtäessä. Ihmiset eivät ole aina motivoituneita tekemään suunnitelman vaihetta B, koska he ovat niin motivoituneita suorittamaan suunnitelman vaihetta A, eivätkä halua perehtyä kunnolla suunnitelmaan B. Ihmiset eivät myöskään usko, että ongelma tai kriisi voisi sattua juuri heidän kohdalleen, joten siis he eivät näe valmiussuunnitelman tekoa kovin tärkeänä. Tämä voi valitettavasti näyttäytyä siten, että valmiussuunnitelman teko on tehtävien töiden listalla alimmaisena, eikä täten tule ikinä tehdyksi. (MINDTOOLS 2013; International Federation of Red Cross and Crescent Societies 2013.)

5.2 Varautuminen viestintään kriisitilanteessa

Parasta varautumista kriisiviestintään on huolehtia tavanomaisen viestinnän toimivuudesta mahdollisimman hyvin, jolloin tehostettuun viestintään on mahdollista siirtyä tarpeen vaatiessa nopeastikin. Tehostettuun viestintään siirtyessä on siihen koulutettujen henkilöiden oltava asianmukaisesti koulutettu ja jokaisen heistä tuntea oma roolinsa. Organisaation kriisiviestintäsuunnitelmassa on hyvä kerrata viestinnän resurssit ja vastuut, mutta on luontevinta, että kriisiviestintä toimii mahdollisimman selkeästi normaalin päivittäisviestinnän rutiinien ja vastuiden mukaisesti. Organisaation sisällä viestintä voi tapahtua esimerkiksi ryhmäviestin väli-

tyksellä. Parasta kriisiviestinnän harjoittelua on aktiivinen arkiasioiden viestintä, esimerkiksi työvuoropuutosten viestiminen ryhmäviestillä tms. (Suomen kuntaliitto 2009, 14.)

Olennainen osa kriisinhallintaa on sisäisen tiedonkulun onnistuminen. Erityisesti kriisitilanteessa, tiedon täytyy kulkea mahdollisimman hyvin ja tehokkaasti sitä hoitavien tahojen kesken. Mitä nopeammin tieto välittyy organisaation toimijoiden kesken, sitä tehokkaammin huumyllyt ja niiden leviäminen saadaan estettyä ja jokainen työntekijä voi keskittyä omaan työhönsä. Henkilöstölle kerrottavan tiedon tulee olla riittävää, luotettavaa, sekä mahdollisimman tuoretta. Tällöin tieto, joka välittyy henkilökunnan mukana organisaation ulkopuolelle, pysyy mahdollisimman oikeanmukaisena. Mikäli organisaation jäsen saa tiedon kriisistä tiedotusvälineiden kautta, voidaan organisaation sisäistä kriisiviestintää pitää epäonnistuneena. (Suomen kuntaliitto 2009, 16.)

6 Tutkimuksen tekeminen

6.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, aiheuttiko työpaikan akuutti kriisitilanne muutoksia yksilön henkilökohtaiseen hyvinvointiin, mm. uneen tai mielialaan, vaikeuttiko se työntekijän psyykkistä selviytymistä jokapäiväisessä työssä ja saiko se työntekijän harkitsemaan työpaikan vaihtamista liian suuren työhön liittyvän stressin vuoksi. Koska ensihoidon piirissä työskentelee myös runsaasti nuoria työntekijöitä, selvitettiin opinnäytetyössä myös sitä, onko työntekijän nuorella iällä sekä koulutustaustalla vaikutusta työssä jaksamiseen kriisitilanteessa. Edellä mainittujen tavoitteiden luomisessa on pyritty siihen, että tulevaisuudessa kyseisiin tilanteisiin voitaisiin ehkä varautua paremmin ja toisaalta myös kyseisen tilanteen uusiutuessa tilanne osattaisiin hoitaa paremmin, jolloin yksilön ja työyhteisön kokema selviytyminen tilanteesta olisi helpompaa. Suoranaisesti tässä opinnäytetyössä kuvattuun kriisitilanteeseen on varmasti haastavaa varautua kokonaisvaltaisesti, mutta kuitenkin kriisitilanteesta selviytymisen mallia voidaan hyödyntää muissa työpaikan kriisitilanteissa.

Tutkittavaan asiaan tai ilmiöön liittyy aina jokin ongelma, jonka ratkaisemiseen kuuluvat asiat on selostettu opinnäytetyössä. Ongelman sijasta voidaan opinnäytetyössä käyttää myös tavoitekuvausta. Yleensä tutkimusongelmasta on muotoitu yksi tai useampi tutkimuskysymys, jotka suuntaavat ja helpottavat tiedonhakua, sekä ohjaavat tutkimusmenetelmän valinnassa ja koko opinnäytetyön toteuttamista. Jotta tutkija voi määritellä tutkimusongelman, on hänen rajattava ja määriteltävä se tieto, jonka pohjalta asiaa tullaan tarkastelemaan. Tätä tietoa kutsutaan tutkimuksen tietoperustaksi. On myös perusteltava ja selostettava ne analyysi ja tutkimusmenetelmät, joilla tutkimusongelma on pyritty ratkaisemaan. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2015.)

Tutkimuksen tavoitteet

Päätavoite:

Mitä merkitystä työpaikan kriisitilanteella on yksittäisen työntekijän jaksamiseen?

Alatavoitteet:

Mitä merkitystä on työpaikan kriisitilanteella koko työyhteisön jaksamiseen?

Mitä merkitystä on hyvällä työyhteisöllä yksilön ja työyhteisön jaksamiseen työpaikan kriisitilanteessa?

Millä ongelmakohdilla on merkitystä työntekijän ja työyhteisön jaksamiseen kriisissä?

Mitä merkitystä yksittäisen työntekijän iällä, virkaiän määrällä ja koulutustasulla on kriisitilanteesta selviytymiseen?

6.2 Tutkimusaineiston kerääminen & analysointi

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena, eli määrällisenä tutkimuksena. Kvantitatiivinen tutkimusote on valittu sen vuoksi, että siinä voitiin käyttää strukturoituja kysymyksiä, joita esitettiin satunnaisesti valituille henkilöille (Tilastokeskus 2013). Tämän opinnäytetyön vastaajina toimivat Med Group ensihoitopalveluiden Salon, Perniön ja Kemiön toimipisteiden henkilökunta, eli vastaajia on noin 20. Heille esitettiin 33 strukturoitua kysymystä, joiden vastaukset analysoitiin SPSS-tilasto-ohjelmalla. Kyselyyn osallistuville annettu saatekirje, sekä kyselylomake ovat tämän raportin liitteenä 2 ja 3 (Liite 2 ja 3). Vastaajat palauttivat täytetyt kyselylomakkeet suljettuun vastauslaatikkoon, johon vain tutkimuksen tekijällä oli pääsy.

Haastattelujen kohdejoukon erona voidaan pitää sitä, että kvantitatiivisessa tutkimuksessa haastattelut kohdistuvat satunnaisotoksiin, kun taas kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelut ovat valittuja yksilöitä. Tällöin kyse on siis sekä valintatavan, että lukumäärän erosta. Kvantitatiivisen haastattelun perusmuoto on yleensä strukturoitu kysymys, kun taas kvalitatiivisen haastattelun perusteena on yleensä kysymyksen teema tai jokin aihepiiri. (Tilastokeskus 2013; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 78.) Tähän tutkimukseen on arvioitu olevan vastaajia noin 30, joten määrällinen tutkimusmuoto soveltuu tähän parhaiten. Strukturoidulla kyselylomakkeella saadaan kartoitettua haluttua tietoa, joten tässä tutkimuksessa ei ole tarpeen mennä kvalitatiivisiin haastatteluihin yksilötasolla. Tässä tutkimuksessa halutaan tietoa mahdollisimman monelta yksilöltä, mutta tieto halutaan yksinkertaisessa muodossa, eli ei ole

tarkoituksenmukaista mennä syvällisempiin haastatteluihin. Tämänkin vuoksi määrällinen tutkimus sopii tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi parhaiten.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa objektiivisuus saavutetaan sillä, että tutkija pysyy erillään haastateltavasta kohteesta, eikä ryhdy kysymysten ulkopuoliseen vuorovaikutukseen haastateltavan kanssa lainkaan. Tutkimuskohdetta katsotaan puolueettomasti, ulkopuolisin silmin. Haastatelluille esitetyt kysymykset ja mittarit ovat perusteltuja jonkin teorian pohjalta. (Tilastokeskus 2013.) Määrällisessä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneista erilaisista syy- ja seuraussuhteista, luokittelusta, vertailusta, sekä numeerisiin tuloksiin perustuvan ilmiön selittämistä. Määrälliseen suuntaukseen sisältyy usein erilaisia tilastollisia, sekä laskennallisia analyysimenetelmiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen päähuomio kohdentuu erilaisten muuttujien mittaamiseen, tilastollisiin menetelmiin ja niiden käyttöön, sekä eri muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun. Muuttajat voivat olla keskenään riippumattomia, eli selittäviä kuten esimerkiksi vastaajan sukupuoli, tai riippuvia, eli selittäviä, esimerkiksi vastaajan tyytyväisyys hoitoon. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2013, 55; Jyväskylän yliopisto 2013.)

Kvantitatiivinen tutkimus on systemaattinen, muodollinen ja objektiivinen prosessi jossa aineiston keruuseen käytetään numeraalista asteikkoa. Kyseistä tutkimustyyppiä käytetään silloin kuin kiinnostuksen kohteena on syy- ja seuraus- suhteet, muuttujien suhde toisiinsa tai yksittäisten muuttujien kuvaus. On uskomuksia, joiden mukaan kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan saada hoitotieteessä luotettavampia tuloksia kuin kvalitatiivisella tutkimuksella. Kuitenkin nämä tutkimusmenetelmät täydentävät toisiaan, sillä niillä voidaan kerätä tietoa erilaisista asioista, jotka ovat käytettävissä käytännön hoitotyössä. (Polit & Hungler 1999, 200; Burns & Grove 2001, 26-27; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 125.)

Kvantitatiivista lähestymistapaa voidaan käyttää monissa erityyppisissä tutkimusasetelmissä. Kvantitatiivisia tutkimuksia voidaan ryhmitellä, luokitella sekä nimetä eri tavoin. Tutkimukset voidaan jakaa esimerkiksi pitkittäis- ja poikittaistutkimukseen. Pitkittäistutkimuksessa aineistoa kerätään useammin kuin kerran tutkimusilmiön säilyessä samana. Poikittaistutkimuksessa aineisto kerätään vain kerran, eikä ole tarkoitus tarkastella samaa tutkimusilmiötä suhteessa ajalliseen etenemiseen (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 56.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty poikittaistutkimusasetelmaa.

Kyselyllä saatujen tulosten analysoinnissa ollaan lähinnä kiinnostuneita siitä, miten työpaikan kriisitilanne on vaikuttanut työntekijöiden jaksamiseen, sekä työilmapiiriin. Lisäksi ollaan kiinnostuneita mm. siitä, onko esimerkiksi iällä ja työuran pituudella merkitystä työssä jaksamiseen kriisitilanteessa.

6.3 Tutkimusaikataulu

Tämä tutkimus toteutetaan vuonna 2013- 2015 välillä. Tällä välin toteuttamisen vaiheisiin kuuluu mm. tutkitun tiedon hankkiminen, kirjallisuuteen perehtyminen, sekä kirjallisen raportin kirjoittaminen. Opinnäytetyön vaiheisiin kuuluu myös yhteistyötapaamiset työelämän edustajien kanssa, sekä itse kyselyn toteuttaminen työyhteisön jäsenille. Toteuttamisen vaiheita, sekä aikataulutusta kuvataan tarkemmin taulukossa 1 (Taulukko 1). Toteuttamisen viimeisenä vaiheena voidaan pitää valmiin kirjallisuuskatsauksen palauttamista.

Taulukossa 1 (Taulukko 1) on kuvattu tarkemmin opinnäytetyön aikataulua.

Kuukausi	Opinnäytetyön vaihe/tehtävä	Tehtävän suorittaja/yhteistyötaho
Marraskuu 2013	Aiheen määrittely ja sen sopiminen työelämän edustajan kanssa → ONT-idean tekeminen & esittely	Projektipäällikön Työelämän edustaja & opinnäytetyön ohjaaja koulun puolesta
Joulukuu 2013	Strukturoidun kyselylomakkeen luominen aiempaan tutkimustietoon & projektipäällikön mielenkiintoon & opinnäytetyön tavoitteisiin perustuen Kyselyn toteuttaminen MG: Salon, Perniön ja Kemiön toimipisteen edustajille	Projektipäällikkö Työelämän edustaja, samoin kuin ohjaava opettaja ovat hyväksyneet kyselylomakkeen käytettäväksi.
Tammikuu 2014	Kyselylomakkeen tietojen syöttäminen SPSS- tilasto-ohjelmaan	Projektipäällikkö Ohjaavan opettajan avustuksella
Helmikuu 2014	Opinnäytetyön esiselvitys/suunnitteluvaiheen raportin palauttaminen & esittäminen Vastausten analysointi	Projektipäällikkö
Maaliskuu 2014- Syyskuu 2014	Tulosten analysointi Yhteistyötapaaminen työelämän edustajan kanssa	Projektipäällikkö
Syyskuu- Joulukuu 2014	Tulosten kirjoittaminen auki valmiiseen raporttiin Valmiin kirjallisuuskatsauksen kirjoittaminen- tutkimustietoon perehtyminen Opinnäytetyön tulosten esittäminen työelämän edustajille	Projektipäällikkö Työelämän edustaja
Tammikuu - Kesäkuu 2015	Yhteistyötä työelämän edustajien kanssa- kirjallisuuskatsauksen & tutkimustiedon hankinnasta Kirjallisuuskatsauksen raportin viimeistely	Projektipäällikkö Työelämän edustaja
Elokuu- Joulukuu 2015	Valmiin Opinnäytetyön kirjallisen tuotoksen palauttaminen Tulosten esitleminen sekä koulun, että työelämän edustajille	Projektipäällikkö Ohjaava opettaja Työelämän edustaja

Yhteistyötahona toimi Med Group ensihoitopalvelu Oy:n Salon, Perniön, sekä Kemiön toimipisteiden henkilökunta sekä Med Group ensihoitopalvelu Oy:n Varsinais-Suomen aluepäällikkö Laura Purtsi. Työelämän edustajana sekä opinnäytetyön ohjaajana toimi Salon ja Kemiön toimipisteiden ensihoitoesimies Simo Ågren. Työelämän yhteistyötapaamiset järjestettiin heidän kanssa.

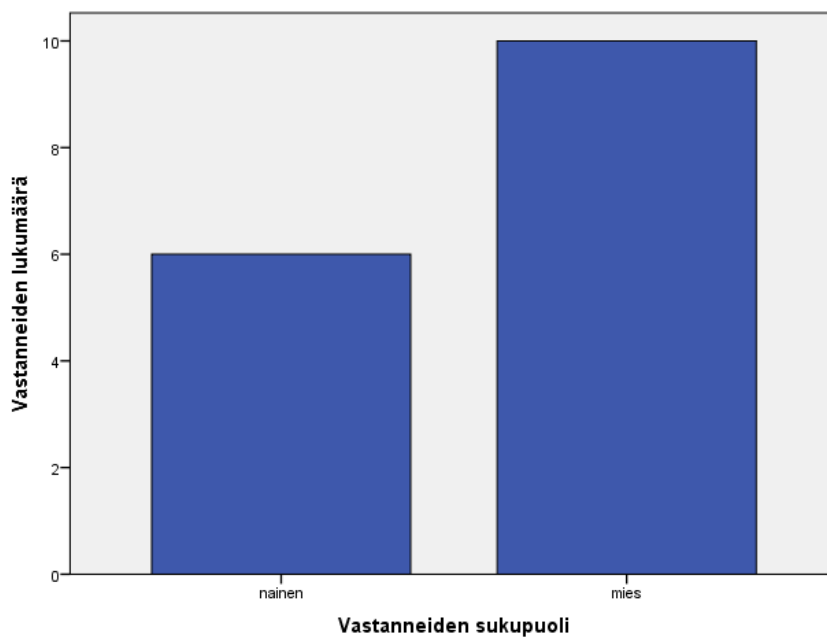
7 Tutkimustulokset

7.1 Taustatiedot

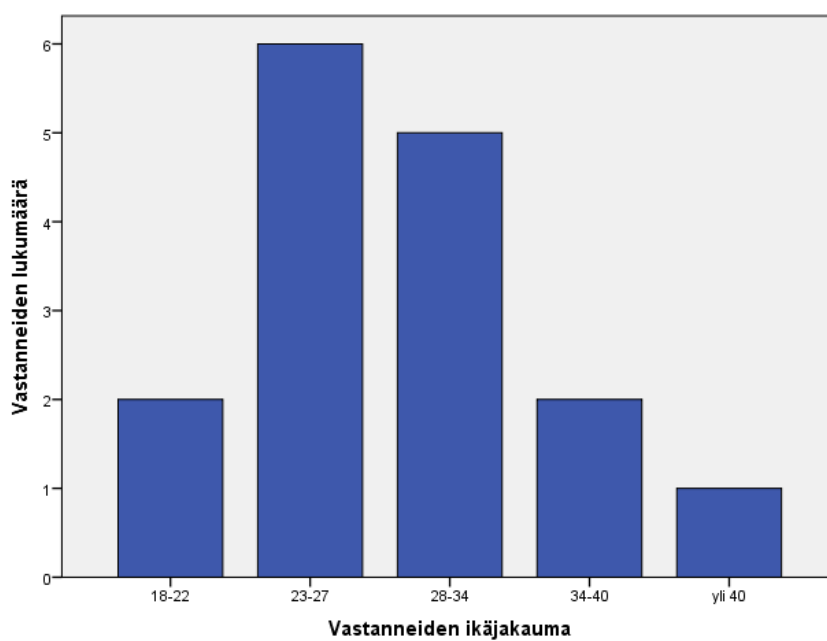
Kohderyhmänä oli Med Group ensihoitopalveluiden Salon, Kemiön ja Perniön toimipisteiden henkilökunta. Kysely toteutettiin kaikille työntekijöille työsuhteen laadusta riippumatta. Täten myös keikkatyötä tekevillä oli mahdollista vastata kyselyyn. Kuitenkin kysely toteutettiin kahden viikon kuluessa Salon toimipisteessä, joten välttämättä se ei tavoittanut kaikki keikkaluontoisen työn tekijöitä. Kokonaistyöntekijämäärä vakituisissa työntekijöissä oli (n=40). Yhteensä kyselyyn vastanneita oli (n=16), joten vastausprosentiksi muodostui 42.5%. Kysely toteutettiin paperisella kyselylomakkeella syksyllä 2013.

Kyselylomakkeen kysymyksillä 1-6 selvitettiin vastanneiden taustatietoja. Kysymyksillä selvitettiin vastaajan sukupuolta, vastaajan ikää, työkokemuksen määrää vuosissa, koulutustasua, työtehtäviä ja työsuhteen laatua. Suurin osa vastaajista (n=10) 62.5% oli miehiä ja (n=6) 37.5% naisia. Suurin osa vastanneista (n=6) 37.5% oli iältään 23-27 vuotiaita tai 28-34 vuotiaita (n = 5) 31.3%. Vähiten vastanneista oli yli 40 vuotiaita, joita vastanneista oli (n=1) 6.3%. Työkokemuksen määrässä jako oli selkeä: 50% (n= 8) vastanneista omasi 1-3 vuoden työkokemuksen. 4-7 tai yli 7 työkokemusvuotta oli kumpaakin 25% (n= 4) vastaajista. Sairaanhoidaja tai ensihoitaja AMK-tutkinnon omaavia henkilöitä vastanneista oli (n=9) 56.3%, lähihoitaja-tutkinnon omaavia (n=7) 43.8%. Hoitotason ja perustason tehtävät jakautuivat vastanneiden kesken tasaisesti: 50% (n=8) työskentely hoitotasolla ja 50% (n=8) perustasolla. Vakinaisessa työsuhteessa vastanneista oli 93.8% (n=15). Ainoastaan yksi vastanneista, (n=1) 6.3% työskenteli keikkalaisena. Kyselyn toteuttamisen ajanjaksolla ei ollut vielä tietoa, jatkuuko ensihoidon toteutus Med Group ensihoitopalvelu palveluntuottajalla, joten vakinaisella työsuhteella tarkoitettiin tässä yhteydessä määräaikaista, kokopäiväistä työsuhdetta. Kuvioissa 8-12 (Kuvi-

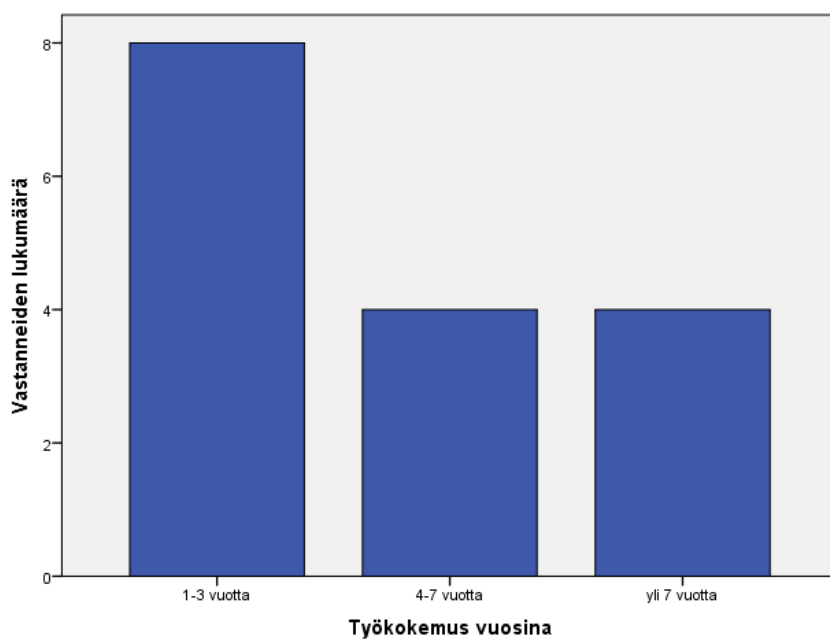
ot 8-12). on selvitetty tarkemmin vastanneiden taustatietoja.



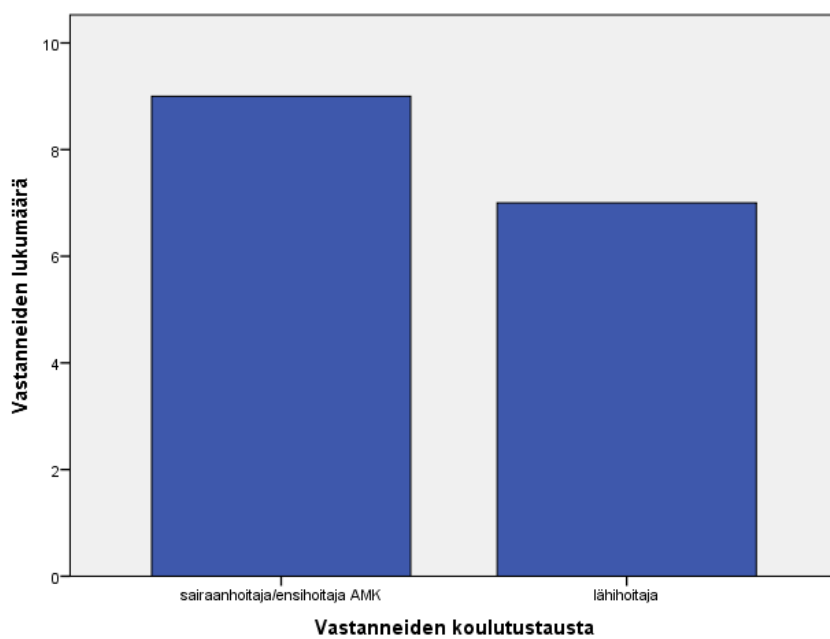
Kuvio 8. Vastanneiden sukupuolijakauma.



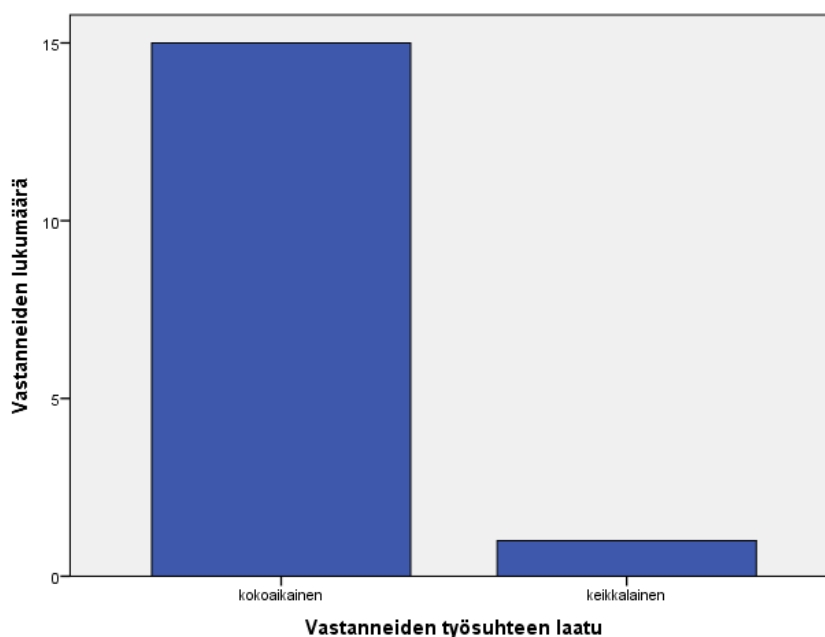
Kuvio 9. Vastanneiden ikäjakauma.



Kuvio 10. Vastanneiden työkokemus vuosina.



Kuvio 11. Vastanneiden koulutustausta.



Kuvio 12. Vastanneiden työsuhteen laatu.

7.2 Työntekijöiden kokemat tuntemukset työpaikan kriisitilanteen aikana

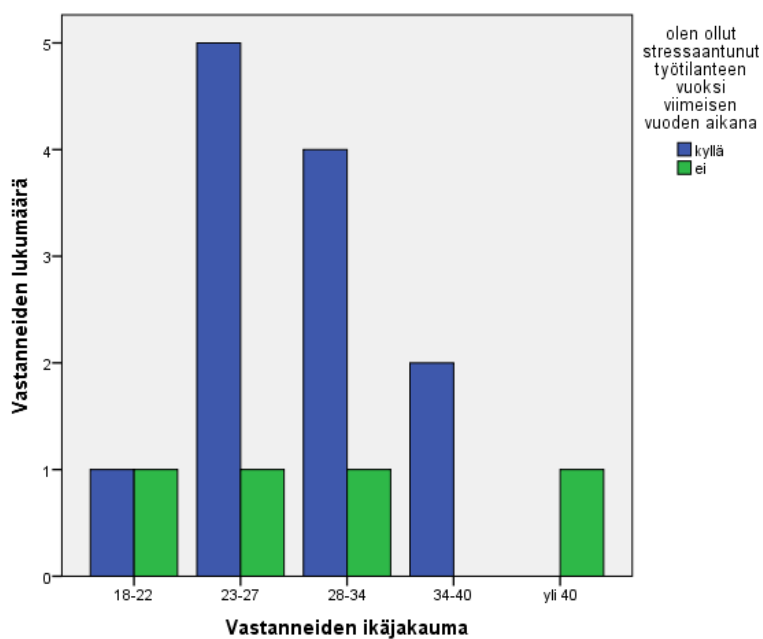
Kysymykset 7-24 käsittelivät työntekijöiden tuntemuksia sekä jaksamista työpaikan kriisitilanteen aikana. Kysymyksissä oltiin enimmäkseen kiinnostuneista stressin lisääntymisestä ja unettomuudesta, työpaikan ilmapiiristä, epävarmuustekijöiden vaikutuksesta uusien työmahdollisuuksien mietintään sekä arkiaskareiden suorittamisen vaikeutumisesta. Aineiston analysoinnissa oltiin tutkimusongelmien mukaisesti kiinnostuneita myös iän ja työkokemuksen vaikutuksesta stressinsietoon, joten vastaukset on analysoitu ikäjakauman mukaisesti.

Vastanneista 18-22 vuotiaista 6.3% (n=1) koki stressiä työpaikan kriisitilanteesta. Vastaavasti 6.3% (n=1) ei kokenut stressiä. 23-27 vuotiaista 31.3% (n=5) koki stressiä ja 6.3% (n=1) ei kokenut tilannetta stressaavaksi. 28-34 vuotiaista 25% (n=4) koki tilanteen stressaavaksi ja 6.3% (n=1) ei kokenut stressiä. 34-40 vuotiaista 12.5% (n=2) koki stressiä tilanteesta ja yli 40 vuotiaista 6.3% (n=1) ei kokenut stressiä tilanteesta. Yhteensä kaikista vastanneista 75% (n=12) vastasi kokeneensa työpaikan kriisitilanteen stressaavaksi ja 25% (n=4) ei kokenut tilannetta stressaavaksi. Kuviossa 13 (Kuvio 13) on kuvattu vastanneiden ikäjakaumaa ja stressaantuneisuutta työtilanteeseen liittyen paremmin. Työkokemusta 1-3 vuotta omanneista vastanneista 37.5% (n=6) koki stressiä, kun taas 12.5% (n=2) ei kokenut stressiä. Työkokemusta 4-7 vuotta omanneista 18.8% (n=3) kokivat stressiä, kun 6.3% (n=1) ei kokenut stressiä. Yli 7 vuotta työko-

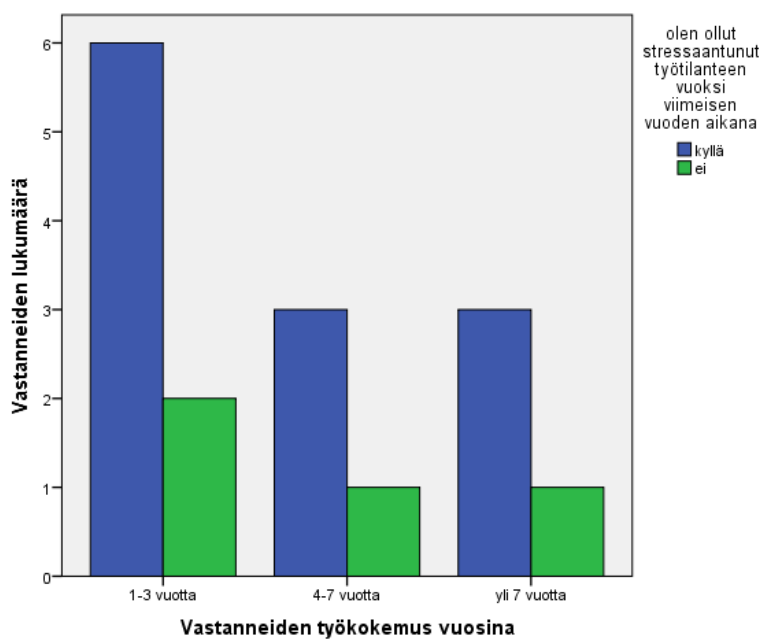
kemusta omaavista 18.8% (n=3) koki stressiä, kun 6.3% (n=1) ei kokenut stressiä. Kuviossa 14 (Kuvio 14) on kuvattu työkokemuksen vaikutusta stressaantuneisuuteen paremmin.

Stressaantuneisuuden lisäksi oltiin kiinnostuneita myös siitä, onko joku työntekijöistä kärsinyt unettomuudesta työpaikan kriisitilanteen vuoksi ja onko nuorella iällä ollut vaikutusta siihen, kärsiikö henkilö herkemmin unettomuudesta. Vastanneista 18-22 vuotiaista, 23-27 vuotiaista, 34-40 vuotiaista tai yli 50 vuotiaista kukaan ei ollut kärsinyt unettomuudesta kuluneen vuoden aikana. 28-34 vuotiaista yksi vastanneista (n=1) 6.3% vastasi kärsineensä unettomuudesta kuluneen vuoden aikana. Kuviossa 15 (Kuvio 15) on kuvattu vastanneiden ikäjakaumaa verrattuna unettomuuteen paremmin. Ainoastaan 6.3% (n=1) vastanneista koki kärsineensä unettomuudesta kuluneen vuoden aikana. Kyseinen vastaaja omasi työkokemusta 4-7 vuotta. Kuviossa 16 (Kuvio 16) on kuvattu työkokemuksen vaikutusta unettomuuteen paremmin.

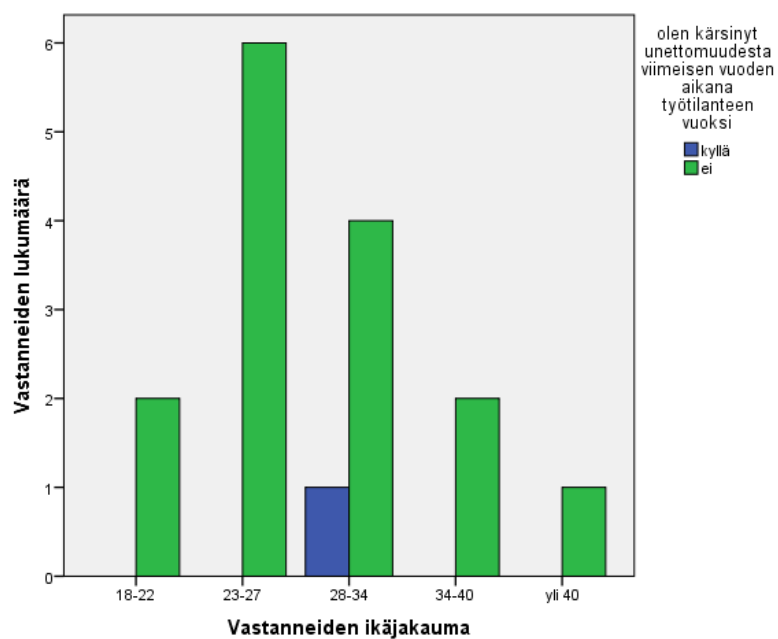
Vastaajilta kysyttiin myös heidän kokemastaan alakuloisuudesta/masentuneisuudesta työtilanteeseen liittyen kuluneen vuoden aikana. Yhteensä 4 vastaajista vastasi kokeneensa alakuloisuutta/masentuneisuutta kuluneen vuoden aikana. Ikäjakaumalla oli merkitystä, koska vastanneet kuuluivat ikäjakaumiin 18-22, 23-27 ja 28-34 vuotta. Kukaan yli 34 vuotiaista vastaajista ei ollut kokenut alakuloisuutta/masentuneisuutta kuluneen vuoden aikana työtilanteeseen liittyen. Kuviossa 17 (Kuvio 17) on kuvattu vastanneiden ikäjakaumaa verrattuna alakuloisuuden/masentuneisuuden tunteeseen paremmin. Työkokemusta 1-3 vuotta omanneista vastaajista 12.5% (n= 2) vastasi kokeneensa alakuloisuutta/masentuneisuutta työtilanteesta johtuen, 37.5% (n=6) vastaajista ei ollut kokenut. 4-7 ja yli 7 vuotta työkokemusta omanneista vastaajista 6.3% (n=1) vastasi kokeneensa alakuloisuutta/masentuneisuutta, 18.8% (n=3) ei kokenut alakuloisuutta/masentuneisuutta. Kuviossa 18 (Kuvio 18) on kuvattu työkokemuksen vaikutusta alakuloisuuteen/masentuneisuuteen paremmin.



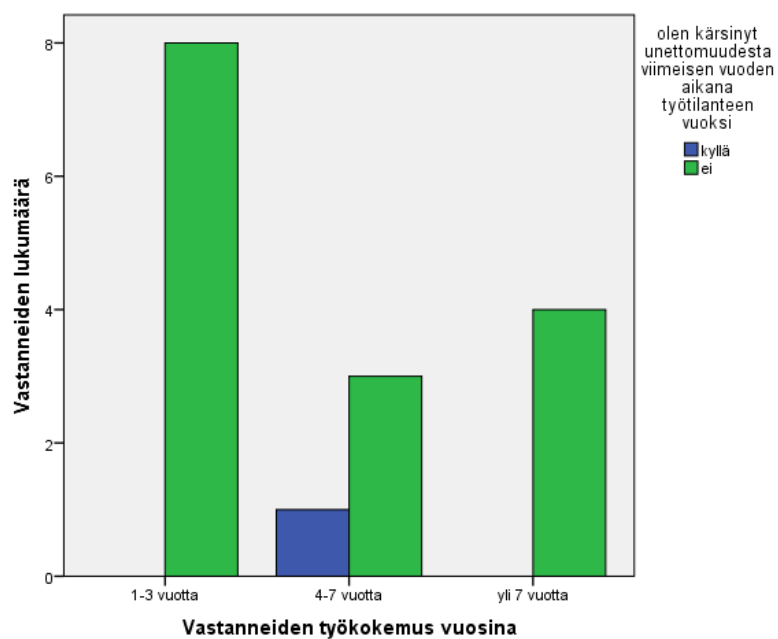
Kuvio 13. Vastanneiden ikäjakauma ja stressaantuneisuus työtilanteen vuoksi.



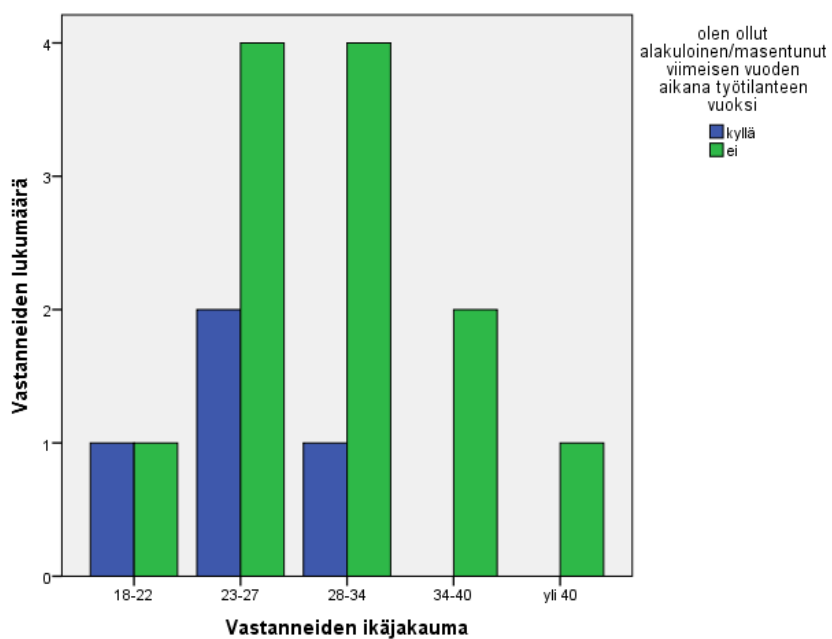
Kuvio 14. Vastanneiden työkokemuksen vaikutus stressaantuneisuuteen.



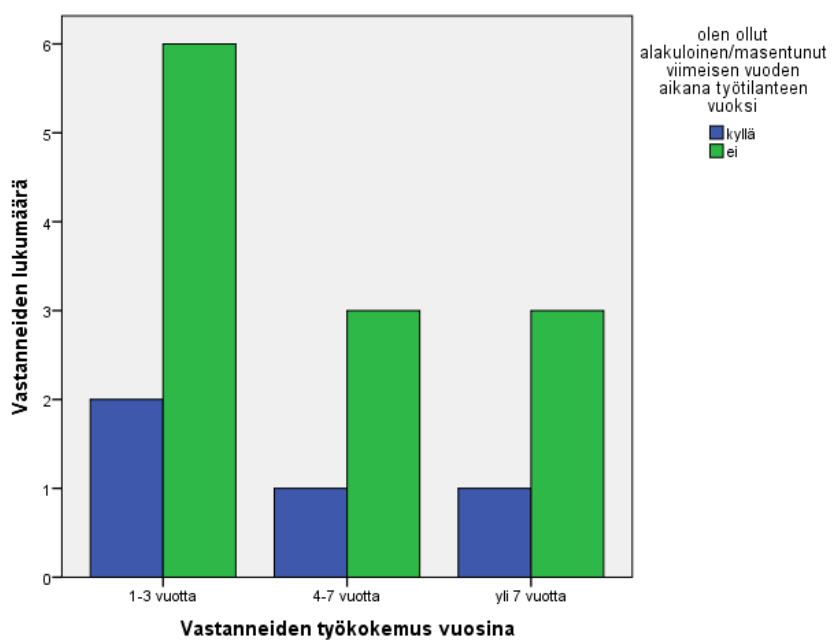
Kuvio 15. Vastanneiden ikäjakauman vaikutus unettomuuteen.



Kuvio 16. Vastanneiden työkokemuksen vaikutus unettomuuteen.



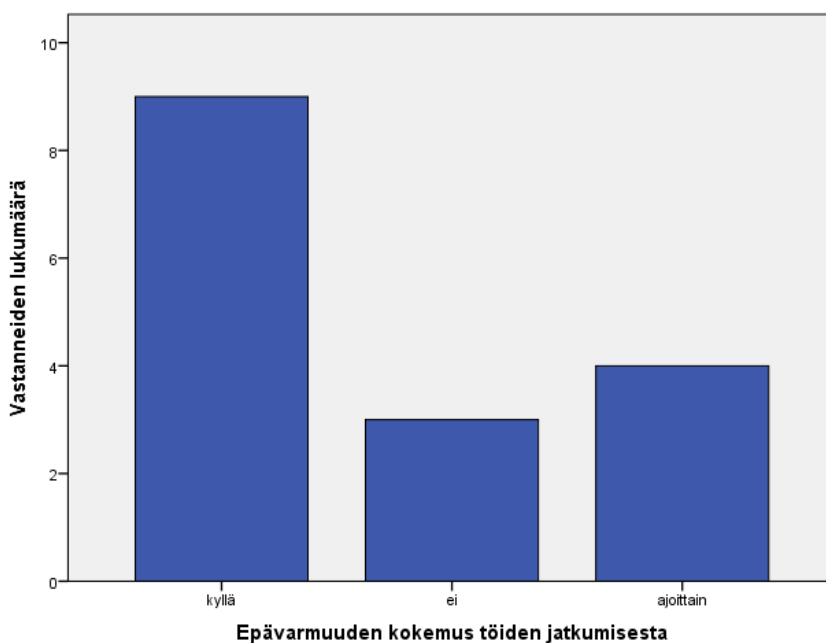
Kuvio 17. Vastanneiden kokema alakuloisuus/masentuneisuus työtilanteeseen liittyen.



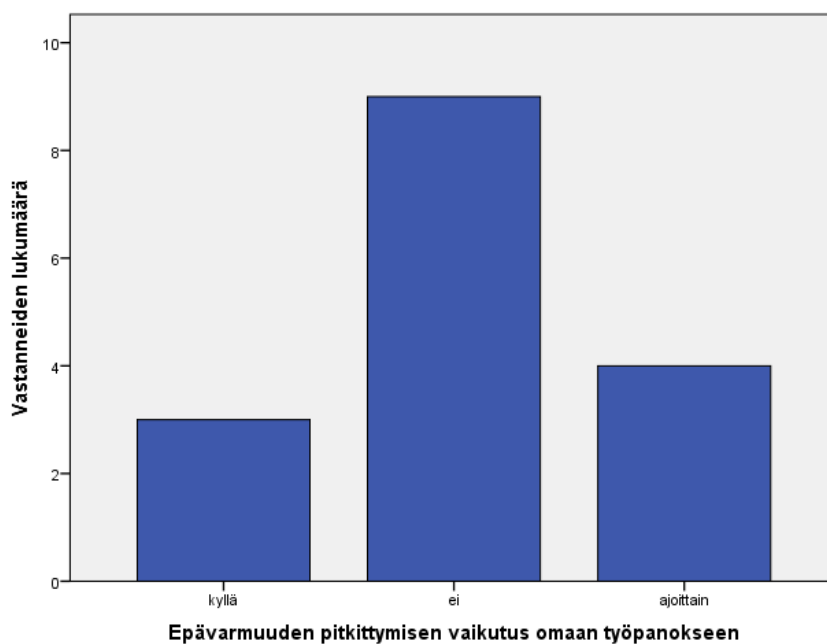
Kuvio 18. Työkokemuksen vaikutus alakuloisuuden/masentuneisuuden kokemiseen.

7.3 Epävarmuuden vaikutus työpanokseen tai uusien mahdollisuuksien kartoittamiseen

Kysyttäessä epävarmuudesta omien töiden jatkumisesta, 56.3% (n=9) vastanneista kertoi kokeneensa epävarmuutta omien töiden jatkuvuudesta. Epävarmuutta ei kokenut 18.8% (n=3). Ajoittaisesti epävarmuutta koki 25% (n=4). Kuviossa 19 (Kuvio 19) on kuvattu vastanneiden kokema epävarmuutta töiden jatkumisesta paremmin. Kysyttäessä töiden epävarmuuden vaikutuksesta omaan työpanokseen, koki 18.8% (n=3) vastaajista, että epävarmuuden kokeminen omasta työtilanteesta on vaikuttanut omaan työpanokseen. 56.3% (n=9) vastaajista koki, ettei tilanne vaikuttanut heidän työpanokseensa. ajoittaisesti vaikutusta koki 25% (n=4) vastanneista. Kuviossa 20 (Kuvio 20) on paremmin kuvattu työpaikan tilanteen vaikutusta vastanneiden työpanokseen.

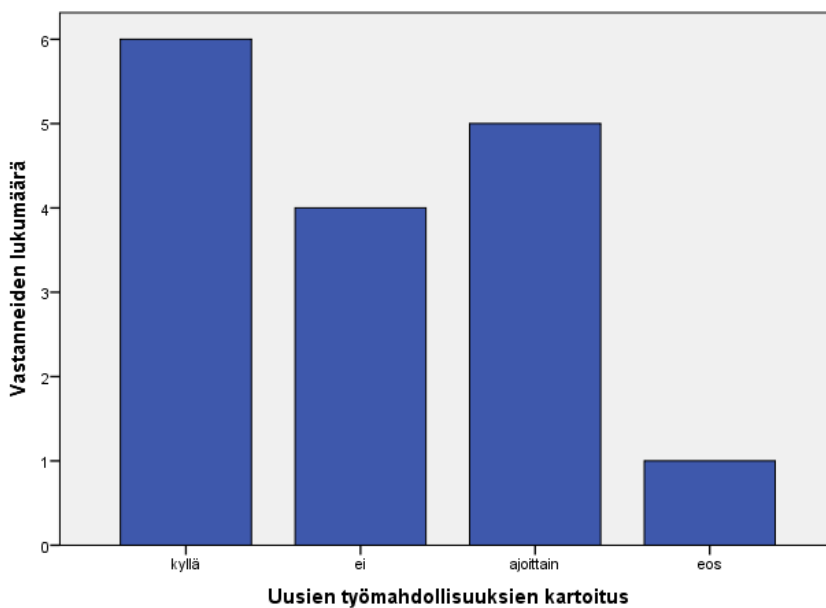


Kuvio 19. Epävarmuuden kokeminen töiden jatkumisesta.

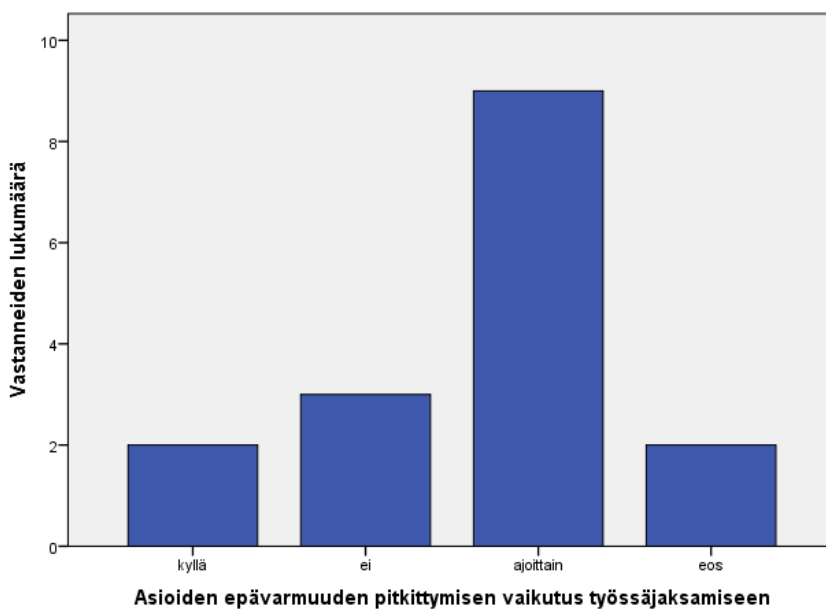


Kuvio 20. Työtilanteen epävarmuuden pitkittymisen vaikutus omaan työpanokseen

Kysyttäessä uusien työmahdollisuuksien kartoittamisesta, vastasi 37.5% (n=6) kartoittaneensa ja 31.3% (n= 5) kartoittaneensa ajoittain uusia työmahdollisuuksia. 25% (n=4) vastasi, ettei ole kartoittanut uusia työmahdollisuuksia. 6.3% (n=1) vastaaja ei osannut sanoa kartoittiko uusia työmahdollisuuksia. Kysyttäessä asioiden epävarmuuden pitkittymisen vaikutuksesta omaan jaksamiseen, vastasi 56.3% (n=9) sen vaikuttaneen ajoittaisesti ja 12.5% (n=2) sen vaikuttaneen. 18.8% (n=3) vastasi, ettei tilanne ole vaikuttanut omaan työssä jaksamiseen, 12.5% (n=2) ei osannut sanoa, vaikuttiko vai ei. Kuvioissa 21-22 (Kuvio 21-22) on kuvattu selkeämmin uusien työmahdollisuuksien kartoittamista, sekä asioiden pitkittymisen vaikutusta omaan työssäjaksamiseen.

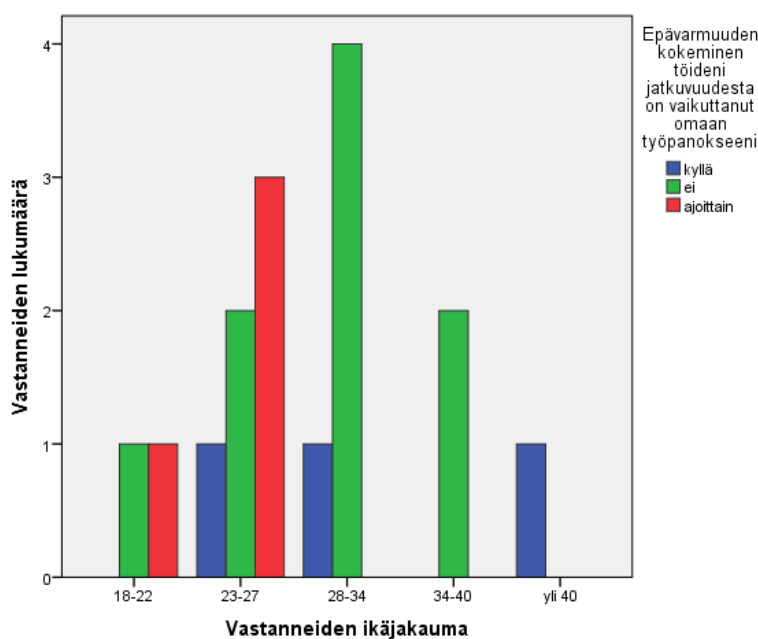


Kuvio 21. Uusien työmahdollisuuksien kartoittaminen.



Kuvio 22. Asioiden pitkittymisen vaikutus omaan työssäjaksamiseen.

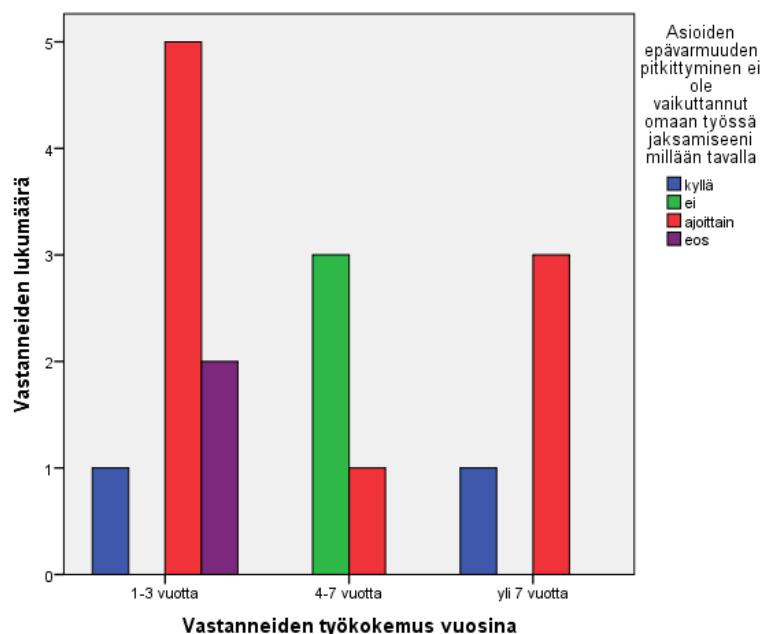
Tutkimusongelmien mukaisesti vastauksissa oltiin kiinnostuneita myös vastanneiden ikäkauman vaikutuksesta työssä jaksamiseen. 18-22 vuotiaista 12.5% (n=2) vastaajaa koki ajoittain epävarmuuden vaikuttavan omaan työssäjaksamiseen. 23-27 vuotiaista 6.3% (n=1) koki ja ei kokenut epävarmuuden vaikuttavan omaan työssäjaksamiseen. 25% (n=4) vastaajaa koki ajoittaisesti epävarmuuden vaikuttavan työssäjaksamiseen. 28-34 vuotiaista 12.5% (n=2) koki, epävarmuus vaikuttanut heidän omaan työssäjaksamiseen, saman verran vastaajista koki, ettei osannut sanoa, oliko tilanteella vaikutusta vai ei. 6.3% (n=1) vastaajista koki, että epävarmuuden pitkittymisellä oli ajoittaista vaikutusta omaan työpanokseen. 34-40 vuotiaista 12.5% (n=2) koki, että epävarmuuden pitkittymisellä oli ajoittain vaikutusta omaan työssäjaksamiseen. yli 40 vuotiaista 6.3% (n=1) koki, että epävarmuuden pitkittymisellä oli vaikutusta omaan työssäjaksamiseen. Kuviossa 23 (Kuvio 23) on selkeämmin kuvattu ikäkauman merkitystä vastaajien työssäjaksamiseen epävarmuuden pitkittyessä.



Kuvio 23. Vastaajien ikäkauman merkitys työssäjaksamiseen epävarmuuden pitkittyessä.

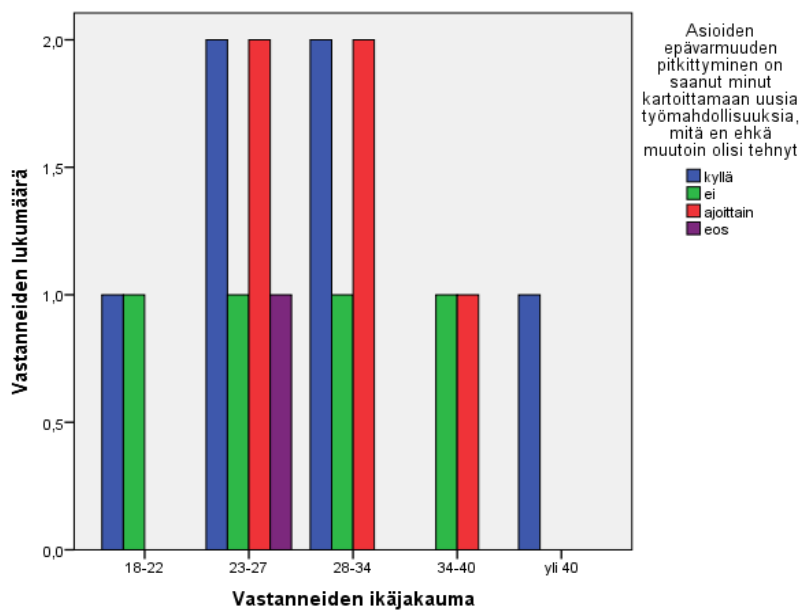
Tutkimusongelmien mukaisesti oltiin kiinnostuneita myös asioiden epävarmuuden pitkittymisen vaikutuksesta työssäjaksamiseen, sekä onko työkokemuksella merkitystä siihen. 1-3 vuotta työkokemusta omanneista 6.3% (n=1) koki ja 31.3% (n=5) koki ajoittain epävarmuuden pitkittymisen vaikuttaneen omaan työssäjaksamiseensa. 12.5% (n=2) ei osannut sanoa, vaikuttiko epävarmuuden pitkittyminen vai ei heidän työssäjaksamiseensa. 4-7 vuotta työkokemusta omaavista 6.3% (n=1) koki ajoittain epävarmuuden pitkittymisen vaikuttaneen heidän työssäjaksamiseensa. 18.8% (n=3) ei kokenut sillä olevan mitään vaikutusta. yli 7 vuotta työkokemusta omaavista 6.3% (n=1) koki epävarmuuden pitkittymisellä olevan vaikutusta ja 18.8%

(n=3) koki sillä olevan ajoittain vaikutusta. Yhteensä kaikista vastanneista 12.5% (n=2) koki ja 56.3% (n=9) koki ajoittain epävarmuuden pitkittymisen vaikuttaneen omaan työssäjaksami-
seensa. 18.8% (n=3) koki, ettei sillä ollut vaikutusta heidän jaksamiseensa, 12.5% (n=2) ei osannut sanoa, oliko vaikutusta vai ei. Kuviossa 24 (Kuvio 24) on kuvattu työkokemuksen vai-
kutusta työssäjaksamiseen epävarmuuden pitkittyessä.



Kuvio 24. Työkokemuksen vaikutus työssäjaksamiseen epävarmuuden pitkittyessä.

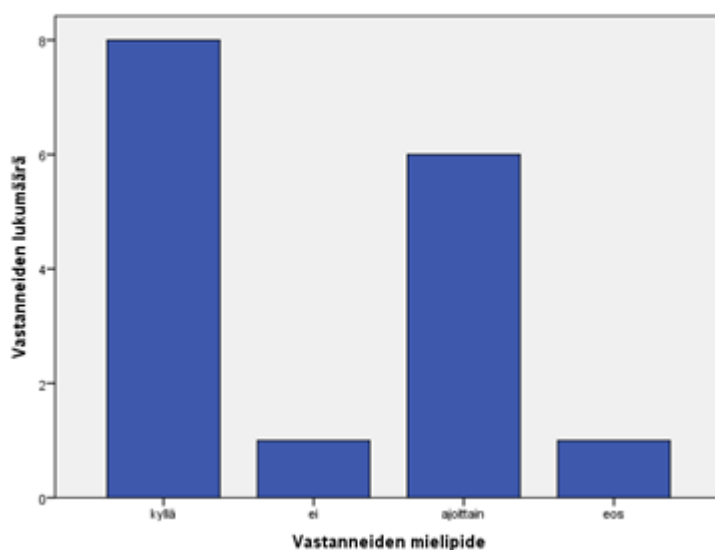
Tutkimusongelmien mukaisesti oltiin kiinnostuneita myös nuoren iän vaikutuksesta uusien työmahdollisuuksien kartoittamiseen. Kysyttäessä uusien työmahdollisuuksien kartoittamisesta, mitä ei ehkä ilman työpaikan kriisitilannetta olisi tehnyt, vastasi yhteensä 37.5% (n=6) vastaajaa, kartoittaneensa uusia työmahdollisuuksia. 31.3% (n=5) vastaajaa vastasi ajoittain kartoittaneensa uusia työmahdollisuuksia. 25% (n=4) vastaajista ei kartoittanut uusia työmahdollisuuksia ja 6.3% (n=1) ei osannut sanoa, kartoittiko uusia työmahdollisuuksia. Vastanneista 18-22 vuotiaista 6.3% (n=1) oli kartoittanut ja ei ollut kartoittanut uusia työmahdollisuuksia, 23-27 vuotiaista ja 28-34 vuotiaista 12,5% (n=2) oli kartoittanut ja oli kartoittanut ajoittain uusia työmahdollisuuksia. 6.3% (n=1) ei ollut kartoittanut uusia työmahdollisuuksia ja 23-27 vuotiaista 6.3% (n=1) ja ei osannut sanoa oliko kartoittanut uusia työmahdollisuuksia. 34-40 vuotiaista ja yli 40 vuotiaista 6.3% (n=1) ei ollut kartoittanut uusia työmahdollisuuksia, kun 6.3% (n=1) oli kartoittanut tai kartoittanut ajoittain uusia työmahdollisuuksia. Kuviossa 25 (Kuvio 25) on tarkemmin kuvattu vastaajien ikäjakaumaa ja uusien työmahdollisuuksien kartoittamista.



Kuvio 25. Uusien työmahdollisuuksien kartoittaminen.

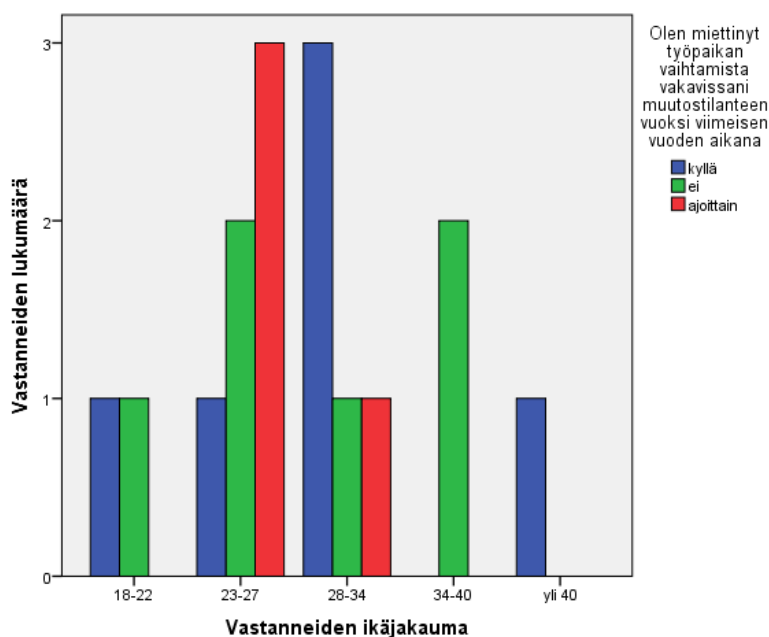
7.4 Työpaikan ilmapiiri ja työssäjaksaminen

Tutkimusongelmien mukaisesti oltiin kiinnostuneita työpaikan ilmapiiristä ja sen vaikutuksesta työssäjaksamiseen kriisitilanteen aikana. Vastanneista 50% (n=8) koki ja 37.5% (n=6) koki ajoittain työpaikan ilmapiirin raskaammaksi tai haastavammaksi normaalioloihin verrattuna. 6.3% (n=1) vastanneista ei kokenut ilmapiiriä raskaammaksi tai ei osannut sanoa. Kuviossa 26 (Kuvio 26) on kuvattu tarkemmin vastanneiden mielipidettä työpaikan ilmapiirin raskaudesta/haastavuudesta kuluneen vuoden aikana.



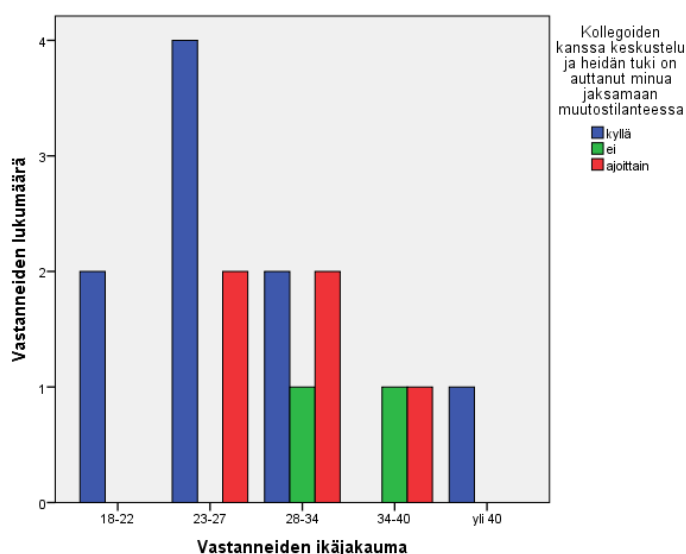
Kuvio 26. Työilmapiiri on ollut raskaampi/haastavampi kuluneen vuoden aikana.

Kysyttäessä työpaikan vaihtamisesta kriisitilanteen vuoksi koki yhteensä 37.5% (n=6) mietti-neensä vakavissaan työpaikan vaihtamista kriisitilanteen vuoksi. Saman verran vastaajista koki, etteivät he olleet miettineet työpaikan vaihtamista kriisitilanteen vuoksi. 25% (n=4) vastaajista koki, että he olivat ajoittain miettineet työpaikan vaihtamista kriisitilanteen vuoksi. Analysoidessa tuloksia ikäjakauman mukaisesti, oli eniten työpaikan vaihtoa miettineitä 28-34 vuotiaissa vastanneissa, joista 18.8% (n=3) vastasi miettineensä työpaikan vaihtamista. 23-27 vuotiaista 18.8% (n=3) kertoi miettineensä sitä ajoittain ja 6.3% (n=1) miettineensä sitä vakavissaan. Ainoastaan 34-40 vuotiaiden ikähaarukassa kukaan vastanneista, 12.5% (n=2) ei ollut miettinyt työpaikan vaihtamista edes ajoittain työpaikan kriisitilanteen vuoksi. Kuviossa 27 (Kuvio 27) on kuvattu tarkemmin ikäjakaumaa ja työpaikan vaihtamista työpaikan kriisitilanteen vuoksi.



Kuvio 27. Työpaikan vaihtaminen työpaikan kriisitilanteen vuoksi.

Kollegoiden kanssa keskustelu ja heiltä saatu tuki on auttanut kriisitilanteessa selviytymisessä ja jaksamisessa 56.3% (n=9) vastaajan mielestä ja 31.3% (n=5) vastaajan mielestä ajoittain. Ainoastaan 12.5% (n=2) vastaajan mielestä kollegoiden kanssa keskustelu ja heiltä saatu tuki ei ole auttanut heitä kriisitilanteessa selviytymisessä. Ikäjakauman mukaisesti, 18-22 vuotiaista 12.5% (n=2) koki kollegoilta saadun tuen auttaneen heitä työssäjaksamisessa. 25% (n=4) 23-27 vuotiaista koki kollegoilta saadun tuen auttaneen ja 12.5% (n=2) koki kollegoilta saadun tuen auttaneen heitä ajoittain jaksamaan työpaikan kriisitilanteessa. 28-34 vuotiaista 6.3% (n=1) koki, ettei kollegoiden kanssa keskustelu ole auttanut häntä jaksamisessa. 12.5% (n=2) koki kollegoiden kanssa keskustelun auttaneen tai auttaneen ajoittain kriisitilanteessa selviytymisessä. 34-40 vuotiaista 6.3% (n=1) ettei kollegoilta saatu tuki ollut auttanut heitä. 6.3% (n=1) samasta ikäryhmästä koki kollegoiden tuen auttaneen heitä ajoittain. 6.3% (n=1) yli 40-vuotiaista koki kollegoilta saadun tuen auttaneen heitä selviytymään työpaikan kriisitilanteessa. Kuviossa 28 (Kuvio 28) on kuvattu kollegoiden tuen vaikutusta työssäjaksamiseen työpaikan kriisitilanteessa.



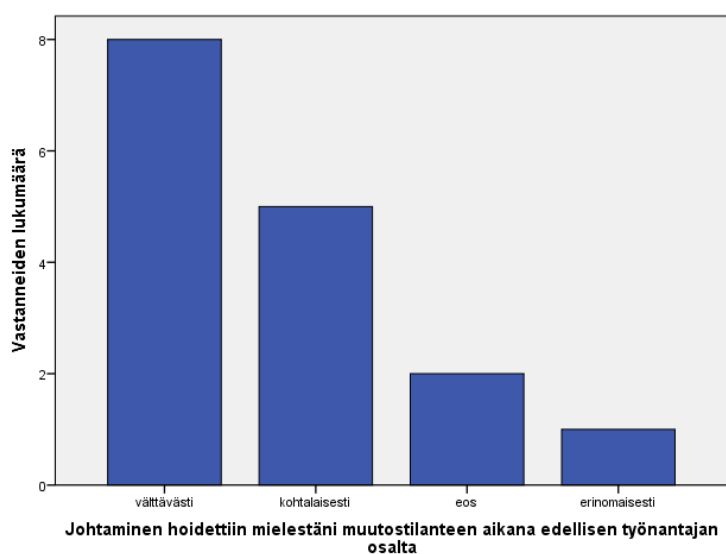
Kuvio 28. Kollegoiden tuen vaikutus työssäjakamiseen työpaikan kriisitilanteessa.

7.5 Johtaminen muutostilanteen aikana

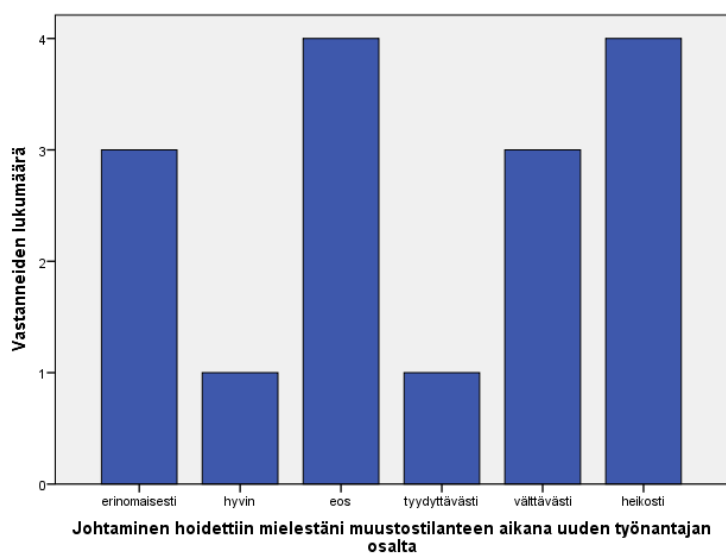
Johtamiseen liittyvistä asioista oltiin kiinnostuneita lähinnä siitä, kulkiko informaatio vastanneiden mielestä riittävästi, saivatko he riittävästi tukea työnantajaltaan ja tekikö työnantaja heidän mielestään parhaansa muutostilanteen aikana. Em. kysymyksiin vastanneet saivat vastata asteikolla 1-7, jotka ovat käännetty analysoitaessa peruskoulun arvosteluasteikkoa vastaavaksi.

Kysyttäessä muutostilanteessa johtamisesta edellisen työnantajan osalta oli vastanneista 50% (n=8) sitä mieltä, että edellinen työnantaja onnistui siinä välttävästi. 31.3% (n=5) oli sitä mieltä, että muutostilanteen johtaminen onnistui kohtalaisesti ja 6.3% (n=1) vastaajista koki, että johtaminen oli hoidettu erinomaisesti. 12.5% (n=2) ei osannut sanoa, miten muutostilanteen heidän mielestään oli johdettu. Kuviossa 29 (Kuvio 29) on kuvattu tarkemmin vastanneiden mielipidettä johtamisesta muutostilanteen aikana edellisen työnantajan osalta.

Uuden työnantajan kohdalla 18.8% (n=3) mielestä johtaminen muutostilanteessa hoidettiin erinomaisesti, 6.3% (n=1) koki, että muutostilanne hoidettiin hyvin. 6.3% (n=1) koki muutostilanteen johtamisen onnistuneen tyydyttävästi, 18.8% (n=3) koki sen onnistuneen välttävästi ja 25% (n=4) koki tilanteen johdetuksi heikosti uuden työnantajan kohdalla. Kuviossa 30 (Kuvio 30) on kuvattu tarkemmin vastanneiden mielipidettä johtamisesta muutostilanteen aikana uuden työnantajan osalta.



Kuvio 29. Muutostilanteen hoitaminen edellisen työnantajan osalta.

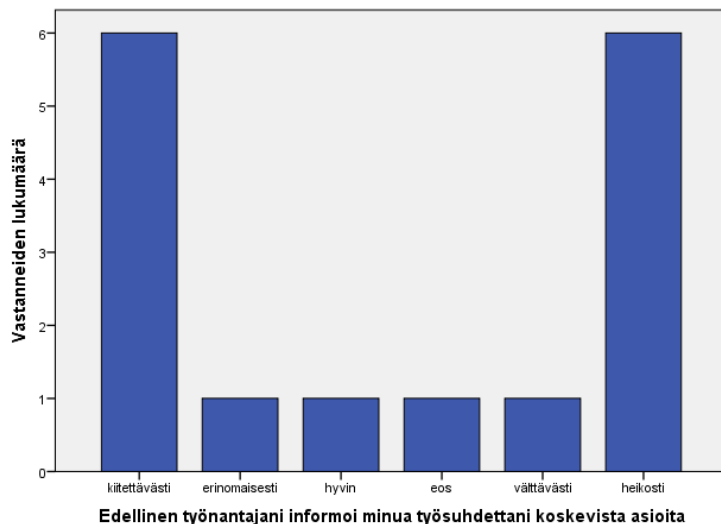


Kuvio 30. Muutostilanteen hoitaminen uuden työnantajan osalta.

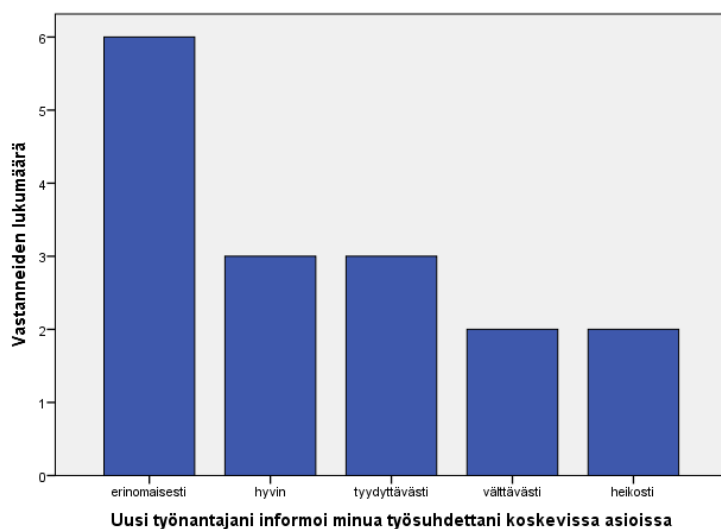
Kysyttäessä informoinnista henkilön omaan työsuhteeseen liittyen muutostilanteen aikana, koki 37.5% (n=6) vastaajista, että edellinen työnantaja oli onnistunut siinä kiitettävästi ja 6.3% (n=1) erinomaisesti. 6.3% (n=1) koki, että edellinen työnantaja oli onnistunut johtamisessa hyvin, välttävästi tai ei osannut sanoa informoinnin onnistumisesta. 37.5% (n=6) vastaajista koki, että informointi oli onnistunut heikosti. Kuviossa 31 (Kuvio 31) on kuvattu tarkemmin informoinnin onnistumista edellisen työnantajan osalta.

Työsuhteeseen liittyneestä informoinnista uuden työnantajan kohdalla vastaajista 37.5% (n=6) koki, että se oli onnistunut erinomaisesti ja 18.8% (n=3) koki, että se oli onnistunut hyvin.

18.8% (n=3) koki informoinnin onnistuneen tyydyttävästi ja 12.5% (2) välttävästi ja heikosti. Kuviossa 32 (Kuvio 32) on tarkemmin kuvattu informoinnin onnistumista uuden työnantajan osalta.



Kuvio 31. Edellisen työnantajan informointi työsuhteeseen liittyvistä asioista muutostilanteessa.

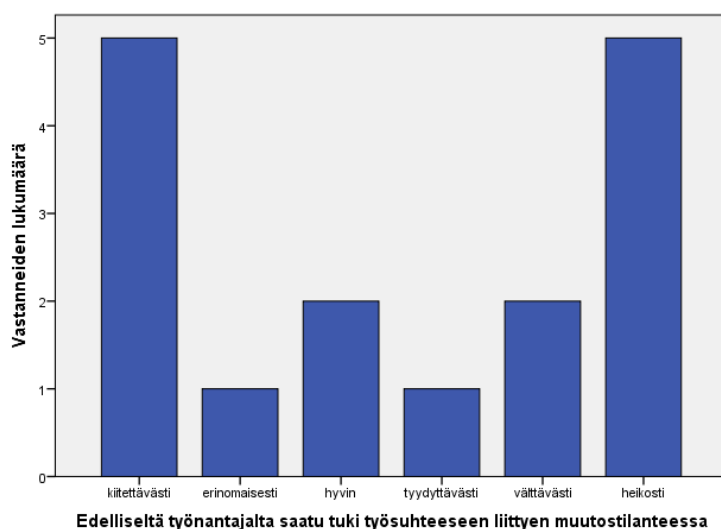


Kuvio 32. Uuden työnantajan informointi työsuhteeseen liittyvistä asioista muutostilanteessa.

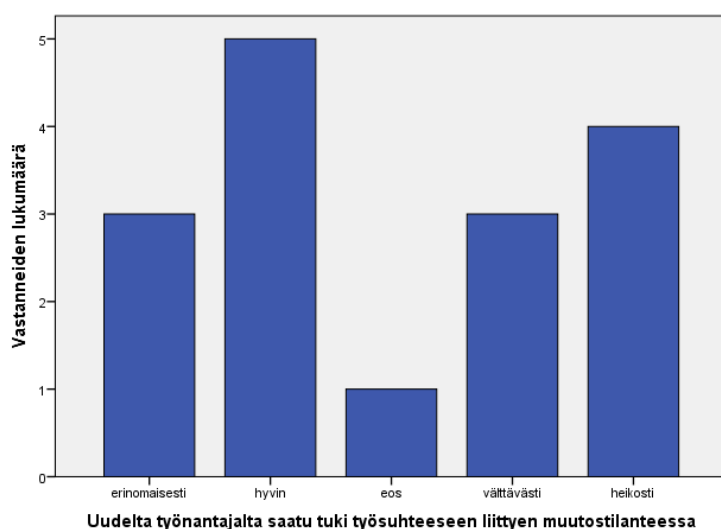
Kysyttäessä työnantajalta saatua tukea omaan työsuhteeseen liittyvistä asioista oli vastanneista 31.3% (n=5) sitä mieltä, että tukea sai kiitettävästi. 6.3% (n=1) vastanneista koki, että tukea sai erinomaisesti, 12.5% (n=2) sai tukea hyvin. 6.3% (n=1) vastanneista koki saaneensa tukea tyydyttävästi, 12.5% (n=2) välttävästi ja 31.3% (n=5) heikosti. Kuviossa 33 (Kuvio 33) on

kuvattu työntajalta saatua tukea omaan työsuhteeseen liittyvissä asioissa paremmin, edellisen työntajajan osalta.

Uudelta työntajalta 18.8% (n=3) vastanneista koki saaneensa tukea erinomaisesti ja 31.3% (n=5) hyvin. 18.8% (n=3) koki saaneensa tukea välttävästi ja 25% (n=4) heikosti. 6.3% (n=1) ei osannut sanoa, onko saanut riittävästi tukea vai ei. Kuviossa 34 (Kuvio 34) on kuvattu työntajalta saatua tukea omaan työsuhteeseen liittyvissä asioissa paremmin, uuden työntajajan osalta.



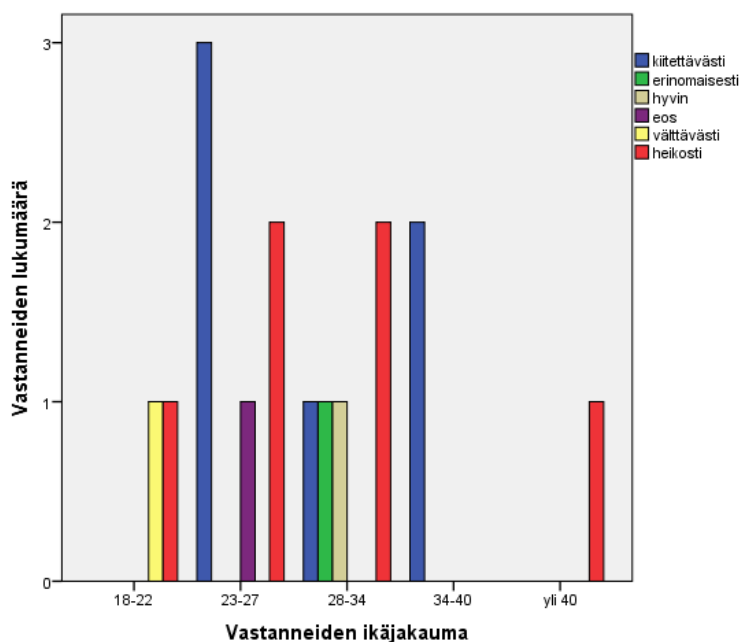
Kuvio 33. Edelliseltä työntajalta saatu tuki muutostilanteessa omaan työsuhteeseen liittyen.



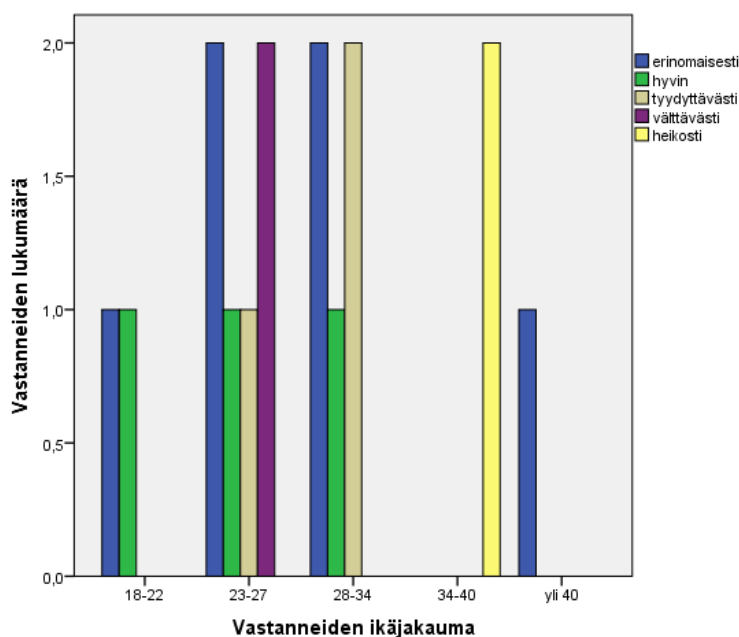
Kuvio 34. Uudelta työntajalta saatu tuki muutostilanteessa omaan työsuhteeseen liittyen.

Tutkimusongelmien mukaisesti analysoinnissa oltiin kiinnostuneista myös vastaajien iän vaikutuksesta työnantajan toiminnan arviointiin. Kysyttäessä työnantajalta saadusta informaatiosta omaa työsuhdetta koskien, edellisen työnantajan kohdalla 18-22 vuotiaista vastaajista 6.3% (n=1) koki, että he saivat informaatiota välttävästi ja heikosti. 23-27 vuotiaista vastanneista 18.8% (n=3) koki saaneensa informaatiota kiitettävästi, 12.5% (n=2) heikosti ja 6.3% (n=1) ei osannut sanoa, saivatko he riittävästi informaatiota. 28-34 vuotiaista informaatiota koki saaneensa kiitettävästi 6.3% (n=1), erinomaisesti 6.3% (n=1) tai hyvin 6.3% (n=1). 12.5% (n=2) koki saaneensa omaa työsuhdettaan koskevaa informaatiota heikosti. 34-40 vuotiaista vastanneista 12.5% (n=2) koki saaneensa informaatiota kiitettävästi. Yli 40 vuotiaista vastanneista 6.3% (n=1) koki saaneensa heikosti informaatiota. Kuviossa 35 (Kuvio 35) on kuvattu iän ja työsuhdetta koskevan informaation välistä suhdetta paremmin edellisen työnantajan osalta.

Uuden työnantajan kohdalla 18-22 vuotiaista vastaajista 6.3% (n=1) koki, että he saivat informaatiota omaa työsuhdettaan koskien erinomaisesti ja hyvin. 23-27 vuotiaista 12.5% (n=2) koki saaneensa informaatiota erinomaisesti ja välttävästi. 6.3% (n=1) kokivat saaneensa tietoa hyvin ja tyydyttävästi. 28-34 vuotiaista vastaajista 12.5% (n=2) koki saaneensa informaatiota erinomaisesti ja tyydyttävästi, 6.3% (n=1) koki saaneensa hyvin. 34-40 vuotiaista vastanneista 12.5% (n=2) koki saaneensa informaatiota heikosti, yli 40 vuotiaista vastaajista 6.3% (n=1) koki saaneensa informaatiota erinomaisesti. Kuviossa 36 (Kuvio 36) on kuvattu iän ja työsuhdetta koskevan informaation välistä suhdetta paremmin uuden työnantajan osalta.



Kuvio 35. Vastanneiden ikäjakauma ja työsuhhteesta saatu informaatio edellinen työnantaja.



Kuvio 36. Vastanneiden ikäjakauma ja työsuhteesta saatu informaatio uusi työnantaja.

7.6 Tutkimuksen johtopäätökset

Tällä tutkimuksella haluttiin selvittää, onko työpaikan akuutti kriisitilanne vaikuttanut työntekijöiden jaksamiseen ja selviytymiseen omassa työtehtävässään. Erityisesti oltiin kiinnostuneita nuorten työntekijöiden jaksamisesta, koska ensihoidon piirissä työskentelee runsaasti nuoria työntekijöitä, jolle työpaikka on ensimmäinen. Kriisitilanteen vaikutuksen selvittämistä työntekijöiden jaksamiseen voidaan tulevaisuudessa hyödyntää esimerkiksi tilanteissa, joissa työyhteisön jäsen on loukkaantunut fyysisesti tai joutunut verbaalisen uhkauksen kohteeksi työtehtävässään.

Tutkimukseen vastanneista henkilöistä suurin osa oli nuoria miehiä, joilla oli työkokemusta 1-3 vuotta. Suurin osa vastanneista oli korkeakoulun käyneitä, joiden tutkintonimike oli sairaanhoitaja tai ensihoitaja AMK ja jotka olivat vakituisessa työsuhteessa kyselyyn vastatesaan. Työsuhteen laadusta oltiin kiinnostuneita, koska hyvin usein ensihoidon piirissä työskentelevät henkilöt tekevät oman vakituisen työnsä ohella keikkaluontoista työtä jossain toisessa yksikössä. Salon alueen ensihoidon kriisitilanteesta selviytyminen oli pitkälti tällaisten keikkatyöntekijöiden ansiota, koska heidän ansiostaan oli mahdollista saada nopeasti lisätöyvoimaan miehittämään ensihoidon yksiköt, mutta myös tekemään esimerkiksi autojen varusteluita jne.

Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita nuoren iän tai vähäisen virka-iän vaikutuksesta työssäjaksamiseen työpaikan kriisitilanteessa. Ensihoidossa hyvin usein työyhteisöstä suurin osa työntekijöistä on alle 30-vuotiaita nuoria aikuisia, jolle työpaikka voi olla valmistumisen jälkeen ensimmäinen säännöllinen päivätyö. Täten tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita nuoren iän ja vähäisen virka-iän merkityksestä, kun kyseessä on kriisitilanne työpaikalla. Tutkimukseen vastanneista henkilöistä kovin harva kertoi kärsineensä selkeästi unettomuudesta työpaikan kriisitilanteen vuoksi. Sen sijaan suurin osa vastaajista kärsi stressiä työpaikan tilanteen vuoksi. Vastaajien ikähaarukalla ei tässä tilanteessa ollut selkeää merkitystä, koska vastaajat kaikista ikäluokista vastasivat kärsineensä stressistä. Toisaalta, suurin osa vastaajista kuului ikäryhmiin 23-27 vuotiaat tai 28-34 vuotiaat, mistä voidaan päätellä, että näistä vastaajista suurin osa oli kärsinyt stressistä työpaikan kriisitilanteen vuoksi. Muissa ikäryhmissä vastaajia oli vähemmän, mikä voi selittyä yksittäisen henkilön mielipiteellä asiasta, eikä sitä välttämättä voida yleistää.

Suurin osa vastanneista vastasi kokeneensa epävarmuutta töiden jatkuvuudesta tai koki sitä ajoittain. Tällä ei kuitenkaan ollut vaikutusta kovin monen vastanneen työpanokseen, tai sillä saattoi olla vain ajoittain vaikutusta. Tätä voidaan toisaalta selittää terveydenhuoltoalalla työskentelevien henkilöiden matalalla työttömyysprosentilla. Vaikkakin terveydenhuoltoalan työttömyys on noussut vuodesta 2013 vuoteen 2014 22%, on silti vuoden 2014 uusista avoimista työpaikoista 32.9% ollut terveydenhuoltoalalla, mikä oli ehdottomasti suurin osuus uusista avoimista työpaikoista vuonna 2014. Palvelualalle syntyi 18.8% uusista työpaikoista ja kaupalliseen työhön 17.5% uusista työpaikoista. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2014.)

Edellä mainituista luvuista voidaan päätellä, että terveydenhuoltoalalla työskentelevät henkilöt pelkäävät harvoin jäävänsä työttömäksi, koska työpaikkoja on runsaasti saatavilla. Kuitenkin suurin osa vastaajista koki, että he olivat kartoittaneet tai kartoittaneet ajoittain uusia työmahdollisuuksia, mitä selittyy sillä, että suurin osa vastaajista koki myös, että asioiden epävarmuuden pitkittyminen vaikutti ajoittain heidän työssäjaksamiseensa. Mikäli työssä jaksaminen on koetuksella, ajautuu henkilö varmasti herkemmin kartoittamaan uusia työmahdollisuuksia. Erityisesti nuorilla työntekijöillä, joiden henkilökohtainen elämäntilanne on myös usein kiireinen, voi epävarma työtilanne olla liikaa.

Suurin osa vastanneista koki, että työpaikalla on kriisitilanteen aikana ollut tai on ollut ajoittain raskaampi tai haastavampi ilmapiiri kuin siellä normaalioloissa olisi. Kuitenkin kollegoiden kanssa keskustelu tilanteesta on auttanut suurinta osaa vastaajista selviytymään tilanteesta. Tässä on varmasti ollut suurena apuna se, että kollegoiden kesken on vallinnut hyvin avoin ja luottava ilmapiiri, jonka ansioista samassa tilanteessa olevat työntekijät ovat voineet keskustella keskenään vallitsevista asioista ja muutoksista. Erityisesti 23-27 vuotiaat vastaajat ovat kokeneet kollegoiden kanssa keskustelun auttaneen heitä jaksamaan muutostilanteessa.

Johtamisessa näkyi selkeitä eroja edellisen ja uuden työnantajan välillä. Suurin osa vastaajista koki, että edellinen työnantaja hoiti muutostilanteen johtamisen välttävästi tai kohtalaisesti. Uuden työnantajan kohdalla hajonta oli selkeästi suurempi vastaajien kesken. Yhtä paljon vastaajista koki, että tilanne johdettiin uuden työnantajan osalta erinomaisesti kuin välttävästikin. Suuri osa vastaajista ei osannut sanoa, miten tilanne johdettiin, mutta yhtä suuren osan mielestä tilanne johdettiin heikosti. Myös muutostilanteen johtaminen hyvin tai tyydyttävästi olivat tasaväkisiä. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olisi voinut ajatella, olisiko ollut syytä kaventaa mittarin laaja-alaisuutta, jotta vastaajalla olisi ollut käytössään esimerkiksi vaihtoehdot hyvin tai huonosti. Kuitenkin laajemmalla mitta-asteikolla oli mahdollista antaa vastaajalle mielipiteen vapautta ja sitä kautta saada tutkimustuloksille enemmän hajontaa. Mikäli vastaajajoukko olisi ollut suurempi, olisi voinut vastausten hajonta olla kaapeampi.

Johtamisesta saatu informaatio aiheutti myös vastauksissa hajontaa. Edellisen työnantajan kohdalla vastaukset olivat hyvin tasaväkisiä. Yhtä suuri osa oli sitä mieltä, että informaatiota sai kiitettävästi kuin heikostikin. Loput vastauksista asettuivat tasaväkisesti tälle välille. Uuden työnantajan kohdalla suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että informaatio omaa työsuhdetta koskien oli hoidettu erinomaisesti tai hyvin. Muutama vastaajista oli sitä mieltä, että informaatio koskien omaa työsuhdetta hoidettiin välttävästi tai heikosti. Informaation saantiin omaa työsuhdettaan koskien on uuden työnantajan kohdalla varmasti vaikuttanut Sairaanhoidopiiriin epävarmuus, kuka tulee toimimaan ensihoidon palveluntuottajana. Sen sijaan edellisen työnantajan kohdalla työsuhteesta saatu informaatio olisi pitänyt olla hyvin selvä, koska konkurssi tilanteessa työsuhde ei voi jatkua.

Edelliseltä työnantajalta saatu tuki omaan työsuhteeseen liittyen jakoi vastaajien mielipiteet hyvin selkeästi. Yhtä paljon vastaajista koki saaneensa tukea kiitettävästi tai erinomaisesti, kun koki saaneensa sitä heikosti tai välttävästi. Vaikutusta voi olla myös sillä, että edellisen työnantajan ilmoittaessaan konkurssista oli osa työntekijöistä kesälomallaan tai vapaapäivällä, joten käytännössä tieto konkurssista tavoitti ensimmäisenä työvuorossa olleet työntekijät, jotka hoitivat tiedottamisen kollegoilleen. Uuden työnantajan kohdalla muutostilanteeseen saatu tuki omaa työsuhdetta koskien aiheutti myös hajontaa. Hieman yli puolet vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että he saivat uudelta työnantajaltaan tukea omaa työsuhdettaan koskevissa asioissa erinomaisesti tai hyvin. Melkein yhtä paljon vastaajista oli sitä mieltä, että he saivat tukea työnantajaltaan omaan työsuhteeseensa liittyvissä asioissa välttävästi tai heikosti. Ikäjakaumalla ei ollut kovin suurta merkitystä vastanneiden kokemukseen saadusta tuesta. Tuen saamiseen on varmasti vaikuttanut tilanteen kaoottisuus, jonka vuoksi työnantajan ja hänen edustajien on ollut yksinkertainen pakko keskittyä päivittäistoiminnan hoitamiseen.

Täten ei välttämättä ole ollut resursseja tai aikaa keskittyä työntekijöiden tukemiseen, vaikka vastauksista voidaan päätellä, että siihen olisi ehkä ollut tarvetta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että nuoret työntekijät reagoivat työpaikan kriisitilanteisiin herkästi. Toisaalta vähäinen työkokemus, sekä nuori-ikä vaikuttavat myös siihen, että herkästi kartoitetaan uusia työmahdollisuuksia, mikäli vanhassa työpaikassa jaksaminen on äärirajoilla. Toisaalta nuoret työntekijät keskittyvät hoitamaan normaalia päivätyötään, eivätkä anna epävarmuuden vaikuttaa heidän päivittäiseen työpanokseensa.

8 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olisi voinut ajatella, olisiko ollut syytä kaventaa mittarin laaja-alaisuutta, jotta vastaajalla olisi ollut käytössään esimerkiksi vaihtoehdot hyvin tai huonosti. Kuitenkin laajemmalla mitta-asteikolla oli mahdollista antaa vastaajalle mielipiteen vapautta ja sitä kautta saada tutkimustuloksille enemmän hajontaa. Mikäli vastaajajoukko olisi ollut suurempi, olisi voinut vastausten hajonta olla kapeampi.

Tutkimuseettinen toimikunta ohjaa, että tutkijan tulisi huolehtia siitä, että vapaaehtoisuuden periaate toteutuu myös silloin, kun on kyse tutkimukseen sisältyvästä vuorovaikutustilanteesta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009). Eettisesti luotettavan tutkimuksen perusedellytyksenä on, että sen tekemisessä noudatetaan hyvää, tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksessa tulee ottaa huomioon vastaajan luottamuksellisuus, tunnistamattomuus, sekä aineiston käsittely asianmukaisesti. Tutkimusaineistossa ei missään vaiheessa saa tulla esiin vastaajan henkilöllisyyteen liittyviä tietoja. Tältä osin tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä. (Vilka 2005, 74.)

Tutkimuseettisen toimikunnan mukaan tutkijan tulee huolehtia siitä, että vapaaehtoisuuden periaate toteutuu myös tutkimukseen sisältyvässä vuorovaikutustilanteessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009). Eettisesti hyvän tutkimuksen edellytyksenä on, että sen teossa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksessa tulee huomioida vastaajan tunnistamattomuus, luottamuksellisuus sekä aineiston käsitteleminen asianmukaisesti. (Vilka 2005, 74.)

Tutkimusaineistojen luottamuksellisuus perustuu aineiston säilyttämisen, käytön, sekä käsittelyn rajauksiin. Tutkimusaineistoa ei luovuteta, eikä käytetä muihin, tähän tutkimukseen liittyvään tutkimustarkoitukseen. Tutkija sitoutuu käsittelemään saatua aineistoa rehellisesti, sekä luottamuksellisesta ja hävittämään sen asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009.)

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. tutkimusaiheen valinta, tutkimustapa ja -tyyli, tutkimuksen aihe sekä sen tarkoitus. Luotettavuuteen vaikuttavat myös aineiston keruu, analysointi sekä tulosten tulkinta samoin kuin tulosten julkaisu ja esittely. Tutkimuksella saatujen tulosten luotettavuus perustuu käytetyn mittarin luotettavuuteen, joka on tärkeimpiä asioita tehdessä kvantitatiivista tutkimusta. Tutkimuksen on juuri niin luotettava kuin on siihen käytetty mittari. Mittarin tulisi olla niin herkkä, että se pystyy erottelemaan käsitteistä eri tasoja, niin tarkka, että se pystyy rajaamaan tutkittavan käsitteen, mutta myös niin täsmällinen, että se kuvaa tutkittavaa käsitettä oikein. Luotettavuuteen vaikuttavat myös aineiston keruu sekä tulosten perusteellinen, luotettava ja huolellinen analyysi. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1998, 206; Hirsjärvi ym. 2004, 151-157; Burns & Grove 2001, 191.)

9 Pohdinta

Tällä kehittämistyöllä halusin selkiyttää sitä, miten monen yksittäisen työntekijän jaksaminen on koetuksella silloin, kun työyhteisö kohtaa jonkin normaalioloja horjuttavan kriisitilanteen. Tässä opinnäytetyössä kriisitilanteen kuvauksena toimi taloudellinen kriisi, jonka pohjalta työntekijöiden töiden jatkuvuus oli vaakalaudalla. Tänä päivänä yhteiskunnassa vallitsee tilanne, jossa YT-neuvottelut, sekä erilaiset taloudelliset supistamistoimenpiteet ovat hyvin arkipäiväisiä. Tämän vuoksi tämän opinnäytetyön selvitystä voidaan käyttää pohjana siihen, miten työntekijät reagoivat työpaikkaa kohdanneessa kriisitilanteessa. Töiden loppuminen tai epävarmuus niiden jatkuvuudesta, sekä siitä, millaisena ne tulevat jatkumaan horjuttavat ihmisen normaalia arkea paljon, koska työ on suuri osa ihmisen identiteettiä. Mikäli työ on mielekästä, jaksaa yksilö panostaa siihen selkeästi enemmän kuin silloin, kun työ ei ole niin mielekästä. Toisaalta kaikilla on ajoittaisesti tilanteita ja jaksoja elämässä, jolloin työn tekeminen ei miellytä niin paljoa kuin normaalioloissa, mutta nämä ovat kuitenkin yleensä ohimeneviä jaksuja. Kun ihminen on väsynyt ja turhaantunut oman työnsä tekemiseen, kärsii siitä ennen pitkää myös hänen työpanoksensa. Yleensä väsyneenä yksilö myös pohtii herkemmin uuden työpaikan hankkimista työolosuhteita parantaakseen.

Ensihoidon piirissä työpaikan kriisitilanne voi olla myös fyysinen tai henkinen. Työyhteisön jäsen voi loukkaantua työtehtävässään tai tulla loukatuksi uhkaavan potilaan toimesta. Toisaalta myös verbaalinen väkivalta on hyvin yleistä ensihoitohenkilökuntaan kohtaan. Aina se ei välttämättä kohdistu pelkästään työntekijään vaan se voidaan kohdistaa myös työyhteisöön. Tällaiset tilanteista pystytään yleisesti keskustelemaan hyvin työyhteisön sisällä ja sitä kautta saada niihin tukea ja ymmärrystä omilta kollegoilta, mutta välttämättä tämä ei kaikille ensihoidon piirissä työskenteleville yksilöille riitä. Yksilö voi herkästi alkaa pelätä töihin tulemistä tai normaalin työn suorittamista. Tällaisia tilanteita varten olisi äärimmäisen hyvä, mikäli ensihoidon henkilökunnalla olisi oma, auttava kriisiryhmä tai tukipuhelin. Ehkä erityisemmin

väkivaltatilanteiden vuoksi, mutta myös esimerkiksi lasten kuolemantapauksiin tms. Tällaisen ryhmän tai tukipuhelimen luominen voisi olla jatkotutkimuksen tai projektin aihe tälle kehittämistyölle.

Tässä kehittämistyössä ei myöskään kiinnitetty huomiota ensihoitohenkilökunnan esimiesten jaksamiseen. Taloudellisessa kriisitilanteessa, jossa toiminta piti luoda hyvin nopeasti pystyyn ja organisoida, oli ensihoitohenkilökunnan esimiehillä enemmän kuin paljon tehtävää. Jatkotutkimusaiheena olisi varmasti mielekästä myös tutkia sitä, miten esimiehet jaksavat tällaisissa tilanteissa. Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että kollegat ovat keskustelleet asioista keskenään ja saaneet siitä voimia jatkaa. Esimiehillä ei välttämättä ole ketään, kenen kanssa he voisivat tilannetta purkaa ja keneltä saada tukea, joten he joutuvat käymään ongelmia läpi yksinään. Esimies on myös yleensä siinä asemassa, jolle työntekijät purkavat omaa pahaa oloaan tai turhautumistaan, joten he ovat toisaalta myös siinä asemassa, jotka usein saavat kaikesta negatiivisen palautteen, eivätkä välttämättä ikinä positiivista. Tässä tapauksessa sairaanhoitopiiri teki päätöstä ensihoitopalvelun jatkamisesta suhteellisen pitkään. Tästä aiheutui varmasti vielä lisää stressin aihetta niin työntekijöille kuin esimiehillekin. Tämän vuoksi heidän jaksamisen selvittäminen työpaikan kriisitilanteessa olisi hyvä aihe jatkotutkimukselle.

Lähteet

- Burns, N. & Grove, S.K. 2001. The practise of nursing research- Contact, Critique & Utiliazation. Philadelphia, Pennsylvania, USA, W.B. Saunders Company.
- Dekker, S.W.A & Schaufeli, W.B. 1995. The effects of Job insecurity on Psychological health and withdrawal: A longitudinal Study. Australian psychologist. Vol 30 (1), 57-63.
- Hakala, M., Vainio, M. & Vuorinen, O. 2006. Tietoturvallisuuden käsikirja. Porvoo: Docento Finland Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004 Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Iirola, T. & Kamsula, P. Ensihoito yhtenäistyy Varsinais-Suomessa. Lasaretti- Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin lehti. Huhtikuu/2012.
- Johnson, L. & Luecke, R. 2005. The essentials of managing change and transition. Harvard business school press.
- Järvelin 2012. Vuorotyöntekijä tarvitsee aikaa palautumiseen. Sairaanhoitajalehti 12/12. Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Karhula, K., Puttonen, S. & Härmä, M. 2013. Työstressi ja uni hoitotyössä. Sairaanhoitajalehti 3/13. Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen- Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Koivukoski, S. 2012. Dialogilla oivallukseen. Sairaanhoitajalehti 12/12. Suomen sairaanhoitajaliitto ry.
- Laaksonen, M., Nevasalo, T. & Tomula, K. 2006. Yrityksen tietoturvakäsikirja. Ohjeistus, toteutus ja lainsäädäntö. Helsinki: Nordprint Oy.
- Launis, K., Pihlaja, J. & Koli, A. 2004. Uuden asiantuntijuuden kynnyksellä, henkilöstö työpäi- kan muutoksen tekijänä. Helsingin yliopisto.
- Paunonen, M. & Vehviläinen- Julkunen, K. 1998. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY- kirjapainoyksikkö.
- Polit D.F & Hungler B.P. 1999. Nursing Research- Principles and Methods. Philadelphia, USA: Williams & Wilkins.
- Seeck, H. 2009. Kriisit ja työyhteisöt - kriisijohtaminen työyhteisöjen tukena. Tutkimusraportti 37- työ ja ihminen. Tampere: Juvenes Print.
- Suomen kuntaliitto 2009. Varau- opas kunnan viestintään kriisi- ja erityistilanteissa. Helsinki: Kuntatalon paino.
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2012. Varautuminen ja jatkuvuuden hallinta kunnassa. Turvallisuus- ja puolustusalan komitean sihteeristö. Helsinki.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sähköiset lähteet:

Burchell, B.J., Day, D., Hudson, M., Ladipo, D., Mankelow, R., Nolan, J.P., Reed, H., Wichert, I.C. & Wilkinson, F. 1999. Job insecurity and work intensification. Viitattu 15.6.15
<http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/F849.pdf>

Duodecim 2013. Unettomuus. Viitattu 17.1.2014
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00534

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2014. Huhtikuun työllisyyskatsaus 2014. Viitattu 11.10.2015 <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57761/14-04+ty%C3%B6llisyyskatsaus.pdf/93885ba1-8e30-473c-b0d9-a78704fc34d1>

Ek, E. 2009. Henkilöstön jaksaminen muutoksessa. 27.8.2009 Yliopistojen työsuojelupäivät. Viitattu 9.11.2013
http://www.hallinto.oulu.fi/yhallint/henkil_st_palvelut/www/private/Tyosuojelupaivat_materiaalit/Ek.pdf

Glideslope Software Ltd. 2001-2010. Contingency Planning. Viitattu 16.1.2014
<http://www.glideslopesoftware.co.uk/cs/cscase.html>

lirola, T. 2013. Ajankohtaista ensihoidossa 20.11.2013. Viitattu 15.1.2013
www.vssh.fi/fi/.../lirola_Ajankohtaista-ensihoidossa-2013-11-20.pdf

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2013. Contingency Planning. Viitattu 3.10. 2013 <http://www.ifrc.org/en/what-we-do/disaster-management/preparing-for-disaster/disaster-preparedness-tools/contingency-planning-and-disaster-response-planning/>

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies 2000. Introduction to Disaster Preparedness - Disaster Preparedness Training Programme. Viitattu 2.10.2013
<https://www.ifrc.org/Global/Introdp.pdf>

Jacobson, D. 1991. Toward a theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and the job loss experiences. *Research in the Sociology of Organisations* (9), 1-19.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2015. Opinnäytetyön raportointiohje. Viitattu 1.9.2015
<http://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/tag/tutkimusongelma/>

Jyväskylän yliopisto 2013. Määrällinen tutkimus. Viitattu 9.11.2013
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015. Keinoja työyhteisöongelmien ratkaisemiseksi. Viitattu 9.4.2015 https://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Muut-liitteet/Tyokaveri/Ratkaisumalleja_tyoyhteisoongelmiin.pdf

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2013. Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen. Viitattu 8.11.2015
http://www.mielenterveysseura.fi/sites/default/files/materials_files/stressiopas_fin_netti.pdf

Laine, H. 2011. Varautumissuunnitelma Seniortek Oy:n asiakaskohteeseen. Viitattu 17.1.2014
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30542/Laine_Henri.pdf?sequence=1

MINDTOOLS 2013. Contingency Planning. Viitattu 3.10.2013
http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_51.htm

Mäkitalo, J. 2005. Kohdehyvinvoinnin muutokset työn muutoksessa. Viitattu 10.4.2015
<http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/WORK/AkatVerve09M%C3%A4kitalo.pdf>

Roos, S. 2005. Työelämän sopimukset. Viitattu 9.11.2013
http://www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi/YY/artikkelit/2005_4_tyoelaman_sopim.php

Suomen työnohjaajat ry 2012. Mitä työnohjaus on? Viitattu 16.1.2014
<http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 16.1.2014
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

Tilastokeskus 2013. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Viitattu 9.11.2013
<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/>

Turun Sanomat 2013a. Turun Sanomat. Salon sairaankuljetus hakeutui konkurssiin - työt lopuivat samana päivänä. Viitattu 8.11.2013.
<http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/525478/Salon+sairaukset+hakeutui+konkurssiin++tyot+loppuivat+samana+paivana>

Turun Sanomat 2013b. Turun Sanomat. Sairaanhoidopiirin ensihoidon kilpailutus keskeytetään. Viitattu 8.11.2013
[http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/552020/Sairaanhoidopiirin+ensihoidon+kilpailutus+keskeytetään](http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/552020/Sairaanhoidopiirin+ensihoidon+kilpailutus+keskeytetaan)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Viitattu 4.12.13
<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>

Työeläkevakuuttajat 2014. Työkyky. Viitattu 15.2.2015
<http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyokyky>

Työterveyslaitos 2014a. Muutoksen hallinta ja työn kehittäminen. Viitattu 10.4.2015
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2014b. Muutosjohtaminen. Viitattu 10.4.2015
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/muutosjohtaminen/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2014c. Muutokset ja työhyvinvointi. Viitattu 10.4.2015
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/muutokset_ja_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus 2014. Työstressi hallintaan. Viitattu 16.1.2014
http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan

Työturvallisuuskeskus 2009. Työterveyshuolto työhyvinvoinnin tukena. Viitattu 17.1.2014
http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoterveyshuolto_tyohyvinvoinnin_tukena

Vahtra, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., Virtanen, P. & Ferrie, J.E. 2003. Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10town prospective cohort study. Viitattu 14.6.15
<http://www.bmj.com/content/328/7439/555>

Valtioneuvoston kanslia 2007. Valtionhallinnan viestintä kriisitilanteissa ja poikkeusoloissa 2007. Viitattu 16.1.2014
<http://vnk.fi/julkaisukansio/2007/j15-kriisiviestintaohje/pdf/fi.pdf>

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2012. Työhyvinvointi ja työsuojelu. Viitattu 16.1.2014.
<http://santra.vsshp.fi/henkilostoasiat/tyohyvinvointi-ja-tyosuojelu/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2014. Hallituksen kokoustiedote 20.5.2014. Viitattu 9.4.2015
<http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/media-tiedotteet-viestinta/tiedotteet/Sivut/Hallituksen-kokoustiedote-20.5.2014.aspx>

Kuvat

Kuva 1: Kohdehyvinvoinnin merkitys yksilölle	22
Kuva 2: Jatkuvuussuunnitelman perusta (Glideslope Software Ltd. 2001-2010)	25
Kuva 3: Varautumissuunnitelman tekemisen viisi peruspilaria (International Federation of Red Cross and Crescent Societies 2013).....	26

Kuviot

Kuvio 1: Salon alueen valmiudessa olevat sairaankuljetusyksiköt 1.1.2015 lähtien	7
Kuvio 2: Kriisiviestintään liittyvät ryhmät (Seeck 2009,7).....	10
Kuvio 3: Työyhteisöön liittyvät muutostilanteet (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015)	10
Kuvio 4: Yhteisöllinen uupumus ja stressi (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015)	11
Kuvio 5: Yksilöstä lähtöisin olevat ongelmat (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015)	11
Kuvio 6: Kärjistymään päässeet ristiriita- ja yhteistyöongelmat (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera 2015)	11
Kuvio 7: Yksilön muutoskäyrä mukailien Roos 2005.....	20
Kuvio 8: Vastanneiden sukupuolijakauma	33
Kuvio 9: Vastanneiden ikäjakauma	33
Kuvio 10: Vastanneiden työkokemus vuosina	34
Kuvio 11: Vastanneiden koulutustausta	34
Kuvio 12: Vastanneiden työsuhteen laatu	35
Kuvio 13: Vastanneiden ikäjakauma ja stressaantuneisuus työtilanteen vuoksi	37
Kuvio 14: Vastanneiden työkokemuksen vaikutus stressaantuneisuuteen	37
Kuvio 15: Vastanneiden ikäjakauman vaikutus unettomuuteen	38
Kuvio 16: Vastanneiden työkokemuksen vaikutus unettomuuteen	38
Kuvio 17: Vastanneiden kokema alakuloisuus/masentuneisuus työtilanteeseen liittyen ...	39
Kuvio 18: Työkokemuksen vaikutus alakuloisuuden/masentuneisuuden kokemiseen.....	39
kuvio 19: Epävarmuuden kokeminen töiden jatkuvuudesta	40
Kuvio 20: Työtilanteen epävarmuuden pitkittymisen vaikutus omaan työpanokseen	41
Kuvio 21: Uusien työmahdollisuuksien kartoittaminen	42
Kuvio 22: Asioiden pitkittymisen vaikutus omaan työssäjaksamiseen	42
Kuvio 23: Vastanneiden ikäjakauman merkitys työssäjaksamiseen epävarmuuden pitkittyessä.....	43
Kuvio 24: Työkokemuksen vaikutus työssäjaksamiseen epävarmuuden pitkittyessä.....	44
Kuvio 25: Uusien työmahdollisuuksien kartoittaminen	45
Kuvio 26: Työilmapiiri on ollut raskaampi/haastavampi kuluneen vuoden aikana	46
Kuvio 27: Työpaikan vaihtaminen työpaikan kriisitilanteen vuoksi	47
Kuvio 28: Kollegoiden tuen vaikutus työssäjaksamiseen työpaikan kriisitilanteessa	48
Kuvio 29: Muutostilanteen hoitamisen edellisen työnantajan osalta	49
Kuvio 30: Muutostilanteen hoitaminen uuden työnantajan osalta	49
Kuvio 31: Edellisen työnantajan informointi työsuhteeseen liittyvistä asioista	

muutostilanteessa	50
Kuvio 32: Uuden työnantajan informointi työsuhteeseen liittyvistä asioista muutostilanteessa	50
Kuvio 33: Edelliseltä työnantajalta saatu tuki muutostilanteessa omaan työsuhteeseen liittyen	51
Kuvio 34: Uudelta työnantajalta saatu tuki muutostilanteessa omaan työsuhteeseen liittyen	51
Kuvio 35: Vastanneiden ikäjakauma ja työsuhteesta saatu informaatio edellinen työnantaja	52
Kuvio 36: Vastanneiden ikäjakauma ja työsuhteesta saatu informaatio uusi työnantaja	53

Taulukot

Taulukko 1: Opinnäytetyön aikataulu	31
---	----

Liitteet

Liite 1: Saatekirje tutkimukseen osallistuville.....	68
Liite 2: Kyselylomake tutkimukseen osallistuville	69

Liite 1: Saatekirje tutkimukseen osallistuville

TUTKIMUSTIEDOTE

Työntekijän jaksaminen työpaikan kriisitilanteessa on Hyvinkään Laurean kriisi- ja erityistilanteiden johtamisen YAMK- opinnoissa toteutettava kehittämisprojekti. Kehittämisprojektin tarkoituksena on kartoittaa työntekijän jaksamista työpaikan kriisitilanteessa, sekä sen vaikutusta työntekijän työkykyyn, sekä työssä jaksamiseen.

Kehittämisprojekti toteutetaan määrällisenä tutkimuksena, kyselylomakkeella. Aineisto kerätään Joulukuun 2013 aikana Med Group ensihoitopalvelu Oy Salon, Kemiön sekä Perniön toimipisteissä työskentelevältä henkilökunnalta. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastaukset suoritetaan nimettömästi, jonka jälkeen ne pudotetaan suljettuun laatikkoon, missä vain kehittämisprojektin johtajalla on mahdollisuus ne nähdä. Tulokset analysoidaan SPSS tilasto- ohjelmaa käyttäen. Vastauslomakkeet hävitetään analysoinnin jälkeen.

Kyselylomakkeella saatua aineistoa hyödynnetään kehittämisprojektin kirjallisuuskatsausta tehtäessä. Aineistoa, sekä laajaa, Suomalaista, sekä ulkomaista kirjallisuutta käyttäen tehdään kirjallisuuskatsaus, jonka pohjalta jatkossa työpaikan kriisitilanteiden johtamista voitaisiin kehittää. Tätä kautta olisi mahdollista vaikuttaa myös työ hyvinvointiin, sekä henkilöstön työssä jaksamiseen.

Kehittämisprojektille on saatu lupa Med Group ensihoitopalvelu Oy:n Varsinais-Suomen aluepäällikkö Laura Purtsilta. Kehittämisprojektin ohjaajana toimii Salon, sekä Kemiön toimipisteen ensihoitoesimies Simo Ågren.

Kehittämisprojektista saa lisätietoja:

Emma-Reeta Toivonen

0407443103

emma-reeta.toivonen@students.turkuamk.fi

Liite 2: Kyselylomake tutkimukseen osallistuville

Kyselylomake: Työntekijän jaksaminen työpaikan kriisitilanteessa

Ensimmäisessä kysymyksessä pistä rasti oikeaan kohtaan. Muissa kohdissa ympyröi vastauksesi.

1. vastaajan sukupuoli Nainen ___ Mies ___

2. vastaajan ikä
 - 1) 18 - 22 vuotta
 - 2) 23-27 vuotta
 - 3) 28-34 vuotta
 - 4) 34-40 vuotta
 - 5) yli 40 vuotta

3. työkokemus kentällä ensihoidossa
 - 1) 0-1 vuotta
 - 2) 1-3 vuotta
 - 3) 4-7 vuotta
 - 4) yli 7 vuotta

4. koulutustausta
 - 1) sairaanhoitaja/ensihoitaja AMK
 - 2) lähihoitaja
 - 3) lääkintävahtimestari
 - 4) muu

5. Työtehtävät
 - 1) hoitotaso
 - 2) perustaso

6. Työsuhde
 - 1) kokoaikainen
 - 2) keikkalainen

7. olen ollut stressaantunut työtilanteen vuoksi viimeisen vuoden aikana
 - 1) kyllä
 - 2) ei

8. olen kärsinyt unettomuudesta viimeisen vuoden aikana työtilanteen vuoksi
 - 1) kyllä

- 2) ei
9. olen ollut normaalia kiukkuisempi viimeisen vuoden aikana työtilanteestani johtuen
- 1) kyllä
2) ei
10. olen ollut alakuloinen/masentunut viimeisen vuoden aikana työtilanteeni vuoksi
- 1) kyllä
2) ei
11. muutostilanteet ovat itselleni hyvin haastavia
- 1) kyllä
2) ei
12. reagoin yleensä muutostilanteisiin voimakkaasti
- 1) kyllä
2) ei
13. olen ollut normaalia väsyneempi arkiaskareiden tekemisessä/ vapaa-ajan viettämisessä viimeisen vuoden aikana
- 1) kyllä
2) ei
14. olen kokenut haluttomuutta/väsymystä hoitaa normaaleja työtehtäviäni viimeisen vuoden aikana
- 1) kyllä
2) ei
3) ajoittain
4) en osaa sanoa
15. olen kokenut haluttomuutta lähteä töihin viimeisen vuoden aikana
- 1) kyllä
2) ei
3) ajoittain
4) en osaa sanoa
16. väsymys on vaikuttanut työtehtävieni suorittamiseen viimeisen vuoden aikana
- 1) kyllä
2) ei
3) ajoittain
4) en osaa sanoa
17. normaalien työtehtävien suorittaminen on tuntunut raskaammalta viimeisen vuoden aikana
- 1) kyllä
2) ei
3) ajoittain
4) en osaa sanoa

18. työpaikalla on ollut raskaampi/haastavampi ilmapiiri viimeisen vuoden aikana

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain
- 4) en osaa sanoa

19. olen miettinyt työpaikan vaihtamista vakavissani muutostilanteen vuoksi viimeisen vuoden aikana

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain
- 4) en osaa sanoa

20. olen kokenut epävarmuutta töiden jatkuvuudesta viimeisen vuoden aikana

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain
- 4) en osaa sanoa

21. epävarmuuden kokeminen töideni jatkuvuudesta on vaikuttanut omaan työpanokseeni

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain
- 4) en osaa sanoa

22. asioiden epävarmuuden pitkittyminen on saanut minut kartoittamaan uusia työmahdollisuuksia, mitä en ehkä muutoin olisi tehnyt

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain
- 4) en osaa sanoa

23. asioiden epävarmuuden pitkittyminen ei ole vaikuttanut omaan työssä jaksamiseen millään tavalla

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain
- 4) en osaa sanoa

24. kollegoiden kanssa keskustelu ja heidän tuki on auttanut minua jaksamaan muutostilanteessa

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain
- 4) en osaa sanoa

Ympyröi seuraavista kohdista numero, mikä parhaiten vastaa mielipidettäsi asiasta.

25. a) johtaminen on mielestäni hoidettu muutostilanteen aikana - edellisen työnantajan osalta

huonosti 1 -2-3-4-5-6-7 hyvin

b) johtaminen on mielestäni hoidettu muutostilanteen aikana - uuden työnantajan osalta

huonosti 1- 2-3-4-5-6-7 hyvin

26. a) edellinen työnantaja informoi minua muutostilanteen aikana mielestäni riittävästi työsuhdettani koskevista asioista

riittävästi 1- 2-3-4-5-6-7 riittämättömästi

b) uusi työnantaja informoi minua muutostilanteen aikana mielestäni riittävästi työ-suhdetta koskevista asioista

riittävästi 1- 2-3-4-5-6-7 riittämättömästi

27. a) edellinen työnantaja tuki minua muutostilanteen aikana työsuhdettani koskevissa asioissa

riittävästi 1- 2-3-4-5-6-7 riittämättömästi

b) uusi työnantaja tuki minua muutostilanteen aikana työsuhdettani koskevissa asioissa

riittävästi 1- 2-3-4-5-6-7 riittämättömästi

28. a) edellinen työnantaja teki mielestäni parhaansa muutostilanteen johtamisessa

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain
- 4) en osaa sanoa

b) uusi työnantaja teki mielestäni parhaansa muutostilanteen johtamisessa

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain
- 4) en osaa sanoa

Ympyröi vastauksesi.

29. sain mielestäni edelliseltä työnantajalta ajoissa tiedon työsuhteeni loppumisesta

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain
- 4) en osaa sanoa

30. osasin odottaa epävarmuutta työsuhteeni suhteen

- 1) kyllä
- 2) ei
- 3) ajoittain

4) en osaa sanoa

31. a) edellinen työnantaja informoi minua työsuhteeni päättymiseen liittyvistä asioista mielestäni riittävästi

1) kyllä

2) ei

3) ajoittain

4) en osaa sanoa

b) uusi työnantaja informoi minua työsuhteeni jatkumiseen liittyvistä asioista mielestäni riittävästi

1) kyllä

2) ei

3) ajoittain

4) en osaa sanoa

32. työnantajani tuki minua mielestäni riittävästi saatuani tiedon työsuhteeni päättymisestä

1) kyllä

2) ei

3) ajoittain

4) en osaa sanoa

33. työsuhteen loppuminen ei vaikuttanut omaan työssä jaksamiseen mitenkään

1) kyllä

2) ei

3) ajoittain

4) en osaa sanoa