

Opinnäytetyö (AMK)

Ensihoidon koulutusohjelma

Ensihoitaja AMK

2016

Johanna Kurkinen, Elise Raiski ,Sina Toivola, Henri Tulla

# TYÖHYVINVOINTI

– kysely Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen  
ensihoidon palveluyksikölle

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Ensihoidon koulutusohjelma

Kevät 2016 | 53 sivua + 9 liitesivua

Johanna Kurkinen, Elise Raiski, Sina Toivola, Henri Tulla

## TYÖHYVINVOINTI

- kysely Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikölle

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön henkilöstön työhyvinvointia työhyvinvointikyselyn avulla. Aiemmin työhyvinvointia on kartoitettu Kunta10- kyselyn avulla, mutta se ei ole kuitenkaan ollut riittävän soveltuva ensihoidon palveluyksikön henkilöstön työhyvinvoinnin kartoittamiseen. Varsinais-Suomen pelastuslaitos tuottaa ensihoitopalvelua viiden terveyskeskus- kuntayhtymän alueella. Tutkimuksessa selvitettiin henkilöstön työhyvinvointia fyysisiltä, psyykkisiltä sekä sosiaalisilta osa-alueilta.

Ensihoitotyöhön kuuluu monia työssä jaksamisen haasteita. Ammattitaitoon liittyy oman työhyvinvoinnin tilan tunnistaminen ja jaksamisen tukeminen. Ensihoitotyössä ammatillaiset työskentelevät traumaattisten tilanteiden keskellä, mikä altistaa työntekijän voimakkaalle psyykkiselle kuormitukselle. Kuormitusta lisää työssä vaadittava nopea päätöksenteko sekä yleisesti odottamattomat tilannemuutokset. Ensihoidossa työntekijä kokee myös sosiaalisia kuormitustekijöitä kuten mahdollisen arvostelun ja kritiikin. Median ja ihmisten kiinnostuneisuus ensihoitotyöhön on suuri ja se säteilee ensihoidon henkilöstöön niin positiivisena kuin negatiivisenakin huomiona.

Tutkimusaineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, jossa oli myös yksi avoin kysymys. Tutkimus oli kokonaistutkimus, jonka vastausprosentti oli 59,5 %. Kysely toteutettiin sähköisenä Webropol® - kyselynä syksyllä 2015. Tutkimustulosten mukaan Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon henkilöstö koki työhyvinvointinsa pääasiallisesti hyväksi. Tuloksissa havaittiin, että henkilöstö koki olevansa fyysisesti hyvässä kunnossa, mutta lähes puolet koki uuden työajan fyysisesti raskaana tekijänä. Myös työtahti ja työmäärä koettiin kuormittavaksi tekijäksi. Tuloksien mukaan henkilöstö on motivoitunut työhönsä ja työyhteisössä on kannustava työilmapiiri. Tuloksien mukaan työkavereiden kanssa tullaan hyvin toimeen V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä.

ASIASANAT:

Työhyvinvointi, fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi, ensihoito

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of emergency care nursing

Spring 2016 | Total number of pages 53 + 9 appendix pages

Johanna Kurkinen, Elise Raiski, Sina Toivola, Henri Tulla

## WELL-BEING AT WORK

- A questionnaire to the emergency medical service unit of Southwest Finland Emergency Services

The purpose of this thesis was to examine the work well-being of the personnel of emergency medical service unit of Southwest Finland Emergency Services with the help of a work well-being survey. Previously work well-being has been examined with Kunta10 –survey, but it has not been applicable enough for the staff of emergency medical service units. The Southwest Finland Emergency Services provides emergency care services in the areas of five joint municipal authorities of health care. This study examined the physical, mental and social work well-being of the personnel.

Working in emergency medical services involves many challenges of managing the workload. Recognizing the state of one's work well-being and supporting the coping at work is part of the professional ability. As paramedics, the professionals work in the middle of traumatic situations that expose the staff to high mental strain. In addition, decision making must be fast, and situations might change unexpectedly. The personnel also experience social load factors such as possible judging and critique. The fact that media and people in general are highly interested in the emergency medical services affects the personnel in both positive and negative ways.

The material was collected by a structured survey, which also had one open question. The study was a full survey with a 59,5 % response rate. The survey was conducted via electronic Webropol® -survey in fall 2015. The results show that the personnel of the emergency medical service unit of Southwest Finland Emergency Services feel that their work well-being is mainly good. The results also show that the staff is in good physical condition, but almost half of them felt the new working time as a physically strenuous factor. Also the pace of work and the amount of work were seen as loading factors. According to the results the personnel is motivated and there is an encouraging atmosphere at workplaces. The results also show that the staff get along with each other well at the emergency medical service unit of Southwest Finland Emergency Services.

### KEYWORDS:

Work well-being; physical, mental and social work well-being; emergency medical service

# SISÄLTÖ

<b>KÄYTETYT LYHENTEET</b>	<b>6</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>7</b>
<b>2 TYÖHYVINVOINTI</b>	<b>8</b>
2.1 Fyysinen työhyvinvointi	9
2.2 Psyykkinen työhyvinvointi	12
2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi	14
<b>3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN ENSIHOIDOSSA</b>	<b>18</b>
<b>4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT</b>	<b>20</b>
<b>5 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN</b>	<b>21</b>
5.1 Tutkimusmenetelmä	21
5.2 Tutkimusaineisto ja aineiston hankkimisen käytännön toteutus	22
5.3 Aineiston käsittely ja analysointi	22
<b>6 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS</b>	<b>24</b>
6.1 Tutkimuksen luotettavuus	24
6.2 Tutkimuksen eettisyys	25
<b>7 TULOKSET</b>	<b>27</b>
7.1 Fyysinen työhyvinvointi	28
7.2 Psyykkinen työhyvinvointi	33
7.3 Sosiaalinen työhyvinvointi	37
7.4 Toiveet työhyvinvoinnin kehittämiseksi	40
<b>8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA</b>	<b>43</b>
8.1 Johtopäätökset	43
8.2 Pohdinta	48
<b>LÄHTEET</b>	<b>51</b>
<b>LIITTEET</b>	<b>54</b>

## KUVIOT

Kuvio 1. Vastaajien (n=69) koulutus.....	27
Kuvio 2. Työn fyysinen raskaus (n=69). .....	28
Kuvio 3. Uusi työaika on fyysisesti raskas (n=69). .....	29
Kuvio 4. Riittävästi potilassiirroissa käytettäviä apuvälineitä (n=69). .....	31
Kuvio 5. Työvarusteet ovat riittävät (työsuojavaatteet, kengät, kypärä, luotiliivit, viiltosuojahanskat ja silmäsuojalasit) (n=69) .....	31
Kuvio 6. Lisäkoulutustautumishalun tukeminen (n=69). .....	34
Kuvio 7. Mielenpitoon huomioon ottaminen asioiden suunnittelussa ja päätöksenteossa (n=69). .....	35
Kuvio 8. Saa rakentavaa palautetta työyhteisöltä (n=69). .....	37
Kuvio 9. Työpaikan selkeät pelisäännöt ja niiden noudattaminen (n=69). .....	39
Kuvio 10. Toiveiden jakautuminen työhyvinvoinnin kehittämiseksi työhyvinvoinnin osaluilla (n=45). .....	41

## TAULUKOT

Taulukko 1. Ensihoitajien (n=69) mielipiteet heidän fyysiseen työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista (1=täysin eri mieltä, 7=täysin samaa mieltä). .....	32
Taulukko 2. Ensihoitajien (n=69) mielipiteet heidän psyykkiseen työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista (1=täysin eri mieltä, 7=täysin samaa mieltä). .....	36
Taulukko 3. Ensihoitajien (n=69) mielipiteet heidän sosiaaliseen työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista (1=täysin eri mieltä, 7=täysin samaa mieltä). .....	40

# KÄYTETYT LYHENTEET

V-S pelastuslaitos

Varsinais-Suomen pelastuslaitos

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheeksi valittiin työhyvinvoinnin kartoituksen tekeminen Varsinais-Suomen (V-S) pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön henkilöstölle. Aiemmin työhyvinvointia on kartoitettu Kunta10- kyselyn avulla, mutta se ei ole kuitenkaan ollut riittävän soveltuvainen ensihoidon palveluyksikön henkilöstön eikä sairaankuljetusmestarin mukaan, erilaisen työympäristön sekä työn vaatavuuden vuoksi verrattuna muihin Turun kaupungin työpaikkoihin. Tutkimus on osa V-S pelastuslaitoksen strategiaa ”Strategia 2020”, jossa tavoitteena on osaava, motivoitunut ja toimintakykyinen henkilöstö (Varsinais-Suomen Pelastuslaitos 2012). Syksyllä 2015 tehdyn kyselytutkimuksen avulla saatiin tietoa henkilöstön fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista työhyvinvoinnin osa-alueista. Tutkimustulosten perusteella V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön esimiehet saavat tietoonsa kehitettäviä osa-alueita työhyvinvoinnin näkökulmasta. Mikäli tehtyyn kyselyyn vastattiin ensihoidon palveluyksikön henkilöstön osalta aktiivisesti ja toteutettua kyselyä pidettiin hyvänä, tullaan sitä jatkossa käyttämään vuosittain työhyvinvoinnin kartoittamisessa.

Varsinais-Suomen pelastuslaitos tuottaa ensihoitopalvelua viiden terveystakeskus- kuntayhtymän alueella: Turussa, Kaarinassa, Raisiossa, Paraisilla sekä Naantalissa. Tällä hetkellä ensihoidossa työskentelee terveydenhuollon ammattitutkinnon omaavia henkilöitä 120 henkilöä. Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen alueella on 24h hälytettävissä olevia ensihoitoyksiköitä 10. Vuonna 2014 tehdyn tilaston mukaan ensihoidon tehtäviä oli Varsinais-Suomen pelastuslaitoksella noin 41 000 kappaletta. (Varsinais-Suomen Pelastuslaitos 2014.)

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi käsitteenä koostuu itse työstä, työturvallisuudesta ja terveydestä muodostuvasta kokonaisuudesta sekä näiden piirteiden ja elementtien tarkastelusta samanaikaisesti. Työhyvinvointia voidaan tutkia hyvinvointikokemusten, työolojen ja tehdystä työstä saadun palkkion näkökulmasta. Työterveyslaitoksen (2012) määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että ”työ on mielekästä sekä sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. Työssä hyvinvoinnin perustana voidaan pitää tasa-arvoista ja oikeudenmukaista työyhteisöä, jossa ei esiinny syrjintää. Tasa-arvoisuus toteutuu ottamalla huomioon työntekijöiden sukupuoli, eri-ikäisyys, kulttuuritaustat ja henkilökohtainen elämä. (Juuti & Vuorela 2004, 64–65.)

Lähtökohtana työhyvinvoinnin kehittämiseksi on, että työntekijä voi kokonaisvaltaisesti hyvin niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisesti. Nämä kolme edellä mainittua tekijää ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa sekä näin ollen ovat hyvin oleellinen osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti hyvinvoiva sekä terve ihminen kykenee omassa työssään suoriutuun, joiden hyödyllisyyttä voidaan tarkastella niin organisaation toiminnan, asiakas-tyytyväisyyden kuin työntekijän itsensäkin näkökulmasta. Työntekijän näkökulmasta katsottuna työhyvinvoinnilla on todella merkittävä rooli: työntekijä motivaatio lisääntyy, terveys paranee, stressin määrä pienenee, luottamus työhön sekä työorganisaatioon lisääntyy sekä sitoutuminen omaan työhön paranee. (Suonsivu 2011, 58–59.)

Haataja ja Lappalainen (2010) ovat tehneet tutkimuksen, jossa he ovat kartoittaneet kyselytutkimuksen avulla työhyvinvointia ensihoidossa Oulun seudun ensihoito- ja sairaankuljetusyriyksissä. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa sairaalan ulkopuolisessa ensihoidossa työskentelevien työhyvinvointia, jossa selvitettiin mitkä asiat vaikuttivat sairaalan ulkopuolisessa ensihoidossa työskentelevien työhyvinvointiin, ketkä kokevat työuupumusta ja ketkä voivat parhaiten. Haatajan ja Lappalaisen (2010) tutkimuksen tuloksia oli mahdollista myös hyödyntää ensihoidon työyhteisöjen työhyvinvoinnin kehittämisessä. Pääsään-



töisesti Haatajan ja Lappalaisen (2010) tutkimustulos sairaalan ulkopuolisessa ensihoidossa osoittaa, että työntekijöiden työhyvinvointi oli melko hyvä. Tutkimuksen mukaan ensihoitotyö koettiin kuitenkin psyykkisesti raskaaksi. Huomioitavaa oli tutkimustuloksissa se, että he, joilla oli ensihoidon työkokemusta erittäin vähän tai erittäin paljon, kokivat työhyvinvointinsa muita paremmaksi.

Työssä jaksamista tukeva lainsäädäntö on olemassa, joka määrittää, että työpaikka luo jokaiselle työympäristön, mikä on turvallinen ja terveellinen. Tarkoituksena työturvallisuuslailla on parantaa työympäristöä ja työoloja työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lailla myös pyritään ehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)

## 2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on työntekijän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin suuresti vaikuttava osatekijä. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluvat muun muassa työn fyysiset olosuhteet, fyysinen kuormittavuus sekä työssä käytetyt ergonomiset ratkaisut. Erilaiset työskenneltäessä tehdyt liikkeet, voimannostukset sekä hankalat työasennot kuormittavat huomattavasti työntekijän tuki- ja liikuntaelimistöä. Joskus kuormittavat työskentelytilanteet ja tapahtumat saattavat olla uhkana työntekijän terveydelle. Fyysisesti kuormittavia tekijöitä työssä on etenkin raskaiden taakkojen käsittely, hankalissa työasennoissa työskentely, runsas toistuva voimankäyttö työtilanteissa tai muuten ruumiillisesti raskas työ. Raskas työ, jossa käytetään suuria lihasryhmiä, kuormittaa erityisen paljon verenkiertoelimistöä. Kannaessa, nosteltaessa taakkoja, työnnettäessä tai vedettäessä suuret lihasryhmät kuormittuvat niin staattisesti kuin dynaamisestikin. (Virolainen 2012, 17; Työterveyslaitos 2014a.)

Suomalaiset 2011-tutkimuksen perusteella on todettu, että epäterveellinen ravinto sekä huono fyysinen kunto heikentävät selvästi suomalaisten jaksamista ja motivaatiota työntekoon. Liikunnallisesti aktiiviset työntekijät kärsivät vähemmän stressistä ja he jaksavat kokonaisvaltaisesti paremmin, kuin liikunnallisesti

passiiviset työntekijät. (Virolainen 2012, 172.) Vehmasvaaran (2004, 105–106) tutkimustulosten mukaan hyväkuntoisilla ensihoitajilla hengitys- ja verenkiertoelimistö sekä lihasten kuormittuneisuus oli vähäisempää kuin heikkokuntoisilla. Hoitovälineiden sekä potilaan nosto- ja kantotilanteissa lihasvoima koettiin tärkeimmäksi fyysisen toimintakyvyn osa-alueeksi.

Sekä työn että vapaa-ajan yhteisvaikutukset muodostavat kokonaiskuormituksen. Raskas fyysinen työ edellyttää työntekijältä hyvää yleis- ja lihaskunnan ylläpitoa. Yksilön kannalta fyysistä työhyvinvointia tukee sopivan raskas työ, toisaalta taas liiallinen tai haitallinen kuormitus taas heikentää sitä. (Rauramo 2008, 42,44.)

Työn fyysistä kuormittavuutta voidaan helpottaa työn organisoinnilla sekä tarpeellisten apuvälineiden hankinnalla ja niiden käytön opastamisella. Rauramon (2008, 42) mukaan työvälineiden tulee olla säädettävissä erikokoisten työntekijöiden tarpeiden mukaan. Kauhasen (2012, 55) mukaan nykyaikaiset sekä tehokkaat työvälineet voivat lisätä työmotivaatiota, jolloin työn määrä ja laatu kasvavat. Tärkeintä on kuitenkin Kauhasen (2012, 55) mukaan se, että työntekijä osaa käyttää kaikkia niitä työvälineensä ominaisuuksia, joita hänen pitää osata käyttää. Niin työnopastuksella kuin perehdyttämisenäkin edistetään myös oikeiden työasentojen ja -liikkeiden omaksumista. Vaikka työvälineet sekä apuvälineet olisivat ergonomisilta ominaisuuksiltaan laadukkaita, ei niistä ole juurikaan hyötyä, jos niiden säätömahdollisuuksia ei viitsitä tai osata käyttää. (Rauramo 2008, 43.)

Nostotyössä työvaatetus vaikuttaa nostoon. Työvaatetuksen tulee olla asianmukainen ottaen huomioon sisä- ja ulkotyöt. Työvaatteiden ei tulisi kiristää eikä estää oikeaa nostamista. Vaatteiden liiallinen väljyys sekä pituus aiheuttavat tapaturmavaaraa. Jalkineiden tulee olla tukevat ja liikkumattomat. Turvajalkineiden oikeanlaisella käytöllä pystytään suojaamaan jalkaa mm. putoavilta esineiltä. Oikeankokoisten käsineiden käytöllä voidaan suojata tarvittaessa käsiä sekä auttaa kanto- ja nostotilanteissa pitävän otteen saamista. (Rauramo 2008, 47.)

Tapaturmariskejä, rasitusvammojen syntymistä sekä fyysistä työkuormitusta vähentää apuvälineiden käyttö. Apuvälineiden käyttö edellyttää kuitenkin, että ne ovat työhön sopivia, työntekijää on ohjeistettu käyttämään sopivinta apuvälinettä oikein kussakin tilanteessa sekä varmistettu niistä saatava hyöty. Työnantajan tulee varmistaa, että työntekijät saavat riittävästi opastusta erilaisissa nostotilanteissa ja nostamiseen liittyvistä vaaroista. Työntekijän oma vastuu taakkojen käsittelyssä on merkittävä hänen oman kuntonsa ja toimintakykynsä kannalta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738; Rauramo 2008, 49–50.)

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) velvoittaa työntekijän tekemään ilmoituksen, mikäli hän on havainnut ja poistanut havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet muun muassa työolojen, laitteiden sekä työmenetelmien osalta. Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tiloja sekä turvallisuutta työtavoissa. Työnantajalla on myös velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin vian tai puutteiden havaitsemisen jälkeen. (Kallasvuo 2012, 106–107.)

Työajan merkitys on myös suuri. Pitkät työvuorot sekä ylityöt rasittavat vapaa-aikaa, eikä harrastamiseen tai ihmissuhteiden hoitamiseen jää riittävästi aikaa. Vuorotyö yksinään saattaa olla jo kuormittava tekijä, mutta kun siihen lisätään vielä vuorotyön tekeminen ilta- ja viikonloppuaikaan, voi sosiaalisen elämän ja vaikkapa perhe-elämän sovittaminen olla hyvinkin haastavaa. Tutkimusten mukaan työajoissa joustaminen lisää työntekijöiden työhyvinvointia. Kun työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa, on se työhyvinvointia tukeva asia. Työaikaa koskevat joustot helpottavat useasti työntekijän arkea ja lisäävät työntekijän tunnetta siitä, että tämä voi vaikuttaa asioihin. (Virolainen 2012, 56–57; Työterveyslaitos 2014b.)

Vehmasvaaran (2004, 59, 85, 90) tutkimuksen mukaan lähes kaikki (98 %) tutkittavat koki potilaan kantamisen paareilla tai kantotuolilla fyysisesti raskaimmaksi työtehtäväksi. Tutkimuksen mukaan myös toiseksi raskaimmaksi työtehtäväksi koettiin tutkimukseen osallistujien mukaan (96 %) potilaan nostaminen tai siirtäminen paareille, lattialle tai muulle alustalle.

## 2.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi on vuosien saatossa noussut yhä tärkeämpään asemaan tarkastellessa kokonaisvaltaista työhyvinvointia, koska psyykkisistä ongelmista, kuten työuupumuksesta kärsiminen on nykypäivänä melko yleistä. Esimerkiksi työpaineet, työn stressaavuus ja mielekkyys, työilmapiiri sekä omien tunteiden hallinta ovat asioita, joita voidaan tarkastella tutkittaessa psyykkistä työhyvinvointia. Kiire, suuri työmäärä, tehdystä työstä saatu erityisesti negatiivinen palaute sekä työn tuoma suuri vastuu hoidettavista potilaista ovat myös psyykkisesti kuormittavia tekijöitä. (Takala 2008, 97–104.)

Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että työntekijä saa rakentavaa palautetta työstään. Saadun palautteen pohjalta työntekijä pysyy arvioimaan omaa työtään, korjaamaan tekemiään virheitä sekä tuntemaan onnistumisen tunnetta. Rakentavan palautteenannon taustalla voidaan sanoa olevan työorganisaation hyvät johtamistaidot, jolloin saatu tunnustus on oikeudenmukainen, välitön sekä tilannekohtainen. (Rauramo 2008, 152.)

Työterveyslaitoksen (2010) tekemän selvityksen mukaan kiire, liiallinen työn määrä sekä liian tiivis työtahti vaikuttavat myös epäsuotuisasti psyykkiseen työhyvinvointiin. Erityisen suureksi näiden vaikutus on koettu varsinkin sellaisissa työtehtävissä, jossa työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työn määrään tai työtahtiin. Työn tekemisen kannalta on koettu vaikeaksi työssä esiintyvät jatkuvat häiriötekijät sekä useat keskeytykset, jotka häiritsevät työhön keskittymistä.

Työntekijän kannalta katsottuna hyvä perehdyttäminen tuleviin työtehtäviin sekä sopivasti haastavat työtehtävät tarjoavat työntekijälle oppimiskokemuksia ja tuntemuksia siitä, että on saanut aikaan jotain hyvää. Nämä kokemukset sekä tuntemukset osaltaan edistävät työntekijän psyykkistä työhyvinvointia: työmotivaatiota, tuloksellisuutta sekä uudelleenkehittymisen halua. Riittävän haastavissa työtehtävissä myös työntekijä käyttää hyödykseen osaamiaan taitoja sekä jakaa tietoa myös muille työyhteisön jäsenille. (Rauramo 2008, 169–170.)

Jotta perustehtävä toteutuu mahdollisimman hyvin, on myös hyvä tiedonkulku työyhteisössä tärkeää (Koski 2012, 71). Työyhteisöviestintä on parhaimmillaan, kun se on vastavuoroista, avointa sekä koko työyhteisöä palvelevaa tiedottamista. Työyhteisössä jokainen on osaltaan vastuussa viestinnästä, niin lähettämisestä kuin vastaanottamisesta. Ajankohtainen tieto ei tavoita kaikkia samanaikaisesti, kun työtä tehdään etätyönä tai useassa vuorossa. Vaikkakaan tieto ei sinällään olisi työyhteisössä toimiville tärkeää, saattaa kuitenkin tuntua loukkaavalta, jos on tullut sivuutetuksi tiedon saannissa. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä, & Kärkkäinen 2012, 101.)

Jatkuva tiedottaminen on keskeistä muutosten yhteydessä, sama koskee myös keskusteluja työtovereiden sekä esimiesten kanssa, koska ne antavat jokaiselle työyhteisön jäsenelle henkilökohtaisesti mahdollisuuden valmistautua ja tehdä työtä jatkuvien muutosten keskellä. Mikäli muutostilanteessa ei tiedetä mitä tulevaisuudessa tapahtuu, on tärkeää kuitenkin tiedottaa milloin tiedetään lisää ja miten sen jälkeen olisi tarkoitus toimia. Kun taas tarkastellaan työyhteisön viestintää johtamiskulttuurin näkökulmasta, on tärkeää ottaa huomioon ja tarkastella, mitä avoimuus tarkoittaa työyhteisössä. (Kallasvuo ym. 2012, 101–103.)

Koska työyhteisössä tarvitaan rakenteita, on työyhteisön viestinnän näkökulmasta keskeinen kysymys, miten asiat eri palavereissa kirjataan ja miten niistä tiedotetaan työyhteisössä. Rakenteilla tarkoitetaan palaverieja, joita ovat mm. kuukausipalaverit sekä viikkopalaverit. Vaikka asioista keskustellaan usein ja päätöksiäkin tehdään, on päätösten toimeenpano sekä niistä aiheutuvien seurausten tarkistaminen erityisen haasteellista. Nämä edellyttävät selkeitä toiminnan rakenteiden ja vastuiden määrittelyä. Avainasemassa ovat tietenkin esimiehet sekä ne henkilöt, joille asioita on delegoitu. Toimivaltakysymys tulee myös tällöin esiin: kenellä on valta puuttua tilanteisiin, jos työyhteisössä ei toimita päätösten mukaisesti tai päätöksiä tulee tarkentaa tai korjata? (Kallasvuo ym. 2012, 102.)

Jotta työyhteisön perustehtävä toteutuu, vaatii se työntekijöiltä ammatillista osaamista sekä ammatillisuutta. Selkeä strategia organisaatiossa on edellytys henkilöstön osaamisen ylläpitämiselle sekä sen kehittämiseksi. (Kallasvuo ym.

2012, 96–97). Opiskelun tukeminen on katsottu osaksi henkilöstöpalvelutoimintaa, jonka yhtenä tehtävänä on osaamisen hallinta, sisältäen koulutustarpeiden kartoittamisen ja osaamisen kehittämisen. Aktiivisessa, muutoshaluisessa ja -kykyisessä henkilöstössä on opiskelun taloudellinen tukeminen järkevää panostusta. (Kauhanen 2012, 207–208.)

Huomattavien tunnerasitusta aiheuttavien tapahtumien jälkipuinti-istunnoilla tarkoitetaan kriisitilanteiden jälkihoitoa. Ryhmämuotoista psykologista purkukokous- menetelmää kutsutaan defusingiksi, jota käytetään sokkivaiheessa. Defusingissa huomattavaa tunnerasitusta aiheuttavaa tapahtumaa käsitellään enintään tunnin ajan lähinnä ajatusten tasolla, koska sokkivaiheessa tunteet pysyvät vielä poissa ja koska käsittelemättömät tunnereaktiot voivat aiheuttaa myöhemmin psyykkistä stressiä. (Rauramo 2008, 115.)

### 2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Työpaikan toimivuuden näkökulmasta keskeisenä työolojen osatekijänä työn organisoinnin, tavoitteiden, sisällön, rakenteiden, työmenetelmien ja johtamisen rinnalla pidetään nykyisin sosiaalisia suhteita sekä vuorovaikutuksia työyhteisössä. Jotta asetettuihin tavoitteisiin päästään ja työyhteisön toimivuutta saadaan edistettyä, tulee yhteistyön olla toimivaa sekä edistää vuorovaikutussuhteita niin työtovereiden kuin esimiesten ja alaisten välillä. Vuorovaikutuksen luonne merkitsee vahvasti jokaiselle työyhteisön yksittäiselle jäsenelle ja hänen hyvinvoinnilleen, oli se sitten myönteinen tai kielteinen. (Vartia, 2006, 56; Kyronseppä 2012, 39–40.)

Työyhteisön rakenteet, työjärjestelyt sekä työyhteisön toimintatavat määrittävät työpaikalla ihmissuhteita. Edellytykset toimivalle vuorovaikutukselle luodaan hyvin toimivilla rakenteilla sekä toimintatavoilla. Organisaation virallista sosiaalista rakennetta edustavat esimerkiksi organisaation hierarkia sekä sovitut yhteistyökäytännöt. Epävirallista sosiaalista rakennetta puolestaan edustavat kahvipöytä- ja käytäväkeskustelut sekä mielipiteen kysyminen työkaverilta, jolloin vuorovaikutus on vapaata yhteisön jäsenten välillä. (Vartia 2006, 57.) Työnteki-

jän oman tehtävän sekä roolin hahmottaminen edistää työyhteisön jäseneksi tulemisessa ja yhteisöön liittymisessä (Koski 2012, 66).

Toimintatavat ovat työyhteisön pelisääntöjä ja niistä on sovittava aina uuden henkilön tullessa työhön. Pelisäännöistä on syytä keskustella säännöllisin väliajoin työyhteisön eri tilanteissa. Ajan myötä sovitut toimintatavat muuttuvat rutiineiksi, jolloin ne helpottavat työarkea, ettei jokaisena kertana tarvitse perusteista asti miettiä, miten jokin asia tehdään. (Kallasvuo ym. 2012, 102.) Osa sosiaalista työhyvinvointia on myös tasa-arvoisuuden toteutuminen. Työyhteisössä tasa-arvo toteutuu, kun jokainen työyhteisön jäsen noudattaa sovittuja sääntöjä sekä annettuja toimintaohjeita eikä kenenkään suosimista tapahdu. (Virolainen 2012, 39.)

Työyhteisössä luottamus kasvaa kokemuksista, joita työntekijöillä on toistensa tavasta tehdä työtä ja toimia. Toimiva ja kannustava työyhteisö tarvitsee sitä, että työntekijät ovat kiinnostuneita toisistaan sekä suvaitsevaisia suhtautumisessaan toisiinsa. Mikäli työyhteisön vuorovaikutuskulttuuri on sellainen, ettei asioista ole totuttu ottamaan esille puhumalla, voi tällöin työyhteisön ilmapiiri viiletä vuorovaikutuksen vähenemisen ja kapenemisen myötä. (Kyrönseppä 2012, 42.)

Jatkuva palautteen vastaanottaminen sekä sen antaminen ovat tärkeitä jokaisissa työyhteisöissä. Palautteiden antamisen keinot kertovat työyhteisön kulttuurista sekä keskinäisestä luottamuksesta. Jokaisen työntekijän tulisi kuulla säännöllisesti, mitä häneltä odotetaan sekä miksi hän on tärkeä työyhteisössä. (Koski 2012, 66–67.)

Ilman vuorovaikutteista yhdessä tekemistä työntekijöiden ja esimiesten välillä, ei voida puhua työyhteisöstä (Koski 2012, 57). Myös Martiskainen ja Vepsäläinen (2016) totesivat tutkimuksessaan, että sosiaalista työhyvinvointia merkittävästi edistävä tekijä on esimiehen ja työntekijän välinen avoin vuoropuhelu. Työntekijällä on usein suuria odotuksia esimiehen johtajuuden toteutumisesta, tuen sekä arvostuksen saamista kohtaan (Kyrönseppä 2012, 46). Sekä psyykkisessä että sosiaalisessa (psykososiaalisessa) työhyvinvoinnissa hyvin toimiva esimies-

alaissuhde on keskeinen tekijä mutta se on myös tärkeä työkyvyn säilymisen kannalta. (Rauramo 2008, 109) Esimies-alaissuhde on kahden aikuisen vuorovaikutussuhde, jossa kummallakin on oma vastuullinen roolinsa. (Rauramo 2008, 109; Kyrönseppä 2012, 46.)

Martiskaisen ja Vepsäläisen (2016) tekemän tutkimuksen mukaan 43 % tutkittavista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että he ovat saaneet riittävästi palautetta työstään esimieheltään sekä työtovereiltaan, vain 5 % oli asiasta täysin samaa mieltä. Tutkittavista 38 % oli jokseenkin samaa mieltä sekä vain 8 % täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisöstä saatu palaute oli rakentavaa sekä ratkaisukeskeistä. Asiasta puolestaan 21 % oli jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä 7 %. Martiskaisen ja Vepsäläisen (2016) tulosten mukaan kuitenkin työyhteisön ilmapiiri koettiin hyväksi, eikä tutkimuksen johtopäätöksissä koettu olevan sen osalta kehitettävää.

Tärkeänä vaikuttavana osana sosiaalista hyvinvointia on myös työorganisaation kyky ratkaista työyhteisössä esiintyviä ongelmia. On hyvin paljon kiinni itse työyhteisössä sovitusta käytännöistä, miten avoimesti erilaiset esille tulevat ongelmat tuodaan esille ja näin ollen myös organisaation tietoon. Hankalia kriisitilanteita sekä konflikteja vältettäessä, olisi ensiarvoisen tärkeää, että työorganisaatio pystyisi puuttumaan näihin ongelmiin ja epäkohtiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esimies-alaisuuden merkitys juurikin tässä sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alueessa on erittäin tärkeää: hyvä, avoin ja aktiivinen esimiesuhde auttaa pulmanratkaisussa sekä erimielisyyksien selvittelyssä. (Järvinen 2014, luku 4.)

Ihmisen henkistä ja fyysistä terveyttä keskeisesti suojaava tekijä on koettu sosiaalinen tuki eikä niinkään todella saatu tuki. Työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna on oleellista, että työntekijä kokee saavansa tukea sitä tarvitessaan. (Väänänen 2006, 59.)

Ahonen (2015, 49) tutki opinnäytetyössään sosiaalisia kuormitustekijöitä ensihoitotyössä. Tulokset olivat kategorioitu eri aihealueisiin, joissa havaittiin sosiaalista kuormittavuutta eniten aiheutuvan työn ennustettavuudesta, esimies-



työstä sekä organisaatiokulttuurin ja organisaatioon sitoutumiseen liittyvistä asioista. Hieman yli 70 % tutkittavista oli sitä mieltä, että työyksikön ilmapiiri on leppoisa ja mukava (Ahonen 2015, 29–30).

### 3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN ENSIHOIDOSSA

Ensihoidossa ammattilaiset antavat hengenpelastavaa tai vamman pahenemista estävää hoitoa. Ensihoitotyötä tehtäessä tulee olla kyky arvioida nopeasti sairastuneen tai loukkaantuneen potilaan tila, tehdä hoitoratkaisuja ja tunnistaa avun tarve. Ensihoitaja voi työskennellä sairaalan ulkopuolella kuten ambulanssissa tai pelastushelikopterissa mutta myös sairaalan sisäpuolella kuten päivystyspoliklinikalla tai teho-osastolla. Fyysinen työympäristö on alati muuttuva ensihoitajan työvuoron aikana, varsinkin kun työskennellään sairaalan ulkopuolella. (Teperi 2013, 751.)

Ensihoitopalveluja järjestävät oman alueensa sairaanhoitopiirit. Sairaanhoitopiirit voivat hoitaa toiminnan itse, ostaa palvelun muilta palveluntuottajilta, tehdä yhteistyötä pelastustoimen tai toisen sairaanhoitopiirin kanssa. Ensihoidon palvelutasopäätöksen tekee sairaanhoitopiiri, siinä määritetään ensihoitopalvelun sisältö niin, että palvelu on tarkoituksenmukaista ja että se on toteutettu tehokkaasti sekä se on mitoitettu oikein. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Työskenneltäessä ensihoidossa, työhön kuuluu monia työssä jaksamisen haasteita. Ensihoitajan omaan ammattitaitoon liittyy oman työhyvinvoinnin tilan tunnistaminen ja jaksamisen tukeminen. (Teperi 2013, 751.) Ensihoitotyössä työssä jaksamiseen kuuluu niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinen työhyvinvointi ja näiden osa-alueiden kuormitustekijät.

Ensihoitotyössä ammattilaiset työskentelevät onnettomuuksien ja traumaattisten tilanteiden keskellä, mikä altistaa työntekijän voimakkaalle psyykkiselle kuormitukselle. Psyykkistä kuormitusta lisää ensihoitotyössä vaadittava nopea päätöksenteko, työn virheettömyyden vaatiminen sekä yleisesti odottamattomat tilanmuutokset. Työntekijä voi tuntea avuttomuutta, syyllisyyttä, pelkoa ja turhautumista työtä tehdessä tai tunteet voivat ilmetä myöhemmin. (Jonsson & Segesten 2003, 141–142; Teperi 2013, 752.) Työntekijät kokevat traumaattisen tilanteen jälkeen niin fyysisiä kuin psyykkisiäkin tunteita kuten esimerkiksi onnettomuuden uhrin. Henkisen pahoinvoinnin tunnistaminen ja myöntäminen osoittaa

henkilön halua käsitellä vaikeat asiat ennen kuin ne muodostuvat mittavaksi ongelmaksi. (Paakkonen 2012, 127.) Jonssonin ja Segestenin (2003,151) tekemän tutkimuksen mukaan ensihoitotyössä työskenteleville tulisi olla rutiinina toimena pitää defusing traumaattisten tapahtumien jälkeen. V-S pelastuslaitoksella on käytössä traumaattisten työtehtävien jälkipuintiin tarkoitettu defusing-toimintatapa. Defusing järjestetään mahdollisimman pian traumaattisen työtehtävän päätyttyä, jos yksikin tehtävällä osallisena ollut auttaja kokee sitä tarvitsevänsä. Tarkoituksena defusingillä on nopea tehtävän purku pienryhmäkeskusteluna, jonka tavoitteena on traumaperäisten eli posttraumaattisten reaktioiden lieventäminen. (Kontio & Himanen 2015.)

Ensihoitotyö on yleensä vuorotyötä. Epäsäännölliset työajat, yötyö ja vuorotyö aiheuttavat erilaisia terveyshaittoja ihmiselle. Työstä palautuminen liian lyhyiden vuorojen välien vuoksi ja ylipitkät työvuorot väsyttävät ensihoitotyötä tekevää ammattilaista ja on todettu, että vuorotyöläisille tapahtuu useammin tapaturmia ja onnettomuuksia kuin päivätyötä tekeville. (Teperi 2013, 752.)

V-S pelastuslaitoksella siirryttiin uuteen työaikaan 1.4.2015. Aikaisempi työaika toteutettiin 9 tuntisena päivävuorona ja 15 tuntisena yövuorona. Tällä hetkellä V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön henkilöstö työskentelee kaksi-vuorotyönä toteutettavassa rytmisessä vuoden jokaisena päivänä. Pääsääntöisesti yhden työvuoron kesto on 12 tuntia. V-S pelastuslaitoksella on 12 hälytysvalmiudessa olevaa ensihoitoyksikköä, joista 10 yksikköä on 24h hälytysvalmiudessa. Tehtäviä ensihoidolla on noin sata vuorokaudessa ja vuoden 2014 tilastojen mukaan Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen oli noin 41 000 ensihoitotehtävää. (V-S pelastuslaitos 2014.)

Ensihoidossa työntekijä kokee myös paljon sosiaalisia kuormitustekijöitä kuten mahdollisen arvostelun ja kritiikin. Kentällä toteutettavaan hoitotyöhön liittyy työskentelyä myös julkisilla paikoilla. Median ja ihmisten kiinnostuneisuus ensihoitotyöhön on suuri, ja se säteilee ensihoidon henkilöstöön niin positiivisena kuin negatiivisenakin huomiona.

## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön henkilöstön mielipiteet heidän tämän hetkisestä työhyvinvoinnistaan niin fyysisillä, psyykkisillä kuin sosiaalisilla osa-alueilla. Tavoitteena on, että pelastuslaitoksen henkilöstön työhyvinvointia kehitetään tutkimuksessa saadun tiedon pohjalta. Mikäli toteutettua kyselytutkimusta pidetään onnistuneena, tullaan sitä hyödyntämään vuosittain työhyvinvoinnin kartoittamisessa osana ”Strategia 2020” tutkimusta, jonka tavoitteena on osaava, motivoitunut ja toimintakykyinen ensihoitohenkilöstö (Varsinais-Suomen pelastuslaitos 2012).

Tutkimusongelmat:

1. Minkälainen on henkilöstön fyysinen työhyvinvoinnin tila?
2. Minkälainen on henkilöstön psyykkinen työhyvinvoinnin tila?
3. Minkälainen on henkilöstön sosiaalinen työhyvinvoinnin tila?

Työhyvinvointia on kartoitettu aiemmin Kunta10-kyselyn avulla, joka on ollut myös V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön ainoa työhyvinvointia tarkasteleva mittari. Työterveyslaitos (2015) määrittelee Kunta10-tutkimuksen ”tutkimuksena, minkä avulla selvitetään kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin”. Kunta10-kysely on käytössä kuudessa kaupungissa joiden asukaslukumäärä ylittää yli 100 000 asukasta ja lisäksi viidessä näistä pienemmässä kaupungissa. Kunta10-tutkimukseen osallistuu noin 90 000 kuntien palveluksessa olevaa työntekijää. Tutkimus on tehty kaikille eri kunta-alan toimijoille, joten tästä syystä kysely ei ole kohdennettu millekään tietylle ammattiryhmälle. Tämän vuoksi Kunta10-kyselyllä ei saada riittävän tarkkaa tietoa V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työntekijöiden työhyvinvoinnista, ensihoitotyön erilaisen työympäristön sekä työn vaativuuden vuoksi verrattuna muihin kunta-alan työpaikkoihin.

## 5 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Kyselytutkimus on tilastollinen menetelmä, jossa tutkittavien ominaisuuksia tarkastellaan otannan perusteella. Tutkimuksen tuloksia ovat erilaiset jakaumat ja tunnusluvut. Kyselytutkimus soveltuu hyvin käyttäjien taustamuuttujien ja mielipiteiden selvittämiseen. (Vilkkä 2009, 73–74, 78, 84.) Tämä tutkimus oli kokonaistutkimus, jossa kaikki tutkittavat tutkittiin. (Vilkkä 2007, 51–52.) Kysely toteutettiin sähköisenä Webropol® -kyselynä - ja tiedonkeruusovelluksen avulla. Kyselytutkimuksessa otettiin huomioon, miten muodostetaan parhaat kysymykset ja kysymysmuodot juuri tälle tutkimusjoukolle. Huomioon otettavia asioita olivat muun muassa miten vastausprosentti saadaan mahdollisimman korkeaksi, mitä on otettava huomioon aikataulun puitteissa sekä miten säilytetään vastaajan anonymiteetti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 182–184; Vilkkä 2009, 81–82; Kananen 2012, 121.)

Strukturoitu kyselylomake tarkoittaa lomaketta, jossa kysymykset ja niihin tulevat vastausvaihtoehdot on rakennettu etukäteen tarkasti. Sen enempää haastattelijalla kuin vastaajallakaan ei ole lainkaan vapausasteita tulkinnoille. Sekä kysymys että siihen tulevat vastausvaihtoehdot on annettu ennalta. Strukturoidun lomakkeen käyttö edellyttää, että vastausvaihtoehdot ovat yksiselitteisiä ja tarkasti rajattuja omissa asiasisältöä koskevissa aihekokonaisuuksissa. Kysymysten tulee noudattaa johdonmukaisuutta, jotta vastaajien on mielekästä sekä helppoa vastata kyselyyn. (Hirsjärvi ym. 2004, 185–189; Vilkkä 2009, 84–89.)

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake (Liite 1) perustui työhyvinvoinnista tehtyyn kirjallisuuskatsaukseen ja se pyrittiin tekemään edellä mainituilla periaatteilla. Positiiväittämät sekä avoin kysymys olivat yksiselitteisiä sekä ne olivat johdonmukaisessa järjestyksessä. Positiiväittämät eriteltiin työhyvinvoinnin fyysisten, psyykkisten sekä sosiaalisten työhyvinvointi otsikoiden alle. (Vilkkä 2009, 86–87.)

Tehdyssä kyselylomakkeessa (Liite 1) oli kokonaisuudessaan 34 kappaletta väittämiä, joihin vastattiin positiovastaus asteikkoa käyttäen numeroin 1 (täysin eri mieltä) – 7 (täysin samaa mieltä). Tutkittavien taustatiedot kartoitettiin kohdissa 1-4. Tutkimusongelmaa yksi vastasivat kohdat 5 – 15. Kohdissa 16–26 kartoitettiin tutkimusongelmaa kaksi sekä kolmatta tutkimusongelmaa kohdissa 27–34. Kyselylomakkeen kohdassa 35 oli yksi avoin kysymys, jossa tutkittavilla oli mahdollisuus tuoda esille yksi työhyvinvoinnin kannalta kehitettävä asia.

## 5.2 Tutkimusaineisto ja aineiston hankkimisen käytännön toteutus

Tällä hetkellä V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä työskentelee terveydenhuollon ammattitutkinnon omaavia henkilöitä 120, jotka siis muodostivat tutkimusaineiston eli N=120. Perusjoukko koostui näin ollen V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluksessa olevista lähihoitajista, lääkintävahtimestareista, sairaanhoitajista sekä ensihoitajista. Tutkimusaineistosta karsiutuivat pois tutkimuksen tekijät, joita on 4. Webropol® - kysely toteutettiin viikkoina 39- 40 syksyllä 2015. Vastausajaksi annettiin kaksi viikkoa jolloin kaikilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn. Näiden viikkojen aikana muistutettiin sähköpostitse henkilöitä kyselyyn vastaamisesta. Webropol®-linkki lähetettiin saatekirjeen (Liite 2) kera yhdyshenkilönä toimivalle sairaankuljetusesimiehelle, joka lähetti linkin sähköpostitse koko V-S pelastuslaitoksen ensihoitohenkilöstölle.

## 5.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Strukturoidut kysymykset analysoitiin SPSS20 - tilasto-ohjelmalla talven 2015–2016 aikana. Vastauksista laskettiin frekvenssit ja prosentit. Tuloksissa selvitetiin myös vastausten keskiarvo sekä keskihajonta. Tuloksia on havainnollistettu käyttämällä taulukointia sekä graafisia pylväskaavioita.

Työhyvinvointikyselyn tulokset esitetään yleensä keskiarvoina tai prosenttija-kaumina. Keskiarvo ei aina ole selkeästi korkea tai matala, ja tästä syystä se ei yksinään kerro kovin paljon todellisesta tilanteesta. Ilmoitettaessa keskiarvo on

hyvä lisäksi käyttää vastausten keskihajontaa. Keskihajonta kertoo, kuinka monen yksikön päässä vastaukset keskimäärin ovat keskiarvosta. (Valtiokonttori 2012.) Lisäämällä keskihajonta vastausten analysointiin, voidaan muodostaa mielikuva mielipiteiden vaihteluista kuten siitä, että mitä suurempi keskihajonta on, sitä enemmän mielipiteet ovat vaihdelleet.

Kyselyn analysoinnissa positiovastaukset auki kirjoitettiin sanallisesti, jolloin numerot tarkoittavat täysin eri mieltä (1), melko eri mieltä (2), jossain määrin eri mieltä (3), ei samaa eikä eri mieltä (4), jossain määrin samaa mieltä (5) melko samaa mieltä (6) sekä täysin samaa mieltä (7). Avoin kysymys analysoitiin luokittelemalla. Tutkimus valmistui maaliskuussa 2016, ja valmis tutkimus julkaistaan Theseus-tietokannassa sekä esitellään V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön henkilöstölle.

## 6 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

### 6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla tutkimuksen validiteettia sekä reliabiliteettia. Validiteetin tarkastelulla viitataan siihen, onko tutkimuksessa mitattu juuri sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Käytännössä tarkastellaan, onko teoreettiset käsitteet pystyty luotettavasti operationalisoimaan muuttujiksi. Ulkoisella validiteetilla tarkastellaan, voidaanko saadut tulokset yleistää tutkimuksen ulkopuoliseen perusjoukkoon. Jotta voidaan yleistää tutkimustuloksia, on tärkeää arvioida, kuinka hyvin tutkimusotos edustaa tutkittavia perusjoukossa. Reliabiliteetin käytöllä arvioidaan tulosten johdonmukaisuutta, pysyvyyttä sekä mittaustulosten toistettavuutta. Käytännössä siis reliabiliteettia arvioidaan esimerkiksi mittaamalla tutkimusilmiötä samalla mittarilla eri aineistossa. Mikäli tulokset ovat samansuuntaiset, voidaan näin ollen mittaria pitää reliaabelina. (Vilkkä 2009, 161–162; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 189–190.)

Ennen tutkimuksen aloittamista on tärkeää valita oikea mittari, jotta voidaan saada luotettavia tuloksia, näin ollen siis mittarin sisältövaliditeetti onkin koko tutkimuksen luotettavuuden perusta. Luotettavuuteen vaikuttaa myös teoreettisten käsitteiden operationalisointi mitattaviksi muuttujiksi, mikä edellyttää erittäin kattavaa perehtymistä kirjallisuuteen. Opinnäytetyössä on oltava jokaiselle mittarin muuttujalle perustelu kirjallisuudesta. Muita tärkeitä luotettavuuden arviointia tukevia menetelmiä kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat esitestaaminen sekä ulkoisessa validiteetissa suositeltava katoanalyysi. (Vilkkä 2009, 88–89, 162; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 191–195.) Kyselylomakkeen esitestaaminen tehtiin seitsemälle ensihoidossa työskentelevälle työntekijälle viikolla 36. Esitestaamisen jälkeen väitteiden sanamuotoja muunneltiin viiden väittämän kohdalla sekä väitteiden järjestystä muutettiin loogisempaan järjestykseen.



Tarkastellessa mahdollisuutta systemaattiselle kadolle ilmeni, että 68 % perustasolla toimivista henkilöistä vastasi kyselyyn ja 52 % hoitotasolla toimivista henkilöistä. Vastauksen antaneita tarkastellessa hoito- tai perustasolla toimimisen perusteella ei löytynyt viitteitä sille, että tutkimuksessa olisi ilmennyt systemaattista katoa. Eri ammattiryhmittäin tai työkokemuksen perusteella tehtävää katoanalyysiä emme päässeet analysoimaan, koska saatavilla ei ole tilastoa, josta selviäisi V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön henkilöstön työkokemukset ammattiryhmittäin.

## 6.2 Tutkimuksen eettisyys

Hoitotieteellistä tutkimusta tehdessä on otettava huomioon kansallinen lainsäädäntö sekä erilaiset ohjeet, joista keskeisimmät ovat laki lääketieteellisestä tutkimuksesta (488/1999), asetus lääketieteellisestä tutkimuksesta (986/1999), henkilötietolaki (523/1999), laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992), asetus valtakunnallisesta terveydenhuollon eettisestä neuvottelukunnasta (494/1998), laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) sekä asetus valtakunnallisesta terveydenhuollon eettisestä neuvottelukunnasta annetun asetuksen muuttamisesta (309/2000). Tutkimuksen eettisyyden näkökulmasta on vältettävä ehdottomasti sortumista plagiointiin, tulosten sepittämiseen sekä toisten tutkijoiden vähättelyyn. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 214–215, 217–218, 224–226.) Nämä säädökset on otettu huomioon tätä tutkimusta tehdessä.

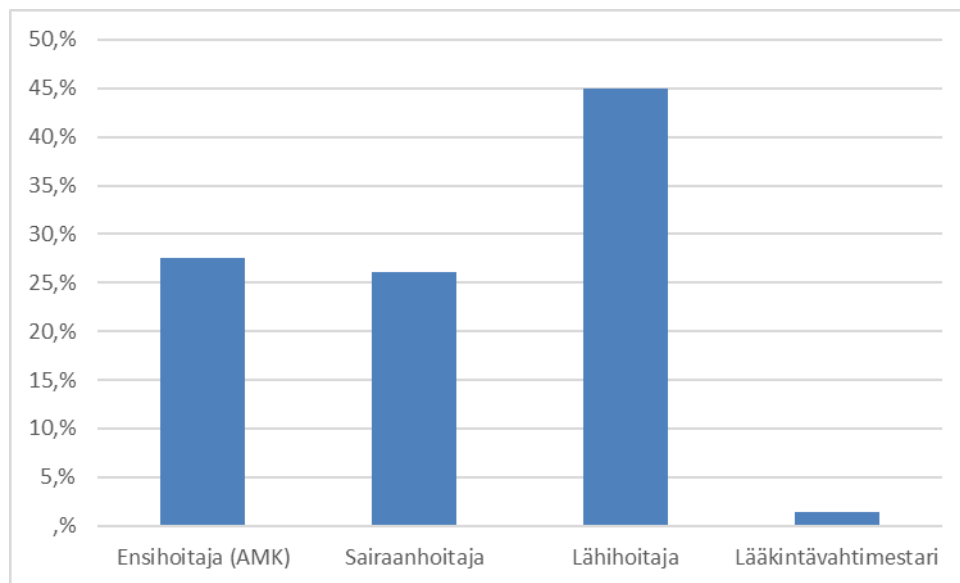
Tutkittavia informoitiin kyselylinkin yhteydessä lähetetyllä saatekirjeellä (Liite 2). Saatekirjeellä pyrittiin motivoimaan tutkittavia ja painotettiin vastaamisen tärkeyttä, koska kyselyn avulla oli tarkoitus kehittää ja edistää työhyvinvointia kaikilla eri osa-alueilla tutkittavien työpaikalla. Saatekirjeessä painotettiin tutkittavien anonymiteettia sekä vastaamisen vapaaehtoisuutta (Vilkkä 2009, 152–155). Tutkimuslupa anottiin V-S pelastuslaitoksen ensihoitopalveluyksikön ensihoitopäälliköltä. Kyselyn Webropol®-linkki sulkeutui 4.10.2015, eivätkä sinne näin ollen päässeet enää muut kuin tutkimuksen tekijät. Kun aineisto oli analy-

soitu ja tutkimus oli valmis, kysely poistettiin Webropol®:sta kokonaan. Tutkimuksen tekijät olivat tulostaneet myös paperille kyselyvastauksia hahmottamaan analysointia. Paperivastaukset hävitettiin paperisilppurin avulla ja näin saatiin hävitettyä koko kyselyn materiaali.

## 7 TULOKSET

Kysely lähetettiin ensihoitomestarin välityksellä sähköpostitse Webropol® -linkkinä 116:lle V-S Pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työntekijälle, joista kokonaismäärällisesti (n=69) vastasi kyselyyn, jolloin vastausprosentiksi saatiin 59,48 %. Ainuttakaan vastausta ei hylätty, sillä jokaiseen kyselyn kohtaan vastattiin pois lukien viimeinen avoin kysymys, jonka vastausprosentti analysoitiin erikseen.

Kyselyn alussa kartoitettiin kyselyyn vastanneiden taustat. Vastaajista koulutukseltaan oli ensihoitajia (AMK) 27,54 % (f=19), sairaanhoitajia 26,09 % (f=18), lähihoitajia 44,93 % (f=31) sekä lääkintävahtimestareita 1,45 % (f=1) (Kuvio 1).

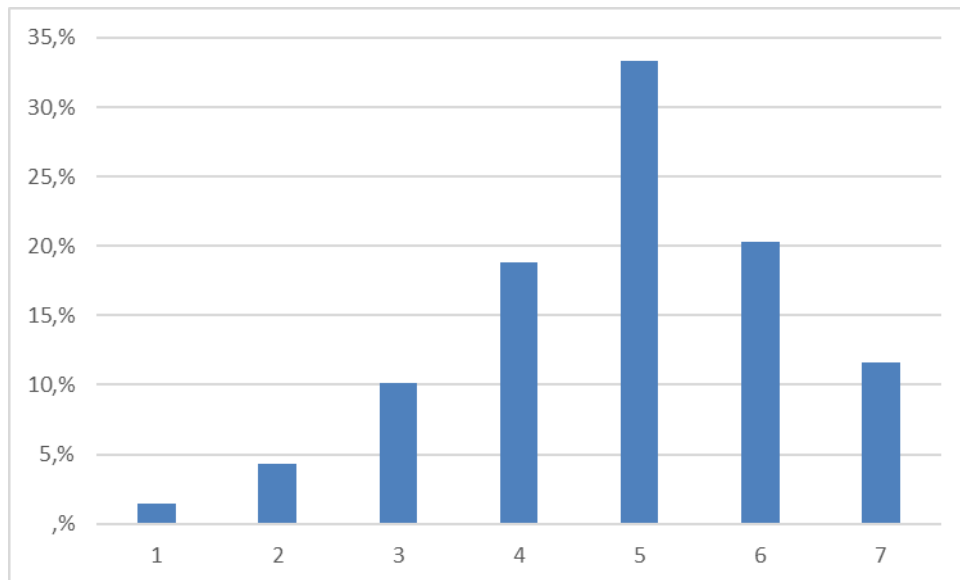


Kuvio 1. Vastaajien (n=69) koulutus.

Työkokemusta V-S Pelastuslaitoksella oli vastaajilla alle 1 vuoden verran 14,49 %:lla (f=10), 1-5 vuotta 36,23 %:lla (f=25), 6-10 vuotta 36,23 %:lla (f=25) sekä yli 10 vuotta 13,04 %:lla (f=9). Vastaajista hoitotasolla toimi 49,28 % (f=34) sekä perustasolla 50,72 % (f=35). Työsuhde vastaajilla oli vakituisena 69,57 %:lla (f=48) sekä määräaikaisena 30,34 %:lla (f=21).

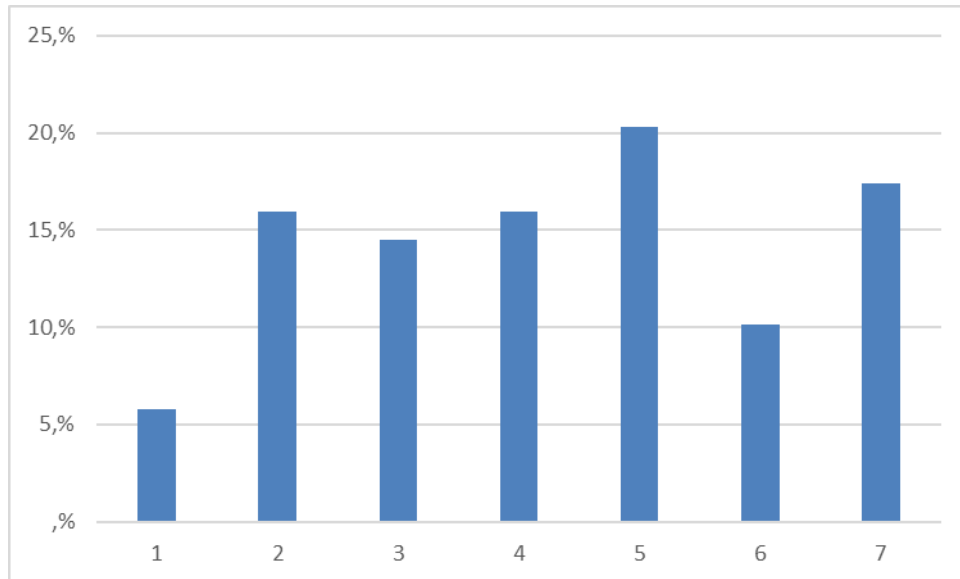
## 7.1 Fyysinen työhyvinvointi

Vastaajista (n=69) raskaaksi työnsä koki jossain määrin 33,33 % (f=23). Täysin samaa mieltä työn fyysisestä rasittavuudesta vastanneista oli 11,59 % (f=8) ja täysin eri mieltä 1,45 % (f=1) (Kuvio 2). Keskiarvoksi tuli 4,86.



Kuvio 2. Työn fyysinen raskaus (n=69).

Kyselyyn vastanneista 20,29 % (f=14) koki uuden työajan jossain määrin fyysisesti raskaaksi. Täysin samaa mieltä kyselyyn vastanneista oli seuraavaksi suurin ryhmä, 17,39 % (f=12), ja 10 % koki työajan melko raskaaksi. Toisaalta jossain määrin, melko tai täysin eri mieltä vastanneiden osuus oli yhteensä 36,23 % (f=25). Vain 5,8 % (f=4) kyselyyn vastanneista oli täysin eri mieltä (Kuvio 3). Keskiarvoksi muodostui vastauksista 4,29.



Kuvio 3. Uusi työaika on fyysisesti raskas (n=69).

Vastaajista 17,39 % (f=12) oli täysin samaa mieltä siitä, että he omaavat hyvän fyysisen kunnon, joka edesauttaa työssäjaksamista. Jossain määrin samaa mieltä oli 36,23 % (f=25) sekä melko samaa mieltä 30,43 % (f=21). 7,25 % (f=5) ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. Vain 2,9 % (f=2) oli melko eri mieltä sekä 5,8 % (f=4) jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä. Keskiarvoksi tuli 5,38.

Vastanneista 40,58 % (f=28) koki suoriutuvansa melko helposti työtehtävillä potilaan siirroista ja kantamisista, jossa oletuksena on 80-100kg potilas. Toiseksi suurin vastausprosentti koostui vastauksista vaihtoehtoon täysin samaa mieltä, joka oli 27,54 % (f=19). Jossain määrin samaa mieltä oli 24,64 % (f=17). Vain 5,8 % (f=4) ei ollut samaa eikä eri mieltä sekä vain 1,45 % (f=1) oli jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa 1 tai 2. Keskiarvoksi koostui 5,87.

Suurin osa vastaajista 57,97 % (f=40) oli täysin samaa mieltä siitä, että lisäämällä omaa lihaskuntoharjoittelua, voisi parantaa omaa fyysistä työssä jaksamistaan. Melko samaa mieltä oli 17,39 % (f=12) ja 10,14 % (f=7) oli jossain määrin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli 5,8 % (f=4). Jossain määrin eri mieltä oli 4,35 % (f=3). Melko eri mieltä oli 2,9 % (f=2) sekä vain 1,45 % (f=1)

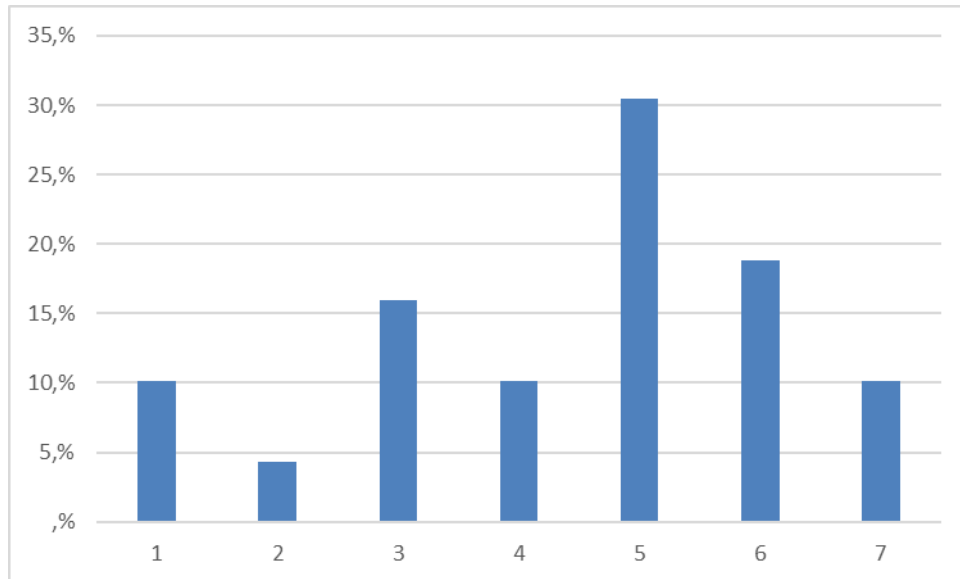
koki, ettei voisi lainkaan parantaa fyysistä työssä jaksamistaan lisäämällä lihaskuntoharjoittelua. Keskiarvoksi muodostui 6,04.

Kysymyksestä ”olen saanut työpaikkakoulutuksen ergonomiasta ja sen soveltamisesta työssäni” oli melko eri mieltä 28,99 % (f=20) sekä täysin eri mieltä 26,09 % (f=18). Jossain määrin eri mieltä oli 13,04 % (f=9). 7,25 % (f=5) ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. Täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä olevia oli molempia 8,7 % (f= 6). Jossain määrin samaa mieltä oli 7,25 % (f=5) vastaajista. Keskiarvoksi tuli 3,01.

Suurimman prosenttiluvun vastanneista väitteessä ”tiedän työpaikkani työturvallisuusohjeet ja noudatan niitä” muodosti vastausvaihtoehto täysin samaa mieltä, joka oli 28,99 % (n=20). Sekä melko että jossain määrin vastanneita oli kumpiakin 26,09 % (f=18). Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Keskiarvoksi vastauksista muodostui 5,49.

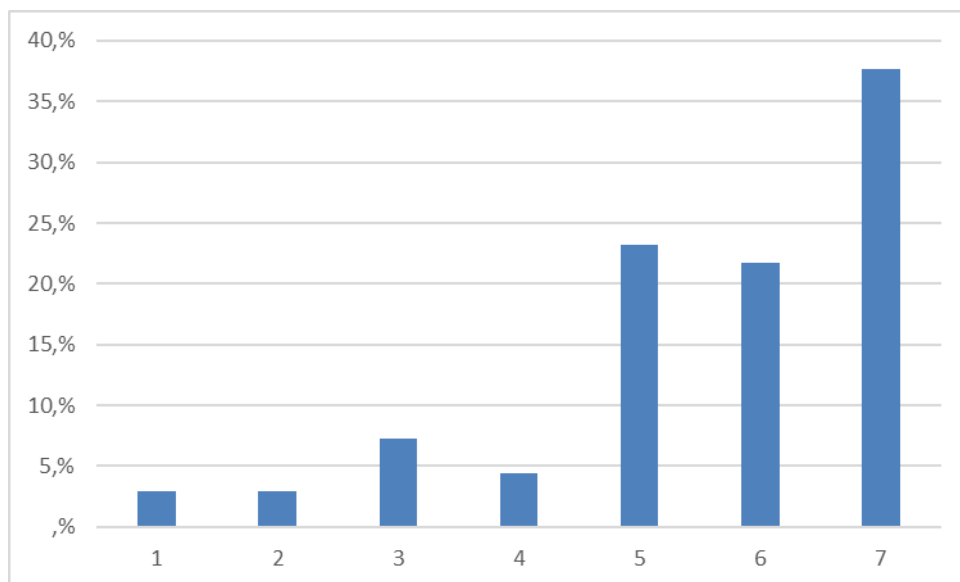
39,13 % (f=27) oli täysin samaa mieltä siitä, että he olivat saaneet perehdytyksen työvälineiden käyttöön. Melko samaa mieltä oli 27,54 % (f=19) sekä 18,84 % (f=13) oli jossain määrin samaa mieltä. 7,25 % (f=5) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jossain määrin eri mieltä oli 4,35 % (f=3). Vain 2,9 % (n=2) koki jääneensä melkein täysin ilman perehdytystä työvälineiden käyttöön. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä. Keskiarvoksi muodostui 5,81.

Vastaajista (n=69) 30,43 % (f=21) oli jossain määrin samaa mieltä siitä, että heillä on riittävästi potilassiirtoihin käytettäviä apuvälineitä (Kuvio 4). Melko samaa mieltä oli 18,84 % (f=13). 10,14 % (f=7) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jossain määrin eri mieltä oli 15,94 % (f=11). Melko eri mieltä muodosti pienimmän prosenttiluvun, joka oli 4,35 % (f=3). Sekä täysin eri mieltä että täysin samaa mieltä vastaajista oli molemmissa 10,14 % (n=7). Keskiarvoksi muodostui 4,43.



Kuvio 4. Riittävästi potilassiirroissa käytettäviä apuvälineitä (n=69).

Yli 80 % (f=57) koki, että työvarusteet ovat riittävät (vaihtoehdot 5-7 arviointiasteikolla). Vain 13,05 % (f=9) vastanneista piti työvarusteita riittämättöminä (vaihtoehdot 1-3 arviointiasteikolla). 4,35 % (f=3) ei ollut samaa eikä eri mieltä (Kuvio 5). Keskiarvoksi tuli 5,58.



Kuvio 5. Työvarusteet ovat riittävät (työsuojavaatteet, kengät, kypärä, luotiliivit, viiltosuojahanskat ja silmäsuojalasit) (n=69)

Kyselyyn vastanneista 69,56 % (f=48) piti käytössä olevia työvälineitä pääsääntöisesti turvallisina ja toimivina (vaihtoehdot 5-7 arviointiasteikolla). Vastanneista 17,39 % (f=12) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jossain määrin eri mieltä oli 8,7 % (f=6). 2,9 % (f=2) oli melko eri mieltä ja 1,45 % (f=1) oli täysin eri mieltä. Keskiarvoksi muodostui vastausten myötä 5,26.

Taulukossa 1 on esitetty vastausten keskiarvot ja keskihajonnat kaikkien fyysistä työhyvinvointia koskevien väittämien osalta. Taulukosta voidaan nähdä keskiarvojen painottuvan keskimääräistä positiivisemmalle puolelle (ka > 4) lukuun ottamatta ergonomiakoulutuksen saamista työpaikalla (ka 3,01). Tämän väittämän kohdalla vastauksissa oli myös eniten hajontaa (kh 1,95). Korkeimman keskiarvon (6,04) sai ensihoitajien mielipide siitä, voisivatko he mielestään parantaa fyysistä työssäjaksamistaan lihasharjoittelua lisäämällä.

Taulukko 1. Ensihoitajien (n=69) mielipiteet heidän fyysiseen työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista (1=täysin eri mieltä, 7=täysin samaa mieltä).

Väittämä	Keskiarvo (ka)	Keskihajonta (kh)
Työ on fyysisesti raskasta	4,86	1,37
Nykyinen työaika on raskas	4,29	1,84
Omaan hyvän fyysisen kunnon	5,38	1,92
Suoriudun helposti potilaan siirroista ja kantamisista	5,87	0,92
Voisin parantaa fyysistä työssäjaksamistani lihaskuntoharjoittelua lisäämällä	6,04	1,45
Olen saanut työpaikkakoulutuksen ergonomiasta	3,01	1,95
Tiedän työpaikkani turvallisuusohjeet ja noudatan niitä	5,49	1,38
Olen saanut perehdytyksen työvälineiden käyttöön	5,81	1,29
Käytössäni on riittävästi potilassiirtoihin käytettäviä apuvälineitä	4,43	1,74
Työvarusteeni ovat riittävät	5,58	1,56
Käytössä olevat työvälineet ovat turvallisista ja toimivia	5,26	1,45



## 7.2 Psyykinen työhyvinvointi

Vastaajista (n=69) 30,43 % (f=21) koki työmäärän ja työtahdin psyykkisesti melko kuormittavana. Vastaajista täysin samaa mieltä psyykkisestä kuormittavuudesta oli 17,39 % (f=12). Sekä täysin eri mieltä että melko eri mieltä -vaihtoehdon valinnoita oli molempia 5,8 % (f=4). Jossain määrin samaa mieltä sekä ei samaa eikä eri mieltä -vaihtoehdon valinnoita oli molempia 13,04 % (f=9). Jossain määrin eri mieltä oli 14,49 % (f=10). Keskiarvoksi muodostui 4,83.

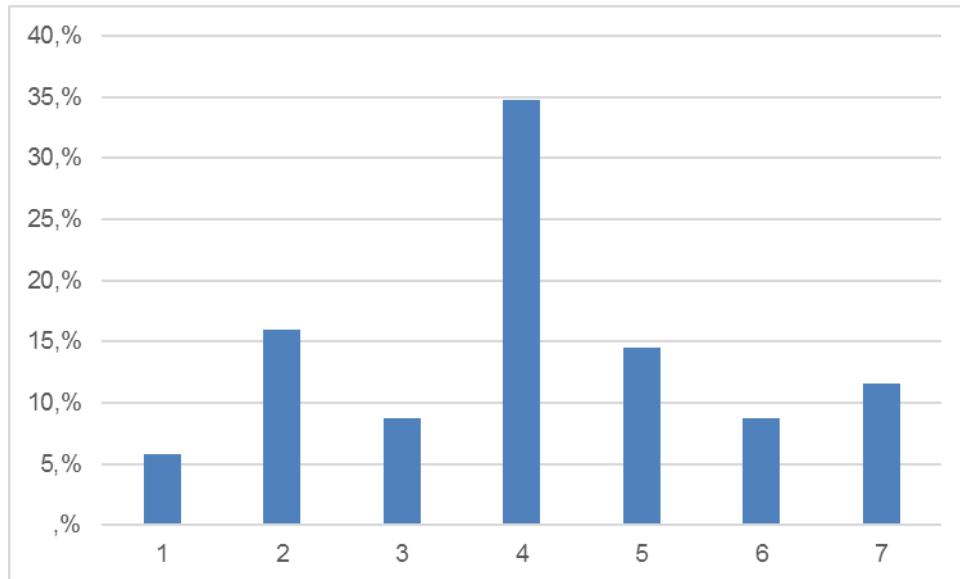
Kyselyyn vastanneista 40,58 % (f=22) vastasi olevansa joko melko motivoitunut ja 31,88 % (f=28) täysin motivoitunut työhönsä. Jossain määrin samaa mieltä oli 20,29 % (f=14). Ei samaa eikä eri mieltä oli 2,9 % (f=2). 1,45 % (f=1) oli melko eri mieltä sekä 2,9 % (f=2) oli jossain määrin eri mieltä. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä. Kaikista kysymykseen vastanneista (n=69) keskiarvoksi muodostui 5,91.

Täysin eri mieltä oli 5,8 % (f=4) sekä melko eri mieltä oli 7,25 % (f=5) siitä että saa myönteistä palautetta työstään. Jossain määrin eri mieltä oli 17,39 % (f=12). Vastanneista 27,54 % (f=19) oli jossain määrin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä oli 26,64 % (f=17). Melko samaa mieltä oli 15,94 % (f=11). Vain yksi vastaaja (n=1) 1,45 % oli täysin samaa mieltä siitä, että saa myönteistä palautetta työstään. Kysymyksen keskiarvoksi muodostui 4,14.

Vastaajista 30,43 % (f=21) oli melko samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus kehittää itseään ammatillisesti. Täysin samaa mieltä sekä jossain määrin samaa mieltä -vaihtoehdon valinnoita oli molempia 15,94 % (f=11). Ei samaa mieltä eikä eri mieltä sekä jossain määrin eri mieltä -vaihtoehdon valinnoita oli molempia 14,49 % (f=10). Vain 2,9 % (f=2) oli täysin eri mieltä. Melko eri mieltä oli 5,8 % (f=4). Vastausten keskiarvo oli 4,9.

Kysymyksestä ”lisäkouluttautumis haluani tuetaan” vastaajista (n=69) ei ollut samaa eikä eri mieltä 34,78 % (f=24). Vastanneista täysin samaa mieltä oli 11,59 % (f=8) ja jossain määrin samaa mieltä 14,49 % (f=10). Melko samaa mieltä sekä jossain määrin eri mieltä -vaihtoehdon valinnoita oli molempia 8,7 %

(f=6). Melko eri mieltä oli 15,94 % (f=11). Vain 5,8 % (f=4) oli täysin eri mieltä. Vastausten keskiarvo oli 4,09 (Kuvio 6).



Kuvio 6. Lisäkouluttautumishalun tukeminen (n=69).

Kysymyksestä ”työpaikallani informoidaan riittävästi ajankohtaisista asioista” suurin osa vastaajista 71,02 % (f=49) oli joko jossain määrin, melko tai täysin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä, jossain määrin eri mieltä sekä melko eri mieltä -vastausvaihtoehdon valinnoita oli kutakin 8,7 % (f=6). Ainostaan 2,9 % (f=2) oli kysymyksestä täysin eri mieltä. Kysymyksen keskiarvoksi tuli tasan 5.

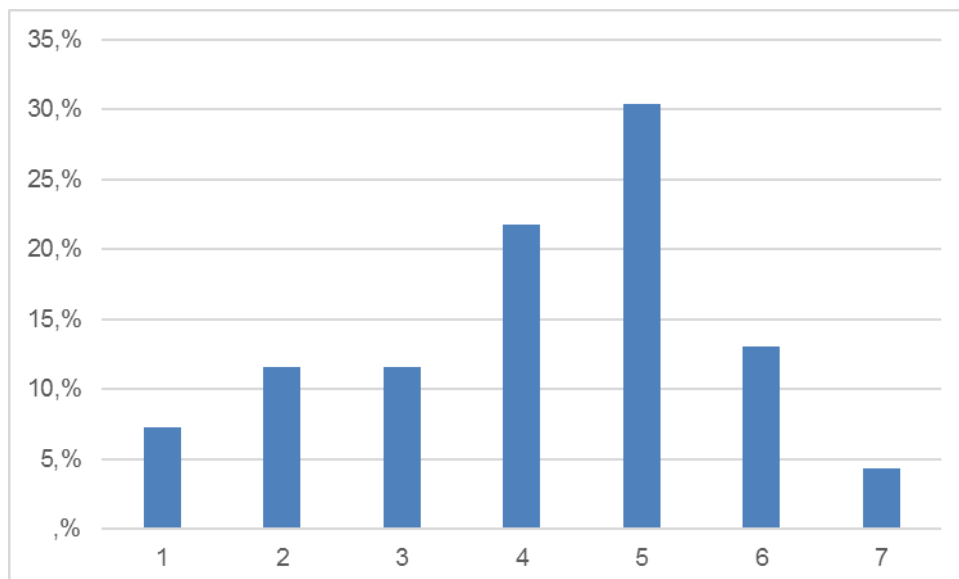
Suurin osa vastaajista 75,36 % (f=52) vastasi tietävänsä mistä voi hakea tietoa työhön liittyvistä asioista (vastaukset sijoituivat vaihtoehtoihin 5-7). 13,04 % (f=9) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jossain määrin eri mieltä oli 8,7 % (f=6) sekä vain melko eri mieltä 2,9 % (f=2). Kukaan vastanneista ei ollut täysin tietämättömän työhön liittyvästä tiedon hausta. Vastauksien keskiarvoksi muodostui 5,43.

Kysymyksestä ”minut on perehdytetty työhöni asianmukaisesti” vastaajista oli täysin samaa mieltä 34,78 % (f=24). Melko samaa mieltä oli 21,74 % (f=15) sekä 23,19 % (f=16) oli jossain määrin samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä sekä jossain määrin eri mieltä -vaihtoehdon valinnoita oli molempia 5,8 % (f=4). Sekä täysin eri mieltä että melko eri mieltä – vaihtoehdon valinnoita oli molempia 4,35 % (f=3). Vastauksen keskiarvoksi tuli 5,43.

Vastaajista 43,48 % (f=30) vastasi tunnistavansa melko hyvin tarpeensa defusingiin. Suurin osa 88,41 % (f=61) vastauksista sijoittui vaihtoehtoihin 5-7. Jossain määrin eri mieltä oli 7,25 % (f=5). Täysin eri mieltä oli 1,45 % (f=1), 2,9 % (f=2) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kukaan vastanneista ei ollut melko eri mieltä asiasta. Vastausten keskiarvoksi muodostui 5,78.

Kysymyksessä ”saan tehdä työni rauhassa ja huolellisesti” 37,68 % (f=26) oli valinnut vaihtoehdon jossain määrin samaa mieltä. 26,09 % (f=18) oli melko samaa mieltä. 7,25 % (f=5) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jossain määrin eri mieltä oli 13,04 % (f=9). Kysymyksestä oli täysin samaa mieltä 5,8 % (f=4), samoin myös täysin eri mieltä. 4,35 % (f=3) oli melko eri mieltä. Kysymyksen keskiarvo oli 4,68.

Kysymyksessä ”mielipiteeni otetaan huomioon asioiden suunnittelussa ja päätöksenteossa” suurin vastausprosentti 30,43 % (f=21) oli vaihtoehdolla jossain määrin samaa mieltä (Kuvio 7). Toiseksi useimmin oli valittu melko samaa mieltä -vaihtoehto 13,04 % (f=9), täysin samaa mieltä oli vain 4,35 % (f=3). 21,74 % (f=15) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Sekä jossain määrin eri mieltä että melko eri mieltä -vaihtoehdon valinnoita oli molempia 11,59 % (f=8). Vain 7,25 % (f=5) oli täysin eri mieltä. Keskiarvoksi muodostui 4,13.



Kuvio 7. Mielipiteen huomioon ottaminen asioiden suunnittelussa ja päätöksenteossa (n=69).

Taulukossa 2 on esitetty vastausten keskiarvot ja keskihajonnat kaikkien psyykkistä työhyvinvointia koskevien väittämien osalta. Keskiarvot ovat myös psyykkisessä työhyvinvoinnin osa-alueessa selkeästi positiivisemman puolella ( $ka > 4$ ). Korkein keskiarvo nähdään väittämässä, jossa selvitettiin onko pääsääntöisesti motivoitunut työhönsä ( $ka > 5,91$ ). Eniten hajontaa ( $kh$  1,76) nähdään väittämässä, jossa haluttiin selvittää koetaanko työ psyykkisesti kuormittavana johtuen työmäärästä ja työtahdistista.

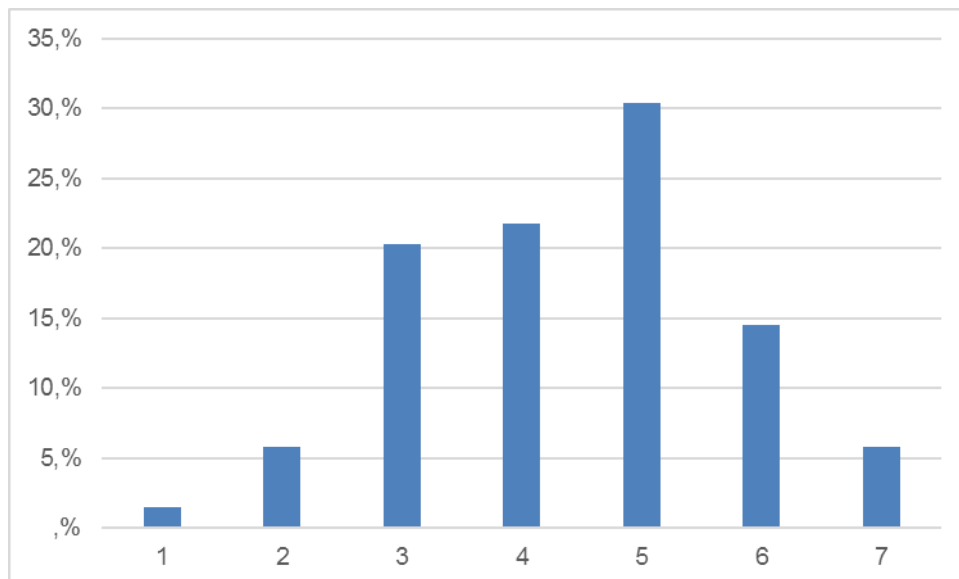
Taulukko 2. Ensihoitajien ( $n=69$ ) mielipiteet heidän psyykkiseen työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista (1=täysin eri mieltä, 7=täysin samaa mieltä).

Väittämä	Keskiarvo (ka)	Keskihajonta (kh)
Työni on psyykkisesti kuormittavaa johtuen työmäärästä ja työtahdistista	4,83	1,76
Olen pääsääntöisesti motivoitunut työhöni	5,91	1,05
Saan myönteistä palautetta työstäni	4,14	1,41
Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ammatillisesti	4,9	1,62
Lisäkouluttautumishaluani tuetaan	4,09	1,65
Työpaikallani informoidaan riittävästi ajankohtaisista asioista	5,00	1,62
Tiedän mistä itse voin hakea tietoa työhöni liittyvissä asioissa	5,43	1,36
Minut on perehdytetty työhöni asianmukaisesti	5,43	1,64
Tunnistan milloin tarvitsen defusingiä	5,78	1,22
Saan tehdä työni rauhassa ja huolellisesti	4,68	1,50
Mielipiteeni otetaan huomioon asioiden suunnittelussa ja päätöksenteossa	4,13	1,54

### 7.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Kaikista vastaajista (n=69) 66,67 % (f=46) oli jossain määrin tai melko samaa mieltä siitä, että työyhteisössä on kannustava ilmapiiri. Vain 8,7 % (n=6) ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. Vastausten keskiarvo oli 5,23.

Vastaukset kysymykseen ”saan rakentavaa (= kehittävää / korjaavaa) palautetta työyhteisöltämme” jakoutuivat suurimmaksi osaksi eli 72,37 % (f=50) vastausvaihtoehtojen 3-5 välille. Vain 1 (1,45 %) vastaajista oli täysin eri mieltä ja 4 (5,8 %) täysin samaa mieltä (Kuvio 8). Keskiarvoksi vastauksille tuli 4,41.



Kuvio 8. Saa rakentavaa palautetta työyhteisöltä (n=69).

Kysyttäessä vastaajien kokemusta työyhteisön tasavertaisena jäsenenä olemisesta 79,71 % (f=55) vastasi olevansa jossain määrin, melko tai täysin samaa mieltä asiasta. Vastaajista 7,25 % (f=5) ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. Täysin eri mieltä oli vastaajista 2,9 % (f=2). 10,15 % (f=7) vastaajista valitsi vaihtoehdon 2 tai 3. Keskiarvoksi vastauksista tuli 5,38.

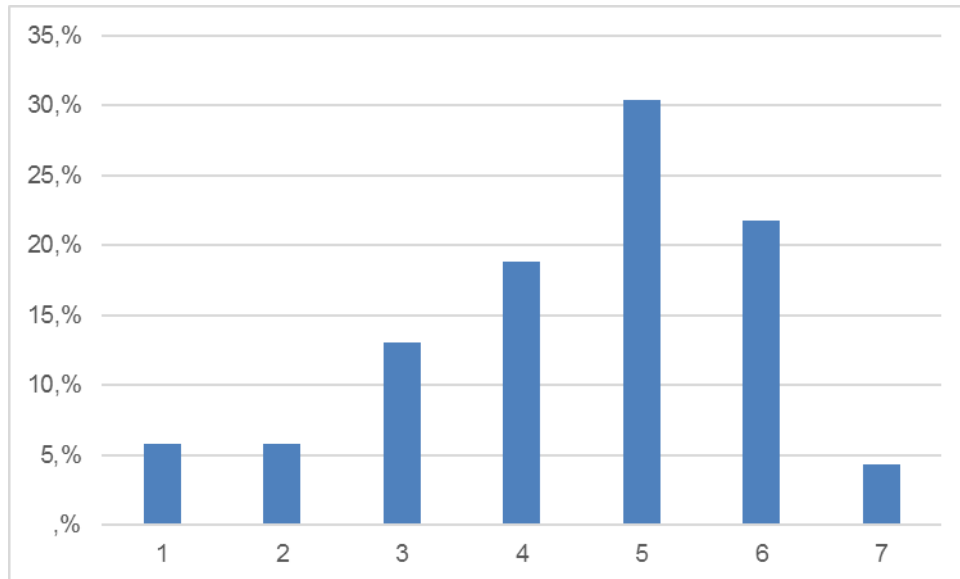
85,5 % (f=59) vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että he tulevat toimeen työkavereidensa kanssa. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa 1 tai 2. Vain 2,9 % (f=2) valitsi vaihtoehdon 3 ja 8,7 % (f=6) oli jossain määrin sa-

maa mieltä. 2,9 % (f=2) kaikista vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. Keskiarvoksi vastauksista tuli 6,26.

Lähes puolet vastaajista eli 49,28 % (f=34) oli täysin samaa mieltä siitä, että he voivat keskustella esimiehensä kanssa avoimesti sekä luottamuksellisesti. Saman suuruinen osa vastaajista eli 46,38 % (f=32) valitsi vaihtoehdon 5 tai 6. Vain 2,9 % (n=2) oli täysin eri mieltä kysymyksestä ja 1,45 % (f=1) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastausvaihtoehtoja 2-3 ei valittu laisinkaan. Keskiarvoksi vastauksista tuli 6,12.

Vastanneista vain 15,94 % (f=11) oli täysin samaa mieltä siitä, että työnantaja pyrkii selvittämään ja ratkaisemaan asianmukaisesti ongelmatilanteet. Hieman yli puolet eli 53,63 % (f=37) vastanneista oli melko tai ainakin jossain määrin samaa mieltä. 17,39 (f=12) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Täysin eri mieltä oli 1,45 % (f=1) sekä jossain määrin tai melko eri mieltä 11,6 % (f=8). Keskiarvoksi tälle kysymykselle tuli 5,1.

Suurta hajontaa tuli vastauksissa kysymykseen ”Työpaikallani on selkeät pelisäännöt ja niitä noudatetaan” (Kuvio 9). Vastanneista 18,84 % (f=13) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Suurin prosentuaalinen määrä 30,43 % (f=21) vastauksia oli jossain määrin samaa mieltä -vastausvaihtoehdossa. Toiseksi suurin vastaajamäärä 21,74 % (f=15) valitsi vaihtoehdon melko samaa mieltä. Vain 5,8 % (f=4) oli täysin eri mieltä, ja täysin samaa mieltä oli vastanneista 4,35 % (f=3). Vastausvaihtoehdon 2 tai 3 eli melko tai jossain määrin eri mieltä valitsi yhteensä 18,84 % (f=13). Keskiarvoksi vastauksille tuli 4,45.



Kuvio 9. Työpaikan selkeät pelisäännöt ja niiden noudattaminen (n=69).

Lähes puolet eli 46,38 % (f=32) vastanneista oli täysin eri mieltä väittämästä, että he ovat harkinneet enemmän kuin kerran vaihtavansa työpaikkaa työyhteisössä esiintyvän huonon ilmapiirin vuoksi. Vastanneista 21,74 % (f=15) oli melko eri mieltä ja 7,25 % (n=5) jossain määrin eri mieltä. 4,35 % (f=3) ei ollut eri eikä samaa mieltä asiasta. Täysin samaa mieltä vastanneista oli 7,25 % (f=5). Numeraalisiin vaihtoehtoihin 5-6 vastasi vain 13,05 % (f=9). Keskiarvoksi vastauksista tuli 2,52.

Taulukossa 3 on esitetty vastausten keskiarvot ja keskihajonnat kaikkien sosiaalista työhyvinvointia koskevien väittämien osalta. Taulukosta voidaan nähdä, että tässä osa-alueessa keskiarvot ovat painottuneet niin negatiivisen (ka < 3) kuin myös positiivisemmän puolelle (ka > 6). Korkeimman keskiarvon (6,26) sai vastanneiden mielipide siitä, että tulee toimeen muiden työkavereiden kanssa. Pienimmän keskiarvon (2,52) sai väittämä; olen harkinnut enemmän kuin kerran vaihtavani työpaikkaa työyhteisössä esiintyvän huonon ilmapiirin vuoksi. Tämän väittämän kohdalla oli myös suurin keskihajonta (kh 1,96).

Taulukko 3. Ensihoitajien (n=69) mielipiteet heidän sosiaaliseen työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista (1=täysin eri mieltä, 7=täysin samaa mieltä).

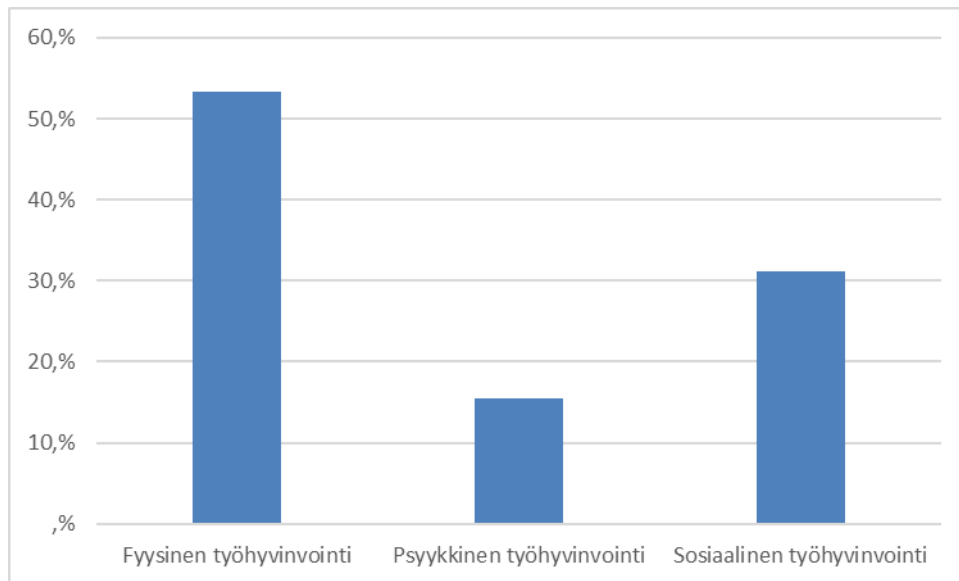
Väittämä	Keskiarvo (ka)	Keskihajonta (kh)
Työyhteisössämme on kannustava ilmapiiri	5,23	1,37
Saan rakentavaa (= kehittävää / korjaavaa) palautetta työyhteisöltämme	4,41	1,32
Olen tasavertainen työyhteisön jäsen	5,38	1,54
Tulen toimeen muiden työkavereiden kanssa	6,26	0,93
Voin keskustella esimieheni kanssa avoimesti sekä luottamuksellisesti	6,12	1,19
Työnantaja pyrkii selvittämään ja ratkaisemaan asianmukaisesti ongelmatilanteet niiden ilmetessä	5,10	1,36
Työpaikallani on selkeät pelisäännöt ja niitä noudatetaan	4,45	1,49
Olen harkinnut enemmän kuin kerran vaihtavani työpaikkaa työyhteisössä esiintyvän huonon ilmapiirin vuoksi	2,52	1,96

#### 7.4 Toiveet työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Kyselyyn osallistuneille vastaajille annettiin mahdollisuus vastata viimeisessä kysymyksessä omin sanoin, maksimissaan 100 sanalla, mikä on vastaajan mielestä tällä hetkellä tärkein työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, jota pitäisi kehittää. Vastaajaa pyydettiin mainitsemaan vain yksi tärkein tekijä. Vastauksia tuli 51 kappaletta, jolloin siis 73,9 % kaikista vastaajista (n=69) vastasi viimeiseen avoimeen kysymykseen. Avoimista vastauksista kuusi vastausta jätettiin analysoimatta, sillä ne eivät liittyneet työhyvinvointiin eivätkä ne näin ollen olleet vastauksia kysytyyn kysymykseen. Analysoimatta jääneet vastaukset liittyivät muiden yhteistyötahojen toimintaan sekä niiden parantamiseen. Näin ollen lopullisia analysoitavia vastauksia oli 65,2 % (f=45). Kaikista vastauksista fyysiseen työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä toi esille hieman yli puolet vastaajista eli 53,3 % (f=24). Psykkisen työhyvinvoinnin tekijöitä toi esille 15,5 % (f=7) vastaajista



sekä sosiaalisia työhyvinvoinnin tekijöitä puolestaan 31,1 % (f=14) vastaajista (Kuvio 10).



Kuvio 10. Toiveiden jakautuminen työhyvinvoinnin kehittämiseksi työhyvinvoinnin osa-alueilla (n=45).

Fyysisen työhyvinvoinnin näkökulmasta vastauksissa tuli esille ergonomia, työturvallisuus, työaika sekä työmäärä. Eniten 70,8 % (f=17) vastausten joukosta nousi esiin työaika sekä työmäärä. Toiseksi eniten 16,6 % (f=4) mainittiin ergonomia. Loput vastaukset 12,6 % (f=3) käsittelivät työturvallisuutta sekä työvälineiden huoltoa.

Vaikka kehitettäviä asioita psyykkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta ei tullut yhtä montaa kuin fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueeseen, nousivat vastauksissa kuitenkin esille työpaikkakoulutukset sekä työsopimusten ketjutus. Vastaajien mukaan kehittämisen kohteina tulisi olla myös esimiesten työpanos. Kehittämistä olisi myös vastausten mukaan niin asioiden tiedottamisessa kuin niiden riittävän aikaisessa selvittämisessä. Kehitettävänä asiana vastaajat toivat esille myös puuttumisen niin yksilö- kuin työyhteisönkin tasolla jo havaittuihin epäkohtiin. Myös työpaikan ”pelisäännöt” mainittiin kehittämiskohteina tässä osa-alueessa.

Sosiaalisessa työhyvinvoinnin osa-alueessa nousi selkeästi esiin ongelmina ja kehittämistä kaipaavina asioina kannustavan ja motivoivan työyhteisön sekä

työkaverin puuttuminen sekä se, ettei ensihoitojaosten välillä ole yhteisöllisyyttä tai yhteistyötä. Työntekijöiden eriarvoisuus sekä työyhteisön ryhmädynamiikka koettiin vastausten mukaan myös kehittämistä vaativiksi asioiksi. Esiin nousi myös hyvän esimiehen tarpeellisuus.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 8.1 Johtopäätökset

Tehdyn kyselytutkimuksen tuloksia tulkittaessa V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työntekijät kokivat yleisesti fyysisen työhyvinvointinsa melko hyväksi. Tutkimuksessa avoimen kysymyksen vastauksia analysoitaessa huomattiin kuitenkin vastaajien suurimmaksi kehityskohteeksi mainitsevan fyysisen työhyvinvointiin liittyvät ongelmakohdat.

Kysyttäessä työn fyysisestä raskaudesta vastauksessa ilmeni, että V-S pelastuslaitoksen henkilöstöstä puolet koki oman työnsä jossain määrin tai melko raskaaksi. 12 % valitsi jopa täysin samaa mieltä -vaihtoehdon. Lisäksi selvitettiin, kuinka raskaana uusi työaika koetaan fyysisesti. Vastauksissa oli enemmän hajontaa kuin työn fyysistä raskautta koskevassa väittämässä, ja koko arviointiasteikkoa oli käytetty tasaisesti. Työajan raskaus siis jakoi mielipiteitä. Avoimissa vastauksissa tutkittavat mainitsivat eniten juuri työajan ja siitä aiheutuvat fyysisen työhyvinvoinnin ongelmat.

Tutkittavien mukaan V-S pelastuslaitoksen ensihoidon henkilöstö koki omaavansa hyvän fyysisen kunnon, joka edesauttaa työssäjaksamista. Kukaan tutkittavista ei ollut kysymyksen kanssa täysin eri mieltä.

Tutkimuksessa selvisi että V-S pelastuslaitoksen ensihoidon työntekijät kokivat suoriutuvansa helposti potilaan siirroista ja kantamisista. Kysymyksessä oli tämän osa-alueen pienin keskihajonta. Vastauksista voi päätellä, että V-S pelastuslaitoksen ensihoidon henkilöstö kokee olevansa fyysisesti erinomaisessa kunnossa. Tutkimuksesta kuitenkin selviää, että 58 % vastaajista voisi mielestään parantaa fyysistä työssäjaksamistaan lisäämällä lihaskuntoharjoittelua. Näin ollen voidaan päätellä, että vaikka työntekijät kokevat suoriutuvansa fyysisestä työstään hyvin, ymmärtävät he fyysisen työssäjaksamisen ja sen ylläpitämisen tärkeyden.

Eniten hajontaa ilmeni vastauksissa väittämään joka koski ergonomiakoulutuksen saamista työpaikalla. Vastanneista 26,9 % koki, etteivät he ole lainkaan saaneet ergonomiakoulutusta työpaikalla. Myös avoimen kysymyksen vastauksissa oli nostettu yhdeksi suurimmista kehittämiskohteista ergonomia ja siihen liittyvä koulutustarve. Avoimessa kysymyksessä eivät tutkittavat sen tarkemmin olleet avanneet miten ergonomiaa tulisi kehittää, mutta väittämään annetuista vastauksista selkeästi voidaan havaita ergonomia sekä sen kehittämistarve V-S pelastuslaitoksen henkilöstön mielestä.

Tehdyn tutkimuksen vastausten mukaan selvisi, että työpaikan työturvallisuusohjeet olivat hyvin tutkittavilla tiedossa ja niitä noudatettiin. Tutkittavat olivat saaneet vastauksien mukaan perehdytyksen työpaikallaan työvälineiden käyttöön. Vastausten mukaan noin 40 % tutkittavista oli täysin samaa mieltä ja yli neljännes melko samaa mieltä, eikä kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Kauhasen (2012) mukaan niin työnopastuksella kuin perehdyttämälläkin pyritään siihen, että työntekijä osaa käyttää kaikkia niitä työvälineiden ominaisuuksia, joita hänen pitää osata käyttää. Myös perehdyttämällä edistetään oikeiden työasentojen- ja liikkeiden omaksumista.

Kysymyksessä, jossa selvitettiin onko tutkittavien mielestä käytössä riittävästi potilassiirtoihin käytettäviä apuvälineitä, huomataan että henkilöstön vastauksissa on hajontaa suurimman osan ollessa kuitenkin sitä mieltä, että apuvälineitä on riittävästi. Mielenpitojen jakaantumista kuvastaa myös se, että 10 % vastanneista oli täysin eri mieltä ja 10 % täysin samaa mieltä apuvälineitä koskevan väittämän kanssa. Keskiarvoksi kysymyksessä saatiin 4,43. Myös avoimen kysymyksen vastauksissa ilmeni, että henkilöstö kaipaa kehittämistä työvälineisiin ja niistä huolehtimiseen.

Suurin osa tutkittavista oli sitä mieltä, että työvarusteet ovat riittävät työpaikalla. 13 % tutkittavista kokee kuitenkin työvarusteet riittämättömiksi. Suurin osa tutkittavista koki työvälineet melko turvallisiksi ja toimiviksi keskiarvon ollessa 5,26.

Johtopäätöksenä fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueesta voidaan kokonaisuudessaan todeta, että V-S pelastuslaitoksen henkilöstö on tutkittavien mukaan

fyysisesti hyvässä kunnossa, mutta kokevat samalla että sitä tulee ylläpitää lihaskuntoharjoittelulla. Tutkittavat kokevat myös yleisesti ensihoitotyön fyysisesti raskaaksi ja lähes puolet kokee V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön uuden työajan kuormittavana fyysisenä osatekijänä.

Kysyttäessä tutkittavilta työn psyykkisestä kuormittavuudesta liittyen työmäärään ja työtahtiin vastaajista lähes kolmannes koki työn psyykkisesti melko raskaaksi. 17 % oli valinnut jopa täysin samaa mieltä -vaihtoehdon. Tämän kysymyksen kohdalla vastausten keskihajonta oli suurin koko psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueella. Verrattaessa Haatajan ja Lappalaisen (2010) tutkimukseen ensihoitotyön psyykkisestä rasittavuudesta, vastaajat olivat myös kokeneet ensihoitotyön psyykkisesti melko raskaaksi. Kysymystä ei ollut kuitenkaan kohdennettu pelkästään työmäärään ja työtahtiin. Näin ollen tutkimustulosten vertailua ei voida täysin suoraan tehdä.

Keskiarvon mukaan tutkittavat olivat sitä mieltä, että he ovat melko motivoituneita työhönsä. Keskihajonta oli tämän osalta pienin kaikista psyykkisen työhyvinvoinnin alueen kysymyksistä.

V-S pelastuslaitoksen ensihoidon työntekijät tunnistavat hyvin milloin tarvitsevat huomattavien tunnerasitusten aiheuttamien tapahtumien jälkipuinti-istuntoa eli defusingiä. Kysymyksen vastaus keskiarvoksi muodostui 5,78. Tämä on positiivinen tulos, sillä työntekijöiden on tärkeää tunnistaa defusingin tarve, koska sokkivaiheessa tunteet pysyvät vielä poissa ja myöhemmin käsittelemättömät tunnereaktiot voivat aiheuttaa psyykkistä stressiä (Rauramo 2008, 115).

Tutkittavat olivat pääsääntöisesti sitä mieltä, että heidät on perehdytetty työhönsä asianmukaisesti. Tuloksen mukaan voidaan todeta, että V-S pelastuslaitoksen henkilöstö saa asianmukaisen perehdytyksen. Väittämään ”lisäkoulutautumishaluani tuetaan”, lähes kolmannes vastaajista oli eri mieltä ja runsas kolmannes vastaajista oli valinnut vaihtoehdon ei samaa eikä eri mieltä. Työnantaja voisi tukea työntekijän koulutautumishalua myöntämällä tarvittaessa opintovapaata mahdollistaen työntekijän osallistumisen työhön liittyvään lisäkouluttamiseen.

V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työntekijät kokivat psyykkisen työhyvinvointinsa kokonaisuutena melko hyväksi. Tutkimuksessa avoimeen kysymykseen vastanneista 15,5 % (f=7) esitti suurimmaksi kehityskohteeksi psyykkiseen työhyvinvointiin liittyviä ongelmakohtia, mikä oli kolmesta työhyvinvoinnin osa-alueesta vähiten. Kehitettäviä asioita psyykkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta tuli siis vähän ja kaikki annetut vastaukset koskivat eri kehityskohteita.

Tutkittavien mukaan suurin osa oli sitä mieltä, että työyhteisössä on kannustava ilmapiiri. Samoin tutkittavien mukaan kokemus työyhteisön tasavertaisena jäsenenä olemisesta oli kokonaisuudessaan hyvä. Tutkittavat olivat melko samaa mieltä myös siitä, että he tulevat toimeen työkavereidensa kanssa. Johtopäätöksenä voidaankin tulkita, että työyhteisössä toteutuu melko hyvin tasavertaisuus sekä vuorovaikutus työyhteisön jäsenten kesken.

Tutkittavien mukaan 81,37 % oli samaa mieltä siitä, ettei työyhteisössä ole huonoa ilmapiiriä, jonka vuoksi he olisivat enemmän kuin kerran harkinneet vaihtavansa työpaikkaa. Toisaalta taas sosiaalisen työhyvinvointia kartoitettavien kysymysten osalta, tämän kohdalla, keskihajonta oli suurin. Voidaan siis todeta, että V-S pelastuslaitoksen ensihoidon työyhteisössä on melko hyvä ilmapiiri. Ahosen (2015, 29–30) opinnäytetyössä saatiin samansuuntainen tulos. Martiskaisen sekä Vepsäläisen (2016) tekemään tutkimukseen verrattaessa ei heidänkään johtopäätöksissään koettu ilmapiirin osalta olevan kehitettävää. Työyhteisön ilmapiiriä V-S pelastuslaitoksella on syytä vaalia ja pyrkiä edelleen parantamaan siitä huolimatta, että se osoittautui jo tämän tutkimuksen mukaan hyväksi.

Tämän tutkimuksen mukaan vastaajat kokivat, että heidän on mahdollista keskustella esimiehen kanssa avoimesti ja luottamuksellisesti. Myös Martiskainen ja Vepsäläinen (2016) totesivat tutkimuksessaan, että sosiaalista työhyvinvointia merkittävästi edistävä tekijä on esimiehen ja työntekijän välinen avoin vuoropuhelu. Esimies-alaiskeskustelujen osalta työhyvinvointi vaikuttaa siis V-S pelastuslaitoksella hyvältä.

Tutkimustuloksia verrattaessa tutkittavat kokivat saavansa tässä tutkimuksessa hieman enemmän rakentavaa palautetta työyhteisöltä kuin Martiskaisen ja Vepsäläisen tutkittavien mukaan. Molempien tutkimustulosten mukaan voidaan kuitenkin todeta, että yksi kehitettävä tekijä tulisi olla työntekijöiden saama rakentava palaute säännöllisesti. Myös Koski (2012) puoltaa tämän vaikuttavan suuresti työmotivaatioon ja yleiseen sosiaalisen työhyvinvointiin.

Tutkittavien mukaan suurin osa koki, että he tulevat toimeen työkavereidensa kanssa, keskihajonta oli pienin sosiaalisen työhyvinvoinnin kysymysten osalta. Näin ollen voidaan todeta tutkittavien vastausten perusteella, että V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työntekijät tulevat pääsääntöisesti kiitettävästi toimeen muiden työkavereidensa kanssa.

Vain hieman yli puolet tutkittavista oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan on selkeät pelisäännöt, joita noudatetaan. Tämän tutkimuksen tuloksen perusteella voidaan todeta, ettei pelisäännöistä ole välttämättä V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä keskusteltu riittävän säännöllisesti ja näin ollen kaikki työyhteisön jäsenet eivät ole tietoisia pelisäännöistä tai riittävän selkeitä pelisääntöjä ei ole. Tulokseen voi myös vaikuttaa se, että sovitut toimintatavat ovat voineet muuttua ajan myötä. Tulosten mukaan kuitenkin tasa-arvo toteutuu työyhteisössä melko hyvin, jonka voidaan ajatella liittyvän myös sovittujen sääntöjen ja toimintaohjeiden noudattamiseen.

Järvisen (2014) mukaan konfliktien välttämiseksi olisi ensiarvoisen tärkeää, että työorganisaatiossa pystytään puuttumaan epäkohtiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tämä on keskeinen osa sosiaalista työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa yli puolet ensihoitajista oli sitä mieltä, että työnantaja pyrkii selvittämään ja ratkaisemaan asianmukaisesti ongelmatilanteet niiden ilmetessä. 17 % valitsi keskimmäisen vaihtoehdon eli neutraalin kannan. Tuloksen pohjalta voidaan todeta, että tilanne on tässä suhteessa V-S pelastuslaitoksella melko hyvä.

## 8.2 Pohdinta

Koska tämän opinnäytetyöryhmän jäsenet ovat kaikki töissä V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä, oli opinnäytetyön aiheeksi oman työyhteisön työhyvinvoinnin tilan kartoitus luonteva valinta. Opinnäytetyöryhmän jäsenet omaavat vuosien työkokemuksen V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä ja kiinnostus palveluysikkömme työhyvinvointia kohtaan on lisääntynyt työvuosien varrella. V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä on tapahtunut muutaman viimeisen vuoden aikana paljon muutoksia, kuten esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuus sekä työajan muutos. Näillä asioilla ajattelimme ollen vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin. Työajan muutoksen yhteydessä myös käytössä olevia ensihoitoyksiköitä on vähennetty ympärivuorokautisesta käytöstä, joka on osaltaan saattanut vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Myös ensihoidon tehtävämäärät ovat tilastojen mukaan kasvaneet vuosi vuodelta ja myös tästä syystä henkilöstön työhyvinvoinnin tila oli mielestämme aiheellista selvittää.

Aikaisemmin työhyvinvoinnin kartoitus on toteutettu kunta-alan työntekijöille yleisesti suunnatun Kunta10-kyselyn avulla, joka on ollut mielestämme liian laaja, eikä se ole ollut moneltakaan osaltaan soveltuvainen antamaan riittävän hyvää kuvaa V-S pelastuslaitoksen ensihoitohenkilöstön työhyvinvoinnista. Näin ollen myöskään työnantaja ei ole saanut konkreettista tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista. Ennen opinnäytetyön suunnittelun aloittamista, käytiin V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön ensihoitopäällikön kanssa keskustelua opinnäytetyön aiheesta sekä sen tulevasta sisällöstä. Myös hän totesi, että kohdennetulle työhyvinvointia kartoittavalle tutkimukselle olisi palveluyksikössä tarvetta. Tämän seurauksena päätettiin selvittää nykytilanteen työhyvinvoinnista kyselytutkimuksella, joka on kohdistettu ainoastaan V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikölle.

Opinnäytetyötä tehtäessä sekä kyselytutkimusta suunniteltaessa ja sen tuloksia analysoitaessa oli tärkeää pitää omat mielipiteemme erossa tuloksia analysoitaessa ja johtopäätöksiä tehtäessä sekä yleisesti jättää opinnäytetyön tekijät



vastausjoukon ulkopuolelle. Mielestämme onnistuimme pitämään omat mielipiteemme täysin opinnäytetyömme ulkopuolella.

116 työntekijältä saatiin yhteensä 69 vastausta, joka oli vähemmän kuin ennakkoon odotimme. Koska tehtyyn kyselyyn saatiin vastausprosentiksi 59,5 %, tulosten mukaan ei voida vetää täysin suoranaisia johtopäätöksiä V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön henkilöstön nykyisestä työhyvinvoinnista. Olimme saattaneet saada kyselymme enemmän vastaajia, mikäli olisimme muistuttaneet vastaajia useammin kyselytutkimuksesta sekä sen ajankohdasta. Kyselyaikaa pidentämällä emme mielestämme olisi olennaisesti kuitenkaan saaneet enempää vastauksia tutkittavilta, kuin mitä loppujen lopuksi saimme. Syynä vastausprosentin jäämiseen suhteellisen pieneksi vastoin odotuksiamme saattaa olla se, etteivät kaikki tutkittavat mahdollisesti kokeneet, että aihe olisi tärkeä, tai että esille tulevia työhyvinvointiin vaikuttavia asioita alettaisiin kehittää.

Toteutettua kyselytutkimuslomaketta voidaan mielestämme hyödyntää jatkossa kartoittamaan V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön henkilöstön työhyvinvointia. Muokkaamalla ja kehittämällä kyselylomaketta haluttuun suuntaan, voidaan sitä myös jatkossa käyttää keskittyen esimerkiksi jonkin yhden työhyvinvoinnin osa-alueen kartoittamiseen. Koska työhyvinvointi on ajankohtainen asia ja se elää muutosten mukana on tästä syystä mielestämme tärkeää kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa säännöllisesti, jolloin esiin nousevia kohtia voidaan myös jatkossa parantaa sekä kehittää.

Mielestämme tärkeimpiä jatkotutkimus- ja kehittämiskohteita olisi:

- Tutkimuksessamme esiin tulleiden kehittämiskohteiden parantaminen ja niiden kehittäminen
- Vain yhteen työhyvinvointi-käsitteen osa-alueeseen tarkempi perehtyminen

- Laajempi työhyvinvoinnin kartoitus jossa huomioitaisiin myös henkilöstön vapaa-ajan sekä yksityiselämän koettu vaikutus työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnin tilan kartoitus on myös tulevaisuutta ajatellen erittäin tärkeää. Jatkuvat muutokset ja yhä suuremmat ensihoitoalan vaatimukset tuovat työntekijöille paineita alalla jatkamiseen. Osaamista vaaditaan aina vain lisää ja työn tehokkuutta sekä tuottavuutta yritetään koko ajan parantaa.

Mielestämme tulevaisuudessa ensihoitotyössä erityisesti sosiaaliset paineet, joita nykypäivän käytössä oleva teknologia sekä median vaikutus ovat mukanaan tuoneet, tulevat olemaan työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Myös fyysisen työhyvinvoinnin haasteeksi tulevaisuudessa voisimme ajatella yhä vain fyysisesti haastavammia työtehtäviä sekä osana myös suurten ikäluokkien ikääntymisen, mikä varmasti tulee jatkossakin kasvattamaan tehtävämääriä.

## LÄHTEET

- Ahonen, K. 2015. Ensihoitotyön sosiaalinen kuormittavuus- työhyvinvoinnin voimavara vai taakka? Kyselytutkimus. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.3.2016 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86931/Ensihoitotyön%20sosiaalinen%20kuormittavuus.pdf?sequence=1>
- Haataja, J. & Lappalainen, T. 2010. Työhyvinvointi ensihoidossa : Kyselytutkimus Oulun seudun ensihoito- ja sairaankuljetusyrityksille. Opinnäytetyö. Hoitotyön koulutusohjelma. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.05.2015 <http://www.theseus.fi/handle/10024/15394>
- Hirsjärvi, S.; Remes, S. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osin uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 2.painos. Juva: PS-kustannus.
- Jonsson, A. & Segesten, K. 2003. The meaning of traumatic events as described by nurses in ambulance service. *Accident and Emergency Nursing* 11/2003, 141-142, 151. Viitattu 1.3.2016 <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965230202002175>
- Järvinen P. 2014. Esimiestyö ongelmatilanteissa. Talentum Media oy. Viitattu 7.3.2016 <http://fokus.talentum.fi>
- Kananen, J. 2012. 8.3 Kvantitatiivisten menetelmien käyttö kehittämistutkimuksessa. Teoksesta Kananen, J. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen Yliopistopaino - Juvenes Print.
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. 2012. Tiedonkulkuun ja yhteistyöhön liittyvät rakenteet. Teoksesta Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.) Työyhteisön työnohjaus. 1.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 96–107.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3.uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kontio, M. & Himanen, M. 2015. Ohje Defusing-toiminta - Defusing (vaativien työtilanteiden jälkipuinti). V-S pelastuslaitos.
- Koski, A. 2012. Työyhteisön perustehtävä. Teoksesta Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.) Työyhteisön työnohjaus. 1.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 57,66-67,71.
- Kyrönseppä, U. 2012. Työyhteisön työohjaus. . Teoksesta Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.) Työyhteisön työnohjaus. 1.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 39,40,46.
- Manka, M., Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Viitattu 2.2.2016. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/työhyvinvointi/tyhyopas.pdf>.
- Martiskainen, P. & Vepsäläinen, T. 2016. Työhyvinvointi ensihoidossa - Kyselytutkimus Carean alueen ensihoitajille. Opinnäytetyö. Ensihoitaja koulutusohjelma. Kotka: Kymenlaakson ammat-

- tikorkeakoulu. Viitattu 15.2 2016  
[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/105181/Martiskainen\\_Pia.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/105181/Martiskainen_Pia.pdf?sequence=1)
- Paakkonen, H. 2012. Stressi ensihoitotyössä. Teoksesta Castrén, M., Helveranta, K., Kinnunen, A., Korte, H., Laurila, K., Paakkonen, H., Pousi, J. & Väisänen, O. Ensihoidon perusteet. 4. korjattu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. 1.painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ensihoito. Viitattu 19.2.2016 <http://stm.fi> > Vastuualueet > Sosiaali- ja terveyspalvelut > Terveyspalvelut > Ensihoito.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIPress.
- Takala, E-P. 2008. Työn kuormituksen arvioinnista työn hallintaan. Työterveyslääkäri 26. tai, 97-104.
- Teperi, A-M. 2013. Työssä jaksaminen. Teoksesta Kuisma, M., Holmström, P., Nurmi, J., Porthan, K. & Taskinen, T. Ensihoito. 3.uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Työterveyslaitos 2010. Psykkiset kuormitustekijät. Viitattu 7.3.2016  
[http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/henkinen\\_kuormittuminen/stressi/tyostressi/psykkiset\\_kuormitustekijat/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/henkinen_kuormittuminen/stressi/tyostressi/psykkiset_kuormitustekijat/sivut/default.aspx)
- Työterveyslaitos 2012. Yksilön työhyvinvointi. Viitattu 20.1.2016. <http://www.ttl.fi> > Aihealueet > Työhyvinvointi > Hyvinvointi työpaikoilla > Yksilön työhyvinvointi
- Työterveyslaitos 2014a. Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen. Viitattu 28.12.2015  
<http://www.ttl.fi> > Aihealueet > Työhyvinvointi > Tuki- ja liikuntaelinten terveys > Fyysinen työkuormitus
- Työterveyslaitos 2014b. Sosiaalinen hyvinvointi. Viitattu 3.2.2016 <http://www.ttl.fi> > Aihealueet > Työhyvinvointi > Työaika > Työajat > Vuorotyö ja terveys
- Työterveyslaitos 2015. Kunta10-tutkimus. Viitattu 10.4.2015 <http://www.ttl.fi/> > Tutkimus > Tutkimushankkeet > Työhyvinvointi > Kunta 10-tutkimus (1997-)
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Valtiokonttori. 2012. Tulosten esittäminen ja tulkinta. Viitattu 19.2.2016  
[http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvoinnin\\_seuranta\\_ja\\_arviointi/Tulosten\\_esittaminen\\_ja\\_tulkinta\(43794\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvoinnin_seuranta_ja_arviointi/Tulosten_esittaminen_ja_tulkinta(43794))
- Varsinais- Suomen pelastuslaitos. 2012. Varsinais - Suomen Aluepelastuslaitoksen palvelutaso päätös 2013-2016. Viitattu 12.04.2015  
<http://ah.turku.fi/vsaluelk/2012/1115009x/Images/1193654.pdf>
- Varsinais- Suomen pelastuslaitos. 2014. Ensihoidossa tehtäviä yli sata vuorokaudessa. Viitattu 11.05.2015 <http://www.turku.fi/public/default.aspx?nodeid=8625&culture=fi-FI&contentlan=1>
- Vartia, M. 2006. Yhteisöllinen kanssakäyminen. Työterveyslaitos. Teoksesta Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy, 56-57.
- Vehmasvaara, P. 2004. Ensihoitotyön fyysinen kuormittavuus ja ensihoitajien fyysisiä edellytyksiä arvioiva testistön kehittäminen. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Viitattu 1.3.2016  
[http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_951-27-0021-2/urn\\_isbn\\_951-27-0021-2.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-27-0021-2/urn_isbn_951-27-0021-2.pdf)

- Vilkkä, H. 2009. Tutki ja kehitä. 1.-3.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Väänänen, A. 2006. Sosiaalinen tuki työssä. Työterveyslaitos. Teoksesta Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy, 58-62.

## LIITTEET



## Työhyvinvointikysely Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikölle

Taustatiedot

1. Koulutukseni \*

- Ensihoitaja (AMK)
- Sairaanhoitaja
- Lähihoitaja
- Lääkintävahtimestari

2. Työkokemukseni Varsinais-Suomen pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikössä \*

- alle 1 v
- 1-5 v
- 6-10 v
- yli 10 v

**3. Toimin työssäni \***

- Hoitotasolla  
 Perustasolla

**4. Työsuhteeni on \***

- Vakituinen  
 Määräaikainen

## Fyysinen työhyvinvointi

*Fyysinen työhyvinvointi on työntekijän kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin suuresti vaikuttava osatekijä. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu muun muassa työn fyysiset olosuhteet, fyysinen kuormittavuus sekä työssä käytetyt ergonomiset ratkaisut. Myös työnajan merkitys on suuri.*

**5. Työni on fyysisesti raskasta \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä        Täysin samaa mieltä**6. Nykyinen työaika on mielestäni fyysisesti raskas \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä        Täysin samaa mieltä**7. Omaan hyvän fyysisen kunnon, joka edesauttaa työssäjaksamistani \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä        Täysin samaa mieltä

**8. Suoriudun helposti työtehtävillä potilaan siirroista ja kantamisista (oletuksena 80–100 kg potilas) \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**9. Voisin parantaa fyysistä työssäjaksamistani lisäämällä lihaskuntoharjoittelua \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**10. Olen saanut työpaikkakoulutuksen ergonomiasta ja sen soveltamisesta työssäni \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**11. Tiedän työpaikkani työturvallisuusohjeet ja noudatan niitä \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**12. Olen saanut perehdytyksen työvälineiden käyttöön \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**13. Käytössäni on riittävästi potilassiirtoihin käytettäviä apuvälineitä \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**14. Työvarusteeni ovat riittävät (työsuojavaatteet, kengät, kypärä, luotiliivit, viiltosuojahanskat**



ja silmäsuojalasit) \*

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**15. Käytössä olevat työvälineet ovat turvallisia ja toimivia \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

Psyykkinen työhyvinvointi

*Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyy työntekijän kokemukset työilmapiirin toimivuudesta, itsensä kehittämisen mahdollisuuksista, mahdollisista työpaineista sekä työn stressaavuudesta. Psyykkisellä hyvinvoinnilla on suuri merkitys ehkäistäessä sairauspoissaoloja ja parannettaessa yleistä työssä viihtymistä.*

**16. Työni on psyykkisesti kuormittavaa johtuen työmäärästä ja työtahdistista \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**17. Olen pääsääntöisesti motivoitunut työhöni \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**18. Saan myönteistä palautetta työstäni \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**19. Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ammatillisesti \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**20. Lisäkouluttautumis haluani tuetaan \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**21. Työpaikallani informoidaan riittävästi ajankohtaisista asioista \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**22. Tiedän mistä voin itse hakea tietoa työhöni liittyvissä asioissa \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**23. Minut on perehdytetty työhöni asianmukaisesti \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**24. Tunnistan milloin tarvitsen defusingiä \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**25. Saan tehdä työni rauhassa ja huolellisesti \***

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**26.** Mieleni otetaan huomioon asioiden suunnittelussa ja päätöksenteossa \*

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

Sosiaalinen työhyvinvointi

*Sosiaalinen työhyvinvointi-käsite perustuu työpaikalla tapahtuvaan yhteistyöhön johdon, esimiesten ja muiden työntekijöiden välillä. Edellä mainittujen lisäksi yhteistyössä keskeisiä toimijoita ovat myös työterveyshuolto ja luottamusmiehet.*

**27.** Työyhteisössämme on kannustava ilmapiiri \*

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**28.** Saan rakentavaa (= kehittävää / korjaavaa) palautetta työyhteisöltämme \*

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**29.** Olen tasavertainen työyhteisön jäsen \*

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**30.** Tulen toimeen muiden työkavereiden kanssa \*

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**31.** Voin keskustella esimieheni kanssa avoimesti sekä luottamuksellisesti \*

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**32.** Työnantaja pyrkii selvittämään ja ratkaisemaan asianmukaisesti ongelmatilanteet niiden ilmetessä \*

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**33.** Työpaikallani on selkeät pelisäännöt ja niitä noudatetaan \*

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**34.** Olen harkinnut enemmän kuin kerran vaihtavani työpaikkaa työyhteisössä esiintyvän huonon ilmapiirin vuoksi \*

1 2 3 4 5 6 7

Täysin eri mieltä ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Täysin samaa mieltä

**35.** Mikä on mielestäsi tällä hetkellä tärkein työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, jota pitäisi kehittää? Mainitse vain YKSI mielestäsi tärkein tekijä.

---

---

---

100 merkkiä jäljellä

## Saatekirje

**TURUN AMMATTIKORKEAKOULU**  
**MYAMK/Terhy**



Opinnäytetyön nimi: TYÖHYVINVOINTI – KYSELY VARSINAIS-SUOMEN PELASTUSLAITOKSEN ENSIHOIDON PALVELUYKSIKÖLLE

17.08.2015

### **Hyvä V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työntekijä**

Kohteliaimmin pyydämme Sinua vastaamaan liitteenä olevaan kyselyyn, jonka tarkoituksena on kartoittaa ensihoidon palveluyksikön henkilöstön työhyvinvointia, niin fyysisistä, psyykkistä kuin sosiaalistakin työhyvinvoinnin osa-alueita. Tämä aineiston keruu liittyy itsenäisenä osana Strategia 2020- hankkeeseen. Lupa aineiston keruuseen on saatu ensihoitopäällikkö Markku Rajamäeltä toukokuussa 2015.

Sinun vastauksesi tuo arvokasta tietoa, koska mitä enemmän saamme vastauksia, sitä luotettavampi tutkimustulos on. Tuloksia tullaan käyttämään V-S pelastuslaitoksen ensihoidon palveluyksikön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Vastaaminen on luonnollisesti anonymiteettia suojaava sekä vapaaehtoista. Kyselyn tulokset tullaan raportoimaan niin, ettei yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa tuloksista. Ole ystävällinen ja vastaa Webpropol® - kyselyymme viikkoina 39-40 mutta kuitenkin 04.10.2015 mennessä.

Tämä kysely on osa Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaamme Ensihoitaja tutkintoon kuuluvaa opinnäytetyötä. Opinnäytetyömme ohjaaja on Marjo Salmela, yliopettaja, Turun amk / Terveys ja hyvinvointi.

Vastauksistanne kiittäen

Johanna Kurkinen, Elise Raiski, Henri Tulla ja Sina Toivola  
Ensihoitaja AMK opiskelijat  
Yhteystiedot  
johanna.kurkinen@edu.turkuamk.fi  
elise.raiski@edu.turkuamk.fi  
henri.tulla@edu.turkuamk.fi  
sina.toivola@edu.turkuamk.fi