

Satu Pänkäläinen & Marika Rainio

**TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTYTYVÄI-
SYYS KYMENLAAKSON HYVINVOINTI-
ALUEEN ASUMISPALVELUIDEN
VARAHENKILÖSTÖN
KOKEMANA**

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

| | |
|----------------|--|
| Tutkintonimike | Sosionomi (AMK) |
| Tekijät | Satu Pänkäläinen, Marika Rainio |
| Työn nimi | Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys Kymenlaakson asumispalveluiden varahenkilöstön kokemana |
| Toimeksiantaja | Kymenlaakson hyvinvointialue |
| Vuosi | 2024 |
| Sivut | 56 sivua, liitteitä 7 sivua |
| Työn ohjaajat | Tia-Marika Sohlman, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Petra Karhulahti, Kymenlaakson hyvinvointialue |

TIIVISTELMÄ

Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ ja sen mielekkyys, hyvinvointi, terveys ja turvallisuus. Työnantaja ja esihenkilö ovat avainasemassa työhyvinvoinnin turvaamisessa. Työntekijällä on kuitenkin vastuu omasta työhyvinvoinnista ja sen ylläpitämisestä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluiden varahenkilöstön tämänhetkistä työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tilaa. Tarkoituksena oli selvittää asumispalveluiden varahenkilöstön työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä tukevia ja heikentäviä tekijöitä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa esihenkilötasolle niistä tekijöistä, joita vahvistamalla ja toistamalla työhyvinvointi ja työtyytyväisyys voisi pysyä jatkossakin hyvällä tasolla. Tavoitteena oli myös tuoda esiin mahdollisia haasteita, joita korjaamalla ja poistamalla voitaisiin vaikuttaa työhyvinvointia edistävästi.

Tutkimusmenetelmä oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tutkimusaineisto kerättiin anonyymien Webropol-kyselyn avulla. Kysely lähetettiin 95 Kymenlaakson hyvinvointialueella työskentelevälle asumispalveluiden varahenkilölle, kyselyyn vastasi 27 henkilöä. Kysely sisälsi suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset kvantifioitiin.

Varahenkilöstö koki työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden varsin hyvänä. Tutkimuksessa tuli ilmi useita eri tekijöitä, jotka tukevat ja heikentävät koettua työhyvinvointia. Yhteisöllinen työvuorosunnittelu, työtiimi, työn vaihtuvuus ja joustavuus koettiin merkittävinä työtä tukevinä tekijöinä. Heikentäviä tekijöinä olivat erilaiset toimintatavat työyksiköissä, muistamisen paljous, vaikuttamisen vaikeus ja yksiköiden haasteet, jotka heijastuivat varahenkilöihin. Kehitettävää löytyi johtamisessa, tiedonkulussa, osallisuudessa, työkyvyn huomioimisessa, varahenkilöstön osaamisen hyödyntämisessä ja henkilöstökokemuskyselyiden kehittämisessä.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työtyytyväisyys, varahenkilöstö

| | |
|-----------------|---|
| Degree title | Bachelor of Social Services |
| Authors | Satu Pänkäläinen, Marika Rainio |
| Thesis title | Well-being at work and work satisfaction among itinerant workers of housing services |
| Commissioned by | The Well-being Services County of Kymenlaakso |
| Time | 2024 |
| Pages | 56 pages, 7 pages of appendices |
| Supervisors | Tia-Marika Sohlman, South-Eastern Finland University of Applied Sciences Petra Karhulahti, The Well-being Services County of Kymenlaakso |

ABSTRACT

Well-being at work includes work, work satisfaction, well-being, health and safety. One of the most important work tasks for employers and managers is to ensure the well-being of their employees. Employees also have a responsibility of their own well-being at work and maintaining it.

The purpose of this thesis was to find out the state of well-being and work satisfaction at work among itinerant workers at the Wellbeing Services County of Kymenlaakso. The purpose was also to identify matters that were good and bad for itinerant workers' well-being and work satisfaction at housing services. The goal was to produce information for managers on how to maintain high level of well-being among itinerant workers. Another goal was to find challenges that affect well-being and how to react to these challenges.

The research method was quantitative, and material was collected using a Webropol questionnaire. The questionnaire was sent to 95 itinerant workers in the county of Kymenlaakso, and 27 of them answered. The questionnaire included close-ended and open-ended questions. Open-ended questions were quantified.

Itinerant workers experienced their well-being at work and work satisfaction quite good. This research revealed many factors that supported or decreased how work satisfaction was experienced. Work schedule, work team, rotating work units and flexibility were factors that supported work satisfaction. Factors that decreased work satisfaction were different working methods at work units, multiple matters to remember, not having influence in work related decisions, and challenges inside the work units that affected itinerant workers too. Matters to develop were leadership, flow of information, level of participation, ability to work, utilizing the know-how of itinerant workers and developing research questionnaire to measure work satisfaction.

Keywords: Well-being at work, work satisfaction, itinerant workers

SISÄLLYS

| | | |
|-------|---|--|
| 1 | JOHDANTO..... | 6 |
| 2 | OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET | 7 |
| 3 | TOIMEKSIANTAJA..... | 7 |
| 3.1 | Kymenlaakson hyvinvointialue..... | 7 |
| 3.2 | Varahenkilöstö | 8 |
| 4 | KYMENLAAKSON HYVINVOINTIALUEEN ASUMISPALVELUT IKÄÄNTYVILLE, VAMMAISILLE JA MIELENTERVEYS- JA PÄIHDEKUNTOUTUJILLE | 10 |
| 5 | TYÖHYVINVOINTI | VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY. |
| 5.1 | Työhyvinvoinnin taustaa | 11 |
| 5.2 | Työhyvinvoinnin osa-alueet ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät..... | 13 |
| 5.2.1 | Organisaatio | 15 |
| 5.2.2 | Johtaminen | 16 |
| 5.2.3 | Yksilö ja työ..... | 17 |
| 5.2.4 | Työyhteisö | 18 |
| 6 | TYÖTYTYTYVÄISYYS | 18 |
| 7 | TYÖHYVINVOINTI TUTKIMUKSIA JA TULOKSIA..... | 19 |
| 8 | OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA KÄYTETYT MENETELMÄT | 23 |
| 8.1 | Aineiston keruu | 24 |
| 8.2 | Kyselylomakkeen suunnittelu | 26 |
| 8.3 | Luotettavuuden varmistaminen..... | 28 |
| 8.4 | Aineiston analyysi | 28 |
| 9 | TUTKIMUSTULOKSET | 29 |
| 9.1 | Organisaatio | 30 |
| 9.2 | Kymenlaakson hyvinvointialueen strategiset arvot | 32 |
| 9.3 | Esihenkilötyö..... | 32 |
| 9.4 | Työn sisältö | 33 |
| 9.5 | Työyhteisö | 35 |

| | | |
|------|---|----|
| 9.6 | Fyysisen ja henkisen kuormituksen kokeminen varahenkilön työssä | 36 |
| 9.7 | Työhyvinvointia tukevia asioita | 37 |
| 9.8 | Työhyvinvointia heikentäviä asioita..... | 38 |
| 9.9 | Taustakysymykset | 39 |
| 10 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 39 |
| 11 | POHDINTA | 43 |
| 11.1 | Luotettavuus ja eettisyys | 45 |
| 11.2 | Kestävän kehityksen näkökulma..... | 48 |
| 11.3 | Oppimisen reflektointi | 48 |
| 11.4 | Kehittämisen- ja jatkotutkimusideat | 49 |
| | LÄHTEET..... | 53 |
| | LIITTEET | |

Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje

Liite 2. Kyselytutkimuslomake

1 JOHDANTO

Työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen on viime aikoina kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Etenkin sosiaali- ja terveysalalla on viime aikoina puhuttanut alan veto- ja pitovoima. On arvioitu, että seuraavan 15 vuoden aikana tarvitaan Sote-alalle 200 000 uutta työntekijää. Sote-alan vetovoimasta puhuttaessa ei ole kyse vain yhdestä asiasta. Vetovoimatekijät vaihtelevat eri ammateissa ja esimerkiksi eri elämäntilanteissa olevilla Sote-alan työntekijöillä (Tevameri 2021.) Työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää myös siksi, että nykyiset työntekijät voisivat työssään hyvin ja heidän työkykynsä säilyisi hyvänä.

Kymenlaakson hyvinvointialueella henkilöstön riittävydessä on haasteita. Henkilöstön määrä on vähentynyt vaihtuvuuden ja eläköitymisen myötä. Suuri määrä työntekijöitä on jäämässä lähivuosien aikana eläkkeelle ja tämä haastaa entisestään henkilöstön riittävyttä. Vaihtuvuutta henkilöstössä on ollut erityisesti koti-, asumis- ja hoivapalveluissa. Kymenlaakson alueella vuonna 2022 75 vuotta täyttäneiden määrä vastasi maan toiseksi suurinta osuutta. Ikääntyneiden palveluntarpeeseen vastaaminen haastaa niin palveluiden tuottamista, kuin henkilöstöresursseja. Hyvinvointialueella on tehty useita eri toimia, joilla on pyritty parantamaan henkilöstötilannetta. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä on parannettu eri toimenpiteillä. Hyvinvointialue on kehittänyt työhyvinvointijohtamista, jonka tavoitteena on osallistaa henkilöstöä työhyvinvoinnin edistämiseen. (Croell ym. 2023.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon eri organisaatioiden henkilöstön työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavien tekijöiden kartoittaminen on tärkeää henkilöstön riittävyden turvaamiseksi tulevaisuudessa. Henkilöstön työhyvinvoinnin vaikutukset eivät kuitenkaan jää vain työntekijän yksilötasolle. Työntekijöiden työhyvinvointi näkyy organisaatioiden toimintakyvyssä, sekä heijastuu asiakkaille palveluiden saatavuudessa ja laadussa. Monet eri sosiaali- ja terveydenhuollon tahot ovat aloittaneet kartoittamaan oman sektorinsa työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä, niin myös tämän opinnäytetyön tilaajana oleva Kymenlaakson hyvinvointialue. Opinnäytetyö antaa myös sen

tekijöille laajempaa ymmärrystä työhyvinvoinnin kokonaisuudesta ja valmiuksia edistää työhyvinvointia työpaikoilla.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluiden varahenkilöstön tämänhetkistä työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tilaa työntekijöiden näkökulmasta. Tämän lisäksi on tarkoitus selvittää niitä tekijöitä, jotka varahenkilöstö kokee hyväksi työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden näkökulmasta, ja mitkä tekijät varahenkilöstö kokee heikentävän työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Tavoitteena on tuottaa tietoa esihenkilötasolle niistä tekijöistä, joita vahvistamalla ja toistamalla työhyvinvointi ja työtyytyväisyys varahenkilöstössä voisi säilyä hyvällä tasolla jatkossakin. Tavoitteena on myös tuoda esiin mahdollisia haasteita, joita korjaamalla ja poistamalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointia edistävästi.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen on asumispalveluiden varahenkilöstön tämänhetkinen työhyvinvointi ja työtyytyväisyys?
2. Millaisten tekijöiden asumispalveluiden varahenkilöstö kokee tukevan työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä?
3. Millaisten tekijöiden asumispalveluiden varahenkilöstö kokee heikentävän työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä?

3 TOIMEKSIANTAJA

Tässä luvussa esitellään työn toimeksiantaja ja kerrotaan tarkemmin Kymenlaakson hyvinvointialueen varahenkilöstön toimenkuvasta. Luku sisältää myös kuvauksen työkentästä, jossa asumispalveluiden varahenkilöstö toimii.

3.1 Kymenlaakson hyvinvointialue

Kymenlaakson hyvinvointialueeseen kuuluvat Kotka, Kouvola, Hamina, Miehikkälä, Virolahti ja Pyhtää, alueella on asukkaita noin 161 000. Kymenlaakson hyvinvointialue vastaa sosiaali- ja terveystalouden ja pelastustoimen

järjestämisestä Kymenlaaksossa. Kymenlaakson hyvinvointialue jakautuu viiteen eri toimialaan: terveyden ja sairaanhoidon palveluihin, sosiaalipalveluihin, pelastustoimeen, konsernipalveluihin sekä strategia- ja integraatiopalveluihin. Hyvinvointialueen toiminnan rahoitus perustuu pääosin valtion rahoitukseen, hyvinvointialue päättää kuitenkin itse rahoituksen kohdentamisesta eri toimintoihin. (Kymenlaakson hyvinvointialue s.a.)

Kymenlaakson hyvinvointialueen strategia vuosille 2023–2025 määrittelee hyvinvointialueen toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteet, joiden mukaisesti alueen toimintaa johdetaan. Tavoitteena on tuottaa tarpeenmukaisia ja vaikuttavia palveluita kaikille kymenlaaksolaisille, saavuttaa talouden ja toiminnan tasapaino uudistumisen kautta sekä hyvinvoiva henkilöstö. Jokaiselle tavoitteelle laaditaan oma erillinen toimenpideohjelma, henkilöstöä koskevat toimenpideohjelma on henkilöstöohjelma. Henkilöstötavoitetta tarkastellessa tavoitteena on, että Kymenlaakson hyvinvointialueella työskentelee motivoitunut ja osaava henkilöstö, joka takaa sujuvan ja turvallisen arjen. Jatkuvan oppimisen mahdollistaminen, työnkuormituksen vähentämistä toimintaa ja työnjakoa kehittämällä, sekä henkilöstöresurssin ja sen oikea kohdentaminen ovat keinoja, joilla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden motivaatioon ja osaamiseen. Osallistuva ja kehittyvä työyhteisö on tavoite, johon pyritään kehittämällä johtamistyötä ja lisäämällä esihenkilöiden läsnäoloa työntekijöiden arjessa. Lisäksi vahvistetaan työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, henkilöstöä osallistetaan oman työn kehittämiseen ja suunnitteluun, henkilöstöä kuullaan työyhteisössä, sekä turvataan yhteistoiminnallinen arki. Henkilöstön hyvinvointia mitataan säännöllisesti henkilöstökokemuksella ja tavoitteena on työhyvinvoinnin parantuminen vuoden aikana. (Kymenlaakson hyvinvointialuestrategia 2023–2025.) Tässä opinnäytetyössä Kymenlaakson hyvinvointialueesta käytetään jatkossa nimitystä hyvinvointialue.

3.2 Varahenkilöstö

Tutustuimme varahenkilöstön työhön haastatteleamalla toista varahenkilöstön palveluesimiestä Petra Karhulahtea, joka toimi tämän opinnäytetyön työelämäohjaajana. Asumispalveluiden varahenkilöstö työskentelee Kymenlaakson hyvinvointialueen ikääntyneiden, vammaisten ja mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumisen yksiköissä. Työskentelyalue kattaa koko Kymenlaakson.

Henkilöstö on jaettu kahdelle esihenkilölle Pohjois-Kymenlaakso (Kouvola) ja Etelä-Kymenlaakso (Kotka, Hamina, Miehikkälä, Virojoki). Tiimit jakautuvat ikääntyneiden sekä erityisryhmien asumisen tiimeihin, ja ovat henkilöstöltään erikokoisia. Erityisryhmillä tarkoitetaan vammaisten asumista ja mielenterveys- ja päihdeyksiköitä. Yhteensä asumispalveluiden yksiköitä Kymenlaakson alueella on noin 70. Etelä-Kymenlaakson alueella erityisryhmien yksiköitä on 11 ja Pohjois-Kymenlaakson alueella 13. Loput yksiköistä on ikääntyneiden yksiköitä. Suurempi osa varahenkilöistä työskentelee ikääntyneiden tiimeissä.

Asumispalveluiden varahenkilöstö on kokenut viime aikoina useita eri muutoksia, joilla on ollut vaikutusta sen toimintaan. Muutos Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymästä Kymenlaakson hyvinvointialueelle tapahtui 1.1.2023. Jo ennen hyvinvointialueelle siirtymistä varahenkilöstö on laajentunut, ja tällä hetkellä asumispalveluiden varahenkilöstössä on 97 toimea. Työntekijöiden määrä kuitenkin vaihtelee ja elää työntekijöiden liikkuvuuden ja määräaikaisten sijaisten vuoksi. Henkilöstön lisääntymisen vuoksi myös esimiestasoon on tarvittu lisää vahvistusta, ja tällä hetkellä varahenkilöstössä työskentelee kaksi palveluesimiestä.

Varahenkilön työ eroaa kiinteästi asumisyksiköissä työskentelevän työntekijän työnkuvasta sillä, että työ on vaihtelevampaa työtehtävien sekä työyksiköiden suhteen. Varahenkilön sijoitusyksikkö voi vaihdella jopa päivittäin. Työntekijät ovat muutamaa työntekijää lukuun ottamatta lähihoitajia ja työskentelevät hoitaja tai asumisen ohjaaja nimikkeellä. Varahenkilön työ on monipuolista osaamista vaativaa ja työntekijältä vaaditaan oma-aloitteisuutta, joustavuutta sekä ongelmanratkaisutaitoja.

Varahenkilöstön johtaminen tuo mukanaan hieman erilaisia haasteita palveluesimiehen työhön. Esihenkilönä ei ole mahdollisuutta olla fyysisesti läsnä työntekijöille samalla tavoin kuin kiinteässä asumisyksikössä työskennellessä. Henkilöstön johtaminen tarvitsee enemmän digitaalisia välineitä esihenkilötyön tueksi. Digitaalisuus haastaa esihenkilön ja työntekijän välistä vuorovaikutusta. Esihenkilön on luotettava enemmän työntekijöiden osaamiseen ja vastuuseen.

Asumispalveluiden varahenkilöstö sijoittuu Kymenlaakson hyvinvointialueen organisaatiossa sosiaalipalvelujen toimialalla sosiaalihuollon asiakasneuvonnan ja yhteisten palvelujen tulosalueelle (kuva 1). Tässä opinnäytetyössä asumispalveluiden varahenkilöstöstä käytetään jatkossa nimitystä varahenkilöstö.



Kuva 1. Kymenlaakson hyvinvointialueen organisaatio

4 KYMENLAAKSON HYVINVOINTIALUEEN ASUMISPALVELUT IKÄÄNTYVILLE, VAMMAISILLE JA MIELENTERVEYS- JA PÄIHDEKUNTOUTUJILLE

Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalvelut vammaisille ja Kymenlaakson hyvinvointialueella on monipuolista asumispalveluiden tarjontaa ikääntyneille, vammaisille ja mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Asumisen muotoja on tarjolla tuettua asumista, yhteisöllistä asumista ja ympärivuorokautista asumista. Ikääntyneille on tämän lisäksi saatavilla lyhytaikaista asumista, sekä lyhytaikaista laitoshoidoa. Asuminen järjestetään tuen tarpeen mukaan yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Varahenkilöstö työskentelee kaikissa asumisen muodoissa lukuun ottamatta tuettua asumista.

Kehitysvammaisten asumisen ensisijaisena tavoitteena on itsenäisen asumisen taitojen opettelu ja siirtyminen itsenäiseen asumiseen. Heille, joille tämä ei ole mahdollista pyritään turvaamaan toimintakyvyn ylläpitäminen ja turvallinen asuminen huomioiden omatoimisuus ja itsemääräämisoikeus. Kehitysvammaisten asuminen järjestetään ensisijaisesti sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaan ja asumista täydennetään lailla kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977). Vaikeavammaisille henkilöille asumista täydennetään palveluilla ja tukitoimilla vammaispalvelulain (675/2023) mukaisesti, jos sosiaalihuoltolain

nojalla palveluiden tarjonta ei ole riittävää. (Kehitysvammaisten palvelukuvaus 2024.)

Yhteisöllinen asuminen tarkoittaa asumista hyvinvointialueen asumisyksikössä, jossa asukas osallistuu oman elämänsä toimiin ja saa henkilökunnalta ohjausta, tukea ja apua. Henkilökunta on apuna ja tukena päivällä ja yöllistä apua ei ole saatavilla. Ympäri vuorokautisessa asumisessa asiakkaiden on mahdollista saada enemmän hoivaa ja hoitoa ohjauksen lisäksi kuin yhteisöllisessä asumisessa ja apua on saatavilla ympärivuorokautisesti.

Ikääntyneiden asuminen järjestetään sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaisesti. Ikääntyneille asumista on tarjolla yhteisöllisenä asumisena, jossa henkilökunta ei ole paikalla yöaikaan, sekä enemmän ympärivuorokautista hoivaa ja huolenpitoa tarvitseville ympärivuorokautisessa asumisessa. Tämän lisäksi ikääntyneille on lyhytaikaista asumista, joka järjestetään intervallihoitona tai omaishoidon tuen vapaan aikaisen hoidon toteuttamiseksi. Lyhytaikainen laitoshoidon tarkoitus on tarkoitettu yli 65-vuotiaille kotona asumisen tueksi ja toimintakyvyn vahvistamiseksi. Lyhytaikaisessa laitoshoidossa kartoitetaan myös jatkohoidon tarvetta. (Ikääntyneiden asuminen s.a.)

Kymenlaakson hyvinvointialueella on tällä hetkellä neljä 18 vuotta täyttäneille henkilöille tarkoitettua mielenterveys- ja päihdekuntoutujille asumisyksikköä, joiden tarkoituksena on tarjota asiakkaille ohjauksen, tuen, sekä hoidon lisäksi kodinomaista asumista kuntoutumista tukevassa ja turvallisessa ympäristössä. (Mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asuminen s.a.)

5 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa esitellään ensin työhyvinvointikäsitteen syntymisen taustaa. Tämän jälkeen avataan työhyvinvoinnin käsitettä tarkemmin ja tarkastellaan työhyvinvoinnin käsitettä tarkemmin eri osa-alueista katsottuna.

5.1 Työhyvinvoinnin taustaa

Ensimmäisiä toimia työntekijöiden suojelemiseksi alettiin toteuttaa Suomessa teollistumisen alkuvaiheessa, 1800-luvun puolenvälin jälkeen. 1800-luvun loppupuolelta lähtien lainsäädäntö velvoitti valvomaan työntekijöiden suojelua. Työnantajan vastuu työtapaturmista vaikutti ensimmäisen pakollisen

sosiaalivakuutuksen, tapaturmavakuutuksen kehittämiseen. Työturvallisuuslainsäädännön katsottiin edistävän yhteiskunnan yhtenäisyyttä ja työmarkkinaosapuolten yhteistyötä. Työsuojelun kehittämisessä edettiin 1940- ja 1950-luvuilla merkittävästi. Seuraava suurempi askel oli Työsuojeluhallituksen perustaminen 1970-luvulla, myöhemmin Työsuojeluhallituksesta tuli sosiaali- ja terveysministeriön osasto. (Kauhanen 2016, 21–22.)

Työsuojelulainsäädäntöä on kehitetty yhteiskunnan kehityksen mukaisesti. Työelämän muuttumisen myötä psyykkisen työsuojelun merkitys on korostunut. Vuoden 2003 alussa voimaanastunut työturvallisuuslaki nostaa esiin työpaikan oma-aloitteista turvallisuudesta huolehtimista, lain mukaan tärkeää on myös yhteistyö työnantajan ja työntekijöiden välillä. Myös työntekijän tulee osallistua työpaikan turvallisuuden toteutumiseen. Käsitteet työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta syntyivät 1990-luvulla Suomessa. Nämä käsitteet sisältyvät myös työterveydenhuoltolakiin. Työpaikoilla alettiin kehittää toimia työkyvyn edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. (Kauhanen 2016, 22.)

Työhyvinvoinnin tutkimuksen katsotaan alkaneen 1920-luvulla fysiologisesta stressitutkimuksesta, jonka kohteena oli yksilö. Ajateltiin, että stressi syntyy fysiologisena reaktiona, kun yksilö altistuu esimerkiksi myrkyllisille aineille, fyysiselle rasitukselle ja muihin häntä kuormittaviin tekijöihin. Fysiologisen reaktion lisäksi teoriaan lisättiin tutkimuksen edetessä psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. (Manka & Manka 2023, 91.)

Myöhemmin havaittiin myös ympäristön vaikuttavan työntekijöihin, jolloin tutkimuksen kohteeksi otettiin työ ja työolosuhteet. Tutkijat alkoivat käyttää termiä kuormitus. Haluttiin, että työntekijöiden edellytykset työn tekemiselle ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Tutkimuksen edetessä huomattiin, että psykologinen kuormitus ei ollut vain negatiivinen asia, vaan psykologinen kuormitus ja työntekijän päätöksenteon mahdollisuudet lisäsivät työnteon aktiivisuutta ja vähensivät työn kuormittavuutta, syntyi niin sanottu Karasekin malli. Malliin liitettiin myös työhyvinvointiin vaikuttava sosiaalinen tuki. (Manka & Manka 2023, 91–92.)

Työntekijöiden yksilöllisten erojen selittämiseen kehittivät Lazarus ja Folkman kognitiivisen stressimallin. Työpaikalla työntekijät reagoivat eri tavoin työn ja

työyhteisön ominaisuuksiin. Osa työntekijöistä saa herkemmin stressireaktion kuin toiset. Työn hallinnan tunteen katsottiin suojaavan työntekijöitä stressireaktiolta ja työhyvinvoinnin syntyvän erilaisten ympäristön ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. (Manka & Manka 2023, 92.)

Stressimalleissa ei tutkita, miten työniloa työyhteisössä voisi lisätä ja vaikuttaisiko sen lisääntyminen organisaation tulokseen. Tarkastelun ulkopuolelle jäävät myös esimerkiksi työntekijän ja työyhteisön aktiivinen toimijuus. Viime vuosina työkyvyn kehittäminen on muuttunut työhyvinvoinnin kehittämiseen ja on alettu huomioida myös voimavarat. (Manka & Manka, 2023.)

Käsitteen työhyvinvointi rinnalle on organisaatioissa tullut 2010-luvulla myös käsite työkyvynhallinta. Työkyvyn hallinnassa on työntekijällä vastuu ja aktiivinen rooli työkyvyn ylläpidossa. Työnantajan roolina on tarjota esimerkiksi liikuntapalveluja työntekijöiden käyttöön ja tarvittaessa räätälöidä työntekijän työtehtävät työkykyyn sopiviksi. (Kauhanen 2016, 27.)

5.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kauhanen (2016) jakaa työhyvinvoinnin kuuteen eri osa-alueeseen kirjassaan Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämisohjelman laatiminen:



Kuva 2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on runsaasti. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa kahteen ryhmään, jotka ovat yksilöön ja

olosuhteisiin sekä organisaatioon liittyvät tekijät. (Kauhanen 2016, 28.) Voimavara- lähtöistä mallia käyttäen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja työntekijä itse. Mallissa on keskitytty työpaikan sisäisiin tekijöihin, mutta myös ulkopuoliset tekijät kuten asiakkaat vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin lisäävästi tai vähentävästi.

Työntekijän työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat myös työntekijän psykologinen kapasiteetti sekä henkinen ja fyysinen kunto. Työpaikan työhyvinvointia tutkittaessa tulee huomioida, se että jokaisen työntekijän asenteet vaikuttavat siihen, miten työntekijä tulkitsee omaa työyhteisöään. (Manka & Manka 2023, 110–111.)

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Jokainen osa-alue vaikuttaa toiseen osa-alueeseen, sen vuoksi puutteet jossakin työhyvinvoinnin osa-alueessa heijastuu helposti negatiivisesti toisiin osa-alueisiin. Työhyvinvointi ei rajoitu pelkästään työntekoon, vaan yksilön vapaa-ajalla on vaikutusta hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 11–14.)

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään työn fyysisen kuormituksen, ergonomian huomioimisen, fyysiset työolosuhteet, työajan, työpaikan lämpötilan, melun ja työvälaineet. Psykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työpaineet, kiire, työilmapiiri, työssä koettu stressi ja työn mielekkyyden kokemus. Sosiaalinen työhyvinvointi on kanssakäymistä työyhteisön jäsenten kanssa ja sujuvaa vuorovaikutusta työyhteisössä. Henkinen työhyvinvointi katsotaan monasti kuuluvan yhteen sosiaalisen työhyvinvoinnin kanssa. Henkinen työhyvinvointi on yhteisöllisyyden tunnetta niin työkavereiden, asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa. Siihen liittyy myös se, miten yhteistyö sujuu ja miten toinen työkaveri kohdataan ja miten asiakkaita kohdellaan. Henkiseen työhyvinvointiin liittyy arvostus, työyhteisön tuki, merkityksellisyyden kokemus ja työstä nauttiminen. (Virolainen 2012, 17–26.)

Litchfield (2021) nostaa myös esiin artikkelissaan Workplace well-being sen, ettei työhyvinvointi koostu ainoastaan fyysisistä ja psyykkisistä tekijöistä. Työhyvinvointia työpaikoilla tulee tarkastella myös sen mukaan mikä vaikutus työllä on ihmisen elämään yleensä sekä mikä vaikutus ihmisen sosiaalisilla olosuhteilla on hänen työkykynsä.

Työhyvinvointi rakentuu siis monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Työhyvinvointi työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnan tulosta. Työhyvinvoinnin käsitteen tarkka määrittely on haastavaa ja sen vuoksi yksilön määritelmä työhyvinvoinnista voi erota suuresti yhteiskunnan määrittelystä sekä toisen henkilön työhyvinvoinnin käsitteen määrittelystä. (Vänskä 2022.) Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointi on jaettu organisaation, johtamisen, yksilön ja työn sekä työyhteisön osa-alueisiin. Näitä osa-alueita tarkastellaan tarkemmin alla.

5.2.1 Organisaatio

Organisaatioon liittyvistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä Kauhanen (2016, 29) listaa keskeisimpinä työsuhteen laatu, työympäristö ja työolosuhteet, työaika, sisäinen viestintä, päätöksentekoon osallistuminen, työyhteisön toimivuus, osaaminen, esimiestyö, kehittymismahdollisuudet ja kasvupolut.

Organisaatiot ovat jo kauan pyrkineet huolehtimaan henkilöstön työkyvystä, terveydestä ja hyvinvoinnista. Kääntöpuolena on kuitenkin työnantajan voitontavoittelu joko suoranaisesti tai välillisesti. Organisaation henkilöstöstrategian suunnittelun ja toteuttamisen keskeinen osa on työhyvinvointi. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen myös työnantajamaineeseen. (Kauhanen 2016, 17–18.) Tästä näkökulmasta työhyvinvointiin panostaminen ei ole pelkästään kuluerä.

Työhyvinvointi organisaatiossa vaatii päämäärätietoista johtamista. Hyvinvoinnin organisaation tärkeä ominaisuus on tavoitteellisuus. Organisaatiolla on selkeät tulevaisuuden suunnitelmat ja strateginen toimintasuunnitelma. Hyvinvoiva organisaatio on joustava ja reagoi nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Strategioiden suunnitteluun kannattaa ottaa työntekijöitä mahdollisimman laajasti mukaan. Työntekijöiden osallisuus suunnittelussa ja päätöksenteossa lisää motivaatiota tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työhyvinvointia on hyvä kehittää organisaation tavoitteista käsin, koska työntekijöiden työhyvinvoinnilla on merkitystä organisaation tavoitteiden ja halutun tuloksen saavuttamisessa. (Manka & Manka 2023, 114–115.)

Työlainsäädännön kehittämisestä ja valmistelusta vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Yleisen huolehtimisvelvoitteen piiriin kuuluu myös työntekijöiden työhyvinvointi. Työturvallisuuslaki sisältää sekä työnantajan että työntekijän velvollisuuksia. Työhyvinvoinnin toteutumisesta työpaikalla ovat vastuussa työnantaja ja työntekijä. Muita tärkeitä työlainsäädännön lakeja ovat muun muassa työsopimuslaki, työaikalaki, työehtosopimuslaki ja työterveyshuoltolaki. (Työlainsäädäntö-Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu s.a.)

5.2.2 Johtaminen

Johtaminen vaikuttaa koko organisaation toimintaan. Esihenkilöltä odotetaan työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Esihenkilöllä on vastuu oman yksikkönsä työyhteisöstä, ja vastuu omasta toiminnastaan suhteessa omiin esihenkilöihinsä. Hyvä esihenkilö arvostaa työntekijöitä, huolehtii työntekijöiden tarvittavista resursseista ja on heidän tukenansa. Hyvän johtamisen yhteys työhyvinvointiin on lisännyt johtamisen ja esihenkilötyön panostuksia. Esihenkilön oma positiivinen asenne työhön heijastuu myös työntekijöiden työmotivaatioon. (Vänskä 2022, 39.)

Työhyvinvointi ei ole organisaation erillinen osa, vaan se huomioida jo organisaation henkilöstrategian suunnittelu- ja toteutusvaiheissa. Suuri haaste organisaation johtamisen kannalta on se, miten saada houkuteltua osaavia työntekijöitä ja miten saada työntekijät pysymään organisaation palveluksessa. Työntekijöiden työhyvinvointiin panostuksella on suuri merkitys työntekijöiden pysyvyydessä. (Kauhanen 2016, 17.)

Ihmisten johtamisen taidot, henkilöstön hyvinvoinnin johtaminen sekä eri-ikäisten työntekijöiden huomioiminen ovat tärkeitä johtamisen osa-alueita. Lähiesihenkilöllä on suuri rooli työntekijöiden työhyvinvoinnin johtamisessa. Lähijohdajalta odotetaan osallistavaa ja kannustavaa johtamista, työntekijöiden aitoa mahdollisuutta vaikuttaa toimintaan. Lähijohdajalta toivotaan läsnäoloa ja vuorovaikutustaitoja. Hyvä johtajuus kannustaa työntekijöiden itseohjautuvuuteen. Itseohjautuvuudessa oleellista on työntekijöiden vastuu päätöksenteossa.

Johtamisosaamisessa korostuu myös toimintaympäristön seuraaminen ja muutosten ennakointi. (Manka & Manka 2023, 122–126.)

Suonsivun (2011) mukaan myös johdolla on velvollisuus reflektoida omaa työtään ja toimintaansa. Oman osaamisensa ja toimintatapojen jatkuva kehittäminen on tärkeää. Johtamisen kehittämisessä voi näkyä esihenkilön oma persoonallisuus. Johdolta odotetaan avarakatseisuutta moninaisuudelle ja sen hyödyntämiselle. Johdon tulisi nähdä omat esihenkilönsä työssä auttavana voimavarana. Henkilöstöjohtamisessa keskeistä on inhimillisten voimavarojen johtaminen. Työntekijöiden osaamisen ja työn vaativuuden tulee olla tasapainossa. Henkilöstöjohtamisessa olennaista on myös työntekijöiden osaamisen kehittäminen ja sen mahdollistaminen.

5.2.3 Yksilö ja työ

Yksilöllä, organisaation työntekijällä on myös vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Työntekijän kyky tunnistaa omat hyvät ja kehitettävät puolensa, vastuun ottaminen omasta toiminnastaan ja sen kehittämisestä sekä tavoitteellinen toiminta ja tulevaisuuteen suuntautuminen lisäävät yksilön työhyvinvointia. Yksilön asenteella on yhteys työhyvinvoinnin kokemiseen. Myönteisyys elämään, toisiin ihmisiin ja työhön on tyypillistä työssä viihtyvälle. (Mäkisaloropponen 2014.)

Yksilöön ja olosuhteisiin liittyvien työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden lähtökohta on yksilön oma henkinen ja fyysinen suorituskyky. Siihen vaikuttavia tekijöitä ovat: yksilön geeniperimä, kasvu- ja työolosuhteet, arvot, asenteet, osaaminen, terveys ja motivaatio elämän eri vaiheissa. (Kauhanen 2016, 28–29.) Työn hallinnan tunteen mittareina ovat työn tarjoama vapaus, itsenäisyys, aikataulusta ja työtavoista päättäminen. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaa myös mahdollisuus käyttää ja kehittää omaa osaamistaan. Työn vastuullisuus lisää työntekijän motivaatiota, samoin myös palautteen, kiitoksen ja kannustuksen, saaminen työstä. Työssä onnistumisen kokemukset sekä etenemismahdollisuudet lisäävät työntekijän työn hallinnan tunnetta. Työn kannustearvosta puhuttaessa tarkoitetaan työn sisällön monipuolisuutta ja mahdollisuutta oppia uutta. Työpaikoilla tärkeää ovat sisäinen liikkuvuus, osaamisen kehittyminen ja tiedonkulku. Työllä tulee olla ulkoisia palkkioita, kuten palkka

ja etenemismahdollisuudet. Kuitenkin on huomionarvoista se, että työssä onnistumisen kokemukset ovat työntekijöille palkkaa tärkeämpiä. (Manka & Manka 2023, 148–149.)

Stressiä pidetään työhön liitettyinä yleisesti negatiivisena asiana. Positiivinen stressi voi kuitenkin olla liikkeelle paneva voima ja motivoida työntekijän hyvään työhön. Liiallinen stressi on kuitenkin riski virheiden tekemiselle ja heikentää työstä palautumista. Työuupumusta työssä työntekijä voi kokea, kun panostuksesta työhön ei saa tarpeeksi hyvää vastinetta ja tämä on jatkunut jo pidemmän aikaa. (Manka & Manka 2023, 151.)

5.2.4 Työyhteisö

Työyhteisö on osa organisaatiota. Työyhteisön ominaispiirteitä ovat yhteistointiminta, yhtenäiset tavoitteet ja tarkoitus sekä sovittu tapa toimia. Johtamistapa vaikuttaa työyhteisön toimintaan. Hyvinvoivat ja menestyvät työyhteisöt ovat vuorovaikutteisia, osallistavia, työntekijöitä kannustavia ja kehittymiseen innostavia. Esihenkilö huolehtii hyvästä tiedonkulusta, on läsnä ja luottaa työntekijöihin. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät luottavat toisiinsa. Työntekijöillä on työyhteisössä selkeä käsitys omista työtehtävistään ja työyhteisöä koskevassa päätöksenteossa huomioidaan tasavertaisesti kaikkien mielipiteet. (Niiranen ym. 2011, 131–133.)

Suonsivun (2011) mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja syrjimättömyys. Työyhteisössä huomioidaan sukupuolten tasa-arvo, eri-ikäiset työntekijät ja monikulttuurisuus. Hyvinvoiva työyhteisö lisää työntekijän motivaatiota ja työhön sitoutumista sekä työtyytyväisyyden kokemusta. Työyhteisössä johtaminen on tasapuolista ja työnjako asianmukainen.

6 TYÖTYTYVÄISYYS

Yleisesti työtyytyväisyyttä pidetään työhyvinvointiin kuuluvana osana. Hyvän työmotivaation omaava työntekijä kokee työtyytyväisyyttä useammin kuin ei motivoitunut työntekijä. Työtyytyväisyydellä kuvataan, kuinka paljon työntekijä pitää työstään. Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työntekijä yksilönä, työtehtävät ja niiden määrä, työyhteisö ja esihenkilöt sekä

organisaatio. Työtyytyväisyyden merkitys on erilainen eri ihmisille. Työtyytyväisyys vaikuttaa suuresti työntekijän työpaikan vaihtohalukkuuteen. Työntekijät, jotka kokevat työtyytyväisyyttä sitoutuvat todennäköisimmin omaan työhönsä ja organisaatioonsa. (Ensio ym. 2014.)

Työtyytyväisyys on yksi työhyvinvoinnin lähikäsitteistä. Työtyytyväisyys on myös henkistä hyvinvointia. Työntekijällä on yksilöllisiä odotuksia ja tavoitteita työtään kohtaan, joiden toteutuminen lisää työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyys vaikuttaa työkykyyn, uuden oppimiseen ja siihen, miten työntekijä hyödyntää omaa osaamistaan. (Vänskä 2022, 33.)

Työtyytyväisyyden käsitettä määritellään eri tavoin. Osa tutkijoista viittaa työtyytyväisyyden käsitettä työssä syntyviin myönteisiin tunnekokemuksiin, toisten mielestä kyseessä on työhön liittyviä asenteita ja arvoja. Osa pitää sitä saavutettujen tulosten tyydyttävyydestä ja osan mielestä työtyytyväisyydessä on kyse tarpeiden tyydyttymisestä työssä. Työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä työssä on työn merkityksellisyys, yhteisöllisyys, esihenkilön tuki, työn turvallisuus, käytössä olevat resurssit työn tekemiseen, omien taitojen hyödyntäminen työssä, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työn monipuolisuus, työn tavoitteet ja työn selkeys. (Holmgren 2023, 66–67.)

7 TYÖHYVINVOINTI TUTKIMUKSIA JA TULOKSIA

Työtä tehdään jatkuvasti muuttuvissa työympäristöissä. Tulevaisuutta ei voi ennustaa, mutta yksi organisaatioiden tärkeimmistä tehtävistä on tiedostaa työelämässä tapahtuvia muutoksia ja valmistautua niiden vaikutuksiin omassa organisaatiossa. Työelämässä muutoksia tulevaisuudessa aiheuttavat muun muassa talouden kestävyys, erilaisten teknologioiden kehittyminen, kestävä kehityksen lisääntynyt huomioiminen, ajattelu- ja toimintatapojen muuttuminen, ikääntyvä työväestö ja monimuotoistuva työväestö. Näillä kaikilla on suuri vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin. Erilaisten työhyvinvointia koskevien tutkimusten merkitys on kasvanut ja varsinkin säännöllisesti toistuvien tutkimusten, jolloin työhyvinvoinnin muutoksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä on voitu tarkastella pidemmällä aikavälillä. Tutkimusten tulokset auttavat myös ennakoimaan tulevien muutosten mahdollisia vaikutuksia työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2023, 13–29.)

Työterveyslaitos seuraa työelämän pitkän aikavälin kehitystä Suomessa. Seuranta tehdään esimerkiksi säännöllisesti toistuvien tutkimusten avulla. Tutkimustuloksia verrataan aiempaan tutkimuksista saatuun aineistoon. Tutkimuksista saadaan tietoa suomalaisten työkyvystä ja työurista, niiden kehityksestä sekä kehitykseen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimusten tulokset ovat tärkeitä esimerkiksi päätöksenteossa. (Työterveyslaitos s.a.)

Sote-alan työhyvinvointia kartoittaa Mitä kuuluu? -kysely. Kyselyllä mitataan työn psykososiaalisia kuormitus- ja riskitekijöitä. Kyselyssä mukana olevat organisaatiot voivat hyödyntää oman alueensa tuloksia kohdentaessaan työhyvinvointitoimia ja toimien tuloksellisuuden mittaamisessa. Kyselyä on toteutettu vuodesta 2018 lähtien vuosittain. (Työterveyslaitos s.a.)

Kunta- ja hyvinvointialan seurantatutkimus (FPS) kartoittaa yli 100 000 työntekijän hyvinvointia ja terveyttä. Seurantatutkimus on valtakunnallisesti laajin ja pitkäaikaisin alan henkilöstöön kohdistuva tutkimus. Seurantatutkimusta on tehty jo 1990-luvun lopusta asti kahden vuoden välein. Tutkimuksessa seurataan henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä sekä työtä ja siinä tapahtuvia muutoksia. Seurannalla on suuri merkitys julkisen sektorin kehittämiseksi. Kokonaisuus sisältää kaksi osa-aluetta: Kunta 10 -tutkimus ja Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus (ent. Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimus). (Työterveyslaitos s.a.)

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jaana Laitisen mukaan Sote-alan veto- ja pitovoiman parantamiseksi työhyvinvointia tulee kehittää entistä määrätietoisemmin. Työhyvinvointi on hyvä sisällyttää käytännön työjärjestelyitä suunniteltaessa sekä johtamiseen ja sen kehittämiseen. Varsinkin nuoret hoitoalan ammattilaiset tulisi saada mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen, heidän työhyvinvointiaan mittaavat tuloksensa ovat heikompia kuin muiden ikäryhmien. Liian moni nuori kokee myös psyykkistä rasittuneisuutta. (Ervasti & Laitinen 2023.)

Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023 -tutkimuksessa tarkasteltiin yhdentoista hyvinvointialueen työhyvinvoinnin tilaa syksyllä 2023. Hyvinvointialueilla on ollut jo useamman vuoden ajan haastava

tilanne: sotemuutokset, koronapandemia, talousongelmat ja työvoimapula ovat aiheuttaneet kuormitusta työntekijöissä. Tuloksista käy ilmi, että nuorimassa (alle 30-vuotiaat) ikäryhmässä työkykyongelmat ovat lisääntyneet. Tässä ikäryhmässä tähän kehitykseen vaikuttavat myös muutokset arjessa työelämän ulkopuolella. Ennakkokäsityksistä poiketen hyvinvointialueille siirtyminen on aiheuttanut melko pieniä muutoksia suurelle osalle työntekijöistä. Työntekijät ovat kuitenkin epävarmoja omasta jaksamisestaan tulevaisuudessa. Tutkimuksessa nostettiin esiin tietoon perustuva työhyvinvoinnin johtaminen. Oikean tiedon perusteella toimenpiteiden kohdentaminen tarkoituksenmukaisesti helpottuu. Työssä tapahtuneet muutokset koettiin esihenkilötasolla myönteisemmiksi kuin työntekijätasolla. Tähän vaikuttaa esihenkilöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen muutoksiin. Organisaation erilaisissa muutostilanteissa tärkeää olisi ottaa työntekijät mukaan jo muutoksen suunnitteluvaiheessa. Huolta aiheuttaa myös monen työntekijän alentunut työkyky eli työntekijöiden voimavarat suhteessa työn vaatimukseen eivät ole tasapainossa. Työyhteisön ja lähiesihenkilön tuki sekä työn sujuvuus tukevat työntekijöitä työssään. Työntekijöiden ottaminen osalliseksi kehittämiseen on yksi keino työn kuormituksen hallintaan. Työntekijät toivoivat myös, että heidän tekemänsä työ saisi enemmän arvostusta ja tunnustusta. (Laitinen ym. 2024, 5–6, 42–45.)

Lowe (2020) tutki kirjassaan *Creating Healthy Organizations Taking Action to Improve Employee Well-Being* terveydenhuollon työntekijöiden kokemuskyselyn tuloksia, johon oli vastannut yli 10 000 työntekijää kuudessatoista sairaalassa Ontariossa Kanadassa. Hyvin toimivilla organisaatioilla on hyvinvointia ja sitoutuneita työntekijäitä. Työympäristöllä on suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja sitoutuneisuuteen. Organisaatioissa, joissa työympäristö tukee työntekijöiden kehittymistä ja osaamista, on sitoutuneimmat työntekijät. Työntekijöiden hyvinvointi myös heijastuu suoraan terveydenhuollon laatuun. England's National Services (Englannin terveystoimet) tekemän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia, työntekijöiden korkea sitoutuminen työpaikkaan tuottaa korkealaatuista hoitoa ja samalla vaikuttaa organisaation taloudelliseen tulokseen.

Lowe (2020) listaa kymmenen tärkeintä tekijää organisaatiossa, jotka vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen. Tärkeysjärjestyksessä ympäristön sitoutumistekijät ovat

1. Luottamus organisaatioon.
2. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä.
3. Organisaation arvostus työntekijän työhön.
4. Ylimmän johdon sitoutuneisuus korkealaatuiseen hoitoon.
5. Työntekijällä on selkeät tavoitteet omassa työssään.
6. Työntekijät tuntevat yhteenkuuluvuutta työyhteisössä.
7. Organisaatio tukee työntekijöiden hyvinvointia.
8. Tasapaino perheen, henkilökohtaisen elämän ja työn välillä.
9. Esihenkilön apu vaikeissa työtehtävissä.
10. Riittävät resurssit ja laitteet työn tekemiseen.

Henkilöstökokemuskyselyiden tuottamaa tietoa Kymenlaakson hyvinvointialueella on vuodesta 2019, jolloin Kymsoten aikana on ensimmäistä kertaa mitattu henkilöstökokemusta. Mittaaminen tapahtui ensin kuukausittain, nykyään henkilöstökokemus on vakiintunut mitattavaksi kvartaaleittain neljä kertaa vuodessa. Henkilöstökokemusta mittaamalla ja kehittämällä pyritään vaikuttamaan työntekijöiden hyvinvointiin ja vaikuttamaan työnantajamielikuvaan. Tavoitteena on tunnistaa henkilöstön arjessa toimivat ja hyvät käytännöt, sekä tunnistamaan kehittämiskohteita vaativat asiat, joita muuttamalla on mahdollisuus parantaa henkilöstökokemusta. Pienemmistä kehittämistoimista sovitaan työyksiköissä henkilöstön ja esihenkilöiden kesken.

Kymenlaakson hyvinvointialue mittaa henkilöstökokemustaan eNPS (employee Net Promoter Score) eli henkilöstön suosittelijaindeksillä. NPS mittaa yhden kysymyksen avulla suositteluhalukkuutta ja tyytyväisyyttä, sen vuoksi se onkin kansainvälisesti käytetyin asiakasuskollisuuden mittari. Kysymystä muotoilemalla saadaan kysyttyä tietyn asian asiantilaa. Kysymykseen vastataan asteikolla 0–10. Arvostelijoita ovat 0–6 arvosanan antaneet, passiivisia 7–8 arvosanan antaneet ja suosittelijoita 9–10 arvosanan antaneet. eNPS -arvo saadaan vähentämällä suosittelijoiden prosenttiosuudesta arvostelijoiden prosenttiosuus. Tulos asettuu –100 (ei yhtään suosittelijaa) ja 100 (ei yhtään arvostelijaa) välille. Universaalia hyvän ja huonon tuloksen arvoa ei ole, tärkeämpää on seurata oman eNPS-luvun kehittymistä. (Trusmary 2024.)

“Kuinka todennäköisesti suosittelisit työyksikköäsi työpaikkana työystävillesi/tuttavillesi?” on kysymys, johon Kymenlaakson hyvinvointialue hakee vastausta henkilöstökokemuskyselyssään. eNPS ei yksistään riitä, sen vuoksi hyvinvointialue selvittää myös muita tekijöitä henkilöstökokemuskyselyssään.



Kuva 3 NPS suosittelijaindeksi (Osavuositarkastus 1–10)

Kymenlaakson hyvinvointialue on pystynyt tasaisesti nostamaan henkilöstökokemustaan. Vertailuarvona koko henkilöstön eNPS-arvo oli vuoden 2022 ensimmäisellä kvartaalimittauksella –28. Vuoden 2023 viimeisellä kvartaalilla tehdyn mittauksen eNPS-arvo oli +12. Henkilöstökokemuksen tulos on pysynyt viimeiset neljä mittauskertaa positiivisena ja nostanut tulostaan. (Osavuositarkastus 1–10 2023.)

Opinnäytetyötä varten tarkasteltiin varahenkilöstön henkilöstökokemuksen tarkempia tuloksia. Asumispalveluiden varahenkilöstön eNPS-tulos oli vuoden 2023 viimeisellä mittauskerralla +50. Erityisen tyytyväisiä varahenkilöstö oli esihenkilöltä saamaan tukeen. Työn kehittämisen mahdollisuus sai myös kiitosta. Kehitettävää koettiin olevan eniten koetussa työnilossa sekä työyhteisön sujuvassa toiminnassa, mutta näissäkin varahenkilöstön kokemukset ovat paremmat suhteutettuna koko henkilöstön tuloksiin. Hyvän henkilöstökokemuksen vuoksi hyvinvointialue halusi selvittää tarkemmin, mistä varahenkilöstön positiivinen henkilöstökokemus koostuu. (Hyvinvointialueen sisäinen intra s.a.)

8 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA KÄYTETYT MENETELMÄT

Tilaaajan yhteyshenkilöön oltiin yhteydessä ensimmäistä kertaa huhtikuussa 2023. Tässä vaiheessa opinnäytetyön aihe ei ollut vielä varmistunut ja

keskusteluja käytiin muutaman aihealueen kesken. Opinnäytetyön aihe varmistui toukokuussa 2023. Kesäkuussa 2023 tilaajan yhteyshenkilön kanssa käytiin työn sisältöä koskevia tarkentavia keskusteluja, jonka perusteella pystyttiin tekemään tarkempaa opinnäytetyö suunnitelmaa. Kesälomakausi viivästytti opinnäytetyön prosessin eteenpäin viemistä, mutta tässä vaiheessa pehdyttiin opinnäytetyötä koskevaan teorian tietoon.

Ohjaavan opettajan kanssa pidettiin elokuussa 2023 opinnäytetyön ohjausta- paaminen. Opinnäytetyön suunnitelmaseminaari oli elokuussa 2023, suunnitelmaa tarkennettiin ja korjausten jälkeen suunnitelma hyväksyttiin syyskuussa 2023. Tämän jälkeen haettiin tutkimuslupaa tilaajalta ja kirjoitettiin sopimus opinnäytetyöstä. Tutkimuslupa tuli voimaan 5.9.2023, joka jälkeen ruvettiin työstämään kyselytutkimusta. Tilaajan yhteyshenkilöllä tarkastettiin kyselytutkimus ennen sen julkaisua. Tutkimuskyselyn ajankohta oli 2.11.–16.11. Väliseminaariin oli tarkoitus osallistua alkuperäisen suunnitelman mukaisesti marraskuussa 2023, mutta kyselyn analysoinnin todettiin vievän sen verran paljon aikaa, ettei työ täyttänyt väliseminaarissa vaadittuja kriteerejä. Opinnäytetyö jatkui kyselytutkimuksen valmistuttua sykleittäin, ja ajoittain sen tekemisessä oli taukoja. Analysointia, tulosten yhteenvetoa ja pohdintaa tehtiin marrasmaaliskuun välisenä aikana. Väliseminaariin osallistuimme maaliskuussa 2024. Opinnäytetyö jätettiin esitarkastukseen huhtikuussa 2024, opinnäytetyö esitetään päättöseminaarissa toukokuussa 2024.

8.1 Aineiston keruu

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa oleellista on tutkimusongelman esiymmärrys ja teoria ilmiöstä. Tutkimusongelmasta johdetaan tutkimuskysymykset, joihin saadaan vastaukset aineiston avulla. Kvantitatiivinen tutkimus toteutetaan yleensä kyselylomakkeella. Kyselylomakkeen kysymykset johdetaan teorioista. (Kananen 2015, 197–198.) Opinnäytetyön tutkimusaineiston keräämiseen käytetyn Webropol-kyselylomakkeen kysymykset johdettiin työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden teorian tiedosta.

Perusjoukoksi nimitetään tutkimuksen kohteena olevaa joukkoa, josta halutaan saada tietoa. (Heikkilä 2014.) Tämän tutkimuksen perusjoukko oli

Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluiden varahenkilöstö. Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeen avulla. Kysely lähetettiin 95 henkilölle, jotka työskentelivät kyselyn toteutuksen aikana varahenkilöstössä. Kyselyyn osallistuminen haluttiin mahdollistaa koko varahenkilöstölle, jotta saataisiin perusjoukosta mahdollisimman kattava otos. Tutkijat tekivät oletuksen siitä, että kato tulisi olemaan suhteellisen suuri. Internetkyselyiden vastausprosentti riippuu kohdejoukosta, mutta on kuitenkin usein alhaisempi kuin muilla tiedonkeruumenetelmillä (Heikkilä 2014).

Internetkyselyssä vältetään haastattelijan vaikutus vastaajaan ja mahdollistetaan kyselyn anonyymius, eikä sen vastaamiseen vaadita tutkijan läsnäoloa (Heikkilä 2014). Tutkimusmenetelmää valittaessa otettiin huomioon kysymysten luonne, joihin ajateltiin olevan helpompi vastata anonyymisti, sekä toisen tutkijan työskentely tutkimuksen kohderyhmässä. Tämän vuoksi päädyttiin tekemään internet-kysely, joka mahdollistaa sen, ettei tutkijalla ole vaikutusta tutkittaviin. Tutkittaville haluttiin mahdollistaa tutkimukseen osallistuminen anonyymisti, joten sen vuoksi kyselytutkimus sopi parhaiten aineistonkeruumenetelmäksi. Mittarin valinnassa otettiin huomioon myös käytettävissä oleva resurssi tutkimuksen tekoon.

Luottamuksen herättämiseksi kyselylomake, saatekirje ja tietosuojalomake annettiin esihenkilön jaettavaksi varahenkilöstölle. Esihenkilö pohjusti omassa sähköpostissaan kyselyyn vastaamisen tärkeyttä ja mainitsi toisen tutkijan olevan varahenkilöstössä töissä, joten vastaajille tuli myös tässä vaiheessa selvillä toisen tutkijan suhde tutkittaviin.

Kyselyyn saatiin vastauksia yhteensä 27 kappaletta. Vastausprosentti oli 28,4. Kyselytutkimus herätti kiinnostusta varahenkilöstössä ja vastauslomake oli avattu 49 kertaa. Tutkimuksen yksikkökato oli 68. Yksikkökato-nimitystä käytetään silloin kun tilastoyksikkö puuttuu kokonaan (Heikkilä 2014).

Kyselylomakkeen ulkonäöllä on merkitystä vastaajan vastaamishalukkuuteen. Lomakkeen alkuun tulisi myös sijoittaa helppoja kysymyksiä, joilla herätellään vastaajan mielenkiintoa. Nykytietämyksen mukaan henkilötietoja on parempi kysyä vasta kyselyn lopussa. (Heikkilä 2014, 46.) Esitestausvaiheessa taustatietokysymykset oli sijoitettu kyselyn alkuun. Kyselyä muutettiin tämän tiedon

varassa, ja se muutti kyselyn ensimmäistä sivua jo täyden näköiseksi. Tällä on voinut osaltaan olla vaikutusta kadon syntymiseen.

Vastaajille ei annettu mahdollisuutta tallentaa vastauslomaketta ja jatkaa vastaamista myöhemmin. Tähän vaihtoehtoon päädyttiin, koska linkki kesken jääneestä kyselystä meni sähköpostiin, ja kyselyä olisi pitänyt osata jatkaa sähköpostista löytyvästä linkistä. Tämän ajateltiin aiheuttavan vain turhaa hämmennystä vastaajissa ja lisäsi mahdollisuutta siihen, että meillä olisi käytettävissä vain osa kyselylomakkeiden vastauksista. Tällä valinnalla on voinut olla osittain vaikutusta vastaajamäärään, koska kyselyn vastaamisen oli aloittanut 35 henkilöä. Kahdeksan henkilöä jätti kyselyyn vastaamisen kesken.

8.2 Kyselylomakkeen suunnittelu

Opinnäytetyön prosessissa eniten aikaa vei kyselyn suunnittelu. Määrällisessä tutkimuksessa käytettävä mittari on tutkimuksen tärkein asia, ja tutkijan tulisi tietää mihin tutkimuskysymyksiin hän on etsimässä vastausta kyselylomaketta tehdessään. Kyselylomaketta suunniteltaessa tutkijan tulisi tuntea myös kohderyhmä, jolloin kysymykset pystytään muotoilemaan vastaajalle ymmärrettävään muotoon. (Vilka 2021, 105–107.)

Kyselyn onnistumisen kannalta on tärkeää miettiä tarkkaan kysymysten järjestys ja määrä, asiasisällön mukainen ryhmittely (Vilka 2021, 107). Kyselytutkimus oli varsin laaja, koska tutkimusta ei haluttu rajata pelkästään johtamiseen ja organisaatioon tai vaihtoehtoisesti työntekijöihin ja työn sisältöön liittyviin tekijöihin. Tutkimuksessa haluttiin saada kattava näkemys työhyvinvointia lisäävistä ja heikentävistä tekijöistä varahenkilöstössä, ja tämä vaati kaikkien työhyvinvoinnin osa-alueiden huomioimista. Asiasisältö jaoteltiin kyselyssä seitsemään eri osioon: organisaatio, Kymenlaakson hyvinvointialueen arvot, esihenkilötyö, työn sisältö, työyhteisö, työn kuormitus ja kokemukset omasta työstä, sekä perustiedot vastaajista. Kyselylomake jaoteltiin työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden osa-alueisiin tietoperustaa mukailleen, ja tämän lisäksi kyselyssä huomioitiin myös hyvinvointialueen osallisuusohjelmasta nousevat strategiset arvot. Kyselylomakkeessa haluttiin edetä ylhäältä alaspäin. Jokainen osa-alue oli kyselyssä omalla sivullaan. Tällä haettiin kyselyyn ilmavuutta ja tämän ajateltiin helpottavan vastaajaa keskittymään yhteen osa-alueeseen

kerralla. Kysymysten alla oli mittari, joka havainnoi vastaajalle kyselylomakkeella etenemistä niin värein kuin numeroin esimerkiksi sivu 3/8.

Kyselylomakkeessa käytettiin kolmea eri kysymystyyppiä. Kyselylomake sisälsi eniten pakotetun Likert-asteikon sisältäviä matriisikysymyksiä, joissa vastausvaihtoehtoja oli neljä:

1. Täysin eri mieltä
2. Osittain eri mieltä
3. Osittain samaa mieltä
4. Täysin samaa mieltä

Vastausvaihtoehto ei samaa eikä eri mieltä vaihtoehto jätettiin pois, koska haluttiin vastaajan ottavan kantaa johonkin suuntaan. Kyselylomake sisälsi kuusi liukuvan arviointiasteikon kysymystä, joissa vastaajaa pyydettiin arvioimaan eri väittämien sama- ja erimielisyyttä. Näiden lisäksi kyselyä haluttiin täydentää neljällä avoimella kysymyksellä. Avoimilla kysymyksillä haluttiin saada vastaajien mielipiteitä esiin, sekä antaa mahdollisuuden vastaajille tuodaan esiin niitä näkökulmia, joita tutkijat eivät osanneet ottaa huomioon kysymyksissä. Kyselyssä matriisi- sekä liukuvan-arviointiasteikon kysymyksiin vastaminen oli asetettu pakolliseksi. Näiden katsottiin olevan tutkimusongelman kannalta tarpeellisia. Avoimista kysymyksistä pakolliseksi oli asetettu kaksi kysymystä, näiden katsottiin antavan vastauksia osaan tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen analysoinnin helpottamiseksi matriisikysymykset haluttiin asettaa pakolliseksi, saman syyn vuoksi väittämässä ei annettu ei samaa eikä eri mieltä tai en osaa sanoa vaihtoehtoa. Vapaaehtoiseksi jätettiin ne kysymykset, joiden katsottiin tuovan lisätietoa, mutta jotka eivät ole tutkimusongelman kannalta välttämättömiä. Kyselylomakkeen lopussa vastaajille annettiin vielä mahdollisuus tuoda esiin omia huomioita koskien työhyvinvointia, sekä mahdollisuus palautteen antoon. Kyselylomakkeeseen voit tutustua tarkemmin kohdassa liitteet (Liite 1/2).

Ennen varsinaista mittausta kyselylomake tulee aina testata. Muutama perusjoukkoa vastaava ihminen arvioi kyselylomaketta kriittisesti kysymysten ja vastausvaihtojen selkeyden lisäksi vastausvaihtoehtojen toimivuutta, vastaamiseen käytettyä aikaa, sekä kyselylomakkeen pituutta. Tämän lisäksi on hyvä kiinnittää huomiota siihen, puuttuuko kyselylomakkeesta jokin

tutkimusongelman kannalta olennainen asia tai onko kysytty tutkimuksen kannalta tarpeettomia kysymyksiä. (Vilkka 2021, 108.)

Kyselylomaketta esiteltiin muutamalla hoitoalan henkilöllä ennen sen julkaisua. Työelämäohjaaja arvioi kyselyä ennen sen julkaisua ja kyselyä muokattiin saadun palautteen perusteella. Eniten muokkauksia kohdistui sanavalintoihin ja kyselyn rakenteeseen. Kyselyyn vastaamiseen vaadittavan ajan arvioiminen oli vaikeaa, koska vastaamisen käytettyyn aikaan pystyi itse vaikuttamaan sillä halusiko vastata myös vapaavalintaisiin avoimiin kysymyksiin. Aikataulullisten haasteiden vuoksi kyselytutkimusta ei saatu testattua perusjoukkoon kuuluvilla henkilöillä siinä laajuudessa kuin alun perin oli tarkoitus.

8.3 Luotettavuuden varmistaminen

Opinnäytetyön prosessin aikana opinnäytetyön luotettavuutta tulee varmistaa jo suunnitteluvaiheessa. Opinnäytetyön suunnitelmasta tulisi käydä ilmi ne keinot, joilla tutkija pyrkii minimoimaan riskit ja saamaan luotettavat, sekä uskottavat tutkimustulokset. (Kananen 2015, 30, 197.) Opinnäytetyön suunnitelmassa huomioitiin se, että määrällisen tutkimuksen ollessa kyseessä on ilmiötä selittäviin teorioihin tutustuttava huolellisesti, jotta voidaan varmistua tutkimuksen validiteetista. Luotettavuuden varmistamiseksi on osattava kysyä tutkimuksen kannalta oleellisia kysymyksiä. Luotettavuutta oli hyvä varmistaa jo tässä vaiheessa, koska usein kyselyä ei ole mahdollista toistaa tai oleellisen muuttujan poisjättäminen muuttaa saatua tulosta.

Suunnitteluvaiheessa huomiota kiinnitettiin kyselylomakkeen huolelliseen suunnitteluun. Kysymysten muotoiluun käytettiin paljon aikaa, jotta varmistuttaisiin siitä, että vastaajat ymmärtäisivät kysymykset samalla tavalla. Jos vastaaja ei ymmärrä kysymystä oikein tutkimuksen validiteetti kärsii.

8.4 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnissa käytettiin apuna Webropolin raportointi- ja analyysityökaluja. Ohjelman avulla oli mahdollista vertailla eri muuttujia tiettyyn kysymykseen. Tämän lisäksi käytettiin apuna Excel-taulukkolaskentaohjelmaa, johon syötettiin käsin vastaajia ja muuttuja-arvoja. Tavoitteena oli löytää samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia eri muuttujien avulla. Eri muuttujina käytettiin

ikää, työsuhteen pituutta, työskentelyaluetta ja numeraalisesti annettuja väittämäärovoja. Muuttujalla tarkoitetaan mitattavan kohteen ominaisuutta, joka vaihtelee yksiköstä tai mittauksesta toiseen (Tilastokeskus s.a). Muuttujien arvot tarkistettiin vielä ennen analyysia. Lomakkeet tarkistettiin ennen tulosten yhteenvettoa, jolla varmistuttiin niiden käytettävyydestä tutkimuksessa. Jokaisen lomakkeen katsottiin olevan hyödynnettävissä tutkimuksessa.

Avoimet kysymykset kvantifioitiin. Avointen kysymysten käyttö kyselytutkimuksessa ei tarkoita sitä, että käytettäisiin laadullisia tutkimusmenetelmiä tai monimenetelmällisyyttä, vaan avointen kysymysten analysointitapa määrittää käytettävän tutkimusmenetelmän. Kvantifioinnissa avoimet kysymykset analysoidaan ja luokitellaan ryhmiin. (Vilkkä 2021.) Tämän tutkimuksen avoimiin kysymyksiin kvantifiointi sopi hyvin, koska tutkimuksen tarkoitus oli löytää keskeisiä työhyvinvointiin liittyviä asioita, jotka esiintyvät varahenkilöstön työssä. Kvantifioinnilla saatiin esiin ilmiöiden esiintymistä.

Tarkkaa ohjetta tai kaavaa laskemiseen ei ole olemassa. Tiettyjen sanojen tai termien esiintymisen määrää voi laskea. Ryhmittelyssä on kuitenkin osattava ottaa huomioon kiertoilmaisut, synonyymit ja ironia, jolloin joku sana voi esiintyä eri merkityksessä. Tämän vuoksi on huomioitava kokonaisuus, ei pelkästään yksittäisiä sanoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Avoimet vastaukset ryhmiteltiin tietyn teeman mukaisesti, kuten vaihtuvuutta ilmaiseviin, työvuorosunnittelua ja varahenkilöstön kokemaa kohtelua koskeviin ilmauksiin. Avoimia vastauksia ryhmitellessä pyrittiin huomioimaan vastauksen kokonaismerkitys. Useammassa kohdassa analysointi toistettiin, jolla varmistuttiin vastausten ryhmittelyn oikeudellisuudesta.

9 TUTKIMUSTULOKSET

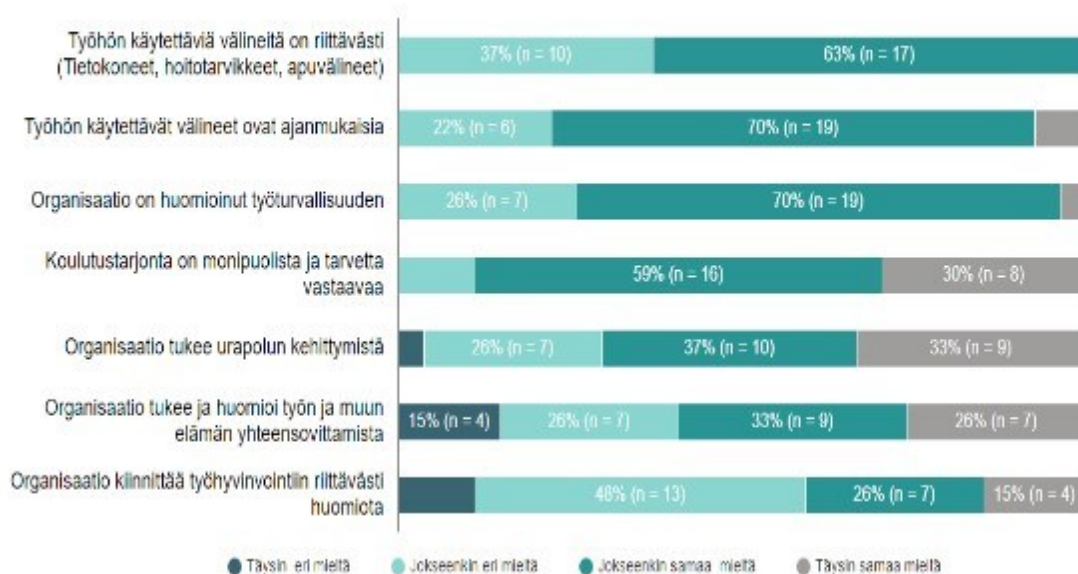
Tässä luvussa esitellään Webropol-kyselyn avulla saadut tulokset. Tulokset esitetään kyselyn rakenteen mukaisessa järjestyksessä. Avoimiin kysymyksiin annetuilla vastauksilla haluttiin tuoda tarkennusta tuloksiin ja saada vastaajien näkemyksiä paremmin esille. Kyselyyn vastasi 27 henkilöä.

9.1 Organisaatio

Vastaajat olivat kokonaisuutena enemmän täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä organisaatioon liittyvissä väittämässä kuin jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Keskiarvon mukaan koulutustarjonta ja organisaation antama tuki urapolun kehittymistä kohtaan väittämät saivat vastaajilta parhaimmat arvioinnit. 24 vastaajaa oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että koulutustarjonta on Kymenlaakson hyvinvointialueella monipuolista ja työntekijöiden tarvetta vastaavaa. 19 vastaajaa oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että organisaatio tukee työntekijöidensä urapolun kehittymistä. 21 oli täysin ja jokseenkin samaa mieltä siitä, että työhön käytettävät välineet ovat ajanmukaisia, ja 17 vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työhön käytettäviä välineitä on riittävästi. Valtaosa vastaajista 21 olivat sitä mieltä, että organisaatio on huomionnut työturvallisuuden.

Vaikka valtaosa vastaajista koki organisaation tukevan urapolun kehittymistä, oli kahdeksan vastaajaa sitä mieltä, ettei organisaatio tue tarpeeksi urapolun kehittymistä ja oli tästä väittämästä jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Neljä vastaajaa antoi kritiikkiä siitä, ettei organisaatio tue ja ota huomioon työn ja muun elämän yhteensovittamista. Kuitenkin suurempi osa vastaajista 16 oli täysin ja osittain samaa mieltä siitä, että organisaatio tukee ja ottaa huomioon työn ja muun elämän yhteensovittamisen. Eniten tyytymättömyyttä vastaajien mielestä oli siinä, ettei organisaatio kiinnitä vastaajien mielestä tarpeeksi huomiota työhyvinvointiin. Kuvasta 4 voi tarkastella tuloksia tarkemmin.

Arvioi seuraavia Kymenlaakson hyvinvointialueeseen liittyviä väittämiä
Vastaajien määrä: 27



Kuva 4 Organisaatio

Organisaation liittyvää kysymyskokonaisuutta oli mahdollisuus täydentää avoimella vastauksella kysymyksellä, miten organisaatio voisi parantaa työhyvinvointiasi. Avoimeen kysymykseen vastasi 12 henkilöä. Määrällisesti eniten avoimissa vastauksissa tuotiin esille työvuorosuunnittelun liittyviä asioita, joita oli seitsemässä vastauksessa. Mahdollinen resurssisuunnitteluun siirtyminen näkyi viiden vastaajan vastauksessa työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Koko organisaatiossa voisi olla autonominen työvuorosuunnittelu. Sillä on uskomattoman suuri merkitys työhyvinvoinnille.

Tällä hetkellä voin kyllä hyvin, mutta en usko että sen jälkeen en kun resurssi suunnittelija ja robotti tulee tekee listoja.

Kolmessa avoimessa vastauksessa organisaatiolta toivottiin enemmän mahdollisuuksia työajan ulkopuoliseen työhyvinvoinnin tukemiseen. Tämänhetkinen e-passi-etus koettiin riittämättömänä.

Enemmän etuja, esim. Hieronta, säännölliset tt tarkastukset.

Työssähyvinvointia pitäisi tukea enemmän. Pitäisi tarjota enemmän mahdollisuuksia virkistäytyä ja palautua vapaa ajalla ras-kaasta työstä. e-passi ei ole riittävä. Ilmaisia liikuntaryhmiä jne.

Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin yksittäisinä vastauksina seuraavanlaisia toiveita siitä, miten organisaatio voisi parantaa työhyvinvointia: esihenkilön tavoitettavuus, toimintatapojen kehittäminen yksiköissä, mahdollisuus päivätyöhön, ei iltavuoropakkoa, vuorotoiveiden parempi huomioiminen, koulutuksiin osallistumisen mahdollistaminen, asianmukaiset apuvälineiden varmistaminen, tietokoneiden riittävä määrä, vara-avainten määrä, työntekijän kuunteleminen, sekä kolmikantakeskustelut ja työn uudelleen organisointi.

9.2 Kymenlaakson hyvinvointialueen strategiset arvot

Kymenlaakson hyvinvointialueen strategiset arvot ohjaavat jokapäiväistä toimintaa. Hyvinvointialueen strategiset arvot ovat ihmisläheinen, uudistuva, luotettava ja osallistava. Kyselyssä haluttiin saada näkyväksi se, miten varahenkilöstö kokee näiden arvojen toteutuvan omassa työssään. Jokainen arvo kysyttiin erillisellä liukuvalikkokysymyksellä, jonka päissä oli väittämät toteutuvat huonosti (1) ja toteutuvat hyvin (10). Arviointiskaala oli 1–10. esitetään keskiarvon mukaan, suluissa hajontaluku:

| | |
|---------------|-----------|
| Ihmisläheinen | 6,8 (1,9) |
| Uudistuva | 6,3 (1,9) |
| Luotettava | 6,4 (2,3) |
| Osallistava | 6,0 (2,1) |

Alueellisia eroja ei vastaajien kesken ollut nähtävissä. Vastaajien kesken oli kuitenkin nähtävissä suurta hajontaa vastausten annossa.

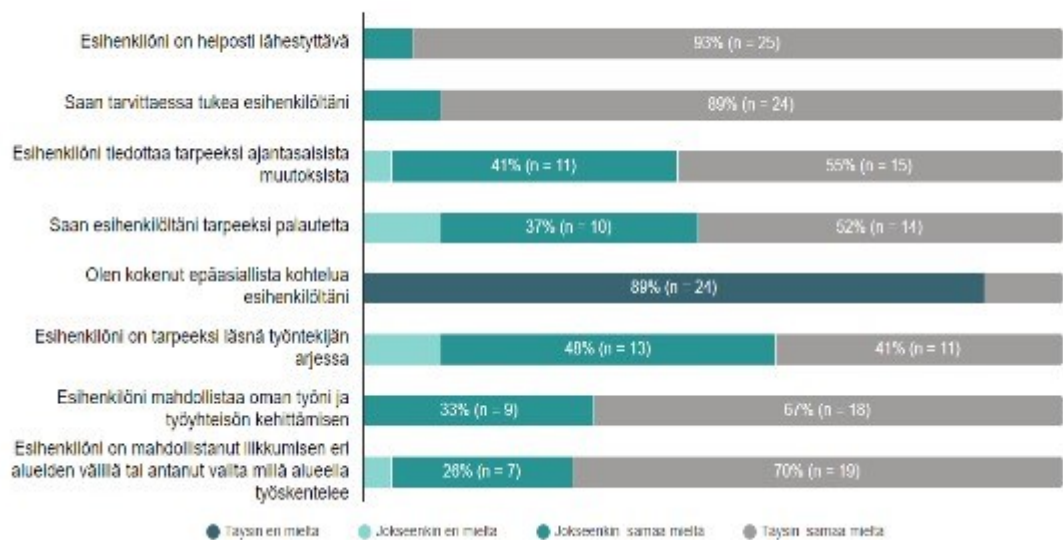
9.3 Esihenkilötyö

Esihenkilöön liittyvissä väittämissä näkyi tyytyväisyys esihenkilön tekemää työtä kohtaan. Kaikki vastaajat piti esihenkilöitä helposti lähestyttävänä, 25 vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että esihenkilö on helposti lähestyttävä. 24 vastaajaa koki saavansa täysin tukea tarvittaessa esihenkilöltä, loput kolme oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä sen väittämän kanssa, jossa esihenkilö mahdollistaa oman työn ja työyhteisön kehittämisen. 19 vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että esihenkilö on mahdollistanut liikkumisen eri alueiden välillä tai

antanut työntekijän valita millä alueella työskentelee. Yksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tämän väittämän kanssa ja seitsemän jokseenkin samaa mieltä.

Vastaajat kokivat pääasiassa saaneensa hyvää kohtelua esihenkilöiltä, kuitenkin kolme vastaajista on kokenut epäasiallista kohtelua. Ajantasaisista muutoksista tiedottaminen, palautteen antaminen ja esihenkilön läsnäolo työntekijän arjessa väittämät toivat hieman enemmän hajontaa vastaajien kesken. Näissä väittämissä oli jokseenkin eri mieltä vastauksia täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä vastausten lisäksi. Kuvasta 5 voi tarkastella tuloksia tarkemmin.

Arvioi seuraavia esihenkilöön liittyviä väittämiä
Vastaajien määrä: 27



Kuva 5 esihenkilötyö

Esihenkilöön kohdistuvassa avoimessa kysymyksessä toivottiin vastausta siihen, mihin asioihin toivottiin esihenkilön kiinnittävän huomiota työhyvinvoinnin näkökulmasta. Avoimeen kysymykseen vastasi neljä henkilöä. Kahdessa vastauksessa näkyi toive esihenkilön paremmasta tavoitettavuudesta ja arjen läsnäolosta. Yksi vastaajista toivoi lomien suunnittelun olevan vapaampaa ja yksi vastaajista kommentoi "ei lisättävää".

9.4 Työn sisältö

Varahenkilön työn sisällön osa-alue kysymykseen tuli kaikista työhyvinvointiin liittyvistä osa-alueista eniten hajontaa vastaajien kesken. Lähes kaikki

vastaajista koki oman työnsä merkitykselliseksi täysin tai osittain samaa mieltä vastauksella. Vastaajilla oli myös kokemus siitä, että varahenkilöstön työtä arvostetaan ja suurin osa vastaajista koki tyytyväisyyttä työssään, 14 vastaajaa oli väittämän kanssa samaa mieltä ja 11 vastaajaa osittain samaa mieltä. Suurin osa vastaajista koki pääsevänsä hyödyntämään omaa osaamistaan työyksiköissä täysin tai osittain, neljä vastaajaa koki, ettei pääse hyödyntämään omaa osaamistaan täysin ja oli väitteen kanssa osittain eri mieltä. Työtehtävät yksiköissä vastaajat kokivat olevan linjassa omaan osaamiseen nähden, ja vastaajista vain yhdellä oli kokemus siitä, että oli saanut omaan osaamiseen nähden liian vaikeita työtehtäviä.

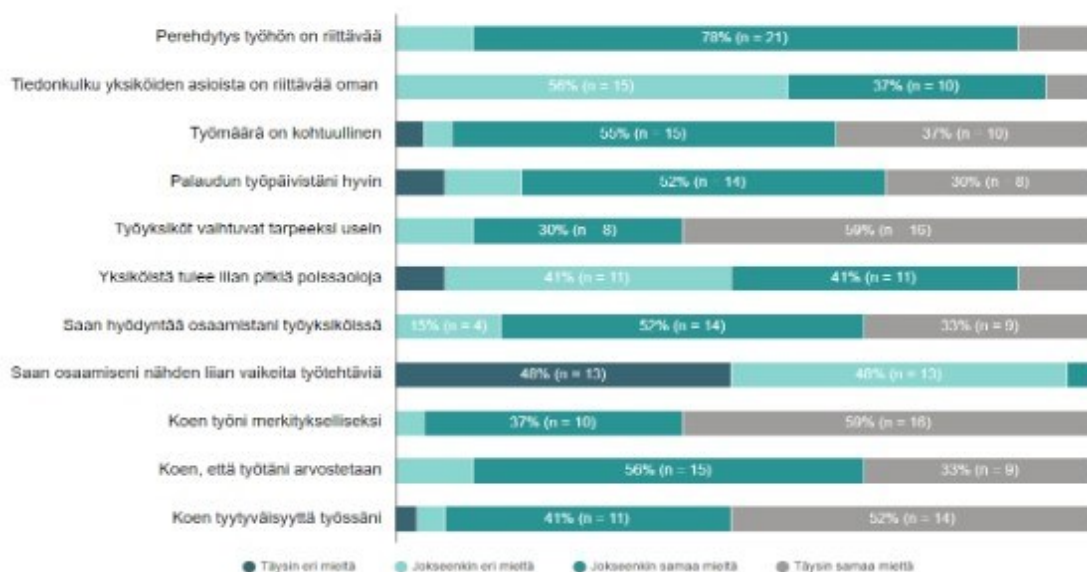
Varahenkilöstön työ on liikkuvaa ja työyksiköissä työskennellään tarpeen mukaan. Vastaajista 24 oli täysin tai osittain samaa mieltä väitteen kanssa siitä, että työyksiköt vaihtuvat tarpeeksi usein. Noin puolet vastaajista koki, että työyksiköistä tulee liian pitkiä poissaoloja, myös tiedonkulun riittämättömyyttä oman työn kannalta koki noin puolet vastaajista.

Suurin osa vastaajista 21 oli sitä mieltä, että perehdytys työhön on ollut riittävää, kolme vastaajaa oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä. Työmäärää piti kohtuullisena suurin osa, vastaajista 25 oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä vastauksella. Kaksi vastaajaa oli väitteen kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Vastaajista viisi koki ongelmia työpäivistä palautumisesta. Kuvasta 6 voi tarkastella tuloksia tarkemmin.

Arvioi seuraavia varahenkilön työhön liittyviä tekijöitä

1. Täysin eri mieltä, 2. Jokseenkin eri mieltä, 3. Jokseenkin samaa mieltä, 4. Täysin samaa mieltä

Vastaajien määrä: 27



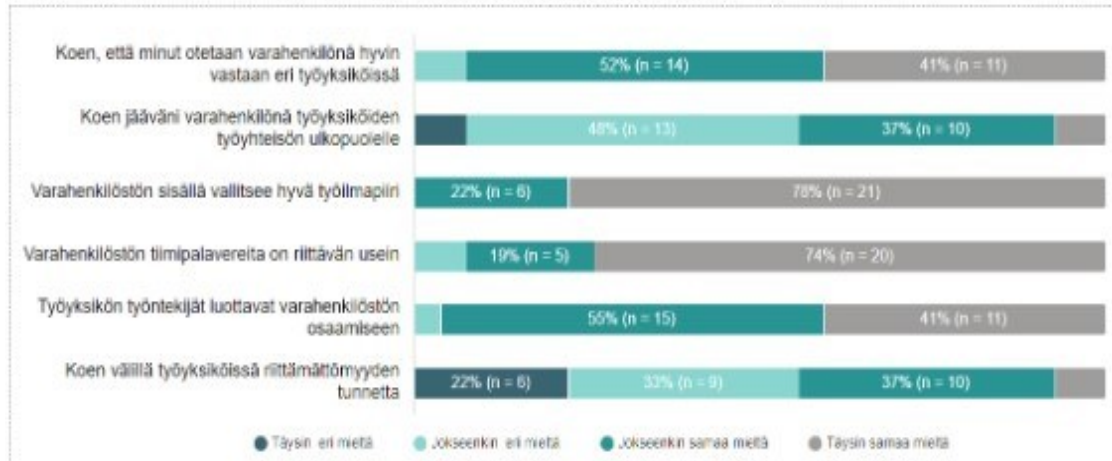
Kuva 6 Työn sisältö

9.5 Työyhteisö

Varahenkilöstön sisällä vallitsee hyvä työilmapiiri. Kaikki vastaajat olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työilmapiiri varahenkilöstön sisällä on hyvä. 20 vastaajan mielestä tiimipalavereita on riittävän usein.

Vastaajista suurin osa 25 koki, että heidät otetaan hyvin vastaan eri työyksiköissä. Kuitenkin vastaajista 12 koki jäävänsä työyksiköiden työyhteisön ulkopuolelle. Lähes kaikilla 26 vastaajalla oli kokemus siitä, että työyksiköiden työntekijät luottavat varahenkilöstön osaamiseen. Eniten hajontaa vastaajien kesken tuotti väittämä riittämättömyyden kokemuksen tunteesta työyksiköissä. 12 vastaajaa oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä koen välillä työyksiköissä riittämättömyyden tunnetta väittämän kanssa, kun taas 15 oli tämän väittämän kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Kuvasta 7 voi tarkastella tuloksia tarkemmin.

Arviot seuraavia työyhteisöön liittyviä väittämiä
Vastaajien määrä: 27



Kuva 7 Työyhteisö

9.6 Fyysisen ja henkisen kuormituksen kokeminen varahenkilön työssä

Kyselyssä oli kaksi erillistä kysymystä, jossa vastaajien piti arvioida varahenkilön työssä kokemaansa fyysistä kuormitusta ja työn henkistä kuormitusta. Kysymykset toteutettiin liukuvalikko kysymyksellä asteikolla 1–10, jonka päissä oli väittämät hyvin vähän (1) ja hyvin paljon (10). Kysymyksiä sai halutessaan täydentää avoimella kysymyksellä, jossa tiedusteltiin, kokeeko vastaaja varahenkilönä työskentelyn helpottavan fyysisen ja henkisen työn kuormaa, ja millä tavoin. Vastauksia avoimeen kysymykseen saatiin 14 kappaletta.

Molemmissa vastauksissa annettu minimiarvo oli 1 ja maksimiarvo 8. Keskiarvolukema oli molemmissa fyysistä sekä henkistä kuormitusta koskevassa kysymyksessä 5,3. Keskihajonta oli fyysisessä kuormituksessa 2,1 ja henkisen kuormituksen kysymyksessä 2,4.

Avoimissa vastauksissa tuli hieman enemmän esiin henkisen työn kuormaa helpottavia tekijöitä varahenkilönä työskennellessä. Määrällisesti henkisen työn kuormaa helpottavia tekijöitä mainittiin yhdeksässä vastauksessa ja fyysisen työn kuormaa helpottavia tekijöitä seitsemässä vastauksessa. Kahdessa vastauksessa tuli esiin kuormitusta lisääviä tekijöitä. Yhden vastaajan mielestä henkistä kuormaa lisää työn jatkuvuuden puuttuminen ja toinen vastaaja koki työyksiköiden purkavan omaa kuormaansa varahenkilöihin. Tässä vastauksessa jäi avoimeksi se, tarkoittiko vastaaja työn henkistä vai fyysistä kuormitusta.

Seitsemässä vastauksessa nostettiin esiin vaihteleva työ jollain muotoa. Samassa vastauksessa saattoi olla mainittuna useampia syitä mihin vaihtuvuuden koetaan auttavan. Vastauksissa vaihtuvuuden koettiin helpottavan sekä henkistä työn kuormaa, että fyysistä työn kuormaa. Kolmessa vastauksessa nostettiin esiin työyksiköiden ilmapiiriongelmat, jonka vuoksi työyksiköiden vaihtelun koetaan helpottavan henkisen työn kuormaa. Tämän lisäksi viidessä vastauksessa tuotiin esiin työyhteisön vaihtuvuuden helpottavan henkisen puolen kuormitusta, vastauksissa ei kuitenkaan mainittu erityistä syytä. Kahdessa vastauksessa yksiköiden vaihtuvuus ja asiakkaiden vaihtuvuus koettiin hyväksi.

Vaihtuvuus auttaa jaksamaan.

Kyllä, koska fyysinen ja psyykkinen kuormitus jää pienemmäksi kun tarvi aina olla samassa paikassa.

Omahoitajuuteen liittyvät vastuut ja siihen liittyvien kirjallisten töiden puuttuminen helpotti yhden vastaajan mielestä henkisen työn kuormaa.

Jää aikaa enemmän työhön ja asiakkaisiin.

9.7 Työhyvinvointia tukevia asioita

Työvuorosuunnitteluun liittyviä vastauksia tuli 12. Vastauksissa korostui yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, joka mahdollistaa työvuorojen itsenäisen suunnittelun ja mahdollisuuden vaikuttaa työaikoihin.

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, joka mahdollistaa hyvät vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin.

Työvuorosuunnittelu, joka saadaan tehdä itse, eikä niihin ole ollut tarvetta puuttua.

Vastaajista 12 piti työn vaihtuvuutta merkittävänä työhyvinvointia tukevana voimavarana. Vastaajien mielestä työyksiköiden vaihtuvuus tuo vaihtelua työhön ja lisää työn monipuolisuutta. Työkavereiden ja tiimin tuki nähtiin

tärkeänä. 11 vastauksessa oli mainintaa hyvästä yhteishengestä oman tiimin kesken, työkavereiden tuki ja heiltä saatu apu nähtiin tärkeänä. Jokaisessa vastauksessa, jossa mainittiin työkaverit työhyvinvointia tukevana asiana ei kuitenkaan ollut erottelua siitä onko kyse työkavereista työyksiköissä vai oman tiimin työkavereista, joten näistä ei voinut tehdä suoria johtopäätöksiä.

Yksiköiden vaihtuvuus (minulla päivittäin) on omasta mielestäni kaiken työhyvinvointia kantava voima.

Joissakin yksiköissä on huono työilmapiiri. Se helpottaa, kun ei tarvitse samoja ongelmia kuunnella joka päivä. Sama koskee fyysistä puolta. On ihanaa kun yksiköt ovat erilaisia fyysiseltä, sekä henkiseltä puolelta.

Vastauksissa nousi esiin esihenkilöiden merkitys. Esihenkilön antama tuki, lähestyttävyyys, mukava ja joustava esihenkilö näkyi seitsemässä vastauksessa. Kolmessa vastauksessa oli maininta siitä, että työhyvinvointia tukee se, ettei tarvitse tehdä yövuoroja.

Mukava ja joustava esihenkilö.

Kaksi vastaajaa piti hyvänä sitä, että varahenkilönä työskennellessä ei ole omia asukkaita ja näin ollen aikaa jää enemmän hoitotyöhön, sekä sen ettei ole vastuualueita eikä kirjallisia töitä. Kahdessa vastauksessa tuli mainintaa palkasta ja yhdellä vastaajasta pitkien vapaiden mahdollisuus. Loput vastauksista olivat yksittäisiä. Yhden vastaajan mielestä työhyvinvointia tukisi mahdollisuus vaikuttaa siihen, missä työyksiköissä työskentelee ja toinen vastaaja taas piti hyvänä sitä, ettei tarvitse olla mukana työyksiköiden sisäisissä asioissa ja ongelmissa.

Enimmäkseen perustyötä, ei omia asukkaita tai kirjallisia töitä.

9.8 Työhyvinvointia heikentäviä asioita

Neljä vastaajista ei joko kokenut työssään työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Kahdeksan vastaajaa koki työyksiköiden vaihtuvuuteen liittyviä asioita

työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Työyksiköissä on eri tapoja ja työkäytäntöjä, ja kaksi vastaajaa piti erilaisia toimintatapoja työyksiköissä kuormittavana. Kolmas vastaaja perusteli erilaisia toimintatapojen hankaluutta sillä, että talon sisäisistä käytännöistä on vaikea päästä perille ja näitä on myös vaikea muistaa. Kolme vastaajaa on myös arvioinut muistamisen paljouden heikentäväksi tekijäksi, etenkin silloin kun on pidempi aikaväli, kun ei ole työskennellyt jossakin työyksikössä. Yhden vastaajan mukaan kiertäminen väsyttää välillä ja toisen vastaajan mielestä eri yksiköitä on paljon.

Osassa paikoista pitäisi osata/muistaa kaikki asiat.

Varahenkilöstön kohtelu nousi esiin kolmessa vastauksessa. Yhden vastaajan mielestä kohtelu työyksiköissä on ollut välillä ikävää. Vuorokohtaista työnjakoa ei ole aina koettu reiluna ja varahenkilöille saatetaan suunnitella suihkut, hankalat ja raskaat hoidolliset asukkaat. Tämä nähtiin kuormittavana asiana, jos toistuu päivittäin. Työyksiköiden henkilökunta ei aina osaa ottaa huomioon varahenkilön roolia kiertävänä työntekijänä, ja olettaa varahenkilöiden olevan ajan tasalla talon kaikista käytännöistä. Kolme vastaajaa koki kuormittavana tekijänä työyksiköiden ristiriidat ja sisäisen ilmapiirin.

9.9 Taustakysymykset

Kyselyyn saatiin vastauksia tasapuolisesti molemmista työskentelyalueista. Vastaajista 13 työskenteli Pohjois-Kymenlaaksossa ja 14 Etelä-Kymenlaaksossa. Vastaajista 5 oli työskennellyt alle vuoden varahenkilönä, 12 vastaajaa 1–2 vuotta, 6 vastaajaa 3–4 vuotta ja 4 vastaajaa yli 5 vuotta.

46–55-vuotiaiden ryhmä oli vastaajissa suurin, heitä oli 11. 26–35 ja 36–45-vuotiaita oli molemmissa ryhmissä 6. 18–25-vuotiaita ja yli 56-vuotiaita oli molemmissa ryhmissä 2.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää asumispalveluiden varahenkilöstön työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tilaa, sekä löytää varahenkilöstön työstä työhyvinvointia heikentäviä ja tukevia tekijöitä. Tutkimuksella saatiin vastaukset jokaiseen tutkimuskysymykseen. Työhyvinvointia tukevia ja heikentäviä

tekijöitä varahenkilön työssä nousi paljon esiin tässä tutkimuksessa. Myös kehitettäviä asioita löytyi, sekä niitä tekijöitä, joita voidaan entisestään vahvistaa ja säilyttää. Tutkimuksesta saatu tulos on linjassa Kymenlaakson hyvinvointialueen saamaan henkilöstökokemuksen tuloksiin. Yhtäläisyyksiä on havaittavissa myös työterveyslaitoksen Mitä kuuluu hyvinvointialueille 2023 tutkimuksen kanssa.

Yhteenvetona voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, että varahenkilöstö kokee työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden varsin hyvänä. Tutkimuksesta mikään työhyvinvoinnin osa-alue ei saanut merkittävän huonoa arvostelua osakseen. Kuitenkin organisaatioon ja työyhteisöön liittyvät väittämät saivat eniten arvostelua.

Työn vaihtuvuus ja työvuorosuunnittelu nousivat eniten esiin avoimissa vastauksissa työhyvinvointia tukevinä tekijöinä. Vaihtuvuus elementtinä nousi esiin niin työyksikön vaihtuvuutena kuin työkavereiden ja asukkaiden vaihteluna. Vaihtuvuuden koettiin lisäävän työn mielekkyyttä ja monipuolisuutta ja estävän kyllästymisen tunnetta työssä. Vaihtuvuuden koettiin tuovan helpotusta fyysisen ja henkisen työn kuormitukseen sillä kuormitustekijät vaihtelevat yksiköittäin. Joissain yksiköissä varahenkilöstö koki työyhteisön kuormittavana tekijänä ja työyksikön vaihtuminen helpottaa sitä, ettei varahenkilön tarvitse olla mukana yksiköiden sisäisissä ristiriidoissa.

Tämänhetkiseen yhteisölliseen listasuunnitteluun oltiin varahenkilöstössä tyytyväisiä, ja huolta varahenkilöstössä aiheutti työvuorosuunnittelun mahdollinen muuttuminen resurssisuunnitteluun. Yhteisöllisen listasuunnittelun koettiin mahdollistavan paremmat vaikutusmahdollisuudet omiin työvuoroihin. Varahenkilöstö työskentelee kahdessa vuorossa, yövuorojen puuttuminen oli monien mielestä hyvä asia.

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu lisää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihin ja lisää työn ja yksityiselämän tasapainottamisen mahdollisuutta. Työvuoroihin vaikuttaminen vähentää sairaspöissaoloja, työtapa-turmia sekä mielenterveys-, tuki- ja liikuntaelinoireiden riskiä. (Härmä & Karhula 2020.) Mitä paremmin työn ja muun elämän osa-alueet ovat tasapainossa, sitä enemmän jaksetaan panostaa myös työhön (Virolainen 2012).

Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa on mahdollisuus ottaa paremmin huomioon omat henkilökohtaiset ominaisuudet ja työkyky, sekä työvuoromieltymykset.

Varahenkilöstö kokee erityistä tyytyväisyyttä esihenkilötyötä kohtaan. Esihenkilöä pidettiin helposti lähestyttävänä ja joustavana, varahenkilöstölle välittyi kokemus siitä, että esihenkilöltä oli mahdollisuus saada tarvittaessa tukea. Vaikka esihenkilötyö sai hyvin kiitosta, löytyi esihenkilötyöstä myös kehittämiskohteita. Varahenkilöstön esihenkilötyössä haasteena on etäjohtaminen. Työntekijät työskentelevät hajautetusti ja esihenkilöllä ei ole mahdollisuutta olla fyysisesti läsnä samalla tavalla kuin kiinteän työyksikön esihenkilönä työskennellessä.

Työelämän muutokset ja työntekijöiden työskentely eri toimipisteissä vaatii johtamiselta erilaista osaamista. Etäjohtaminen vaatii esihenkilöltä perinteistä johtamista enemmän onnistuakseen. Johtamisen välineiden lisäksi etäjohtamisen onnistumiseksi tarvitaan riittävät resurssit, esihenkilötyölle on varattava riittävästi aikaa. (Työturvallisuuslaitos 2023.) Riittävien resurssien varmistaminen ja esihenkilöiden kouluttamiseen on syytä kiinnittää huomiota. Esihenkilötyöhön panostaminen lisää henkilöstön hyvinvointia.

Etäjohtamisen onnistumisessa kommunikoinnin säännöllisyys on tärkeässä asemassa ja tässä säännöllisesti toteutuvilla tiimipalavereilla on iso merkitys. Palautteen antamisella esihenkilöllä on mahdollisuus tukea tiimin toimintaa ja vuorovaikutuskäytänteitä niin yksilö kuin tiimitasolla. (Pöllänen 2015.) Varahenkilöstö oli suhteellisen tyytyväinen tämänhetkiseen tiimipalaveri käytäntöön. Tiimipalaverit mahdollistavat yhteisöllisyyden kasvattamisen, tiedonjakamisen ja kuulumisten vaihdon esihenkilön ja työntekijöiden kesken. Varahenkilöiden vastauksissa oman tiimin tuki ja yhteishenki tuli esiin työhyvinvointia vahvistavana voimavarana, jota kannattaa jatkossa ylläpitää.

Varahenkilöstön sisällä vallitsee hyvä yhteishenki, joka toistui monessa vastauksessa. Oman tiimin tuki nähtiin tärkeänä ja työkavereiden merkitys korostui työhyvinvointia tukevissa tekijöissä ja nousi vaihtelevan työn ja yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kanssa yhtä merkittäväksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Tutkimuksessa esiin nousseet yksiköiden haasteet heijastuvat

varahenkilöihin ja tämän on koettu heikentävän työhyvinvointia. Osa varahenkilöistä on kokenut epäasiallista kohtelua yksiköiden työntekijöiltä ja työtehtävien epätasaista jakautumista.

Varahenkilön työ on liikkuvaa ja työskentely-yksiköitä on useita. Tämä haastaa varahenkilöstöä siinä, että muistettavia asioita on paljon. Varahenkilöt työskentelevät monenlaisissa yksiköissä ja jokaisessa yksikössä on omanlaiset toimintatavat, joita on ajoittain haastava pitää mielessä. Vaikutusmahdollisuudet yksiköiden ja työn kehittämiseen nähtiin varahenkilönä heikompana. Osa varahenkilöistä pitää omien vastuualueiden ja asiakkaiden puuttumista työhyvinvointia tukevana asioita, koska tämä mahdollistaa ajankäytön kohdentamisen asiakkaisiin. Osa varahenkilöistä taas kaipaa vastuuta ja pitää työn jatkuvuuden puuttumista heikentävinä tekijöinä. Työn vastuullisuus lisää työn motivaatiota (Manka & Manka 2023). Vaikka varahenkilön työ sisältää kuormitustekijöitä niiden vaikuttavuus ei näyttäisi ylittävän tutkimuksen mukaan työhyvinvointia tukevien tekijöiden merkitystä. Työhyvinvointia heikentävissä ja tukevissa tekijöissä näkyi työntekijöiden subjektiivinen kokemus. Osa heikentävistä tekijöistä oli mainittu toisilla työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi.

Mankan & Mankan (2023) mukaan työssä tulee olla ulkoisia palkkioita kuten palkka ja etenemismahdollisuudet, kuitenkin tärkeämpää on työssä onnistumisen kokemukset. Myös tässä tutkimuksessa palkka nousi esiin työhyvinvointia tukevissa tekijöissä, mutta ei kuitenkaan merkittävästi.

Kuvassa 8 on havainnollistettu työhyvinvointia tukevia ja heikentäviä tekijöitä varahenkilöstön kokemana.

| Työhyvinvointia tukevia tekijöitä | Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä |
|---|---|
| Työvuorosuunnittelu | Erilaiset toimintatavat työyksiköissä |
| Työn vaihtuvuus | Paljon muistettavaa |
| Tiimin tuki ja hyvä yhteishenki | Pitkät poissaolot yksiköistä |
| Esihenkilö | Työn jatkuvuuden puuttuminen |
| Joustavuus | Vastuu |
| Palkka | Vaikeampi vaikuttaa |
| Ei vastuualueita | Varahenkilöiden kohtelu yksiköissä |
| Ei omia asukkaita/asiakkaita/omahoidettavia | Työyksiköiden ristiriidat ja sisäinen ilmapiiri |
| Enemmän aikaa asiakkaille/hoidettaville | - |

Kuva 8 Taulukko työhyvinvointia heikentävistä ja sitä tukevista tekijöistä

Vastauksissa näkyi suurta hajontaa siitä, millaisena varahenkilöt kokivat työn fyysisen ja henkisen kuormittavuuden. Työpisteiden vaihtuvuuden koettiin helpottavan fyysisen kuin henkisen työn kuormaa. Suurin osa varahenkilöstössä työskentelevistä arvioi palautuvansa työpäivistä hyvin. Pienemmällä osalla oli nähtävissä ongelmia työpäivistä palautumisesta. Vastauslomakkeita tarkasteltaessa 5 vastaajalla oli haasteita työstä palautumisessa, joka on noin 18,5 % vastaajista. Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille raportissa (2023) 35 % työntekijöistä palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta. Varahenkilöstön tulos on tähän suhteutettuna paremmalla tasolla.

Taustamuuttujilla ei juurikaan ollut vaikutusta varahenkilöstön kokemuksiin ja niistä ei saatu tehtyä mitään yleistettävyyttä otoksesta. Varahenkilöstön väittämä vastauksissa oli suurta hajontaa iän, työssäolovuosien ja työskentely alueen sisällä, mikään ryhmä näistä ei korostunut tietyn väittämän kohdalla.

11 POHDINTA

Tutkimuksella saavutettiin sille asetetut tavoitteet ja saatiin monipuolinen kuva varahenkilöstön työhyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä. Työhyvinvointi on laajasti tutkittu aihe ja tutkimuksen haasteena oli löytää juuri varahenkilöstön työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Eniten muutoksia kohdistettaisiin kyselylomakkeen muotoiluun, itsessään kyselylomake oli suhteellisen onnistunut.

Tutkimuksessa tulee esiin varahenkilöstön osaamisen taso, jota sivuttiin monessa kysymyksessä. Osaaminen nähtiin riittävänä työn tekemisen kannalta ja työyksiköiden henkilökunta luottaa pääasiassa varahenkilöiden työn tekemiseen. Organisaation koulutustarjontaan oltiin pääasiassa tyytyväisiä ja organisaatio on osannut myös varahenkilöstön mielestä ottaa huomioon urapolun kehittymisen. Osaaminen ei kehity pelkästään koulutuksilla, vaan oppiminen on muuttunut työssä tapahtuvaksi yhteiseksi tekemiseksi. Oppimisen 70-20-10-mallissa ajatellaan että, 70 % oppimisesta tapahtuu itse työtä tekemällä. 20 % oppimisesta tapahtuu palautteenannon ja kokemusten jakamisen kautta tai seuraamalla työkaverin työskentelyä. 10 % oppimisesta tapahtuu perinteisissä koulutuksissa. Osaamisen kehittäminen vaatii yksilötasolla uusien tehtävien ja vastuualueiden ottamisesta, työskentelyä kokeneen työparin kanssa, kehittämisyrymiin ja verkostoihin osallistumista sekä työskentelyä eri yksiköissä.

Vaikka tämä tutkimus ei nosta esiin varahenkilöstön osaamisen kehittämis-kohteita, on otettava huomioon muuttuva työelämä, joka taas vaatii uusien toimintatapojen, työtehtävien ja teknologian vaatimaa osaamista. (Työn murros 2/2023.) Varahenkilön työssä työskentelyä tapahtuu eri yksiköissä ja eri verkostojen kanssa, joten itsessään jo työ tarjoaa osaamisen kehittämistä.

Tutkimuksessamme ei saatu nuoria työntekijöitä näkyväksi vastauksissa niin kuin Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023 -tutkimuksessa, oli saatu. On kuitenkin huomionarvoista nostaa esiin se, että nuorten (alle 30-vuotiaiden) työkykyongelmat olivat lisääntyneet. Tähän vaikuttivat työelämän ulkopuoliset muutokset arjessa. Nuorten näkemys työelämästä ja johtamisesta eroaa aiempiin sukupolviin. Nuoret arvostavat vapautta, työn merkityksellisyyttä ja vaikuttamismahdollisuuksia. Työn sisältö, haastavuus ja työn merkityksellisyys ovat tärkeitä nuoremmalle sukupolvelle. Työn suhteen ollaan enemmän valikoivia ja työpaikkaa myös vaihdetaan herkemmin, jos työ ei tarjoa tarpeeksi tärkeitä miellettyjä asioita. Nuorempi sukupolvi haastaa myös johtamista sillä, ettei hierarkialla ole nuoremmalle sukupolvelle niin suurta merkitystä, vaan merkittävämpää on arvostava, kunnioittava ja yhteistyöhön perustava johtajuus. Eettiset kysymykset tulevat enemmän esiin ja arvojen on kohdattava työpaikan arvojen kanssa. (Kivelä 2024.)

Nuorten valitessa tulevaisuuden alaansa merkityksellisiksi koetaan kohtuulliset työajat, turvallinen ja viihtyisä ympäristö sekä hyvät työkaverit ja esihenkilöt. Työn sisältö on nuorille tärkeää, mutta myös vapaa-aika. Aikaa halutaan jäävän myös perheelle, ystäville ja harrastuksille. Nuorten mielestä palkan tulee mahdollistaa elämänlaatu, jota he arvostavat. (Manka & Manka 2023, 13–15.) Tulevina vuosina eläköityminen on runsasta ja veto- ja pitovoima ovat organisaatioiden haasteena – miten saada palkattua osaavia ja työhön sitoutuvia työntekijöitä. Työnantajien pitäisikin huomioida sukupolvierot ja näkemykset työelämästä omassa toiminnassaan.

Hyvinvointialue on siirtynyt resurssisuunnitteluun vapauttaakseen esihenkilöiden työaikaan päivittäistoiminnan johtamiseen, ja turvatakseen riittävät resurssit ja niiden oikein kohdentuminen. Resurssisuunnittelussa huomioidaan työntekijöiden yksilölliset tarpeet liittyen työvuoroihin ja työntekijällä on tämän lisäksi kolme vuorotoivetta kolmen viikon listaa kohden, sekä kolme “olisiko

mahdollista toteuttaa” -toivetta. Resurssisuunnittelu ei kokonaan poissulje yhteisöllistä suunnittelua. Resurssisuunnittelun sujuvuutta ja kokemuksia arvioidaan jatkuvasti. (Lehtonen 2023.) Olisikin mielenkiintoista tietää, kuinka paljon resurssisuunnitteluun siirtyminen on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin ja tyytyväisyyteen, koska osa varahenkilöistä pohti oman hyvinvointinsa laskevan, jos työvuorosuunnittelu vaihtuu yhteisöllisestä suunnittelusta resurssisuunnitteluun.

Opinnäytetyön prosessin aikana tehtiin havaintoja siitä, että työhyvinvointiin on enenevässä määrin kiinnitetty huomiota. Eri tahojen työhyvinvointitutkimuksia tehdään paljon. Edelliseen hallitusohjelmaan sisältyi TYÖ2030-ohjelma, joka on myös osa nykyistä hallitusohjelmaa. TYÖ2030-ohjelmalla pyritään vaikuttamaan työllisyyteen, talouteen, kilpailukykyyn ja nostaa työhyvinvointia merkittävästi. Ohjelman avulla on kehitetty ja levitetty työhyvinvointia ja tuottavuutta lisääviä toimintamalleja ja työkaluja työelämän tarpeisiin. Ohjelma-kaudella on nostettu esiin viisi työhyvinvointia ja tuottavuutta lisäävää ratkaisua: luottamuksen vahvistaminen, vuoropuhelun lisääminen, yhdessä oppimisen mahdollistaminen, luovuuden vapauttaminen ja johtamisen kehittäminen (Stm 2023.) Johtamisen kehittäminen nousee tässä tutkimuksessa myös esiin. Luottamus esihenkilön ja varahenkilöiden välillä tulee myös esiin.

11.1 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tulosten toistettavuutta ja luotettavuutta (Vilkkä 2021). Kyselytutkimuksen luotettavuutta voi arvioida sillä, että tulokset ovat samansuuntaisia kuin Kymenlaakson hyvinvointialueen tekemät henkilöstökokemukset ovat olleet. Työhyvinvointi näyttäytyy hyvänä ja tietyt samat muuttujat olivat molemmissa kyselyissä samansuuntaiset. Tällä perusteella kyselyn reliabiliteettia eli luotettavuutta voidaan pitää hyvänä.

Kyselylomakkeessa käytettiin väittämiä, jotka pyrittiin pitämään lyhyinä ja selkeinä, jotta niiden ymmärrettävyys ei kärsisi. Käsitteitä kuten työhön käytettäviä välineitä avattiin tarkemmin, jotta vastaajat ymmärtäisivät mitä työntekoon tarvittavia välineitä väitteessä tarkoitetaan. Kyselylomakkeesta haluttiin saada vastaajan kannalta mahdollisimman selkeä. Selkeyttä pyrittiin tuomaan käyttämällä hillittyä määrää eri kysymystyyppisiä ja käyttöön valikoitui kolme

toisistaan poikkeavaan kysymystyyppiä. Vastausvaihtoehdot pidettiin jokaisessa saman tyylisessä kysymyksessä samanlaisina. Näillä valinnoilla on pyritty luotettavuuden varmistamiseen. Kyselylomakkeen luotettavuutta arvioitiin jo ennen sen julkaisua.

Likertin asteikon kysymyksessä päädyttiin vaihtoehtoon, ettei vastaajalle anneta mahdollisuutta olla samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa. Tämä pakotti vastaajan olemaan jotain mieltä väitteestä. Väittämät ajateltiin olevan sellaisia, joihin jokaisella työntekijällä on jonkinlainen mielipide. Tällä valinnalla on saatantanut olla jonkunlaisia vaikutuksia tulosten luotettavuuteen. Asenneasteikossa 1–10 taas on heikkoutena se, että vastaajilla saattaa olla eriäviä näkemyksiä tietyn arvon painoarvosta. Toiselle vastaajalle arvon 4 merkitys voi olla eri kuin toiselle vastaajalle. (Heikkilä 2014.)

Webropol-sovellus näyttää vastaamisen käytetyn ajan. Nopein vastausaika oli 4 minuuttia ja pisimmillään vastaamiseen käytettiin aikaa 22 minuuttia. Keskiarvo vastaajien käyttämään vastausaikaan oli noin 10 minuuttia. Avoimiin vastauksiin vastaaminen korreloi pidemmän vastausajan kanssa. Kymenlaakson hyvinvointialueen henkilöstökokemuskyselyssä on käytössä samankaltainen väittämäkysymys patteristo, ja vastausvaihtoehdot ovat tämän tutkimuskyselyn kanssa miltei yhteneväiset. Kysymystyyppi on vastaajille tuttu, joten tämä on voinut nopeuttaa vastaamista. Vastaamiseen käytetystä ajasta ei voi kuitenkaan tehdä suoranaisia johtopäätöksiä siihen, kuinka paikkansapitäviä vastaukset ovat. Voidaan vain tehdä oletuksia siitä, onko vastaamiseen käytetyllä ajalla vaikutusta tulosten luotettavuuteen.

Opinnäytetyön teossa on otettu huomioon hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteet koko tutkimusprosessin ajan. Suunnittelussa, toteutuksessa ja dokumentoinnissa on pyritty huolellisuuteen ja avoimuuteen. Tarvittavista luvista ja suostumuksista on huolehdittu ennen tutkimusprosessin aloitusta. Tutkimusaineistoa on käsitelty ja säilytetty huolellisesti. Työn tilaajan kanssa on tehty yhteistyötä ja keskusteltu tutkimuksen tavoitteista ennen työn aloittamista, ja tarkennettu niitä työn edetessä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Opinnäytetyötä varten saimme käyttöömmme Kymenlaakson hyvinvointialueen sisäistä koostetta henkilöstökokemuksesta. Henkilöstökokemusta

kirjoitettaessa otettiin huomioon yleistäminen ja tilaajan yhteyshenkilöltä pyydettiin arviota tästä osiosta ennen työn julkaisua.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti otettiin huomioon se, että tutkittavalla on riittävästi tietoa tutkimuksesta, jonka perusteella hän voi tehdä arvion tutkimukseen osallistumisesta. Saatekirjeen tekemiseen panostettiin, koska sen tehtävänä on vakuuttaa tutkimuskohde ja motivoida osallistumaan. (Vilka 2021.) Saatekirjeen sisällössä tuli ilmi mistä tutkimuksessa on kysymys ja mikä on tutkimuksen tavoite. Huomioon oli otettu myös tutkimuksen osapuolet, selvennetty mitä tarkoitusta varten tutkimusta tehdään, mihin tutkimuksen tuloksia käytetään, ketkä käyttävät saatuja tutkimustuloksia, missä valmiiseen tutkimustulokseen voi tutustua, lisätietoja antavien yhteystiedot. Henkilötietojen käsittely oli vielä selvennetty erillisellä tietosuojailmoituksella ja tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Tutkittaville tuotiin myös ilmi, että tilaaja on kiinnostunut tutkimustuloksen hyödynnettävyydestä, tämä tosin ei ollut muotoiltu kovin selkeästi. Tutkimuksen valmistumisen ajankohtaa emme osanneet ottaa huomioon saatekirjeessä.

Vapaaehtoisen osallistumisen lisäksi tutkittavilla oli mahdollisuus keskeyttää osallistuminen ja tutkittavilla oli mahdollisuus pyytää tarvittaessa tutkimuksesta lisätietoja tutkijoilta. Henkilötietojen käsittely otettiin huomioon noudattaen suunnitelmallisuutta, vastuuta ja lainmukaisuutta (Kohonen ym. 2019). Tutkimuskyselyn liitteenä tutkittaville lähetettiin tietosuojalomake, jossa selvennettiin tarkemmin mitä tietoja tutkittavista kerätään, mihin tarkoitukseen tietoja käytetään, sekä kuka käsittelee henkilötietoja. Tutkimuksen valmistuttua kaikki kerätty aineisto hävitetään. Tutkimusraportissa tulokset ja avoimet vastaukset esitetään niin, ettei niistä pysty tunnistamaan yksittäistä vastaajaa.

Tutkimuksen teossa on pitänyt ottaa huomioon toisen tutkijan puolueettomuus näkökulma. Toinen tutkijoista työskentelee varahenkilöstössä ja sen vuoksi puolueettomuutta on täytynyt tarkastella suhteessa työn tilaajaa kohtaa, sekä tuotettua tietoa kohtaan. Tutkittaville tämä tieto tuotiin ilmi ennen heidän osallistumistaan tutkimukseen.

11.2 Kestävän kehityksen näkökulma

Kestävän kehityksen tavoitteena on turvata nykyisille ja tuleville sukupolville hyvät elämisen mahdollisuudet. Kestävän kehitykseen kuuluu ekologinen, taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys, jotka otetaan tasavertaisesti huomioon päätöksenteossa ja toiminnassa (Ympäristöministeriö 2023.)

Työhyvinvointi on osa sosiaalista ja kestävää taloutta. Yhteisöllisyys on tärkeä kestävä kehityksen voimavara. Sosiaalisesti kestävässä työyhteisössä työntekijöillä on mahdollisuus kehittää itseään ja työyhteisöään ja sen toimintoja. Sosiaalisesta kestävästä kehityksestä huolehtiva työyhteisö on vetovoimainen ja menestyvä. Työyhteisössä kestävä kehitys tulee ilmi tuottavuuden, fyysisen ympäristön ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Kiviniemi & Sandelin 2016.)

11.3 Oppimisen reflektointi

Opinnäytetyön prosessi vei kokonaisuudessaan enemmän aikaa kuin mitä sen tekemiseen etukäteen ajateltiin. Aikuisopiskelijana opinnäytetyön ohella on täytynyt jakaa resursseja myös muihin opintoihin, työhön ja perhe-elämään, joka on ollut ajoittain haasteellista. Opinnäytetyössä haasteellisena vaiheena koettiin pohdinnan, kehittämisen ja jatkoehdotusten miettiminen. Opinnäytetyön tekeminen on muuttanut käsitystä työhyvinvoinnista paljon laajemmaksi ja työn tekeminen on herättänyt pohtimaan yksilön omaa merkitystä ja vastuuta omasta työhyvinvoinnista kuin myös työyhteisön hyvinvoinnista. Yksilön omaa vastuuta työhyvinvoinnista voisi jollain tapaa tuoda paremmin esille. Usein työyhteisössä kritisoidaan organisaatiota ja johtamista ja unohdetaan oma vastuu ja velvollisuus oman työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisestä.

Kyselylomakkeen suunnitteluun käytettiin verraten paljon aikaa. Esitestauksesta ja sen jälkeisistä muutoksista huolimatta tutkimuksen edetessä huomattiin kyselyssä epäkohtia. Sanamuotoja olisi voinut hieman vielä muuttaa ja kysymyksiä tarkentaa. Analysoidessa huomasimme muun muassa väittämässä saan esihenkilöltäni palautetta, tässä kohtaa ei ollut tehty eroa palautteen laadusta. Pohdimme myös olisiko käsitteet fyysinen ja henkinen kuormitus pitänyt avata kyselyssä. Kyselyn perusjoukko koostui sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Tutkittavien koulutustaustaan nojaten tämä nähtiin tarpeettomaksi. Liukuvan asteikon kysymyksessä analysointia vaikeutti sen laaja

skaala. Viisiportainen asteikko olisi ollut analysoinnin kannalta parempi vaihtoehto. Kysely oli hieman liian pitkä ja sitä olisi voinut yrittää saada lyhyemmäksi. Emme saaneet palautetta kyselystä itse vastaajilta, joten pohdinnat kyselyn toimivuudesta rajoittuu vain tutkijoiden näkemyksiin. Tutkimuksessa olisi voinut käyttää myös rinnakkain kahta eri mittaria, jolla tutkimuksen reliabiliteettiä olisi voinut parantaa ja saada syvempää ymmärrystä aiheesta. Tutkimusprosessin alussa pohdittiin mahdollisuutta tehdä suppeampi kysely, jonka jälkeen olisi toteutettu teemahaastattelu esiin nousevista asioista. Tutkimukseen käytettävän resurssin arvioimisen jälkeen tutkimus päätettiin toteuttaa tutkimusraportin mukaisesti.

11.4 Kehittämis- ja jatkotutkimusideat

Tutkimuksen perusteella löytyi useita eri tekijöitä, joilla on työhyvinvointia heikentävä ja tukeva vaikutus. Kehittämisen kohteita löytyi useita kuten myös niitä tekijöitä, joita voidaan jatkossa vahvistaa. Kehittämiskohteiksi ehdotamme seuraavia asioita.

Varahenkilöstön vastauksissa vaihtuvuuden koettiin helpottavan niin henkisen kuin fyysisen työn kuormaa. Vaihtuvuus elementtinä nousi esiin niin asiakas/hoitotyössä, työyhteisössä toimimisessa kuin työyksiköissä työskennellessä. Työyksiköiden vaihtelu edesauttaa kuormitustekijöiden jakaantumiseen, tuo työpäivään vaihtelua, työn tekemiseen ei kyllästy ja vaihtuvuus auttaa jakamaan asiakas/hoitotilanteissa. Vaihtuvuus mainittiin työvuorosunnittelun ohella eniten työhyvinvointia tukevana asiana. Voisiko työn vaihtelun lisääminen olla sellainen tekijä, jota voisi viedä jollain muotoa myös kiinteästi asumisyksiköissä työskentelevien työntekijöiden työhön. On kuitenkin otettava huomioon työntekijöiden yksilölliset mieltymykset työn sisältöä kohtaan. Toinen saattaa nauttia vaihtelevista tilanteista ja toinen taas pitää siitä, että työ sujuu tietyn oletetun rutiinin mukaisesti. Työssä tylsistyminen on huomioitu työhyvinvointia heikentävänä tekijänä ja siihen liittyy yhtäläinen kohonnut sairastumisen riski kuin stressiin ja työuupumukseen (Harju 2017). Vaihtelevat työyksiköt antavat muun muassa mahdollisuuden oppia uutta ja antavat uusia haasteita.

Työntekijöiden työkykyyn tulisi kiinnittää enemmän huomiota, koska tutkimuksessa tuli esiin myös niitä, jotka kokivat haasteita fyysisessä ja henkisessä työkyvyssä, sekä työpäivistä palautumisessa. Työnantajalla on mahdollisuudet vaikuttaa työntekijöiden työkykyyn sillä, miten työolot, työn sisältö ja sen vaatimukset, työyhteisön toimivuus, johtaminen ja organisaatio on järjestetty (Laitinen ym. 2023, 26).

Yksilön omaa vastuuta työhyvinvoinnista ei tule unohtaa. Vapaa-ajan vietolla on vaikutuksia työstä palautumiseen ja työkykyyn. Hyvinvointialue tukee tällä hetkellä työhyvinvointia esimerkiksi e-passi-etuudella ja työterveyshuollolla. Tämän lisäksi hyvinvointialue voisi lisätä koulutusta ja tietoa siitä millä keinoin työntekijä voisi vahvistaa omaa työstä palautumista ja työkykyä suhteessa ammatin ja työn vaatimuksiin kohtaan.

Organisaatiota kohtaan nousi esiin monia kehittämisen kohteita. Työntekijöillä on kokemus siitä, ettei organisaatio kiinnitä riittävästi huomiota työhyvinvointiin. Työn ja muun elämän yhteensovittamiseen kaivattiin myös enemmän huomiota. Tietokoneita toivottiin olevan enemmän kirjallisia töitä varten. Työturvallisuuteen tulisi myös kiinnittää enemmän huomiota. Työhön käytettäviä välineitä ei ole ollut yksiköissä riittävästi ja niiden kunto ei ole aina ajanmukaista.

Esihenkilötyössä nähtiin paljon hyviä ja toimivia asioita, mutta myös kehittämisen kohteita. Teoriaosuudessa ja johtopäätöksissä on tuotu esiin johtamisen merkitystä työhyvinvoinnille. Esihenkilötyössä voisi jatkossa kiinnittää enemmän huomiota palautteen antamiseen ja miettiä keinoja, jotka mahdollistaisivat esihenkilön paremman läsnäolon työntekijöille. Johtamiseen käytettävien resurssien varmistamiseen tulisi kiinnittää huomiota, jolla mahdollistetaan esihenkilöiden työpanos työntekijöille. Varahenkilöstössä työskentelee työntekijöitä, jotka toimivat samalla tiimivastaavina. Voisiko heille tai muille työntekijöille delegoida osan esihenkilöiden työtehtävistä ja jakaa vastuuta. Delegointi hyödyttää tehtäviä vastaanottanutta sillä hänelle mahdollistuu oman osaamisen kehittäminen ja esihenkilölle jää aikaa niille työtehtäville, joita ei ole mahdollista siirtää muille (Jääskeläinen 2022.)

Kymenlaakson hyvinvointialueen henkilöstökokemuksen antamaa tietoa on kerätty useammalta vuodelta. Henkilöstökokemusta mittaamalla ja

kehittämällä pyritään vaikuttamaan henkilöstön hyvinvointiin. Tämänhetkinen henkilöstökokemuskysely on varsin kepeä. Henkilöstökokemuskyselyä voisi muokata laajemmaksi ja kohdennetummaksi eri henkilöstöryhmille, sisältäen kuitenkin kaikille samat yhtenäiset kysymykset. Tällä voisi olla mahdollisuus saada tarkempaa tietoa kehittämisen näkökulmasta. Henkilöstökokemuksen mittaamista voisi tapahtua myös eri tasoilla kuten rekrytointihetkellä, koulutuksen jälkeen, perehdytyksen jälkeen työsuhteen alussa, työsuhteen muutostilanteissa ja työpaikan vaihdoksen yhteydessä. Myös arkisten hetkien ja suunniteltujen tapahtumien ja projektien jälkeen olisi hyvä mitata henkilöstökokemusta. Eri dataa yhdistelemällä saadaan laajempaa tietoa eri asioiden asiantilasta. Jatkuvalle mittaamiselle saadaan myös välitön palaute, johon on nopeampaa vastata kehitystyöllä. (Korkiakoski 2019.)

Kymenlaakson hyvinvointialueella on huomioitu henkilöstön osallisuus osana hyvinvointialueen strategiaa. Henkilöstöosallisuudella tavoitellaan henkilöstön mukanaoloa työn ja työyhteisön kehittämisessä muun muassa tiimikokouksilla ja palveluiden yhteiskehittämisellä. Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja hyödyntää työssä omia vahvuuksia, sekä kouluttautua. Hyvinvointialueen strategisista arvoista osallisuus kaipaa eniten kehitettävää varahenkilöstön näkökulmasta tämän tutkimuksen perusteella. Työntekijöiden osallisuuden huomioiminen suunnittelussa ja päätöksenteossa lisää heidän motivaatiansa tavoitteiden saavuttamiseksi (Manka & Manka 2023, 114–115.)

Organisaatioilla on valtava tietopääoma, jota ei usein tule hyödynnettyä. Työntekijöillä on näkemyksiä ja ajatuksia siitä, miten omaa työtä ja työyhteisöä kannattaisi kehittää ja parantaa (Kesti 2014). Varahenkilöstössä on osaamista ja heillä on myös kiertävän työn vuoksi usein laajempaa näkemystä työn tekemisestä ja toimivista työtavoista. Vaikka valtaosalla varahenkilöistä oli kokemus siitä, etteivät he voi hyödyntää omaa osaamistaan yksiköissä oli osalla asiasta myös eriäviä mielipiteitä. Varahenkilön työssä koettiin hankaluutena vaikuttaa yksiköiden toimintatapoihin ja sitä, ettei varahenkilöstön osaamista aina osattu hyödyntää. Työn heikentävissä tekijöissä tuli useita mainintoja siitä, että yksiköissä toiminta ei ole yhtenäistä. Yksiköiden toiminnan kehittämisessä olisikin hyvä huomioida myös varahenkilöstön näkemyksiä.

Yleisesti organisaatioiden viestintä jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen viestintään. Sisäinen viestintä vaikuttaa vahvasti työhyvinvointiin ja työilmapiiriin. Sisäisen viestinnän tarkoituksena on pitää henkilöstö tietoisena muun muassa organisaation arvoista, organisaation strategiasta, toiminnan muutoksista ja yhteistyökumppaneista sekä henkilöstön yhteistoiminnan kehittäminen. Samalla hyvä sisäinen viestintä vaikuttaa toiminnan sujuvuuteen, talouteen ja tehokkuuteen. Yhä useampi organisaatio toimii monikulttuurisessa ympäristössä mikä tuo myös haasteita sisäiselle viestinnälle ja sen ymmärrettävyydelle. (Kauhanen 2012, 173–176.) Kyselytutkimuksen perusteella voidaan esittää, että kehitettävää löytyy sisäisestä viestinnästä. Viestinnän kehittämistä vaatii varahenkilöstön työssä erityisesti se, miten varahenkilöstö pysyy ajan tasalla yksiköiden tilanteista ja saa työn tekemisen kannalta ajantasaisen tiedon. Esihenkilön viestintään varahenkilöstö oli pääasiassa tyytyväinen. Ajantasaisen tiedon haasteena on varahenkilöstön pidemmät poissaolot työyksiköistä, joka koettiin ongelmana kyselytutkimuksen perusteella.

Tämä tutkimus oli laaja selvitys tämänhetkisestä varahenkilöstön työhyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä. Tutkimuksessa ei kuitenkaan kysytty sitä millä tavoin varahenkilöstö itse kehittäisi omaa työtänsä ja millä keinoin työhyvinvointi ja työtyytyväisyys varahenkilöstön näkökulmasta voisi kehittyä positiivisesti. Tutkimustuloksista oli kuitenkin johdettavissa hyvin kehittämisen kohteita, joilla oletettavasti on työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä parantava vaikutus. Tilaajan päätettäväksi jää tutkimustulosten, kehittämis- ja jatkotutkimusideoiden hyödynnettävyys.

LÄHTEET

- Croell, K., Hetemaa, T., Leipälä, J., Louet-Lehtoniemi, T., Ridanpää, H., Syrjänen, T. 2023. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen Kymenlaakson hyvinvointialueella. Alueellinen asiantuntija-arvio, syksy 2023. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päätöksen tueksi 21/2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-166-5> [viitattu 10.3.2024].
- Ensio, A., Suomalainen, S., Lammintakanen, J. & Kinnunen, J. 2014. Työtyytyväisyys meillä ja muualla. Teoksessa Hoitotyön käsikirja 2014 Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy, 63–64.
- Ervasti, J. & Laitinen, J. 2023. Sote- ja kunta-alalla tarvitaan nyt tukea jaksamiseen. Työterveyslaitos. Tiedote. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankoh-taista/tiedote/sote-ja-kunta-alalla-tarvitaan-nyt-tukea-jaksamiseen> [viitattu 7.3.2024].
- Harju, L. 2017. Taming the Beast of Boredom – Exploring boredom at Work and the Role of Job Crafting. Department of Industrial Engineering and Management. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavilla: <https://aalto-doc.aalto.fi/items/0cc29519-4d07-4580-9854-8b781b2e9fe1> [viitattu 16.5.2024].
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaak-kuri.223632?sid=4154254355> [viitattu 12.3.2024].
- Holmgren, E. 2023. Tyytyväisyys. Vastavoima jatkuvaa venymistä vaativalle työlle. Jyväskylä: Tuuma.
- Härmä, M. & Karhula, K. 2020. Working hours, health, well-being and participation in working life. Current knowledge and recommendations for health and safety. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619129> [viitattu 9.4.2024].
- Ikääntyneiden asuminen s.a. Kymenlaakson hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/ikaantyneet/ikaantyneiden-asuminen/> [viitattu 27.3.2024].
- Jääskeläinen, H. 2022. Osaatko jakaa vastuuta? Tehtävien delegointi on kaikkien etu. *Brik*. 11.5.2022. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://brik.fi/brik-lehti/tehtavien-delegointi-on-kaikkien-etu/> [viitattu 31.3.2024].
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaak-kuri.219107?sid=4701666854#versions> [viitattu 31.3.2024].
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. 1. painos. Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy ja tekijä

- Kehitysvammaisten yhteisöllinen asuminen. 2024. Palvelukuvaus 1.1.2024 alkaen. Kymenlaakson hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/vammaiset/vammaisten-asuminen/> [viitattu 1.4.2024].
- Kesti, M. 2014. Henkilöstövoimavarat tuottaviksi. Helsinki: Finva. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.180946?sid=4450971213> [viitattu 31.3.2024].
- Kivelä, P. 2024. Sukupolvien erot työelämässä - kuinka johtaa Z-sukupolvea? *Brik*. 2.8.2024. Verkkolehti. Saatavissa: <https://brik.fi/brik-lehti/sukupolvien-erot-tyoelamassa-kuinka-johtaa-z-sukupolvea/> [viitattu 31.3.2024].
- Kiviniemi, L., Sandelin, P. 2016. Työhyvinvointia edistämällä kestävä kehitys työyhteisöihin. 14.12.2016. AMK-lehti. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://uasjournal.fi/opiskelijat/tyohyvinvointia-edistamalla-kestavaa-kehitysta-tyoyhteisoihin/> [viitattu 1.4.2024].
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., Spoo, S. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/ 2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf [viitattu 13.3.2024].
- Korkiakoski, K. 2019. Asiakaskokemus ja henkilöstökokemus. Uusi aika, Uudenlainen johtaminen. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.224964?sid=4313447169> [viitattu 31.3.2024].
- Kymenlaakson hyvinvointialue s.a. Tietoa hyvinvointialueesta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/hyvinvointialue/tietoa-hyvinvointialueesta/> [viitattu 14.9.2023].
- Laitinen, J., Selander, K., Ervasti, J. & Kivimäki, M. 2024. Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-148-2> [viitattu 12.3.2024].
- Lehtonen, T. 2023. Hoitajien työvuorolistoja ei jatkossa tee enää oma esihenkilö. *Kouvola Sanomat*. 9.8.2023, 7.
- Litchfield, P. 2021. Workplace wellbeing. *Perspectives in Public Health*. Vol 141 No 1. Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1757913920951388> [viitattu 13.3.2024].
- Lowe, G. 2020. Creating Healthy Organisations, Taking Action to Improve Employee Well-Being. Revised and expanded edition. Toronto: Rotman-UTP Publishing.
- Manka, M-L & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Alma Talent.
- Mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asuminen s.a. Kymenlaakson hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/terveys-ja-sairaanhoito/mielenterveys/mielenterveys-ja-paihdekuntoutujien-asuminen/> [viitattu 1.4.2024].

Mäkisalo-Ropponen, M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön voinnista. Teoksessa Hoitotyön vuosikirja 2014 Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy, 108–109.

Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2011. Johdaminen sosiaalialalla. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Osavuosikatsaus 1–10. 2023. Kymenlaakson hyvinvointialue. 12.12.2023. PDF-Dokumentti. Saatavissa: https://kymenhva.fi/wp-content/uploads/2023/12/Kymenlaakson-hyvinvointialueen-osavuosikatsaus-1_10_2023.pdf [viitattu 10.3.2024].

Pöllänen, L. 2015. Virtuaalijohtaminen – esimiehen rooli ja tärkeimmät vaikutuskeinot virtuaalisen tiimin menestyksen kannalta. Pro gradu tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/116051/progradu_lillipollanen.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 13.3.2024].

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L7_3_3.html [viitattu 11.3.2024].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. TYÖ2030-ohjelma kokosi viisi ratkaisua menestyvään työelämään. 31.3.2023. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/-/tyo2030-ohjelma-kokosi-viisi-ratkaisua-menestyvaan-tyoelamaan> [viitattu 1.4.2024].

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNipress.

Taloussuunnitelma 2023–2025. 2022. Kymenlaakson hyvinvointialueen talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma 2024–2025. 20.12.2022. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://kymenhva.fi/wp-content/uploads/2023/02/talousarvio_2023_ja_taloussuunnitelma_2024_2025_hyvaksetty201222.pdf. [viitattu 5.3.2024].

Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelu. TEM toimialaraportit 2021:2. Julkaisija: Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7> [viitattu 7.3.2024].

Tilastokeskus s.a. Tietoa tilastoista, käsitteet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/muuttuja.html> [viitattu 13.3.2024].

Trusmary. 2024. Mikä on NPS ja miten sitä mitataan. Päivitetty 12.1.2024. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://trustmary.com/fi/nps-net-promoter-score/mika-on-nps-ja-miten-sita-mitataan/> [viitattu 10.3.2024].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf [viitattu 13.3.2024].

Työlainsäädäntö-Työ- ja elinkeinoministeriö verkkopalvelu s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/tyolainsaadanto> [viitattu 26.3.2024].

Työn murros 2/2023: Työn murros tarkoittaa uuden oppimista. 2024. Kustantaja: Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT. Julkaistu 1/2024. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kt.fi/julkaisut-ja-oppaat/2024/tyon-murros-22023-tyon-murros-tarkoittaa-uuden-oppimista> [viitattu 31.3.2024].

Työterveyslaitos s.a. Toistuvat tutkimukset. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/toistuvat-tutkimukset> [viitattu 7.3.2024].

Työturvallisuuslaitos. 2023. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/etajohtaminen-ja-virtuaalinen-vuorovaikutus-tyoyhteisossa/#Et%C3%A4johtaminen> [viitattu 13.3.2024].

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Vänskä, M. 2022. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa. Vaasan yliopisto. Johtamisen ja talouden tiedekunta. Väitöskirja. Acta Wasaensia 484. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-018-4> [viitattu 10.3.2024].

Ympäristöministeriö. 2023. Mitä on kestävä kehitys? Päivitetty 15.3.2023. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys> [viitattu 1.4.2024].

Saatekirje kyselylomakkeelle

Hei!

Olemme kaksi sosionomi opiskelijaa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta Xamkista. Opinnäytetyömme aiheena on Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluiden varahenkilöstön työhyvinvointi ja työtyytyväisyys. Tarkoituksenamme on selvittää asumispalveluiden varahenkilöstön tämänhetkistä työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tilaa, sekä työhyvinvointia tukevia ja sitä heikentäviä tekijöitä. Työmme tilaajana toimii Kymenlaakson hyvinvointialue, joka osaltaan haluaa selvittää onnistumisia ja haasteita henkilöstön työhyvinvoinnin turvaamisessa ja kehittämisessä.

Keräämme tutkimusaineistoa teiltä asumispalveluiden varahenkilöstöltä oheisella kyselytutkimuslomakkeella. Kysely on avoinna 2.11. - 16.11.2023 välisenä aikana. Vastaamiseen olisi hyvä varata aikaa 15 min verran. Kysely sisältää suljettuja, sekä avoimia kysymyksiä. Suurin osa avoimista kysymyksistä on vapaaehtoisia, tällä voit itse vaikuttaa aikaan, jota käytät kyselyyn vastaamiseen. Toivoisimme kuitenkin saavamme vastauksia jo tutkimuksen luotettavuuden ja laajuuden varmistamiseksi, mutta myös, siksi ettei opinnäytetyömme tekeminen ole mahdollista ilman teidän apuanne.

Kyselyyn osallistuminen on kuitenkin vapaaehtoista ja kyselyyn vastataan nimettömästi. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, ja vastaukset ovat vain tutkijoiden käytettävissä. Kyselyn tulokset ovat luettavissa valmiissa opinnäytetyössä, joka julkaistaan osoitteessa www.theseus.fi. Antamasi tietojen käsittelystä voit lukea tarkemmin tämän sähköpostin liitteenä olevasta tietosuojailmoituksesta.

Kyselyyn pääset tästä linkistä:

XXXXXXXXX

Vastaamme mielellämme kysymyksiin koskien kyselytutkimusta tai opinnäytetyötämme.

Ystävällisin terveisin

Satu Pänkäläinen
csapa043@edu.xamk.fi

Marika Rainio
bmara010@edu.xamk.fi

Työhyvinvointikysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Arvioi seuraavia Kymenlaakson hyvinvointialueeseen liittyviä väittämiä *

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|-----------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|
| Työhön käytettäviä välineitä on riittävästi (Tietokoneet, hoitotarvikkeet, apuvälineet) * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työhön käytettävät välineet ovat ajanmukaisia * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organisaatio on huomionut työturvallisuuden * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koulutustarjonta on monipuolista ja tarvetta vastaavaa * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organisaatio tukee urapolun kehittymistä * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organisaatio tukee ja huomioi työn ja muun elämän yhteensovittamista * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Organisaatio kiinnittää työhyvinvointiin riittävästi huomiota * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

2. Miten organisaatio voisi parantaa työhyvinvointiasi?

Tässä kohdassa tarkoituksenas on arvioida miten sinusta tällä hetkellä toteutuu omassa työssäsi Kymenlaakson hyvinvointialueen strategiset arvot, jotka on asetettu vuosille 2023 - 2025. Strategiset arvot ovat suoraan Kymenlaakson hyvinvointialuestrategiasta 2023 - 2025.

Halutessasi voit vielä tutustua alla olevasta linkistä tarkemmin Kymenlaakson hyvinvointialuestrategiaan 2023 - 2025.

https://kymenhva.fi/wp-content/uploads/2023/02/Kymenlaakson-hyvinvointialueen-strategia_Aluevaltuusto_27.9.2022_%C2%A769.pdf

3. IHMISLÄHEINEN

Hyvinvointisi, terveytesi ja turvallisuutesi on meille tärkeä. Olet sitten Kymenlaakson asukas tai hyvinvointialueen ammattilainen, kohtaamme sinut - ihminen ihmisenä. *



4. UUDISTUVA

Jatkuvan uudistumisen kulttuuri ohjaa toimintamme suunnittelua, päätöksentekoa ja toimeenpanoa. Teemme rohkeita valintoja, jotka vievät hyvinvointialuetta kohti yhteistä tavoitetilaa. *



5. LUOTETTAVA

Kymenlaaksossa apu on lähellä aina, kun sitä tarvitset. Voit laskea meidän varaan ja luottaa siihen, että hoidamme asiasi. *



6. OSALLISTAVA

Rakennamme hyvinvoivaa ja turvallista Kymenlaaksoa yhdessä. Toimimme vuorovaikutuksessa toistemme ja alueen asukkaiden kanssa. Lisäksi vaalimme yhteistyötä alueen kuntien ja muiden toimijoiden kanssa. *



7. Arvioi seuraavia esihenkilöön liittyviä väittämiä *

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Esihenkilöni on helposti lähestyttävä * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan tarvittaessa tukea esihenkilöltäni * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Esihenkilöni tiedottaa tarpeeksi ajantasaisista muutoksista * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan esihenkilöltäni tarpeeksi palautetta * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen kokenut epäasiallista kohtelua esihenkilöltäni * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Esihenkilöni on tarpeeksi läsnä työntekijän arjessa * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Esihenkilöni mahdollistaa oman työni ja työyhteisön kehittämisen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Esihenkilöni on mahdollistanut liikkumisen eri alueiden välillä tai antanut valita millä alueella työskentelee * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

8. Millaisiin asioihin toivoisit esihenkilösi kiinnittävän huomiota työhyvinvoinnin näkökulmasta?

9. Arvioi seuraavia varahenkilön työhön liittyviä tekijöitä *

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Perehdytys työhön on riittävää * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tiedonkulku yksiköiden asioista on riittävää oman työni kannalta * | <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"/> |
| Palaudun työpäivistäni hyvin * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työyksiköt vaihtuvat tarpeeksi usein * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yksiköistä tulee liian pitkiä poissaoloja * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan hyödyntää osaamistani työyksiköissä * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saan osaamiseni nähden liian vaikeita työtehtäviä työyksiköissä * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen työni merkitykselliseksi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen, että työtäni arvostetaan * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen tyytyväisyyttä työssäni * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

10. Arvioi seuraavia työyhteisöön liittyviä väittämiä *

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Koen, että minut otetaan varahenkilönä hyvin vastaan eri työyksiköissä * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen jääväni varahenkilönä työyksiköiden työyhteisön ulkopuolelle * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Varahenkilöstön sisällä vallitsee hyvä työilmapiiri * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Varahenkilöstön tiimipalavereita on riittävän usein * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työyksikön työntekijät luottavat varahenkilöstön osaamiseen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen välillä työyksiköissä riittämättömyyden tunnetta * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

11. Koen varahenkilöstön työssäni fyysistä kuormitusta *



12. Koen varahenkilöstön työssäni henkistä kuormitusta *



13. Koetko varahenkilönä työskentelyn helpottavan fyysisen ja henkisen työn kuormaa työssäsi, millä tavoin?

14. Mitkä tekijät tukevat ja parantavat työhyvinvointiasi varahenkilöstössä? *

15. Mitkä tekijät koet heikentävän työhyvinvointiasi varahenkilöstössä? *

16. Millä alueella työskentelet? *

- Etelä-Kymenlaakso
- Pohjois-Kymenlaakso

17. Kuinka kauan olet työskennellyt asumispalveluiden varahenkilöstössä? *

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 2-3 vuotta
- 3-4 vuotta
- Yli 5 vuotta

18. Mikä on ikäsi? *

- 18-25-vuotias
- 26-35-vuotias
- 36-45-vuotias
- 46-55-vuotias
- Yli 56-vuotias

19. Tähän voi halutessasi jättää palautetta kyselystä tai muita huomioita liittyen työhyvinvointiin, jota emme mielestäsi osannut huomioida kyselyssä.
