



Työhyvinvointi työntekijöiden näkökulmasta henkilöstövuokrausyrityksessä

Hannamari Harjunmaa & Janne Lottonen





2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointi työntekijöiden näkökulmasta henkilöstövuokrausyrityksessä

Hannamari Harjunmaa
Janne Lottonen
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2023

Hannamari Harjunmaa & Janne Lottonen

Työhyvinvointi työntekijöiden näkökulmasta henkilöstövuokrayrityksessä

Vuosi

2023

Sivumäärä

35

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvoinnin henkilöstövuokrausyrityksessä sekä minkälaiset tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Etelä-Suomessa toimivan henkilöstövuokrausyrityksen kanssa. Yrityksen välityksellä työskentelee 18 eri hoitoalan ammattilaista ja tavoitteena oli tuottaa tietoa esihenkilölle työntekijöiden työhyvinvoinnista. Työntekijöiden näkemys työhyvinvoinnista auttaa henkilöstövuokrausyritystä kehittämään työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuskysymyksinä toimi, millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvoinnin henkilöstövuokrausyrityksessä sekä minkälaiset tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen ja aineisto kerättiin strukturoidulla verkkokyselyllä pohjautuen teoreettiseen tietoperustaan, sekä teemahaastattelulla. Verkkokyselyssä oli taustatietoja kartoitettavia kysymyksiä ja lisäksi 12 väittämää työhyvinvointiin liittyen. Kyselyyn vastasi 16 yrityksen työntekijää. Verkkokyselyn vastaukset taulukoitiin sekä laskettiin vastausten keskiarvot. Teemahaastattelu toteutettiin ryhmahaastatteluna etäyhteydellä, johon osallistui neljä työntekijää. Haastattelukysymyksiä oli neljä. Aineistonanalyysi tehtiin induktiivisella eli aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Teemahaastatteluun osallistuneet työntekijät kokivat työhyvinvointinsa hyväksi yrityksessä, mutta verkkokyselyyn vastanneiden kesken oli enemmän hajontaa työhyvinvointiin liittyen. Teemahaastattelussa työntekijät nostivat tärkeimmiksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi organisaatioon liittyvät tekijät, vaikutusmahdollisuudet sekä ammatillinen osaaminen. Verkkokyselyn ja teemahaastattelun perusteella työntekijät kokivat henkilöstövuokrausyrityksen mahdollistavan joustavan ja mielekkään työn, sekä mukavan työympäristön. Kehitysehdotuksena työntekijöiltä tuli koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen.

Jatkotutkimuksena voisi toteuttaa toiminnallisen tutkimuksen työhyvinvoinnin kehittämisen keinoista ja miten se vaikuttaisi työhyvinvointiin.

Asiasanat: työhyvinvointi, henkilöstövuokraus, vuokratyö

Nursing

Bachelor of Health Care

Hannamari Harjunmaa & Janne Lottonen

Nursing Well-being at work from employee' perspective in personnel-leasing company

Year

2023

Pages

35

The purpose of the thesis was to chart how the employees felt about well-being at work in a personnel-leasing company and which factors affect their well-being at work. The thesis was carried out in cooperation with a personnel-leasing operating in southern Finland. The aim of the company was to provide information on the well-being of employees. The employees' perception of well-being at work helps the employee leasing company to develop employee well-being. Research questions were, how the employees felt about well-being at work in the employee leasing company and which factors affect their well-being at work.

The thesis was carried out using quantitative and qualitative research methods and the material was collected using a structured online survey based on a theoretical framework, as well as a thematic interview. The online survey included background questions and 12 claims related to work well-being at work. 16 employees of the company replied to the questionnaire. The web questionnaire replies were tabulated, and the mean values of the replies were calculated. The theme interview was conducted as a group interview through a remote connection with four employees. There were four interview questions. The analysis was carried out with inductive content analysis.

The employees who participated in the theme interview felt that their well-being at work was good in the company, but there was more deviation among those who responded to the online survey in relation to well-being at work. In the thematic interview, employees emphasized organizational factors, influence, and professional competence. Based on the online survey and thematic interview, the employees felt that the employee leasing company would allow flexible and meaningful work, as well as a comfortable working environment. As a development proposal, the employees wished for access to training opportunities.

As a follow-up study, a functional study could be carried out on how to develop well-being at work and how to influence well-being at work.

Keywords: well-being at work, personnel-leasing, leasing work

1	Johdanto.....	7
2	Työhyvinvointi	8
2.1	Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	10
2.2	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	12
3	Vuokratyö.....	14
4	Työelämäkumppani	15
5	Tarkoitus ja tavoite	15
6	Opinnäytetyön menetelmät.....	15
6.1	Laadullinen tutkimus	15
6.2	Aineistonkeruumenetelmät	16
6.3	Kohderyhmä.....	17
6.4	Aineistoanalyysi	17
7	Tulokset	19
7.1	Verkkokyselyn tulokset	19
7.2	Teemahaastattelun tulokset.....	20
7.3	Työntekijöiden työhyvinvointi.....	20
7.4	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	21
7.4.1	Organisaatioon liittyvät tekijät.....	21
7.4.2	Vaikutusmahdollisuudet	22
7.4.3	Ammatillinen osaaminen	22
8	Pohdinta	23
8.1	Eettisyys	23
8.2	Luotettavuus.....	24
8.3	Pohdinta ja jatkotutkimusehdotukset.....	26
	Lähteet.....	29
	Liitteet	32

1 Johdanto

Työntekijöiden työhyvinvointiin on kiinnitetty yhä enemmän työpaikoilla huomiota. Hoitohenkilöstön jaksaminen ja hyvinvointi ovat olleet esillä viimeisten vuosien aikana. Sosiaali- ja terveysalalla riittämätön henkilöstö ja kasvava työkuorma ovat ajaneet vakituksia työntekijöitä alalta pois tai henkilöstöä vuokraavien yritysten listoille. Henkilöstövuokrausyritykset maksavat sosiaali- ja terveysalalla usein hieman parempaa palkkaa, tarjoavat hyvinkin joustavat työajat sekä mahdollisuuden valita itselle sopivat työvuorot. Vakituisten työntekijöiden vastuulla on kuitenkin enemmän yksikössä hoidettavia asioita kuin vuokratyöntekijällä, joka tulee tekemään yksittäisen tai muutamia työvuoroja yksikköön. (Annala 2022)

Hoitohenkilöstön työhyvinvointi on ollut koetuksella erityisesti Covid-19 pandemian aikana, mutta "Mitä kuuluu?" -kyselytutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalalla työstressi on ollut nousussa jo useamman vuoden. Kyselytutkimus näyttää, että koronapandemia on lisännyt entisestään sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työn kuormittavuutta. (Nikunlaakso 2022)

Hoitajapula on valtava ja avoimia työpaikkoja on avoinna enemmän, kuin niihin on hakijoita. Vasta alalle valmistuneet kokevat työelämän vaatimukset liian kovina ja vanhemmat työntekijät ovat pohtineet kevyempään ja säännöllisempään työhön hakeutumista. (Sandell 2022)

Kuntien ja kuntayhtymien on huolehdittava lakisääteisistä sosiaali- ja terveystalveluiden tuottamisesta ja riittämätön vakituinen henkilöstö ajaa tilanteeseen, että henkilöstöä hankitaan vuokratyryksiltä yhä enemmän. Vuokratyövoiman käyttö on kunnille useiden vertailuiden mukaan kalliimpaa kuin omat vakituiset työntekijät. Parhaimmillaan vuokratyön käyttö tulisi olla suunnitelmallista, jolloin se olisi myös kustannustehokkainta. (Kivimäki 2022)

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi henkilöstövuokrausyritys, jonka välityksellä työskentelee 18 hoitotyön ammattilaista Etelä-Suomessa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvoinnin henkilöstövuokrausyrityksessä sekä minkälaiset tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa yrityksen esihenkilölle työntekijöiden työhyvinvoinnista. Jatkossa työntekijöiden näkemys työhyvinvoinnista auttaa yritystä kehittämään työntekijöiden työhyvinvointia.

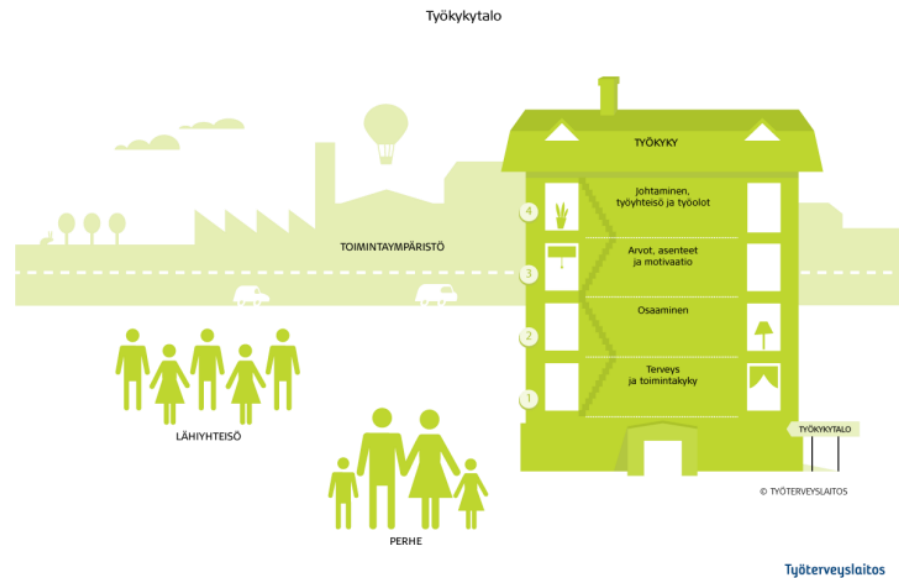
Tutkimuskysymyksinä toimi, millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvoinnin henkilöstövuokrausyrityksessä sekä minkälaiset tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja käsite ja sitä määritellään eritavoin. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointi koostuu työstä, työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja työntekijän hyvinvoinnista. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu työntekijälle itselleen sekä työnantajalle. (STM 2022)

Työhyvinvointia on tutkittu jo reilun sadan vuoden ajan, ja painopiste tutkimuksissa on ajan saatossa muuttunut. Työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa on aluksi keskitytty vain työn fysiologisiin seikkoihin, jotka aiheuttavat stressiä työntekijälle. Tällaisia on ollut mm. kylmyys, melu, myrkyt ja työn fyysinen raskaus. Myöhemmin on otettu tutkimuksissa huomioon myös käyttäytymiseen liittyvät ja vaikuttavat tekijät, sekä psykologiset tekijät. Nämä tutkimukset ovat luoneet perustan työsuojelulle. (Manka & Manka 2016, 3.1) Nykyään työturvallisuuslaki (738/2002) määrää työnantajan huolehtimaan riittävällä toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä antaa perustan työpaikalla toteutuvalle työhyvinvoinnille. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa myös vuokratyöntekijöitä käyttävää yritystä huolehtimaan siitä, että työntekijällä on vaadittava ammattitaito ja kokemus työn suorittamiseen.

Työkyvyllä tarkoitetaan hyvin paljon samanlaisia asioita kuin työhyvinvoinnilla, mutta se ei ole kuitenkaan täysin sama asia. Työkyvyn eri osa-alueita kuvataan Työterveyslaitoksen sivuilla työkykytalona (kuva 1). Talon perustana eli työkyvyn perustana on ihmisen terveys ja toimintakyky, jolla tarkoitetaan fyysistä, psyykkistä sekä sosiaalista terveyttä ja toimintakykyä. Toisessa kerroksessa työkykytalossa on osaaminen. Se tarkoittaa koulutusta ja ammatillista tietoa ja taitoa, jolla työntekijä voi tehdä työtään. Viime vuosina työelämän muutoksissa tämä osaamisen ylläpitäminen ja päivittäminen on korostunut, sillä työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja uusia osaamisaloja syntyy jatkuvasti. Kolmanteen kerrokseen on laitettu erilaiset arvot, asenteet ja motivaatio. Kun työntekijä saa tehdä omien arvojen mukaista työtä, on hän motivoitunut työstään, kokee työnsä mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, vahvistaa se hänen työkykyään. Tässä korostuu vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittaminen. Talon neljännessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö sekä työolot. Vasta neljännessä kerroksessa kuvataan konkreettisesti sitä, mitä tai minkälaista työpaikalla on. Johtamisen tyyli, työyhteisön ilmapiiri sekä työpaikan fyysiset puitteet. Työkyvyn ympärillä vaikuttavat työntekijän läheiset, perhe, lähiympäristö sekä toimintaympäristö. Näitä ei voi erottaa työkyvystä, vaan ne luovat kokonaisuuden yhdessä. Jokaista kerrosta on hyvä kehittää työuran aikana. (TTL 2022a.)



kuva 1. Työkykytalo (©Työterveyslaitos 2022)

Työhyvinvointiin kuuluu keskeisinä asioina työntekijän oma terveys, motivoituminen, voimavarat, asenteet ja ammatillinen osaaminen. Näiden kaikkien edellä mainittujen tulee olla tasapainossa työn vaativuuden kanssa. Itse työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttaa yksilölliset voimavarat, jotka tukevat työhyvinvointia puolin ja toisin. Vastuu työkyvyn turvaamisesta ja ylläpitämisestä on organisaatiolla, jossa työntekijä työskentelee. (Työhyvinvointia hyvinvointityöhön opas 2011, 3-7)

Työhyvinvointi on moniulotteinen asia, se ei synny itsestään, vaan vaatii organisaatiossa johdonmukaista työskentelyä sen toteutumiseksi. Työhyvinvointiin vaikuttaa oleellisesti johtamisen kulttuuri sekä työntekijät itse. Työntekijä voi vaikuttaa omalta osaltaan työhyvinvointiin, kuten työpaikan ilmapiiriin. (Pennonen 2021, 2) Työhyvinvoinnin kannalta johtamisen taidot työyhteisössä ovat tärkeässä roolissa. Perinteisessä johtamismallissa työtä on pidetty pakollisena pahana, jota tekeviä työntekijöitä on johtajien tullut valvoa ja johtaa, eikä työntekijöitä ole pidetty kykenevinä itsenäiseen tuottavaan työskentelyyn. Modernissa johtamismallissa taas pyritään luottamuksen, avoimuuden ja oikeudenmukaisuuden kautta luomaan työympäristö, jossa jokainen tuntee itsensä merkitykselliseksi. Työntekijä voi vaikuttaa omalta osaltaan työhyvinvointiin esimerkiksi heikentämällä tai parantamalla työpaikan ilmapiiriä omalla käytöksellään. (Manka & Manka 2017, 5.2)

Työhyvinvointiin ja työkykyyn kohdennetaan kolmea eri periaatetta, ennalta ehkäisy, varhainen tuki ja tehostettu tuki. Ennaltaehkäisyllä tarkoitetaan työssä, työympäristössä sekä työoloissa turvallisuuden tai terveyteen liittyvien riskien kartoittamista ja mahdollisuuksien mukaan niiden poistamista. Ennaltaehkäisyyn kuuluu myös yhteisten käytäntöjen sopiminen sekä varhaisen tuen mallien luominen yhdessä organisaation ja työterveyshuollon kanssa. Varhaisen

tuen periaate pyrkii siihen, että työhyvinvointia vaikeuttavat ongelmat havaittaisiin mahdollisimman varhain, jotta niihin voidaan puuttua ennakkoon luotujen mallien mukaisesti, jolloin pitkittyneet ongelmat voidaan välttää. Tehostetussa tuessa työntekijän työkykyä arvioidaan ja toteutetaan tarvittavat toiminnot työssä jaksamisen tueksi. Tarvittaessa voidaan ohjeistaa lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen, tällöin työterveyshuolto on keskeisessä roolissa tukemaan työntekijän jaksamista ja pärjäämistä arjessaan. (Työhyvinvointia hyvinvointityöhön opas 2011, 3-7)

Työhyvinvointiin vaikuttaa paljon yksilön oma kokemus työhyvinvoinnista. Kokemukseen vaikuttaa eniten työntekijän oma työkyky ja työn kuormittavuus. Kokemus työhyvinvoinnista muodostuu työntekijälle arjessa. Kokemus työhyvinvoinnista on subjektiivista ja samassa työyhteisössä työntekijät voivat kokea työhyvinvointia eri tavalla. Kokemukseen vaikuttaa työntekijän voimavarat ja elämänhallinta. (Pennonen 2021, 2)

2.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvoinnin edistämiseen vaikuttaa tasapainoinen työtaakka, tarkoituksenmukaisuus, työn mielekkyys ja työn riittävä resurssointi. Ammatillinen itsetunto on todettu olevan korkeammillaan nuoremmilla työntekijöillä ja työntekijöillä, joilla on vähäisempi työkokemus. Lääkäämmät työntekijät kokevat helpoksi yhdistää oma perhe- ja työelämä. Tutkimuskatsauksessa voitiin todeta, että työhyvinvointia tukee työn ulkopuolinen elämä, onnistumisen kokemukset ja tunteet, tuen saaminen ja yhteisöllisyys sekä hyvä kokemus työn tuottamisesta potilaille ja työyhteisölle. (Häggman-Laitila 2013)

Henkinen hyvinvointi on keskeinen edellytys hyvään työhyvinvointiin. Henkinen hyvinvointi ilmenee positiivisesti silloin, kun työntekijä tulee mielellään töihin ja työpäivän päätteeksi kokee antaneensa kaiken ja saa hyvän mielen. Henkistä hyvinvointia ylläpitää ja edesauttaa kunnioitus ja positiivinen palaute tehdystä työstä ja työyhteisön ilmapiiri sekä lähiesimiehen antama tuki ja ymmärrys. Työmotivaatiota lisää kutsumus tekemäänsä työtä kohtaan ja yhdenmukaisuus työntekijän ja työpaikan välisille arvoille. Työhyvinvoinnissa ja sen tukemisessa on hyvä muistaa, että työntekijän vapaa-aika on hänen omaa aikaansa. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus tasapainottaa työstä aiheutuvaa rasitetta ja levätä työvuorojen välissä riittävästi. Työturvallisuus ja työympäristö tulee olla yhteneväiset, jolloin työhyvinvointi voi toteutua vaivattomasti ja tukea hyvää työntekoa. Tällaisia asioita voi olla esimerkiksi yleinen siisteys, materiaalien saatavuus ja yhteneväiset säännöt. Työn luonne ja työntekijän ammattitaito on myös tärkeitä osia henkisen työhyvinvoinnin edistäviä tekijöitä. (Klemelä 2006, 8-24)

Työpaikan ja työterveyshuollon tuella voidaan edistää monin tavoin työntekijän työkykyä ja terveellisiä elintapoja. Liikunta tukee ja edistää työhyvinvointia, jolloin se on keskeisessä roolissa toimintakyvyn ylläpitämisessä ja toimintakykyä heikentävien sairauksien ehkäisyssä. Liikunta tutkitusti vahvistaa fyysisiä ja henkisiä voimavaroja, jotka vähentävät sairastumisia.

Fyysisesti hyväkuntoinen työntekijä palautuu nopeammin, kestää raskasta työtä paremmin, sekä voi paremmin kuin fyysisesti huonokuntoinen. Säännöllinen liikunta auttaa työstressin hallinnassa, parantamaa elämän laatua ja itsetuntoa sekä vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja työkykyyn. Työntekijän hyvinvointiin vaikuttaa keskeisesti hyvä fyysinen toimintakyky yhdessä henkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa. Työstä saavan fyysisen liikunnan lisäksi olisi hyvä harrastaa jonkinlaista arki- tai hyötyliikuntaa. Hyvällä fyysisellä kunnolla on vaikutusta painonhallintaan, joka vuoroisesti vaikuttaa fyysiseen kuntoon. Säännölliset ja tasapainoiset ravitsemustottumukset ja tuki painonhallintaan vaikuttavat huomattavasti jaksamiseen ja työhyvinvointiin. (TTL 2022b.)

Riittävästi nukkunut ja levännyt työntekijä on motivoitunut ja työteliäs. Riittävä uni on yksi ihmisen tärkeimmistä voimavaroista, joka helpottaa työn palautumisessa. On selvää, että unta täytyy olla riittävästi, mutta jokaisella on yksilöllinen unentarve. Unen pituudella ja laadulla on tärkeä merkitys riittävän unen määrään. Riittämätön unen määrä voi vaikuttaa arkeen ja toimintakykyyn negatiivisesti. Pahimmassa tapauksessa riittämätön uni voi heikentää keskittymiskykyä, muistia ja mielialaa. Säännöllistä unirytmää suositellaan ylläpitämään viikonpäivistä riippumatta. Työterveyslaitoksen sivulta löytyy ohjeet unen laadun parantamiseen, unen määrään ja nukahtamisajan lyhentämiseen. Huomioitavaa riittävässä unessa ja nukahtamisen lyhentämisessä on, ettei juuri ennen nukkumaanmenoa harrasta fyysisesti rasittavaa liikuntaa. (TTL 2022c.)

Työhyvinvointia voidaan edistää vaikuttamalla työvuorojen jaksottamiseen ja niiden pituuteen. Hoitajat, jotka tekevät enintään kahdeksan tuntia kestäviä työvuoroja, kokevat työhyvinvointinsa paremmaksi. Hoitohenkilökunta pystyy vaikuttamaan työpaikalla tapahtuvaan työvuorojen suunnitteluun tietyin reunaehdoin, tällöin hoitajien oma työvuorosuunnittelu vaikuttaa työvuorojen pituuksiin. Jotkut hoitajat suunnittelevat pidempiä työvuoroja, jolloin he saavat pidempiä vapaapäiviä tiedostaen työuupumisen riskin ja työhyvinvoinnin alentumisen johtuvan pitkistä työvuoroista. (Dall’Ora, Griffiths, Ball, Simon & Aiken 2015)

Keskeistä työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on työnantajan ja lähiesihenkilön antama tuki työntekijälle. Johtajuus ei ole itsestäänselvyys. Esihenkilön täytyy osata olla luotettava, rakenteellinen ja toimii työntekijöiden puolustajana. Tämä ilmenee tutkimuksesta, jossa 1216 vastaajista 36 % on tätä mieltä. Työympäristön ja johtamisen taidot ovat keskeisiä rakenteita hyvään ja tukevaan työympäristöön. Resonoivalla johtajuusmallilla tarkoitetaan työntekijöiden tunneällyn tukemista ja ymmärtämistä haastavissa tilanteissa, jolloin saadaan tehokkaita työtuloksia. Tutkimuksessa työntekijät tuovat ilmi, että työyhteisön merkityksen lisäksi työntekijät kiinnittävät huomiota esihenkilön luonteeseen ja taitoihin hoitaa ristiriitoja ja ongelmanratkaisun kykyyn. Avoimuus, luotettavuus ja tasapuolisuus ovat työntekijöiden mielestä luonteenpiirteitä, joita esihenkilön tulee omata. Tällöin työntekijöiden työhyvinvointi ja työssä viihtyminen paranee. (Bawafaa, Wong & Laschinger 2015, 610-622)

2.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat keskeisesti pahoinvointi, työhön kyllästyminen, työstä aiheutuva stressi sekä uupuminen. Työhön kyllästyminen tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä ei koe merkityksellisyyttä työntekoon eikä pysty hyödyntämään työnteossa kaikkia osaamistaitojaan. Stressi ja työuupuminen kulkevat käsikädessä, kun työntekijälle asetetaan liian korkeat vaatimukset, joista työntekijä ei koe selviytyvän. Työhyvinvoinnin vaikutukset ja niihin vaikuttaminen onnistuu yksilötasolla, työntekijänä, sekä organisaatio- että yhteisötasolla eli työyhteisön, työpaikan ja johtamisen tasolla. (Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022, 3-8)

Stressi ja työuupuminen ovat työhyvinvointia haittaavia tekijöitä. Työstressi on tilanne, jossa työntekijä tuntee olonsa huonoksi ja riittämättömäksi hänelle kohdennettuun työhön. Stressi voi ilmetä eri lailla ja jokainen työntekijä reagoi eri tavoin stressiin ja työtaakkaan. Työuupumus on jatkumo pitkään kestäneestä työstressistä, jolloin työntekijän voimavarat ja mielekkyys työtä kohtaan heikkenevät. Oireet voivat olla yksilöllisiä, mutta yleisesti työuupumisessa on jatkuva väsymys ja ärtyneisyys. Työntekijä kestää hetkellisen työstä aiheutuvan stressin ja uupumuksen, jos tukena on riittävästi työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Työhyvinvointia tulee ylläpitää yksilöllisellä ja organisaation tasolla. Työuupumuksen syyt ovat yleensä työstä johtuvia, mutta siihen vaikuttavat yksilölliset tekijät. Yksilöllisiä tekijöitä ovat oma kokemus työn mielekkyydestä, yksityiselämän vaikeudet ja erilaiset haasteet. (TTL 2022d.)

Työuupumuksen syntyyn saattaa vaikuttaa yksilöön liittyvät erilaiset tekijät kuten nuori ikä, huono itsetunto, stressinhallinnan keinot ja vähäinen työkokemus. Työuupumuksella on myös havaittu olevan yhteyttä työn laatuun, työpaineeseen, jatkuvaan kiireeseen, vuorotyöhön ja ylikuormittavuuteen töissä. Pidemmälle kouluttautuneet henkilöt kokevat herkemmin työuupumusta ja huonoa työhyvinvointia työpaikasta ja alasta riippumatta. (Häggman-Laitila 2013)

Työhyvinvointia heikentävät tekijät voivat myös olla elämäntavat, jotka eivät tue työntekijän palautumista. Hyvänä esimerkkinä toimii liian vähäinen uni, epäsäännöllinen rytmi ja yksipuolinen ravitsemus. Heikentäviä tekijöitä voivat olla työyhteisön toimimattomuus, huonot johtamiskäytännöt ja työilmapiirin vaikutukset yksilöllisellä tasolla työntekijään. Tällaisissa tilanteissa työntekijä yleensä stressaantuu herkemmin ja on alttiimpi työperäiselle stressille ja työuupumiselle. (TTL 2022e.) Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi lukeutuu muun muassa puutteet moniammatillisesta työyhteisöstä. Tähän kohdennetusti yksi tekijä nousee yli muiden, mikä on epäselvyys käytännön tasolla ja työyhteisön tulkinnessa. Työn laatua ja yhteistyötä heikentää myös huono työhyvinvointi ja työyhteisössä epäselvät roolit, johtamisen ja vastuuhenkilön puuttuminen. (Karukivi ym. 2021, 12-19)

Työhyvinvoinnissa ja työuupumisessa on havaittu olevan yhteyksiä toisiinsa. Työhyvinvoinnin ja työuupumisen yhteyksiä tarkasteltiin Euroopan kahdessatoista eri maan sairaaloissa tehdyn hoitotieteellisen tutkimuksen pohjalta. Tutkimus (Dall'Ora ym. 2015) toteutettiin 31 627 hoitajan vastauksien perusteella eri Euroopan maissa. Isoimpana esille nousseena asiana oli, että hoitajat, jotka tekevät 12 tuntisia tai pidempiä työvuoroja, altistuivat herkemmin heikentyneelle työhyvinvoinnille ja työuupumiselle. Työuupumisen oireet näkyivät unohduksilla, hoitovirheillä ja heikentyneellä potilaskohtaamisella. Työuupumisesta kärsivät ja pitkiä vuoroja tekevät hoitajat ajautuivat herkemmin sairauslomille ja vaihtamaan työpaikkaa tai jopa siirtyivät toiselle alalle töihin. Tuloksien analysoinnissa huomattiin, että yli 50 % kaikista vastanneista tekivät usein 8-12 tuntia kestäviä työvuoroja. Pitkiä työvuoroja tehtiin eniten Englannissa, Irlannissa ja Puolassa. Näissä maissa havaittiin työuupumisen olevan korkeimmillaan. Vaikka yli kahdeksan tunnin työvuorojen tekeminen on yleistä suurimmassa osassa Euroopan maista, tuloksista nähdään, kun työvuoron kesto on alle kahdeksan tuntia, on työnkuormittavuus ja työuupuminen vähäisempää. Tällöin myös hoitajat kokivat parempaa työhyvinvointia työtä tehdessä. (Dall'Ora ym. 2015)

Suuret sairauspoissaolot vaikuttavat työhyvinvointiin paljon, vaikkei siitä paljoa uutisoidakaan. Yleensä suurien poissaolojen takia työnantaja ei kerkeä välttämättä etsimään tai saamaan poissaoloihin sijaisia. Tällöin kaikki työt jaetaan paikallaolijoiden kesken, jolloin tämä kuormittaa ja kuluttaa työntekijän voimavaroja. Pitkään jatkunut kyseinen tilanne johtaa yleensä työntekijän uupumiseen tai irtisanoutumiseen. Tämä on yleistä varsinkin sosiaali- ja terveysalalla. (Työhyvinvointia hyvinvointityöhön opas 2011, 14-19)

Työntekijöiden työhyvinvointi on korostunut viime vuosien aikana jokaisella alalla, erityisesti hoitolalla. Hoitajat tekevät laajaa yhteistyötä asiakkaan, omaisten, sekä muiden hoitoalan työntekijöiden kanssa mm. eri alojen lääkäreiden ja fysioterapeuttien kanssa. Samalla kun työhyvinvoinnin merkitys ja siitä tehtävien tutkimusten tekeminen on korostunut, on myös tullut ilmi, että hoitajien keskuudessa koetaan yhä useammin työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaaminen johtaa työhyvinvoinnin laskemiseen ja työuupumiseen. Tutkimuksessa (Islam, Ali, Jamil & Ali 2022) kerättiin aineistoa 314 hoitajalta, jotka työskentelevät eri hoitotieteen aloilla eri sairaaloissa. Osa vastanneista kertoivat tehneensä ilmoituksen työpaikkakiusaamisesta. Noin 80 % vastanneista kokivat työpaikkakiusaamista hoitajilta, joilla oli enemmän työkokemusta. Työpaikkakiusaamisen kohteeksi useimmiten joutuu hoitaja, jolla on vähäisempi työkokemus tai eri syntyperä ja äidinkieli kuin maassa, jossa hän työskentelee. Tällöin työviihtyvyys kärsii ja töihin meneminen hankaloituu. Suurin osa vastanneista kuvaa työpaikkakiusaamisen luonnetta sanallisena ja toistuvana. Samaisessa tutkimuksessa voitiin havaita, että työuupumiseen johtavat toiminnot eivät aina johdu työoloista tai raskaasta työnkuvasta, vaan kokemuksesta tulla työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Olisi tärkeää heti puuttua tai ilmoittaa asiasta, jos kokee tai näkee työpaikkakiusaamista. Tällöin työpaikkakiusaaminen vähenee ja työssä jaksaminen, viihtyminen ja työhyvinvointi paranee. (Islam ym. 2022)

3 Vuokratyö

Vuokratyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, kun työnantaja tarvitsee työntekijän ja toimeksiantosopimuksella vuokraa työntekijän henkilöstövuokrausrytyksestä. Tilanteessa on työntekijä, vuokratyörytys sekä käyttäjärytys. Vuokratyöntekijöitä koskee sama lainsäädäntö kuin mitä tahansa muutakin työsuhdetta. Vuokratyörytys maksaa työntekijän palkan sekä hoitaa työnantajalle kuuluvat velvollisuudet, kuten työterveyshuollon. Käyttäjärytys valvoo ja johtaa työntekijän työntekoa sekä vastaa työn turvallisuudesta ja terveydestä. Käyttäjärytys tai käyttäjä voi olla valtio, kunta tai kuntayhtymä, seurakunta, säätiö tai järjestö. Työntekijällä on oikeus saada työsuhteen ehdot ja työsuopimus sekä työtodistus työsuhteesta. Mikäli henkilöstövuokrausrytyksellä ei ole työehtosopimusta, sovelletaan käyttäjärytyksen työehtosopimusta tai yleisiä työehtoja. (Työsuojelu 2022)

Vuokratyötä tekeviä oli Suomessa vuonna 2021 kaikista palkansaajista 2,3 %, eli noin 50 000 työntekijää. Naisia kaikista vuokratyöntekijöistä on 55 % ja miehiä 45 %. Eniten vuokratyötä käytetään kaupanalalla sekä teollisuudessa. (Stat 2022) Vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut ja Euroopassa vuokratyön kautta on työllistynyt noin 11 miljoonaa työntekijää vuonna 2019. (HPL 2022a.)

Henkilöstöpalveluliitto HPL vuonna 2022 teettämän vuokratyötutkimuksen perusteella tyypillinen vuokratyöntekijä on nuori, alle 25-vuotias (31 %), hänellä on toisen asteen koulutus (49 %) sekä hän asuu pääkaupunkiseudulla (28,3 %). Vuokratyötutkimus on tehty vuodesta 2007 alkaen. Vuokratyötä tekevät ovat kokeneet, että työllistyminen on ollut helppoa sekä vuokratyö on tuonut uusia työmahdollisuuksia. Vuokratyötä tekevät ovat tutkimuksen mukaan hyvin tyytyväisiä työhön ja suosittelisivat sitä myös läheisilleen. Tutkimuksen mukaan vuokratyötä tekevät kokevat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpoksi. (HPL 2022b.)

Sosiaali- ja terveystalan valtava työvoimapula on jatkunut jo pitkään. Tilannetta kuvaa hyvin se, että koko Suomen työvoimapulasta yli puolet on yksinään sote-alan työvoimapulaa. 15 ammatin joukosta, joissa on eniten työvoimapulaa, kymmenen on sote-alan ammatteja. (TEM toimialaraportti 2022) Vuokratyön käyttö on lisääntynyt runsaasti ja vuonna 2021 kunnat ja kuntayhtymät käyttivät vuokratyön ostamiseen 438 miljoonaa euroa. Yleisimmin vuokratyötä ostetaan sosiaali- ja terveystalalle. Vuokratyöntekijä tulee työnantajalle kalliiksi, vaikka tarkka vertailu on haasteellista. Useiden arvioiden mukaan vuokratyöntekijä on 2-2,5 kertaa kalliimpi kuin vakituinen oma työntekijä. Henkilöstö tilanne on vaikea ja henkilöstön vuokraaminen on välttämätöntä, jotta kunnat saa lain vaatimat vastuut sosiaali- ja terveystalavien järjestämisestä täytettyä. (Kivimäki 2022)

4 Työelämäkumppani

Yhteistyökumppanina on henkilöstövuokrausyritys, joka toimii Etelä-Suomessa. Yritys välittää työntekijöitä sosiaali- ja terveysalalla, pääsääntöisesti hoivakoteihin sekä kotihoitoon. Yritys on perustettu tammikuussa 2022 ja yrityksen välityksellä työskentelee 18 työntekijää. Yritys tarjoaa myös siivouspalveluita sekä erilaisia tukipalveluita iäkkäille. (Pulssi Henkilöstöflow 2022)

5 Tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvoinnin henkilöstövuokrausyrityksessä sekä minkälaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin.

Tavoitteena oli tuottaa tietoa yrityksen esihenkilölle työntekijöiden työhyvinvoinnista ja jatkossa työntekijöiden näkemys auttaa yritystä kehittämään työntekijöiden työhyvinvointia.

Tutkimuskysymyksinä toimi

1. Millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvoinnin henkilöstövuokrausyrityksessä?
2. Minkälaiset tekijät vaikuttivat työntekijöiden työhyvinvointiin?

6 Opinnäytetyön menetelmät

Tässä opinnäytetyössä käytettiin määrällistä sekä laadullista tutkimusmenetelmää. Määrällisellä tutkimuksella, strukturoidulla verkkokyselyllä tehtiin alkukartoitus yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnista. Kysymykset koottiin teoreettisen tiedon pohjalta. Tämä tuki tutkimusta antamalla pohjatietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista. Pääosassa käytettiin laadullisen tutkimuksen teemahaastattelua, koska sillä saatiin yksityiskohtaisempaa tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista. Pelkästään verkkokyselyllä tutkimus olisi jäänyt pintaraapaisuksi aiheesta, eikä se olisi tuonut riittävästi tietoa yritykselle työhyvinvoinnin kehittämistä varten (Kananen 2015, 155).

6.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisella tutkimuksella pyritään selittämään, tutkimaan tai ymmärtämään tutkittavaa asiaa tai ilmiötä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden näkökulmasta. Tavoitteena on tarkastella ihmisten subjektiivisia näkemyksiä, kokemuksia, tunteita sekä ajatuksia. Tyypillinen piirre laadulliselle tutkimukselle on tuottaa rikasta ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja tällöin tieto tulisi hankkia ihmisiltä, jotka toimivat luonnollisessa ympäristössään

vastavuoroisesti. Ihmisiin liittyvissä tutkimuksissa ei ole mahdollista saavuttaa lopullista totuutta. Näkemyksen ja tuntemukset ovat yksilöllisiä, jokainen voi kokea työhyvinvoinnin eritavoilla ja omata erilaisia kokemuksia asiasta. (Puusa & Juuti 2020, 9-11) Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavaa ilmiötä ei välttämättä tunneta etukäteen ja tämä vaatii tutkijalta sitoutumista aineiston keruuseen, aineiston käsittelyyn sekä kykyä sietää epävarmuutta tutkimuksen aikana. Haasteellista laadullisessa tutkimuksessa on se, että tarkkoja tulkintaohjeita ei ole valmiina, kuten määrällisessä tutkimuksessa. Tutkijan tulee pystyä perustelemaan valinnat ja väitteet aineistoon perustuen. (Kananen 2015, 70-73)

Tässä opinnäytetyössä on käytetty pääasiassa laadullista tutkimusmenetelmää, teemahaastattelua, koska tutkittava aihe on ihmisten vuorovaikutuksessa syntyneitä, aikaa ja paikkaan sidottuja ja näkymättömiä kokemuksia. Teemahaastattelulla saatiin parhaiten ilmi ihmisten omia kokemuksia, omin sanoin kerrottuna työhyvinvoinnista. Ennen haastattelua tehtiin verkkokysely, jonka tarkoituksena oli toimia alkukartoituksena ja antaa lisää tietoa useammalta vastaajalta.

6.2 Aineistonkeruumenetelmät

Aineistokeruumenetelmän valintaa ohjaa tutkimusote. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruu voidaan tehdä dokumenttien perusteella, havainnoiden tai haastattelemalla eri tavoin. (Kananen 2015) Erilaisilla keruumenetelmillä on erilaisia vahvuuksia ja rajoituksia, joten tutkijan on hyvä perehtyä jo suunnitelmavaiheessa erilaisiin menetelmiin. Näin tutkimuksessa voidaan käyttää parhaiten kulloinkin sopivaa aineistonkeruumenetelmää tai tietoisesti eri aineistonkeruumenetelmien yhdistelmiä. On hyvä tiedostaa mitä tietoa tutkitaan sekä miten tietoa saadaan parhaiten kerättyä tutkimusta varten. (Kylmä & Juvakka 2007)

Tässä opinnäytetyössä strukturoidulla verkkokyselyllä rajattiin tarkat kysymykset ja annettiin valmiit vastausvaihtoehdot. Tämä aineistonkeruumenetelmän muoto ei yksinään anna kuitenkaan riittävästi tietoa osallistujien kokemuksista, joten lisäksi toteutettiin teemahaastattelu. Laadullisen tutkimuksen haastattelumenetelmiä voidaan jaotella monella eri tapaa. Esimerkiksi kohdehenkilöiden mukaan, toteutustavan mukaan tai strukturoinnin asteen mukaan. (Kylmä & Juvakka 2007)

Teemahaastattelu syventää jo saatua tietoa strukturoidusta kyselystä, aineistonkeruu on kohdehenkilö lähtöistä. Teemahaastattelu on väljempi haastattelumuoto kuin strukturoitu haastattelu, jolloin keskustelu on avointa, sekä tapahtuu muutaman avain- tai aihekysymyksen ympärillä. Avain- tai aihekysymyksiä tulee tukea ja johdatella keskeiseen tutkimuskysymykseen, sekä tuoda ilmi kohdehenkilöiden omia näkemyksiä ja omin sanoin esimerkiksi "miltä sinusta tuntuu?". On tärkeää kuitenkin muistaa, ettei avain- tai aihekysymykset kasva liian moniksi, sillä teemahaastattelu voi muuttua helposti strukturoiduksi haastatteluksi. Laadullisessa

tutkimuksessa teemahaastattelun tavoitteena on saada monipuolista tietoa, sekä yhteneväisiä että erilaisia näkemyksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2007)

Tässä opinnäytetyössä kyselylomake oli sähköinen ja strukturoitu, se kerättiin anonyymisti yrityksen työntekijöiltä. Kyselylomake on määrällisen tutkimuksen osuus tässä tutkimuksessa. Kyselylomake toteutettiin Microsoft Forms pohjalle ja yrityksen esihenkilö jakoi linkin kyselyyn työntekijöille. Kyselylomakkeessa aluksi kartoitettiin työntekijöiden ikää, työkokemusta ja ammattia. Tämän lisäksi kyselyssä oli 16 erilaista väittämää liittyen yritykseen ja työhyvinvointiin. Asteikkona käytettiin täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Kyselyn vastaukset säilytettiin opinnäytetyön tekemisen ajan ja hävitettiin sen jälkeen asianmukaisesti.

Pääosassa tässä opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää, teemahaastattelua vapaaehtoisille yrityksen työntekijöille etäyhteydellä. Haastattelu käytiin vapaamuotoisena keskusteluna muutamien keskeisien kysymyksiä ympärillä, joilla saatiin ymmärrystä tutkimuskysymyksiin. Haastattelu kesti noin 30 minuuttia ja osallistujia oli neljä yrityksen työntekijää. Haastattelu nauhoitettiin ja nauhoitus hävitettiin asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Käytetty saatekirje (Liite 1), kyselylomake (Liite 2) sekä teemahaastattelukysymykset (Liite 3) löytyvät liitteistä.

6.3 Kohderyhmä

Laadullisessa tutkimuksessa haastatteluun valitaan harkinnanvaraisesti mukaan pieni määrä tutkittavia henkilöitä. Henkilöt valittiin tähän tutkimukseen työpaikan perusteella, jolloin osallistujilla on tietoa ja kokemuksia kyseisessä yrityksessä työskentelystä. Ratkaisevaa ei ole tutkittavien määrä vaan aineisto, joka saadaan tutkittavilta. (Puusa & Juuti 2020)

Tutkimuksen kohderyhmänä oli henkilöstövuokrausyrityksen 18 hoitotyön työntekijää, he ovat koulutukseltaan hoiva-avustajia, lähihoitajia tai sairaanhoitajia, sekä hoitoalan opiskelijoita.

6.4 Aineistoanalyysi

Laadullisen tutkimuksen analyysissä on tarkoituksena ymmärtää, kuvata sekä tulkita kerättyä aineistoa. Analyysi vaihe voi olla raskas, sillä laadullisessa tutkimuksessa aineistoa voi kertyä paljon ja se on rikasta. Analysoinnissa tutkijan esiymmärrys aiheesta sekä tutkimuksen aikana hankittu tieto vaikuttaa siihen, miten tutkija luokittelee aineiston tai minkälaisia luokkia tutkija löytää aineistosta. Analyysin laatuun vaikuttaa tutkijan kyky tulkita ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. Tämä tulee huomioida analyysia tehdessä. Analysoinnin tavoitteena on luoda mielekäs kokonaisuus, joka vastaa tutkimuskysymykseen. (Puusa & Juuti 2020)

Tämän opinnäytetyön verkkokyselyn vastaukset taulukoitiin, laskettiin vastausprosentit sekä vastausten keskiarvot. Keskiarvot laskemalla saatiin vastauksista havainnollisempaa tietoa. (Kananen 2015, 9) Verkkokyselyn vastausten tavoitteena oli tukea teemahaastattelussa saatuja vastauksia.

Teemahaastattelussa saadun aineiston analyysi aloitettiin haastattelun litteroinnilla. Aineistoa kirjoittaessa siihen perehdyttiin huolellisesti, jolloin koko aineistosta syntyi yleiskuva. (Kananen 2015, 7.3) Kerätty aineisto analysointiin induktiivisella sisällön analyysillä, sillä siten saatiin parhaiten esiin osallistuneiden näkemykset ja kokemukset aiheesta. Induktiivista aineiston analyysia tehdessä alkuperäinen aineisto käytiin useaan kertaan läpi ja siihen palattiin useaan kertaan uudestaan tutkimusprosessin aikana.

Litteroitu aineiston pelkistettiin ja pelkistykset taulukoitiin alkuperäisilmauksien kanssa ja nämä ryhmiteltiin siten, että saman teemaiset ilmaukset muodostivat alaluokkia. Alaluokista muodostui neljä yläluokkaa, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. (Kylmä & Juvakka 2007) Alla esimerkki aineiston analyysin vaiheista (Taulukko 1).

Analyysin aikana syntyi neljä yläluokkaa, jotka olivat organisaatioon liittyvät tekijät, vaikutusmahdollisuudet, ammatillinen osaaminen ja hyvä työhyvinvointi. Alaluokkia oli kaikkiaan 14 kappaletta, jotka olivat vaihtuva työyhteisö, hyvä työyhteisö, työyhteisön ilmapiiri, esihenkilö, keikkalaisen työyhteisö, työajan hallinta, työn sisällön hallinta, perehdytys, ammatillinen vuorovaikutus, ammatillinen vastuu, ammattieettisyys, kehitys- ja koulutusmahdollisuudet, työssä jaksaminen, motivoiva ja merkittävä työ. Hyvä työhyvinvointi -yläluokka vastaa kuvailevasti ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvoinnin. Kolme muuta yläluokkaa, organisaatioon liittyvät tekijät, vaikutusmahdollisuudet ja ammatillinen osaaminen vastaavat toiseen tutkimuskysymykseen, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin.

Taulukko 1. Aineiston analyysin vaiheet

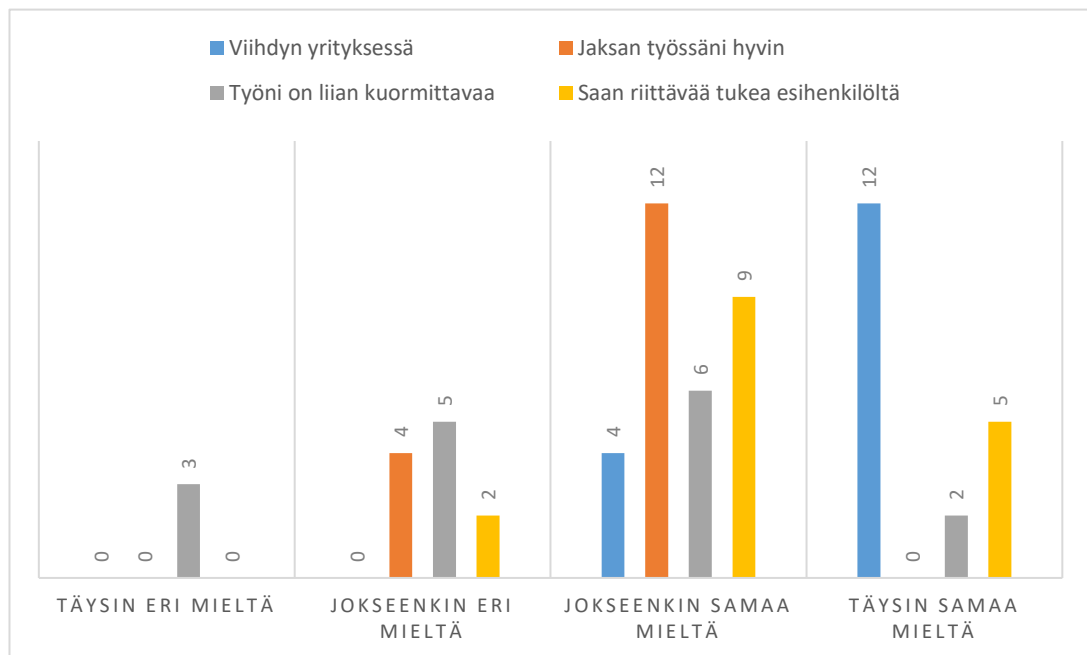
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
”Se työyhteisö, että sitten kun se on vaihtuvaa niin sillä tavalla ei pääse välttämättä aina juurtumaan niin samalla tavalla.”	Usein vaihtuva työyhteisö keikkalaisena	Vaihtuva työyhteisö	Organisaatioon liittyvät tekijät
”...tietää edes vähän mitä tekee ja se että jos on jotain ihmeellisempää, niin on perehdytystä.”	Perehdytys haastavampiin tehtäviin	Perehdytys	Ammatillinen osaaminen
”Olennaista on se, että niin kun sen työn ohella jää myöskin energiaa siihen muuhun elämään...”	Työ ei vie kaikkea energiaa.	Työssä jaksaminen	Hyvä työhyvinvointi

7 Tulokset

7.1 Verkkokyselyn tulokset

Verkkokysely toteutettiin 10.3.-24.3.2023. Verkkokyselyyn vastasi 16 yrityksen työntekijää. Vastaajista yli puolet (56 %) oli alle 30-vuotiaita ja loput vastaajista oli 30-49-vuotiaita. Lähihoitajia heistä oli 12 (75 %), sairaanhoitajia kaksi (12,5 %) sekä lisäksi lähihoitaja opiskelija ja hoiva-avustaja. Vastanneilla 11 (69 %) työntekijällä oli työkokemusta yli kuusi vuotta.

Kaikki vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä siitä että, viihtyvät yrityksessä ja kokevat työnsä mielekkäänä. Työntekijät kokivat, että pystyvät vaikuttamaan työvuoro- suunnitteluun mutta yli puolet heistä kuitenkin toivat ilmi, etteivät ehdi riittävästi palautumaan työvuorojen välissä. Kuitenkin yli puolet vastanneista olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että jaksavat työssään hyvin. Yli puolet vastaajista (kuvio 1) olivat samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että saa riittävästi tukea esihenkilöltä sekä esihenkilön olevan ta- sapuolinen ja joustava.



Kuvio 1. Työhyvinvointi verkkokyselyn vastauksia.

Kaikki verkkokyselyyn vastanneista koki viihtyvänsä hoitoalalla, sekä työyhteisössä heistä ker- toi viihtyvänsä lähes kaikki (93,8 %). Vastanneista suurin osa koki, että heidän työpanostaan arvostetaan (75 %), mutta osa vastaajista (25 %) koki ettei heidän työpanostaan arvosteta. Vastanneista työntekijöistä 75 % kertoivat, että saavat riittävästi perehdytystä uusiin asioihin. Lisää perehdytystä toivottiin sähköisten järjestelmien käyttöön. Minulla on riittävästi haasteita työssäni- väittämästä oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä yli puolet vastaajista (56 %).

Vastanneet työntekijät kokivat työympäristönsä mukavaksi ja tulen töihin mielelläni - väitteeseen oli enemmistö vastannut jokseenkin tai täysin samaa mieltä (96 %) ja jokseenkin eri mieltä 6 %. Vastanneista puolet kertoivat, etteivät ehdi syömään työpäivän aikana. Ehdotuksena työntekijöiltä tuli jonkinlaisen vapaa-ajan edun, esimerkiksi liikuntaedun tarjoaminen työntekijöille. Tämä tukisi työntekijöiden työssä jaksamista.

7.2 Teemahaastattelun tulokset

Teemahaastattelu toteutettiin 27.3.2023 Microsoft Teamsin välityksellä. Haastatteluun osallistui neljä yrityksen työntekijää ja kesto oli noin 30 minuuttia.

Teemahaastattelussa saadun aineiston perusteella, ja induktiivisen sisällön analyysin kautta, saatiin vastaus tutkimuskysymyksiin. Hyvä työhyvinvointi yläluokka vastaa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvoinnin. Haastatteluun osallistuneet kuvailivat työhyvinvointiaan hyväksi. Työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi nousi organisaatioon liittyvät tekijät, vaikutusmahdollisuudet sekä ammatillinen osaaminen.

7.3 Työntekijöiden työhyvinvointi

Yläluokan hyvä työhyvinvointi (taulukko 2) alle kuuluu alaluokat työssä jaksaminen ja motivoivaksi ja merkitykselliseksi. Työhyvinvointi kokemus on yksilöllinen ja jokaisella erilainen. Haastattelussa työntekijät kertoivat, että he kokevat oman työhyvinvointinsa hyväksi tällä hetkellä.

Taulukko 2: Hyvä työhyvinvointi yläluokan alla olevat alaluokat.

Hyvä työhyvinvointi	
Työssä jaksaminen	Motivoivaksi ja merkitykselliseksi

”Tosi hyvänä kokee sen oman työhyvinvoinnin tällä hetkellä.”

Työntekijöille oli tärkeää työssä jaksaminen ja halu tulla töihin päivittäin. Työntekijät olivat sitä mieltä, ettei työ saa viedä kaikkea energiaa, vaan sitä täytyy jäädä vapaa-ajallekin. Työn täytyy olla sopivan vaihtelevaa ja haastavaa, jotta työ pysyy mielekkäänä. Se että erilaiset työympäristöt haastavat työntekijää, ja työntekijä voi oppia työssään uutta jatkuvasti, lisää työhyvinvointia.

Työ motivaatio ja merkityksellisyys puhututti myös haastattelun aikana, työntekijät mainitsivat, että työn pitää olla merkityksellistä ja motivoivaa, jotta sitä haluaa tehdä. Työntekijän itse täytyy olla motivoitunut tekemään työtä vaihtelevissa työympäristöissä. Työpaikalla ja työnteossa on hyvä tuntee olonsa hyväksi. Töihin saapuminen hyvällä asenteella vaikuttaa ratkaisevasti.

”Olennaista on se, että niin kun sen työn ohella jää myös energiaa siihen muuhun elämään...”

7.4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

7.4.1 Organisaatioon liittyvät tekijät

Organisaatioon liittyvät tekijät yläluokan alle kuuluvat alaluokat ovat vaihtuva työyhteisö, hyvä työyhteisö, työyhteisön ilmapiiri ja esihenkilö (Taulukko 3). Haastatteluun osallistuneet työntekijät nostivat tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi työyhteisön sekä johtamisen. Työntekijät pitivät tärkeänä, että esihenkilö ottaa palautetta vastaan sekä tekee päätöksiä työntekijöiden toiveita kuunnellen.

”Sen on kokenut tosi hyvänä, että palautteisiin niin otetaan kantaa ja pyritään niinku hoitaa niitä.”

Taulukko 3: Organisaatioon liittyvät tekijät yläluokan alla olevat alaluokat.

Organisaatioon liittyvät tekijät			
vaihtuva työyhteisö	hyvä työyhteisö	työyhteisön ilmapiiri	esihenkilö

Henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelevillä työyhteisö voi olla eri jopa päivittäin, vaihtuvien työkohteiden mukaan. Työyhteisöt tulevat alueella ajan kanssa kuitenkin tutuiksi. Mielellään työntekijät työskentelevät sellaisessa työyhteisössä, johon kokevat olevansa tervetulleita ja heidän työpanostaan arvostetaan yksikössä. Mikäli työyksikön suhtautuminen keikkalaiseen on negatiivista tai yksikön työyhteisön ilmapiiri on huono, keikkalainen ei sellaiseen yksikköön mielellään palaa uudestaan. Työntekijöiden mukaan keikkatyö sopii paremmin sellaiselle, joka ei kaippaa niin tiivistä työyhteisöä, kun vakituksessa työsuhteessa olisi. Keikkatyötä tehdessä työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa jonkin verran siihen, missä yksikössä he työskentelevät ja erilaiset työyhteisöjen ilmapiirit vaikuttavat yksikön valintaan.

“...kyllä se merkitsee kanssa semmoiseen omaan hyvinvointiin, että on tervetullut sinne työpaikkaan tekemään niitä töitä.”

7.4.2 Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuus yläluokkaan kuuluu alaluokat työajan hallinta sekä työn sisällön hallinta (Taulukko 4). Työntekijät pitävät sitä hyvin tärkeänä, että saavat vaikuttaa omaan työ- ja vapaa-aikaan työvuorosuunnittelulla. Työntekijät kokivat, että he pystyvät hyvin vaikuttamaan omiin työvuoroihinsa. Hoitoalalla on usein kiireisiä vuoroja mutta työntekijät kokevat, että pystyvät palautumaan työstään riittävästi työvuorosuunnittelun avulla. Työntekijät pystyvät vaikuttamaan paitsi työvuoroihin niin myös yksikköön, jossa työskentelevät. Pakko ei ole työskennellä sellaisessa paikassa, joka ei ole itselle sopiva ja lisäksi pystyy joustavasti sopimaan siitä mitä töitä on yksikössä mahdollista tehdä.

“Se että toi työvuorosuunnittelu ja lomasuunnittelu, että pystyy niinku itse vaikuttaa, että mitä tekee ja on semmoinen, että ei vaan määrätä, että mitä mihin menet ja milloin teet mitäkin. “

Taulukko 4: Vaikutusmahdollisuudet yläluokan alla olevat alaluokat.

Vaikutusmahdollisuudet	
Työajan hallinta	Työn sisällön hallinta

7.4.3 Ammatillinen osaaminen

Yläluokka ammatillinen osaaminen (Taulukko 5) muodostui alaluokkien perehdytys, ammatillinen vuorovaikutus, ammattieettisyys, ammatillinen vastuu, kehitys- ja koulutusmahdollisuudet yläluokaksi. Ammatillinen osaaminen on keskeistä työnluonteesta tai työpaikasta riippumatta.

“On semmoinen olo, että siellä töissä tekee sellaisia asioita, johon on osaamista.”

Taulukko 5: Ammatillinen osaaminen yläluokan alla olevat alaluokat.

Ammatillinen osaaminen

Perehdytys	Ammatillinen vuorovaikutus	Ammatillinen vastuu
Ammattieettisyys	Kehitys- ja koulutusmahdollisuudet	

Työntekijät kertoivat haastattelussa, että henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskennellessä on erittäin tärkeää omata hyvät vuorovaikutustaidot, sillä vaihtuvissa työkohteissa ja työyhteisöissä sen merkitys korostuu. Hyvä vuorovaikutus työyksikön ja vuokratyöntekijän välillä lisää työntekijän työhyvinvointia. Työntekijät pitivät tärkeänä, että he kertovat avoimesti työyhteisössä asiakkaiden asioista, jolloin kaikilla on selkeä kuva asiakkaan asioista. Keikkatyöntekijän voi kuitenkin haasteellista ottaa ongelmakohtia puheeksi, vaikka ammatti etiikka siihen velvoittaa. Työntekijät kokivat kuitenkin, että rakentava keskustelu on paras ratkaisu haastavissa tilanteissa.

Haastattelussa työntekijät kertoivat, että heillä on vähäisempi vastuu asiakkaan kokonaisvaltaisesta asioiden hoidosta, esimerkiksi mahdollisista paperitöistä, joita vakituiset työntekijät hoitavat. Tämän he kokivat keikkatyön hyvänä puolena, mutta korostivat että avoin vuorovaikutus on oleellista asiakkaan asioista, jotta asiakkaan asiat tulee asianmukaisesti hoidettua.

Työntekijät toivoivat, että työpisteillä olisi aina hyvä perehdytys ja ohjeistus työtehtäviin, jolloin omaa työtä on helpompi tehdä. Työntekijät toivoivat, että työ olisi ammattitaitoa vastaavaa. Tällöin työntekijät kokevat työhyvinvoinnin hyväksi ja pystyvät tekemään työtään, johon riittää ammattitaito.

Työntekijöiden toiveena oli saada erilaisia kehitys- ja koulutusmahdollisuuksia, jotka omalta osaltaan tukisivat työntekijöiden työhyvinvointia ja työnantajaan sitoutumista.

“...työ vastaa niinku sitä omaa ammatillista osaamista. “

8 Pohdinta

8.1 Eettisyys

Tutkimus ja kehittämistyön eettisyydellä tarkoitetaan yleistä rehellisyyttä, huolellisuutta, tarkkuutta tutkimuksen teossa, tallennuksessa, esittämisessä sekä tutkimuksen arvioinnissa. Tutkimuksessa vilppi on väärin tietojen tai tulosten esittämistä tai levittämistä. Vilppi voidaan jakaa sepittämiseen, havaintojen vääristelyyn, plagiointiin tai anastamiseen.

Piittaamattomuus voi ilmetä työssä esimerkiksi niin, että jätetään lähdeviitteet tekemättä, muut tutkijat mainitsematta tai tuloksia tai aineistoja säilytetään puutteellisesti tai niitä julkaistaan uudestaan, uusina tuloksina. (TENK 2012)

Tämä opinnäytetyö tehtiin hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. Työntekijöiden osallistuminen haastatteluun oli vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistuvia informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta saatekirjeellä (Liite 1). Tutkimukseen osallistuminen, osallistumatta jättäminen tai osallistuneiden vastaukset eivät vaikuta työntekijöiden työsuhteeseen. Tutkimus toteutettiin kevään 2023 aikana. Kaikki vastaukset käytiin huolellisesti läpi ja analysoitiin sekä hävitettiin tutkimuksen jälkeen päälle kirjoittamalla. Tähän opinnäytetyöhön ei tarvittu tutkimuslupaa yhteiskumppanina toimivan yrityksen käytäntöjen mukaisesti. Tutkimuksen aikana ei kerätty henkilötietoja osallistujilta. Haastatteluun osallistuneiden yhteystiedot hävitettiin aineiston analysoinnin jälkeen.

Verkkokysely oli sähköinen, Microsoft Forms pohjaan tehty. Henkilöstövuokrausyrityksen esihenkilö välitti linkin työntekijöille. Kyselyyn oli liitetty saatekirje (Liite 1), jossa kerrottiin työhyvinvointikyselystä, vapaaehtoisuudesta ja sen tavoitteesta kehittää työpaikan työhyvinvointia. Teemahaastattelu järjestettiin Microsoft Teams välityksellä ja haastatteluun osallistuville kerrottiin haastattelun aluksi haastattelun vapaaehtoisuudesta, sekä mahdollisuudesta keskeyttää tai poistua haastattelusta missä vaiheessa tahansa. Lisäksi saatiin kaikilta osallistujilta suullisen luvan haastattelun nauhoitukseen. Yksittäisiä vastauksia ei voi yhdistää yksittäiseen vastaajaan.

8.2 Luotettavuus

Luotettavuutta voidaan laadullisessa tutkimuksessa arvioida luotettavuuskriteereillä uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuudella tutkija varmistuu siitä, että tutkimuksen tulokset vastaavat tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia asiasta. Uskottavuuden voi vahvistaa esittämällä tutkimustulokset osallistuneille henkilöille, ja heillä on sama näkemys tutkimuksen tuloksista, tai triangulaatiolla. Triangulaatio tarkoittaa tulosten vahvistamista kolmannen osapuolen kautta, yhdistelemällä eri lähteistä saatua tietoa tai eri tavoin kerättyä tietoa aiheesta. Tutkimus on vahvistettavissa silloin, kun toinen tutkija voi seurata tutkimuksen kulkua pääpiirteittäin lukemalla tutkimusraporttia. Ajoittain vahvistettavuus on ongelmallista laadullisessa tutkimuksessa, koska toinen tutkija ei välttämättä päädy samaan lopputulokseen, vaikka käyttäisi samaa aineistoa, sillä laadullisessa tutkimuksessa todellisuuksia on monia ja niitä juuri pyritään ymmärtämään. Refleksiivisyydellä tarkoitetaan tutkijan ymmärrystä omista lähtökohdista ja hänen on pystyttävä arvioimaan oman tulkinnan vaikutusta tutkimuksen vaiheisiin. Tutkimustulosten siirrettävyydellä tarkoitetaan, että tutkimus tulokset ovat siirrettävissä toiseen vastaavanlaiseen tilanteeseen tai ympäristöön. Tutkijan tulee kuvata raportissa riittävästi tutkimukseen osallistuneita sekä

tutkimusympäristöä, jotta siirrettävyys on mahdollista. Tieteellisen tutkimuksen pyrkimyksenä on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Luotettavuuden arviointi on välttämätöntä tieteellisen tiedon ja sen hyödyntämisen kannalta, sekä tutkimustoiminnan kannalta. (Kylmä & Juvakka 2007)

Tässä opinnäytetyössä varmistettiin tutkimuksen luotettavuutta jokaisessa tutkimuksen vaiheessa suunnittelusta julkaisuun, käyttäen apuna tutkimuksen luotettavuuden kriteereitä. Teemahaastattelussa varmistettiin osallistuneiden vastaukset tarkentavilla kysymyksillä sekä varmistamalla että tutkija on ymmärtänyt asian oikein. Tutkimuksessa on käytetty triangulaatiota. Aineisto kerättiin strukturoidulla verkkokyselyllä sekä teemahaastattelulla ja tällä pyrittiin osaltaan lisäämään tutkimuksen uskottavuutta. Haastattelutulosten uskottavuutta saatiin vahvistettua verkkokyselyn vastauksilla. Verkkokyselyn vastauksia peilattiin haastattelussa saatuihin vastauksiin ja vastaukset olivat pääasiassa linjassa toistensa kanssa. Verkkokyselyyn vastanneiden kesken oli enemmän hajontaa siitä, millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvoinnin. Ero johtuu osittain siitä, että verkkokyselyyn oli huomattavasti enemmän vastaajia kuin teemahaastatteluun osallistuneita, sekä määrällisen että laadullisen tutkimusten luonteesta.

Vastauksia läpi käydessä huomasimme, että kyselyyn olisi ollut hyvä tarkentaa kysymyksiä siltä osin, että tarkoitetaanko sitä työyhteisöä, jossa he työskentelevät vai henkilöstövuokrausyrityksen työyhteisöä. Haastattelussa tätä tarkennettiin.

Tutkimuksen vahvistettavuus pyrittiin varmistamaan ajantasaisia tietolähteitä käyttämällä sekä selkeän raportoinnin avulla, jolloin tutkimusta lukevat voivat seurata tutkimuksen etenemistä sekä sitä, miten lopputulokseen on päästy saadusta aineistosta. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista, että tutkijan oma näkemys tai lähtökohdat vaikuttavat tutkimuksen tekkoon ja se mahdollisuus on tiedostettu, sekä pyritty minimoimaan analyysia tehdessä. Alkuperäiseen aineistoon on palattu useaan kertaan ja induktiivisella sisällön analyysillä on pyritty siihen, että tutkijan näkemys aiheesta ei vaikuta tuloksiin. Tutkimustulokset eivät ole suoraan siirrettävissä toiseen vastaavanlaiseen tilanteeseen, tulokset ovat tämän yhden työyhteisön työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia.

Verkkokysely lomake olisi ollut hyvä testata ensin, jotta sen toimivuus olisi tullut varmistettua. Kuten Hirsijärvi, Remes & Sajavaara (2013) mainitsivat, että lomake kannattaa testata ennen aineiston keräämistä. Tällöin pystyisi vielä muokkaamaan ja tarkentamaan kysymysten asettelua ja vastausvaihtoehtoja, jolloin saisi kohdennetusti aineistoa kerättyä ja vastauksia tutkimuskysymyksiin. Luotettavuus myös paransi, kun tietäisi miten kysely toimisi ja mitkä olisivat kysymykset, sekä vastausvaihtoehdot. Reliabiliteetti paransi valitsemalla valmiiksi testattuja mittareita tai valmiita kyselypohjia. Ennen varsinaista otosta tulisi kuitenkin kyselypohja esitestata riittävän monta kertaa sekä hyödyntää tutkimuksessa rinnakkaisia

mittareita. Esimerkiksi haastattelu ja kyselypohja tukevat toisiaan, jolloin reliabiliteetti on varmempaa. (Hirsijärvi ym. 2013)

Kyselylomakkeen validiteettia voidaan parantaa toteuttamalla kysely strukturoituna, jolloin valmiiksi annetut vastausvaihtoehdot vähentävät tulkinvaraisuutta. Myös kyselyssä on hyvä tunnistaa mahdolliset muuttujat ja minimoida niiden määrä tutkimuksessa. Validiteettia voidaan myös parantaa osoittamalla teorian ja aineiston välinen yhteys, jolloin kyselylomakkeen kysymykset pohjautuvat teoriaan. Teoreettinen pohja pyrkii olemaan niin kattava kuin mahdollista. (Hirsijärvi ym. 2013) Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi käytetty strukturoitu kyselylomake ja se, että kyselylomake laadittiin teoreettisen viitekehyksen perusteella.

8.3 Pohdinta ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä hoitoalalla toimivan henkilöstövuokrausyrityksen kanssa ja tarkoituksena oli kartoittaa, millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvoinnin yrityksessä ja minkälaiset tekijät vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Toteutetun verkkokyselyn ja teemahaastattelun avulla saatiin kartoitettua työntekijöiden työhyvinvointia sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Verkkokyselyllä saatiin vastauksia lähes kaikilta yrityksen työntekijöiltä sekä teemahaastattelussa syvällisempää ja yksityiskohtaisempaa tietoa työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä. Pääosissaan verkkokyselyn vastaukset olivat linjassa teemahaastattelussa saatujen tukosten kanssa.

Tutkimuksessa saadusta aineistosta saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Työntekijät kokivat työhyvinvointinsa kaiken kaikkiaan hyväksi henkilöstövuokrausyrityksessä. Verkkokyselyssä oli enemmän hajontaa vastauksissa. Yksi neljäsosa verkkokyselyyn vastanneista koki, ettei heidän työpanostaan arvosteta. Tätä olisi ollut hyvä tarkentaa siltä osin, että kokivatko he, ettei työntekijä arvosta heidän työtään, vai eikö heidän työtään arvosteta yhteiskunnassa yleisesti. Osa yrityksen työntekijöistä kertoi, ettei ehdi syömään työvuoron aikana. Tämä johtuu todennäköisesti tilaajaosapuolen tekemästä aikataulutuksesta, eikä heidän omasta työnantajastaan. Tämä voisi olla kehityksen kohde yhdessä henkilöstövuokrausyrityksen sekä tilaajayrityksen kanssa.

Henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelevien työyhteisö vaihtuu usein ja se saattaa tuoda haasteita työyhteisöön tutustumisessa ja vaikuttaa siten työntekijän työhyvinvointiin. Tutkimukseen osallistuneet olivat sitä mieltä, että omalla asenteella pystyy paljon vaikuttamaan siihen, että tulee työyhteisöihin tutuksi ja on tervetullut keikkalaisena sinne. Kaikki yrityksen työntekijät kokivat, että pystyvät vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun mutta osa vastaajista koki, että eivät ehdi palautumaan riittävästi työvuorojen välissä. Tästä heräsi kysymys, että ottaako työntekijä itselleen liikaa vuoroja, onko työvuorot liian pitkiä vai onko työkyky alentunut niin että olisi hyvä tehdä normaalia työaikaa vähemmän. Tätä keskustelua olisi hyvä käydä esihenkilön ja työntekijän välillä, minkä verran on työntekijälle sopiva määrä

työtä ja olisiko jotain mahdollista tehdä työkyvyn parantamiseksi. Tässä kohtaa voi pyytää apua myös työterveyshuollosta.

Esihenkilön toiminta vaikuttaa työhyvinvointiin tämä kävi myös ilmi samankaltaisessa tutkimuksessa, jossa työntekijät kokivat merkittävänä tekijänä esihenkilön toiminnan ja tuen. Se että esihenkilö kuuntelee työntekijöiden toiveita ja ottaa ne huomioon päätöksiä tehdessä lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä. (Bawafaa, Wong & Laschinger 2015, 610-622) Työntekijät olivat samaa mieltä siitä, että henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentely mahdollistaa joustavan työn ja hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työ- ja vapaa-aikaan. Samaa on osoittanut Henkilöstöpalveluliiton teettämä tutkimus vuokratyötä tekeville (HPL 2022b.) Tämä oli työntekijöiden mukaan myös yksi tärkeimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Omaa työaikaa säätelemällä on mahdollista varmistaa riittävä palautuminen kiireisimmistäkin työpäivistä.

Jälkikäteen pohdittuna teemahaastattelusta saatu aineisto olisi voinut ollut hieman moninaisempaa. Saatu aineisto on kuitenkin riittävää aiheen tutkimiseen ja analysointiin, aineisto oli rikasta ja vastasi tutkimuskysymykseen. Työntekijät kertoivat haastattelussa sekä verkkokyselyssä, että osallistuisivat mielellään työnantajan järjestämään työhyvinvointia tukevaan päivään tai koulutukseen. Työntekijät olivat sitä mieltä, että työnantajan tarjoamat koulutusmahdollisuudet parantaisivat työntekijöiden sitoutumista työnantajaan. Toiveena työntekijöiltä tuli myös, että järjestelmien käyttöön saisi kattavan perehdytyksen sekä työhyvinvointi aihetta pidettäisi esillä esimerkiksi palavereissa. Työntekijät viihtyvät yrityksessä ja nauttivat työskennellä itsenäisesti vaihtelevissa toimipisteissä.

Opinnäytetyön tulokset esiteltiin työelämäkumppanille toukokuussa 2023. Työelämäkumppanilta saatiin palautetta opinnäytetyön lopussa. Työelämäkumppani koki yhteistyön sujuvaksi, toteutustavan hyväksi ja työntekijöiden näkökulmasta helposti vastattavaksi. Saadut tulokset olivat hyvin tärkeitä, koska yritys pyrkii kehittämään työntekijöiden työhyvinvointia jatkuvasti. Saadut tulokset vastasivat melko hyvin työelämäkumppanin olettamusta työntekijöiden työhyvinvoinnista, ja tämä oli positiivinen asia. Tutkimuksen tavoite saavutettiin, tutkimus toi lisää tietoa esihenkilölle työntekijöiden työhyvinvoinnista.

Työelämäkumppani toi ilmi työn vaihtelevuuden, mutta moni työntekijä, joka työskentelee vuokratyöryhtymässä, kokee sen positiivisena tekijänä yrityksessä. Yritys tekee myös tiivistä yhteistyötä tilaajaosapuolien kanssa, jotta keikkailevat työntekijät kokevat itsensä tervetulleeksi työyhteisöön töihin. Työelämäkumppani nosti myös työntekijöiden tuoneen yritykselle ilmi vaikutusmahdollisuudet omiin työvuoroihin. Työvuorojen vaikuttamiseen on myös varjopuolensa, koska hiljaisempina jaksoina ei yrityksellä ole välttämättä tarjota niin joutavasti työvuoroja. Tähän vaikuttaa tilaajaosapuolen työntekijä tilanne sekä vuokratyöntekijöiden

tarve. Tällöin työntekijät eivät pysty välttämättä vaikuttamaan omiin työvuoroihin, jolloin vähäisetkin vuorot otetaan.

Jatkotutkimuksena voisi toteuttaa toiminnallisen tutkimuksen työhyvinvoinnin kehittämisen keinoista ja miten vaikuttaisi työhyvinvointiin.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S., Remes, S. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Häggman-Laitila, A. 2013. Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia ja työuupumus. Hallinnon Tutkimus 32 (4), 301-310.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja

Karukivu, J., Stolt, M., Heikkilä, H., Kuusisto, H., Leino-Kilpi, H., Rautava, P., Rekunen, M. & Sulosaari, V. 2021. Sairaanhoidtajien näkemykset moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta syöpää sairastavien potilaiden hoitotyössä. Tutkiva Hoitotyö 04/2021, 12-19)

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Sähköiset

Alasuutari, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0, e-kirja. Viitattu 10.10.2022.

Annala, P. 2022. Vuokrafirma tarjoaa keikkahoitajalle peräti 30 euroa tunnilta, vaikka vastuu työpaikalla on vakiväkeä pienempi. Viitattu 7.3.2023. <https://yle.fi/a/3-12421332>

Bawafaa, E., Wong, C. & Laschinger, H. 2015. The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses. Journal of research in nursing 20 (7), 610-622. Viitattu 12.02.2023. <https://doi.org/10.1177/1744987115603441>

Dall’Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M. & Aiken, L. 2015. Association of 12 h shifts and nurses’ job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a crosssectional study of 12 European countries. BMJ Open 2015 (5). Viitattu 12.02.2023. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008331>

HPL 2022a. Henkilöstöpalveluala kansainvälisesti 2019. Viitattu 13.1.2023. <https://hpl.fi/ti-lastot-ja-tutkimukset/henkilostopalveluala-kansainvalisesti/henkilostopalveluala-kansainvalisesti-2019/>

HPL 2022b. Henkilöstöpalveluyritysten kautta työskentelevien tutkimus 2022. Viitattu 9.1.2023. https://hpl.fi/wp-content/uploads/2022/06/HPL-Vuokratyontekijatutkimus-2022-Yhteenvetoanalyysi_FINAL-nettisivut.pdf

Islam, T., Ali, M., Jamil, S. & Ali, H. 2022. How workplace bullying affects nurses’ well-being? The roles of burnout and passive avoidant leadership. International Journal of Human Rights in Healthcare 15(5), 426-442. Viitattu 12.02.2023. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-05-2021-0113>

- Kivimäki, S. 2022. Vuokratyö tulee kunnille kalliiksi, silti sen käyttö lisääntyy hurjaa vauhtia. Viitattu 13.2.2023. <https://www.superlehti.fi/ajankohtaista/vuokratyo-tulee-kunnille-kalliiksi-silti-sen-kaytto-lisaantyy-hurjaa-vauhtia/>
- Klemelä, R. 2006. Suomen Mielenterveysseura, Sosiaali- ja terveysministeriön Veto-ohjelma 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla, yhteinen etu. 8-24. Viitattu 24.10.11 http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf
- Manka, M-L. & Manka, M. 2017. Työhyvinvointi. Alma Talent Oy ja kirjoittajat. Viitattu 10.10.2022. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/GAHBJXC-TEB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/GAHBJXC-TEB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b4)
- Nikunlaakso, R. 2022. Korona on lisännyt sote-työntekijöiden kuormitusta, mutta tilannetta voidaan parantaa. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/korona-lisannyt-sote-tyontekijoiden-kuormitusta-mutta-tilannetta-voidaan-parantaa>
- Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. E-kirja. Helsinki: Duodecim.
- Pulssi Henkilöstöflow. 2022. Viitattu 30.10.2022. <https://www.pulssihenkilostoflow.fi/>
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät, e-kirja. Viitattu 03.11.2022
- Sandell, M. 2022. Hoitajien työhyvinvointia nakertaa lisääntynyt kuormitus, ja stressi kasvaa myös tulevasta sote-ratkaisusta. Yle. Viitattu 13.10.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12267223>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 19.10.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Stat 2022. Työvoimatutkimus. Tilastokeskus. Viitattu 6.1.2023. <https://www.stat.fi/julkaisu/cl2yinm5hzj1l0dw2f2b376he>
- TENK- tutkimuseettinen lautakunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 7.11.2022. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- TEM toimialaraportti. 2022. Sosiaali- ja terveystalouden työvoima ja yrityskehitys. Viitattu 13.1.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163908/TEM_2022_2_T.pdf
- TTL 2022a. Työkykytalo. Viitattu 6.11.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- TTL 2022b. Elintavat ja työhyvinvointi 2022. Viitattu 24.10.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>
- TTL 2022c. Uni ja palautuminen 2022. Viitattu 24.10.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen>

TTL 2022d. Stressi ja työuupuminen 2022. Viitattu 01.11.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

TTL 2022e. Elintavat 2022. Viitattu 01.11.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>

Tutkimustieteen neuvottelukunta (TENK) 2020. HTK-loukkaukset. Viitattu 5.11.2022 <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/htk-loukkaukset>

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli 2022. Tampereen yliopisto & ammattikorkeakoulu, työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, 3-8. Viitattu 09.12.2022. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työhyvinvointia hyvinvointiatyöhön opas 2011. Sosiaalialan työnantajat ry, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry, JHL oy, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry & Jyty - Pardia - Sthl neuvottelujärjestö ry. Viitattu 12.10.2022. <https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2017/03/yksityinen-sosiaalipalveluala-tyhyvinvointia-hyvinvointityhn.pdf>

Työsuojelu 2022. Vuokratyö. Viitattu 6.11.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokraty>

Työturvallisuus laki 738/2002. Viitattu 1.11.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Liitteet

Liite 1 Kyselyn saatekirje

Hei!

Olemme kolmannen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoita Laurean-ammattikorkeakoulusta Espoosta. Toteutamme opinnäytetyön yhteistyössä Pulssi Henkilöstöflow kanssa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Pulssin työntekijöiden työhyvinvointia. Kyselyn tuloksien perusteella Pulssi Oy kehittää työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Kysely on vapaaehtoinen ja toteutetaan anonyymisti, joten vastauksia ei voida yhdistää työntekijöihin. Kyselyssä on neljä kohtaa, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot sekä kaksi kysymystä, jossa voi kertoa omin sanoin työhyvinvointiin liittyviä asioita sekä kehitysehdotuksia.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia ja pääset vastaamaan alla olevan linkin kautta.

<https://forms.office.com/e/XLP08Usqsy>

Vastaathan kyselyyn xx.xx.xxxx mennessä, näin autat Pulssia kehittämään työhyvinvointia.

Järjestämme lisäksi Teamsin välityksellä haastattelun työhyvinvointiin liittyen. Haastattelussa keskustelemme vapaamuotoisesti työhyvinvointiin liittyvistä teemoista Pulssissa. Mikäli haluat osallistua haastatteluun, ilmoitathan siitä esihenkilöllesi. Lähetämme tarkemman aikataulun sekä haastattelukutsun lähempänä.

Jos kyselystä herää kysyttävää, meihin saa olla yhteydessä!

Ystävällisin terveisin

Hannamari Harjunmaa, hannamari.harjunmaa@student.laurea.fi

Janne Lottonen, janne.lottonen@student.laurea.fi

Liite 2 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely on nimetön ja vastaajien vastauksia ei voida yhdistää vastaajaan. Kysely on vapaaehtoinen ja kaikkiin kysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista. Kysymyksissä on annettu valmiiksi vastausvaihtoehdot, sekä sisältää väittämiä. Valitse sinun mielestäsi parhaiten sopiva vastaus.

1. Ikä?

- 18 - 29 vuotias
- 30 - 39 vuotias
- 40 - 49 vuotias
- 50 - 65 vuotias

2. Mikä on koulutuksesi?

- Lähihoitaja
- Sairaanhoitaja
- Hoiva-avustaja
- Terveystenhoitaja
- Lähihoitajaopiskelija
- Sairaanhoitajaopiskelija

3. Kuinka kauan olet ollut alalla?

- 0 - 5 vuotta
- 6 - 11 vuotta
- 12 - 17 vuotta
- > 18 vuotta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
4.				
Viihdyn hoi-toalalla				
Viihdyn yrityk-sessä				
Viihdyn työyh-teisössä				
Työpanostani arvostetaan				
Saan riittävästi perehdytystä uusiin asioihin				

Työni on liian kuormittavaa				
Minulla on riittävästi haasteita työssäni				
Ehdin palautumaan riittävästi työvuorojen välissä				
Työympäristöni on mukava				
Jaksan työssäni hyvin				
Koen työni mielekkäänä				
Tulen mielelläni töihin				
Ehdin syömään työpäivän aikana				
Pystyn vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun				
Saan riittävästi tukea esihenkilöltä				
Esihenkilöni on tasapuolinen ja joustava				

5. Kerro jotain muuta työhyvinvointiin liittyen.

Kirjoita vastauksesi

6. Kehitysideoita yritykselle työhyvinvointiin liittyen.

Kirjoita vastauksesi

Liite 3

Teema haastattelukysymykset

Määritellään käsite aluksi yhdessä. Mitä tulee mieleen sanasta työhyvinvointi?

1. Miten koet oman työhyvinvoinnin tällä hetkellä? Mitkä asiat tukevat työhyvinvointiasi?
2. Miten työpaikkasi voi tukea työhyvinvointiasi? (Miten Pulssi tukee työhyvinvointia? Mitä asioita tehdään jo nyt.)
3. Miten itse voit vaikuttaa työhyvinvointiisi? Minkälaisia valintoja voi tehdä, että sinulla on hyvä olla töissä?