

SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU

Helena Riuttala

PORIN SUOMALAISEN PALVELUKODIN HENKILÖKUNNAN
TYÖTYTYVÄISYYSKYSELY

Sosiaali- ja terveysala Pori
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

2006

PORIN SUOMALAISEN PALVELUKODIN HENKILÖKUNNAN TYÖTYTYVÄISYYSKYSELY

Riuttala Helena
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
Sosiaali- ja terveysala Pori
Maamiehenkatu 10, 28500 Pori, 02-6203000
Marraskuu 2006
Ohjaaja: Salminen Eeva-Maija
Sivuja 61, 2 liitettä
YKL: 37.1

Avainsanat: työolosuhteet, kuormitustekijät, työn sisältö, työyhteisö, esimiestyö

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Porin Suomalaisen palvelukodin henkilökunnan työtyytyväisyyttä. Tavoitteena on kehittää työyhteisön työtyytyväisyyttä tämän opinnäytetyön avulla. Porin Suomalaisen palvelukodin henkilökunnan työtyytyväisyysmittaus on osa organisaation laatukäsikirjaa.

Opinnäytetyön aineisto on kerätty strukturoidulla kyselylomakkeella, jossa on mukana avoimia kysymyksiä. Opinnäytetyön tutkimusaineisto oli valmiiksi kerätty. Kohderyhmänä oli Porin Suomalaisen palvelukodin henkilökunta. Kyselylomakkeita oli jaettu 34 kappaletta. Työntekijöistä vastasi kyselyyn 27. Vastausprosentti oli 79. Kysely suoritettiin 2005 syksyllä. Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto analysoitiin tilastollista menetelmää käyttäen.

Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että työntekijät olivat tyytyväisiä työolosuhteisiin, kuormitustekijöihin ja esimiestyöhön. Suurin osa työntekijöistä oli tyytyväisiä työn sisältöön. Tyytymättömiä oltiin työn määrään ja työntekijöiden väliseen tasa-arvoon, sekä työntekijöiden työpanokseen ja tiedon kulkuun.

Työyhteisön toimivuudessa ilmeni eriäviä mielipiteitä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että osa työntekijöistä oli tyytyväisiä työyhteisön toimivuuteen. Tyytymättömyys ilmeni parhaiten henkilökunnan vuorovaikutuksessa. Tyytymättömyyden aiheuttajia olivat mielipide-erojen sallimattomuus ja erilaisuutta ei hyväksytty. Tyytymättömyyttä aiheuttivat yhteistyön toimimattomuus kaikkien työntekijöiden välillä, sekä hyvän yhteishengen puuttuminen joidenkin työntekijöiden mielestä.

Tämän opinnäytetyön pohjalta kehittämishaasteeksi nousi työyhteisön yhteishengen parantaminen. Jatkotutkimusehdotuksena voisi olla kysely asukkaiden omaisille, jossa tutkittaisiin heidän tyytyväisyyttään Porin Suomalaisen palvelukodin toimintaan.

WORK SATISFACTION INQUIRY OF PORIN SUOMALAINEN PALVELUKOTI-SERVICE HOME'S EMPLOYEES

Riuttala Helena

Satakunta University of Applied Sciences

Health Care Studies

Degree Programme in Nursing

School of Social Services and Health Care in Pori, Maamiehenkatu 10, 28500 Pori

November 2006

Tutors: Salminen Eeva-Maija

Number of pages: 61, 2 appendices

PLC: 37.1

Keywords: work environment, stress factors, aspect of work , working community, management

Main purpose of this thesis is to describe the level of worker satisfaction in Porin Suomalainen palvelukoti-service home. The goal of this thesis is to improve satisfaction within the working community. Work satisfaction inquiry of the staff is part of the quality manual of the whole organization.

The material for this thesis was collected with a structured query form that included also some open questions. The research material is gathered in advance. Target group was the staff of Porin Suomalainen palvelukoti. There was 34 query forms. 27 of employees answered the questions. The answering rate was 79 per cent. The survey was done in late 2005. Quantitative research method was used in making of this research. The research material was analysed using statistic method.

With the results of the thesis we can safely assume, that the employees are satisfied in their working environment, stress factors and management. Most of the employees are pleased with the aspect of work. Employees were displeased with the amount of work, equality between the workers, contribution and information passing.

There was a variety of opinions concerning the functionality of working community. From the results can be pointed out that part of the staff was happy with it. Unhappiness was best discovered in intercommunication within the staff. Causes of it were not allowing different opinions and different people, inability to cooperate with everyone and by some people the lack of solidarity.

This thesis was a base for a plan to improve the atmosphere among the community. Proposal for further studies could be a survey for the inhabitants' relatives, where the goal is to study their satisfaction with Porin Suomalainen palvelukoti-service home.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	6
1.1 Opinnäytetyön taustaa	6
1.2 Porin Suomalainen palvelukoti	6
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	7
3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	8
4 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
4.1 Työolosuhteet ja kuormitustekijät työympäristössä	10
4.1.1 Apuvälineet ja henkilösuojaimet	10
4.1.2 Kuormittuminen työssä	12
4.2 Työn sisältö ja työyhteisön toimivuus	15
4.2.1 Työtehtävät	15
4.2.2 Työyhteisö	16
4.3 Esimiestyö	18
5. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	21
5.1 Tutkimusmenetelmän kuvaus ja aineiston kerääminen	21
5.2 Aineiston analysointi	21
6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	23
6.1 Työolosuhteet	23
6.1.1 Apuvälineiden käyttö työympäristössä	23
6.1.2 Henkilökohtaisten suojainten käyttö	24
6.2 Kuormitustekijät ja toimintatavat	25
6.2.1 Ergonomia	25

6.2.2 Perehdytys	26
6.3 Työn sisältö	27
6.4 Työyhteisön toimivuus	32
6.5 Esimiestyö	36
7 TULOSTEN TARKASTELO	45
7.1 Työntekijöiden kokemus työstään ja siihen vaikuttavat tekijät	46
7.1.1 Työolosuhteet	46
7.1.2 Kuormitustekijät ja toimintatavat	46
7.1.3 Työn sisältö	47
7.1.4 Työyhteisön toimivuus	48
7.1.5 Esimiestyö	49
7.2 Yhteenveto parannettavista ja kehitettävistä asioista	51
8 POHDINTA	53
8.1 Opinnäytetyön johtopäätökset	53
8.2 Luotettavuus	56
8.3 Jatkotutkimus- ja kehittämishaasteet	57
LÄHDELUETTELO	59
LIITTEET	

1 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Tämä opinnäytetyö käsittelee Porin Suomalaisen palvelukodin henkilökunnan työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyttä on tutkittu Porin Suomalaisessa palvelukodissa kaksi vuotta sitten ja nyt tehtiin uusinta mittausta samalla mittarilla. Tämä työtyytyväisyyskysely on osa heidän laatukäsikirjaansa. Kyselyn aineiston sain heiltä valmiina. Minun tarkoitukseni oli analysoida tutkimusaineisto ja tehdä siitä tämä opinnäytetyö. Koska kyselylomakkeen aineisto oli valmiina, tämä opinnäytetyö on tehty ”takaperin” ja kyselylomakkeen pohjalta olen laatinut teoriaosan, jonka pohjalta olen johtanut opinnäytetyön tutkimusongelmat.

1.2 Porin Suomalainen palvelukoti

Porin Suomalainen vanhainkoti on toiminut vuodesta 1999 palvelukotina ja se on Porin Suomalaisen Vanhainkotiyhdistys r.y:n ylläpitämä yksityinen palvelukoti. Palvelukoti tarjoaa asukkailleen ympärivuorokautisen kodinomaisen asumisen sekä hoivan ja huolenpidon. Pääperiaatteet hoitotyössä ovat oikeudenmukaisuus, asukkaan itsemääräämisoikeus, yksilöllisyyden kunnioittaminen, kokonaisvaltainen hoito sekä arkipäiväisissä askareissa auttaminen. Palvelukodin tavoitteena on asiakastyytyväisyys ja laadunhallinta niin asukkaiden, omaisten kuin asukkaita edustavien julkisten sektoreiden suhteen. Palvelukodin johtaja vastaa laatupolitiikan suunnittelusta ja organisoinnista. Laatupolitiikan tärkeänä osana on turvallisuuden, ergonomian, työterveyden ja työtyytyväisyyden jatkuva kehittäminen (S. Tuominen, henkilökohtainen tiedonanto 16.5.2006).

Asukkaita Porin Suomalaisessa palvelukodissa on tällä hetkellä 50. Hoitohenkilökunnasta sairaanhoitajia on 4 henkilöä, perus/lähihoitajia on 14 henkilöä, osastoapulaisia on 5 henkilöä, keittiöllä työskentelee 4 henkilöä ja hallinnossa 2 yhteensä on 29 vakituista

työntekijää. Lisäksi työllistämistuella on 3 perushoitajaa/lähihoitajaa, 2 osastoapulaista. Hoitotyötä heistä tekee 27 joten henkilöstömitoitus on 0,54 työntekijää asukasta kohden. Lääninhallituksen suositus on 0,5-0,6 eli hoitohenkilöstön määrä on tämän mitoituksen puitteissa (S. Tuominen, henkilökohtainen tiedonanto 16.5.2006).

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Porin Suomalaisen palvelukodin henkilökunnan työtyytyväisyyttä. Tavoitteena on kehittää työyhteisön työtyytyväisyyttä tämän opinnäytetyön avulla.

Tutkimusongelmat

1. Miten työntekijät kokevat työnsä ja siihen vaikuttavat tekijät?
 - 1.1 Millaiset ovat työolosuhteet?
 - 1.2 Millaisia kuormitustekijöitä ja toimintatapoja on?
 - 1.3 Millainen on työn sisältö?
 - 1.4 Millaista on työyhteisön toimivuus?
 - 1.5 Millaista on esimiestyö?
2. Mitä asioita tulisi työyhteisössä kehittää ja parantaa?

3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Kellberg (1999) on tehnyt tutkielman aiheesta hoitotyössä jaksaminen ja siihen liittyvät tekijät. Tutkimus on osa erään aluesairaalan työyhteisöjen toimintakyvyn säilyttämiseen ja kehittämiseen liittyvää hanketta, jonka tavoite on tukea työyhteisöjen toimivuutta ja henkilökunnan työssä jaksamista. Tutkimusaineisto on kerätty strukturoidulla kyselylomakkeella ja tutkimukseen osallistui 75 hoitotyöntekijää kolmelta eri osastolta (Kellberg 1999).

Tutkimuksesta ilmeni, että valtaosa (82%) hoitotyöntekijöistä koki jaksavansa työssä riittävän hyvin. Työntekijät arvioivat riittämättömiksi esimieheltä saadun tuen, työhön vaikuttamismahdollisuudet ja työyhteisön yhteistyön. Ammatillisten perusvalmiuksien ja työtovereilta saatu tuki taas arvioitiin olevan riittävä. Työyksiköittäin ilmeni eroja työhön vaikuttamismahdollisuuksien, työyhteisön yhteistyön sekä esimieheltä ja työtovereilta saadun tuen osalta (Kellberg 1999).

Pirskanen (2003) on tehnyt Pro gradu-tutkielman aiheesta Hoitohenkilöstön tyytyväisyys ja hoitotyön johtajan voimavaroja vahvistava johtamistyyli kyselytutkimuksen kotihoidon työntekijöille. Tutkimus on osa Kuopion yliopiston hoitotieteen laitoksen projektia. Tutkimusaineisto on kerätty kyselylomakkeella ja otoksen koko on 160 kotihoidon hoitajaa, joista kyselyyn vastasi 118 hoitajaa (Pirskanen 2003).

Tulosten mukaan hoitajat olivat tyytyväisimpiä työssään tekijöihin, jotka liittyivät ammatin arvostukseen, vuorovaikutukseen ja työn itsenäisyyteen. Tyytyväisyys työn itsenäisyyteen väheni, mitä pidempään hoitaja oli työskennellyt organisaatiossa. Tyytymättömiä hoitajat olivat organisaation toimintaan ja palkkaansa. Erittäin tyytyväisiä he olivat tuen ja kannustuksen saamiseen hoitotyön johtajalta. Johtajan palautteenantokykyyn he eivät kuitenkaan olleet tyytyväisiä. Vähiten he arvioivat saavansa palautetta siitä, miten heidän taitonsa ja kykynsä vastasivat heidän työtehtäviään. Myös rakentavan palautteen saaminen johtajalta ei ollut riittävää. Tutkimus tuotti tietoa johtajan johtamistyylin kehittämiseksi hoitajien voimavaroja vahvistavampaan suuntaan (Pirskanen 2003).

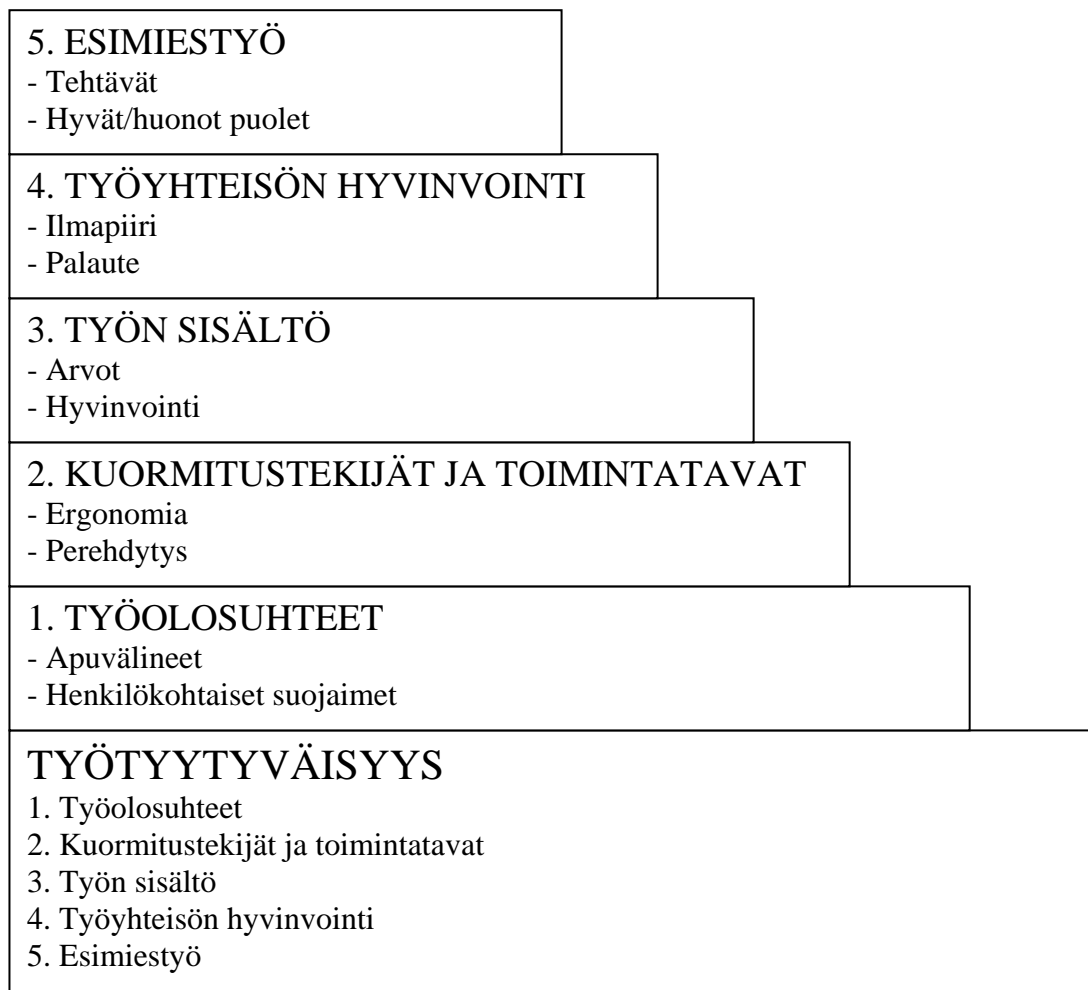
4 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Johtamisen ja työntekijän työtyytyväisyyden välillä on yhteys. Esimiehet tekevät työntekijän työoloista paremmat täydentämällä työympäristöä tarjoamalla resursseja, jotta työntekijät saavuttaisivat työtavoitteensa (Borgman & Backalèn, 2002, 96).

Työtyytyväisyys on seurausta työntekijöiden palkitsemisesta. Tyytyväisyyteen vaikuttaa myös se miten työntekijät kokevat onnistuneensa työssään. Heikko suoriutuja voi olla työhönsä tyytyväinen tai jopa tyytyväisempi kuin hyvä työntekijä, koska hänellä on tavoitteet alhaisemmat kuin hyvällä työntekijällä ja näin hän tyytyy vähempään. Ympäristön säätelemät tilannetekijät vaikuttavat työkäyttäytymiseen enemmän kuin henkilökohtaiset ominaisuudet. Näitä ominaisuuksia ovat itsemääräämisen aste, työsuoritusta koskeva palaute, ulkoiset palkkiot, työturvallisuus sekä tyytyväisyys johtoon ja työntekijöihin (Ruohotie & Honka, 1999, 24-27).

Työntekijä on tyytyväinen samaan työtehtävään yleensä neljän vuoden ajan. Ensimmäinen vuosi menee yleensä työtehtävien opetteluun. Sen jälkeen työ sujuu joustavasti kunnes mielenkiinto alkaa kadota. Siksi työtehtävien vaihto neljän vuoden välein olisi suotavaa, että työntekijän mielenkiinto työtä kohtaan säilyisi (Kauhanen, 2004, 137).

Kirjallisuuden mukaan työtyytyväisyys rakentuu moniulotteisesti. Tässä opinnäytetyössä perehdyn kyselylomakkeen (Liite1) aihealueisiin ja niiden sisältämiin asiakokonaisuuksiin. Kyselylomakkeessa työtyytyväisyydestä on noussut esille viisi teemaa, jotka ovat työolosuhteet, kuormitustekijät ja toimintatavat, työn sisältö, työyhteisön hyvinvointi ja esimiestyö (Kuvio 1).



Kuvio 1: Työtyytyväisyyden osatekijät opinnäytetyössä

4.1 Työolosuhteet ja kuormitustekijät työympäristössä

4.1.1 Apuvälineet ja henkilösuojaimet

Fyysinen työympäristö määrittelee työn rakenteelliset ehdot, kuten työtilat, työvälineet, kulkutiet ja työt. On tärkeää, että työtilat ovat hyvät ja ergonomisesti suunniteltu työhön ja henkilöstön määrään nähden. Työssä tarvittavat välineet tulisi sijoittaa helposti saata-

ville, niin että ne auttavat työntekoa. Työpaikan yleinen siisteys vaikuttaa työviihtyvyyteen ja työturvallisuuteen (Waris, 2001, 20-21).

Työntekijöiden kannalta työympäristön tärkeimmät ratkaisut tehdään jo suunnitteluvaiheessa kun työtiloja tehdään. Työnantajan tulee ottaa työtiloja suunniteltaessa huomioon työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle tärkeät asiat (Saarinen, 2003, 759-760). Vanhat ja epäkäytännölliset apuvälineet laskevat työntekijöiden työmotivaatiota. Modernit ja käytännölliset apuvälineet lisäävät taas työmotivaatiota, jolloin työn määrä ja laatu kasvaa. Tärkeintä on kuitenkin, että työntekijä osaa käyttää apuvälineitä oikein (Kauhanen, 2004, 58).

Apuvälineitä käytettäessä tulee aina ensin arvioida tilanne, miten hyödyllistä on apuvälinettä käyttää ja miten sitä käytetään. Huomioon tulee ottaa autettavan henkilön voimavarat ja miten niitä voitaisiin käyttää hyödyksi siirto tai nostotilanteessa (Iivanainen, Jauhiainen & Pikkarainen, 2002, 181).

Tärkeää on myös suojainten käyttö työpaikalla, koska työntekijä estää infektioiden leviämisen henkilökuntaan ja potilaisiin oikealla suojainten käytöllä. Suojaimia on erilaisia, niitä ovat mm. kertakäyttöiset suojatakit, hiussuojain, suu-nenäsuojus, suojalasit ja suojakäsineet (Iivanainen, Jauhiainen & Pikkarainen, 2002, 92-93). Työntekijän tulee käyttää tarpeen mukaan työssään henkilösuojaimia. Suojainten kustannuksista vastaa työnantaja. Henkilösuojaimia ovat kaikki sellainen suojavaatetus, joita käytetään tapaturman tai sairauden estämiseksi (Saarinen, 2003, 761-762). Työvaatetuksen tulee myös estää omien vaatteiden likaantumisen roiskeilta, verestä ja muista eritteistä. Työvaatetuksen tarpeesta määrää terveydenhuolto- ja työturvallisuuslaki sekä elintarvikesäädökset (Iivanainen, Jauhiainen & Pikkarainen, 2002,92).

Kertakäyttöiset suojavaatetukset ovat parempia kuin monikäyttöiset kankaaiset suojavaatteet. Esimerkiksi kankaaiset suojatakit eivät suojaa kosteudelta toisin kuin kertakäyttöiset. Kertakäyttöiset suojavaatteet suojaavat hyvin roiskeilta ja likaantumiselta ja ne heitetään aina käytön jälkeen roskeen. Hiussuojain tarkoituksena on suojata roiskeilta sekä suojata aseptisia alueita, ettei hiuksia pääse tippumaan mm. leikkaushaavaan. Hiussuojain on käytännöllinen vain, kun sitä käytetään oikein eli suojataan kaikki hiukset. Suu-nenäsuojus suojaa pisaratartunnalta, ilmatartunnalta ja epäsuorasti kosketustartun-

nalta, koska sen käyttö estää henkilöä koskettelemasta kasvojaan. Suojalasit estävät veri- ja eriteroiskeiden pääsyn silmiin, ja sitä käytetään erilaisissa toimenpiteissä kun on roiskevaara. Yksi tärkeimmistä suojaamista on suojakäsineet, joilla estetään käsien kontaminaatio. Suojakäsineitä ovat steriilit ja kertakäyttöiset tehdaspuhtaat ja monikäyttöiset suojakäsineet. Suojakäsineitä käytettäessä tarvitsee silti aina muistaa hyvä käsien desinfiointi (Iivanainen, Jauhiainen & Pikkarainen, 2002, 92-94).

4.1.2 Kuormittuminen työssä

Mitä enemmän työssä on vaatimuksia ja vähemmän mahdollisuuksia oman työn tekemisen vaikuttamiseen, sitä suurempi on työntekijän terveystarve (Vuori, 2005, 150). Toistuvat yksipuoliset liikkeet ja työasennot lisäävät työhön liittyvien sairauksien vaaraa (Kauppinen, Hanhela ym. 2004, 101-103), jotka lisäävät kuormittumista työpaikalla (Lindström, Elo, ym. 2002, 13). Ergonomialla pyritään ylläpitämään ja edistämään työntekijän terveyttä, sillä huono ergonomia aiheuttaa ammattitautteja (Hänninen, Koskelo, ym. 2005, 14-17). Myös perehdyttämisellä pyritään edistämään työntekijän terveyttä, että hän osaisi työskennellä oikeita työtapoja noudattaen (Saarinen, 2003, 760).

Työympäristöön ja työhön liittyvät kuormitustekijät aiheuttavat kuormitusta työntekijässä (Waris, 2001, 15). Kuormitustekijöitä ovat fyysiset ympäristötekijät, työaika, ergonomia ja psykososiaaliset tekijät (Lindström, Elo, ym. 2002, 11). Kuormittavia tekijöitä työyhteisön keskuudessa on mm. kiire, työn keskeytykset ja häiriöt (Kauppinen, Hanhela ym. 2004, 105). Se onko kuormittuminen myönteistä vai kielteistä riippuu työntekijästä ja siitä miten hän pystyy hallitsemaan työnsä ja siihen kohdistuvat paineet (Waris, 2001, 15). Kuormittuminen on aina yksilöllistä, sillä se riippuu ihmisen lihasvoimasta, joka on riippuvainen mm. iästä ja sukupuolesta (Hänninen, Koskelo, ym. 2005, 45). Myös se onko kuormittuminen pitkä- vai lyhytkestoista on yksilöllistä (Waris, 2001, 26).

Ruumiillisesti raskas työ, taakkojen käsittely tai hankalat asennot ja toistotyö ovat fyysisiä kuormitustekijöitä, jotka aiheuttavat mm. selkä- ja niskavaivoja. Työn psyykinen kuormittuminen aiheuttaa stressioireita, jotka liittyvät itse työhön, työorganisointiin ja työyhteisöön. Työaika vaikuttaa sekä psyykkiseen että fyysiseen kuormittumiseen. Mitä

enemmän työntekijä tekee ylitöitä ja pitkiä työpäiviä sitä enemmän hän altistuu kuormitustekijöille (Lindström, Elo, ym. 2002, 13-19). Ergonomiassa tulee ottaa huomioon erityisesti työtilat, että ne on rakennettu ergonomisesti oikealla tavalla. Työtilat ja työvälineet tulee tarpeen mukaan olla säädettävissä ja järjestettävissä siten, että työ voidaan tehdä ilman aiheuttamatta työntekijälle terveydellistä haittaa tai vaarallista kuormittumista. Työnantajan tulee ottaa huomioon, että työn tekemiseen tulisi olla riittävästi tilaa, työtä voidaan keventää tarvittaessa apuvälinen, nosto- ja siirtotilanteet tulee tehdä mahdollisimman turvallisiksi sekä toistorasituksen aiheuttamaa haittaa yritetään välttää (Saarinen, 2003, 764). Psykososiaalisia kuormitustekijöitä on vaikea arvioida, koska ne koskevat ihmisen käyttäytymistä, vuorovaikutusta, tunteita ja työnhallintaa. Psykososiaalista kuormitusta voi aiheuttaa organisaation toimintatavat, työn vaatimukset, yhteistyövaikeudet ja nopeat ja jatkuvat muutokset työyhteisössä (Juutilainen, 2004, 93).

Kuormittuminen voi olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Lyhytkestoinen kuormitus kestää työpäivän kun taas pitkäaikainen kuormitus jatkuu vielä työpäivän päätyttyä kotona. Lyhytkestoinen myönteinen kuormittuminen ilmenee niin, että työ sujuu kun taas pitkäkestoisessa ihminen tuntee, että hän kehittyy työssään. Lyhytkestoinen kielteinen kuormitus koetaan toimintahalun ja – kyvyn tilapäisenä alenemisenä kun taas pitkäkestoisessa kuormituksessa henkilö kokee työuupumusta. Kuormituksen hallinnasta riippuu onko se terveydelle haitallista vai ei. Tähän vaikuttaa ihmisen omat voimavarat kuten esimieheltä saatu tuki, työtoverien ja perheen tuki ja omat harrastukset (Waris, 2001, 26-31).

Nykypäivänä työelämän ongelmia on psyykkisen kuormittuneisuuden lisääntyminen ja työntekijöiden ylikuormittuminen, jotka aiheuttavat työssä uupumista. Työkuormitusta voidaan mitata työntekijän kokonaistyötilanteen selvittämällä, minkä jälkeen tehdään suunnatut ja syventävät kuormitustekijöiden mittaukset ja arviointi. Työkuormituksen arviointi tapahtuu aina työntekijän omasta pyynnöstä (Juutilainen, 2004, 125-126).

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävää opetusta ja ohjausta työtä varten. Perehdyttämisen tarkoitus on, että työntekijä osaisi sen jälkeen toimia työssään oikein ja oikeita työtapoja noudattaen. Perehdytys edellyttää, että työntekijä perehdytetään työhön, työpaikan olosuhteisiin työtapoihin, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön. Työntekijä saa perehdytyksen työn haittojen ja vaarojen estämiseksi. Työntekijää voidaan pereh-

dyttää myös tarpeen vaatiessa vaikka hän olisikin tehnyt työtä jo kauan (Saarinen, 2003, 760-761).

Tarve perehdytykselle on varsinkin silloin, kun uusi työntekijä tulee taloon. Vanhoille työntekijöille uuden perehdyttäminen työhön voi olla raskaskin taakka, jos työ on ennestään kiireellistä. Kunnon perehdytys tuottaa tulosta pienen ajan kuluttua sillä silloin hyvin perehdytetty työntekijä on aktiivista työvoimaa, kun hän on saanut työstä hyvän otteen. Jos perehdytystä ei anneta tai se tehdään huonosti, on se ajan haaskausta sillä silloin uusi työntekijä ei opi asioita ja hän joutuu koko ajan kysymään neuvoa ja on taakaksi muille työntekijöille. Myös virheiden määrä työssä voi lisääntyä huonon perehdytyksen seurauksena. Samalla myös työn laatu kärsii, aikaa kuluu hukkaan ja samoja asioita voidaan joutua tekemään toistamiseen, kun uusi työntekijä ei ole osannut niitä kunolla tehdä puutteellisen perehdytyksen takia (Borgman & Packalèn, 2002, 120).

Hyvin suoritettu perehdytys nopeuttaa uuden työntekijän työtehoa. Vastuu perehdyttämisestä on johtajalla, mutta hän voi delegoida sen myös alaisilleen, jotka tulevat olemaan tekemisissä uuden työntekijän kanssa. Tärkeintä on, että perehdytys suoritetaan nopeasti ja hyvin, jolloin vältytään virheiltä, tapaturmilta ja taloudellisilta menetyksiltä. Yleensä yrityksissä on laadittu perehdyttämistä varten muistilistoja, että kaikki tärkeät asiat muistettaisiin opettaa. Yleensä perehdyttämiseen käytetään aikaa muutamia päiviä tai useita viikkoja työpaikasta tai työtehtävästä riippuen (Kauhanen, 2004, 87).

Perehdyttämisessä uusi työntekijä oppii tuntemaan työyhteisön, sen toiminta-ajatuksen, vision ja liikeidean tavat, muut työntekijät, asiakkaat, oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Perehdyttämisellä pyritään antamaan työntekijälle myös myönteinen kuva organisaatiosta ja omasta tulevasta työstä. Perehdyttämisen tavoite on, että uudesta työntekijästä tulisi taitava. Tavoitteeseen päästään, kun perehdytys ei rajoitu vain työtehtävien opettamiseen vaan huomioon otetaan myös omatoimisuuden kannustaminen (Kauhanen, 2004, 146).

4.2 Työn sisältö ja työyhteisön toimivuus

4.2.1 Työtehtävät

Työpaikalla kaiken toiminnan lähtökohtana on työn perustehtävä. Se määrittelee työn sisällön ja jokaiselle työntekijälle oman toimenkuvan, mitä työpaikalla tekee. Jotta perustehtävää voidaan toteuttaa tulee tuntea organisaation rakenne ja se, miten toiminta on organisoitu yrityksessä (Järvinen, 2001, 27-33). Työn sisältöä laadittaessa tulee ottaa työntekijän terveys ja työhyvinvointi huomioon (Vuori, 2005, 369). Työtahti, kiire ja työn henkinen raskaus ovat työn psyykkisiä vaatimuksia. Näiden vaatimusten kasvaminen heikentää henkilöstön hyvinvointia ja paraneminen kasvattaa hyvinvointia (Riikonen, Tuomi, ym. 2003, 31). Työnteossa voimavarana pidetään henkilökunnan hyvää ammattitaitoa (Välimäki, 1998, 73). Hyvää ammattitaitoa on osaamisen ja tiedon käyttämistä uusien toimintatapojen luomiseen (Työterveyslaitos 1997, 14).

Tieto, jota tarvitaan hoitotyössä hankitaan koulutuksella. Hoitotyössä tarvitaan myös tietoa, joka opitaan harjoittelemalla ja käytännön kokemuksella. Käytännön kokemuksella saatu tieto lisääntyy työnteon myötä. Hoitotyön ammatillinen osaaminen muodostuu myös arvoista, asenteista ja kriittisestä ajattelusta, tietojen ja taitojen lisäksi (Vuori, 2005, 271). Työyhteisöjen arvot syntyvät työyhteisön sisällä ajan kuluessa. Arvojen syntyyn vaikuttavat kaikki työntekijät. Arvot ovat syntyneet ajan kuluessa sille ominaisten piirteiden ja tarpeiden mukaan (Mäkipeska & Niemelä, 2005, 71).

Ihminen viihtyy työssään parhaiten silloin, kun hän kokee työn sisällön viihtyisäksi ja mielekkääksi ja kokee kantavansa vastuuta työnsä tuloksista ja on tietoinen työtoimintojen todellisista tuloksista. Jotta työ on kannustavaa, sen tarvitsee olla vaativaa siinä määrin, että se edellyttää kykyjen ja taitojen käyttöä melkein ääri rajoille asti. Liian yksinkertainen tai monimutkainen työ ei ole kannustavaa. Myös työtehtävien sisällön tulee olla mielekästä samoin kuin työn merkityksellisyys, jolla tarkoitetaan sitä, että työntulos vaikuttaa toisten ihmisten hyvinvointiin. Työssä tulee olla myös mahdollisuus yksilölliseen toimintaan, tällöin työn tulos riippuu enemmän yksilön omista ponnistuksista ja aloitteista kuin muiden antamista ohjeista (Ruohotie & Honka, 1999, 144-145).

4.2.2 Työyhteisö

Työyhteisöksi voidaan määritellä kaikki, jotka työskentelevät yhteisen päämäärän hyväksi (Lindström & Leppänen, 2002, 38). Työntekijöiden tyytyväisyys työhönsä riippuu yleensä johtamisen laadusta, työntekijöiden tuesta ja avusta sekä työilmapiiristä (Kauppinen & Hanhela ym. 2004, 115). Työyhteisöä ja organisaatiota kehittämällä voidaan siis vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin ja jaksamiseen (Lindström & Leppänen, 2002,340). Saavuttaakseen tavoitteensa työyhteisön tulee huolehtia myös vuorovaikutustaidoistaan (Silvennoinen, 2004,153). Ihmisten välinen vuorovaikutus vaikuttaa siihen, millaisen kuvan saa työpaikan ilmapiiristä. Jos työpaikalla vallitsee hyvä ilmapiiri, on siellä hyvä työskennellä ja työt sujuvat, kun taas huono työilmapiiri jarruttaa työnte-koä (Kangas, 2000, 65). Työyhteisön ilmapiirin kannalta on tärkeää, miten hyvin työn sisältö kohtaa työntekijän vaatimustason. Työ ei saa olla liian vaativaa eikä liian helppoa, jotta työntekijällä säilyisi mielenkiinto työtä kohtaan. Esimiehen tehtävänä on pitää huoli, että työ on sopivaa työntekijöille (Pessi, 1999, 49).

Toimivassa työyhteisössä ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu niin työntekijöiden kuin esimiehenkin kanssa. Toimivassa työyhteisössä palautteen anto on myös rakentavaa. Työntekijöillä on myös mahdollisuus osallistua työn sisällön kehittämiseen. (www.ttl.fi). Työyhteisöjen toiminnan kannalta on tärkeää, että päästään yhteisymmärrykseen eri asioista. Tämä ei yksin tarkoita sitä, että kaikki työntekijät olisivat samaa mieltä asioita, vaan heillä kaikilla olisi yhteinen näkemys siitä, mitä ollaan tekemässä ja miksi juuri tietyllä tavalla (Borgman & Backalén, 2002, 100).

Palaute on tärkeää työntekijöille, koska se ohjaa ja motivoi heidän työtään. Palautteen avulla saadaan tietoa toiminnan tuloksista. Palaute auttaa työntekijää korjaamaan virheensä ja oppimaan uusia toimintatapoja. Palaute edellyttää vuorovaikutusta palautteen antajan ja vastaanottajan välillä ja se pitää osata antaa ja vastaanottaa oikealla ja kehittäväällä tavalla. Palautetta voi antaa niin johtaja kuin työtoverit toisilleen. Kun palautetta antaa toiselle tulee ottaa huomioon, että antaja ja vastaanottaja suhtautuvat palautteeseen eri tavalla. Palaute voidaan usein ymmärtää väärin: palautetta ei hyväksytä ja lisäksi myönteinen palaute on helpompi vastaanottaa kuin kielteinen palaute (Perkka-Jortikka, 2002, 139-140).

Työyhteisöt muodostuvat nykyisin eri alojen asiantuntijoista (Mäkipeska & Niemelä, 2005, 195), mikä pitää sisällään suuren määrän tietoa, taitoa ja kokemusta, joka on hyvä hyödyntää yrityksen perustehtävän toteuttamiseen (Järvinen, 2001, 121). Tärkeää on, että työyhteisössä pystytään keskustelemaan ongelmista ja ratkomaan niitä yhdessä, jotta työhyvinvointi säilyisi eikä työntekijä luovuttaisi heti ensimmäisen vastoinkäymisen jälkeen (Kärkkäinen, 2002, 45). Tärkeää työyhteisön toimivuuden kannalta on, että tavoitteet ovat selkeät, johtamisen laatu ja keskinäinen vuorovaikutus on hyvää (Kauppinen, Hanhela ym. 2004, 115).

Tukea antavat ihmissuhteet ovat työssä voimavarana. Kun vuorovaikutus ja yhteistyö ei toimi, lisääntyy epäluulo, mikä näkyy työn tekemisessä ja työyhteisön toimivuudessa. Huono työyhteisön ilmapiiri alentaa työmotivaatiota ja samoin työyhteisön hyvinvointia (Lindström & Leppänen, 2002, 220). Myös runsas pätkätyöntekijöiden käyttö sekä eri ammattiryhmät ja ikäryhmät vaikuttavat työyhteisössä vakinaisten työntekijöiden muodostaman ryhmän toimintaan ja vuorovaikutussuhteisiin (Silvennoinen, 2004, 155). Voidakseen tehdä yhteistyötä muiden kanssa tulee työntekijän tietää, mitä muut odottavat häneltä. Yhteiset tavoitteet tulee tuntea. Jos tavoitteet tai toimenkuva ei ole työntekijälle selkeä tulee esimiehen ne hänelle selvittää, sillä se on esimiehen tehtävä (Kangas, 2000, 67).

Hyvä ilmapiiri työyhteisössä taas lisää työntekijän työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä ja näin ollen lisää työntekijässä sitoutumisen tunnetta työyhteisöä kohtaan. Yrityksen ilmapiiri luo työntekijöihin tietynlaisia motivaatioita, kuten suoritusmotivaatiota ja liittymismotivaatiota. Suoritusmotivaatiolle on ominaista ilmapiiri, jossa korostetaan henkilökohtaista vastuuta, aloitteellisuuden kannustamista, palkitsemista työsuoritusten perusteella sekä annetaan yksilöille tunne kuulua menestyvään ryhmään. Liittymismotivaatiota synnyttää yritys, jolle on ominaista läheisten ja lämpimien välien suosiminen työntekijöiden kanssa, tukea ja rohkaisua antava ilmapiiri sekä kohtalaisen vapauden salliminen. Yrityksen ilmapiiriin vaikuttaa sen koko, rakenne, kulttuuri, johtamistyyli ja yrityksen tavoitteet. Ilmapiiriin vaikuttaa myös työntekijöiden koulutus ja työn pituus sekä työasenne (Ruohotie & Honka, 1999, 119-121).

Ilman työyhteisöä organisaatio ei toimi ja ilman organisaatiota työyhteisön tavoitteellinen toiminta kärsii. Työyhteisö rakentuu yleensä organisaation ehdoilla. Työyhteisöä

voidaan nimittää tiimeiksi, ryhmiksi, jaostoiksi, osastoiksi tai yksiköiksi työpaikan tapojen mukaan. Työyhteisöissä tarkoitetaan virallista, muodollista, sopimuksiin tai lainsäädäntöön perustuvaa vuorovaikutusta yhteisöllisyydeksi. Yhteisöllisyyttä on jokaisessa työyhteisössä ja se ilmenee keskusteluissa. Yhteisöllisyys voi olla luonteeltaan positiivista ja myönteistä tai negatiivista ja kielteistä. Positiivinen yhteisöllisyys näkyy työssä siten, että työntekijä voi luontevasti liittyä muiden työntekijöiden joukkoon ja tuntea yhteenkuuluvuutta ja omata samat arvot kuin muut. Negatiivinen yhteisöllisyys yritetään yleensä kieltää. Sitä kuvaa henkinen väkivalta, yksilöihin kohdistuva kontrolli ja erilaisuutta karttava työyhteisö (Perkka-Jortikka, 2002, 11-13).

Työyhteisöjen toiminnan tavoitteet, joita työntekijöiden tulee noudattaa, määritellään usein yhteisöjen ulkopuolella organisaatioiden hallituksissa, johtokunnissa tai työryhmissä. Johtajan tehtävänä on kontrolloida, että työntekijät noudattavat näitä tavoitteita ja ovat selvillä sovituista tavoitteista. Tavoitteiden määrittely tapahtuu työntekijöiden ja johtajan välisessä vuorokeskustelussa, jossa pyritään ottamaan huomioon työhön liittyvät tarpeet yksilö ja ryhmätasolla (Perkka-Jortikka, 2002, 139).

4.3 Esimiestyö

Esimiehen vastuu johtotehtävissä on laaja (Leino-Kilpi & Välimäki, 2003, 264). Esimies toimii ryhmän tai yksilöiden johtajana ja on tavallisesti sen alueen ammattilainen, jonka esimies hän on. Esimiehen tehokkuus riippuu hänen työntekijöidensä tehokkuudesta ja ammattitaidosta (Jalava, 2001, 11-14). Sekä siitä, miten esimies saa henkilöstön saavuttamaan organisaatiolle asetetut tavoitteet (Lönqvist, 2002, 9). Onnistumiseen vaikuttaa myös se, miten esimies tulee toimeen alaistensa kanssa (Silvennoinen, 2004, 76). Yhtenä tärkeänä seikkana tulee muistaa myös se, että esimiehen onnistumisen lähtökohtana on, että johtaja itse ymmärtää tehtävänsä merkityksen (Järvinen, 2001, 13).

Johtaminen on aina toteuttajansa näköistä ja siinä näkyy hänen omat arvonsa, kokemus, pätevyys ja tietämys. Kaikki nämä ominaisuudet yhdessä määräävät esimiehen asennoitumisen työhönsä ja samalla se luo hänelle johtamistyylin (Jylhä, Paasio & Strömmer,

1997, 158). Asioiden ja ihmisten johtaminen kuuluu esimiehen tehtäviin. Asioiden johtamiseen kuuluu suunnitelmallinen toiminta sekä asioiden hoitaminen oikein ja ajallaan. Ihmisten johtaminen pitää sisällään mm. vuorovaikutuksen ja henkilöstön ohjauksen (Kangas, 2000, 10). Esimiehen tehtäviin kuuluu myös suunnittelu, organisointi, työntekijöiden valinta, ohjaus ja seuranta (Joutsenkunnas & Heikurainen 1996, 40-49).

Suunnittelulla esimies valmistautuu ennakolta tuleviin tilanteisiin. Suunnittelu on päätöksentekoa eri vaihtoehtojen välillä ja se tuo esimiehen toimintaan johdonmukaisuutta (Kangas, 2000, 25). Suunnittelussa esimiehen tulee myös ottaa huomioon toiminnan tuloksellisuus ja palvelutoiminnan periaatteet, joita on esim. asiakaslähtöisyys ja yksilöllisyys (Leino-Kilpi & Välimäki, 2003, 264). Organisoinnilla tarkoitetaan eri voimavarojen yhdistämistä niin, että asetetut tavoitteet saavutetaan (Kangas, 2000, 29). Esimiehen aseman tulee olla organisaatiossa selkeä ja esimieheen luotetaan, kun tiedetään miten hän toimii (Telaranta, 1999, 146). Esimiehen perustehtävänä on turvata riittävä miehitys ja pitää huolta, että organisaatiossa on oikea määrä ammattitaitoisia henkilöitä. Ohjaamisella taas vaikutetaan työntekijöiden käyttäytymiseen organisaatiossa ja seurannalla esimies varmistaa, että toiminta tapahtuu liikeidean, ohjeiden ja tavoitteiden mukaan (Joutsenkunnas & Heikurainen 1996, 40-49). Johtajan tärkein tehtävä onkin tavoitteiden asettaminen ja sen seuraaminen, että tavoitteet toteutuvat (Lönngqvist, 2002, 26). Esimiehen tehtäviin kuuluu myös huolehtia siitä, että työ on mielekästä sekä kehitysmahdollisuudet henkilökunnalle ovat olemassa (Kärkkäinen, 2002, 40).

Johtamisella on suora yhteys työyhteisön ilmapiiriin. Hyvä johtaminen luo työyhteisössä hyvän ilmapiirin sekä terveyttä edistävän toimintatavan. Hyvälle johtamiselle edellytyksenä on, että esimies keskustelee ihmisten kanssa ja ottaa huomioon heidän mielipiteensä. Tämä lisää työntekijöiden sitoutumista ja työmotivaatiota (Juuti & Vuorela, 2002, 18-19). Kun työmotivaatiota halutaan lisätä tulee kiinnittää huomiota ennen kaikkea työhön liittyviin asioihin. Silloin, kun ihminen kokee tekevänsä mielekästä työtä, hän on tyytyväinen (Kangas, 2000, 31). Esimiehen perustaitoihin kuuluu kyky ymmärtää ihmisiä ja heidän käyttäytymistään ja saada ihmiset toimimaan organisaatiolle hyödyllisellä tavalla (Lönngqvist 2002, 11). Esimieheltä vaaditaan myös kykyä ja halua oppia koko ajan uusia asioita ja tehtäviä (Telaranta, 1999, 53).

Ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa johtaa vaan johtamistapoja on monia, jotka mukautetaan tilanteen mukaan. Hyvä johtaja onkin monipuolinen ja joustava ja osaa toimia eri tavalla erilaisissa tilanteissa, sillä jokainen tilanne on ainutkertainen (Lönnqvist, 2002, 13). Hyvässä johtamisessa tulee esille kaikki johtamisen tehtävät ja siten saavutetaan organisaation päämäärien edellyttämät tulokset (Kostamo, 2004, 34). Hyvä johtaja ottaa huomioon muidenkin ideoita, ajatuksia ja mielipiteitä (Lankinen, Miettinen & Sipola, 2004, 53). Jotta esimies pystyy auttamaan työyhteisöään, hänen tarvitsee huolehtia myös omasta jaksamisestaan ja työn oikeasta rytmittämisestä (Kärkkäinen, 2002, 41). Pelkkä asema ei takaa hyvää johtajaa, vaan siihen vaikuttavat johtajan tiedot, taidot ja karisma, sekä se, miten hän saa alaiset vakuutettua omista taidoistaan (Leino- Kilpi & Välimäki, 2003, 266). Johtamiseen liittyviä piirteitä ovat myös älykkyys, ulospäin suuntautuneisuus ja maskuliinisuus. Huonoja piirteitä johtajissa ovat empaattisuus, hallitsevuus, konservatiivisuus ja sovinnollisuus (Ruohotie & Honka, 1999, 186). Tavoiteltuja piirteitä ovat kyky luoda visioita ja tavoitteita, innostuneisuus, virheiden hyväksyminen, kyky vuoropuheluun, molemmanpuoleinen kunnioitus ja itsenäinen toiminta. Piirteitä, jotka ovat väistyvässä roolissa ovat käskeminen, yksityiskohtaisten ohjeiden antaminen, rankaiseminen, taipumus yksinpuheluihin ja holhoaminen (Jylhä, Paasio & Strömmer, 1997, 160).

Perkka- Jortikainen (2002, 120) kuvaa ”Työyhteisöjohtaminen” kirjassaan ihannejohtajan ominaisuudet seuraavasti. Ihannejohtaja on psyykkisesti ja fyysisesti tasapainossa. Hän saa ylimmän johdon vakuuttuneeksi, osaa ottaa neuvoja vastaan työntekijöiltä ja on kehityskykyinen. Ihannejohtaja näkee ja edistää asioita toisten parhaaksi, ymmärtää kritiikkiä, on eettisesti korkeatasoinen ja on tietoinen itsestään. Hän tietää myös heikkouksensa ja näkee oman työnsä osana yrityksen toiminta-ajatusta sekä on innovatiivinen.

5. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmän kuvaus ja aineiston kerääminen

Opinnäytetyö on luonteeltaan kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä ovat aiemmat teoriat, johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, käsitteiden määrittely, aineistonkeruun suunnitelmat, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, 131).

Kvantitatiivista tutkimusta käytetään paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä samoin kuin hoitotieteessä. Yksi kvantitatiivisen tutkimuksen muotoja on kyselytutkimus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, 180-181). Sen etuna pidetään sitä, ettei tutkija läsnäolollaan pysty vaikuttamaan vastauksiin. Etuna pidetään myös sitä, että pystytään esittämään runsaasti kysymyksiä samassa muodossa kaikille vastaajille. Heikkouksina on kysymysten väärinymmärtäminen, vastausprosentti voi jäädä vähäiseksi riippuen aineiston tärkeydestä. Uusintatutkimuksen tekeminen vie aikaa (Aaltola & Valli, 2001, 101-102).

Tämän opinnäytetyön aineisto oli valmiiksi kerätty. Aineiston keräämiseen on käytetty strukturoitua kyselylomaketta, jossa oli 55 kysymystä. Kysymyksistä 54 oli strukturoituja ja yksi avoin kysymys sekä jokaisen strukturoidun kysymyksen alla oli avoin kommentti mahdollisuus (Liite 1).

5.2 Aineiston analysointi

Kerätyn aineiston analysointi on yksi tutkimuksen ydinasia tulkinnan ja johtopäätösten lisäksi. Analyysivaiheessa selviää millaisia vastauksia on saatu tutkimusongelmiin nähden. Tutkimusongelmat ohjaavat analysointia eteenpäin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, 131).

ra,2004,209).

Opinnäytetyön kysely suoritettiin syksyllä 2005 ja minä sain valmiin aineiston jouluna 2005. Sen jälkeen olen selventänyt, mistä teoreettisesta näkökulmasta nämä kysymykset on johdettu. Tässä olen käyttänyt apunani kirjallisuutta. Kun itse olin perehtynyt kysymyksiin, aloin kirjoittaa teoriaosaa, jonka perusteella minulle muodostui tutkimusongelmat (Kuvio 1).

Kyselylomakkeita oli jaettu 34 kappaletta ja Porin Suomalaisen palvelukodin henkilökunnasta kyselyyn vastasi 27 henkilöä eli vastausprosentti oli 79. Ennen analysoimisvaiheen alkua numeroin kyselylomakkeet ja syötin havaintomatriisiin. Numeroinnin avulla voin tarkistaa tietoja myöhemmässä vaiheessa. Havaintomatriisi tehtiin Excel-taulukko-ohjelman avulla. Tietoja analysoitiin Exelin Tixel- laskentaohjelmalla.

Aluksi tein jokaisesta strukturoidusta kysymyksestä (54kpl) yksiulotteiset jakaumat. Yksiulotteisen jakauman tein myös avoimesta kysymyksestä (Liite 2). Tämän jälkeen tein kysymyksistä yksitellen ympyrädiagrammit. Ympyrädiagrammeista näki hyvin jokaisen kysymyksen vastausprosentit kysymysvastausten mukaan. Tämä mielestäni selvensi analysoimisvaihetta.

Kysymykset analysoin yksitellen aihepiirin mukaan. Aihepiirejä on 5 kappaletta, joista kysymykset 1-8 käsittelevät työolosuhteita, 9-12 kuormitustekijöitä ja toimintatapoja, 13- 33 työn sisältöä ja kysymykset 37-39, 41, 44-45, 47-51 ja 53-55 työyhteisön toimivuutta. Esille olen nostanut erikseen esimiestyöskentelyn, koska pidin sitä tärkeänä ajatellen henkilökunnan työtyytyväisyyttä. Esimiestyöskentelyä on käsitelty kysymyksissä 34-36, 40, 42-43, 46 ja 52 (Liite 1).

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

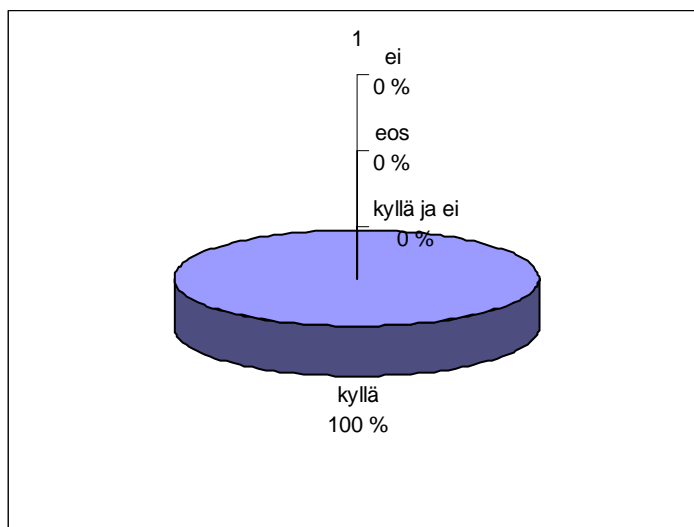
Vastausvaihtoehtoina kyselylomakkeessa oli kyllä, ei ja ei osaa sanoa. Pällekkäisten vastausten takia olen itse lisännyt neljänneksi vastausvaihtoehdoksi analysointia helpottamaan kyllä ja ei vaihtoehdon. Tulosten luotettavuuden säilyttämiseksi olen analysoinut kyselylomakkeet käyttäen näitä neljää vastausvaihtoehtoa.

6.1 Työolosuhteet

Kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa kartoitettiin työolosuhteita, jotka pitivät sisälleen kysymyksiä apuvälineiden ja suojainten käytöstä. Kysymykset 1-8 koskivat apuvälineiden ja suojainten käyttöä (Liite 1).

6.1.1 Apuvälineiden käyttö työympäristössä

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin apuvälineiden käyttöä. Vastanneista kaikki 27 (100%) työntekijää käytti työssään apuvälineitä (Kuvio 2).



Kuvio 2. Apuvälineiden käyttö työssä (N=27)

Toisessa kysymyksissä kysyttiin apuvälineiden kuntoa. Työntekijöistä 23 (85%) oli sitä mieltä, että apuvälineiden kunto on hyvä, kun taas yhden (4%) työntekijän mielestä apuvälineiden kunto ei ollut riittävä. Kolme (11%) työntekijää ei osannut sanoa mielipidettään.

Kolmannessa kysymyksessä käsiteltiin apuvälineiden riittävyyttä. Työntekijöistä 6 (22%) oli sitä mieltä, että apuvälineitä on riittävästi, kun taas 18 (67%) työntekijää oli sitä mieltä, että apuvälineitä on liian vähän. Työntekijöistä kolme (11%) ei osannut sanoa mielipidettään.

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin apuvälineiden sijaintia. Työntekijöistä 16 (59%) oli sitä mieltä, että apuvälineet oli helposti saatavilla, kun taas 8 (30%) oli sitä mieltä, että apuvälineet ei olleet helposti saatavilla. Työntekijöistä yksi (4%) ei osannut sanoa mielipidettään ja kahden (7%) mielestä apuvälineet oli toisinaan sijoitettu hyvin toisinaan ei.

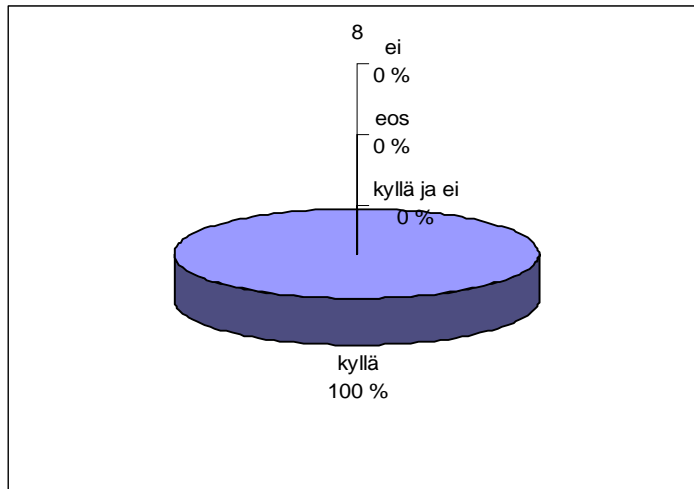
6.1.2 Henkilökohtaisten suojainten käyttö

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin henkilökohtaisten suojainten käyttöä. Työntekijöistä 26 oli vastannut tähän kysymykseen, yksi työntekijä oli jättänyt kohdan tyhjäksi. Työntekijöistä 26 (100%) käytti työssään suojaimia.

Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin onko suojaimet työhön soveltuvia. Työntekijöistä 23 (85%) oli sitä mieltä, että suojaimet soveltuvat hyvin työhön, kun kolmen (11%) mielestä suojaimet eivät sovellu työhön. Yhden (4%) mielestä suojaimet soveltuvat toisinaan työhön ja toisinaan eivät sovellu.

Seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin kuinka helposti suojaimet ovat saatavilla. Työntekijöistä 26 (96%) oli sitä mieltä, että suojaimet on helposti saatavilla kun taas yhden (4%) mielestä suojaimet on toisinaan helposti saatavilla ja toisinaan ei ole helposti saatavilla.

Kahdeksas kysymys käsitteli kuinka tarpeellista suojainten käyttö on. Kaikki 27 (100%) työntekijää koki suojainten käytön olevan tarpeellista (Kuvio 3).



Kuvio 3. Suojainten käytön tarpeellisuus (N=27)

6.2 Kuormitustekijät ja toimintatavat

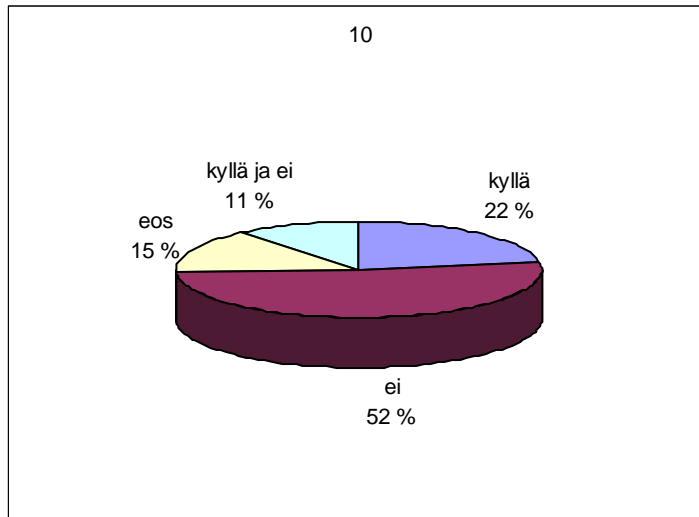
Kyselylomakkeen toisessa osiossa käsitellään työn kuormitustekijöitä ja toimintatapoja. Tässä tutkimuksessa ne ovat rajattu ergonomiaan ja perehdytykseen. Kysymykset 9-12 koskivat ergonomiaa ja perehdytystä (Liite 1).

6.2.1 Ergonomia

Kysymyksessä 9 kysyttiin miten työn tekemisessä huomioidaan ergonomia. Työntekijöistä 18 (69%) oli sitä mieltä, että työn tekemisessä huomioidaan ergonomia. Työntekijöistä viiden (19%) mielestä ergonomiaa ei huomioida työtä tehdessä ja kaksi (8%) ei osannut sanoa mielipidettään, kun taas yksi (4%) oli sitä mieltä, että toisinaan ergonomia huomioidaan ja toisinaan ei huomioida.

Kysymyksessä 10 kysyttiin sitä miten työympäristö tukee ergonomiaa. Työntekijöistä

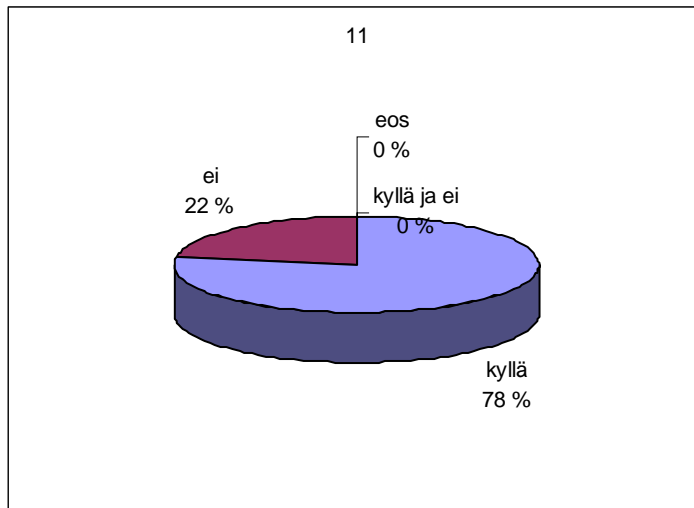
kuusi (22%) oli sitä mieltä, että työympäristö tukee ergonomiaa ja 14 (52%) ajatteli, että työympäristö ei tue ergonomiaa. Neljä (15%) ei osannut sanoa mielipidettään, kun taas kolme (11%) oli toisinnan sitä mieltä, että ympäristö tukee ergonomiaa ja toisinaan ei tue (Kuvio 4).



Kuvio 4. Työympäristön tuki ergonomiaa kohtaan (N=27)

6.2.2 Perehdytys

Kysymyksessä 11 kysyttiin käyttäkö työntekijät uusien työntekijöiden perehdyttämisessä apuna perehdytyskansiota. Työntekijöistä 21 (78%) sanoi käyttävänsä perehdytyskansiota ja kuusi (22%) työntekijää ei käyttänyt (Kuvio 5).



Kuvio 5. Perehdytyskansion käyttö uusien työntekijöiden perehdytyksessä (N=27)

Kysymyksessä 12 haluttiin tietää, saako työntekijä työtehtävien muuttuessa riittävää opastusta. Työntekijöistä 19 (70%) oli opastukseen työtehtävien muuttuessa tyytyväisiä, kun taas työntekijöistä viisi (19%) ei ollut tyytyväisiä opastuksen saantiin. Työntekijöistä kaksi (7%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen, ja yksi (4%) oli toisinaan tyytyväinen ja toisinaan ei.

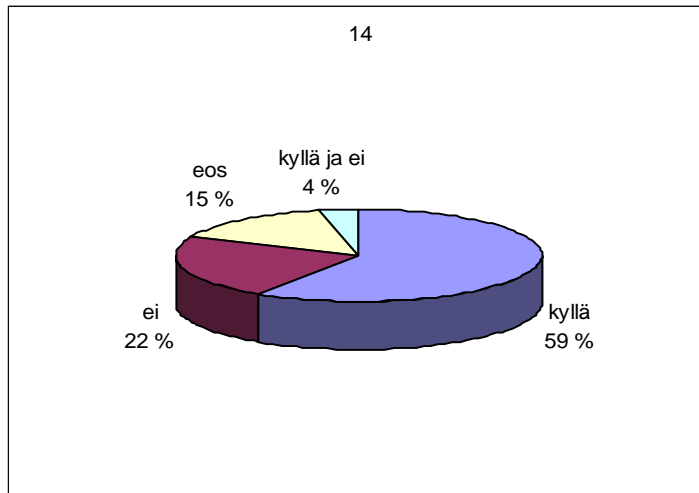
6.3 Työn sisältö

Kyselylomakkeen kolmannessa osiossa käsitellään työn sisältöä ja siihen liittyviä asioita. Työn sisältöä koskevat kysymykset 13- 33 (Liite 1).

Kysymyksessä 13 kysytään työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä ja niiden noudattamisesta. Työntekijöistä 10 (38%) on sitä mieltä, että työyhteisössä noudatetaan yhteisesti sovittuja pelisääntöjä. Työntekijöistä kahdeksan (31%) mielestä yhteisiä pelisääntöjä ei noudateta ja viisi (19%) ei osannut sanoa mielipidettään, kun taas kolme (12%) oli sitä mieltä, että toisinaan pelisääntöjä noudatetaan ja toisinaan niitä ei noudateta.

Kysymys 14 koski yhteisiä arvoja ja normeja. Työntekijöistä 16 (59%) oli sitä mieltä, että työnteossa kaikkia ohjaavat yhteiset arvot ja normit. Työntekijöistä kuusi (22%) oli sitä mieltä, että kaikkia työntekijöitä ei ohjaa työssä yhteiset arvot ja normit. Työnteki-

jöistä neljä (15%) ei osannut sanoa mielipidettään ja yksi (4%) oli sitä mieltä, että toisinaan kaikkia ohjaavat yhteiset arvot ja normit ja toisinaan ei ohjaa (Kuvio 6).



Kuvio 6. Työn teossa ohjaavat kaikkia työntekijöitä yhteiset arvot ja normit (N=27)

Kysymys 15 käsittelee työntekijöiden tasa-arvoa ja tasavertaisuutta. Työntekijöistä kymmenen (37%) mielestä työntekijöiden kesken vallitsee työn tekemisessä tasa-arvo ja tasavertaisuus. Kolmetoista (48%) oli sitä mieltä, ettei työntekijöiden kesken vallitse työn tekemisessä tasa-arvo ja tasavertaisuus. Kolme (11%) ei osannut sanoa mielipidettään ja yhden (4%) mielestä työn tekemisessä vallitsee tasa-arvo ja tasavertaisuus toisinaan ja toisinaan ei vallitse.

Kysymys 16 koski työnjakoa. Työntekijöistä 20 (75%) oli sitä mieltä, että työnjako on toimivaa, kun taas kolmen (11%) mielestä työnjako ei ole toimivaa. Kaksi (7%) työntekijää ei osannut sanoa mielipidettään ja kahden (7%) mielestä työnjako oli toisinaan toimivaa ja toisinaan ei ollut toimivaa.

Kysymyksessä 17 kysyttiin työn määrästä. Kahdeksan (30%) mielestä työn määrä oli sopiva, kun taas 15 (56%) työntekijää oli sitä mieltä, että työn määrä ei ole sopiva. Kaksi (7%) ei osannut sanoa mielipidettään ja kahden (7%) mielestä työn määrä oli toisinaan sopivaa ja toisinaan ei ollut.

Kysymys 18 koski työtehtäviä ja niiden selkeyttä. Työntekijöistä 25 (92%) koki työtehtävien olevan selkeät ja yksi (4%) ei kokenut työtehtävien olevan selkeät. Yksi (4%)

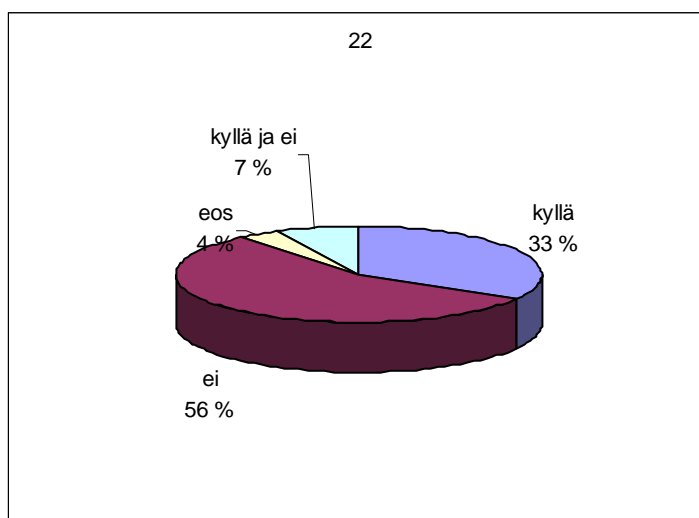
vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään.

Kysymyksessä 19 käsiteltiin työntavoitteita ja niiden selkeyttä. Työntekijöistä 25 (92%) oli sitä mieltä, että työntavoitteet ovat selkeät ja yhden (4%) mielestä työn tavoitteet eivät ole selkeät. Yksi (4%) ei osannut sanoa mielipidettään.

Kysymys 20 käsitteli työntekijöiden vaikutusmahdollisuutta oman työnsä kehittämiseen. Kuudentoista (59%) työntekijän mielestä työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä kehittämiseen. Kahdeksan (30%) oli sitä mieltä, ettei työntekijöillä ole vaikutusmahdollisuutta oman työnsä kehittämiseen ja kolme (11%) ei osannut sanoa mielipidettään.

Kysymyksessä 21 kysyttiin työntekijöiden mahdollisuutta osallistua koulutuksiin. Yhdentoista (40%) mielestä työntekijöillä on mahdollisuus osallistua riittävästi koulutuksiin samoin yksitoista (41%) oli sitä mieltä, ettei ole riittävästi mahdollisuutta osallistua koulutuksiin. Viisi (19%) ei osannut sanoa mielipidettään.

Kysymyksessä 22 kysyttiin työntekijöiden panoksen antamista työvuoroissa. Työntekijöistä yhdeksän (33%) mielestä jokainen antoi täyden panoksen työvuoroissa ja 15 (56%) oli sitä mieltä, että jokainen ei antanut täyttä panosta työvuoroissa. Yksi (4%) ei osannut sanoa mielipidettään ja kahden (7%) mielestä toisinaan jokainen antoi täyden työpanoksen ja toisinaan ei antanut (Kuvio 7).



Kuvio 7. Täyden työpanoksen antaminen työvuoroissa (N=27)

Kysymyksessä 23 kysyttiin työntekijöiden vastuuta tehdystä työstä. Työntekijöistä 18 (67%) oli sitä mieltä, että työntekijät ottivat vastuun tehdystä työstä, kun taas kahden (7%) mielestä työntekijät eivät ottaneet vastuuta tehdystä työstä. Neljä (15%) ei osannut sanoa mielipidettään ja kolmen (11%) mielestä työntekijät ottivat vastuun tehdystä työstä toisinaan ja toisinaan he eivät ottaneet vastuuta.

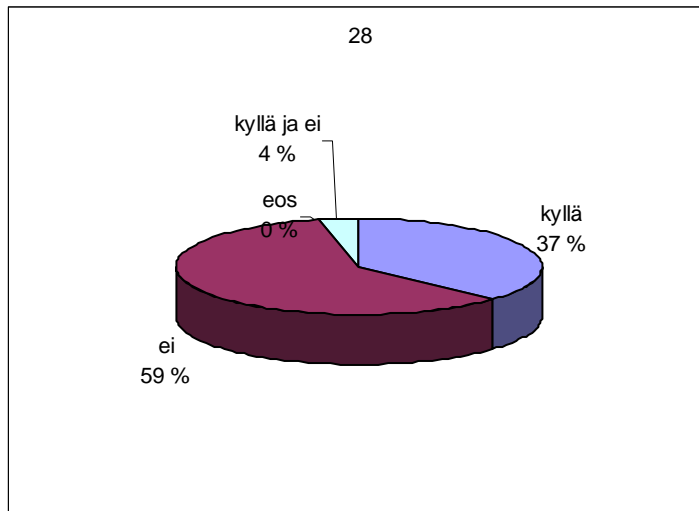
Kysymys 24 koski myös vastuuta työstä, mutta sitä miten työntekijät kantavat tasapuolisesti vastuun. Työntekijöistä 15 (56%) koki, että vastuu kannetaan tasapuolisesti, kun taas 9 (33%) oli sitä mieltä, että vastuuta ei kanneta työntekijöiden keskuudessa tasapuolisesti. Yksi (4%) ei osannut sanoa mielipidettään kysymykseen ja kaksi (7%) oli sitä mieltä, että työntekijät kantavat vastuun tasapuolisesti toisinaan ja toisinaan eivät kannata.

Kysymyksessä 25 kysyttiin tietojen ja taitojen jakamista työkaverien kesken. Työntekijöistä 25 (92%) koki, että tietoja ja taitoja jaetaan hyvin työkaverien kesken. Yksi (4%) työntekijä koki, että tietoja ja taitoja ei jaeta työntekijöiden keskuudessa ja yhden (4%) mielestä tietoja ja taitoja jaetaan hyvin toisinaan ja toisinaan ei jaeta.

Kysymys 26 koski tiedonkulkua. Työntekijöistä kymmenen (37%) koki tiedonkulun toimivaksi, kun taas 12 (44%) mielestä tiedonkulku ei toiminut. Neljä (15%) ei osannut sanoa mielipidettään ja yksi (4%) koki sen olevan toisinaan toimivaan ja toisinaan ei.

Kysymyksessä 27 kysyttiin sitä, että tuntee ko työntekijä tekevänsä arvokasta työtä. Kaikki 27 (100%) työntekijöistä koki tekevänsä arvokasta työtä.

Kysymys 28 käsitteli työn rutiininomaisuutta. Vastaajista 10 (37%) koki työn olevan rutiininomaista, kun taas 16 (59%) ei kokenut työn olevan rutiininomaista. Yhden (4%) työntekijän mielestä työ on toisinaan rutiininomaista ja toisinaan ei ole (Kuvio 8).



Kuvio 8. Työ on rutiininomaista (N=27)

Kysymyksessä 29 kysyttiin käyttäkö työntekijä työnteossa luovuutta. Työntekijöistä 21 (81%) käytti työnteossa luovuutta ja yksi (4%) ei käyttänyt mielestään luovuutta. Neljä (15%) ei osannut sanoa mielipidettään.

Kysymys 30 käsitteli työvuoron vaihtuessa tiedon saannin riittävyyttä. Työntekijöistä 18 (66%) koki tiedon saannin olevan riittävä työvuoron vaihtuessa. Viiden (19%) työntekijän mielestä tiedon saanti ei ollut riittävää vuoron vaihtuessa ja yksi (4%) ei osannut sanoa mielipidettään, kun taas kolme (11%) oli sitä mieltä, että tiedon saanti työvuoron vaihtuessa oli toisinaan riittävää ja toisinaan ei ollut.

Kysymyksessä 31 käsiteltiin työpaikkakokouksia ja niiden riittävyyttä. Työntekijöistä 17 (63%) oli sitä mieltä, että työpaikkakokouksia on riittävästi ja yhdeksän (33%) mielestä työpaikkakokouksia ei ollut riittävästi. Yksi (4%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään.

Kysymys 32 koski työpaikkakokouksien hyödyllisyyttä. Työntekijöistä 24 (89%) koki työpaikkakokoukset hyödyllisiksi ja yhden (4%) mielestä ne eivät olleet hyödyllisiä. Työntekijöistä kaksi (7%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään.

Kysymys 33 käsitteli sitä miten kokouksissa sovittuja asioita noudatetaan. Työntekijöistä 14 (52%) oli sitä mieltä, että kokouksissa sovittuja asioita noudatetaan ja kolme (11%) koki ettei sovittuja asioita noudateta. Seitsemän (26%) ei osannut sanoa mielipi-

dettään ja kolme (11%) oli sitä mieltä, että kokouksissa sovittuja asioita noudatetaan toisinaan ja toisinaan ei noudateta.

6.4 Työyhteisön toimivuus

Kyselylomakkeen neljännessä osiossa käsitellään työyhteisön toimivuutta ja siihen liittyviä asioita. Työyhteisöä käsittelevät kysymykset 37-39, 41, 44-45, 47-51 ja 53-55 (Liite 1).

Kysymyksessä 37 kysyttiin sitä miten työntekijät voivat ilmaista mielipiteitään työyhteisössä. Työntekijöistä 19 (71%) oli sitä mieltä, että he voivat hyvin ilmaista oman mielipiteensä työyhteisössään, kun taas neljä (15%) oli sitä mieltä, että he eivät voineet ilmaista omaa mielipidettään työyhteisössä. Kaksi (7%) ei osannut sanoa mielipidettään ja kahden (7%) mielestä toisinaan he voivat ilmaista oman mielipiteensä ja toisinaan sitä ei voinut ilmaista työyhteisössä.

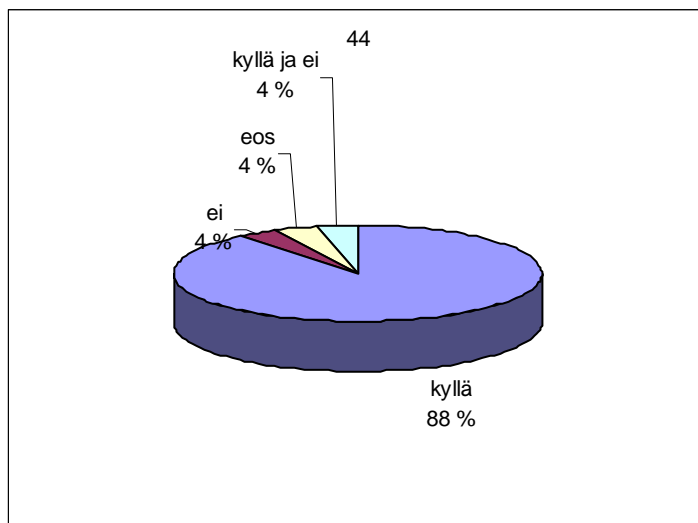
Kysymyksessä 38 käsiteltiin mielipiteen ilmaisemista kokouksissa. Työntekijöistä 21 (78%) oli sitä mieltä, että he voivat ilmaista kokouksissa mielipiteensä, kun taas neljä (15%) oli sitä mieltä, että kokouksissa ei voinut ilmaista omia mielipiteitään. Työntekijöistä kaksi (7%) oli sitä mieltä, että toisinaan voi ilmaista mielipiteensä, kun taas toisinaan ei voinut ilmaista.

Kysymys 39 koski sitä miten työyhteisössä sallitaan mielipide-erot. Yhdeksän (36%) työntekijän mielestä mielipide-erot sallitaan hyvin työyhteisössä. Kahdeksan (32%) oli sitä mieltä, että mielipide-eroja ei sallita työyhteisössä, kun kuusi (24%) ei osannut sanoa mielipidettään ja kaksi (8%) oli sitä mieltä, että toisinnan mielipide-erot sallitaan ja toisinaan ei sallita.

Kysymyksessä 41 käsiteltiin sitä miten työyhteisössä hyväksytään erilaisuus ja hyödynnetäänkö sitä työnteossa. Vastaajista seitsemän (26%) oli sitä mieltä, että erilaisuus hyväksytään ja sitä hyödynnetään työnteossa, kun taas vastaajista 12 (45%) oli sitä mieltä, että erilaisuutta ei hyväksytä ja sitä ei osata hyödyntää työnteossa. Kuusi (22%) ei osan-

nut sanoa mielipidettään ja kahden (7%) mielestä erilaisuus hyväksytään toisinaan ja sitä hyödynnetään työnteossa ja toisinaan taas ei hyväksytä.

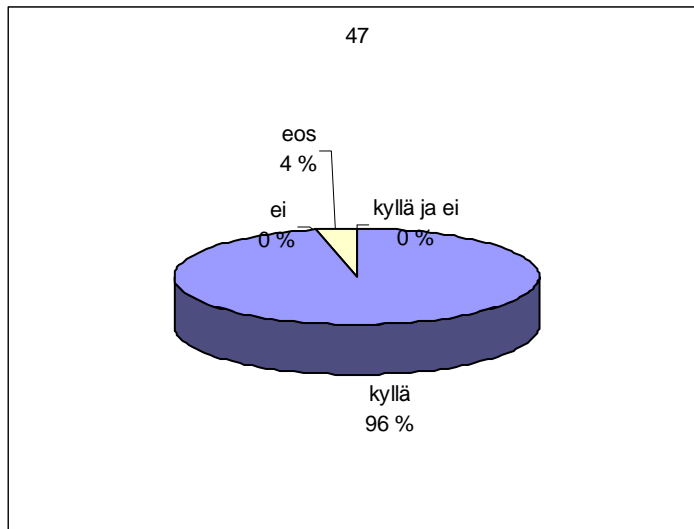
Kysymys 44 käsitteli avun pyytämistä työkavereilta ja sen helppoutta. Työntekijöistä 24 (88%) oli sitä mieltä, että avun pyytäminen on helppoa ja yhden (4%) mielestä avun pyytäminen työkavereilta ei ollut helppoa. Yksi (4%) ei osannut sanoa mielipidettään ja yhden (4%) mielestä avun pyytäminen oli toisinaan helppoa, kun taas toisinaan ei ollut (Kuvio 9).



Kuvio 9. Avun pyytäminen työtovereilta on helppoa (N=27)

Kysymyksessä 45 kysyttiin sitä miten työkaverit ottavat avun vastaan. Työntekijöistä 24 (89%) oli sitä mieltä, että työkaverit ottavat apua vastaan työtehtävissä. Kaksi (7%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja yhden (4%) mielestä työkaverit ottavat toisiaan apua vastaan ja toisinaan eivät ota.

Kysymyksessä 47 käsiteltiin sitä miten työyhteisössä on mahdollista antaa positiivista palautetta. Työntekijöistä 26 (96%) oli sitä mieltä, että työyhteisössä on mahdollisuus antaa positiivista palautetta. Yksi (4%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään (Kuvio 10).



Kuvio 10. Työyhteisössä on mahdollisuus antaa positiivista palautetta (N=27)

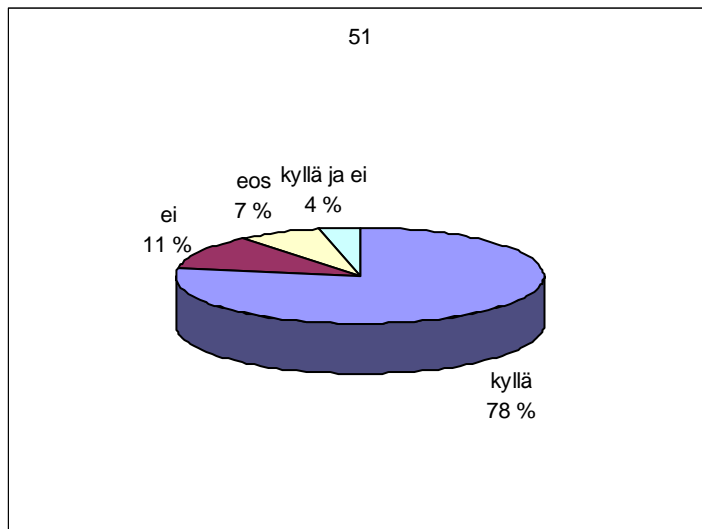
Kysymys 48 käsitteli sitä miten työyhteisössä on mahdollisuus antaa negatiivista palautetta. Työntekijöistä 18 (67%) oli sitä mieltä, että työyhteisössä voidaan antaa negatiivista palautetta, kun neljä (15%) työntekijää oli sitä mieltä, että negatiivista palautetta ei voinut antaa. Kaksi (7%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään ja kolme (11%) oli sitä mieltä, että negatiivista palautetta on mahdollisuus antaa toisinaan ja toisinaan sitä ei voida antaa.

Kysymyksessä 49 käsiteltiin sitä miten yhteistyö toimii kaikkien työntekijöiden välillä. Työntekijöistä 10 (37%) oli sitä mieltä, että yhteistyö toimii kaikkien työntekijöiden välillä hyvin, kun taas 13 (48%) oli sitä mieltä, että yhteistyö ei toimi kaikkien työntekijöiden välillä. Kolme (11%) ei osannut sanoa mielipidettään.

Kysymyksessä 50 kysyttiin sitä, että haetaanko virheille ja epäonnistumisille ”syntipukki”. Työntekijöistä 16 (62%) oli sitä mieltä, että epäonnistumisille haetaan ”syntipukki”, kun taas viisi (19%) oli sitä mieltä, että epäonnistumisille ei haeta ”syntipukki”. Viisi (19%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja yksi ei ollut vastannut kysymykseen.

Kysymys 51 koski tiimityötä ja sitä, että pystyykö antamaan parhaansa riippumatta siitä kenen työkaverin kanssa työskenteli. Työntekijöistä 21 (78%) oli sitä mieltä, että pystyy antamaan parhaansa riippumatta siitä kenen kanssa työskenteli. Työntekijöistä kolme

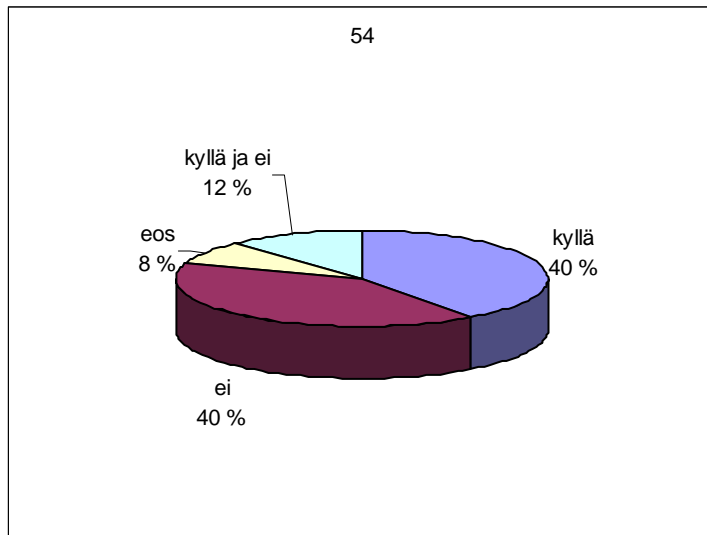
(11%) oli sitä mieltä, että parhaan panoksen antaminen työssä riippui työskentelyparista. Kaksi (7%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään ja yhden (4%) mielestä toisinaan tiimityössä pystyi antamaan parhaansa riippumatta siitä kenen kanssa työskenteli, kun taas toisinaan työpari vaikutti siihen ettei pystynyt antamaan parastaan (Kuvio 11).



Kuvio 11. Tiimityössä pystyi antamaan parhaan panoksen riippumatta siitä kenen työ-kaverin kanssa työskenteli (N=27)

Kysymys 53 koski henkilökohtaisia rajoitteita ja niiden häiriötä työnteossa. Työntekijöistä viisi (21%) oli sitä mieltä, että henkilökohtaisten rajoitteiden ei anneta häiritä työntekoa, kun taas 11 (46%) työntekijää oli sitä mieltä, että henkilökohtaiset rajoitteet häiritsivät työntekoa. Kuusi (25%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään ja kaksi (8%) oli sitä mieltä, että toisinaan henkilökohtaiset rajoitteet eivät häirinneet työntekoa, kun taas toisinaan ne häiritsi. Kolme ei vastannut tähän kysymykseen.

Kysymys 54 koski työyhteisöä ja sitä, että vallitseeko siellä hyvä henki. Työntekijöistä 10 (40%) oli sitä mieltä, että työyhteisössä vallitsee hyvä henki, kun taas 10 (40%) työntekijöistä oli sitä mieltä, että työyhteisössä ei vallinnut hyvä henki. Kaksi (8%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään ja kolmen (12%) mielestä työyhteisössä vallitsee toisinaan hyvä henki ja toisinaan ei vallitse (Kuvio 12).



Kuvio 12. Työyhteisössä vallitsee hyvä yhteishenki (N=27)

Kysymys 55 oli vapaamuotoinen kysymys, jossa kysyttiin risuja, ruusuja ja kehittämideoita. Tähän kysymykseen kommenttinsa oli antanut viisi työntekijää (19%). Työntekijöistä 19 (81%) ei vastannut tähän kysymykseen.

6.5 Esimiestyö

Kyselylomakkeen viidenneksi osioksi olen nostanut esimiestyöskentelyn asian tärkeyden takia. Esimiestyöskentelyä koskevat kysymykset 34-36, 40, 42-43, 46 ja 52. Melkein kaikki nämä kysymykset on jaettuna neljään osioon käsitellen työkavereita, vastaavaa hoitajaa, lähiesimiestä ja esimiestä (Liite 1).

Kysymyksessä 34 a-kohdassa käsiteltiin palautteen antoa työkavereilta. Työntekijöistä 14 (54%) oli sitä mieltä, että he saavat riittävästi palautetta työkavereilta. Kuuden (23%) mielestä palautteen anto työkavereilta ei ollut riittävää. Neljä (15%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja kahden (8%) mielestä palautteen anto oli toisinaan riittävää ja toisinaan se ei ollut riittävää.

Kysymyksessä 34 b-kohdassa kysyttiin onko palautteen anto riittävää vastaavalta hoitajalta. Työntekijöistä 16 (64%) oli sitä mieltä, että palautteen anto oli riittävää vastaavalta

hoitajalta, kun taas viisi (20%) ei ollut tyytyväisiä vastaavan hoitajan palautteen antoon. Kolme (12%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja yhden (4%) mielestä vastaavalta hoitajalta saatu palaute oli toisinaan riittävää ja toisinaan ei ollut.

Kysymyksessä 34 c-kohdassa kysyttiin onko palautteen anto lähiesimieheltä riittävää. Työntekijöistä 14 (58%) oli sitä mieltä, että lähiesimieheltä sai riittävästi palautetta ja viiden (21%) mielestä palautteen anto ei ollut riittävää. Työntekijöistä neljä (17%) ei osannut sanoa mielipidettään kysymykseen ja yhden (4%) mielestä palautteen anto oli toisinaan riittävä ja toisinaan ei ollut riittävää.

Kysymyksessä 34 d-kohdassa kysyttiin onko esimieheltä saatu palaute riittävää. Työntekijöistä 14 (56%) oli sitä mieltä, että esimieheltä saatu palaute oli riittävää. Työntekijöistä seitsemän (28%) ei pitänyt esimieheltä saamaansa palautetta riittävänä ja neljä (16%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen. Työntekijöistä kaksi oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

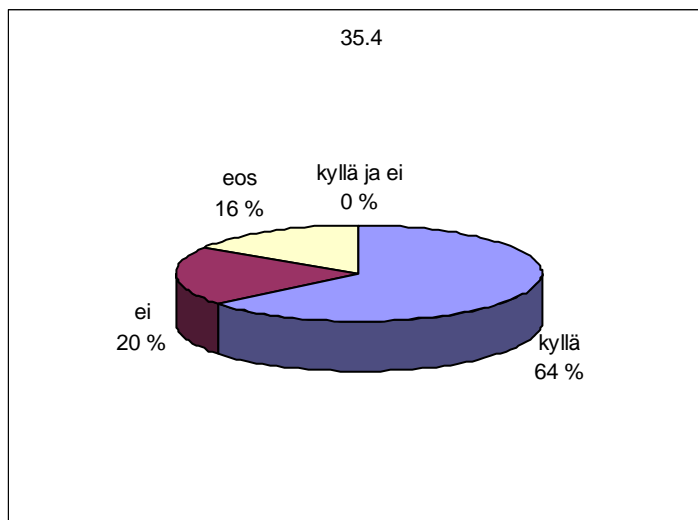
Kysymyksessä 35 a-kohdassa kysyttiin, saako työntekijä tasa-arvoista kohtelua työkaave-reilta. Työntekijöistä 16 (59%) oli sitä mieltä, että he saavat tasa-arvoista kohtelua muilta työntekijöiltä. Kahdeksan (30%) ei ollut mielestään saanut tasa-arvoista kohtelua muilta työntekijöiltä. Kaksi (7%) työntekijää ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja yhden (4%) mielestä hän sai toisinaan tasa-arvoista kohtelua ja toisinaan ei saanut.

Kysymyksessä 35 b-kohdassa kysyttiin, saako työntekijä tasa-arvoista kohtelua vastaavalta hoitajalta. Työntekijöistä 17 (68%) oli sitä mieltä, että he saivat tasa-arvoista kohtelua vastaavalta hoitajalta. Viiden (20%) työntekijän mielestä he eivät saaneet tasa-arvoista kohtelua vastaavalta hoitajalta. Kaksi (8%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja yhden (4%) mielestä hän sai toisinaan tasa-arvoista kohtelua vastaavalta hoitajalta ja toisinaan ei saanut. Kaksi työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymyksessä 35 c-kohdassa kysyttiin, saako työntekijä tasa-arvoista kohtelua lähiesimieheltä. Työntekijöistä 18 (74%) oli sitä mieltä, että he saavat tasa-arvoista kohtelua lähiesimieheltä. Kolmen (13%) työntekijän mielestä he eivät saaneet tasa-arvoista kohte-

lua lähiesimieheltä. Kolme (13%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään ja kolme työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymyksessä 35 d-kohdassa kysyttiin, saako työntekijä tasa-arvoista kohtelua esimieheltä. Vastanneista 16 (64%) oli sitä mieltä, että he saavat tasa-arvoista kohtelua esimieheltä. Viiden (20%) mielestä esimieheltä ei saanut tasa-arvoista kohtelua. Neljä (16%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen. Kysymykseen oli jättänyt vastaamatta kaksi työntekijää (Kuvio 13).



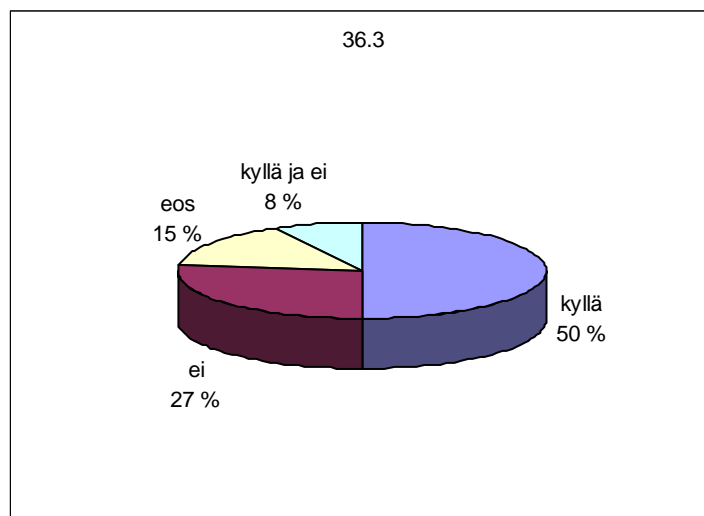
Kuvio 13. Tasa-arvoisen kohtelun saaminen esimieheltä (N=25)

Kysymyksen 36 a-kohdassa kysyttiin puuttuuko vastaava hoitaja riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin. Työntekijöistä 16 (64%) oli sitä mieltä, että vastaava hoitaja puuttuu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin ja neljän (16%) mielestä vastaava hoitaja ei puuttunut riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin. Neljä (16%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään ja yksi (4%) oli sitä mieltä, että toisinaan vastaava hoitaja puuttuu riittävästi ongelmatilanteisiin ja toisinaan ei puutu. Kaksi työntekijää ei ollut vastannut tähän kysymykseen.

Kysymyksen 36 b-kohdassa kysyttiin puuttuuko lähiesimies riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin. Työntekijöistä 13 (54%) oli sitä mieltä, että lähiesimies puuttuu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin ja viiden (21%) mielestä lähiesimies ei puuttunut riittävästi ongelmatilanteisiin. Viisi (21%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysy-

mykseen ja yksi (4%) oli sitä mieltä, että lähiesimies puuttuu toisinaan ongelmatilanteisiin riittävästi ja toisinaan liian vähän. Kolme ei ollut vastannut tähän kysymykseen.

Kysymyksen 36 c-kohdassa kysyttiin esimiehen puuttumista työyhteisön ongelmatilanteisiin. Työntekijöistä 13 (50%) oli sitä mieltä, että esimies puuttuu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin. Seitsemän (27%) mielestä esimies puuttui liian vähän työyhteisön ongelmatilanteisiin ja neljä (15%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen. Kaksi (8%) oli sitä mieltä, että toisinaan esimies puuttuu riittävästi ongelmatilanteisiin ja toisinaan ei puutu. Yksi ei ollut vastannut tähän kysymykseen (Kuvio 14).



Kuvio 14. Esimiehen puuttuminen riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin (N=26)

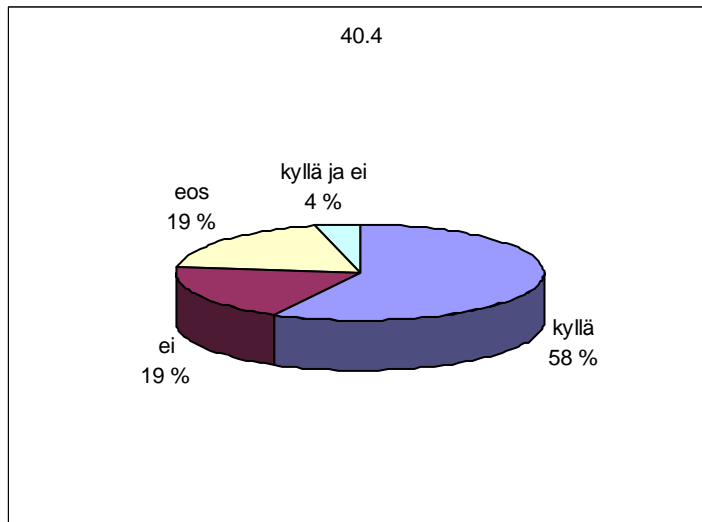
Kysymys 40 a-kohta liittyi siihen, miten työntekijä koki, että häntä kuunnellaan ja kannustetaan työhön liittyvissä asioissa työkavereiden taholta. Työntekijöistä 20 (74%) koki, että häntä kuunnellaan ja kannustetaan hyvin työhön liittyvissä asioissa työkavereiden taholta, kun taas kolmen (11%) mielestä ei kuunneltu ja kannustettu riittävästi työkavereiden taholta. Kaksi (7%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen, kun taas kaksi (7%) oli sitä mieltä, että työntekijät toisinaan kuuntelivat ja kannustivat, kun taas toisinaan eivät.

Kysymys 40 b-kohta liittyi siihen, miten työntekijä koki, että häntä kuunnellaan ja kannustetaan työhön liittyvissä asioissa vastaavan hoitajan taholta. Työntekijöistä 18 (72%) koki, että vastaava hoitaja kuunteli ja kannusti hyvin työhön liittyvissä asioissa. Kaksi (8%) ei ollut tyytyväisiä vastaavan hoitajan kuuntelemiseen ja kannustamiseen työhön

liittyvissä asioissa. Neljä (16%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja yksi (4%) työntekijä koki, että vastaava hoitaja toisinaan kuunteli ja kannusti hyvin työhön liittyvissä asioissa kun taas toisinaan ei. Kaksi työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymys 40 c-kohta liittyi siihen, miten työntekijä koki, että häntä kuunnellaan ja kannustetaan työhön liittyvissä asioissa lähiesimiehen taholta. Työntekijöistä 14 (58%) oli sitä mieltä, että lähiesimies kuunteli ja kannusti työhön liittyvissä asioissa. Kolmen (13%) mielestä lähiesimies ei kuunnellut ja kannustanut tarpeeksi työhön liittyvissä asioissa ja kuusi (25%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään. Yksi (4%) oli sitä mieltä, että lähiesimies toisinaan kuunteli ja kannusti hyvin työhön liittyvissä asioissa, kun taas toisinaan ei kuunnellut ja kannustanut riittävästi. Kolme työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymys 40 d-kohta liittyi siihen, miten työntekijä koki, että häntä kuunnellaan ja kannustetaan työhön liittyvissä asioissa esimiehen taholta. Työntekijöistä 15 (58%) koki, että esimies kuunteli ja kannusti hyvin työhön liittyvissä asioissa. Työntekijöistä viisi (19%) ei ollut tyytyväisiä esimiehen kuuntelemiseen ja kannustamiseen työhön liittyvissä asioissa. Viisi (19%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja yhden (4%) mielestä esimies toisinaan kuunteli ja kannusti hyvin työhön liittyvissä asioissa, kun taas toisinaan ei kuunnellut ja kannustanut hyvin. Yksi työntekijöistä oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen (Kuvio 15).



Kuvio 15. Työntekijän kokemus, että esimies kuuntelee ja kannustaa työhön liittyvissä asioissa (N=26)

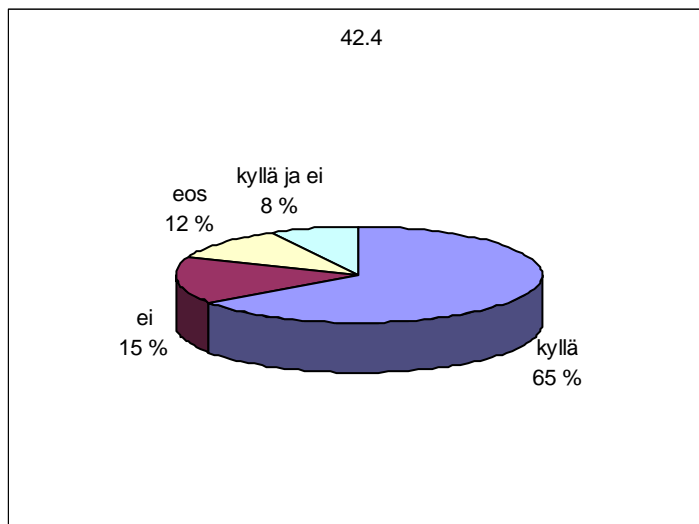
Kysymys 42 a-kohta käsitteli sitä, että pystyykö työntekijä tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia työkavereille. Työntekijöistä 22 (82%) oli sitä mieltä, että pystyy tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia työkavereille. Kaksi (7%) työntekijää ei pystynyt tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia työkavereille ja kaksi (7%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen. Yhden (4%) työntekijän mielestä hän pystyi toisinaan tuomaan esille työhön liittyvät ongelmat työkavereille ja toisinaan taas ei pystynyt.

Kysymys 42 b-kohta käsitteli sitä, että pystyykö työntekijä tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia vastaavalle hoitajalle. Työntekijöistä 22 (88%) pystyi tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia vastaavalle hoitajalle, kun taas yksi (4%) ei pystynyt tuomaan työhön liittyviä ongelmia esille. Kaksi (8%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään ja kaksi työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymys 42 c-kohta käsitteli sitä, että pystyykö työntekijä tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia lähiesimiehelle. Työntekijöistä 20 (84%) pystyi tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia lähiesimiehelle. Yksi (4%) työntekijä ei pystynyt tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia lähiesimiehelle ja kaksi (8%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen. Yhden (4%) työntekijän mielestä toisinaan

pystyi tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia lähiesimiehelle ja toisinaan ei pystynyt. Tähän kysymykseen oli jättänyt vastaamatta kolme työntekijää.

Kysymys 42 d-kohta käsitteli sitä, että pystyykö työntekijä tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia esimiehelle. Työntekijöistä 17 (65%) oli sitä mieltä, että pystyy tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia esimiehelle, kun taas neljän (15%) työntekijän mielestä oli vaikeaa tuoda esille työhön liittyviä ongelmia esimiehelle. Kolme (12%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään ja kaksi (8%) oli sitä mieltä, että toisinaan pystyi tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia esimiehelle ja toisinaan ei pystynyt. Yksi työntekijä ei ollut vastannut tähän kysymykseen (Kuvio 16).



Kuvio 16. Työntekijä pystyy tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia esimiehelle (N=26)

Kysymys 43 a-kohta koski sitä miten työntekijät voivat halutessaan esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi työkavereille. Työntekijöistä 22 (84%) oli sitä mieltä, että voi halutessaan esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi työkavereille, kun taas kolme (12%) oli sitä mieltä, että ei voinut esittää halutessaan ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi työkavereille. Yksi (4%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja yksi työntekijä oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymys 43 b-kohta koski sitä miten työntekijät voivat halutessaan esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi vastaavalle hoitajalle. Työntekijöistä 22 (92%) koki, että voi halutessaan esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi vastaavalle hoitajalle.

Kaksi (8%) työntekijää ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään ja kolme työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymys 43 c-kohta koski sitä miten työntekijät voivat halutessaan esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi lähiesimiehelle. Työntekijöistä 21 (91%) koki, että voi halutessaan esittää ideoita työn ja työyhteisön esittämiseksi lähiesimiehelle. Kaksi (9%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään ja neljä työntekijää ei ollut vastannut tähän kysymykseen.

Kysymys 43 d-kohta koski sitä miten työntekijät voivat halutessaan esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi esimiehelle. Työntekijöistä 21 (84%) koki, että voi halutessaan esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi esimiehelle. Kaksi (8%) työntekijää koki, ettei voinut esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi esimiehelle ja kaksi (8%) työntekijää ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen. Kaksi työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

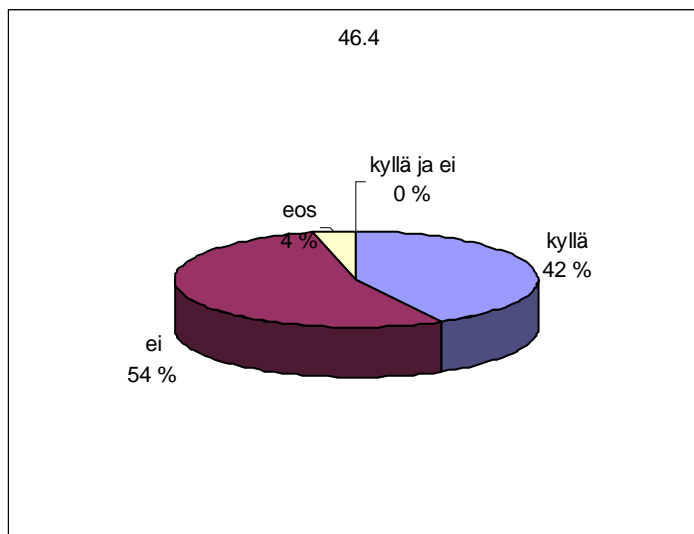
Kysymys 46 a-kohta koski sitä miten työntekijä voi puhua henkilökohtaisista ongelmista työyhteisössään työkavereille. Työntekijöistä 16 (64%) oli sitä mieltä, että voi puhua henkilökohtaisista ongelmistaan työyhteisössä työkavereille, kun taas kahdeksan (32%) oli sitä mieltä, ettei työyhteisössä voinut puhua henkilökohtaisista ongelmista työkavereille. Yksi (4%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja kaksi työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymys 46 b-kohta koski sitä miten työntekijä voi puhua henkilökohtaisista ongelmista työyhteisössään vastaavalle hoitajalle. Työntekijöistä 8 (33%) koki, että voi puhua henkilökohtaisista ongelmista vastaavalle hoitajalle, kun taas 14 (59%) koki, ettei voinut puhua henkilökohtaisista ongelmista vastaavalle hoitajalle. Kaksi (8%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja kolme työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymys 46 c-kohta koski sitä miten työntekijä voi puhua henkilökohtaisista ongelmista työyhteisössään lähiesimiehelle. Yhdeksän (38%) työntekijää koki, että voi puhua lähiesimiehelle henkilökohtaisista ongelmista, kun taas 14 (58%) työntekijää koki, ettei voinut puhua henkilökohtaisista ongelmista lähiesimiehelle. Yksi (4%) työntekijä ei

osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja kolme oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymys 46 d-kohta koski sitä miten työntekijä voi puhua henkilökohtaisista ongelmista työyhteisössään esimiehelle. Työntekijöistä 11 (42%) koki, että voi puhua esimiehelle henkilökohtaisista ongelmista kun taas 14 (54%) koki, ettei voinut puhua esimiehelle henkilökohtaisista ongelmista. Yksi (4%) työntekijä ei ollut osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja yksi oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen (Kuvio 17).



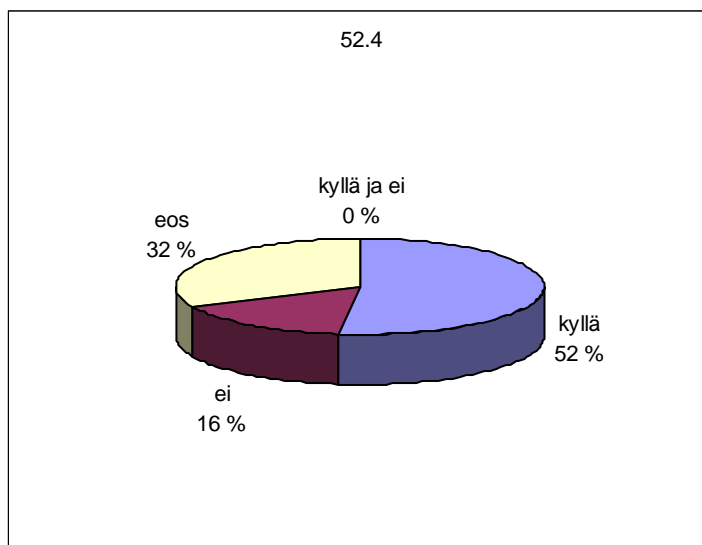
Kuvio 17. Työntekijä voi puhua henkilökohtaisista ongelmista työyhteisössään esimiehelle (N=26)

Kysymys 52 a-kohta koski tuen saamista työkavereilta. Työntekijöistä 23 (86%) koki saavansa tukea työkavereilta. Kaksi (7%) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään, kun kaksi (7%) työntekijää koki, että saa toisinaan tukea työkavereilta ja toisinaan ei saanut.

Kysymys 52 b-kohta koski tuen saamista vastaavalta hoitajalta. Työntekijöistä 14 (58%) koki saavansa tukea vastaavalta hoitajalta, kun taas kolme (13%) koki, ettei saanut tukea vastaavalta hoitajalta. Kuusi (25%) työntekijää ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen ja yksi (4%) oli sitä mieltä, että vastaavalta hoitajalta sai toisinaan tukea ja toisinaan ei saanut. Kolme työntekijää ei vastannut tähän kysymykseen.

Kysymys 52 c-kohta koski tuen saamista lähiesimieheltä. Työntekijöistä 13 (54%) koki saavansa tukea lähiesimieheltä. Kaksi (8%) työntekijää ei mielestään saanut tukea lähiesimieheltä ja yhdeksän (38%) ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen. Kolme työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kysymys 52 d-kohta koski tuen saamista esimieheltä. Työntekijöistä 13 (52%) koki saavansa tukea esimieheltä, kun taas neljä (16%) oli sitä mieltä, ettei saanut esimieheltä tukea. Kahdeksan (32%) työntekijää ei osannut sanoa mielipidettään tähän kysymykseen. Kaksi työntekijää oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen (Kuvio 18).



Kuvio 18. Työntekijä kokee saavansa tukea esimieheltä (N=25)

7 TULOSTEN TARKASTELU

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Porin Suomalaisen palvelukodin henkilökunnan työtyytyväisyyttä. Tavoitteena on kehittää työyhteisön työtyytyväisyyttä tämän opinnäytetyön avulla. Tutkimusongelmat olivat:

1. Miten työntekijät kokevat työnsä ja siihen vaikuttavat tekijät?
2. Mitä asioita tulisi työyhteisössä parantaa ja kehittää?

7.1 Työntekijöiden kokemus työstään ja siihen vaikuttavat tekijät

7.1.1 Työolosuhteet

Työntekijöistä kaikki (N=27) käyttivät työssään apuvälineitä. Heistä viisi kuudesosaa piti apuvälineiden kuntoa hyvänä. Apuvälineiden riittävyttä ei pidetty hyvänä, työntekijöistä kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että apuvälineitä ei ole tarpeeksi. Työntekijöistä yli puolet oli tyytyväisiä apuvälineiden sijaintiin ja niiden helppoon saatavuuteen, kun taas kolmasosa työntekijöistä oli sitä mieleltä, että apuvälineet eivät olleet helposti saatavilla. Henkilökohtaisia suojaimia käytti työssään kaikki vastanneet työntekijät. Samoin kaikki työntekijät pitivät myös suojainten käyttöä tarpeellisena.

Työntekijöiden mielestä apuvälineiden hakumatkat olivat pitkiä. Työntekijät toivoivat sekä nostoa helpottavia välineitä että suihkutuoleja lisää, mikä helpottaisi täysin autettavien ja huonosti liikkuvien asukkaiden toimintoja. Työntekijöiden mielestä henkilökohtaisia apuvälineitä asukkailla oli melko hyvin. Suojainten tarpeellisuutta pidettiin tärkeänä perushoidossa, eritteiden käsittelyssä ja haavanhoidossa.

7.1.2 Kuormitustekijät ja toimintatavat

Työntekijöistä yli kaksi kolmas osaa oli sitä mieltä, että työn tekemisessä huomioidaan ergonomia. Työntekijöistä puolet ajatteli, että työympäristö ei tue ergonomiaa. Työntekijät olivat sitä mieltä, että ohjausta ja neuvontaa tarvittaisiin ergonomian suhteen, mm. koulutusta. Myös ahtaat tilat koettiin esteeksi hyvän ergonomian toteutumiselle sekä tavalliset matalat sängyt.

Perehdyttäessään uusia työntekijöitä työhön henkilökunnasta yli kolme neljäsosaa käytti apunaan perehdytyskansiota. Työntekijöistä reilu kaksi kolmasosaa oli tyytyväisiä saamaansa opastukseen työtehtävien muuttuessa. Perehdytyskansiota pidettiin hyvänä, koska sen avulla muisti hyvin kaikki tärkeät asiat mitä uudelle työntekijälle on hyvä

opettaa. Opastusta työtehtävien muuttuessa pidettiin toisinaan hyvänä ja toisinaan ei. Yhtenä syynä tähän oli se, että työtekijöiden mielestä osa henkilökunnasta antaa hyvää perehdytystä ja osa heikompaa.

7.1.3 Työn sisältö

Työntekijöistä reilu kolmannes oli sitä mieltä, että työyhteisössä noudatetaan yhteisesti sovittuja pelisääntöjä ja kolmannes oli sitä mieltä, ettei noudateta. Työntekijöiden mielestä suurin osa henkilökunnasta noudattaa yhteisesti sovittuja pelisääntöjä, ja niistä on usein keskusteluja, jos jokin asia ei toimi. Työntekijöistä yli puolet koki, että työnteossa kaikkia ohjaavat yhteiset arvot ja normit. Työntekijöistä vajaa puolet koki, ettei heidän välillään vallitse tasa-arvoa ja tasavertaisuutta. Työntekijöiden mielestä aina ei silti huomioida toista työntekijää tasavertaisena ja toivotaan, että jokaisen työntekijän kyvyt huomioitaisiin rikkautena ja kaikkien kyvyt yhdistämällä voitaisiin muodostaa hyvä ja toimiva tiimi.

Työn määrä oli sopiva kolmanneksen mielestä, kun taas reilu puolet työntekijöistä oli sitä mieltä, että työn määrä on liian suuri. Työntekijöiden mielestä työn määrä vaihteli ja viikonloput olivat raskaita samoin aamuvuorot. Työntekijöistä melkein kaikki kokivat työtehtävien olevan selkeitä. Myös Pirskasen (2003) Pro gradu-tutkielman tuloksista ilmenee, että liian suuri määrä työtehtäviä vaikuttaa työn tuloksiin. Tutkimuksen mukaan yli kaksi kolmasosaa vastaajista koki voivansa tehdä työnsä paremmin, jos työtehtäviä ei olisi ollut niin paljon (Pirskanen, 2003, 29).

Työntekijöistä yli puolet koki, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia oman työn kehittämiseen, mutta asiat eivät välttämättä tapahdu niin kuin he ovat asian ilmaisseet. Työntekijöistä reilu kolmannes oli sitä mieltä, että heillä on mahdollisuus osallistua riittävästi koulutuksiin, kun taas reilu kolmannes oli sitä mieltä, että koulutuksiin ei ole tarpeeksi mahdollisuuksia osallistua. Työntekijöiden mielestä koulutuksia voitaisiin järjestää enemmän työajalla, ettei se tapahtuisi omalla ajalla.

Työntekijöistä yli puolet oli sitä mieltä, että kaikki työntekijät eivät anna täyttä työpanosta työvuoroissa. Työntekijöiden mielestä suurin osa työntekijöistä antaa täyden panoksen työvuoroissa, mutta joukosta löytyy muutamia työntekijöitä, jotka valikoivat tehtäviään ja tekevät vain tarpeellisen työn, mikä vähentää työpanosta ja lisää muiden taakkaa. Kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että työtehtävistä otetaan vastuuta hyvin. Kaikki työntekijät kokivat tekevänsä arvokasta työtä ja reilu puolet ei kokenut työn olevan rutiininomaista.

Myös Pirskasen (2003) Pro gradu-tutkielmassa ilmenee, että hoitotyöntekijät arvostavat omaa työtään. Pirskasen tutkimuksessa melkein kaikki vastaajista oli sitä mieltä, että heidän tekemä työ oli arvokasta (Pirskanen, 2003, 37). Työntekijöistä kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että tiedonsaanti työvuorojen vaihtuessa on riittävää. Joidenkin työntekijöiden mielestä raportointi kaipaisi kehitystä ja uudistusta.

7.1.4 Työyhteisön toimivuus

Työntekijöistä reilu kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että voi ilmaista oman mielipiteensä työyhteisössä. Työntekijöistä reilu kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että myös kokouksissa voi ilmaista oman mielipiteensä.

Mielipide-erojen salliminen työyhteisössä jakautui hyvin tasaisesti. Työntekijöistä reilu kolmannes oli sitä mieltä, että mielipide-erot sallitaan työyhteisössä ja kolmannes oli sitä mieltä, että niitä ei sallita. Työntekijöistä melkein puolet ajatteli, että erilaisuutta ei hyväksytä ja sitä ei osata hyödyntää työnteossa. Yhtenä syynä tähän on työntekijöiden mielestä se, että puututaan liian helposti henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.

Työntekijöistä 88% oli sitä mieltä, että avun pyytäminen työyhteisössä on helppoa. Työntekijöiden mielestä yhtenä syynä tähän on ilmapiirin paraneminen. Kelbergin (1999) tutkimus tukee tätä tulosta. Sillä Kelbergin tutkimuksessa melkein kaikki vastanneet olivat sitä mieltä, että työtoverit ovat antaneet tukea ja apua toisille työkavereille (Kellberg, 1999, 38). Myös positiivisen palautteen antaminen oli helppoa melkein kaikkien mielestä. Negatiivisen palautteen anto mahdollisuutta piti helppona kaksi kol-

masosaa työntekijöistä. Työntekijöistä osa oli sitä mieltä, ettei kaikille työntekijöille voi antaa yhtä helposti negatiivista palautetta kuin toisille. Työntekijöistä puolet oli sitä mieltä, että yhteistyö ei toimi kaikkien työntekijöiden välillä. Työntekijöistä kolme neljäsosaa pystyi antamaan parhaan työpanoksen riippumatta siitä kenen kanssa työskenteli.

Työntekijöistä alle puolet koki, että henkilökohtaiset rajoitteet häiritsivät työntekoa. Joidenkin työntekijöiden mielestä näiden rajoitteiden puheeksi ottaminen olisi asiallista, koska ne voivat vaikuttaa asukasturvallisuuteen. Reilu kolmannes työntekijöistä koki, että työyhteisössä vallitsee hyvä henki, kun taas reilu kolmannes oli sitä, mieltä ettei työyhteisössä vallitse hyvä henki. Työntekijöiden mielestä heidän keskuudessa vallitsee hyvä yhteishenki paria poikkeusta lukuun ottamatta. Hyvään yhteishenkeen vaikutti myös se kenen kanssa työskenteli. Kellbergin (1999) tutkielma tukee tämän opinnäytetyön tuloksia työpaikan yhteishengen kohdalla. Kellbergin tutkimuksessa työntekijät kokivat, että työpaikalla välitetään avoimesti tietoa, mutta osa ajatteli, että tietoa ei välitetä avoimesti. Mutta yli puolet henkilökunnasta ilmaisi, että työyhteisössä on vähän tai ei lainkaan ristiriitoja, jotka liittyvät töiden jakoon, vastuuseen sekä henkilöryhmien väliseen kanssakäymiseen (Kellberg, 1999, 36).

7.1.5 Esimiestyö

Työntekijöistä yli puolet koki, että he saavat palautetta riittävästi työntekijöiltä. Työntekijät olivat tyytyväisimpiä vastaavalta hoitajalta saatuun palautteeseen, kaksi kolmasosaa koki saadun palautteen olevan riittävä. Lähiesimiehen palautteen antokykyyn oli tyytyväisiä reilu puolet työntekijöistä ja esimiehen palautteen antokykyyn oli tyytyväisiä myös yli puolet työntekijöistä. Osa työntekijöistä koki, että palautetta saadakseen sitä piti kysyä erikseen. Myös rehellistä palautetta toivottiin enemmän ja useammin. Johdolta toivottiin myös useammin positiivisen palautteen antoa. Pirskasen (2003) Pro gradu-tutkielmasta ilmenee myös se, että työntekijät toivovat esimiestaholta enemmän palautetta (Pirskanen, 2003, 41).

Työntekijöistä yli puolet koki saavansa tasa-arvoista kohtelua työkavereilta. Vastaavalta hoitajalta kaksi kolmasosaa koki saavansa tasa-arvoista kohtelua. Työntekijät olivat tyytyväisimpiä lähiesimieheltä saatuun tasa-arvoiseen kohteluun ja kaksi kolmasosaa koki saavansa tasa-arvoista kohtelua esimieheltä.

Työntekijöistä kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että vastaava hoitaja puuttuu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin. Työntekijöistä yli puolet koki, että lähiesimies on puuttunut riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin ja puolet työntekijöistä koki, että esimies puuttuu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin. Osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että ongelmiin puututaan vain etsimällä syyllisiä, itse tilannetta ei pystytä tarpeeksi hyvin ratkomaan. Myös ulkopuolisen näkökulmaa ongelmatilanteisiin toivottiin enemmän. Myös avoimempaa puhumista ongelmista kaivattiin, että niihin osattaisiin puuttua.

Työntekijöistä suurin osa oli sitä mieltä, että pystyy tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia työkavereille. Vastaavalle hoitajalle ja lähiesimiehelle suurin osa koki pystyvänsä tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia. Myös kaksi kolmasosaa työntekijöistä koki voivansa tuoda esille näitä ongelmia esimiehelle.

Työntekijöistä kaksi kolmasosaa koki voivansa puhua henkilökohtaisista ongelmistaan työkavereille. Työntekijöistä yli puolet koki, ettei voinut puhua vastaavalle hoitajalle ja lähiesimiehelle henkilökohtaisista ongelmista. Puolet työntekijöistä koki hankalaksi henkilökohtaisista ongelmista puhumisen esimiehelle. Yhtenä syynä tähän puhumattomuuteen oli se, että työntekijät eivät tuoneet henkilökohtaisia asioita julki työpaikalla vaan he keskittyvät työhönsä.

Tuen saaminen työntekijöiltä oli melkein kaikkien mielestä hyvää. Tuen saaminen esimiestaholta oli yli puolen mielestä hyvää. Toisinaan koettiin kuitenkin, ettei tuki ole riittävä. Pirskasen (2003) Pro gradu-tutkielmasta ilmenee myös, että työntekijät olivat tyytyväisiä esimieheltä saamaansa tukeen (Pirskanen, 2003, 47). Samoin Kellbergin (1999) tutkielmassa vastaajat olivat tyytyväisiä esimieheltä saamaansa tukeen. Tutkimuksen mukaan työntekijät kokivat, että esimies on luottanut ja kannustanut heitä uuden oppimiseen (Kellberg, 1999, 37).

7.2 Yhteenveto parannettavista ja kehitettävistä asioista

Tämän opinnäytetyön pohjalta parannettavia ja kehitettäviä asioita nousi esiin muutama. Ensimmäisenä esiin nousi apuvälineiden riittävyys ja niiden sijoittelu. Apuvälineiden hakumatkat olivat pitkiä joihin työntekijät eivät olleet tyytyväisiä. Myös niiden riittämättömyys oli välillä ongelmana ja silloin niiden käyttö saattoi jäädä vähäiselle, kun ne eivät olleet heti saatavilla ja niitä piti hakea kauempaa. Kirjallisuuden mukaan työssä tarvittavat välineet tulisi sijoittaa helposti saataville, niin että ne auttaisivat työntekoa (Waris, 2001, 20-21).

Toisena kehitettävänä asiana esille nousi ergonomia ja se, että työntekijöiden mielestä työympäristö ei tue ergonomiiaa. Kirjallisuuden mukaan ergonomiassa tulee ottaa huomioon erityisesti työtilat ja se, että ne on rakennettu ergonomisesti oikealla tavalla. Myös työn tekemiseen tulisi varata riittävästi tilaa ja työtä voitaisiin keventää apuvälinein. Tällä pyritään välttämään toistorasituksen aiheuttamaa haittaa (Saarinen, 2003, 764). Osa työntekijöistä toivoikin lisäohjauksen saamista ergonomiaan. Ahtauden koettiin olevan esteenä hyvän ergonomian toteutumiselle. Myös matalat sängyt asukkailla vaikeutti ergonomian toteutumista työympäristössä ja näihin asioihin toivottiin parannusta.

Kolmantena kehitettävänä asiana nousi esille tasa-arvo työn tekemisessä. Osa työntekijöistä koki, ettei aina huomioida toista työntekijää tasavertaisena ja töitä tehdessä esiintyi myös työn valikoimista. Työyhteisön kehittämisen kannalta tämä töiden valikoiminen tulisi työntekijöiden jättää pois, että saataisiin toimiva työyhteisö jossa vallitsee tasa-arvo ja kunnioitus työntekijöiden välillä.

Yhtenä tärkeänä asiana nousi esille työn määrä. Yli puolet työntekijöistä koki työn määrän olevan liian suuri. Osa työntekijöistä koki työn määrän olevan suuri varsinkin aamuvuoroissa ja viikonlopuissa. Jotkut työntekijät olivat sitä mieltä, että työn määrä on silloin hyvä, kun kaikki työntekijät antavat täyden panoksensa työn tekemiseen. Suuri työn määrä vie aikaa pois kuntouttavalta työotteelta ja rasittaa työntekijöitä. Osa työntekijöistä koki, että asukkaisiin nähden henkilökunta määrä on vähäinen. Yhtenä kehitämiseksi tähän ongelmaan on työntekijän lisäys, jota toivottiin työntekijöiden taholta

tai työn kuvan selkeyttäminen niin, että jokaisella työntekijällä on selkeä kuva siitä mitä kuuluu perusasioihin ja mistä asioista tulee tinkiä, jos aika ei riitä.

Kehittämisen kohteena voisi olla myös työyhteisön toimivuus. Sillä opinnäytetyön tutkimustuloksista nousi esille se miten työyhteisön toimivuudessa ilmeni eriäviä mielipiteitä. Osa työntekijöistä oli tyytyväisiä työyhteisön toimivuuteen, mutta tyytymättömyyttäkin ilmeni. Eniten tyytymättömyyttä ilmeni henkilökunnan vuorovaikutuksessa. Tyytymättömyyden aiheuttajia olivat mielipide-erojen salliminen, erilaisuuden hyväksyminen, yhteistyön toimimattomuus kaikkien työntekijöiden välillä, sekä hyvän yhteishengen puuttuminen joidenkin työntekijöiden mielestä.

Kyselylomakkeen viimeisenä kysymyksenä olivat muut asiat, jotka pitivät sisällään myös kehittämisideat. Työyhteisöstä nousi esille muutama kehittämisidea. Osa työntekijöistä toivoi, että ylimääräinen aika, joka jää perushoidosta käytettäisiin asukkaiden eteen, juteltaisiin heidän kanssaan, laitettaisiin heidän papereita ajan tasalle tai huolehdittaisiin yleisesti heidän huoneidensa siisteydestä ja ihon hoidosta.

Työntekijöiden kehittämisideoista nousi esille myös palautteen anto. Työntekijät toivoivat, että asioista voitaisiin keskustella avoimesti ja negatiiviset asiat tulisi myös pystyä jokaisen hyväksymään. Jokaisella työntekijällä tulisi olla myös oikeus ilmaista mielipiteensä ilman, että tarvitsee pelätä mitä siitä seuraa.

Työntekijät toivoivat myös, että ryhmissä voisi olla yksi hoitajista ns. vastuu hoitaja, hänelle kuuluisi raportin pito ja se, että kaikki oleellinen kirjataan ylös. Olisi ajan tasalla jokaisen asukkaan hoidosta ja osaisi vastata omaisten kysymyksiin vuoronsa aikana. Tämä ei veisi hoitajaa kuitenkaan pois perushoidosta, ainoastaan selkiyttäisi tilannetta.

8 POHDINTA

8.1 Opinnäytetyön johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Porin Suomalaisen palvelukodin henkilökunnan työtyytyväisyyttä. Tavoitteena on kehittää työyhteisön työtyytyväisyyttä tämän opinnäytetyön avulla. Tämän opinnäytetyön kyselylomake on laadittu Porin Suomalaisen palvelukodin henkilökunnalle mittaamaan heidän työtyytyväisyyttään. Samalla kyselylomakkeella on tehty aikaisempi tutkimus vuonna 2003. Myllymäen (2003) tutkimuksessa tuloksiksi oli saatu, että työntekijät olivat tyytyväisiä työolosuhteisiinsa, kuormitustekijöihin, työn sisältöön sekä työyhteisön toimivuuteen. Esimiestyöskentelyyn oltiin myös tyytyväisiä. Tutkimuksen tuloksissa ilmeni myös, että suurimman mielipiteiden jakautumisen aiheuttivat kysymykset työn sisällöstä ja työyhteisön toimivuudesta (Myllymäki 2003).

Tämän opinnäytetyön kyselyyn vastasi 79% työntekijöistä. Vastausprosentti oli hyvä, joka jo antaa viitteitä siitä, että työntekijät ovat aktiivisia ilmaisemaan oman mielipiteensä. Itse en voinut vaikuttaa kyselyn suorittamiseen, koska tämän opinnäytetyön kyselylomake oli valmiiksi laadittu ja tutkimusaineisto kerätty ja minä sain sen valmiina analysoimista varten ja tämän opinnäytetyön tekemistä varten. Kyselylomakkeessa oli kysymyksiä laajasti ja kaikki kysymykset vaikuttavat omalla tavallaan henkilökunnan työtyytyväisyyteen. Opinnäytetyön tutkimusongelmat rakentuivat kyselylomakkeen pohjalta.

Ensimmäisenä tutkimusongelmanani oli se, että miten työntekijät kokevat oman työnsä ja siihen vaikuttavat tekijät. Tämän ongelman olen jakanut pienempiin osiin, koska kysymys on laaja ja se oli helpompi purkaa pienempinä osioina. Osiot rakentuvat työtyytyväisyyden osatekijöiden mukaan (Kuvio 1). Kyselylomakkeen kysymyksiä selkeyttivät avoimet kommentit kysymysten perässä (Liite1). Näihin avoimiin kommentteihin vastattiin melko hyvin, joka analysointi vaiheessa auttoi vastausten purkamisessa.

Opinnäytetyön tuloksista voidaan todeta, että työntekijät olivat työolosuhteisiinsa tyytyväisiä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Työntekijät käyttivät hyvin työssään apuvälineitä ja he olivat tyytyväisiä apuvälineiden kuntoon. Apuvälineiden riittävyyteen ei oltu työyhteisössä tyytyväisiä ja niitä kaivattiin lisää työtä helpottamaan.

Opinnäytetyön tuloksista voidaan myös todeta, että työntekijät eivät olleet tyytyväisiä ergonomian toteutumiseen työympäristössä. Osa työntekijöistä kaipasikin lisää koulutusta ergonomian suhteen. Ahtaat tilat koettiin myös usein esteeksi ergonomian hyvälle toteutumiselle.

Perehdytykseen työntekijät olivat työpaikalla tyytyväisiä. Varsinkin työtehtävien muuttuessa työntekijät olivat toistensa antamaan perehdytykseen varsin tyytyväisiä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että työn määrä on työntekijöiden mielestä liian suuri. Suurin osa työntekijöistä oli tätä mieltä ja he kokivat varsinkin viikonloput ja aamuvuorot raskaiksi.

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että työntekijät eivät olleet tyytyväisiä kaikkien työntekijöiden antamaan työpanokseen työvuoron aikana. Suurin osa työntekijöistä antoi hyvän panoksen työvuorojen aikana, mutta joukosta löytyi muutamia, jotka valikoivat tehtäviään. Näin ollen he lisäsivät toisten työntekijöiden työtaakkaa, joka vähensi tyytyväisyyttä työtä kohtaan.

Opinnäytetyön tulosten mukaan työntekijät olivat tyytyväisiä työyhteisön toimivuuteen siinä mielessä, että työntekijät kokivat voivansa ilmaista oman mielipiteensä hyvin työyhteisössä, ja kokouksissa, sekä positiivisen että negatiivisen palautteen antaminen oli melko helppoa. Tyytymättömyys työyhteisössä ilmeni siinä, että mielipide-eroja ei sallittu ja erilaisuutta vierastettiin. Yhteistyössä oli myös joitakin ongelmia mm. siinä, että työntekijät kokivat, että yhteistyö kaikkien työntekijöiden välillä ei toiminut.

Opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että esimiestyöskentelyyn oltiin tyytyväisiä. Tämä ilmeni mm. palautteen antamisena, vaikka työntekijät toivoivatkin enemmän positiivisen palautteen antamista esimiestaholta. Työntekijät olivat myös tyytyväisiä esimieheltä saamaansa tasa-arvoiseen kohteluun. Ongelmanratkaisutilanteissa toivottiin enemmän ulkopuolisen henkilön näkökulmaa, että saataisiin paremmin ratkottua itse tilannetta, eikä

vain etsittäisi syyllistä ongelmaan. Työntekijät olivat silti tyytyväisiä esimiehen ongelmanratkaisukykyyn. Tyytymättömyys esimiestyöskentelyyn ilmeni siinä, kun kysyttiin henkilökohtaisten ongelmien puhumisesta. Yli puolet työntekijöistä oli sitä mieltä, että esimiehelle oli hankala puhua henkilökohtaisista ongelmista. Yhtenä syynä tähän puhumattomuuteen oli kuitenkin se, että työntekijät eivät tuoneet henkilökohtaisia asioita työpaikalla ilmi. Työntekijät halusivat keskittyä mieluummin työhönsä kuin omiin henkilökohtaiin ongelmiin. Työntekijät kokivat myös helpommaksi puhua ongelmistaan toisille työntekijöille kuin esimiehelle.

Opinnäytetyön toisena tutkimusongelmanani oli se, että mitä asioita tulisi työyhteisössä parantaa ja kehittää. Nämä ongelmat nousivat tutkimustuloksista joita on jo edellä esitetty. Kehittämisehdotuksina oli mm. apuvälineiden riittävyteen perehtyminen ja niiden sijoittelu paremmille paikoille, josta työntekijät ne helposti löytäisivät ja näin ollen apuvälineiden käyttö olisi yleisempää. Opinnäytetyön tutkimustuloksista ilmeni, että yleisin syy apuvälineiden käyttämättömyyteen oli niiden pitkät hakumatkat.

Opinnäytetyön pohjalta kehitettäväksi asiaksi nousi myös ergonomia joka on hyvin si-doksissa apuvälineiden riittävyteen. Ergonomian kehittäminen nousi esille työntekijöiden vastauksista, jossa he toivoivat, että työympäristö tukisi paremmin ergonomiaa.

Opinnäytetyön kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä (Liite1) oli muut lisättävät asiat. Tässä nousi esille palautteen annon tärkeys, jota työntekijät halusivat korostaa. Työntekijät toivoivat, että asioista voitaisiin keskustella avoimemmin ja negatiiviset asiat tulisi myös pystyä ilmaisemaan, ja jokaisen työntekijän hyväksyä. Työntekijät toivoivat myös sitä, että oman mielipiteensä saisi ilmaista ilman, että tarvitsee pelätä mitä sen sanomisesta seuraa.

Yhteenvedona saaduista tuloksista voidaan todeta, että työntekijät olivat tyytyväisiä sekä omaan työhönsä että esimiestyöskentelyyn. Työntekijät toivoivat, että työ ei olisi niin vaativaa ja jokainen työntekijä antaisi oman panoksensa työhön ja osallistuisi siihen. Apuvälineiden kuntoon työntekijät olivat tyytyväisiä, mutta niiden määrä herätti työyhteisössä tyytymättömyyttä. Samoin työympäristön ahtaus herätti työntekijöissä tyytymättömyyttä. Kaiken kaikkiaan voidaan kuitenkin tulosten pohjalta todeta, että työntekijät olivat tyytyväisiä työolosuhteisiin, kuormitustekijöihin ja toimintatapoihin, mutta tyyty-

mättömyyttä herätti työympäristön tuki ergonomialle. Suurin osa oli tyytyväisiä työn sisältöön, lukuun ottamatta työn määrää ja työntekijöiden välistä tasa-arvoa, sekä työntekijöiden työpanosta ja tiedon kulkua. Työyhteisön toimivuudessa ilmeni eriäviä mielipiteitä. Osa työntekijöistä oli tyytyväisiä, mutta tyytymättömyys ilmeni parhaiten henkilökunnan keskuudessa ja heidän vuorovaikutuksessaan. Tyytymättömyyden aiheuttajia olivat mielipide-erojen sallimattomuus, erilaisuutta vierastettiin, sekä yhteistyön toimimattomuus ja yhteishengen puuttuminen joidenkin työntekijöiden välillä aiheutti tyytymättömyyttä. Tässä opinnäytetyössä henkilökunta oli esimiestyöskentelyyn tyytyväisiä.

8.2 Luotettavuus

Kaikissa tutkimuksissa pyritään välttämään virheiden syntymistä, jonka takia tutkimuksissa arvioidaan sen luotettavuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, 216). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tärkeimpiä asioita on mittarin luotettavuus. Mittarin tulee rajata tutkittavan käsitteen sekä sen tulee olla niin tarkka, että se kuvaa tutkittavaa käsitettä oikein. Tutkimuksen kannalta on tärkeää saada tietoa tutkittavasta asiasta eli tutkimusongelmasta (Paunonen & Vehvijäinen-Julkunen, 1997, 206-207).

Tutkimuksen luotettavuutta mitataan validiteetilla. Tutkimuksen validiteetilla tarkastellaan sitä, mittaako mittari sitä mitä sen tulisi mitata. Esitutkimuksella on validiteettia arvioidessa huomattava rooli. Sen avulla tutkija varmistaa, että mittari on toimiva (Paunonen & Vehvijäinen-Julkunen, 1997, 207).

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta, ei sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetti voidaan todeta monella tavalla. Yksi tapa on, että kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen, ja näin ollen tulosta voidaan pitää reliabelina (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2004, 216). Mittarin reliabiliteettia voidaan parantaa esitestauksella, hyvillä ohjeilla, sekä minimoimalla virhetekijät. Virhetekijöitä voi olla mittausaika, väsymys, kysymysten paljous, sekä kysymysten ymmärrettävyys (Paunonen & Vehvijäinen-Julkunen, 1997, 209-210).

Opinnäytetyön luotettavuutta heikentää se, että kyselylomake oli valmiiksi tehty ja aineisto valmiiksi kerätty. Itse opinnäytetyön tekijänä en näin ollen päässyt tekemään kyselylomaketta ja testaamaan sen toimivuutta. Luotettavuutta heikentää osaltaan se miten työntekijät ovat kyselylomakkeen kysymykset ymmärtäneet. Sillä jos henkilökunta ei ole ymmärtänyt joitakin kysymyksiä oikein se on heikentänyt tämän opinnäytetyön luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta heikentää omalta osaltaan myös kysymysten paljous.

Tutkimuksen luotettavuutta heikentää myös se, että itse jouduin lisäämään yhden vastausvaihtoehdon tutkimusaineistoa analysoidessani, koska moni vastaajista oli ympyröinyt vastauksestaan molemmat kyllä ja ei vastausvaihtoehdon. Analysoimista helpottamaan olen siksi lisännyt kyllä ja ei vastauksen, jonka olen analysoinnissa huomionut niin, että toisinaan vastaaja on ollut tyytyväinen asiaan ja toisinaan ei ole ollut asiaan tyytyväinen. Tämän vaihtoehdon olen lisännyt siksi, että tutkimustulos ei väärentyisi pois jääneiden vastausten takia.

Tutkimustulosta heikentää myös se, että yhdestä kyselylomakkeesta oli leikattu viimeinen kysymys pois. Näin ollen opinnäytetyön tekijänä en tiedä, kuinka paljon tämä kyseinen leikattu vastaus olisi vaikuttanut opinnäytetyön tuloksiin.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että opinnäytetyön tekijänä en tunne työyhteisöä. Näin ollen en voi tehdä omia johtopäätöksiä kyselylomakkeen aiheista. En myöskään omalla läsnäolollani ole voinut vaikuttaa vastauksiin. Luotettavuutta lisää myös se, että tämän opinnäytetyön tutkimusongelmat on johdettu suoraan kyselylomakkeesta. Näin ollen tutkimusongelmiin on saatu tähän kyselylomakkeeseen vastaavat tulokset.

8.3 Jatkotutkimus- ja kehittämishaasteet

Tämän opinnäytetyön tulosta ei voida yleistää, koska tämä opinnäytetyö on tehty vain yhteen organisaatioon. Tutkimus voitaisiin yleistää, jos tämä tutkimus tehtäisiin esim. Porin palvelukotien keskuudessa. Siksi ehdotan jatkotutkimusaiheeksi työtyytyväisyyskyselyä Porin palvelukotien henkilökunnille. Näin nähtäisiin, kuinka tyytyväisiä työntekijät ovat yleisesti ottaen työhönsä.

Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusehdotus voisi olla kyselylomake asukkaiden omalle, jossa mitattaisiin heidän näkökulmastaan tyytyväisyyttä asukkaiden saamaan palveluun. Sillä saataisiin näkökulma siihen miten hoito on toteutunut Porin Suomalaisessa palvelukodissa. Tämä voisi olla mielekäs tutkimus siinä suhteessa, että nähtäisiin mihin asioihin omaiset ovat tyytyväisiä ja mitä asioita tulisi kehittää.

Kehittämishaasteena voisi olla työyhteisön yhteishengen parantaminen. Tähän voisi auttaa jo pienetkin asiat, mm. avoimet keskustelut työyhteisössä. Tähän asiaan tulisi mielestäni kiinnittää enemmän huomiota. Kaikkia työntekijöitä tulisi kuunnella ja heidän ehdotuksensa ottaa todesta, mikä voisi kehittää yhteishenkeä. Myös työntekijöiden huolenaiheet tulisi ottaa todesta ja niiden eteen tehdä jotain. Jos avoin keskustelu ei auta niin keskustelu pienemmissä ryhmissä, tai esimiehen kanssa kahden kesken voisi olla myös vaihtoehtona.

LÄHDELUETTELO

- Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino Oy.
- Borgman, M. & Packalèn, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tampere: Tammer-paino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sjavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerrus Oy
- Hänninen, O., Koskelo, R., Kankaanpää, M. & Airaksinen, O. 2005. Ergonomia terveydenhuollossa. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino.
- Iivanainen, A., Jauhiainen, M. & Pikkarainen, P. 2002. Hoitamisen taito. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Jalava, U. 2001. Esimiestyö – valmentaminen ja uudistuminen. Helsinki: Tammi.
- Joutsenkunnas, T. & Heikurainen P. 1996. Esimiehenä palveluyrityksessä. Porvoo: WSOY.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus.
- Juutilainen, I. 2004. Työterveyshoitajan käsikirja. Helsinki:Edita Prima Oy.
- Jylhä, E. Paasio, A. & Strömmer, R. Menestyvä yritys. 1997. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Järvinen, P. 2001. Onnistu esimiehenä. Helsinki:WS Bookwell Oy.
- Kangas, P. 2000. Työn ja työryhmän johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab
- Kauhanen, J. 2004. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Vantaa: Dark Oy.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. 2004. Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.
- Kellberg, M-L. 1999. Hoitotyössä jaksaminen ja siihen liittyvät tekijät. Tutkielma. Terveystieteiden opettajakoulutus. Hoitotieteenlaitos. Kuopion yliopisto.
- Kostamo, E. 2004. Suomalainen johtajuus, Rohkeus olla omintakeinen. Helsinki:Gummerrus kirjapaino Oy.
- Kärkkäinen, M. 2002. Menesty innolla! Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Helsinki: Gummerus kirjapaino Oy.
- Lankinen, P. Miettinen, A. & Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista- Hyödynnä kokemusta. Helsinki: Talentum

- Leino-Kilpi, H. Välimäki, M. 2003. Etiikka hoitotyössä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Lindström, K., Elo, A-L. Kandolin,, I. Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Lindholm, M., Rasa, P-L., Sallinen, M. & Simola, A. 2002. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Helsinki: Yliopistopaino.
- Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lönnqvist, J. 2002. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus- työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Myllymäki, H. 2003. Porin Suomalaisen palvelukodin työtyytyväisyyskyselyn tulosten yhteenveto. Turun Ammattikorkeakoulu
- Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY.
- Perkka-Jortikka, K. 2002. Työyhteisöjohtaminen- vastuuta ja motivointia puun ja kuoren välissä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Pessi, Y. 1999. Työilmapiiri. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Pirkanen, S. 2003. Hoitohenkilöstön työtyytyväisyys ja hoitotyön johtajan voimavaroja vahvistava johtamistyyli- kyselytutkimus kotihoidon työntekijöille. Pro gradu-tutkielma. Hoitotieteen laitos. Kuopion yliopisto.
- Riikonen, E. Tuomi, K. Vanhala, S. & Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ruohotie, P. Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita.
- Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Telaranta, S. 1999. Esimiestyö terveydenhuollossa. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Työterveyslaitos, 1997. Esimies työkyvyn tukena. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vuori, J. 2005. Terveys ja johtaminen – Terveyshallintotiede terveydenhuollon työyhteisössä. Helsinki: WSOY.
- Välimäki, R. 1998. Osastonhoitajan käsikirja. Tampere: Tammer-paino Oy.
- Waris, K. 2001. Näköaloja työelämään, Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET:

Tuominen, S. 2006. Johtaja, Porin Suomalainen palvelukoti. Pori, Henkilökohtainen tiedonanto 16.5.2006

SÄHKÖISET LÄHTEET:

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyoyhteison+hyvinvointi/> Päivitetty 28.6.2006.

TYÖTYTYVÄISYYSKYSELY HENKILÖKUNNALLE

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa henkilökunnan työtyytyväisyyttä osana laatutyöskentelyä ja toimia sen yhtenä mittarina. Palvelukoti on peruskorjattu v. 2000 ja lopputarkastuksessa fyysiset puitteet on havaittu hyviksi. Työsuojelutoimikunnan tehtäväksi on tarkoitettu antaa laajempi fyysisten työolosuhteiden kartoitus olemassa olevien suunnitelmien mukaan.

Vastaa ympyröimällä oikea vastausvaihtoehto ja perustele vastaustasi tyhjille viivoille. Voit myös jatkaa vastaustasi paperin toiselle puolelle. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja se palautetaan viimeistään PV mennessä oheisessa kuoressa.

1= Kyllä

2= Ei

3= En osaa sanoa (EOS)

I TYÖOLOSUHTEET

	Kyllä	Ei	EOS
Työssä käytettävät apuvälineet			
1. Käytätkö työssäsi apuvälineitä	1	2	3
<hr/>			
2. Apuvälineiden kunto on hyvä	1	2	3

3. Apuvälineitä on riittävästi	1	2	3
--------------------------------	---	---	---

4. Apuvälineet ovat helposti saatavilla	1	2	3
---	---	---	---

Henkilökohtaiset suojaimet

5. Käytätkö henkilökohtaisia suojaimia	1	2	3
--	---	---	---

6. Suojaimet ovat työhön soveltuvia	1	2	3
-------------------------------------	---	---	---

7. Suojaimet ovat helposti saatavilla	1	2	3
---------------------------------------	---	---	---

8. Suojainten käyttö on tarpeellista	1	2	3
--------------------------------------	---	---	---

II KUORMITUSTEKIJÄT JA TOIMINTATAVAT**Työn järjestelyt**

9. Työn tekemisessä huomioidaan ergonomia	1	2	3
---	---	---	---

10. Työympäristö tukee ergonomiaa	1	2	3
-----------------------------------	---	---	---

Perehdyttäminen / työnopastus

11. Käytätkö uusien työntekijöiden perehdyttämisessä apuna perehdytyskansiota	1	2	3
--	---	---	---

12. Työtehtävien muuttuessa saan riittävästi opastusta	1	2	3
--	---	---	---

III TYÖN SISÄLTÖ

13. Työyhteisössä noudatetaan yhteisesti sovittuja ”pelisääntöjä”	1	2	3
--	---	---	---

14. Työn teossa kaikkia ohjaavat yhteiset arvot ja normit	1	2	3
--	---	---	---

15. Työntekijöiden kesken vallitsee
työn tekemisessä tasa-arvo ja tasavertaisuus

1	2	3
---	---	---

16. Työnjako on toimivaa

1	2	3
---	---	---

17. Työn määrä on sopiva

1	2	3
---	---	---

18. Työtehtävät ovat selkeät

1	2	3
---	---	---

19. Työntavoitteet ovat selkeät

1	2	3
---	---	---

20. Työntekijöillä on vaikuttamismahdollisuus
oman työnsä kehittämiseen

1	2	3
---	---	---

21. Työntekijöillä on mahdollisuus
riittävästi osallistua koulutuksiin

1	2	3
---	---	---

22. Jokainen antaa täyden työpanoksen työvuoroissa 1 2 3

23. Työntekijät ottavat vastuun tehdystä työstä 1 2 3

24. Työntekijät kantavat tasapuolisesti vastuuta työstä 1 2 3

25. Tietoja ja taitoja jaetaan työkavereiden kesken 1 2 3

26. Tiedonkulku on toimivaa 1 2 3

27. Tunnen tekeväni arvokasta työtä 1 2 3

28. Työ on rutiininomaista 1 2 3

29. Käytän työteossa luovuutta 1 2 3

36. Esimies puuttuu riittävästi työyhteisön
ongelmatilanteisiin

a) vastaava hoitaja	1	2	3
b) lähiesimies sh.	1	2	3
c) esimies	1	2	3

VI TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS

37. Voin ilmaista mielipiteitäni työyhteisössäni

1 2 3

38. Voin ilmaista mielipiteitäni kokouksissa

1 2 3

39. Työyhteisössäni sallitaan mielipide-erot

1 2 3

40. Koen että minua kuunnellaan ja kannustetaan työhön liittyvissä asioissa

a) työkavereiden taholta	1	2	3
b) vastaavan hoitajan taholta	1	2	3
c) lähiesimiehen taholta	1	2	3
d) esimiehen taholta	1	2	3

41. Työyhteisössä hyväksytään erilaisuus

ja sitä hyödynnetään työnteossa

1 2 3

42. Pystyn tarvittaessa tuomaan esille työhön/työntekoon liittyviä ongelmia

a) työkavereille	1	2	3
b) vastaavalle hoitajalle	1	2	3
c) lähiesimiehelle	1	2	3
d) esimiehelle	1	2	3

43. Voin halutessani esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi

a) työkavereille	1	2	3
b) vastaavalle hoitajalle	1	2	3
c) lähiesimiehelle	1	2	3
d) esimiehelle	1	2	3

44. Avun pyytäminen työkavereilta on helppoa

1	2	3
---	---	---

45. työtoverit ottavat vastaan apua työtehtävissä

1	2	3
---	---	---

46. Voin puhua henkilökohtaisista ongelmista työyhteisössäni

a) työkavereille	1	2	3
b) vastaavalle hoitajalle	1	2	3
c) lähiesimiehelle	1	2	3
d) esimiehelle	1	2	3

47. Työyhteisössäni on mahdollista antaa positiivista
palautetta

1 2 3

48. Työyhteisössäni on mahdollisuus antaa negatiivista
palautetta

1 2 3

49. Yhteistyö toimii kaikkien työntekijöiden välillä

1 2 3

50. Virheille ja epäonnistumisille haetaan ”syntipukki”1

2 3

51. Tiimityössä pystyn antamaan parhaani riippumatta siitä
kenen (työkaverin) kanssa työskentelen

1 2 3

52. Koen saavani tukea

a) työkavereilta 1 2 3

b) vastaavalta hoitajalta 1 2 3

c) lähiesimieheltä 1 2 3

d) esimieheltä 1 2 3

Kysymys 1 Käytätkö työssäsi apuvälineitä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	27	100	27	100
ei	0	0	27	100
eos	0	0	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 2 Apuvälineiden kunto on hyvä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	23	85	23	85
ei	1	4	24	89
eos	3	11	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 3 Apuvälineitä on riittävästi

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	6	22	6	22
ei	18	67	24	89
eos	3	11	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 4 Apuvälineet on helposti saatavilla

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	16	59	16	59
ei	8	30	24	89
eos	1	4	25	93
kyllä ja ei	2	7	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 5 Käytätkö henkilökohtaisia suojaimia

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	26	100	26	100
ei	0	0	26	100
eos	0	0	26	100
kyllä ja ei	0	0	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 6 Suojaimet ovat työhön soveltuvia

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	23	85	23	85
ei	3	11	26	96
eos	0	0	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 7 Suojaimet ovat helposti saatavilla

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	26	96	26	96
ei	0	0	26	96
eos	0	0	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 8 Suojainten käyttö on tarpeellista

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	27	100	27	100
ei	0	0	27	100
eos	0	0	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 9 Työn tekemisessä huomioidaan ergonomia

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	18	69	18	69
ei	5	19	23	88
eos	2	8	25	96
kyllä ja ei	1	4	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 10 Työympäristö tulee ergonomiia

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	6	22	6	22
ei	14	52	20	74
eos	4	15	24	89
kyllä ja ei	3	11	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 11 Käytätkö uusien työntekijöiden perehdyttämisessä apuna perehdytyskansiota

	Lkm	%	Kum.	
			lkm	Kum-%
kyllä	21	78	21	78
ei	6	22	27	100
eos	0	0	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 12 Työtehtävien muuttuessa saan riittävästi opastusta

	Lkm	%	Kum.	
			lkm	Kum-%
kyllä	19	70	19	70
ei	5	19	24	89
eos	2	7	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 13 Työyhteisössä noudatetaan yhteisesti sovittuja ”pelisääntöjä”

	Lkm	%	Kum.	
			lkm	Kum-%
kyllä	10	38	10	38
ei	8	31	18	69
eos	5	19	23	88
kyllä ja ei	3	12	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 14 Työn teossa kaikkia ohjaavat yhteiset arvot ja normit

	Lkm	%	Kum.	
			lkm	Kum-%
kyllä	16	59	16	59
ei	6	22	22	81
eos	4	15	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 15 Työntekijöiden kesken vallitsee työn tekemisessä tasa-arvo ja tasavertaisuus

	Lkm	%	Kum.	
			lkm	Kum-%
kyllä	10	37	10	37
ei	13	48	23	85
eos	3	11	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 16 Työnjako on toimiva

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	20	74	20	74
ei	3	11	23	85
eos	2	7	25	93
kyllä ja ei	2	7	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 17 Työn määrä on sopiva

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	8	30	8	30
ei	15	56	23	85
eos	2	7	25	93
kyllä ja ei	2	7	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 18 Työtehtävät ovat selkeät

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	25	93	25	93
ei	1	4	26	96
eos	1	4	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 19 Työntavoitteet ovat selkeät

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	25	93	25	93
ei	1	4	26	96
eos	1	4	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 20 Työntekijöillä on vaikuttamismahdollisuus oman työnsä kehittämiseen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	16	59	16	59
ei	8	30	24	89
eos	3	11	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 21 Työntekijöillä on mahdollisuus riittävästi osallistua koulutuksiin

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	11	41	11	41
ei	11	41	22	81
eos	5	19	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 22 Jokainen antaa täyden työpanoksen työvuoroissa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	9	33	9	33
ei	15	56	24	89
eos	1	4	25	93
kyllä ja ei	2	7	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 23 Työntekijät ottavat vastuun tehdystä työstä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	18	67	18	67
ei	2	7	20	74
eos	4	15	24	89
kyllä ja ei	3	11	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 24 Työntekijät kantavat tasapuolisesti vastuuta työstä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	15	56	15	56
ei	9	33	24	89
eos	1	4	25	93
kyllä ja ei	2	7	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 25 Tietoja ja taitoja jaetaan työkavereiden kesken

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	25	93	25	93
ei	1	4	26	96
eos	0	0	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 26 Tiedonkulku on toimivaa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	10	37	10	37
ei	12	44	22	81
eos	4	15	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 27 Tunnen tekeväni arvokasta työtä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	27	100	27	100
ei	0	0	27	100
eos	0	0	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 28 Työ on rutiininomaista

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	10	37	10	37
ei	16	59	26	96
eos	0	0	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 29 Käytän työnteossa luovuutta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	21	81	21	81
ei	1	4	22	85
eos	4	15	26	100
kyllä ja ei	0	0	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 30 Työvuoron vaihtuessa tiedon saanti on riittävää

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	18	67	18	67
ei	5	19	23	85
eos	1	4	24	89
kyllä ja ei	3	11	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 31 Työpaikkakokouksia on riittävästi

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	17	63	17	63
ei	9	33	26	96
eos	1	4	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 32 Työpaikkakokoukset ovat hyödyllisiä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	24	89	24	89
ei	1	4	25	93
eos	2	7	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys33 Kokouksissa sovittuja asioita noudatetaan

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	14	52	14	52
ei	3	11	17	63
eos	7	26	24	89
kyllä ja ei	3	11	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 34.1 Saan riittävästi palautetta työkavereilta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	14	54	14	54
ei	6	23	20	77
eos	4	15	24	92
kyllä ja ei	2	8	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 34.2 Saan riittävästi palautetta vastaavalta hoitajalta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	16	64	16	64
ei	5	20	21	84
eos	3	12	24	96
kyllä ja ei	1	4	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 34.3 Saan riittävästi palautetta lähiesimieheltä sh.

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	14	58	14	58
ei	5	21	19	79
eos	4	17	23	96
kyllä ja ei	1	4	24	100
Yht.	24	100	24	100

Kysymys 34.4 Saan riittävästi palautetta esimieheltä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	14	56	14	56
ei	7	28	21	84
eos	4	16	25	100
kyllä ja ei	0	0	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 35.1 Saatko tasa-arvoista kohtelua työkavereilta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	16	59	16	59
ei	8	30	24	89
eos	2	7	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 35.2 Saatko tasa-arvoista kohtelua vastaavalta hoitajalta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	17	68	17	68
ei	5	20	22	88
eos	2	8	24	96
kyllä ja ei	1	4	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 35.3 Saatko tasa-arvoista kohtelua lähiesimieheltä sh.

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	18	75	18	75
ei	3	13	21	88
eos	3	13	24	100
kyllä ja ei	0	0	24	100
Yht.	24	100	24	100

Kysymys 35.4 Saatko tasa-arvoista kohtelua esimieheltä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	16	64	16	64
ei	5	20	21	84
eos	4	16	25	100
kyllä ja ei	0	0	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 36.1 Esimies puuttuu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin vastaava hoi-
taja

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	16	64	16	64
ei	4	16	20	80
eos	4	16	24	96
kyllä ja ei	1	4	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 36.2 Esimies puuttuu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin lähiesimies sh.

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	13	54	13	54
ei	5	21	18	75
eos	5	21	23	96
kyllä ja ei	1	4	24	100
Yht.	24	100	24	100

Kysymys 36.3 Esimies puuttuu riittävästi työyhteisön ongelmatilanteisiin esimies

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	13	50	13	50
ei	7	27	20	77
eos	4	15	24	92
kyllä ja ei	2	8	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 37 Voin ilmaista mielipiteitäni työyhteisössäni

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	19	70	19	70
ei	4	15	23	85
eos	2	7	25	93
kyllä ja ei	2	7	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 38 Voin ilmaista mielipiteitäni kokouksissa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	21	78	21	78
ei	4	15	25	93
eos	0	0	25	93
kyllä ja ei	2	7	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 39 Työyhteisössäni sallitaan mielipide-erot

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	9	36	9	36
ei	8	32	17	68
eos	6	24	23	92
kyllä ja ei	2	8	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 40.1 Koen että minua kuunnellaan ja kannustetaan työhön liittyvissä asioissa työkavereiden taholta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	20	74	20	74
ei	3	11	23	85
eos	2	7	25	93
kyllä ja ei	2	7	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 40.2 Koen että minua kuunnellaan ja kannustetaan työhön liittyvissä asioissa vastaavan hoitajan taholta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	18	72	18	72
ei	2	8	20	80
eos	4	16	24	96
kyllä ja ei	1	4	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 40.3 Koen että minua kuunnellaan ja kannustetaan työhön liittyvissä asioissa lähiesimiehen taholta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	14	58	14	58
ei	3	13	17	71
eos	6	25	23	96
kyllä ja ei	1	4	24	100
Yht.	24	100	24	100

Kysymys 40.4 Koen että minua kuunnellaan ja kannustetaan työhön liittyvissä asioissa esimiehen taholta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	15	58	15	58
ei	5	19	20	77
eos	5	19	25	96
kyllä ja ei	1	4	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 41 Työyhteisössä hyväksytään erilaisuus ja sitä hyödynnetään työnteossa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	7	26	7	26
ei	12	44	19	70
eos	6	22	25	93
kyllä ja ei	2	7	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 42.1 Pystyn tarvittaessa tuomaan esille työhön/ työntekoon liittyviä ongelmia työtovereille

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	22	81	22	81
ei	2	7	24	89
eos	2	7	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 42.2 Pystyn tarvittaessa tuomaan esille työhön/ työntekoon liittyviä ongelmia vastaavalle hoitajalle

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	22	88	22	88
ei	1	4	23	92
eos	2	8	25	100
kyllä ja ei	0	0	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 42.3 Pystyn tarvittaessa tuomaan esille työhön/ työntekoon liittyviä ongelmia lähiesimiehelle

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	20	83	20	83
ei	1	4	21	88
eos	2	8	23	96
kyllä ja ei	1	4	24	100

Yht.	24	100	24	100
------	----	-----	----	-----

(12/16)

Kysymys 42.4 Pystyn tarvittaessa tuomaan esille työhön liittyviä ongelmia esimiehelle

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	17	65	17	65
ei	4	15	21	81
eos	3	12	24	92
kyllä ja ei	2	8	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 43.1 Voin halutessani esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi työka- vereille

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	22	85	22	85
ei	3	12	25	96
eos	1	4	26	100
kyllä ja ei	0	0	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 43.2 Voin halutessani esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi vas- taavalle hoitajalle

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	22	92	22	92
ei	0	0	22	92
eos	2	8	24	100
kyllä ja ei	0	0	24	100
Yht.	24	100	24	100

Kysymys 43.3 Voin halutessani esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi lä- hiesimiehelle

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	21	91	21	91
ei	0	0	21	91
eos	2	9	23	100
kyllä ja ei	0	0	23	100
Yht.	23	100	23	100

Kysymys 43.4 Voin halutessani esittää ideoita työn ja työyhteisön kehittämiseksi esi- miehelle

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	21	84	21	84
ei	2	8	23	92
eos	2	8	25	100
kyllä ja ei	0	0	25	100

Yht.	25	100	25	100
------	----	-----	----	-----

(13/16)

Kysymys 44 Avun pyytäminen työkavereilta on helppoa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	24	89	24	89
ei	1	4	25	93
eos	1	4	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 45 Työkaverit ottavat vastaan apua työtehtävissä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	24	89	24	89
ei	0	0	24	89
eos	2	7	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 46.1 Voin puhua henkilökohtaisista ongelmista työyhteisössäni työkavereille

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	16	64	16	64
ei	8	32	24	96
eos	1	4	25	100
kyllä ja ei	0	0	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 46.2 Voin puhua henkilökohtaisista ongelmista työyhteisössäni vastaavalle hoitajalle

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	8	33	8	33
ei	14	58	22	92
eos	2	8	24	100
kyllä ja ei	0	0	24	100
Yht.	24	100	24	100

Kysymys 46.3 Voin puhua henkilökohtaisista ongelmista työyhteisössäni lähiesimiehelle

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	9	38	9	38
ei	14	58	23	96
eos	1	4	24	100
kyllä ja ei	0	0	24	100
Yht.	24	100	24	100

Kysymys 46.4 Voin puhua henkilökohtaisista ongelmista työyhteisössäni esimiehelle

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	11	42	11	42
ei	14	54	25	96
eos	1	4	26	100
kyllä ja ei	0	0	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 47 Työyhteisössäni on mahdollista antaa positiivista palautetta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	26	96	26	96
ei	0	0	26	96
eos	1	4	27	100
kyllä ja ei	0	0	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 48 Työyhteisössäni on mahdollisuus antaa negatiivista palautetta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	18	67	18	67
ei	4	15	22	81
eos	2	7	24	89
kyllä ja ei	3	11	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 49 Yhteistyö toimii kaikkien työntekijöiden välillä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	10	37	10	37
ei	13	48	23	85
eos	3	11	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 50 Virheille ja epäonnistumisille haetaan ”syntipukki”

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	16	62	16	62
ei	5	19	21	81
eos	5	19	26	100
kyllä ja ei	0	0	26	100
Yht.	26	100	26	100

Kysymys 51 Tiimityössä pystyn antamaan parhaani riippumatta siitä kenen (työkaverin) kanssa työskentelen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	21	78	21	78
ei	3	11	24	89
eos	2	7	26	96
kyllä ja ei	1	4	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 52.1 Koen saavani tukea työkavereilta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	23	85	23	85
ei	0	0	23	85
eos	2	7	25	93
kyllä ja ei	2	7	27	100
Yht.	27	100	27	100

Kysymys 52.2 Koen saavani tukea vastaavalta hoitajalta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	14	58	14	58
ei	3	13	17	71
eos	6	25	23	96
kyllä ja ei	1	4	24	100
Yht.	24	100	24	100

Kysymys 52.3 Koen saavani tukea lähiesimieheltä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	13	54	13	54
ei	2	8	15	63
eos	9	38	24	100
kyllä ja ei	0	0	24	100
Yht.	24	100	24	100

Kysymys 52.4 Koen saavani tukea esimieheltä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	13	52	13	52
ei	4	16	17	68
eos	8	32	25	100
kyllä ja ei	0	0	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 53 Henkilökohtaisten rajoitteiden ei anneta häiritä työntekoa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	5	21	5	21
ei	11	46	16	67
eos	6	25	22	92
kyllä ja ei	2	8	24	100
Yht.	24	100	24	100

Kysymys 54 Työyhteisössä vallitsee hyvä yhteishenki ("me henki")

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	10	40	10	40
ei	10	40	20	80
eos	2	8	22	88
kyllä ja ei	3	12	25	100
Yht.	25	100	25	100

Kysymys 55 Muuta lisättävää (risut, ruusut tai kehittämisideoita)

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
kyllä	5	19	5	19
ei	22	81	27	100
Yht.	27	100	27	100