

Elina Huuhtanen

Pito- ja vetovoimaisuus
asumispalveluissa
Kymenlaakson hyvinvointialueella

Opinnäytetyö

Sosionomin perustutkinto

Sosionomi

2025



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä	Elina HUUHTANEN
Työn nimi	Pito- ja vetovoimaisuus asumispalveluissa Kymenlaakson hyvinvointialueella
Toimeksiantaja	Kymenlaakson hyvinvointialue
Vuosi	2025
Sivut	34 sivua, liitteitä 5 sivua
Työn ohjaajat	Miia Jyräs (XAMK) ja Noomi Saarenpää (Kymen HVA)

TIIVISTELMÄ

Sosiaali- ja terveysalalla on paljon työntekijöitä, jotka pohtivat, halua jatkaa alalla. Hyvinvointialueella on jo pyritty hyödyntämään erilaisia keinoja pito- ja vetovoiman lisäämiseksi, kuten työtyytyväisyyden edistämistä ja palkkatason parantamista. Selvittämällä henkilöstön näkökulmaa pito- ja vetovoimaisuuteen voidaan kohdentaa toimenpiteet vielä tarkemmin, mikä tekee alasta ja hyvinvointialueesta houkuttelevamman. Kymenlaakson alueella pito- ja vetovoimaisuuden tutkiminen on ajankohtaista, koska alueella on odotettavissa suuria määriä eläköitymisiä lähivuosina. Tämän tutkimuksen avulla voidaan kehittää Kymenlaakson työvoiman pysyvyyttä ja työn houkuttelevuutta.

Opinnäytetyössä tutkittiin pito- ja vetovoimaisuutta Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluissa. Tavoitteena oli kirkastaa henkilöstölle tärkeitä pito- ja vetovoimatekijöitä ja välittää nämä organisaation johdolle. Tutkimus toteutettiin anonymisti verkkokyselyllä, joka sisälsi 17 kysymystä. Kyselyssä käytettiin määrällisiä ja laadullisia kysymyksiä, joiden avulla pyrittiin saamaan mahdollisimman laaja käsitys pito- ja vetovoimaisuudesta. Analyysi perustui kvantitatiiviseen sisällönanalyysiin ja kvantitatiivisiin tilastollisiin menetelmiin.

Kysely lähetettiin 1 629 työntekijälle, joista 268 vastasi, eli noin 16,5 % vastaajista. Koska vastausprosentti oli 16,5 %, tulokset eivät kerro kaikkien asumispalveluissa työskentelevien näkemyksiä. Kyselyyn saatujen vastausten perusteella ilmenee, että pito- ja vetovoimaisuuteen vaikuttavat monet tekijät. Pito- ja vetovoimaisuutta heikentävänä tekijänä koettiin siirtyminen optimoituun työvuorosuunnitteluun, kun taas vetovoimaisuutta lisäsivät hyvä perehdytys ja asiakkailta saatu positiivinen palaute. Asiakkailta saatu palaute oli merkittävä tekijä monen vastaajan työhyvinvointiin ja jaksamiseen, mikä puolestaan vahvisti työssä pysymistä. Tutkimuksen perusteella voidaan suositella hyvinvointialueen keskittymistä työhyvinvoinnin ja työvuorosuunnittelun parantamiseen, ja vahvistaa asiakaspalautteen hyödyntämistä jaksamisen tukemiseksi. Aihetta olisi hyödyllistä tutkia jatkossa lisää, jotta voisi nähdä pitkällä aikavälillä vaikutukset pito- ja vetovoimaisuudessa.

Asiansanat: työhyvinvointi, vetovoimaisuus, asumispalvelut

Degree title	Bachelor of Social Services
Author	Elina Huuhtanen
Thesis title	Retention and attraction in the housing services of the wellbeing services county of Kymenlaakso
Commissioned by	The wellbeing services county of Kymenlaakso
Time	2025
Pages	34 pages, 5 pages of appendices
Supervisor	Miia Jyräs (XAMK) ja Noomi Saarenpää (Kymen HVA)

ABSTRACT

In the social and healthcare sector, many employees are contemplating whether to continue working in the field. Efforts have already been made to increase retention and attraction through wellbeing services county strategies, such as improving employee job satisfaction and harmonizing salaries. By exploring the perspectives of employees regarding retention and attraction, actions can be more precisely targeted, making the sector and wellbeing services county more appealing. In the Kymenlaakso region, the study of retention and attraction is timely, as significant retirements are expected in the coming years. This research can be used to develop the permanence of the Kymenlaakso workforce and the attractiveness of the work.

The thesis investigated retention and attraction within the Kymenlaakso wellbeing county's housing services. The objective was to find out the key factors influencing retention and attraction for the employees and communicate these findings to the organization's leadership. The study was conducted anonymously through an online survey containing 17 questions. The survey used both quantitative and qualitative questions to gain a broad understanding of retention and attraction. The analysis was based on qualitative content analysis and quantitative statistical methods.

The survey was sent to 1,629 employees, of whom 268 responded, representing a response rate of approximately 16.5%. Due to the 16.5% response rate, the results do not represent the views of all employees working in housing services. According to the survey results, many factors affect retention and attraction. A factor that was seen as weakening retention was the shift to an optimized work schedule, while good orientation and positive feedback from clients were seen as factors enhancing attraction. Positive feedback from clients was a significant factor in the wellbeing and endurance of many respondents, which, in turn, supported their continued employment. Based on the findings, it is recommended that the wellbeing services county focuses on improving employee wellbeing and work schedule planning and enhance the use of customer feedback to support employees' resilience. Further research would be beneficial to examine the long-term impacts on retention and attraction.

Keywords: wellbeing of the employees, attraction, housing services

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TEOREETTISET KÄSITTEET	7
2.1	Keskeisiä käsitteitä	7
2.2	Olemassa oleva tutkimustieto	10
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	13
4	TUTKIMUSMENETELMÄT, AINEISTON KERUU- JA ANALYYSIMENETELMÄT	14
4.1	Tutkimusmenetelmät	14
4.2	Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät	15
4.3	Tutkimusympäristö ja työelämäkumppanit.....	17
5	KYSELYN TULOKSET	18
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	24
7	POHDINTA	26
8	OPINNÄYTETYÖN EETTISYYTEEN JA LUOTETTAVUUTEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET	28
	LÄHTEET.....	30

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kysely

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalalla on pahentunut työvoimapula. Arvostus työtä kohtaan ei ole enää yhtä suuri kuin arvostus suhteessa palkkaan. Ruokkiva kierre työvoimapulaan syntyy, kun henkilöstöpula kasvaa ammattilaisten siirtyessä muille aloille. Kiire tulee kasvavasta työmäärästä sekä kuormittavuutta työssä lisäävät sairaspöissaolot niille henkilöille, jotka ovat töissä. Työ on kuormittavaa ja väsyttävää, vaikkakin palkitsevaa. Työstä palautumiseen ja työaikojen arviointiin sekä kehittämiseen laaditaan koko ajan työkaluja ja palveluja sote-sektorilla. Härmä (2023) näkee johtamisen tärkeimpänä tehtävänä olevan innostuksen sytyttäminen ja mahdollisuus. (Härmä 2023).

Opinnäytetyö aihe on pito- ja vetovoimaisuus asumispalveluissa Kymenlaakson hyvinvointialueella. Aihe on ajankohtainen, koska sosiaali- ja terveysalalla on huutava työntekijäpula. On myös tärkeä ymmärtää, mikä saa työntekijät pysymään töissä ja millä asioilla heitä voisi saada pysymään ja sitoutumaan paremmin työnantajaan. Opinnäytetyössä tehtiin kysely, joka kohdistettiin koko asumispalveluiden henkilökunnalle katsomatta siihen, mikä on vastaajien koulutustausta. Asumispalveluissa työskentelee paljon eri koulutustaustaisia henkilöitä, muun muassa hoiva-avustajia, lähihoitajia, sairaanhoitajia ja sosionomeja.

Kyselyn ajankohtaisuudesta kertoo myös Kevan eläköitymisennuste, jonka mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana 32 % hyvinvointialueiden työntekijöistä jää eläkkeelle, eli keskimäärin joka kolmas työntekijä. Joillain hyvinvointialueella tämä voi tarkoittaa jopa puolta ammattiryhmästä. Alueissa on eroja: Kymenlaakson alueella eläköityviä on arvioitu olevan 2024–2033 vuosien väillä 33,2 % eli 2 225 henkilöä. Tässä kokonaisluvussa on mukana työkyvyttömyyseläkkeelle jäävät henkilöt. (KEVA 2023).

Suuren eläköitymisennusteen lisäksi pito- ja vetovoimaisuuteen hyvinvointialueilla vaikuttavat muut tekijät, kuten valtion antama rahoitus, heikko luottamus päätöksenteossa hyvinvointialueilla ja oman työn vaikutusmahdollisuudet. Alan vetovoimaisuutta toteaa 26 % kyselyn vastaajista näkevänsä, vaikka

omasta työstään ollaan ylpeitä. Suurina haasteina työhön liittyen nähtiin työntekijäpula ja hankalat asiakastilanteet. Jopa 90 % vastaajista piti merkittävänä ongelmana työntekijämäärän vähäisyyttä. Vetovoiman parantamiseksi on nostettu palkkakehitys ja työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikoilla johtamisen kannalta tärkeäksi. (STT 2024).

Kymenlaakson hyvinvointialue on perustettu vuonna 2023. Hamina, Kotka, Kouvola, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti muodostavat Kymenlaakson hyvinvointialueen, jossa on noin 159 500 asukasta. Päätösvaltaa hyvinvointialueella käyttää aluevaltuusto, jossa on 59 jäsentä, jotka on vaaleilla valittu. Hyvinvointialueella toimialoja on viisi: sosiaalipalvelut, terveyden ja sairaanhoidon palvelut, pelastustoimi, konsernipalvelut sekä strategia- ja integraatiopalvelut. Kymenlaakson hyvinvointialueella asumispalveluissa työskentelee yhteensä 1 594 henkilöä, joista määräaikaisia on 302 ja vakituisia 1 292 henkilöä, ja keski-ikä työntekijöiden kesken on 47 tilanteessa 30.4.2024. Asumispalveluilla tarkoitetaan asumisyksiköitä sekä tuettua asumista. Asumispalveluyksiköitä on ikääntyneiden, päihde- ja mielenterveyskuntoutujien ja kehitysvammaisten parissa. Asumispalveluyksiköissä on yhteisöllistä asumista, ympärivuorokautista palveluasumista, tilapäistä asumista, lyhytaikaista laitoshoittoa ja -asumista. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2024a).

Kymenlaakson hyvinvointialueen tuottavuusohjelmaan on sisällytetty henkilöstöasioiden kehittäminen, jonka tavoitteena on kokonaisvaltainen kehittäminen työhyvinvointiin vaikuttavissa asioissa. Samat tekijät on kirjattu hyvinvointialueen arvoihin sekä strategiaan. Tuottavuusohjelmassa kärkihankkeena on riittävä oma henkilöstö ja tämän määrän vahvistaminen. Toiminnan laadukkuus ja vakaus nähdään oman henkilöstön ja palvelutuotannon hyötynä. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2023).

Henkilöstölle toteutetaan kvartaaleittain eli neljännesvuosittain henkilöstökokeemuskyseily. Tähän kyselyyn jokaisella henkilökunnan jäsenellä on mahdollisuus vastata, koska kysely lähetetään jokaiselle henkilökohtaisesti sähköpostiin, sekä siitä ilmoitetaan sisäisen verkon, intran, etusivulla. Kyselyn tavoitteena on kerätä tietoa henkilökunnan tilanteesta ja selvittää, mikä saa heidät pysymään Kymenlaakson hyvinvointialueen palveluksessa. (Kymenlaakson

hyvinvointialue 2023). Opinnäytetyön tavoitteena on kirkastaa pito- ja vetovoimaisuuden yksityiskohtia työntekijöiden näkemyksen pohjalta. Kymenlaakson hyvinvointialue pystyy hyödyntämään opinnäytetyötä asumispalveluiden kehittämisessä.

2 TEOREETTISET KÄSITTEET

Tässä kohtaa on keskeisiä käsitteitä, joita opinnäytetyössä tarkastellaan ja joita tuotiin esille kyselyssä. Olemassa olevaa tutkimustietoa pito- ja vetovoimaisuudesta tarkastellaan omassa luvussa.

2.1 Keskeisiä käsitteitä

Työ- ja elinkeinoministeriön (2021) toimialaraportissa Tevameri kirjoittaa, että vetovoimasta puhuttaessa on hyvä ymmärtää, ettei kyse ole yhtenäisestä yhdestä ilmiöstä, vaan eri ammateista sekä eri elämäntilanteissa olevista osajista, joiden kesken vetovoimatekijät voivat muodostua erilaisista asioista. Huhta & Myllyntaus (2021) tarkoittavat vetovoimalla työnantajan ja sen nykyisten työntekijöiden lähentävästä sekä uusia työntekijöitä houkuttelevasta voimasta. He myös jaottelevat vetovoimaa osatekijöihin, kuten työntekijäkokeemukseen ja työnantajabrändiin. Tätä on kiteytetty siten, että työntekijäkokeemus lunastaa ja työnantajabrändi lupaa. Huhta & Myllyntaus (2021) vertaa vetovoimaa magneettiin, jolla pidetään kiinni ja vedetään puoleensa tietynlaisia asioita. Lisäksi heidän mukaansa vetovoima kattaa sekä pitämisen, työn imun ja työntekijöiden houkuttelemisen.

"Työntekijäkokeemusta parannetaan ymmärtämällä, mitä organisaation strategian kannalta tärkeimmät ihmiset tarvitsevat onnistuakseen työssään ja mitä he pitävät merkityksellisenä, sekä rankentamalla työstä ja työympäristöstä näitä tarpeita vastaava." – (Huhta & Myllyntaus 2021.)

On hyvä tehdä yhteistyötä organisaation sisäisten jakolinjojen läpi sekä työnantajanbrändille että työntekijäkokeukselle. Tämä yhteistyö lisää vaikuttaavuutta vetovoimatyössä ja pohjustaa muissa yhteispeliä tarvitsevissä tärkeissä teemoissa voimien yhdistämistä. (Huhta & Myllyntaus 2021).

Kun työntekijä on sitoutunut organisaatioon, se vähentää todennäköisyyttä lähteä organisaatiosta. Tämän lisäksi vaikutusta on työntekijän sitoutumiseen organisaation tavoitteisiin ja arvoihin sekä kykyyn tehdä parhaansa organisaation hyväksi. Organisaatiositoutuneisuutta voidaan jakaa kolmeen osaan: jatkuvuussitoutumiseen, tunneperäiseen sitoutumiseen ja normatiiviseen sitoutumiseen. Jokainen näistä kolmesta vahvistaa omalta osaltaan työntekijän todennäköisyyttä pysyä organisaatiossa. (Leiviskä 2011, 120–124). Näitä voidaan pitää pitovoimaa lisäävinä tekijöinä.

Sote-ala kohtaa suuren määrän eläköitymisiä tulevina vuosina. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa (2021) huomioidaan, miten tärkeää on entistä vahvemmin huomioida osajien kuormituksen vähentämiseen ja hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä tekijöitä, ja näiden avulla vähentää edelleen alan työkyvyttömyyseläköitymistä tulevaisuudessa. Työ- ja elinkeinoministeriön (2021) julkaisussa kerrotaan, että työkyvyttömyyseläköitymistä tapahtuu eniten esimerkiksi sosiaalialan hoitajien, kotipalvelutyöntekijöiden tai lähihoitajien keskuudessa.

Asumispalvelut ovat laaja käsite, joka sisältää muun muassa lyhytaikaista asumista, tilapäistä asumista, palveluasumista, yhteisöllistä asumista sekä ympärivuorokautista asumista. Asumispalveluista puhuttaessa on yleisesti käsitys, että puhutaan yksiköistä, joissa henkilöillä on oma huone, jossa he ovat vuokralalla. Kuitenkin Kymenlaakson hyvinvointialue on päättänyt tuottaa sosiaalihuoltolain alaista tuettua asumista asumispalveluiden alaisuudessa. Tuettu asumisen palvelu on itsenäistä asumista, jossa henkilöä tuetaan sosiaaliohjauksella (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 21a §). Toisin sanoen asumispalvelut eivät aina ole yksiköitä. Asumispalveluyksiköt sijaitsevat ympäri Kymenlaaksoa, ja ne vaihtelevat kooltaan ja henkilökunnan määrältä riippuen siitä, millainen yksikkö on kyseessä. Kun kyseessä ovat asumispalvelut, tulee jokaisen yksikön ottaa huomioon ne lait, jotka ohjaavat heidän toimintaansa, kuten esimerkiksi kehitysvammayksiköissä laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista, ikääntyneiden kohdalla laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista, päihde- ja mielen-terveyskuntoutujien kohdalla sosiaalihuoltolaki, jota sovelletaan myös kaikissa

muissa yksiköissä. Sosiaalihuoltolaki on toimintaa vahvinten ohjaava laki. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2023).

Asumispalveluissa työskentelee eri ammattiryhmiä, ja heidän koulutustaus- tansa voivat olla erilaista. Näitä ammattiryhmiä ovat muun muassa lähihoitajat, sairaanhoitajat, sosionomit, geronomit, ja hoiva-avustajat. Tämä itsessään luo moniammatillisen tiimin työskentelemään asumispalveluissa asuvien ja ole- vien henkilöiden kanssa. Koulutus pohjaa voi olla kertynyt myös aiemmin jol- tain muulta kuin sosiaali- ja terveysalalta. Lisäksi on paljon jatkokouluttau- neita, joilla on mahdollisesti ylempi ammattikorkeakoulututkinto tai yliopistotut- kinto.

Asumispalveluita Kymenlaakson hyvinvointialueella myönnetään ikääntyneille, kehitysvammaisille sekä päihde- ja mielenterveyskuntoutujille. Asumispalvelui- hin määritellään kuuluvan tilapäinen asuminen, tuettu asuminen, yhteisöllinen asuminen sekä ympärivuorokautinen palveluasuminen. Ympärivuorokautista palveluasumista, yhteisöllistä asumista sekä tilapäistä asumista järjestetään asumispalveluyksiköissä, ja tuettu asuminen toteutetaan asiakkaan omassa kodissa. Tilapäisellä asumisella tarkoitetaan lyhytkestoista asumista/hätäma- joitusta, joka järjestetään kiireellisissä tilanteissa. Mainittuja palveluita järjeste- tään täysi-ikäisille henkilöille. Asumispalvelut määritellään sosiaalihuoltolaissa (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3. luku).

Sosiaalihuoltolaissa määritellään, että toimintayksikössä, joka tuottaa sosiaali- palveluja, on oltava henkilöstö, jonka koulutus, määrä ja tehtävärakenne vas- taavat palvelujen tarvetta ja henkilöiden määrää, joita saa toimintayksikön pal- veluista (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 9a §). Kymenlaakson hyvinvointialue määrittää päihde- ja mielenterveyskuntoutujien ympärivuorokautisen palvelu- asumisen palvelukuvauksessa henkilöstön kelpoisuusvaatimuksena olevan laissa määritelty sosiaalihuollon ammattihenkilö (918/2015), laki terveyden- huollon ammattihenkilöstö (559/1994) ja valtioneuvoston asetuksessa sosiaa- lihuollon ammattihenkilöstöstä (153/2016). Henkilöstö mitoitus lasketaan väli- töntä asiakastyötä tekevästä henkilöstöstä, jotka ovat työsuhteessa, ja jotka ovat suorittaneet sosiaali- ja/tai terveydenhuollon tutkinnon. Mielenterveys- ja

päidenkuntoutujien ympärivuorokautisessa palvelusasumisessa hyvinvointialueen edellyttämä henkilöstömitoitus on vähintään asiakasta kohden 0,5 välitöntä asiakastyötä tekevää työntekijää. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2024b).

Sosiaali- ja terveysministeriö (2024) kirjoittaa, että työhyvinvoinnin keskeisiä asioita olevan ammattitaito ja osaaminen, työyhteisön toiminta, vaikuttamisen, oman työn sisällön mielekkyys osallistumisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet töissä, työkyky ja terveydentila työntekijällä, muun elämän sekä työn yhteensovittaminen ja työpaikan toiminta- ja johtamistavat. Näitä samoja asioita määritellään työturvallisuuslaissa.

Suhteellisen pysyvää, myönteistä emotionaalista ja motivationaalista hyvinvoinnin tilaa tarkoitetaan työn imulla. Henkilöllä on työn imussa myönteisiä tunteita työtään kohtaan ja työssään sekä paljon energiaa, ja näistä muodostuu työn imulle luonteenomainen liikkeelle paneva tahto ja voima. Tämän ansiosta henkilö voi ja haluaa toimia yli normisuorituksen tai minimin työssään. Kolmesta vahvasti toisiinsa yhteydessä olevista ulottuvuuksista koostuu työn imu, ja ne ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Syvänä keskityneisyyden tilana, työhön paneutumisena sekä näistä koetun nautinnon tilasta luonnehditaan uppoutumisena. Kokemusta halusta ja energisyydestä työhön, sinnikkyydellä ja vastoinkäymisten kohdalla ponnistelusta kertoo tarmokkuus. Omistautuminen sisältää ylpeyden, innokkuuden ja inspiraation työhön liittyen sekä sopivan haasteellisuuden ja kokemuksen työn merkityksellisyydestä. (Nurmi & Salmela-Aro 2017).

2.2 Olemassa oleva tutkimustieto

Pito- ja vetovoimaisuutta on tutkittu paljon viime vuosina. Aiheesta löytyy hyvin paljon muita opinnäytetöitä sekä pro gradu -tutkielmia. Tämän lisäksi eri ammattijärjestöt ja muut tahot ovat tehneet omia kirjallisuuskatsauksia sekä tutkimuksia aiheeseen liittyen. Tämä korostaa aiheen ajantasaisuutta tällä hetkellä.

Roosin ym. (2022) mukaan huomion kiinnittäminen veto- ja pitovoimatekijöihin sekä laaja-alaisen työnkuvan mahdollistamisella voitaisiin vaikuttaa työssä pysymiseen ja osaamisen hyödyntämiseen.

Coco, K. & Roos, M. (2020) teettämässä selvityksessä lähihoitajille, oli veto-voimaa arvoitu heikosti, mutta osa vastaajista piti omaa työpaikkaansa jonkin verran vetovoimaisena. Selvityksessä tuli ilmi, että vastaajat pitivät vetovoimaa lisäävinä tekijöinä riittäviä henkilöstöresursseja, palkka vastaisi työn vaativuutta, mahdollisuutta kehittää ammattitaitoa, ergonomista työvuorosuunnittelua, uralla etenemistä, työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, toimivaa sijaispankkia, laajennettuja tehtävänkuvia ja työaika-autonomia. Lisäksi vetovoimaa edistäviksi keinoiksi sanottiin työsuhde-edut, kannustava lähiesihenkilö, lääkeluvallisten hoitajien riittävä määrä ja kiusaamiseen puuttuminen (Coco & Roos 2020). Tämä selvitys kuvastaa haasteita, joihin tätä opinnäytetyötä tehdessä voidaan kohdata, kun tutkitaan pito- ja vetovoimaisuutta Kymenlaakson hyvinvointialueella tällä hetkellä.

Pito- ja vetovoimaisuutta sosiaali- ja terveysalalla on tutkinut työ- ja elinkeinoministeriö vuosina 2020 ja 2021. Näissä teemaraporteissa kuvataan sote-alan tilannetta työllistymisen, pito- ja vetovoimaisuuden ja ajankohtaisten muutosten teemoista. Teemaraportissa (2021) käsitellään myös koronapandemian vaikutuksista sote-ala työvoimaan ja henkilöstön jaksamiseen. Voikin olettaa, että koronapandemiolla ja pandemian aikaisilla järjestelyillä, kuten valmiuslain käyttämisellä, on kauas kantoiset vaikutukset, jotka yhä vaikuttavat sosiaali- ja terveysalan pito- ja vetovoimaisuuteen. Turusen (2023) kirjoittamassa uutisessa Tehyn verkkolehdeissä kerrotaan ammattioikeuksien poistamisen yli kaksikymmenkertaiseen vuoteen 2021 verrattuna. Tässä on mukana nimikesuojattuja lähihoitajia ja laillistettuja sairaanhoitajia. Yhteensä 997 henkilön omasta pyynnöstä poistettiin heidän ammattioikeutensa.

Yhdysvalloissa julkaistun raportin artikkelissa käsitellään, kuinka lähes neljännes terveydenhuoltoalan työntekijöistä pohtii lähtevänsä työpaikastaan tai jättäytyvänsä koko alan ulkopuolelle. Raporttia varten oli saatu yli 1 000 työntekijän vastauksia. Raportti kertoo, että on tutkittu kokemuksia, pysyvyyttä ja työn-

tekijöiden houkuttelua työnantajan suunnalta. Artikkelissa käsitellään myös sukupolvien välisten erojen nousevan esiin erilaisten prioriteettien, kuten palkan, työpaikkakulttuurin ja erityisen roolin osalta. Myös työturvallisuudella oli merkitystä vastaajille. (JLL 2024).

Johtajan ja johdon sitoutuminen on tärkeää, jotta saadaan muutettua toimintoja aidosti kestävämmäksi. Jos koko organisaatio ei ole aidosti mukana ei kestävyttä synny; se vaatii yhteistä tekemistä koko organisaation taholta. Pidemmällä aikavälillä kestävä kehityksen onnistuminen vaatii osallistujille selkeitä rooleja, kuten osallistumista edistäviä työkaluja, resurssointia, ohjausmekanismeja ja henkilöstön koulutusta. (Kestävä toiminta s.a.).

Tulosalueen budjetista vie yli puolet asiakaspalveluiden ostoista ja henkilöstökulut yli kolmanneksen; tämän lisäksi vuokrattu työvoima on kustannuksiltaan suuria. Voimakas eläköityminen työikäisessä väestössä tulee haastamaan nopeasti palveluiden järjestämistä, ja sekä pieniä paikkakuntia uhkaa työntekijävaive. Onnistuneisiin rekrytointeihin vaikuttaa merkittävästi palveluyksiköiden sijainti ja saavutettavuus julkisilla kulkuneuvoilla. Sairauspoissaolot lisäävät rekrytointitarvetta sekä henkilöstön halukkuus tehdä osa-aikaista työtä. Heikentynyt saatavuus henkilöstössä sekä sairauspoissaolot haastavat palveluiden toteutumista. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2024).

LAB-ammattikorkeakoulun, Etelä-Karjalan hyvinvointialueen ja Saimaan ammattiopisto Sampon yhteishanke HAVUJA – Veto- ja pitovoimaa hyvinvointialalle, tavoite on vastata veto- ja pitovoiman haasteisiin Etelä-Karjalan hyvinvointialalla. Kevään 2024 aikana toteutettiin kysely alalta poistumisen syistä. Vastaajien alalta lähtemisen merkittävin syy oli palkkaus, ja toiseksi merkittävin työssä koettu kuormittavuus ja kolmas haasteet johtamisessa. Nämä nähtiin vetovoimaisuuden kasvattamisen yhdistävinä tekijöitä, kuten huolehtiminen henkilöstön työhyvinvoinnista, työn arvostus, henkilöstöetuudet sekä riittävät resurssit. Pysymiseen alalla tärkein tekijä oli palkkaus, sitten omaan työhönsä vaikuttaminen sekä urakehityksen mahdollisuus. Kyselyyn vastanneista 40 % oli valmiita palaamaan alalle huolellisen työhön perehdytyksen jälkeen, paremman palkkaus perässä tai jos työnkuva monipuolistuisi. (Leppänen 2024).

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä kyselyn avulla henkilöstön kokemuksia pito- ja vetovoimaisuudesta Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluissa. Opinnäytetyön tavoitteena on kirkastaa Kymenlaakson hyvinvointialueelle pito- ja vetovoimatekijöitä asumispalveluissa. Kun tiedetään, mitkä tekijät ovat henkilökunnan näkökulmasta tärkeitä, voidaan asia esitellä ylemmälle johdolle, jolloin saadaan tehtyä näkyväksi näitä tekijöitä hyvinvointialueelle. Tämä voi mahdollistaa nykyisten ammattilaisten paremman pysyvyyden sekä lisätä kiinnostusta työskennellä Kymenlaakson hyvinvointialueella. Voi kuitenkin olettaa, että hyvinvointialueet kilpailevat keskenään ammattilaisista, korkeakoulutetuista sekä opistoasteisen koulutuksen saanneista ammattilaisista.

Opinnäytetyön kyselyn kysymykset rajattiin selkeisiin aihepiireihin, koska liian laaja-alaiset kysymykset eivät olisi vastanneet opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitetta. Aiheet oli rajattu tarkasti veto- ja pitovoimaisuuteen liittyviin kysymyksiin, ja niihin vastattiin kyllä/ei/en osaa sanoa -muodossa. Lisäksi oli kolme avointa kysymystä, joista kaksi oli sanamäärältään rajattua ja pakollisia, ja viimeinen oli vapaaehtoinen. Teemat olivat keskittyneet keskeisien käsitteiden ympärille, mitkä nousevat esiin Kymenlaakson hyvinvointialueen henkilöstökertomuksesta. Näitä teemoja on avattu keskeisissä käsitteissä. Kysymykset käytiin läpi työelämänohjaajan kanssa ennen kyselyn lähettämistä.

Tutkimuskysymykset:

Mitkä ovat pito- ja vetovoimatekijöitä Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluiden työntekijöillä?

Mitkä tekijät voivat parantaa pito- ja vetovoimaisuutta Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluissa?

Mitkä tekijät vaikuttavat pito- ja vetovoimaisuuteen Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluissa?

4 TUTKIMUSMENETELMÄT, AINEISTON KERUU- JA ANALYYSI-MENETELMÄT

Tutkimus suoritettiin keräämällä tietoa Webropol-kyselyllä ja huomioiden tietoturva. Vastauksia, tulkintoja ja keräämiseen liittyviä tutkimus- ja analysointimenetelmiä tarkastellaan tässä kohdassa. Osallistujilta pyydettiin aktiivinen suostumus tietojen käyttöön opinnäytetyössä. Opinnäytetyö tehtiin yhdistelmä tutkimuksena.

4.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö tehtiin sekä kvalitatiivisena ja kvantitatiivisena tutkimuksena, joten se on yhdistelmä tutkimus. Nämä tutkimukset ovat toisiaan täydentäviä lähestymistapoja; esimerkiksi suuntauksien asettaminen toistensa vastakohtiksi ei ole tarkoituksena, vaan kvalitatiivinen tutkimus käsittelee merkitystä ja kvantitatiivinen numeroita (ks. kuva 1). (Hirsjärvi ym. 2010, 138).

Taulukko 1. Tutkimuksen eteneminen (mukaillen Hirsjärvi ym. 2010, 138)

Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimuskysymys	Strategia
1. Kartoittava Uusien näkökulmien etsiminen ja ilmiöiden selvittäminen	Mitkä ovat pito- ja vetovoimatekijöitä Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluiden työntekijöillä?	Tavallisimmin kvalitatiivinen, tapaustutkimus
2. Selittävä Syy-seuraussuhteiden kartoittaminen	Mitkä tekijät voivat parantaa pito- ja vetovoimaisuutta Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluissa?	Voi olla kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen, taustatutkimus
3. Kuvaileva Keskeisien asioiden dokumentointi	Mitkä tekijät vaikuttavat pito- ja vetovoimaisuuteen Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluissa?	Voi olla kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen, kysely

Kvantitatiivisen tutkimusta käytetään melko paljon sosiaalitieteissä, keskeistä on muun muassa aiemmista tutkimuksista johtopäätökset, käsitteiden määrittäminen suunnitelma aineiston keruusta ja tulosten kuvailu taulukoiden kautta (Hirsjärvi ym. 2010, 139). Määrällinen tieto on tieteellistä ja luotettavaa eli määrällistä tietoa. Kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on tutkimuksen

alussa asettaa hypoteesit, joilla testataan paikkansa pitävyyttä, kun kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan tutkimuksen edetessä luoda uusia hypoteeseja. Määrällinen tutkimus tutkii tapausten joukkoa, kun laadullinen tutkimus tutkii yksittäistä tapausta ja työvälineenä voi olla esimerkiksi kysely, kuten tässä opinnäytetyössä. (Kananen 2008).

Kvalitatiivisen tutkimuksen tieto on asiayhteyteen liittyvää ja rikasta eli laadullista tietoa. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja, toisin kuin lukuihin perustuvassa määrällisessä tutkimuksessa. Tämän avulla on tarkoitus päästä ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen, eikä toteuttamisessa ole tarkkaa viitekehystä. Laadullinen tutkimus on määrälliselle tutkimukselle esitutkimusta, ja siinä voidaan mennä tilanteen mukaan, jolloin tutkimus on joustavaa. (Kananen 2008).

Opinnäytetyö toteutettiin Webropol-kyselyllä ja kysymykset pohjautuivat aiemmin esitettyyn teoriaan. Webropol-kyselyyn luotiin kohdennettuja kysymyksiä henkilöstölle, liittyen veto- ja pitovoimaisuuteen. Kysymyksiä oli 17 kappaletta, joista kolme oli avoimia kysymyksiä. Kyselyn alkupuolella oli työntekijään liittyviä kysymyksiä, kuten ikä, työuran pituus ja työsuhteen pituus. Kyselyssä korotettiin työhyvinvointiin, kuormitustekijöihin ja työssäjaksamiseen liittyviä asioita. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin saamaan henkilöstön omaa ääntä kuuluviin. Muihin kysymyksiin annettiin valmiita vastausvaihtoehtoja. Kyselyyn vastaamisaika pyrittiin pitämään alle 15 minuutin, jotta kaikilla olisi mahdollisuus työajan puitteissa vastata kyselyyn. Kyselyyn osallistuminen tapahtui nimettömänä, jolloin ketään ei voida henkilöidä tai tunnistaa vastauksista. (Kvantti-MOTV 2010).

4.2 Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät

Perusmenetelmiä aineistonkeruuseen ovat kysely, havainnointi ja dokumenttien käyttö. Kysely on yksi tapa kerätä itse aineistoa, kyselyssä kerätään aineistoa tietystä perusjoukosta, eli tässä opinnäytetyössä Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluiden työntekijät. Aineistoa kerätään kaikilta samoin

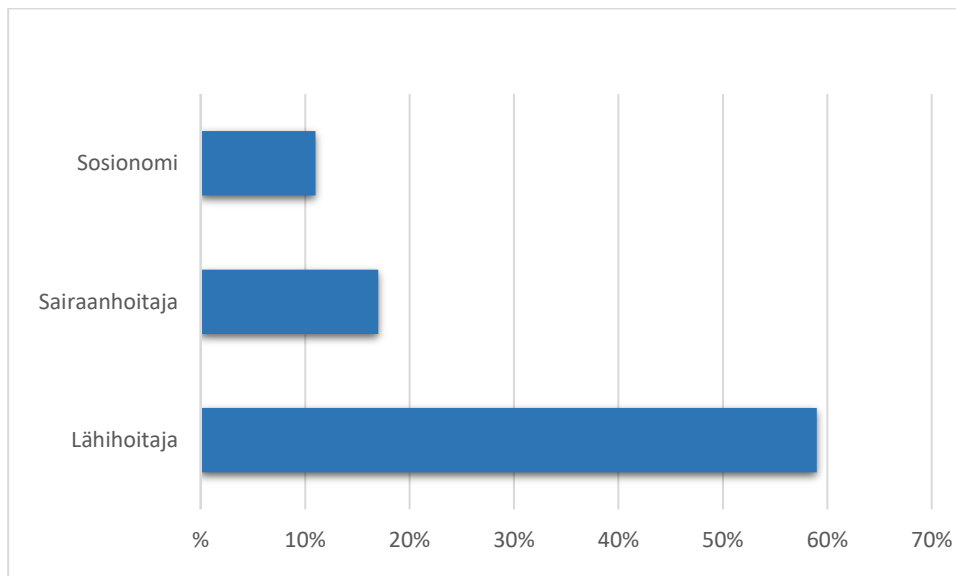
tavoin, eli kaikille lähetettiin sama kysely. Jos kysely on tehty huolellisesti, voidaan aineistoa käsitellä tallennettuun muotoon nopeasti ja tehdä analysointia tietokoneen avulla. (Hirsjärvi ym. 2010).

Aineiston analysointia voidaan tehdä monin eri tavoin: tilastolliseen analyysiin ja päätelmien tekoon tai laadulliseen analyysiin ja päätelmien tekoon. Näistä kahdesta valitaan sellainen tapa, joka tuo vastauksen parhaiten tutkimukseen. (Hirsjärvi ym 2010). Webropol-ohjelmassa tehdyn kyselyn aineisto analysoitiin kvantitatiivisesti ja kvalitatiivisesti. Kyselyn antamat tulokset vietiin PDF- ja Excel-muotoon. PDF-muodossa koottiin avoimien kysymysten vastaukset. Webropol-ohjelman kaaviot muokattiin Excelin avulla selkeämmäksi ja tulosten esittämisen kannalta paremmiksi.

Taulukoina, tunnuslukuina, kuvioina ja tekstinä esitetään määrällisiä tuloksia; esitystavan päättää tutkija. Tulosten esittäminen on tutkijasta riippumatonta eli objektiivista. Tuloksien esittämiseen käytetään taulukoita ja kuvioita omiin tarkoituksiin. Kun halutaan esittää yksityiskohtaisesti numerotietoa paljon, soveltuu taulukko parhaiten. Tekstiä havainnollistavat taulukot ja kuviot ja lisäävät ymmärtämistä tekstiin. (Vilkka 2007, 135).

Avoimilla kysymyksillä kerättyjen vastauksien järjestäminen tehtiin koodaamalla systemaattisesti tiettyjä sanoja ja lauseita, joita esiintyi tekstissä, esim. työvuorotaulukointi ja esihenkilö, ja nämä vietiin omien luokkien alle. Avoimet kysymykset olivat tukemassa ja täydentämässä kvantitatiivisia kysymyksiä, ja ne oli sijoitettu suoraan näiden luokkien alle. Kaikkiin avoimiin kysymyksiin ei ollut pakollista vastata, jonka takia niihin tuli muita vähemmän vastauksia; nämä vastaajamäärät ilmoitettiin lukumäärin.

Ristiintaulukointi esittää riippuvuutta kahden luokitellun muuttujan välistä, miten nämä vaikuttavat toisiinsa. Arvot, joita vertaillaan keskenään, ovat vierekkäin taulukossa. Verrattuna useampi lähihoitaja ja sairaanhoitaja vastasi kyselyyn kuin sosionomi (ks. kuva 2). (Heikkilä 2014, 199).



Kuva 1. Useampi lähihoitaja vastasi kyselyyn kuin sosionomi tai sairaanhoitaja.

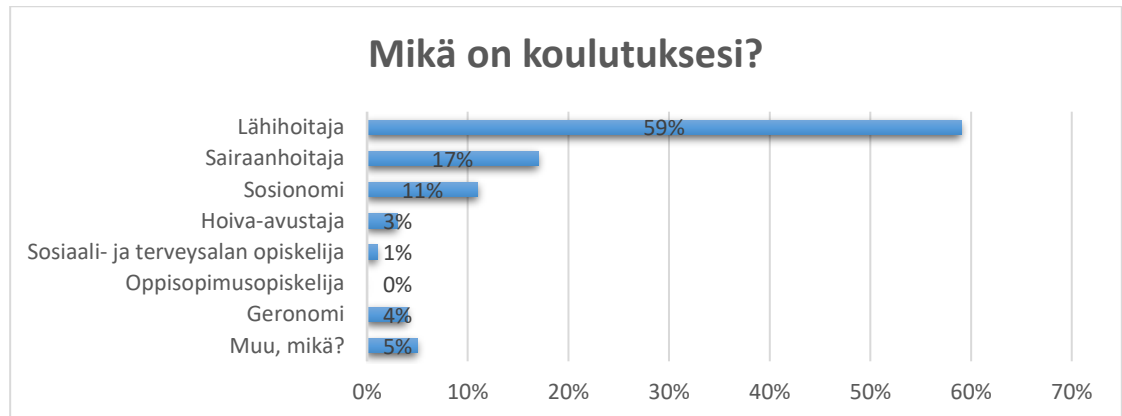
Kysely lähetettiin työelämäohjaajan kautta asumispalveluiden työntekijöille sähköpostitse, ja heille annettiin kolme viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Sähköpostin saatteeksi kirjoitettiin lyhyt saate (ks. liite 1), jossa esiteltiin kyselyn tarkoitusta ja tavoite. Kyselyn alussa kerrottiin, että kyselyyn vastaamalla vastaaja antaa aktiivisen suostumuksen vastausten käyttöön ja analysointiin opinnäytetyötä varten.

4.3 Tutkimusympäristö ja työelämäkumppanit

Kysely tehtiin käyttäen Webropol-ohjelmistoa, ja kyselyssä oli yhteensä 17 kysymystä, joista kolmeen pystyi vastaamaan kirjallisesti. Kysely lähetettiin sähköpostitse 1 629 henkilölle, ja siihen vastasi 268 henkilöä. Vastausaikaa kyselyyn annettiin kolme viikkoa, ja kahden viikon jälkeen lähetettiin uusi sähköposti muistutuksena kyselystä ja siinä olevasta vastausajasta. Sähköpostien lähettäjänä toimi Kymenlaakson hyvinvointialueen puolelta työelämäohjaaja Noomi Saarenpää, eikä näin ollen opinnäytetyön tekijälle syntynyt rekisteriä ylläpidettäväksi. Kyselyn alussa oli erillinen kohta, jossa vastaaja pystyi antamaan aktiivisen suostumuksensa kyselyn vastaamiseen ja vastauksien käsittelyyn. Kysely toteutettiin anonyyminä, eikä tunnistettavia tietoja kerääntynyt.

5 KYSELYN TULOKSET

Kysely lähetettiin yhteensä 1 629 henkilölle ja siihen vastasi 268 henkilöä. Vastaajia oli asumispalveluiden eri asumispalveluyksiköistä, varahenkilöstöstä ja muista asumispalveluiden alaisuuteen Kymenlaakson hyvinvointialueella kuuluvista paikoista.



Kuva 2. Mikä on koulutuksesi?

Suurin osa vastaajista on lähihoitajia ja pienin osa on opiskelijoita sekä hoiva-avustajia. ”Muu, mikä?” -kohtaan tuli vastauksina sosionomi YAMK, esihenkilö, kehitysvammaistenhoitaja ja mielenterveyshoitaja (ks. taulukko 1).



Kuva 3. Kuinka pitkään olet työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla?

Moni vastaajista oli työskennellyt pitkään alalla, mutta vastaajissa oli myös paljon alalle juuri tulleita (ks. taulukko 2). Tähän olisi voinut lisätä jatkokysymyksenä, onko he työskennelleet pitkään yhdessä ja samassa yksikössä.

” Työkokemuksesta saa iloa, sen avulla jaksan tehdä tätä työtä. Tiedän olevani oikealla alalla ja tiedän, että minulla on paljon annettavaa työkokemuksen ja koulutukseni johdosta. Myös edellisen työn työkokemus auttaa jaksamaan.”
– Kyselyn vastaaja



Kuva 4. Millaisen asiakasryhmän parissa pääasiallisesti työskentelet?

Suurin osa vastaajista työskenteli ikääntyneiden parissa, toiseksi eniten kehitysvammaisten ja vähiten vastaajista työskenteli mielenterveyskuntoutujien parissa (ks. taulukko 3).



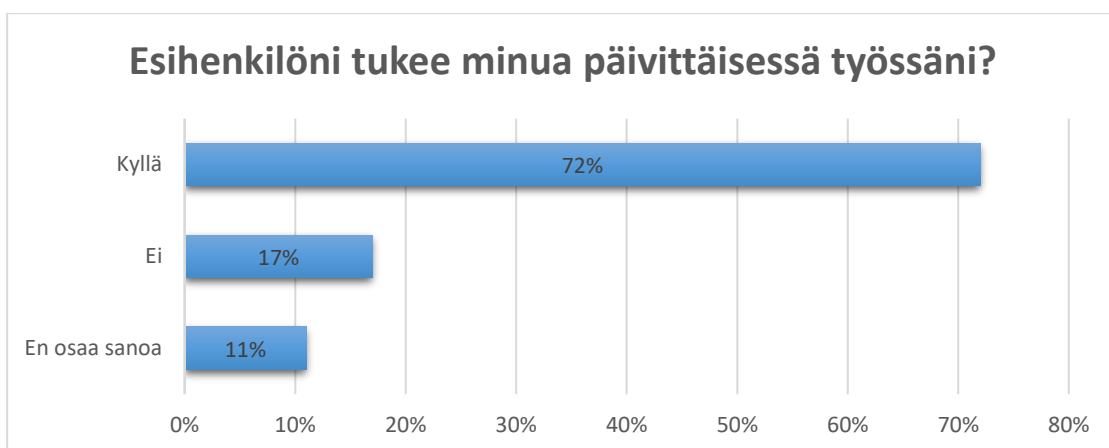
Kuva 5. Koetko olevasi ajan tasalla hyvinvointialueen tiedottamista asioista?

Hyvinvointialueen asioissa koettiin olevan ajan tasalla (ks. taulukko 4), sekä saavan esihenkilöltä tukea (ks. taulukko 5) ja voivan vaikuttaa yksikössä tapahtuviin kehittämiskohteisiin ja muutoksiin. Myös omaan työhönsä koettiin voivan vaikuttaa suurimmaksi osaksi (ks. taulukko 6), mutta avoimissa kysymyksissä esiin tuli kohtia, joihin ei voitu vaikuttaa.

"Tiedoittaminen ei aina sujuvaa. Henkilöstömitoitus." – Kyselyn vastaaja

*"Epäselvät ohjeistukset ja säännöt. Jatkuvat muutokset. Liian vähän resursseja ja työntekijöitä. Epäkäytännölliset ja toimimattomat työvälineet. Vuorovai-
kutuongelmat työntekijöiden ja esimiesten välillä.*

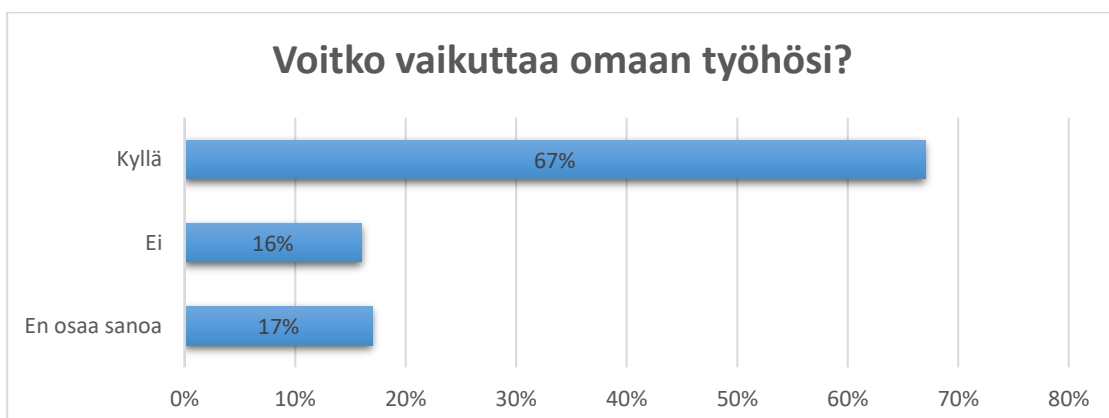
*Tieto ei kulje. Jatkovasti lisääntyvät vaatimukset asiakkaiden lisäämisestä.
Tuottavuusvaatimukset" – Kyselyn vastaaja*



Kuva 6. Esihenkilöni tukee minua päivittäisessä työssäni?

"Hyvä työyhteisö ja esimiehen tuki sekä asiakkaiden luottamus ja heiltä saatu positiivinen palaute." – Kyselyn vastajaa

*"Jatkuva muutos, tiedonkulun ongelmat, epäselvyydet, henkilöstö-, tai henki-
löstön osaamisen/ammattitaidon vaje, työvuorosuunnittelu suurimpana/ei
pysty vaikuttamaan elämiseen ja eritoten jaksamiseen, kirjaaminen/jälleen tie-
don kulku jo asukas/asiakas asioissa-> vaikuttaa hoidon laatuun/kokonaisval-
taisesti" – Kyselyn vastaaja*



Kuva 7. Voitko vaikuttaa omaan työhösi?

Avoimina kysymyksinä olivat, mitkä asiat koet työssäsi kuormitusta lisäävinä tekijöinä, mistä saat iloa työssäsi, mikä saa sinut pysymään työssäsi ja työskentelemään, sekä halusitko vielä kertoa jotain aiheeseen liittyen. Näissä avoimissa kysymyksissä nousee muutamia aiheita selkeästi esille liittyen työhyvinvointiin, kuten työvuorosuunnittelun optimointi ja työvuorosuunnittelun siirtyminen resurssisuunnittelijoille. Vastauksista pystyi tulkitsemaan, että uusi järjestelmä koetaan työhyvinvointia heikentävänä tekijänä, koska omat toiveet ja mieltymykset työvuorojen suhteen eivät ole toteutuneet. Näitä vastaajia oli 120 kokonaisvastauksien 268 määrästä.

”Autonomisen työvuorosuunnittelun poisvieminen ja muuttaminen ”optimoituun työvuorosuunnitteluun”, ei tue millään tavalla työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, kun ei voi yhtään ennakoida mitä vuoroja sattuu tulemaan milloinkin. Jatkuva muutos lisää kuormitusta, sitä tahtia ei ehdi sisäistää uutta” – kyselelyyn vastaaja

” Huonon työvuorosuunnittelun vuoksi aion vaihtaa työpaikkaa, kunhan löydän päivätyön.” – Kyselyn vastaaja

Työpaikkakiusaaminen nousee myös esiin sekä työryhmien sisäiset ristiriidat. Muutokset hyvinvointialueen toiminnoissa nousee myös esiin, kuten resurssien puutteet työvuoroissa, asiakkaiden aggressiivisuus, vuorovaikutusongelmat esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, työrauhan puutteet, liiallinen kirjaaminen /liian vähäinen kirjaamisaika, työtehtävien epätasaisuus ja heikko johtaminen.

”Mikäli joku työntekijä ei sitoudu yhteisesti sovittuihin sääntöihin.” – Kyselyn vastaaja

Iloa ja onnistumisia työhönsä vastaajat kertoivat avoimessa kysymyksessä saavansa asiakkailta, kollegoiltaan ja onnistumisista erilaisissa tilanteissa.

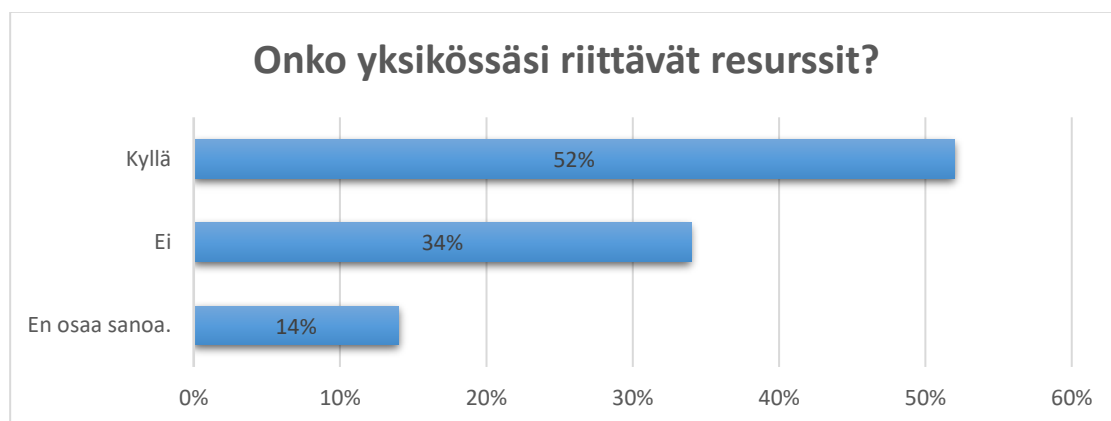
Tämä näkyi myös vastauksissa, kun kysyttiin, pystyykö vastaaja työskentelemään asiakaslähtöisesti. Vastaajista 86 % vastasi kyllä, vain 8 % vastasi, ettei pysty työskentelemään asiakaslähtöisesti.

”Asiakaslähtöinen työskentely on voimavara. Töissä pysymään saa se, että pitää vapaa-ajan ja työ-ajan erillään.” – Kyselyn vastaaja

”Iloa tuo onnistumiset ja kohtaamiset asiakkaiden kanssa sekä hyvä tiimihenki työntekijöiden kesken omalla osastolla. Suurin motivaattori on kuitenkin raha, sillä jotain on elämällään tehtävä. Työskentelen myös tunnollisuudesta: haluan hoitaa tehtävät jotka minulle kuuluu.” – Kyselyn vastaaja

”Asiakkaalta saatu palaute ja työkaverit” – Kyselyn vastaaja

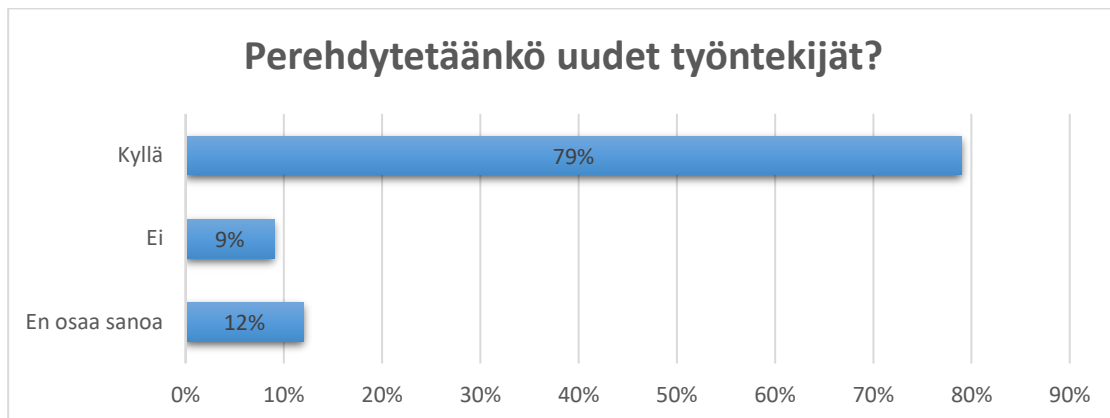
”Asiakaiden kanssa työskentely, iloiset kasvot...” – Kyselyn vastaaja



Kuva 8. Onko yksikössäsi riittävät resurssit?

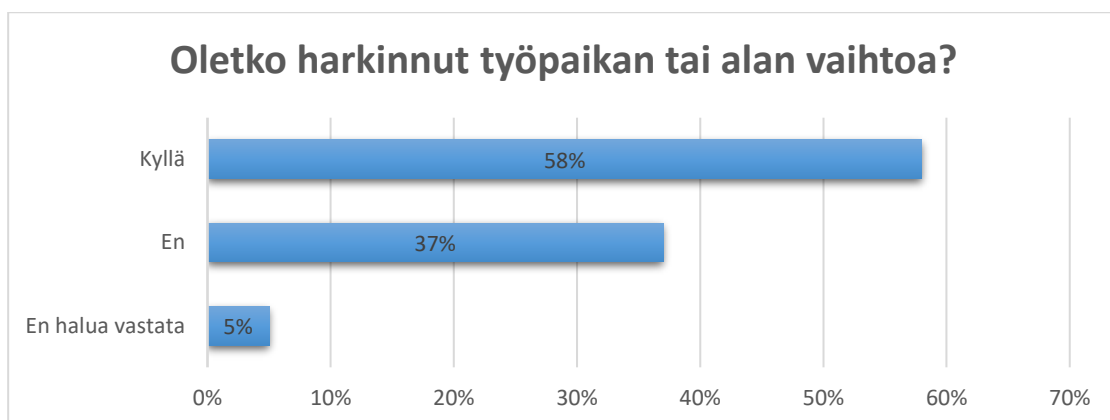
Monet vastaajista näkivät yksiköiden resurssien olevan kunnossa (ks. taulukko 7), vaikkakin 91 vastaajaa oli sitä mieltä, ettei riittäviä resursseja ollut. Avoimissa kysymyksissä tuli muutama viittaus yksiköiden resursseihin, kuten uusi henkilöstömitoitus ja resurssien puute.

”Riittävät resurssit ovat tärkeä asia jotta hoitajat eivät väsy. Meillä tilanne on ollut pääsääntöisesti hyvä mutta jännittää mikä tilanne on vuoden vaihteen jälkeen kun hoitajamitoitus laskee.” -Kyselyn vastaaja



Kuva 9. Perehdytetäänkö uudet työntekijät?

Uusia työntekijöitä aktiivisesti perehdytetään vastaajien mukaan (ks. kuva 9), ja 182 vastaajan mukaan kaikki osallistuvat perehdyttämiseen.



Kuva 10. Oletko harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa?

Alanvaihtoa on pohtinut kuitenkin hyvin suuri osa vastaajista (ks. taulukko 9), ja tämä kertoo varmasti jatkuvasta pohdinnasta suuressa mittakaavassa sosi-aali- ja terveysalasta.

”Kyllä olen harkinnut työpaikan vaihtoa johtuen muutamasta huonosta...” – Kyselyn vastaaja

”Melkein viikoittain käyn katsomassa eri sivustoilla uusia työpaikkoja. Tuntuu, ettei nykyisessä osaamistani arvosteta.” – Kyselyn vastaaja

”Alan vaihtoa, joskus liika vastuu on vain liikaa. Olen kuitenkin sen ikäinen, että tiedän etten mihinkään uuteen ammattiin lähde opiskelemaan. Se on vain haave. Mutta tiedän, että jossain vaiheessa vaihdan työpaikkaa, koska haluan vielä oppia uutta ennen kuin pääsen eläkkeelle...” – Kyselyn vastaaja

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön aiheena oli pito- ja vetovoimaisuus Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluissa. Aihe on ajankohtainen, sillä Kevan eläköitymisennusteen mukaan noin kolmannes työntekijöistä jää eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana – Kymenlaaksossa tämä tarkoittaa 2 225 henkilöä (KEVA 2023). Samaan aikaan hyvinvointialueet ovat suurten rakenteellisten ja taloudellisten muutosten keskellä, ja ne pyrkivät säästöihin myös niissä palveluissa, jotka eivät ole lakisääteisiä. Lakisääteisten palveluiden lisätausta on haastavaa terveydenhuollon puolella, erikseen sosiaalihoitolaissa määritellään tarkemmin lakisääteisiä palveluita. Alijäämä tulisi hyvinvointialueiden kattaa 2026 vuoden loppuun mennessä, aikataulun määrittää hyvinvointialuelaki (Halme 2025). Erityisesti sosiaalipalveluiden kentällä on tärkeää ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat henkilöstön pysyvyyteen ja alueen houkuttelevuuteen työnantajana.

Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä, ja siihen vastasi 268 työntekijää, eli vastausprosentiksi muodostui 16,5 %. Vaikka vastausprosentti jäi melko alhaiseksi, saatu aineisto tarjoaa arvokasta tietoa henkilöstön kokemuksista. Vastausmäärään on saattanut vaikuttaa esimerkiksi työkiireet tai kokemus siitä, ettei kyselyyn vastaamalla voida vaikuttaa omaan työhön.

Tuloksista on nähtävissä, että pito- ja vetovoimaisuus hyvinvointialueen asumispalveluissa on heikentynyt. Vastaukset vaihtelivat suuresti – joukossa oli sekä myönteisiä että erittäin kriittisiä näkemyksiä. Erityisesti työvuorosuunnittelu nousi esiin keskeisenä tekijänä, joka vaikuttaa sekä työssä pysymiseen että työn vetovoimaisuuteen. Lisäksi työyhteisön toimivuus ja kollegoiden tuki korostuivat henkilöstön kokemuksissa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että hyvinvointialueen tulisi kiinnittää erityistä huomiota henkilöstön työoloihin, kuormitustekijöihin sekä mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön. Pito- ja vetovoimatekijöiden tunnistaminen ja niihin reagoiminen voivat edesauttaa henkilöstön pysyvyyttä ja lisätä houkuttelevuutta työnantajana – etenkin tilanteessa, jossa työvoiman saannista on alu-

eellisiä haasteita ja eläköityminen on voimakasta. Tulokset tukevat jatkotutkimuksen ja kehittämistyön tarvetta erityisesti työvuorosuunnittelun, työhyvinvoinnin ja johtamisen kehittämiseksi.

Silloin, kun työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työvuorojen tekoon ja muodostamiseen, lisää tämä työn hallintaa sekä tuo pitovoimaa alalle. Työntekijälle tärkeiden työvuoroissa olevien toiveiden sivuuttaminen, nopeat muutokset työvuoroissa, haastavat työajat ja työnsijaintiin liittyvät asiat ovat tekijöitä, jotka voivat saada pois sosiaali- ja terveysalalta. (Karhula & Turunen 2023).

Optimoidun työvuorosuunnittelun käyttöönotto on tuonut mukanaan haasteita, jotka näkyvät henkilöstölle arjessa. Työvuorosuunnittelussa saattaa esiintyä epäkohtia, kuten lepoaikojen riittämättömyys tai työntekijän merkitsemien toiveiden ohittaminen, mikä heikentää työn mielekkyyttä ja jaksamista. Nykyinen optimointityökalu ei vielä riittävällä tavalla huomioi yksilöllisiä tarpeita tai työyhteisöjen erityispiirteitä, mitkä vaikuttavat negatiivisesti pitovoimaisuuteen.

Avoimista vastauksista nousi esiin useita toistuvia teemoja, kuten palkkauksen riittämättömyys, puutteet työoloissa sekä huono johtaminen. Näitä vastauksia voi nähdä sosiaalisen median eri alustoilla. Siellä voi käydä lukemassa negatiivisia kokemuksia, joissa kokemukset ovat esillä. Näillä on merkitystä alan maineeseen ja vetovoimaisuuteen. Uusien työntekijöiden houkutteleva sosiaali- ja terveysalalle vaatii aktiivisia kehittämistoimia.

Tulevaisuudessa hyvinvoinnin haasteet työelämässä näkyvät, kun ikärakenne ja työn kuva muuttuvat. Kun haasteisiin puututaan ja kiinnitetään huomiota työoloihin, palkkaukseen, hyvään johtamiseen ja resursseihin löytyy työvoimapulaan ratkaisuja. Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä nähdään olevan motiivoiva, muutosmyönteinen, oikeudenmukainen, henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia korostava ja huomioiva ja palkitseva johtaminen (Jalonen ym. 2024). Avoimista vastauksista käy ilmi, että johtamisella on merkittävä vaikutus työntekijöiden kokemuksiin, ja siksi johtamiseen laatuun liittyvät kysymykset ansaitsivat jatkossa syvällisempää tutkimusta ja kehittämistä.

Organisaation tuottavuutta nostaa hyvin toteutettu ja suunniteltu perehdytys. Tämä vahvistaa sitoutumista organisaatioon ja lisää työtyytyväisyyttä työntekijöissä. (Eklund 2018).

Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä tekijät vaikuttavat Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluissa pito- ja vetovoimaisuuteen, mitkä asiat parantaisivat niitä, ja mitkä koetaan tärkeimmiksi työntekijöiden näkökulmasta.

Kyselystä saatujen tulosten perusteella keskeisiä pitovoimatekijöitä olivat hyvä perehdytys, asiakkailta saatu positiivinen palaute, toimiva työyhteisö ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin. Näiden koettiin lisäävän työhyvinvointia ja sitoutumista työhön.

Vetovoimaisuuden parantamiseen esitettiin useita kehittämiskohteita. Tärkeimmiksi nousivat työvuorosuunnittelun kehittäminen, oikeudenmukainen ja osallistava johtaminen, palkkauksen tarkastelu sekä työolojen ja resurssien parantaminen. Nämä tekijät voisivat lisätä houkuttelevuutta Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluihin ja edistää henkilöstön pysyvyyttä.

Vaikuttavina tekijöinä nousivat esiin myös työssä koettu kiire, työn hallinnan puute, epäoikeudenmukaiseksi koettu johtaminen sekä julkisessa keskustelussa nousivat esiin alan haasteet, jotka vaikuttavat sosiaali- ja terveysalan yleiseen imagoon ja houkuttelevuuteen.

Yhteenvetona voidaan todeta, että pito- ja vetovoimaisuutta voidaan lisätä vaikuttamalla erityisesti työolosuhteisiin, työntekijöiden osallisuuteen, johtamiseen ja alan arvostukseen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää kehittämistoimissa hyvinvointialueella sekä pitkäjänteisessä työvoiman saatavuuden suunnittelussa.

7 POHDINTA

Etsityn tutkimustiedon pohjalta rajattiin selkeät aihepiirit, joiden avulla muodostettiin tutkimuskysymykset sekä kysely. Kyselyn pituutta rajattiin tarkoituk-

sella, jotta siihen vastaaminen olisi mahdollisimman nopeaa ja helppoa. Kyselyn suunnittelussa otettiin huomioon asumispalveluyksiköiden työn arki, jossa työtehtävät muotoutuvat pitkälti asiakkaiden tarpeiden mukaan. Tämän vuoksi haluttiin tarjota työntekijöille mahdollisuus vastata kyselyyn helposti työpäivän aikana.

Tuloksena saatiin rehellisiä ja ajankohtaisia vastauksia pito- ja vetovoimaisuudesta Kymenlaakson hyvinvointialueen asumispalveluissa työntekijöiden näkökulmasta. Useista avoimista vastauksista oli nähtävissä, että aihe koettiin merkitykselliseksi, ja osa vastaajista koki kyselyyn vastaamisen myös keinona vaikuttaa omaan työhönsä. Kyselyn kautta vastaajat saattoivat tuoda esille näkemyksiään työolosuhteista, johtamisesta ja hyvinvoinnista.

Kyselyä olisi voinut vielä kehittää esimerkiksi kysymysten asettelun ja avoimien kysymysten vastausmahdollisuuksien osalta. Avoimia kysymyksiä oli rajattu määrällisesti, jotta vastauksista saataisiin mahdollisimman napakoita. Toisaalta kysymyksiä olisi voinut olla muutama enemmän, jolloin olisi voitu saada vielä kattavampaa tietoa henkilöstön kokemuksista.

Vaikka vastausprosentti jäi 16,5 %:iin, saatu vastausmäärä oli kuitenkin riittävä aineiston analysointiin. Vastausaktiivisuuteen saattoivat vaikuttaa muun muassa kiire työssä tai kokemus siitä, ettei kyselyyn vastaamalla voida aidosti vaikuttaa. Vastausmäärä on hyvä ottaa huomioon tuloksia tulkittaessa.

Tuloksista nousee esiin monia tekijöitä, jotka vaikuttavat työn vetovoimaan ja pitovoimaan – sekä myönteisiä että kielteisiä. Erityisesti työvuorosuunnittelun koettiin vaikuttavan voimakkaasti työssä viihtymiseen. Optimoidun työvuorosuunnittelun haasteet nousivat esiin avoimista vastauksista: työntekijöiden toiveet eivät toteudu, vuorojen välissä on vähän lepoaikaa ja vaikutusmahdollisuudet koetaan vähäisiksi. Kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihinsa, se lisää hallinnan tunnetta ja sitoutumista työhön.

Avoimissa vastauksissa mainittiin usein myös palkkaus, johtaminen, työolot ja organisaatiomuutokset. Näillä tekijöillä on vaikutusta paitsi työntekijöiden arkeen, myös alan imagoon ja kiinnostavuuteen laajemmin. Sosiaalinen media toimii tänä päivänä alustan kokemusten jakamiseen, ja kielteiset kokemukset

voivat heikentää alan vetovoimaa entisestään. Tämä osoittaa, että työntekijöiden houkuttelemisen ja sitouttaminen vaatii pitkäjänteistä työtä sekä konkreettisia kehittämistoimia.

Pohdittaessa tutkimuksen luotettavuutta voidaan todeta, että anonymisti toteutettu kysely, suostumuksen pyytäminen ja vastaajien yksityisyyden suojaaminen tukevat tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Tuloksia voidaan hyödyntää Kymenlaakson hyvinvointialueella esimerkiksi kehittämistoimien suunnittelussa, ja niitä voi verrata vastaaviin selvityksiin muilla hyvinvointialueilla. Lisäksi aineistosta nousee esiin useita jatkotutkimuksen arvoisia aiheita, kuten johtaminen, työhyvinvointi ja työvuorosuunnittelu, joista voisi tehdä tarkempia opinnäytetöitä tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöprosessi kehitti myös omaa ymmärrystäni sosiaali- ja terveysalan henkilöstöjohtamisesta sekä tutkimuksen tekemisen taidoista. Tutkimustyö toi esiin sen, kuinka tärkeää on kuulla työntekijöiden ääntä ja huomioida heidän kokemuksensa, kun organisaatiossa tehdään päätöksiä henkilöstön työoloihin vaikuttavista asioista. Jatkossa olisi tärkeää tarkastella, miten kehittämistoimet vaikuttavat pitkällä aikavälillä pito- ja vetovoimaisuuteen käytännössä.

8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYTEEN JA LUOTETTAVUUTEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

Edellyttäen hyvää tutkimuskäytäntöä, jokaiselle kyselyyn osallistuvalla annetaan heidän tarvitsema tieto tutkimukseen liittyen. Lisäksi luottamuksellisuus ja anonymiteetti pyritään turvaamaan niin hyvin kuin mahdollista, esimerkiksi mahdolliset tunnistetekijät pidetään mahdollisimman vähäisinä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka s.a.).

Tutkimuksen eettistä näkökulmaa edustavat pohdinta, miksi kyseisen asian tutkiminen on tällä hetkellä perusteltua, saadaanko aineistonkeruumenetelmällä tavoiteltua tietoa mitä tarvitaan sekä tutkimustulosten rehellinen ja tarkka raportointi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka s.a.).

Tämä opinnäytetyö tehtiin määrällisenä sekä laadullisena tutkimuksena, näin ollen yhdistelmä tutkimuksena. Opinnäytetyön aineistoa tutkittiin useita kertoja

sekä analysoitiin läpi koko kyselyn ajan. Aineiston keräämiseen, käsittelyyn ja analysointiin käytettiin Excel-ohjelmistoa ja Webropol-järjestelmää. Tutkimus sisälsi ristiintaulukointia, jota on kvantitatiivisessa tutkimuksessa.

LÄHTEET

Aineiston dokumentointi ja raportointi. s.a. Tietoarkisto. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/raportointi/raportointi/> [viitattu 26.8.2024].

Coco, K. & Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaaminen, työolot ja kuormitus. Tehyn julkaisusarja B:2/20. PDF-dokumentti. [viitattu 2.9.2024].

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-Impact oy.

Halme, K. 2025. Hyvinvointialueet pulassa säästöjen kanssa – STM: ”Meiltä kysytään usein, mitä lakia olisi vähiten haitallista rikkoo”. Verkkolehti. Päivitetty 10.1.2025. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20135234> [viitattu 30.3.2025].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 22. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Helsinki. Alma Talent.

Härmä, M. 2023. Työvoimapula sote-alalla poistuu, kun töihin on mukava mennä. BLOGI. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tyovoimapula-sote-alalla-poistuu-kun-toihin-on-mukava-menna> [viitattu 29.3.2025].

Jalonen, L., Kunnari, T., Penttilä, S-M. & Uusi-Kakkuri, P. 2024. Työvoimapula – Huoli sosiaali- ja terveysalan työnhakijoiden määrän ja alan vetovoimaisuuden laskusta. Artikkelit. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024032112361> [viitattu 29.3.2025].

JLL. 2024. Beyond pay: Healthcare workplaces key for talent attraction and retention. Artikkele. Saatavissa: <https://www.us.jll.com/en/newsroom/healthcare-workplace-key-to-talent-attraction-and-retention> [viitattu 23.3.2025].

Kananen, J. 2008. Kvali: kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Jyväskylän yliopistopaino.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamiseen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Juvenes Print.

Karhula, K. & Turunen, J. 2023. Yhteisöllinen vuorosunnittelu tuo pitovoimaa sote-alan työpaikalle. BLOGI. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankoh-taista/blogi/yhteisollinen-vuorosunnittelu-tuo-pitovoimaa-sote-alan-tyopaikalle> [viitattu 30.3.2025].

KvantiMOTV. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html> [viitattu 26.8.2024].

KEVA. 2023. Hyvinvointialueiden työntekijöistä joka kolmas eläköitymässä. Saatavissa: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/hyvinvointialueiden-tyontekijoista-joka-kolmas-elakoitymassa/> [viitattu 2.9.2024].

Kymenlaakson hyvinvointialue, 2023. Henkilöstökertomus 2023. PDF-dokumentti.

Kymenlaakson hyvinvointialue. s.a. Tietoa hyvinvointialueesta. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/hyvinvointialue/tietoa-hyvinvointialueesta/> [viitattu 7.9.2024].

Kymenlaakson hyvinvointialue. 2024a. Asumisen palveluiden kokonaisselvitys. Powerpoint-esitys.

Kymenlaakson hyvinvointialue. 2024b. Mielenterveys- ja päihdekuntoutujien ympärivuorokautinen palveluasuminen. PDF-dokumentti. Saatavissa:

https://kymenhva.fi/wp-content/uploads/2023/12/Palvelukuvaus_2024_Mielen-terveys-ja_paihdekuntoutujien_ymparivrk_palveluasuminen.pdf [viitattu 11.4.2025].

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä. Helsinki. Tietosanoma.

Leppänen, S. 2024. Miksi hyvinvointialan työntekijät jättävät työnsä? BLOGI. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/miksi-hyvinvointialan-tyontekijat-jattavat-tyonsa/> [viitattu 3.4.2025].

Nurmi, J.-E. & Salmela-Aro, K. 2017. Mikä meitä liikuttaa – Motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus: Jyväskylä. 3., täysin uudistettu painos. 116–132. (työn imu – energiaa ja innostusta työstä)

Ristiintaulukointi. s.a. Tietoarkisto. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/> [viitattu 21.10.2024].

Roos, M., Kuosmanen, L., Tevameri, T. & Viinikainen, S. 2022. Lähihoitajien työnkuva ja työn vetovoimatekijät sosiaali- ja terveysalalla – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Artikkel. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128983/78023> [viitattu 2.9.2024].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV- menetelmäopetuksen tietovaranto. WWW-sivusto. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html [viitattu 26.8.2024].

tarkastelua. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf [viitattu 7.9.2024].

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9> [viitattu 3.4.2025].

SAATEKIRJE

Hei,

Teen opinnäytetyötä Kymenlaakson hyvinvointialueelle, ja aiheeni on pito- ja vetovoimaisuus asumispalveluissa. Tarkoituksena on saada näkyviin mitkä tekivät saavat työntekijät pysymään ja haluamaan töihin Kymenlaakson hyvinvointialueelle. Olen tehnyt kyselyn aiheesta, ja toivon että sinä voisit käyttää sen täyttämiseen n. 5–15 minuutti työajastasi.

Kysely toteutetaan täysin anonyymina ja ilman tunnistettavia tekijöitä. Tulokset käsitellään Webropol- järjestelmän ja Excelin avulla.

Kiitos jo etukäteen vastauksista!

Terveisin

Elina Huuhtanen

Xamk, sosionomiopiskelija

KYSELY

Pito- ja vetovoimaisuus asumispalveluissa
Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei,

Kiitos kun osallistut kyselyyni pito- ja vetovoimaisuudesta asumispalveluissa.
Kysely toteutetaan
anonyyminä ja ilman tunnistettavia tietoja.
Kyselyn vastaamiseen menee 5-15 minuuttia.

Terveisin
Elina Huuhtanen
Xamk, sosionomiopiskelija

Vastaamalla tähän kyselyyn annat suostumuksen vastauksiesi käsittelyyn ja
käyttöön opinnäytetyössä.
Kysely ei mene eteenpäin, jos et anna suostumustasi vastauksien käsittelyyn.

* Annan suostumuksen

Mikä on koulutuksesi? *

Lähihoitaja
Sairaanhoitaja
Sosionomi
Hoiva-avustaja
Sosiaali- ja terveysalan opiskelija
Oppisopimusopiskelija
Geronomi
Muu, mikä

Kuinka pitkään olet työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla? *

0 - 5 vuotta
6 - 11 vuotta
12 - 17 vuotta
18 - 23 vuotta
23 -> vuotta

Millaisen asiakasryhmän parissa pääasiallisesti työskentelet? *

Mielenterveyskuntoutujien kanssa
Kehitysvammaisten kanssa
Ikääntyneiden kanssa

Koetko olevasi ajan tasalla hyvinvointialueen tiedottamista asioista? *

Kyllä
Ei
En osaa sanoa

Esihenkilöni tukee minua päivittäisessä työssäni? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Työryhmä on mukana yksikön kehittämisessä ja muutoksissa? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Voitko vaikuttaa omaan työhösi? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Mitkä asiat koet työssäsi kuormitusta lisäävinä tekijöinä?

300 merkkiä jäljellä

Onko teillä mahdollisuus yksikössänne / toimipaikassanne työnohjaukseen?

Kyllä

Ei

Ei vielä / En halua vastasta

En koe tarpeelliseksi.

Pystytkö työskentelemään asiakaslähtöisesti? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa.

Onko yksikössäsi riittävät resurssit? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa.

Perehdytetäänkö uudet työntekijät? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Mistä saat iloa työssäsi, mikä saa sinut pysymään työssäsi ja työskentelemään? *

300 merkkiä jäljellä

Kaikki osallistuvat uuden työntekijän perehdyttämiseen. *

Kyllä

Ei

Meillä on perehdytysvastaava

Oletko harkinnut työpaikan tai alan vaihtoa? *

Kyllä

En

En halua vastata

Haluatko vielä kertoa aiheeseen liittyen?

300 merkkiä jäljellä