



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

IINA KOVANEN

Kuormittunut kotihoito

Työhyvinvointikysely erään länsisuomalaisen
kaupungin kotihoidossa

SOSIONOMIN TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä Kovanen, Iina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä toukokuu 2022
	Sivumäärä 37+5	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Kuormittunut kotihoito – Työhyvinvointikysely erään länsisuomalaisen kaupungin kotihoidossa		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalian koulutusohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi on heikentynyt viime aikoina. Jotta työntekijöiden työurat jatkuisivat ja kiinnostus hakeutua töihin alalle lisääntyisi, on kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia kehitettävä. Kotihoitopalveluiden tarve lisääntyy tulevaisuudessa väestön ikääntymisen myötä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, että millaiseksi erään Länsi-Suomessa sijaitsevan kaupungin kotihoidon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa, mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat sekä millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa työntekijöiden mielestä. Teoreettisessa osuudessa käsiteltiin kotihoitoa, työhyvinvointia ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, jossa aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla Google Formsissa. Kysely lähetettiin 420 lähihoitajalle ja 38 sairaanhoitajalle. Kyselyyn vastasi 28 henkilöä.</p> <p>Tutkimus osoitti, että suurin osa tutkittavista koki työhyvinvointinsa kohtalaiseksi tai huonoksi. Työ koettiin fyysisesti ja henkisesti kuormittavaksi, eikä työntekijöitä ollut riittävästi. Työhyvinvointiin vaikuttaa heikentävästi myös se, ettei johtamista pidetä oikeudenmukaisena, epäkohtiin ei puututa riittävästi ja työntekijät eivät koe voivansa osallistua päätöksentekoon. Työntekijöiden elämäntavat ovat tutkimuksen mukaan pääosin hyvällä mallilla ja myös työilmapiiri koettiin hyväksi. Tutkittavien mielestä työhyvinvointi paranisi, jos palkkaa nostettaisiin ja henkilökuntaa lisättäisiin.</p> <p>Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää tutkimuksen kohteena olleen kaupungin kotihoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseen. Jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia tilannetta uudestaan esimerkiksi vuoden päästä, jotta nähtäisiin, onko tilanne muuttunut.</p>		
<p>Asiasanat kotihoito, kyselytutkimus, työhyvinvointi</p>		

Author(s) Kovanen, Iina	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2022
	Number of pages 37+5	Language of publication: Finnish
Title of publication Loaded home care – Questionnaire on well-being at work in a home care of a city in western Finland		
Degree program Bachelor's of social services		
Abstract The well-being at work of employees in home care has been reducing recently. For the careers of the employees would continue and the interest about working in the line of business would increase, the well-being of home care employees needs to be developed. The need of home care services will increase in the future because of the ageing of population. The goal of this thesis is to find out, how the employees experience their well-being at work in one city in western Finland, what factors influence their well-being at work and how the well-being at work could be increased in their opinion. Home care, well-being at work and factors that influence well-being at work were addressed in the theory part. The thesis was carried out as a quantitative study, where the material was gathered with an e-questionnaire using Google Forms. The questionnaire were sent to 420 practical nurses and to 38 registered nurses. 28 persons answered the questionnaire. The study showed that most of the answerers felt their well-being at work moderate or poor. Job was experienced stressful physically and psychically, and there isn't a sufficient amount of employees. Well-being at work is also reduced because management isn't being experienced to be fair, faults isn't being intervened sufficiently and the employees doesn't feel to get to participate enough in decision making. The ways of life of the employees are mainly well and the working atmosphere were experienced to be good. The answerers opinion was that well-being at work would improve if their salary and the amount of employees would be raised. The results of this study can be exploited to improve the job well-being of the employees in the citys home care. As a follow-up study, the situation could be monitored again after a year for example to see, if the situation has changed.		
<u>Key words</u> Home care, survey, well-being at work		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KOTIHOITO.....	6
2.1 Kotihoidon määrittelyä.....	6
2.2 Työhyvinvointi kotihoidossa.....	6
2.3 Kotihoidon tulevaisuus.....	7
3 TYÖHYVINVOINTI.....	8
3.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä	8
3.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen	9
4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	10
4.1 Työntekijä itse.....	11
4.2 Työyhteisö.....	12
4.3 Työn hallinta	12
4.4 Johtaminen	13
4.5 Organisaatio	14
5 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA	15
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
6.1 Tutkimusmenetelmä.....	16
6.2 Aineiston keruu	17
6.3 Aineiston analysointi.....	18
6.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	19
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
7.1 Taustatiedot.....	21
7.2 Työhyvinvointi.....	22
7.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	22
7.3.1 Elämäntavat ja vapaa-aika	22
7.3.2 Työkuormitus ja työmotivaatio.....	23
7.3.3 Työyhteisö	25
7.3.4 Työn hallinta.....	26
7.3.5 Johtaminen	27
7.3.6 Organisaatio	28
7.4 Työhyvinvoinnin parantaminen	29
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	30
9 POHDINTA	33
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Suomen väestörakenteessa on tapahtumaisillaan suuria muutoksia. Ikääntyneiden määrä kasvaa ja samanaikaisesti lasten ja työikäisten määrä vähenee. Syinä väestörakenteen muutokselle ovat syntyvyyden lasku ja eliniän pidentyminen. (Nivalainen & Volk, 2002, s. 1.) Väestön ikääntymisen myötä kotihoitopalveluiden tarve kasvaa. Kotihoitopalveluiden tarpeen lisääntyessä kotihoitoon tarvittaisiin myös lisää työntekijöitä. (Alastalo ym., 2017 s. 1, 4, 5.) Samaan aikaan kotihoidossa työnsä lopettamista vakavasti harkitsee kuitenkin yhä useampi (Kröger ym., 2018, s. 3).

Kotihoidon henkilöstön työhyvinvointi on heikentynyt viime aikoina (Vehko ym., 2017, s. 1). Jotta työntekijöiden työurat jatkuisivat ja kiinnostus hakeutua töihin kotihoitoon lisääntyisi on kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia kehitettävä (XAMK, n.d.). Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi (STM, n.d.a). Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijä itse, työyhteisö, työn hallinnan tunne, johtaminen sekä organisaation piirteet (Manka & Manka, 2016, s.76).

Opinnäytetyöni aihe on kotihoidon henkilöstön työhyvinvointi. Valitsin kyseisen aiheen, koska se on ajankohtainen ja ollut pinnalla viime vuosien aikana. Lisäksi työhyvinvointi on aihe, joka kiinnostaa itseäni ja josta haluan oppia lisää.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia erään Länsi-Suomessa sijaitsevan kaupungin kotihoidon työntekijöiden kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan sekä sitä, mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat ja millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa työntekijöiden mielestä. Tarkoituksena on, että tutkimus tuottaa tietoa kyseessä olevan ryhmän työhyvinvoinnista ja työorganisaatio pystyy sitä hyödyntämään työhyvinvoinnin kehittämiseen. Opinnäytetyöni on kvantitatiivinen tutkimus, jossa aineisto kerätään sähköisellä kyselylomakkeella Google Formsissa.

2 KOTIHOITO

2.1 Kotihoidon määrittelyä

Sosiaalihuoltolakiin perustuvalla kotipalvelulla ja terveydenhuoltolakiin perustuvalla kotisairaanhoidolla tuetaan kotona selviytymistä (STM, n.d.b). Useimmissa kunnissa kotipalvelu ja kotisairaanhoito on yhdistetty kotihoidoksi. Kotihoidolla tuetaan ihmisen selviytymistä kotona silloin, kun toimintakyky on heikentynyt niin, etteivät arkiset askareet, kuten peseytyminen, syöminen tai lääkehoidon toteuttaminen suju itsenäisesti. Kotihoito voi sisältää myös sairaanhoidollisia palveluita. (Terveyskylä, 2019a.)

Kotihoitoa voivat saada esimerkiksi ikäihmiset, päihde- ja mielenterveyskuntoutujat, sairaat ja vammaiset henkilöt sekä lapsiperheet (Ikonen, 2013, s. 18; STM n.d.b). Suurin asiakasryhmä kotihoidossa on 75–84-vuotiaat henkilöt, joilla on useampia terveysongelmia tai pitkäaikaissairauksia ja heidän fyysinen toimintakykynsä on heikentynyt (Ikonen, 2013, s. 42–43).

Tavoitteena kotihoidossa on tukea asiakkaan toimintakykyä ja elämänhallintaa niin, että hän voisi asua turvallisesti kotona mahdollisimman pitkään. Kotihoidon avulla mahdollistetaan usein myös viiveetön ja turvallinen kotiutuminen sairaalasta. Kotihoidossa työskentelee monen eri alan osaajia, kuten kodinhoitajia, lähihoitajia, perushoitajia, sosionomeja, fysioterapeutteja, sairaanhoitajia, terveydenhoitajia ja geronomeja. (Ikonen, 2013, s. 18–19, 172.)

2.2 Työhyvinvointi kotihoidossa

Vuosien 2005 ja 2015 välillä kotihoidossa on tapahtunut paljon muutoksia. Asiakasmäärät ovat nousseet ja tämä on vaikuttanut työntekijöiden työpaineen nousuun. (Kröger ym., 2018, s. 79.) Asiakasmäärien noustessa ja kotikäyntikertojen lisääntyessä henkilökunnan määrä ei kuitenkaan ole lisääntynyt samaan tahtiin (Hannikainen, 2018, s. 7).

Kotihoidon työntekijät ovat aiempaa huolestuneempia omasta terveydestään ja turvallisuudestaan, sillä väkivalta ja seksuaalinen häirintä työssä ovat lisääntyneet. Työntekijät kokevat yhä enemmän riittämättömyyden tunnetta ja yhä useampi harkitsee työn lopettamista. Työntekijät kokevat myös päivittäiseen työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien vähentyneen, kontrollin lisääntyneen ja luottamuksen työntekijöiden ja esimiesten välillä heikentyneen. (Kröger ym., 2018, s. 3, 79–80.)

Tutkimuksen mukaan kotihoidon työntekijät kokevat työssään kiirettä enemmän kuin palveluasumisessa tai terveyskeskuksien vuodeosastoilla työskentelevät. Kiireen kokeminen on yhteydessä suureen työmäärään ja henkilöstön vähyyteen. Työhön liittyy myös enemmän tietotekniikkaan liittyvää raskautta, kuin palveluasumisessa ja vanhainkotiasumisessa työskentelevillä. Kotihoidossa työskentelevät henkilöt kokevat muita vanhuspalveluiden palvelumuotojen työntekijöitä enemmän negatiivista stressiä, uni-ongelmia ja painetta siitä, selviääkö eläkkeelle asti. Kotihoidon työntekijät kokevat myös työyksikkönsä palvelun laadun olevan heikompaa, kuin muissa vanhuspalveluissa työskentelevät. (Vehko ym., 2017, s. 1–2, 6, 8, 9.) Henkilöstö ei koe voivansa vastata asiakkaidensa tarpeisiin niin hyvin kuin haluaisivat (Ranta & Tilander, 2014, s. 13; Vehko ym., 2017, s. 1–2). Myös vuorotyö saattaa aiheuttaa fyysistä kuormitusta kotihoidon työntekijöille (Ranta & Tilander, 2014, s. 19).

2.3 Kotihoidon tulevaisuus

Tulevaisuudessa ikääntyneiden määrä Suomen väestössä kasvaa ja ennusteiden mukaan vuonna 2030 ikääntyneiden osuus Suomen väestöstä on jopa 25.6 %. Ikääntyminen johtuu alhaisesta syntyvyydestä sekä pidentyneestä elinajanodotteesta. 1970-luvulla Suomessa eli noin kolmetuhatta 90-vuotiasta, tällä hetkellä heitä on jo noin 50 000. (Terveyskylä, 2019b.) Väestön ikääntymisen myötä kotihoitopalveluiden tarve kasvaa (Alastalo ym., s. 4–5). Kotihoidon asiakkaat ovat myös sairaampia ja huonokuntoisempia kuin aiemmin (Nyman ym., 2021, s. 33).

Kotihoitopalveluiden tarpeen lisääntyessä myös henkilökuntaa tarvittaisiin lisää (Alastalo ym., 2017, s. 1). Samaan aikaan työnsä lopettamista vakavasti harkitsee kuitenkin yhä useampi (Kröger ym., 2018, s. 3). Kotihoidon hoitajien vaihtuvuus onkin varsin

suurta ja se aiheuttaa turvattomuuden tunnetta asiakkaille (Mensonen ym., 2019). Median luoma kuva työstä kotihoidossa korostaa työn raskaita puolia, joka heikentää uusien työntekijöiden hakeutumista alalle (XAMK, n.d.).

Kotihoidon kehittämiseksi on käynnistetty erilaisia hankkeita, yksi näistä on Essoten Vetovoimainen kotihoito -hanke. Vetovoimainen kotihoito hankkeen tavoite on kehittää kotihoidon vetovoimaisuutta niin, että työntekijöiden työurat jatkuisivat ja kiinnostus hakeutua töihin kotihoitoon lisääntyisi. Tämä puolestaan edellyttää työhyvinvoinnin kehittämistä. Työhyvinvoinnin lisääminen kotihoidossa on tärkeää, sillä kotihoidon tärkein voimavara on ammattitaitoinen ja työssään hyvinvoiva henkilöstö. Lisäksi työhyvinvointi vähentää henkilöstön sairauspoissaoloja ja vaihtuvuutta. Asiakkaille työhyvinvointi näyttäytyy laadukkaana palveluna. (XAMK, n.d.)

Toinen aiheeseen liittyvä hanke on Satakunnan ammattikorkeakoulun Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hanke. Hankkeessa rakennetaan opiskelijoille väylä, jonka tarkoituksena on lisätä kotihoidon vetovoimaisuutta sekä tukea opiskelijan siirtymistä kotihoidon tehtäviin. Lisäksi kehitetään kotihoidon työn tekemisen tapoja ja työn organisoinnin käytäntöjä, laaditaan materiaalia digitaaliseen oppimisympäristöön, tuotetaan mentorointimalli ja -opas sekä kehitetään työuran rakentamisen ja hallinnan malli. (Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon, 2021.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvointi on ilmiö, joka koskettaa ja kiinnostaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Viimeisten vuosien aikana työhyvinvointi on noussut yhä keskeisemmäksi ilmiöksi organisaatioissa. Työhyvinvointiin on alettu kiinnittämään yhä enemmän huomiota ja siihen on alettu panostaa yhä enemmän työnantajien toimesta. Työnantajien lisäksi myös työntekijät ovat alkaneet kiinnittämään yhä enemmän huomiota omiin elintapoihin, työtapoihin sekä asenteisiin. (Virolainen, 2012, s. 9.)

Työhyvinvointi on melko laaja käsite ja sitä määritellään monin eri tavoin. Työterveyslaitoksen (n.d.) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Työtä tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät kokevat työn olevan mielekästä ja palkitsevaa.

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on yrityksille lakisääteinen velvollisuus. Työhyvinvointitoiminnasta säädetään esimerkiksi työterveyshuoltolaissa ja työturvallisuuslaissa. (Ahonen & Ojala, 2003, s. 26–27.) Työterveyshuoltolain tarkoituksena on edistää työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1 luku 1 §). Työturvallisuuslain tarkoituksena puolestaan on parantaa työympäristöä ja -olosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä johtuvia terveyshaittoja (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 luku 1 §). Muita työhyvinvointia koskevia lakeja ovat mm. työsopimuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, laki yksityisyydensuojasta työelämässä, vuosilomalaki, työeläkelaki, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, ammattitautilaki ja tapaturmavakuutuslaki (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s. 17).

3.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointia kehittämällä voidaan parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja työilmapiiriä sekä parantaa asiakaspalvelun laatua (Manka & Manka, 2016, s. 62). Työhyvinvointiin panostamisen voidaan sanoa maksavan itsensä moninkertaisena takaisin, sillä työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, tulokseen ja maineeseen (Työterveyslaitos, n.d.). Lisäksi työhyvinvointi vähentää sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja ennenaikaisen eläköitymisen aiheuttamia kustannuksia (Manka & Manka, 2016, s. 57).

Työhyvinvoinnin edistäminen on toimintaa, joka vaatii suunnitelmallisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Muutoksia harvoin tapahtuu hetkessä. Ratkaisevinta työhyvinvoinnin

kannalta ei ole kerran vuodessa järjestettävät henkilöstöpäivät, vaan organisaation arkiset toimenpiteet, kuten työntekijöiden välittäminen toisistaan, viihtyvyys, työn mielekkyys, vaikutusmahdollisuudet sekä hyvin toimiva esimiestyö. (Virolainen, 2012, s.152–153.)

Organisaatiot ovat luoneet työkyvyn, työhyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseksi työkykyä ylläpitäviä ja työhyvinvointia lisääviä TYKY- ja TYHY-ohjelmia (Surakka, 2009, s. 101). Monissa organisaatioissa on erikseen nimetty ryhmä, joka vastaa työkykyä ja työhyvinvointia edistävästä toiminnasta (Rauramo, 2008, s. 24).

Työntekijöiden toimintakykyä ja terveyttä voidaan edistää esimerkiksi työterveyshuollon, työpaikkaruokailun, ergonomisen työskentelyn, liikunnan tukemisen (esim. liikuntasetelit) ja kulttuuritoiminnan tukemisen avulla. Työn hallintaa voidaan edistää ja tukea hyvällä perehdytyksellä, mentoroinnilla, kehityskeskusteluilla, työnohjauksella sekä työpaikka- ja täydennyskoulutuksilla. Elämäntilannetta tukevia toimenpiteitä puolestaan ovat joustavat työajat, osa-aika työ, vanhemmuuteen liittyvien poissaolojen joustava järjestely, vuorotteluvapaa sekä osa-aika eläke. Motivaatiota tukevat esimerkiksi perustehtävän merkityksen korostaminen, palautteen antaminen, erityisosaamisen huomiointi ja tukeminen sekä palkantarkastukset. Keskustelutilaisuudet, kehittämispäivät, työyhteisöjen kehittämisprosessit sekä työhyvinvointikyselyt ja niiden pohjalta laaditut kehittämisohjelmat ovat työyhteisöjä kehittäviä toimenpiteitä. Organisaation kehittämistoimenpiteitä ovat muun muassa arvojen ja strategian laatiminen, henkilöstöstrategian laatiminen ja palkkaohjelman kehittäminen. Työsuojelu, työterveyshuollon määräaikaistarkastukset, silmälasiselvitykset ja työn kuormittavuuden seuranta ovat työtä ja työympäristöä kehittäviä toimenpiteitä. (Surakka, 2009, s. 104–105.)

4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Työhyvinvointi ja sen kokeminen on monen eri tekijän summa. Yksilön omat elintavat, terveydentila, elämänasenne ja muu elämäntilanne vaikuttavat yksilön

työhyvinvoinnin kokemukseen. (Virolainen, 2012, s. 12.) Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän itsensä lisäksi myös työyhteisö, työn hallinnan tunne, johtaminen sekä organisaation piirteet (Manka & Manka, 2016, s. 76). Myös työn sisältö, työympäristö sekä työuraan liittyvät epävarmuustekijät, kuten epävarmuus työsuhteen jatkumisesta tai etenemismahdollisuuksista ovat työhyvinvointiin vaikuttavia asioita (Virolainen, 2012, s. 13).

4.1 Työntekijä itse

Työhyvinvointi on hyvin yksilöllinen kokemus. Työhyvinvointi voidaan nähdä työntekijän toimintakyvyn, osaamisen ja työn vaatimusten välisenä tasapainotilana. Työntekijän fyysinen ja psyykinen kunto luovat pohjan työhyvinvoinnille. Yksilön kokemaan työhyvinvointiin vaikuttavat lisäksi kokemukset työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä sekä yksilön asenteet, arvot ja motivaatio. (Surakka, 2009, s. 101–102.)

Terveellisillä elämäntavoilla on suuri merkitys yksilön työhyvinvointiin. Terveellisten elämäntapojen noudattamisesta jokainen ihminen kantaa vastuun pääsääntöisesti itse. (Kauhanen, 2016, s. 89; Surakka, 2009, s.102.) Säännöllinen liikunta, terveellinen ruokavalio, riittävä uni sekä vapaa-ajalla virkistäytyminen lisäävät työssäjaksamista ja työhyvinvointia merkittävästi (Surakka, 2009, s. 102). Useilla työpaikoilla onkin alettu tukea työntekijöitä terveellisten elämäntapojen noudattamisessa. Edistämistapoja ovat esimerkiksi liikunnallisten harrastusten tukeminen taloudellisesti, terveellisestä ravitsemuksesta luennoiminen sekä painonhallinnan ja tupakoinnin lopettamisessa tukeminen. (Virolainen 2012, s. 166.) Terveellisten elämäntapojen lisäksi myös positiivinen elämänasenne edistää työhyvinvointia (Kauhanen, 2016, s. 89; Virolainen, 2012, s. 12).

Jotta työntekijä pysyisi terveenä ja työkykyisenä, tulee työkuormituksen olla ihmiselle sopivaa. Työ ei saa tuntua työntekijästä liian raskaalta, vaikealta tai yksipuoliselta, muttei myöskään liian kevyeltä ja helpolta. Kun työ ei kuormita liikaa, pystyy työntekijä viettämään täyspainoista ja virikkeellistä vapaa-aikaa ja näin ollen myös

palautumaan. Palautuakseen ihmisen on myös saatava riittävästi unta ja lepoa. (Rauramo 2008, s. 37–38.)

4.2 Työyhteisö

Hyvin toimiva työyhteisö muodostuu vuorovaikutuksellisista elementeistä. Toimivan työyhteisön elementtejä ovat: positiivinen yhteisöllisyys, avoin vuorovaikutus ja tiedonkulku, elävä yhteinen visio ja strategia, toimivat rakenteet ja riittävät resurssit, halu oppia ja kehittyä, kyky käsitellä ristiriitoja ja ongelmia sekä kyllin hyvä johtajuus. (Kaivola & Launila, 2007, s. 134.)

Hyvin toimivassa työyhteisössä keskeisessä roolissa ovat myös työyhteisötaidot. Työyhteisötaitoja ovat esimerkiksi käytöstavat, muiden auttaminen ja toisten työn arvostaminen, työpaikan yleisestä viihtyvyydestä huolehtiminen, yhteistyö työkavereiden kanssa, palautteen antaminen/pyytäminen sekä myönteisen ilmapiirin edistäminen työpaikalla. (Manka & Manka, 2016, s. 148–149.)

Hyvin toimivassa työyhteisössä saadaan aikaan hyviä tuloksia ja pärjätään tilanteessa kuin tilanteessa. Toimiva työyhteisö houkuttelee hyviä yhteistyökumppaneita ja osavia ammattilaisia riveihinsä. Toimivassa työyhteisössä tuetaan myös työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista ja näin edistetään myös koko työyhteisön hyvinvointia. Hyvin toimiva työyhteisö ei synny hetkessä. Toimivan työyhteisön syntyminen vaatii aikaa ja yhteistä panostusta. (Kaivola & Launila, 2007, s. 133–134.)

4.3 Työn hallinta

Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön ja työolosuhteisiin (Manka & Manka, 2016, s. 107; Surakka, 2009, s. 105). Tutkimusten mukaan vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovatkin yksi keskeisimmistä tekijöistä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Työn hallintaan sisältyviä tekijöitä ovat työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ja työjärjestelyihin sekä oikeus osallistua päätöksentekoon, joka koskee omaa työtä. (Surakka, 2009, s. 105.)

Huono työn hallinta on terveysriski, se altistaa muun muassa työuupumukselle, mielenterveysongelmille, sydänsairauksille sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksille. Huono työn hallinta saattaa näkyä työpaikoilla esimerkiksi sairauspoissaoloina. Hyvä työn hallinta puolestaan vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi terveyteen, terveystyöskäyttyymiseen sekä työelämässä menestymiseen. (Surakka, 2009, s. 106.) Kun työntekijällä on tunne siitä, että hän voi vaikuttaa oman työnsä pelisääntöihin on hänellä tunne työn hallinnasta. Itsenäisyys työssä on myös työn hallintaa. (Manka & Manka, 2016, s. 107.)

Esimiehillä on mahdollisuus lisätä työntekijöiden työn hallintakeinoja antamalla valtaa ja vastuuta työntekijöille sekä lisäämällä aktiivista vuorovaikutusta työntekijöiden kanssa. Työntekijöiden on puolestaan osattava ottaa vastuuta ja käyttää annettua valtaa organisaation tavoitteiden mukaisesti. (Surakka 2009, s. 106.)

4.4 Johtaminen

Päivittäisellä johtamisella on suuri vaikutus henkilökunnan hyvinvointiin ja jaksamiseen (Surakka 2009, s. 119). Moderni johtajuus lisää työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Se vähentää myös sairauspoissaoloja ja pienentää riskiä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisestä. Hyvä ja aito johtaminen lisäävät luottamusta, työyhteisötaitoja ja suorituskykyä. (Manka 2011, s. 114.) Johtaminen on ymmärrettävä vuorovaikutukseksi, jossa sekä esimiehellä, että alaisella on oma roolinsa ja vaikutus toisiinsa (Manka & Manka 2016, s. 136).

Hyvänä esimiehenä pidetään kuuntelevaa ja läsnä olevaa johtajaa. Avoin läsnäolo ja kuunteleminen voi kehittää työyhteisön ilmapiiriä. Pelkkä kuunteleminenkin voi vähentää työstressiä ja -uupumusta. Esimies on keskeisessä asemassa avoimen ja keskusteleman ilmapiirin kehittämisessä. Esimiehen tulee järjestää riittävän usein sellaisia tilaisuuksia, joissa voidaan pohtia yhteisiä asioita ja synnyttää yhteisöllisyyttä. Esimiehen tulee kannustaa myös hiljaisempia työntekijöitä kertomaan omista ajatuksistaan. (Surakka 2009, s. 119–120.)

Johtamisen oikeudenmukaisuus on tärkeä tekijä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Organisaatiossa, jossa johtaminen on oikeudenmukaista työntekijät tulevat kuulluksi omissa asioissaan, säännöt ovat johdonmukaisia ja ihmisiä kohdellaan samojen periaatteiden mukaisesti, päätöksenteko on puolueetonta ja päätökset perustuvat mahdollisimman oikeaan tietoon. (Räsänen & Meretoja, 2014.)

Johtamisessa arkipäivää on myös erilaiset työyhteisön ongelmat ja ristiriidat. Esimiehen tulee kyetä rohkeasti puuttumaan työyhteisön ongelma- ja ristiriitatilanteisiin. Hyvin toimivassa työyhteisössä ristiriitatilanteet pystytään käsittelemään sekä kohtaamaan niihin liittyvät tunteet ja keskustelemaan aiheesta, kunnes tilanne saadaan ratkaistua. (Surakka 2009, s. 121.)

Esimiehen ja työnantajan on myös huolehdittava työpaikan terveellisyydestä, ergonomiasta, työturvallisuudesta, tarvittavista resursseista ja minimoida riskitekijät (Surakka 2009, s. 102).

4.5 Organisaatio

Organisaatiolla on merkittävä rooli työhyvinvoinnin kehittämisessä työpaikoilla (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, n.d.). Mankan & Mankan (2016, s. 80) mukaan hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, rakenteeltaan joustava, jatkuvasti itseään kehittävä ja siellä työntekijöiden on turvallista toimia.

Hyvinvoivassa organisaatiossa tavoitteellisuus on keskeisessä roolissa. Hyvinvoivalla organisaatiolla on selkeä visio tulevaisuudesta ja strateginen suunnitelma sen toteuttamiseksi. Johdon lisäksi myös henkilöstön olisi hyvä olla luomassa tavoitteita, sillä mitä enemmän työntekijät ovat mukana luomassa tavoitteita, sitä kiinnostuneempia he ovat toimimaan luotujen tavoitteiden mukaisesti. (Manka & Manka, 2016, s.80–81.)

Organisaatiossa, jossa rakenne on joustava voi jokainen tehdä päätöksiä omalla alueellaan ja saada tietoa oman työn pohjaksi. Tällaisessa organisaatiossa koetaan tiedon kulkevan ja aloitteellisuuden kasvavan. Joustavan rakenteen luomiseksi tarvitaan

modernia ja voimaannuttavaa johtamista, yhteisiä pelisääntöjä sekä työntekijöiden aktiivisuutta ja puhumistaitoa. (Manka, 2011, s. 84.)

Jatkuva osaamisen kehittäminen tekee työyhteisöstä oppivan (Manka & Manka, 2016, s. 88). Oppivassa organisaatiossa korostuu oppimisen yhteys muutokseen. Organisaatio, joka on oppiva osaa käyttää yksilöiden ja ryhmien oppimiskykyä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Kaivola & Launila, 2007, s. 82.) Oppivassa organisaatiossa oppimisen on oltava yhdensuuntaista organisaation tavoitteiden kanssa. Ajankäytön väljyys, vuorovaikutus ja innovatiivinen ilmapiiri ovat edellytyksiä oppimiselle. Jännittynyt ilmapiiri, kiire ja henkinen kuormittuneisuus puolestaan johtavat oppimisilmapiirin köyhtymiseen. (Manka & Manka, 2016, s. 88.)

Fyysisellä työympäristöllä on myös vaikutusta työhyvinvointiin ja siksi onkin erityisen tärkeää korjata työympäristön toimivuuteen liittyvät epäkohdat. Kun työympäristö on toimiva, on helpompi kehittää hyvinvoinnin muita alueita. Myös työturvallisuuslaissa säädetään työympäristön turvallisuuteen liittyvistä asioista. (Manka & Manka, 2016, s. 90.) Hyvän työympäristön tunnistaa siitä, että se on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja siellä viihdytään. Hyvässä työympäristössä myös keskittyminen varsinaiseen työntekoon on helpompaa. (Rauramo, 2008, s. 101.)

5 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA

Opinnäytetyössäni tutkin erään Länsi-Suomessa sijaitsevan kaupungin iäkkäiden palveluiden kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia määrällisellä kyselytutkimuksella. Tutkimuksen tavoite on selvittää, että millaiseksi kotihoidon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa, mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat sekä millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa työntekijöiden mielestä. Tarkoituksena on, että tutkimus tuottaa tietoa kyseessä olevan ryhmän työhyvinvoinnista ja työorganisaatio pystyy sitä hyödyntämään työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Tämän tutkimuksen tutkimusongelma on, minkälainen työhyvinvoinnin taso on tutkimuksen kohteena olevan kaupungin iäkkäiden palveluiden kotihoidossa. Tutkimuskysymyksiä on kolme ja ne ovat:

1. Millaiseksi kotihoidon työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa?
2. Mitkä tekijät kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat?
3. Millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa työntekijöiden mielestä?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Määrällisessä tutkimuksessa tietoa tarkastellaan numeerisesti. Määrällinen tutkimus antaa yleisen kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Muuttujalla tarkoitetaan esimerkiksi henkilöä koskevaa asiaa, toimintaa tai ominaisuutta, josta määrällisessä tutkimuksessa halutaan kerätä tietoa. Määrällisellä tutkimuksella voidaan etsiä vastauksia kysymyksiin, kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Määrällisessä tutkimuksessa tyypillistä on vastaajien suuri määrä, suositeltavaa on, että vastaajia on vähintään 100. (Vilkka, 2007, s. 13, 14, 17.)

Määrällinen tutkimus voi olla joko pitkittäistutkimus tai poikittaistutkimus. Pitkittäistutkimuksessa aineistoa kerätään useamman kuin yhden kerran tutkimusilmiön pysyessä samana. Poikittaistutkimuksessa aineisto taas kerätään kerralla, eikä tutkimusilmiötä ole tarkoitus tarkastella suhteessa ajan kulumiseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 56.) Omassa tutkimuksessani aineisto kerättiin kerralla ja tarkasteltiin tämänhetkistä tilannetta, joten tutkimukseni oli poikittaistutkimus.

Määrällinen tutkimus on käytetty tutkimusmenetelmä sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä (Hirsjärvi ym., 2009, s. 139). Valitsin opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi määrällisen tutkimuksen, koska halusin saada tietoa yleisellä tasolla työntekijöiden

työhyvinvoinnista ja kerätä faktoja. Tavoitteenani oli saada kyselyyn myös paljon vastaajia, jonka vuoksi määrällinen tutkimus sopi käytettäväksi.

6.2 Aineiston keruu

Tutkimuksen kohteena oli erään Länsi-Suomessa sijaitsevan kaupungin iäkkäiden palveluiden kotihoidossa työskentelevät sairaanhoitajat ja lähihoitajat. Henkilöstöön kuului 38 sairaanhoitajaa ja 420 lähihoitajaa. Opinnäytetyön tilaajatahon kanssa sovittiin, ettei tässä raportissa mainita nimeltä kaupunkia, jonka kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu.

Aineisto kerättiin nettikyselyllä Google Formsissa. Kysely on aineistonkeruumenetelmä, jossa kysymysten muoto on vakioitu. Vakiointi tarkoittaa, että kaikilta vastaajilta kysytään samat asiat, samalla tavalla ja samanlaisessa järjestyksessä. Kysely sopii käytettäväksi, kun vastaajia on paljon ja kun halutaan kysyä henkilökohtaisia asioita. (Vilka, 2007, s. 28.) Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla voidaan kysyä monia asioita, monilta henkilöiltä. Menetelmä on tehokas, sillä se säästää tutkijan aikaa. Kyselytutkimukseen liittyy kuitenkin myös haittoja, ei voida esimerkiksi tietää ovatko vastaajat vastanneet rehellisesti tai ymmärtäneet vastausvaihtoehdot oikein. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195.)

Kysely ei ole vain kokoelma sattumanvaraisia kysymyksiä. Ennen kyselylomakkeen tekemistä tutkijan on tunnettava asiakokonaisuus, johon tutkimusongelma liittyy. On myös perehdyttävä aiheeseen liittyviin käsitteisiin ja tunnettava kohderyhmä, jota tutkimus käsittelee. (Vilka, 2007, s. 70.) Tämän tutkimuksen kyselylomake on koottu opinnäytetyöni teoreettisen viitekehyksen pohjalta.

Kyselyni sisälsi kysymyksiä ja väittämiä, joita oli yhteensä 34. Kyselyssä oli seitsemän monivalintakysymystä, kuusi 5-portaiseen Likertin asteikkoon perustuvaa kysymystä, jotka sisälsivät yhteensä 26 väittämää sekä yksi avoin kysymys. Avoin kysymys antaa vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä haluaa, kun taas monivalintakysymyksissä vastaaja joutuu valitsemaan vastauksen valmiiksi annetuista vaihtoehdoista. Asteikkoihin perustuvassa kysymystyyppissä puolestaan esitetään väittämiä ja vastaaja

valitsee, miten voimakkaasti hän kokee olevansa samaa tai eri mieltä esitetyn väittämän kanssa. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 200–201.) Kyselyssäni monivalintakysymyksillä selvitettiin vastaajien esitietoja, työhyvinvoinnin ja työmotivaation tasoa sekä keinoja, joilla työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Väittämällä selvitettiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Avoimella kysymyksellä halusin antaa vastaajille mahdollisuuden kertoa jotain muuta työhyvinvointiinsa liittyvää tai antaa palautetta kyselystä.

Kysely esitettiin ennen varsinaisen tutkimuksen tekemistä. Esitestaaminen tarkoittaa mittarin toimivuuden ja luotettavuuden testaamista. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 191). Esitetasin kyselyn viidellä henkilöllä, jotka kaikki olivat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia tai alalla opiskelevia henkilöitä. Koevastaajilta sain muutamia kehitysideoita sekä arvion kyselyn vastaamiseen kuluvasta ajasta.

Linkki kyselyyn lähetettiin vastaajille sähköpostitse. Yhteensä kysely välitettiin noin 458 henkilölle. Kyselyyn vastasi 28 henkilöä. Aikaa kyselyyn vastaamiseen annettiin kaksi viikkoa. Osaksi kyselyä tein saatekirjeen, josta kävi ilmi kyselyn tarkoitus ja tavoitteet. Saatekirjeessä on annettava riittävästi tietoa tutkimuksesta, koska sen perusteella henkilö päättää osallistuuko hän tutkimukseen vai ei (Vilka, 2007, s. 65). Saatekirjeessä kerrottiin myös tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja vastaajan anonymiteetin säilymisestä.

6.3 Aineiston analysointi

Kun aineisto on kerätty, alkaa tutkimustulosten analysointi. Määrällisessä tutkimuksessa kerätty tutkimusaineisto muutetaan muotoon, jossa sitä voidaan käsitellä tilastollisesti. (Vilka 2007, s. 106, 117.) Kyselyni oli luotu Google Formsiin, joka muutti kyselyn tulokset tilastolliseen muotoon automaattisesti. Ennen aineiston analysointia tulisi myös tarkistaa sisältyykö aineistoon virheellisyyksiä tai puutteita (Hirsjärvi ym., 2009, s. 221). Tutkimukseni kysely oli tehty niin, että mikäli vastaaja jättää vastaamatta johonkin kysymykseen, ei vastauksia pysty lähettämään. Näin ollen suurempaa tarkistusta ei tarvittu.

Aineistoa voidaan kuvailla frekvenssejä ja prosenttiosuuksia käyttämällä. Frekvenssillä tarkoitetaan kuhunkin luokkaan kuuluvien tilastoyksiköiden määrää. Sitä voidaan kuvata esimerkiksi taulukoissa tai kuvioina. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 132–133) Tulosten sanallisesti selittämisen lisäksi kuvailin keräämäni aineistoa tekemällä niistä taulukoita ja diagrammeja.

Tutkimusaineiston analysoinnin jälkeen tutkimus ei kuitenkaan ole vielä valmis. Määrällisessä tutkimuksessa tavoitteena on, että tulokset eivät jää vain numeroiksi, vaan tutkijan tulee pystyä esittämään tulokset sekä niiden merkitys myös tutkimusongelman kannalta. Tutkijan tulee siis tulkita tulokset ja tehdä niistä johtopäätökset, jotta niiden sisältö tulevat ymmärrettäviksi lukijalle. (Vilka, 2007, s. 147.) Oman tutkimukseni tuloksia olen pohtinut johtopäätökset osiossa.

6.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Jotta tutkimus olisi eettisesti hyvä, on tutkimuksenteossa noudatettava hyviä tieteellisiä käytäntöjä (Hirsjärvi ym., 2009, s. 23). Hyvään tieteelliseen tutkimuksen tekoon kuuluu tutkijan yleinen huolellisuus, tarkkuus ja rehellisyys. Tutkittavalla tulee olla oikeus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta ja saatavaa tietoa on kerättävä ja käsiteltävä luottamuksellisesti. Raportoinnin tulee olla tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaista ja tutkijan tulee välttää loukkaavia, alistavia ja mitätöiviä ilmaisuja raportoinnissa. Tutkimukselle on myös hankittava lupa. (Vilka, 2007, s. 91, 99.)

Tutkimuksen teossa pyrin noudattamaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä, jotta tutkimukseni olisi eettinen. Ennen tutkimuksen aloittamista hain tutkimukselleni tutkimusluvan opinnäytetyön tilaajalta. Osaksi kyselyä tein myös saatekirjeen, jossa kerrottiin kyselyyn osallistumisen olevan vapaaehtoista ja että vastaajien henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa vastausten perusteella. Keräsin ja käsittelin saamaani tietoa luottamuksellisesti. Tutkimuksen raportoinnissa toin vääristelemättä julki tutkimuksen oikeat tulokset ja vältin loukkaavien, alistavien ja mitätöivien ilmaisujen käyttämistä.

Hyvään tieteelliseen tapaan kuuluu myös toisten töiden kunnioittaminen (Vilka, 2007, s. 165). Tutkijan tulee muistaa asiasisältöihin viitattaessaan käyttää

lähdeviitemerkintöjä ja suoria lainauksia käyttäessään sijoittaa lainaus sitaattimerkkien sisälle (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 224). Asianmukaisesti lähteisiin viittaaminen osoittaa tutkimuksen olevan tieteellinen ja laadukas (Mäkinen, 2006, s. 130). Omassa opinnäytetyössäni lähteet on merkitty tekstiin tekstiviittein ja loppuun on koottu lähdeluettelo Satakunnan ammattikorkeakoulun lähdeviittaussohjeen APA 7 mukaan.

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tarkastelemalla tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 189; Hirsjärvi ym., 2009, s. 231). Validiteetti tarkoittaa mittarin kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Vastaajat saattavat esimerkiksi kyselyyn vastatessaan ymmärtää kysymykset eri tavalla kuin tutkija on ajatellut, tulokset saattavat näin ollen olla virheellisiä. Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa tulosten toistettavuutta. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 231–232.) Tutkimus on luotettava ja tarkka, jos toistaessa tutkimus saadaan täysin sama tulos kuin aikaisemminkin (Vilka, 2007, s.149).

Tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia heikentävät myös systemaattiset virheet. Systemaattinen virhe saattaa johtua kadosta tai siitä, että vastaajat valehtelevat, kunnistelevat tai vähättelevät totuutta. Kato tarkoittaa havaintojen puuttumista eli esimerkiksi vastaamatta jättämistä. (Vilka, 2007, s. 51, 153.) Kato voi johtua esimerkiksi siitä, että kaikkia vastaajia ei tavoiteta, heillä ei ole ilmiöön liittyvää tietoa tai he eivät halua antaa tietojaan (Kananen, 2008, s. 77).

Oman tutkimukseni luotettavuutta heikentää kato, sillä vastausprosentti kyselyssäni oli vain 6 % ja jäi näin ollen todella alhaiseksi. Vastausprosentin ollessa 10 % tai pienempi, voidaan otosta pitää varsin epäedustavana (Vehkalahti, 2019, s. 44). Kananen (2008, s. 77) mukaan 20–30 %:n vastausprosentit ovat riittämättömiä luotettavan tiedon saamiseksi ja kato on iso ongelma posti- ja internetkyselyissä. Syitä siihen, miksi vastausprosentti tutkimuksessani jäi niin alhaiseksi, olen pohtinut johtopäätökset ja pohdinta osioissa.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Taustatiedot

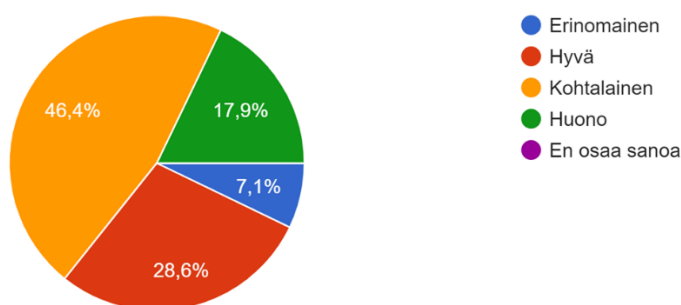
Kysely lähetettiin 458 henkilölle ja siihen vastasi vain 28 henkilöä, vastausprosentti oli näin ollen 6 % ja jäi erittäin alhaiseksi. Valtaosa (n=26) kyselyyn vastanneista oli naisia ja vain kaksi vastaajista oli miehiä. Puolet (n=14) vastaajista oli iältään 25–39-vuotiaita, yli 50-vuotiaita oli hieman yli neljäsosa (n=8) ja vastaajista vähemmistö oli alle 25-vuotiaita (n=3) sekä 40–50-vuotiaita (n=3). Valtaosa (n=26) vastaajista oli vakituisessa työsuhhteessa ja vain kaksi vastaajista oli määräaikaissä työsuhhteessa. Alle viisi vuotta kotihoidossa oli työskennellyt noin 39 % (n=11) vastaajista, 5–10 vuotta noin 29 % (n=8) vastaajista ja yli 10 vuotta 32 % (n=9) vastaajista. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot

	n	%
Sukupuoli		
Nainen	26	92,9
Mies	2	7,1
Muu	0	0
En halua vastata	0	0
Ikä		
Alle 25 vuotta	3	10,7
25-39 vuotta	14	50
40-50 vuotta	3	10,7
Yli 50 vuotta	8	28,6
Työsuhde		
Toistaiseksi voimassa oleva	26	92,9
Määräaikainen	2	7,1
Kuinka kauan työskennellyt kotihoidossa		
Alle 5 vuotta	11	39,3
5-10 vuotta	8	28,6
Yli 10 vuotta	9	32,1

7.2 Työhyvinvointi

Vastaajilta kysyttiin, että mikä seuraavista vaihtoehdoista: erinomainen, hyvä, kohtalainen, huono vai en osaa sanoa kuvastaa heidän työhyvinvointiaan parhaiten. Vajaa puolet (n=13) vastaajista koki työhyvinvointinsa kohtalaiseksi ja vajaa viidennes (n=5) huonoksi. Kaksi vastaajaa koki työhyvinvointinsa erinomaiseksi ja runsas neljännes (n=8) hyväksi. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Tutkimukseen osallistuneiden työhyvinvointi (n=28)

7.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

7.3.1 Elämäntavat ja vapaa-aika

Tutkimuksessa vastaajille esitettiin väittämiä elämäntavoista ja vapaa-ajasta. Vajaa viidennes (n=5) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja puolet vastaajista jokseenkin samaa mieltä siitä, että syö ravitsemussuositusten mukaisesti, kun taas neljännes vastaajista (n=7) oli jokseenkin eri mieltä ja kaksi vastaajista täysin eri mieltä väittämästä. (Taulukko 2.)

Kolme vastaajista oli täysin samaa mieltä ja vajaa puolet vastaajista (n=13) jokseenkin samaa mieltä siitä, että liikkuu terveystieteiden suositusten mukaisesti. Noin kolmannes (n=9) oli jokseenkin eri mieltä ja kolme vastaajista täysin eri mieltä väittämästä. (Taulukko 2.)

Täysin samaa mieltä siitä, että saa riittävästi lepoa oli vain kaksi vastaajista, jokseenkin samaa mieltä oli kuitenkin puolet vastaajista. Noin kolmannes (n=9) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja kaksi vastaajista täysin eri mieltä väittämän kanssa. (Taulukko 2.)

Runsas neljännos (n=8) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja puolet vastaajista jokseenkin samaa mieltä siitä, että tekee vapaa-ajallaan mieleisiä asioita. Vajaa viidennes (n=5) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. (Taulukko 2.)

Vajaa viidennes (n=5) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja reilu kolmannos (n=11) vastaajista jokseenkin samaa mieltä siitä, että viettää riittävästi aikaa läheistensä kanssa. Hieman yli kolmannos vastaajista (n=10) oli jokseenkin eri mieltä ja vain yksi vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Tutkimukseen osallistuneiden elämäntavat ja vapaa-aika

	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Syön ravitsemussuositusten mukaisesti	5	17,9%	14	50%	0	0%	7	25%	2	7,1%
Liikun terveystuokunta suositusten mukaisesti	3	10,7%	13	46,4%	0	0%	9	32,1%	3	10,7%
Saan riittävästi lepoa	2	7,1%	14	50%	1	3,6%	9	32,1%	2	7,1%
Teen vapaa-ajalla minulle mieleisiä asioita	8	28,6%	14	50%	1	3,6%	5	17,9%	0	0%
Vietän riittävästi aikaa läheisteni kanssa	5	17,9%	11	39,3%	1	3,6%	10	35,7%	1	3,6%

7.3.2 Työkuormitus ja työmotivaatio

Vastaajille esitettiin väittämiä työn kuormittavuuteen liittyen. Jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ on fyysisesti raskasta, oli reilu puolet (n=16) vastaajista. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli kolme vastaajaa. Runsas neljännos vastaajista (n=8) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Puolet vastaajista (n=14) oli täysin samaa

mieltä ja loput puolet (n=14) jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ on myös henkisesti raskasta. (Taulukko 3.)

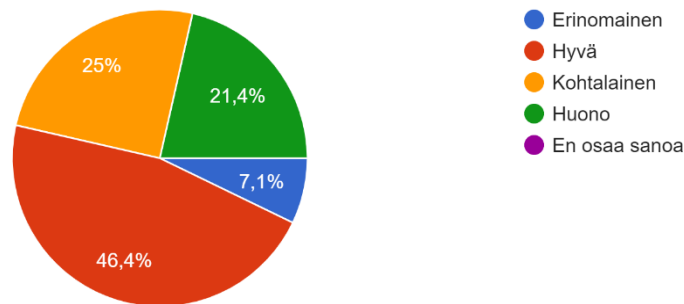
Jokseenkin eri mieltä siitä, että työtahti on sopiva, oli hieman alle puolet (n=12) vastaajista ja täysin eri mieltä vajaa viidennes (n=5) vastaajista. Noin kolmannes vastaajista (n=9) oli jokseenkin samaa mieltä ja vain yksi vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. (Taulukko 3.)

Hieman alle puolet (n=12) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja neljä vastaajista täysin eri mieltä myös siitä, että työmäärä on kohtuullinen. Reilu kolmannes (n=11) vastaajista oli kuitenkin jokseenkin samaa ja yksi vastaajista täysin samaa mieltä väittämän kanssa. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Tutkimukseen osallistuneiden työkuormitus

	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Työni on fyysisesti raskasta	3	10,7%	16	57,1%	1	3,6%	8	28,6%	0	0%
Työni on henkisesti raskasta	14	50%	14	50%	0	0%	0	0%	0	0%
Työtahti on sopiva	1	3,6%	9	32,1%	1	3,6%	12	42,9%	5	17,9%
Työmäärä on kohtuullinen	1	3,6%	11	39,3%	0	0%	12	42,9%	4	14,3%

Vastaajilta kysyttiin myös, että mikä seuraavista vaihtoehdoista: erinomainen, hyvä, kohtalainen, huono vai en osaa sanoa kuvastaa heidän työmotivaatiotaan parhaiten. Kaksi vastaajista koki työmotivaationsa erinomaiseksi ja vajaa puolet (n=13) hyväksi. Neljäsnes vastaajista (n=7) koki työmotivaationsa kohtalaiseksi ja hieman alle neljäsnes huonoksi (n=6). (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Tutkimukseen osallistuneiden työmotivaatio (n=28)

7.3.3 Työyhteisö

Seuraavaksi vastaajille esitettiin väitteitä työyhteisöstä. Vastaajista vajaa viidennes (n=5) oli täysin samaa mieltä ja puolet (n=14) jokseenkin samaa mieltä siitä, että työpaikalla työilmapiiri on hyvä. Väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä oli runsas neljännes (n=8) vastaajista ja täysin eri mieltä vain yksi vastaaja. (Taulukko 4.)

Siitä, että työyhteisössä on keskustelevalta ilmapiiri, oli täysin samaa mieltä hieman alle neljännes (n=6) vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä runsas neljännes (n=8) vastaajista. Hieman yli kolmannes (n=10) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja yksi vastaajista täysin eri mieltä väittämästä. (Taulukko 4.)

Hieman alle neljännes (n=6) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja reilu kolmannes (n=11) vastaajista jokseenkin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä oli noin kolmannes (n=9) vastaajista ja täysin eri mieltä kaksi vastaajista. (Taulukko 4.)

Täysin samaa mieltä siitä, että saa tukea työyhteisöltä oli noin 39 % (n=11) vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä noin 36 % (n=10) vastaajista. Kolme vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja kaksi vastaajista täysin eri mieltä väittämän kanssa. (Taulukko 4.)

”Työyhteisössä on riittävästi työntekijöitä” väittämän kanssa täysin eri mieltä oli reilu puolet (n=16) vastaajista ja jokseenkin eri mieltä runsas neljännes (n=8) vastaajista.

Vain yksi vastaajista oli täysin samaa mieltä ja kolme vastaajista jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Tutkimukseen osallistuneiden kokemukset työyhteisöstä

	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Työpaikallani on hyvä työilmapiiri	5	17,9%	14	50%	0	0%	8	28,6%	1	3,6%
Työyhteisössä ilmapiiri on keskustelevalta	6	21,4%	8	28,6%	3	10,7%	10	35,7%	1	3,6%
Työyhteisössä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	6	21,4%	11	39,3%	0	0%	9	32,1%	2	7,1%
Saan tukea työyhteisöltäni	11	39,3%	10	35,7%	2	7,1%	3	10,7%	2	7,1%
Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä	1	3,6%	3	10,7%	0	0%	8	28,6%	16	57,1%

7.3.4 Työn hallinta

Työn hallinnasta esitettiin vastaajille kolme väitettä. Ensimmäinen väite oli ”pystyn vaikuttamaan työni sisältöön”. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli vain yksi vastaaja, jokseenkin samaa mieltä hieman alle puolet (n=12) vastaajista, jokseenkin eri mieltä neljäsosa (n=7) vastaajista ja täysin eri mieltä hieman yli neljäsosa (n=8) vastaajista. (Taulukko 5.)

Toinen väite oli ”pystyn vaikuttamaan työtäni koskeviin työjärjestelyihin”. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli kaksi vastaajista, jokseenkin samaa mieltä vajaa puolet (n=13) vastaajista, jokseenkin eri mieltä noin kolmasosa (n=9) vastaajista ja täysin eri mieltä neljä vastaajista. (Taulukko 5.)

Kolmas väite oli ”pystyn osallistumaan päätöksentekoon, joka koskee työtäni”. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli vain kaksi vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä noin kolmasosa (n=9) vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli runsas neljäsosa (n=8) vastaajista ja täysin eri mieltä neljäsosa (n=7) vastaajista. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Tutkimukseen osallistuneiden kokemukset työn hallinnasta

	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	1	3,6%	12	42,9%	0	0%	7	25%	8	28,6%
Pystyn vaikuttamaan työtäni koskeviin työjärjestelyihin	2	7,1%	13	46,4%	0	0%	9	32,1%	4	14,3%
Pystyn osallistumaan päätöksentekoon, joka koskee työtäni	2	7,1%	9	32,1%	2	7,1%	8	28,6%	7	25%

7.3.5 Johtaminen

Väittämiä esitettiin myös johtamisesta. Neljännes (n=7) vastaajista oli täysin eri mieltä ja puolet (n=14) vastaajista jokseenkin eri mieltä siitä, että esimies keskustelee riittävästi työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista vastaajien kanssa. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli vain yksi vastaaja ja jokseenkin samaa mieltä vajaa viidennes (n=5) vastaajista. (Taulukko 6.)

Neljännes (n=7) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja noin kolmannes (n=9) vastaajista jokseenkin samaa siitä, että hänen ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Kolme vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja hieman alle neljännes (n=6) vastaajista täysin eri mieltä väittämän kanssa. (Taulukko 6.)

Siitä, että saa tarvittaessa apua ja tukea esimieheltä oli täysin samaa mieltä hieman alle neljännes (n=6) vastaajista, jokseenkin samaa mieltä neljännes (n=7) vastaajista, jokseenkin eri mieltä oli vajaa viidennes (n=5) vastaajista ja täysin eri mieltä hieman alle neljännes (n=6) vastaajista. (Taulukko 6.)

Johtamisen oikeudenmukaisuudesta oli täysin samaa mieltä vajaa viidennes (n=5) vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä kolme vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli hieman alle neljännes (n=6) vastaajista ja täysin eri mieltä neljännes (n=7) vastaajista. Neljännes (n=7) vastaajista ei osannut sanoa, mitä mieltä on johtamisen oikeudenmukaisuudesta. (Taulukko 6.)

Hieman alle puolet (n=13) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja neljäsosa (n=7) vastaajista täysin eri mieltä siitä, että esimies puuttuu riittävästi työn epäkohtiin. Väittämän kanssa oli täysin samaa mieltä neljä vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä kaksi vastaajista. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Tutkimukseen osallistuneiden kokemukset johtamisesta

	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Esimies keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	1	3,6%	5	17,9%	1	3,6%	14	50%	7	25%
Minun ja esimieheni välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	7	25%	9	32,1%	3	10,7%	3	10,7%	6	21,4%
Saan tarvittaessa apua ja tukea esimieheltäni	6	21,4%	7	25%	4	14,3%	5	17,9%	6	21,4%
Johtaminen on oikeudenmukaista	5	17,9%	3	10,7%	7	25%	6	21,4%	7	25%
Esimies puuttuu työn epäkohtiin riittävästi	4	14,3%	2	7,1%	2	7,1%	13	46,4%	7	25%

7.3.6 Organisaatio

Viimeiseksi esitettiin väitteitä organisaatiosta. Noin kolmannes (n=9) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja hieman yli puolet (n=15) vastaajista jokseenkin samaa mieltä siitä, että tietää mitkä tavoitteet työtä ohjaa. Väittämän kanssa oli jokseenkin eri mieltä kolme vastaajista. (Taulukko 7.)

Siitä, että työpaikka suhtaudutaan hyvin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin oli täysin samaa mieltä yksi vastaaja ja jokseenkin samaa mieltä hieman alle puolet (n=12) vastaajista. Väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä oli runsas neljäsosa (n=8) vastaajista ja täysin eri mieltä kolme vastaajista. (Taulukko 7.)

Vajaa viidennes (n=5) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja hieman yli kolmannes (n=10) vastaajista jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus kehittää

osaamistaan työssä. Väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä oli hieman alle neljännes (n=6) vastaajista ja täysin eri mieltä neljä vastaajista. (Taulukko 7.)

Työympäristön turvallisuudesta oli täysin samaa mieltä neljä vastaajista, jokseenkin samaa mieltä reilu kolmannes (n=11) vastaajista, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä molempia hieman alle neljännes (n=6) vastaajista. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Tutkimukseen osallistuneiden kokemukset organisaatiosta

	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		En osaa sanoa		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tiedän mitkä tavoitteet työtäni ohjaa	9	32,1%	15	53,6%	1	3,6%	3	10,7%	0	0%
Työpaikallani suhtaudutaan hyvin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin	1	3,6%	12	42,9%	4	14,3%	8	28,6%	3	10,7%
Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani työssä	5	17,9%	10	35,7%	3	10,7%	6	21,4%	4	14,3%
Työympäristö on turvallinen	4	14,3%	11	39,3%	1	3,6%	6	21,4%	6	21,4%

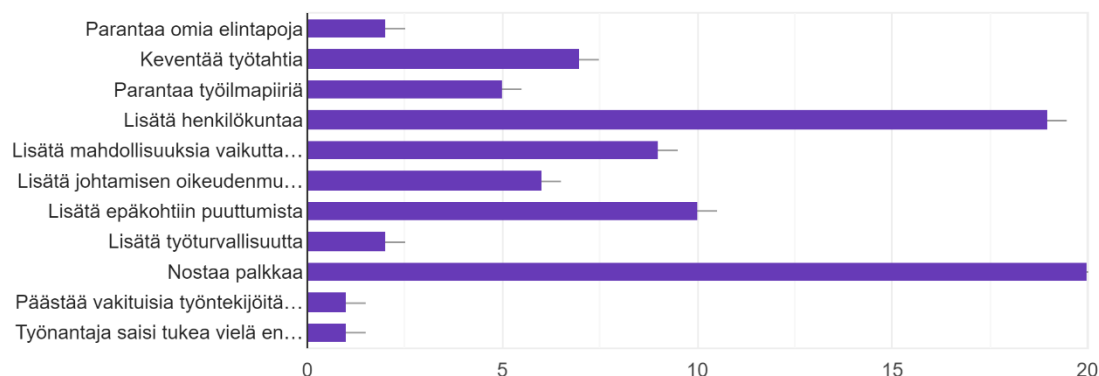
7.4 Työhyvinvoinnin parantaminen

Vastaajilta kysyttiin keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Vastaajille oli annettu yhdeksän vaihtoehtoa, joista sai valita 1–3 keinoa, joilla omasta mielestä voitaisiin parantaa työhyvinvointia. Lisäksi oli mahdollisuus antaa muu vastausvaihtoehto.

Enemmistö (n=20) vastaajista oli sitä mieltä, että työhyvinvointi paranisi, jos palkkaa nostettaisiin. Suurin osa (n=19) vastaajista koki, että myös työntekijöitä tulisi lisätä, jotta työhyvinvointi paranisi. Lisäksi noin 36 % (n=10) vastaajista oli sitä mieltä, että työhyvinvointi paranisi, jos epäkohtiin puuttumista lisättäisiin. Vastaajista noin 32 % (n=9) mielestä pitäisi lisätä myös mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön, jotta työhyvinvointi paranisi. Neljännes vastaajista koki työtahdin keventämisen lisäävän työhyvinvointia. Johtamisen oikeudenmukaisuutta pitäisi lisätä vastaajista noin 21 % (n=6) mielestä ja työilmapiiriä parantaa noin 18 % (n=5) mielestä. Työturvallisuuden lisäämistä ja omien elintapojen parantamista ehdotti kumpaakin vain kaksi vastaajaa.

Valmiiksi annettujen vaihtoehtojen lisäksi annettiin myös kaksi muu vastausvaihtoehtoa työhyvinvoinnin parantamiseksi:

- vakituisten työntekijöiden päästäminen työkiertoon
- työnantaja saisi tukea vielä enemmän terveellisiä elintapoja, kuten mahdollistamalla työsuhdepolkupyörän hankinnan (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Tutkimukseen osallistuneiden mielestä työnhyvinvointia lisäävät keinot (n=28)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksesta käy ilmi, että kyseisen kaupungin kotihoidon työntekijöiden työhyvinvoinnissa olisi parantamisen varaa. Suurin osa kyselyyn vastanneista työntekijöistä koki työhyvinvointinsa olevan kohtalainen tai huono. Kyselyn vastausprosentti oli kuitenkin vain 6 %. Näin ollen herää kysymys, ovatko työhyvinvointinsa paremmaksi kokeneet jättäneet vastaamatta kyselyyn. Työhyvinvointinsa paremmaksi kokeneet eivät ehkä ole pitäneet tutkimusta yhtä tärkeänä kuin ne, jotka kokevat työhyvinvointinsa heikommaksi ja ovat siksi jättäneet vastaamatta kyselyyn.

Säännöllinen liikunta, terveellinen ruokavalio, riittävä uni sekä vapaa-ajalla virkistytymisen ovat työssäjaksamista ja työhyvinvointia merkittävästi lisääviä tekijöitä (Surakka, 2009, s. 102). Vastauksia tarkastellessa voidaan todeta, että yli 50 % vastaajista

oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että syö ravitsemussuositusten mukaisesti, liikkuu terveystoimintaa suositusten mukaisesti, saa riittävästi lepoa, tekee vapaa-ajalla mieleisiä asioita ja viettävää riittävästi aikaa läheisten kanssa. Näin ollen näyttäisi siltä, että suurin osa tutkittavista kotihoidon työntekijöistä noudattaa terveellisiä elämäntapoja ja viettää virikkeellistä vapaa-aikaa, jolloin elämäntavat tuskin merkittävästi heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia.

Työntekijöiden terveyden ja työkyvyn säilymisen kannalta on tärkeää, että työkuormitus olisi ihmiselle sopivaa (Rauramo, 2008, s. 37–38). Työ koettiin vastaajien mielestä kuitenkin fyysisesti ja etenkin henkisesti kuormittavaksi. Enemmistö vastaajista koki myös, ettei työtahti ole sopiva, eikä työmäärä ole kohtuullinen. Noin puolet vastaajista koki työmotivaation olevan hyvä tai erinomainen, kun taas puolet koki työmotivaation kohtalaiseksi tai huonoksi. Tulos on hieman huolestuttava, sillä motivaatio vaikuttaa merkittävästi yksilön kokemaan työhyvinvointiin (Surakka, 2009, s. 101–102).

Suurin osa tutkittavista oli sitä mieltä, ettei työntekijöitä ole riittävästi. Tämä oli odotettava tulos, sillä Hannikaisen (2018, s. 7) mukaan asiakasmäärät ja kotikäyntikerrat kotihoidossa ovat olleet nousussa, mutta henkilökunnan määrä ei ole lisääntynyt samaan tahtiin. Työilmapiiri oli enemmistön mielestä kuitenkin hyvä. Enemmistö koki työilmapiirin keskustelevalle, luottamukselliselle ja enemmistö koki saavansa tukea työyhteisöltä. Hyvin toimivan työyhteisön ajatellaankin rakentuvan tällaisista vuorovaikutuksellisista elementeistä (Kaivola & Launila, 2007, s. 134). Hyväksi koettu työilmapiiri varmasti vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Sen sijaan työntekijöiden liian vähäinen määrä saattaa aiheuttaa esimerkiksi kiirettä tai paineita ja näin ollen heikentää työhyvinvointia. Tulokset ovat myös hieman ristiriidassa keskenään, sillä Kaivolan & Launilan (2007, s. 133–134) mukaan hyvin toimivan työyhteisön pitäisi houkutella työntekijöitä riveihinsä. Liian vähäinen työntekijöiden määrä saattaa kuitenkin johtua myös liian vähäisistä resursseista.

Työn hallintaan liittyvissä väitteissä vastaukset jakautuivat melko tasaisesti, eli noin puolet vastaajista oli erimieltä ja noin puolet samaa mieltä väitteiden kanssa. Näin ollen tutkimus ei anna luotettavaa vastausta siihen millä tavoin työn hallinta vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Eniten eri mielisyyttä aiheutti väite ”pystyn osallistumaan päätöksentekoon, joka koskee työtäni”. Työntekijöitä voisi ottaa siis enemmän

mukaan päättämään heidän työtään koskevista asioista, tämä lisäisi työn hallinnan tunnetta ja siten myös työhyvinvointia. Tutkimusten mukaan vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovatkin yksi keskeisimmistä tekijöistä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta (Surakka, 2009, s. 105). Myös muut tutkimukset osoittavat, että kotihoidon työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuuksien omaan työhönsä vähentyneen (Kröger ym., 2018, s. 3).

Kolme neljäsosaa vastaajista koki, ettei esimies keskustele riittävästi työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista vastaajien kanssa. Suurin osa kuitenkin kokee voivansa luottaa esimieheen ja saavansa apua ja tukea tarvittaessa. Enemmistö vastaajista ei pitänyt johtamista oikeudenmukaisena tai kokenut, että esimies puuttuisi riittävästi työn epäkohtiin. Johtamisen oikeudenmukaisuus on tärkeä tekijä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta (Räsänen & Meretoja, 2014). Se, ettei enemmistö pidä johtamista oikeudenmukaisena, vaikuttaa varmasti negatiivisesti työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin.

Suurin osa vastaajista tiesi tavoitteet, jotka heidän työtänsä ohjaa. Enemmistö koki myös, että aloitteisiin ja parannusehdotuksiin suhtaudutaan työpaikalla hyvin. Yli puolet kokee voivansa kehittää osaamistaan työssä. Yli puolet vastaajista piti myös työympäristöä turvallisenä. Tutkimuksen kohteena olleen organisaation piirteet ovat näin ollen hyvinvointia lisääviä, sillä Mankan & Mankan (2016, s. 80) mukaan hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, rakenteeltaan joustava, jatkuvasti itseään kehittävä ja siellä työntekijöiden on turvallista toimia.

Työhyvinvointia voitaisiin työntekijöiden mielestä parantaa palkkaa nostamalla ja henkilökuntaa lisäämällä. Monen mielestä työhyvinvointi paranisi myös, jos epäkohtiin puututtaisiin enemmän ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön lisättäisiin. Työntekijöiden antamat ehdotukset työhyvinvoinnin parantamiseksi ovat yhdenmukaisia tutkimuksen muiden tulosten kanssa. Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia kehittämällä saataisiin lisättyä alan pito- ja vetovoimaa, jotka puolestaan mahdollistavat laadukkaat palvelut asiakkaille. Työhyvinvoinnin lisääminen kotihoidossa on tärkeää myös siksi, että kotihoidon tärkein voimavara on ammattitaitoinen ja työssään hyvinvoiva henkilöstö. (XAMK, n.d.)

9 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, että millaiseksi kotihoidon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa, mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat sekä millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa työntekijöiden mielestä. Kyselystä saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin ja näin ollen tutkimustuloksia voidaan hyödyntää kotihoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseen. Alhaisen vastausprosentin vuoksi tuloksia ei kuitenkaan voida yleistää, eivätkä ne kerro totuutta koko työyhteisön työhyvinvoinnin tilasta.

Alhaiseen vastausprosenttiin saattaa olla moniakin syitä. Opinnäytetyöni tilaajatahon mukaan syitä alhaiseen vastausprosenttiin saattaa olla esimerkiksi sairauspoissaolot ja kova henkilöstöpula. Työntekijöille on samaan aikaan tutkimuksen toteutuksen kanssa järjestetty myös koulutusta, joka on vienyt aikaa muusta työstä. Näin ollen työntekijöillä ei välttämättä ole ollut aikaa vastata kyselyyni työaikana. Uskon, etteivät työntekijät myöskään ole olleet halukkaita käyttämään vapaa-aikaansa kyselyyn vastaamiseen. Vastaajia olisi varmasti saatu lisää myös, jos vastaajien kesken olisi arvottu jokin houkutteleva palkinto. Palkinto olisi motivoinut työntekijöitä vastaamaan kyselyyn.

Tutkimustulosten perusteella voitaisiin tehdä myös jatkotutkimuksia. Jatkotutkimuksena voitaisiin selvittää, millainen tilanne on esimerkiksi vuoden päästä, jotta nähtäisiin, onko muutoksia tapahtunut suuntaan tai toiseen. Tämän tutkimuksen perusteella joku toinen opiskelija voisi myös koota opinnäytetyönään oppaan, jossa esitettäisiin arkisia keinoja kotihoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Aloitin oman opinnäytetyöni opinnäytetyösuunnitelman tekemisellä toukokuussa 2021. Opinnäytetyösuunnitelman valmistuttua hain opinnäytetyölleni tutkimusluvan. Tutkimuslupa hyväksyttiin syyskuussa 2021. Opinnäytetyön teoreettista viitekehystä kirjoitin syksyllä 2021. Tutkimuksen suunnittelemisen aloitin joulukuussa 2021 ja aineiston keruu aloitettiin tammikuussa 2022. Helmikuussa 2022 analysoin tutkimuksen tulokset ja aloin kirjoittamaan johtopäätökset ja pohdinta osiota. Opinnäytetyön viimeistely jäi maaliskuussa olevan harjoittelun vuoksi huhtikuulle.

Opinnäytetyösuunnitelmani mukaan tavoitteenani oli saada opinnäytetyö valmiiksi huhtikuun 2022 loppuun mennessä ja näin ollen aikataulussa pysyttiin.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut opettavaista, mielenkiintoista ja ajoittain myös haastavaa. Opinnäytetyössä haastavinta oli kyselylomakkeen laatiminen. Opinnäytetyötä tehdessä olen oppinut paljon uutta työhyvinvoinnista ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi olen oppinut tekemään kvantitatiivisen tutkimuksen, kyselylomakkeen ja analysoimaan tutkimustuloksia. Myös tiedonhakutaitoni ovat kehittyneet opinnäytetyötä tehdessä. Koen, että tämän työn tekeminen on antanut minulle hyvät valmiudet toimia työhyvinvointia edistävästi tulevaisuuden työelämässä.

LÄHTEET

- Ahonen, G. & Ojala, L. (2003). Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WSOY.
- Alastalo, H., Vainio, S. & Kehusmaa, S. (2017). Kotihoidon asiakasmäärät kasvussa, henkilöstön määrän kasvu ei kaikissa maakunnissa seuraa perässä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-899-9>
- Hannikainen, K. (2018). Ikääntyneiden sosiaali- ja terveystalveluiden tarve ja käyttö eroavat tulotason mukaan. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136061/URN_ISBN_978-952-343-067-9.pdf?sequence=1
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita (15., uudistettu painos). Tammi.
- Ikonen, E-R. (2013). Kehittyvä kotihoito. Edita.
- Kaivola, T. & Launila, H. (2007). Hyvä työpaikka. Yrityskirjat.
- Kananen, J. (2008). Kvantti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). Tutkimus hoitotieteessä (3., uudistettu painos). Sanoma Pro Oy.
- Kauhanen, J. (2016). Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kauppakamari.
- Kröger, T., Aerschot, L. & Puthenbarambil, J. (2018). Hoivatyö muutoksessa. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7372-8>
- Manka, M-L. (2011). Työnilo. WSOYpro Oy.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Pro.
- Mensonen, H., Pauna, H. & Vatanen, S. (31.12.2019). Lisää turvallisuudentunnetta kotihoidon asiakkaille – älykästä innovaatiota ideoimassa. Geroblogi. <https://blogit.metropolia.fi/geroblogi/2019/12/31/lisaa-turvallisuudentunnetta-kotihoidon-asiakkaille-alykasta-innovaatiota-ideoimassa/>
- Mäkinen, O. (2006) Tutkimusetiikan ABC. Tammi.
- Nivalainen, S. & Volk, R. (2002). Väestön ikääntyminen ja hyvinvointipalvelut: alueellinen tarkastelu. Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos. <https://www.ptt.fi/media/liitteet/rap181.pdf>
- Nyman, J., Porthan, K., Sippola-Soininen, M. & Soini, H. (2021). Kotihoidon asiakkaiden avuntarve lisää ensihoitohälytyksiä. Gerontologia, 35(1), 33.
- Ranta, I. & Tilander, E. (2014). Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Fioca Oy.

Rauramo, P. (2008). Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy.

Räsänen, K. & Meretoja, O. (2014). Työhyvinvointi ja henkilökunnan jaksaminen. Teoksessa L-M. Aaltonen & P. Rosenberg (toim.), Potilasturvallisuuden perusteet. Duo-decim. <https://www.oppiportti.fi>

STM. (n.d.a). Työhyvinvointi. Haettu 14.2.2021 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

STM. (n.d.b). Kotihoito ja kotipalvelut. Haettu 2.9.2021 osoitteesta <https://stm.fi/kotihoito-kotipalvelut>

Surakka, T. (2009). Hyvä työpaikka hoitoalalla. Tammi.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (2010). Työhyvinvoinnin johtaminen. Otavan Kirjapaino Oy.

Terveyskylä. (2019a). Kunnallinen ja yksityinen kotihoito. Haettu 2.9.2021 osoitteesta <https://www.terveyskyla.fi/ikatalo/ik%C3%A4%C3%A4ntyneelle/apua-arkeen/kunnallinen-ja-yksityinen-kotihoito>

Terveyskylä. (2019b). Ikätaalo.fi: Ikääntyneelle. Haettu 2.9.2021 osoitteesta <https://www.terveyskyla.fi/ikatalo/ik%C3%A4%C3%A4ntyneelle/ik%C3%A4-ja-arki/v%C3%A4est%C3%B6n-ik%C3%A4%C3%A4ntyminen-suomessa#>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. (n.d.). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Haettu 13.11.2021 osoitteesta <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Haettu 10.10.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 10.10.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työhyvinvointi. Haettu 9.9.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Vehkalahti, K. (2019). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Haettu 3.4.2022 osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>

Vehko, T., Sinervo, T. & Josefsson, K. (2017). Henkilöstön hyvinvointi vanhuspalveluissa – kotihoidon kehitys huolestuttava. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-876-0>

Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon. (2021). Haettu 20.12.2021 osoitteesta <https://vetoja-pitokotihoito.samk.fi/>

Vilka, H. (2007). Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi.

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand.

XAMK. (n.d.). Vetovoimainen kotihoito – tehdään hyvä arki yhdessä. Haettu 16.11.2021 osoitteesta <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/vetovoimainen-kotihoito-tehdään-hyvä-arki-yhdessä/>

Hyvä kotihoidon työntekijä,

Olen lina Kovanen ja opiskelen sosionomiksi Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä aiheesta kotihoidon henkilöstön työhyvinvointi.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää alla olevan kyselyn avulla, että millaisiksi iäkkäiden palveluiden kotihoidon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa, mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat sekä millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa työntekijöiden mielestä. Tarkoituksena on, että tutkimus tuottaa tietoa kotihoidon työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työorganisaatio pystyy sitä hyödyntämään työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Kyselyssä on 34 kysymystä/väittämää ja niihin vastaaminen vie aikaa noin 5-10 minuuttia. Kyselyyn vastataan nimettömästi. Vastaajan henkilöllisyys ei tule tietooni missään vaiheessa, eikä yksittäistä vastaajaa voida vastausten perusteella tunnistaa. Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Vastaathan kyselyyn 6.2.2022 mennessä.

HUOM! Mikäli vastaat kyselyyn puhelimella, huomaathan, että väittämiä sisältävissä kysymyksissä lisää vastausvaihtoehtoja saat vierittämällä näyttöä vasemmalle.

Yhteistyöstä kiittäen
lina Kovanen

Minkä ikäinen olet? *

- Alle 25 vuotta
- 25-39 vuotta
- 40-50 vuotta
- yli 50 vuotta

Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

Työsuhde *

- Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen)
- Määräaikainen (sijainen)

Kuinka kauan olet työskennellyt kotihoidossa? *

- Alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- yli 10 vuotta

Valitse seuraavista vaihtoehdoista se, joka kuvastaa työhyvinvointiasi parhaiten. *

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono
- En osaa sanoa

Elämäntavat ja vapaa-aika *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Syön ravitsemussuosituksen mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikun terveysliikuntasuosituksen mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi lepoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen vapaa-ajalla minulle mieleisiä asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vietän riittävästi aikaa läheisteni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työkuormitus *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työni on fyysisesti raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on henkisesti raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtahti on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärä on kohtuullinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valitse seuraavista vaihtoehtoista se, joka kuvastaa työmotivaatiotasi parhaiten.

*

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono
- En osaa sanoa

Työyhteisö *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpaikallani on hyvä työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä ilmapiiri on keskusteleva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tukea työyhteisöltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työn hallinta *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Pystyn vaikuttamaan työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan työtäni koskeviin työjärjestelyihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn osallistumaan päätöksentekoon, joka koskee työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Johtaminen *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Esimies keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun ja esimieheni välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa apua ja tukea esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtaminen on oikeudenmukaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies puuttuu työn epäkohtiin riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Organisaatio *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tiedän mitkä tavoitteet työtäni ohjaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani suhtaudutaan hyvin aloitteisiin ja parannusehdotuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö on turvallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä mielestäsi pitäisi tehdä, jotta työhyvinvointi paranisi? Valitse vaihtoehdoista 1-3 *

- Parantaa omia elintapoja
- Keventää työtahtia
- Parantaa työilmapiiriä
- Lisätä henkilökuntaa
- Lisätä mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön
- Lisätä johtamisen oikeudenmukaisuutta
- Lisätä epäkohtiin puuttumista
- Lisätä työturvallisuutta
- Nostaa palkkaa
- Muu: _____

Halutessasi voit kertoa jotakin muuta työhyvinvointiisi liittyvää tai antaa palautetta tästä kyselystä.

Oma vastauksesi _____

Lähetä

Tyhjennä lomake