

Eija Laine

IKÄJOHTAMINEN KOTIHOIDOSSA

Vanhustyön koulutusohjelma

2015

IKÄJOHTAMINEN KOTIHOIDOSSA

Laine, Eija
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Vanhustyön koulutusohjelma
Lokakuu 2015
Ohjaaja: Majuri-Kylväjä, Marjatta
Sivumäärä:37
Liitteitä:3

Asiasanat: Ikäjohtaminen, työkyky, työhyvinvointi, kotihoito

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymän ikäjohtamista kotihoidossa.

Tutkimuksessa hain vastauksia tutkimuskysymyksiin, joita oli kolme. Miten kotihoidon työntekijät kokevat eri-ikäisten työntekijöiden vahvuudet ja heikkoudet? Miten vuorovaikutus työyksikössä toimii ikääntyneen ja nuoren työntekijän välillä? Miten työyksikössä huomioidaan eri-ikäisten ammatillisuus (nuoret ja ikääntyneet)?

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, joka oli puolistrukturoitu. Kysely suunnattiin kaikille PoSan kotihoidon työntekijöille, jotka olivat työssä 1.-15.10.2014 välisenä aikana. Vastaaminen oli vapaaehtoista ja kyselylomake palautettiin suljetussa kirjekuoressa. Tulosten analysoinnissa käytettiin tilastollista taulukko-ohjelmaa ja sisällön erittelyä.

Tutkimuksessa ei esiintynyt selkeästi kotihoidon työntekijöiden kesken eroavaisuuksia. Vahvuuksina vanhimmassa ikäluokassa esiintyi vastuuhoidajuus, omien tietojen hyödyntäminen työssään, sitoutuminen omaan tiimiin ja sen tavoitteisiin. Vuorovaikutus koettiin kaiken kaikkiaan erittäin toimivaksi kaikissa ikäluokissa. Asiakaslähtöisyysperiaate tuo esiin työntekijöiden ammatillisuutta sitä, miten he ovat osanneet mieltää ja sisäistää sen omaan työhönsä. Kyselyn tuloksissa asiakaslähtöisyys koettiin olevan vahva periaate eri-ikäisillä työntekijöillä.

Lähiesimiehen kanssa tapahtuva yhteistyö luo pohjaa sille, että työyksikössä tulee huomioitua eri-ikäisten ammatillisuus. Kyselyssä johtamisen ja esimiestyön osiossa on kartoitettu esimiestoimintaa. Kyselylomakkeen osiossa koulutus saadaan myös selvitettyä työntekijöiden ammatillisuuden kokemista eri-ikäryhmissä. Tulosten perusteella työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan tasa-arvoisena ja samanarvoisena työntekijänä iästä riippumatta.

AGE MANAGEMENT IN HOME CARE

Laine, Eija

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in the Elderly Care

October 2015

Supervisor: Majuri-Kylväjä, Marjatta

Number of pages: 37

Appendices: 3

Keywords: Age management, working ability, work welfare, home care

Purpose of thesis was to find out answers to the questions concerning age management in home care in basic service section of the Federation of Municipalities in North Satakunta.

The questions were:

1. How does the employees experience the strengths and weaknesses of other employees in different age groups?
2. How do they feel the interaction between different age groups?
3. How are professional capabilities taken into account in different age groups?

Research was quantitative and carried out as a semi-structured questionnaire. It was divided into six sections. The first section contained background information, the second part included professional competence. The third section contained questions of the team working. In the fourth section were the questions concerning person's well-being and ability to work. Questions of education and training were in the fifth section and sixth section included questions of leadership and management. The survey was targeted to all 89 employees in North Satakunta home care who were working between 1 and 15 October 2014. Answering to the questionnaire was voluntary and answers were collected by mail. 71 forms were returned and analysed.

In thesis I was not able to answer all questions. There were not enough differences between the answers. The strengths in older employee group were confidence in own work, which is based in long working experience. Also the commitment in own team and its objectives was high in older group.

The results indicated that interaction between different age groups was good in all group's answers. Customer orientation indicates the employee's competence to work professionally. All the answers in all age groups show that this area is strong among the employees.

Co-operation with closest management is the fundament in which the respecting different ages is based. According to the results the employees feel that they are treated as equal despite of the age group.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	IKÄJOHTAMINEN	6
3	IKÄKÄSITTEET	8
3.1	Kalenteri-ikä	8
3.2	Biologinen ikä.....	8
3.3	Psykologinen ikä.....	9
3.4	Sosiaalinen ikä	9
3.5	Työmarkkinaikä.....	10
4	TYÖKYKY	11
5	TYÖHYVINVOINTI.....	12
6	KOTIHOITO.....	14
7	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	15
8	TUTKIMUKSEN KOHDE, TARKOITUS JA TEHTÄVÄ	19
9	TUTKIMUSMENETELMÄT JA MITTARIT	20
9.1	Käytettävät menetelmät ja mittarit.....	20
9.2	Aineiston kerääminen	21
9.3	Luotettavuus ja pätevyys	21
9.4	Tutkimuksen eettisyys	22
10	TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYSOINTI.....	23
10.1	Taustatiedot.....	23
10.2	Ammatillinen osaaminen	25
10.3	Tiimitoiminta	28
10.4	Työkyky ja työhyvinvointi.....	29
10.5	Koulutus.....	31
10.6	Johtaminen ja esimiestyö.....	31
10.7	Tutkimuskysymysten analysointi	33
11	POHDINTAA JA JATKOTUTKIMUSAIHEITA.....	35
	LÄHTEET.....	37
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on ”Ikäjohtaminen kotihoidossa”. Tässä tutkimuksessa kohderyhmänä ovat Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymän kotihoidon työntekijät. Olen toiminut pitkään kunnallisella sektorilla sekä kodinhoitajana että lähiesimiehenä kotihoidossa useammassa eri organisaatiossa. Olen työssäni pohtinut eri-ikäisten työntekijöiden johtamista ja keskeisenä siinä ikääntyneen työntekijän johtamista. Olen useasti joutunut sellaiseen tilanteeseen työssäni, jossa olen pohtinut erilaisia vaihtoehtoja työntekijöiden suhteen työyhteisössä. Näitä vaihtoehtoja ovat olleet esimerkiksi se, miten saada ikääntynyt työntekijä motivoitumaan työssään, sitoutumaan työssä tapahtuviin useisiin muutoksiin, kannustamaan heitä sekä suunnittelemaan yhteistyössä heidän työssä jaksamista. Henkilöstöjohtamisessa on ollut haasteena eri-ikäisten työntekijöiden tasa-arvoisen yhteistyön toteutuminen työyhteisössä. Nuorten työntekijöiden suhtautuminen vanhempiin työntekijöihin ei ole ollut aina hyvää työyhteisössä.

Johtaminen on moninainen käsite, joka pitää sisällään karkeasti määritellen asijaohjauksen ja henkilöstöjohtamisen. Aiheessani esiintyy johtaminen ja ikä. Ikä käsitteenä on myös

moniulotteinen. Ikäluokituksia on erilaisia ja niihin palaan tarkemmin luvussa 3. Ikäkäsitteet.

Ikäjohtamista on tutkittu paljon erilaisista näkökulmista ja se on edelleen aiheena ajankohtainen.

Työelämässä on tehty useita selvityksiä myös eläkeiän nostamisesta, jonka johdosta johtuen pitää työelämässä huomioida eri-ikäiset työntekijät painottamalla ikäjohtamisen tärkeyttä.

Tutkimukseni tuloksia voidaan hyödyntää työyhteisössä ja sen pohjalta kehittämissasiaksi, miten eri-ikäisyys huomioidaan työyhteisöissä.

2 IKÄJOHTAMINEN

Ikäjohtaminen käsittää työyhteisössä kaikkien eri-ikäisten työntekijöiden johtamista. Sitä määrittäessä käytetään erilaisia painoarvoja riippuen siitä, mitä lähteitä käytetään. Halmeen mukaan suomalaisen ikätutkimuksen perusteella ikäjohtaminen on johtamista siten, että iästä riippumatta yksilö kokee itsensä arvostetuksi työyhteisössä ja että työtä pyritään muotoilemaan toimintakyvyn muutokset huomioiden (Halme 2011, 25). Ikäjohtaminen on ikään liittyvien erilaisten tekijöiden huomioimista sekä henkilövoimavarojen johtamisen suhteen erilaisen ikätietouden hyödyntämistä. Yksilön voimavarojen kehittämisessä tärkeä rooli on työyhteisöllä ja johtamisella. Työyhteisössä on tärkeää osata hyödyntää kaikenikäisten vahvuuksia. Tällaisella toiminnalla työyhteisössä nuoret ja vanhat tukevat toinen toistensa työkykyä. (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarelma-Thiel, Ilmarinen 2011, 12.)

Vahtio on nostanut esille työnantajien mielikuvia eri-ikäisistä työntekijöistä. Tässä hän on jakanut työntekijät kolmeen ikäryhmään. Ikäryhmät ovat nuoret, 30 – 40-vuotiaat ja ikääntyneet (50+). Nuorten kohdalla ei ole määritelty mitkä vuodet käsittävät nuorten ikäryhmän. Nuorten piirteiksi kuvataan, että he ovat kokemattomia, osaamattomia, vastuuntunottomia, ailahtelevia, epäluotettavia sekä myös energisiä ja innostuneita. Ikäryhmässä 30 – 40-vuotiaat kuvataan heidän olevan asiat tosissaan ottavia, hiukan jo elämää nähneitä, nuoruuden haihattelut taakse jääneitä, ei vielä vanhuuden vaivoja kokevia sekä heillä on vain positiivisia mielikuvia. Ikääntyneiden (50+) ryhmässä kuvataan heidän olevan uupuneita, sairaita, työhaluttomia, kaavoihin kangistuneita, kalliita, pysähtyneitä, jarruttelevat muutoksia, eivät innostu niin kuin nuoret sekä myös kokeneita, luotettavia ja työnantajauskollisia. (Lundell, ym. 2011, 38.)

Työyhteisössä vallitsevat ikäasenteet heijastuvat eri-ikäisten väliseen kanssakäymiseen ja yhteistyöhön. Kielteisillä ikäasenteilla synnytetään usein jännitteitä työyhteisöön, jolloin eri-ikäisten yhteistyön lähtökohdat eivät ole kovin suotuisat. Haitallisempia ovat johdon ja esimiesten kielteiset ikäasenteet, koska niillä heikennetään eri-ikäisten voimavarojen hyödyntämisen edellytyksiä työyhteisössä. (Lundell, ym. 2011, 43.)

”Ikäjohtaminen on henkilöstön työkyvyn ja organisaation menestyksen johtamista. Se on arkista johtamista ja töiden organisointia ihmisen elämänsä elämänkulun ja voimavarojen näkökulmasta, johtuivatpa vaihtelut vanhenemisprosessista tai muista ikäsidonnoisista tekijöistä. Nuoret tarvitsevat heidän

tilannettaan tukevaa ja edistävää johtamista, seniorit taas toisenlaisia ratkaisuja jaksamisen ja motivoinnin ylläpitämiseksi. Ikäjohtamisessa korostuu esimiehen ja työntekijän välisen yhteistyön ja luottamuksen merkitys. Onnistunut ikäjohtaminen onkin tulos oikean tiedon soveltamisesta yhteisten tavoitteiden aikaansaamiseksi. Ikäjohtaminen onnistuu, kun myös työyhteisön jäsenet ymmärtävät ja hyväksyvät erilaisuuden merkityksen.” (Ilmarinen 2006, 197).

Ikäjohtamisella on vaikutusta henkilöstön työkykyyn ja jaksamiseen. Hyvällä ikäjohtamisella parannetaan organisaation tuottavuutta ja henkilöstön hyvinvointia. Työkyky ja jaksaminen ovat ikäjohtamisen vaikutusketjun alussa. Organisaatiossa työt suunnitellaan ja organisoidaan henkilöstön voimavarojen mukaisesti hyvän ikäjohtamisen avulla. Ikäjohtaminen tukee henkilöstön voimavarojen kehittämistä sekä korostaa ja hyödyntää erilaisuuden voimaa. Se tekee siitä myös yksikön ja organisaation menestystekijän. Yksi ikäjohtamisen parhaimmista tavoitteista on turvata työntekijöille hyvän elämän edellytykset ja organisaatiolle hyvä tulevaisuus. Ikäjohtaminen on hyvää henkilöjohtamista, joka tukee organisaation visioiden saavuttamista. Se täydentää ja vahvistaa henkilöstrategiaa sillä lisäarvolla, minkä henkilöstön eri-ikäisyyden vahvuudet ja haasteet tuovat mukanaan. Ikäjohtamiselle on laadittava tavoitteet eli visiot, jotka ovat sopusoinnussa henkilöstövisioiden kanssa. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan ikäjohtamisen kehittämisohjelma. Siinä luodaan, kokeillaan ja kehitetään ikäjohtamisen työkaluja käytännössä. Hyvistä käytännöistä syntyy hyvä ikäjohtamisen kulttuuri, joka sulautuu hyvään henkilöstöjohtamiseen. (Ilmarinen 2006, 197 – 200.)

Vakuutusyhtiö Ilmarisen työhyvinvointijohtaja Kati Huoposen mukaan eri-ikäisiä arvostava johtamiskulttuuri auttaa uuden sukupolven mukaan työelämään ja samalla innostaa varttuneempia jatkamaan pidempään. Hänen mukaansa hyvällä ikäjohtamisella saadaan aikaiseksi uusia hienoja innovaatioita, kun konkarit jakavat kokemuksiaan nuoremmille ja samalla saavat nuoremmilta tuoreen koulutuksen kautta tulleita uusia ideoita. (Ilmarisen www-sivut, 2014.)

3 IKÄKÄSITTEET

Ikäkysymystä voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta. Näitä ovat kalenteri-ikä eli kronologinen ikä, biologinen ikä, psykologinen ikä, jonka rinnakkaiskäsitteitä ovat subjektiivinen ja persoonallinen ikä, sosiaalinen ikä ja työmarkkinaikä. Olen käyttänyt tässä ikäkäsitteen muodostamisessa Ikävoimaa työhön -teoksessa olevaa käsitteistöä ihmisen monesta iästä. Olen valinnut tämän määritelmän, koska se on monipuolinen ja sopii parhaiten tähän käyttöön. Siinä tulee esille useasta eri näkökulmasta, mitä ikä-käsitteellä voidaan tarkoittaa.

3.1 Kalenteri-ikä

Kalenteri-ikä eli kronologinen ikä on yleisin tapa määritellä ihmisen ikää. Se kertoo, kuinka monta vuotta on kulunut syntymästä nykyhetkeen. Kalenteri-ikä on tasapuolinen ihmisille, koska sitä kertyy kaikille samalla vauhdilla. Tämän perusteella voidaan luokitella ihmiset erilaisiin ikäryhmiin kuten lapsiin, nuoriin, keski-ikäisiin ja vanhoihin. Työlainsäädännössä nuoreksi työntekijäksi määritellään alle 18-vuotias työntekijä. Ikääntyvät työelämässä-komitea on määritellyt 45 – 54 -vuotiaat ikääntyviksi ja yli 54 – 65 -vuotiaat ikääntyneiksi työntekijöiksi (KOM 1996). Kalenteri-ikä ei ota huomioon ikääntymisen yksilöllisiä eroja eikä ihmisen kokemusta omasta iästään. (Lundell, ym. 2011, 28 – 29.)

3.2 Biologinen ikä

Biologisessa iässä on kyse elimistön toimintakyvystä. Tästä näkökulmasta ikääntyminen merkitsee elimistössä tapahtuvia biologisia, solutasolla havaittavia muutoksia. Biologinen vanheneminen vaikuttaa kehon rakenteeseen, aistitoimintoihin, keskushermoston toimintaan sekä fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn. Biologiseen ikään vaikuttavat elinympäristö ja elintavat. Sen myötä fyysinen toimintakyky heikkenee keskimäärin yhden prosenttiyksikön vuosivauhdilla noin 25 ikävuodesta alkaen. Biologinen ikä paljastaa monikerroksisuuden. Tämä tulee esiin siinä, että kronologiselta iältään samanikäiset eivät välttämättä ole samanikäisiä biologiselta iältään. Kunto ratkaisee, ei kalenteri-ikä. (Lundell, ym. 2011, 29.)

3.3 Psykologinen ikä

Psykologisella tai koetulla iällä tarkoitetaan sitä, minkä ikäiseksi ihminen kokee itsensä kronologisesta iästään riippumatta. Psykologisen iän rinnakkaiskäsitteitä ovat subjektiivinen ikä ja persoonallinen ikä. Persoonallinen ikä määrittyy suhteessa siihen, missä vaiheessa yksilö katsoo olevansa omiin tavoitteisiinsa nähden ja minkä vaiheen hän kokee saavuttaneensa elämän kulussa. Henkilökohtaiset kokemukset sekä kulttuuriset tekijät vaikuttavat tähän. Se heijastelee yksilön käsityksiä siitä, millaisia muutoksia eri ikävaiheeseen tyypillisesti liittyy. Subjektiivisella iällä on viitattu ajasta riippumattomaan ydinminään, joka säilyy muuttumattomana. (Lundell, ym. 2011, 30.)

Dundefeltin mukaan ydinminällä tarkoitetaan sitä osaa ihmisessä, joka koetaan kaikkien läheisemmin omana itsenään, omana sisäisenä arvonaan. Ydinminä on puolueeton havainnoija ja liikkeelle paneva vastuullinen toimija joka käyttää muita minuuden puolia tavoitteidensa saavuttamiseksi. (Dundefelt, 2006, 40.)

Subjektiivinen ikä lähestyy identiteetin käsitettä ja kuvaa kokemusta minuuden pysyvyydestä. Ikääntynyt ihminen on kulkenut useiden elämänvaiheiden läpi ja hänen sisällään voivat asustaa lapsi, nuori, keski-ikäinen ja vanhus sulassa sovussa. Koettu ikä heijastelee yksilön kokemusta omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnistaan. Ihminen kokee itsensä elinvoimaiseksi ja hyvinvoivaksi, kun kokee itsensä ikäistään nuoremmaksi. (Lundell, ym. 2011, 30 – 31.)

3.4 Sosiaalinen ikä

Sosiaalinen ikä kuvaa eri ikävaiheisiin liitettyjä rooleja ja asemia yhteisössä. Siihen liittyy ikänormeja ja rooliodotuksia, joissa määritellään, mitä eri-ikäisiltä odotetaan. Sosiaalisen iän määräytymiseen on vaikutusta myös yhteiskunnalla ja kulttuurilla. Sosiaalinen ikä vaihtelee sen mukaan, kuka sen määrittelee. Se on myös tilannesidonnainen, jolloin ihminen voidaan määrittellä tietyissä tilanteissa nuoreksi ja toisessa vanhaksi. (Lundell, ym. 2011, 32.)

3.5 Työmarkkinaikä

Työmarkkinaikä voidaan ymmärtää osaksi sosiaalista ikää ja se liittyy siihen, miten työnantajat arvioivat kunkin työnhakijan sopivuutta tarjolla olevaan työtehtävään. Työmarkkinaian määräytymiseen vaikuttavat työnhakijan motivaatio, kokemus, ammattitaito, olemus, terveys sekä edellä kuvatut ikäkäsitteet. Kronologiselta iältään samanikäiset työnhakijat voivat olla työmarkkinaiältään eri-ikäisiä. Tilannetekijöistä, esimerkiksi työmarkkinatilanne, vaikuttavat työmarkkinaikään. Erilaisissa työnhakutilanteissa voidaan keski-ikäinen työnhakija määritellä joko nuoreksi tai ikääntyneeksi työnhakijaksi. Työnhakijan täytyy osata luoda itsestään ja omasta iästään mahdollisimman edullinen kuva työnhakutilanteessa. Ihminen itse voi itse vaikuttaa työmarkkinaikänsä päivittämällä tarvittaessa omaa osaamistaan sekä huolehtimalla kunnostaan ja hyvinvoinnistaan. (Lundell, ym. 2011, 34.)

4 TYÖKYKY

Ikääntymisen ja ikäjohtamisen yhteydessä puhutaan työkyvystä. Työkyky rakentuu ihmisen voimavarojen suhteesta työhön. Voimavarat muodostuvat terveydestä ja toimintakyvyn eri osa-alueista (psykkinen, fyysinen ja sosiaalinen), koulutuksesta ja osaamisesta. Toisaalta siihen vaikuttavat yksilölliset asenteet ja arvot sekä motivaatio ja tyytyväisyys työtä kohtaan. Voimavarojen tarpeeseen ja luonteeseen vaikuttavat myös työn ruumiilliset ja henkiset vaatimukset sekä työympäristöön ja työyhteisöön liittyvät tekijät. Työkyky ei siis koostu ainoastaan yksilön ”mitattavista” ominaisuuksista, vaan siihen vaikuttaa myös työyhteisön ja työn ominaisuuksien sopivuus yksilön voimavaroihin. (Halme 2011, 28.)

Työntekijän tärkein pääoma työelämässä on hänen työkykynsä. Käsitteet työkyvystä ovat muuttuneet ja kehittyneet entistä kokonaisvaltaisempaan suuntaan. Työkyvyn terveystieteellinen määrittely on saanut rinnalleen integroituja malleja, joissa työkyky syntyy ja kehittyy monen eri tekijän vaikutuksesta. Työkykyä voidaan määritellä työterveyden, sosiaalivakuutuksen tai kuntoutuksen näkökulmasta. Työkyky rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Ihmisen voimavarat muodostuvat terveydestä, toimintakyvystä, koulutuksesta, osaamisesta, arvoista ja asenteista. Työkyky voidaan kuvata rakennelmana, jossa on eri kerroksia. Terveys sekä fyysinen, psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat työkyvyn pohjakerroksen. Rakennelman toinen kerros kuvaa ammattitaitoa, osaamista, kokemusta, oppimishistoriaa, hiljaista tietoa ja elinikäistä oppimista. Kolmas kerros on arvojen, asenteiden ja motivaation kerros, jossa on psykkinen kehitys, ammatillinen kasvu, työelämän odotukset ja suhde muutokseen. Neljäs kerros on johtamisen, työyhteisön ja työolojen kerros, jossa eri-ikäisten voimavarat hyödynnetään, voimavaroja kehitetään ja työkykyuhkia hallitaan. (Lundell, ym. 2011, 54 – 70.)

5 TYÖHYVINVOINTI

Tarkkonen (2012, 22) on määritellyt työhyvinvoinnin kahdella tasolla ja laaja-alaisena toiminnan kohteena seuraavasti:

- Yksilöpsykologisena lopputulemana työhyvinvointi tarkoittaa tilannetta, jolloin työssä oleva ihminen saa voimia arvostuksen, hallinnan, mielekkyyden, elämänilon, terveyden ja turvallisuuden kokemuksesta
- Toiminnan tasolla työhyvinvointi edellyttää sitä, että täytyy huolehtia henkilöstön työturvallisuudesta, työkyvystä ja työssä jaksamisesta sekä henkisestä hyvinvoinnista

Työhyvinvointijärjestelmä rakentuu työorganisaatiossa kolmesta ryhmästä johdosta, esimiehistä ja työntekijöistä, työsuojelun yhteistoimintahenkilöstöstä sekä työterveyshuollon ammattihenkilöistä ja asiantuntijoista (Tarkkonen 2012, 118 – 119).

Käytännön työhyvinvointi jakaantuu ennakoivaan, korjaavaan ja välilliseen työhyvinvointiin. Ennakoiva työhyvinvointitoiminta koostuu muun muassa henkilöstövaikutusten arvioinnista, henkilöstön valinnoista, perehdyttämisestä, työtilojen sekä hankintojen suunnittelusta. Korjaava työhyvinvointitoiminta on riskien arviointia ja toimenpiteitä, varhaista toteamista ja tukea, epäasiallisen kohtelun käsittelyä, tapaturmien tutkintaa. Välillinen työhyvinvointitoiminta koostuu työhyvinvointia palvelevista kartoituksista, tilastoista ja raporteista, viestinnästä ja tiedotuksesta, henkilöstön koulutuksesta ja muusta kehittämisestä. (Tarkkonen 2012, 127.)

Työhyvinvointi muodostuu jokaisen työntekijän arkisista kokemuksista työyhteisössä kuten:

- on mukava lähteä töihin ja olla työssä, työnjärjestelyt ovat toimivat, työllä on selkeä kohde ja tavoite, työyhteisön pelisäännöt ovat kaikille selvät, on mukava työporukka, jossa tuetaan toisiaan, ollaan luotettavia toisilleen ja hyväntahtoinen huumori kukoistaa
- pomo johtaa yhteistyöllä ja me-hengellä sekä pyrkimällä yhteisymmärrykseen ja sopimukseen, johtaminen ei ole käskyvaltaista, pomo on tilanteen mukaan joustava tai asiallisen tiukka, luotettava, pomo arvostaa, kannustaa, tukee ja toimii oikeudenmukaisesti
- työnantajan toimet osoittavat huolenpitoa jokaista henkilöstöön kuuluvaa kohtaan riippumatta johdon vaihdoksista. (Tarkkonen 2012, 23 – 24.)

Työhyvinvointiin voidaan lukea myös tuloksellisuus sekä työyhteisöllisenä että yksilöllisenä asiana. Yksilötasolla töiden sujuvuus, häiriöttömyys tai onnistuneisuus on yhteydessä työhyvinvoinnin kokemuksiin. Työyhteisötasolla on toinen yhtymäkohta tuloksellisuuteen. Työhyvinvoinnin puutteet joko välillisesti tai välittömästi aiheuttavat suurimman osan työn keskeytyksistä. Kaikki työn keskeytykset kuten esimerkiksi sairauspoissaolot, työtapaturmat, ennenaikaiset eläköitymiset ja

lähtövaihtuvuus vähentävät tuloksellisuutta ja sen osa-alueita. Tuloksellisuutta saadaan parannettua tarpeettomien keskeytysten vähenemisellä. (Tarkkonen 2012, 56 – 57.) Johtaminen on keskeisin toiminto työorganisaatiossa työhyvinvoinnin luonnin, ylläpidon ja parantamisen kannalta. Se johtuu siitä, että työhyvinvoinnin luonti, ylläpito ja parantaminen vaativat valtaa, tahtoa, aktiivisuutta ja johtamisosaamista sekä yleisjohtamisen että esimiestoiminnan alueilla. (Tarkkonen 2014, 74.)

Muuttuva työelämä luo jatkuvan haasteen työn, työyhteisön ja työorganisaation hyvinvoinnin edistämiseen ja kehittämiseen. Työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen voidaan käyttää johtamisen ja työyhteisön kehittämisen roolia. Yhteistyössä työterveyshuollon ja kuntoutuksen kanssa on mahdollisuuksia ja keinoja edistää työntekijöiden jaksamista ja työkyvyn ylläpitoa. Hyvän työn kriteereitä on hahmotettu erilaisista teoreettisista lähtökohdista. Stressiteorian työelämäsovellutukset ovat korostaneet pääasiassa työolojen kielteisiä piirteitä, stressitekijöitä eli työn liian suuria vaatimuksia. Työn voimavaratekijöiden merkitys on nostettu etusijalle uusimmissa stressiteorioissa, kuten työn hallinnan ja sosiaalisen tuen merkityksen. Hyviä töitä on entistä vaikeampi suunnitella etukäteen, koska työt muuttuvat nopeasti. Yhä useampien ihmisten työnteon aika ja paikka vaihtelevat ja uudet sopimuskäytännöt sekä joustavat työjärjestelyt muuttavat kuvaa työn vaatimuksista. (Elo & Feldt 2008, 311 – 313.)

Työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen liittyvät kysymykset nousevat tärkeiksi asioiksi työurien pidentämisessä. Työhyvinvoinnin edistäminen osana työurien tukemista on pitkäjänteistä toimintaa. Se koskettaa ikääntyneiden ohella myös nuorempia työntekijäryhmiä. (Lundell, ym. 2011, 14.)

6 KOTIHOITO

Kotihoito on sosiaalihuoltolaissa määriteltyä kotipalvelua ja tukipalveluita sekä terveydenhuoltolaissa määriteltyä kotisairaanhoidoa.

Kotihoito jakaantuu kotipalveluun ja kotisairaanhoidon sekä kotihoidon tukipalveluihin. Kotipalvelu tukee ja auttaa, kun asiakas tarvitsee sairauden tai alentuneen toimintakyvyn vuoksi apua kotiin selviytyäkseen arkipäivän askareista ja henkilökohtaisista toiminnoista kuten hygienian hoitamisesta. Kotipalvelun työntekijät seuraavat myös asiakkaan vointia ja neuvovat palveluihin liittyvissä asioissa asiakkaita ja omaisia. Kotisairaanhoido on asiakkaan kotiin vietyä sairaanhoidoa. Sen tarkoituksena on helpottaa sairaalasta kotiutumista, sairaan henkilön kotona selviytymistä ja tukea omaisia sairaan henkilön kotihoidossa. Kotisairaanhoido ovat erilaiset lääkärin määräämät sairaanhoidolliset toimenpiteet. Näitä ovat näytteiden ottaminen, mittaukset, lääkityksen valvominen ja asiakkaan voinnin seuraaminen sekä kivun helpottaminen. Laadukas kotihoito perustuu asiakkaan toimintakyvyn arviointiin ja sen perusteella laadittavaan palvelu- ja hoitosuunnitelmaan. (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2014.)

Kotihoidon tukemisessa on erilaisia tukipalveluita, joita kunnat tuottavat omien toimintasuunnitelmien mukaisesti. Tällaisia tukipalveluita voivat olla asiointipalvelu, ateriapalvelu, henkilökohtainen avustaja, kuntouttava päivätoiminta, palvelusetelit erilaisiin palveluihin, saunapalvelu, siivouspalvelu, sosiaalihoitolaian mukainen kuljetuspalvelu ja turvapalvelu. Tukipalveluita myönnetään yleensä hakemusten perusteella ja palvelujen myöntämisen kriteereihin kuuluu jossakin tukipalvelussa kartoituskäynnin tekeminen asiakkaan luona.

Kotihoidon ja tukipalvelujen lisäksi osana kotihoitoa on myös omaishoidon tuki, joita myönnetään hakemusten perusteella. Omaishoidon tuki jakaantuu kahteen ikäryhmään alle 65-vuotiaat ja yli 65-vuotiaat asiakkaat.

7 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Ikäjohtamisesta on tehty useita tutkimuksia. Niissä on tarkasteltu aihetta johtamisen, oppimisen, erikäisyyden sekä esimiesten että työntekijöiden näkökulmista.

Isopahkala – Bouret ja Kela ovat tehneet tutkimuksen, jonka tarkoituksena oli tehdä näkyväksi niitä asenteita, joita ikääntyneillä työntekijöillä itsellään on ikääntyneiden työntekijöiden työhön liittyvää oppimista kohtaan. Tutkimuksessa on tavoitteena analysoida sitä, minkälaiseksi ikääntynyt työntekijä oppijana oletetaan sekä millaisia sosiaalisia positioita oppimiseen liittyvien asenteiden kautta tarjoutuu ikääntyneille työntekijöille. (Isopahkala-Bouret & Kela 2011, 215.) Heidän tutkimuksen kohteena oli 55 -vuotta täyttäneitä ja sitä vanhempia työntekijöitä, jotka työskentelivät lähinnä julkisen sektorin toimistotehtävissä tai alempia toimihenkilöitä (Isopahkala-Bouret & Kela 2011, 217). Tutkimuksen tuloksissa ikääntyneitä syrjivä asenne oli yleisintä nuorilla (Isopahkala-Bouret & Kela 2011, 214). Tutkimuksen tuloksissa tuli esille se, että osaamisen kehittämisen ilmapiiri on monessa työyhteisössä ikääntyneille myönteinen ja he ovat innokkaita oppimaan uusia asioita, koska ikääntyneet huomioidaan arvostamalla, kannustamalla ja antamalla oppimismahdollisuuksia (Isopahkala-Bouret & Kela 2011, 221). Ikääntynyt kykenee näkemään nuorempia laajemmasta näkökulmasta työelämän muutosten ja niihin liittyvien oppimisvaatimusten järkevyyden ja järjettömyyden, kun heillä on pidempi työ- ja elämäkokemus nuorempiin verrattuna (Isopahkala-Bouret & Kela 2011, 223).

Haapakangas-Torkkeli on tehnyt tutkimuksen v. 2011 aiheesta ”Työtä sydämellä ja innolla - ikääntyvän kotihoitohenkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista ja ikäjohtamisesta”. Tässä tutkimuksessa tutkittiin ikääntyvien, yli 45-vuotiaiden kotihoiton työntekijöiden kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä kartoitettiin heidän tarpeitaan ja odotuksiaan ikäjohtamisen suhteen. Tavoitteena oli saada lähiesimiestyöhön käytännön työkaluja ikääntyvän henkilöstön tukemiseksi ja työssä jatkamiseksi mahdollisimman pitkään. Tutkimuksen kohteena oli Kuopion kaupungin Koti- ja laitoshoidon kotona asumista tukevien palveluiden henkilöstö ja tiedonantajina yhteensä 19 hoitajaa, jotka haastateltiin kolmessa ryhmässä temahaastattelumenetelmää käyttäen. (Haapakangas-Torkkeli 2011, 51 – 53.) Tutkimuksen keskeiset tulokset osoittivat, että ikääntyvä kotihoitohenkilöstö kokee työnsä vaihtelevana ja monipuolisena, sekä kykenee vaikuttamaan työn organisointiin tiimitasolla (Haapakangas-Torkkeli 2011, 61). Vaikutusmahdollisuuksia kaivattiin enemmän työhön liittyviin päätöksiin nähden. Työssä jaksamisen voimavaroja tuki keskeisesti myös työyhteisöltä saatu

kokonaisvaltainen tuki. (Haapakangas-Torkkeli 2011, 65.) Terveystarkastuksia ja kuntotestausten mahdollisuutta toivottiin useammin. Ikäsyrrjintää eivät ikääntyvät olleet kokeneet. Osaamista haluttiin vahvistaa mm. hoitotyötaitojen, mielenterveys- ja päihdetyön, ergonomian sekä kirjaamisen osalta. Kotihoitotyöhön kaivattiin takaisin kokonaisvaltaisempaa otetta nykyisen pirstoutuneen mallin sijaan. (Haapakangas-Torkkeli 2011, 75 – 76.) Ikäjohtamiseen liittyviä odotuksia haastatelluilla oli lähinnä lähiesimiehiltä saatavan tuen vahvistamiseen sekä mentorointiin ja työaikajärjestelyihin liittyvän tiedotuksen lisäämisen osalta (Haapakangas-Torkkeli 2011, 81).

Halme on tehnyt ikäjohtamiseen liittyvän väitöskirjan ”Iästä johtamiseen – Ikäjohtaminen ja eri-ikäisyys johtajuuden tutkimuksen kohteena” vuonna 2011. Tutkimuksessa tarkasteltiin eri-ikäisyyttä ja ikäjohtamista eri konteksteissa, käytännön organisaatiokonteksteissa sekä teoreettisen aineiston avulla eri tavoin näyttäytyvänä tutkimuksen kohteena. Tutkimuksen taustaksi hän nosti työvoiman ikääntymisen, jossa keskitytään yrityksen johtamisen näkökulmaan. Tutkimuksen kohteena oli eri-ikäisyys työyhteisössä ja sen asettamat haasteet johtamistyölle. Tutkimusongelmana oli ”*Miten ikäjohtamista voidaan kuvata ja ymmärtää tarkastelemalla eri-ikäisyyttä työyhteisössä?*” Hänellä oli neljä tutkimuskysymystä, joilla hän selvitti ikäjohtamista. (Halme 2011, 14.)

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli ”Miten ikäjohtamista on tarkasteltu aiemmin organisaatiotutkimuksessa ja miten tutkimus on kehittynyt?”. Tähän kysymykseen vastauksia on esitetty artikkelissa ”Ikääntymisen merkitys työelämässä: Näkökulmia ikäjohtamisen tutkimukseen”. Artikkelissa pohditaan eri teorioiden ja näkökulmien roolia ikäjohtamisen sisällön kehityksessä sekä tarkastellaan ikäjohtamisen käsitteen kehitystä kansallisen ikäohjelman myötä vuodesta 1998 vuoteen 2002 saakka. (Halme 2011, 14.)

Toisena tutkimuskysymyksenä oli ”Millaisia keskusteluita yksilö-, yritys- ja yhteiskuntatasolla käydään työvoiman ikääntymisestä ja miten näiden keskusteluiden pohjalta voisi muovata viitekehystä ikäjohtamisen tutkimukselle?”. Tähän kysymykseen vastauksia on esitetty artikkelissa ”Discussions on Responsibility – The Aging Society, Organizations and the Individual”. Tässä artikkelissa tutkitaan työvoiman ikääntymisilmiötä eri sidosryhmien näkökulmista. Teoreettinen tarkastelu tuo esiin tutkimuksissa käytyä keskustelua iästä, ikääntyvästä työvoimasta ja työstä. Ikääntymisilmiön eri sidosryhmät huomioonottavalle ikäjohtamisen tutkimukselle voidaan määrittää yhteiset tavoitteet, jotka – osin hieman idealistisesti – ovat yhteiskunnallinen hyvinvointi, organisaation tehokkuus ja yksilön hyvinvointi. (Halme 2011, 14 – 16.)

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli ”Miten työntekijät puhuvat eri-ikäisyydestä työyhteisössä, miten he määrittelevät ikäjohtamisen ja millaisen käsityksen eri-ikäisyydestä ja ikäjohtamisesta he puheellaan tuottavat?”. Tähän kysymykseen vastauksia on esitetty artikkelissa ”Eri-ikäisyys ja

ikäjohtaminen – diskursiivinen tutkimus”. Artikkelit tarkastelee puheen kautta työntekijöiden näkemyksiä eri-ikäisyydestä ja ikäjohtamisesta. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden suhtautumista eri-ikäisyyteen työyhteisössä voidaan kuvata ja ymmärtää tarkastelemalla eri-ikäisten identiteettejä. Ikäjohtamista voidaan tulosten perusteella määrittää tehokkuus- ja yhteisöllisyysdiskurssien avulla. (Halme 2011, 16 – 17.)

Neljäntenä tutkimuskysymyksenä oli ” Millaisena ikä näyttäytyy johtajan työnkuvassa? Eroaako nuorten johtajien puhunta ikääntyneiden johtajien puhunnasta, kun he määrittelevät omaa työtään?”. Tähän kysymykseen vastauksia on esitetty artikkelissa ”Changing nature of leadership in terms of ageing – Young lions and grey falcons”. Tutkimuksessa todetaan, että ikääntyminen on usein keskustelunaiheena, mutta sen merkitystä työyhteisöissä on vaikea arvioida. Tutkimuksen lähtökohtana on, että iällä on vaikutusta johtamiseen. Ikääntymisen ja erilaisuuden merkitys määrittyy johtamisen diskursseissa. Tutkimusaineistossa haastateltiin neljää erilaista johtajaa. Haastateltavien valinta perustui organisaatioiden ja sukupolvien välisiin eroihin. Haastatteluanalyysin perusteella johtajat puhuvat työstään kolmen eri puhunnan kehysten kautta, jotka olivat iän ja ikääntymisen kehys, vastuun kehys sekä persoonallisuuden ja erilaisuuden kehys. (Halme 2011, 17.)

Tutkimustuloksena oli muun muassa se, että ikäjohtaminen on hyvin moniselitteinen käsite, jota voidaan lähestyä useasta eri näkökulmasta ja se voidaan ymmärtää monella eri tavalla (Halme 2011, 48). Väitöskirjan keskeisemmäksi tulokseksi Halme haluaa nostaa ikäjohtamisen käsitteen sisällön. Sen hän tiivistää työyhteisön eri-ikäisten ihmisten johtamiseksi. Hän tarkoittaa sitä, että ikäjohtaminen herkästi mielletään ikääntyneiden johtamiseksi, mutta korostamalla sisällössä eri-ikäisyyttä hän tuo esiin sen, että työyhteisöissä on monenikäisiä ja monenlaisia ihmisiä, jotka kaikki tarvitsevat yksilöllistä johtamista. (Halme 2011, 49.) Teoreettiset tulokset osoittavat, että vastuun käsite liittyy ikääntymisilmiöön ja tällöin ikäjohtaminen nähdään kokonaisuutena. Tässä kokonaisuudessa yhdistyvät yksilön hyvinvointi, organisaation tehokkuus ja yhteiskunnan hyvinvointi. (Halme 2011, 51.) Empiirisessä tutkimuksessa vahvistui myös käsitys siitä, että ihmisten mielessä ikäjohtaminen mielletään työkykyhankkeeksi. Tutkimustuloksissa korostui vallan ja vastuun välinen suhde, hiljaisen tiedon siirtäminen, huoli tulevaisuudesta ja taloudellinen vastuu. Johtajan rooli on muuttunut asioiden ohjaamisesta valmentajan rooliksi. Työntekijät itse ovat tehtäviensä parhaita asiantuntijoita. Johtaja toimii omalla henkilökohtaisella tavallaan riippumatta tilanteesta. Johtajien puheessa korostui huoli muiden pärjäämisestä ja organisaation tasaisesta kuormittamisesta. (Halme 2011, 52.)

Kotiranta on tehnyt tutkimuksen v. 2014 aiheesta ”Esimiesten kokemuksia ikääntyneen työntekijän työkyvyn tukemisen keinoista ja ikäjohtamisesta”. Opinnäytetyössä kuvattiin Turun kaupungin ympärivuorokautisessa hoidossa toimivien yksikköjen esimiesten käytössä olevia keinoja ikääntyneen työntekijän työkyvyn tukemiseksi sekä sitä, miten esimiehet haluaisivat tukea ikääntyneen työntekijän työkykyä. Tutkimuksessa selvitettiin, mitä esimiehet ymmärtävät ikäjohtamisen käsitteellä. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää uusia konkreettisia keinoja ikääntyneen työntekijän työkyvyn tukemiseksi sekä kartoittaa esimiesten ikäjohtamiseen liittyvän koulutuksen tarve. (Kotiranta 2014,7.) Tutkimustulosten perusteella esimiesten käyttämiä ikääntyneen työntekijän työkyvyn tukemisen keinoja oli runsaasti. Näistä mainittiin ergonomisiin tekijöihin vaikuttaminen, töiden organisointi, yhteistyön ja vuorovaikutuksen lisääminen, työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö, mentoroinnin hyödyntäminen, ”hiljaisen tiedon” jakaminen, yksilöllisten työvuorojen suunnittelu sekä osaamisen ja oppimisen tukeminen. Esimiehet määrittelivät ikäjohtamisen kaikenikäisten johtamisena, päivittäisjohtamisena, voimavarojen ja toimintakyvyn huomioon ottavana johtamisena. Melkein puolet esimiehistä kaipasivat lisää ikäjohtamiseen liittyvää koulutusta. Kaikki käytössä olevat keinot koettiin myös kehittämiskohteina. Osaamisen tukeminen ja kehittäminen nousivat esille lähes jokaisen esimiehen vastauksista. Ikääntyneillä työntekijöillä koettiin olevan erityisesti tietotekniikan hallinnassa runsaasti tuen tarvetta. Työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä haluttiin myös kehittää. Esimiehet haluaisivat kehittää mentorointia sekä ”hiljaisen tiedon” jakamista osaamisen tukemisen keinona. (Kotiranta 2014, 58 - 60).

8 TUTKIMUKSEN KOHDE, TARKOITUS JA TEHTÄVÄ

Tutkimuskohteena oli Pohjois-Satakunnan peruspalveluliikelaitos-kuntayhtymän (PoSa) kotihoito. PoSan organisaatio muutti toimintaansa vuoden 2015 alusta ja organisaation nimi muuttui Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymäksi. PoSan muodostaa seuraavat kunnat Honkajoki, Jämijärvi, Kankaanpää, Karvia, Pomarkku ja Siikainen.

PoSan kotihoito kuuluu vanhustenhuollon alaisuuteen. Vanhuspalvelujohtaja vastaa PoSan koko vanhustenhuollosta, avopalvelupäällikkö vastaa PoSan kotihoidosta ja asumispalvelupäällikkö vastaa PoSan asumis- ja laitospalveluista. Kotihoidossa on viisi palveluohjaajaa. Palveluohjaajat vastaavat asiakaspalvelusta, omaishoidon tuesta ja lähiesimiestoiminnasta. Kotihoito on jaettu viiteen toiminnalliseen alueeseen. Nämä ovat Jämijärven kunta ja Kankaanpään keskustan tiimi, Karvian kunta ja Kankaanpään Luoman tiimi, Honkajoen kunta ja Kankaanpään päivätoiminnan tiimi, Siikaisten kunta ja Kankaanpään Myllymäen tiimi sekä Pomarkun kunta. Hoitohenkilöstöä PoSan kotihoidossa on 89. Kotihoidossa on 13 sairaanhoitajaa, 46 lähihoitajaa, 8 perushoitajaa, 18 kodinhoitajaa ja 4 kotiavustajaa.

Ikäjohtaminen ja eri-ikäisten johtaminen on minulle ollut haasteena eri organisaatioissa työskennellessä. Eri organisaatioissa on suhtautuminen ja arvostaminen erilaista eri-ikäisiä työntekijöitä kohtaan. Olen kokenut, että kaikissa organisaatioissa ei ole ikääntyneen työntekijän arvostus ollut kohdallaan. Minulla on ollut ennako-odotuksia tämän tutkimuksen suhteen ja innolla olen odottanut kyselyvastauksia. Ensisijaisesti odotan vastauksista, mitä eroja se tuo eri-ikäisten kokemana asiana työyhteisössä. Mielenkiintoista myös nähdä kuvaavatko vastaukset omien kokemusteni reaali maailmaa, kun minulla on itselläni oma käsitys realiteeteista ja antaako vastaukset sen kuvan, mitä itselläni on. Kyselylomakkeessa olevat kysymysvaihtoehdot ovat niistä asioista kerätty, joita johtamisen arkipäivässä on tullut vastaan eri-ikäisiltä työntekijöiltä eri työyhteisöissä.

Tutkimuksen tarkoituksena on hakea vastauksia kysymyksiin:

Miten kotihoidon työntekijät kokevat eri-ikäisten työntekijöiden vahvuudet ja heikkoudet?

Miten vuorovaikutus työyksikössä toimii ikääntyneen ja nuoren työntekijän välillä?

Miten työyksikössä huomioidaan eri-ikäisten ammatillisuus (nuoret ja ikääntyneet)?

Vastauksia näihin tutkimuskysymyksiin esitän kappaleessa 10 Tutkimustulokset ja analysointi.

9 TUTKIMUSMENETELMÄT JA MITTARIT

9.1 Käytettävät menetelmät ja mittarit

Tutkimusmenetelmänä käytin määrällistä eli kvantitatiivista menetelmää. Määrällistä tutkimusta käytetään paljon sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Keskeistä tutkimuksessa on johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, hypoteesien esittäminen, käsitteiden määrittely, aineiston keruusuunnitelmat, tutkittavien henkilöiden valinta, muuttujien muodostaminen taulukkomuotoon ja aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon, päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen.(Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139 - 140.)

Määrällisellä tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tärkein asia on mittarin eli kyselylomakkeen suunnittelu. Kyselylomakkeen suunnittelu edellyttää, että tutkija tietää tutkimuksensa tavoitteen eli mihin kysymyksiin hän on etsimässä vastauksia. (Vilka 2005, 84.) Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, joka oli puolistrukturoitu. Kyselylomake jakaantui kuuteen osa-alueeseen, jossa ensimmäisessä osassa oli taustatiedot, toisessa osassa oli ammatillinen osaaminen, kolmannessa osassa oli tiimitoiminta, neljännessä osassa oli työkyky ja työhyvinvointi, viidennessä osassa koulutus ja kuudennessa osassa oli johtaminen ja esimiestyö. Neljässä asiakokonaisuudessa oli 44 Likert-asteikkoista väittämää, joissa kysyttiin omaa käsitystä asiasta 4-portaisella asteikolla. Lisäksi kyselylomakkeessa oli vaihtoehtokysymyksiä kolme. Kyselystä saamastani aineistosta muodostin havaintomatriisin ja aineistoa käsittelevän tilastollisen menetelmän SPSS-tilasto-ohjelmaa ja Excel-ohjelmaa käyttäen.

Kyselylomake sisälsi myös neljä avointa kysymystä, jotka analysoin sisällön erittelyä käyttäen. Sisällön erittelyssä tutkimusaineisto, tutkimuskohde tai niiden osat jaetaan havaintoyksiköihin ja yksilöidään numerojärjestykseen. Havaintoyksiköt asetetaan pystysuoraan sarakkeeseen havaintomatriisiin, johon lisätään pystyriiviin sisältöluokat. Näihin merkitään jokaista havaintoyksikköä koskevat ja sisältöluokkaan liittyvät havainnot numeerisina arvoina. Tutkimuksen kohteena ovat näin ollen tutkimusaineiston sisällölliset ominaisuudet tilastollisesti ilmaistavina, numeerisina tuloksina.(Vilka 2005, 139.)

9.2 Aineiston kerääminen

Tutkimusaineiston keräämiseen olen käyttänyt kotihoidon henkilöstölle suunnattua kyselylomaketta (liite 3).

Kyselylomakkeen jaoin palveluohjaajien kautta jokaiseen kotihoidon tiimiin. Kyselylomakkeen mukana oli saatekirje (liite 2), jossa kerron tutkimuksen ja kyselylomakkeen tarkoituksesta. Saatekirjeen ja kyselylomakkeen mukana oli kirjekuori, jossa jokainen vastaaja sai palauttaa kyselylomakkeen nimettömänä minulle joko postissa suoraan tai sisäisessä postissa.

Kysely suunnattiin kaikille PoSan kotihoidon työntekijöille, jotka olivat työssä 1.-15.10.2014 välisenä aikana. Vastaaminen oli vapaaehtoista ja kysely palautettiin suljetussa kirjekuoressa joko postin kautta tai sisäisen postin kautta.

Kyselyn vastausaika on 1.–15.10.2014. Kyselyn tulosten analysointi sekä yhteenveto ja loppupäätelmät suoritin marraskuu 2014 – toukokuu 2015 aikana. Tutkimustulokset ovat luottamuksellisia ja kyselylomakkeen tiedot pysyvät luottamuksellisina. Kyselylomakkeet palautettiin suljetuissa kirjekuorissa, johon olin valmiiksi kirjoittanut nimeni. Tutkimuksen valmistuttua vastauslomakkeet hävitän asianmukaisesti.

9.3 Luotettavuus ja pätevyys

Määrällisen tutkimuksen aineisto on esitetty numeerisessa muodossa ja tutkimuksessa on hyödynnetty tilastollisia menetelmiä. Tutkimuksen luotettavuutta kuvataan kahdella termillä reliabiliteetti ja validiteetti.

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen tekijän tulee osoittaa, että hänen tutkimuksensa tulokset eivät ole syntyneet sattumanvaraisesti. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa on kehitelty erilaisia tilastollisia menettelytapoja, joilla voidaan arvioida mittareiden luotettavuutta. Monilla tieteenaloilla on kehitelty kansanvälisesti testattuja mittareita, joiden avulla on pyritty kohottamaan mittauksen tasoa ja on päästy myös luotettavasti vertailemaan eri maissa saatuja tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Tutkimusmenetelmä voi olla reliabeli eli luotettava, vaikka tutkimus ei olisikaan validi eli pätevä. Tällöin tutkimuksessa käytettyjen menetelmien avulla voidaan päätyä sinänsä kiinnostaviin tuloksiin, mutta tulokset eivät vastaa sitä, mihin tutkimuksella tähdättiin.

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake on siinä määrin reliabiliteetti, koska tehdessä uudestaan samanlaiselle tutkimuskohteelle kyselyn vastaukset oletetaan olevan samansuuntaisia.

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai esimerkiksi kyselylomakkeen kykyä mitata juuri sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata. Tutkimustulosten tulee antaa totuudenmukainen kuva tutkimuskohteesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) ”Validiteetti on mittauksen luotettavuuden kannalta ensisijainen peruste, sillä jos ei mitata oikeaa asiaa, ei reliabiliteetilla ole mitään merkitystä.” (Vehkalahti, 2014, 41). Kysymysten asettelulla on tärkeä rooli validiteettia tarkasteltaessa. Tarkemmalla kysymysten asettelulla olisi voinut saada suurempia eroja vastaajien kesken.

9.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta tehtäessä pitää ottaa huomioon myös eettiset kysymykset. Tiedon hankintaan ja julkistamiseen liittyvät tutkimuseettiset periaatteet ovat yleisesti hyväksytyjä. Tutkimuksen teossa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen. Ihmisten itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan antamalla ihmisille mahdollisuus päättää itse, haluavatko he osallistua tutkimukseen. (Hirsjärvi, ym. 2009, 23 – 25.) Tutkimuksen tekeminen kietoutuu monella tavalla tutkimusetiikkaan eli hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Tutkimusetiikka kulkee tutkimusprosessin mukana alusta loppuun asti eli ideoinnista tutkimustuloksien tiedottamiseen. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen velvoittaa kaikkia tutkimuksen tekijöitä samalla tavalla. (Vilka 2005, 29.) ”Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, että tutkijan on noudatettava rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä ja tutkimustulosten esittämisessä.” (Vilka, 2005, 30). Tutkimukseni noudattaa yleisiä eettisiä periaatteita.

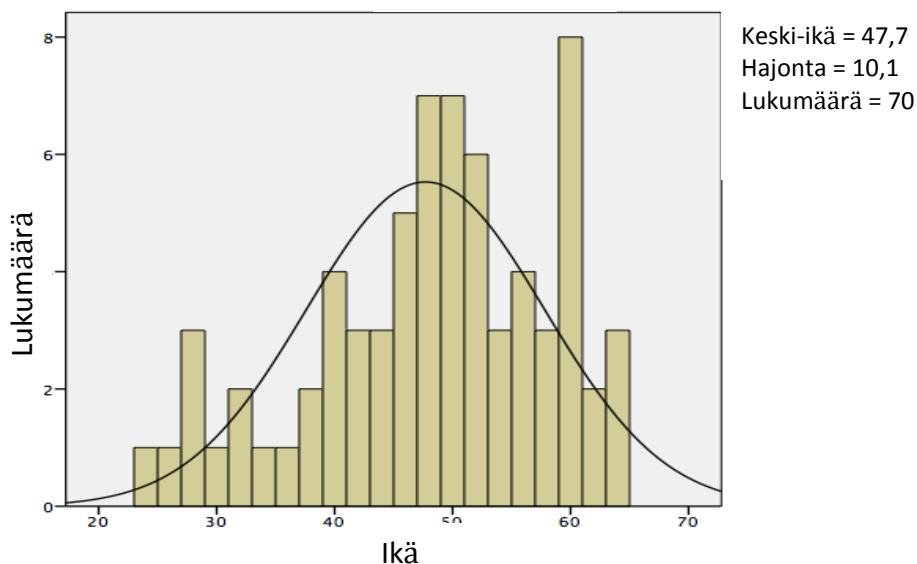
10 TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYSOINTI

10.1 Taustatiedot

Kyselylomakkeita jaoin kotihoidon henkilöstölle yhteensä 89 kappaletta. Määräaikaan mennessä palautui 71 kappaletta. Osallistuminen kyselyyn oli hyvä ja palautusprosentti oli 78,7 %. Yhden kyselylomakkeen jouduin hylkäämään, koska siinä ei ollut merkitty vastaajan ikää, jolloin sitä ei voinut luokitella mihinkään ikäryhmään.

Tutkimustulosten analysoinnissa käytin apuna SPSS-tilasto-ohjelmaa. Avoimia kysymyksiä analysoin sisällön erittelyn avulla.

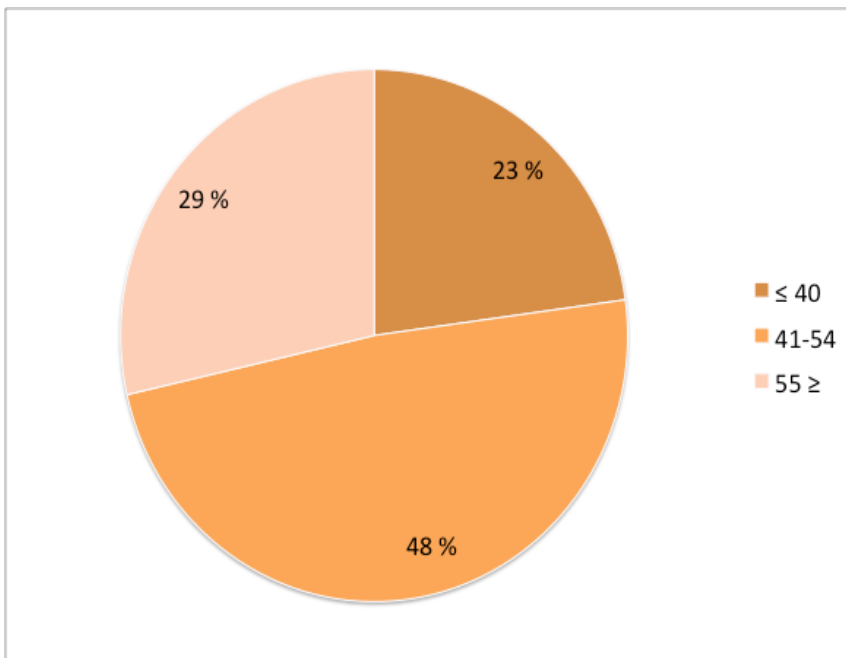
Kyselyyn vastanneiden ikäluokkien vaihteluväli oli 24 – 63 – vuotta (kaavio 1.). Vastanneiden keski-ikä oli 48 vuotta. Vastanneiden keski-ikä tiimeittäin oli seuraava: keskustan tiimi 48 vuotta, Luoman tiimi 49 vuotta, Myllymäen tiimi 52 vuotta, päivätoiminnan tiimi 40 vuotta, Honkajoen tiimi 46 vuotta, Jämijärven tiimi 45 vuotta, Karvian tiimi 45 vuotta, Pomarkun tiimi 49 vuotta ja Siikaisten tiimi 46 vuotta. Tiimeittäin keski-ikä oli lähellä toisiaan, poikkeuksena päivätoiminnan tiimin keski-ikä, jossa ei ollut lainkaan vanhimman ikäluokan edustajia.



Kaavio 1. Vastaajien ikäjakauma

Tutkimustulokset luokittelin kolmeen ikäluokkaan, koska kyselyyn osallistuneiden ikä vaihteli 24 – 63 -vuoteen. Tutkimustulosten luotettavuuden ja vastanneiden anonymiyden kannalta on tärkeää

muodostaa ikäluokat niin, ettei tuloksista tunnisteta ketään yksittäistä vastaajaa. Ikäluokat olivat seuraavat: ≤ 40 – vuotiaat, 41 – 54 – vuotiaat ja $55 \geq$ – vuotiaat. Ensimmäisessä ikäluokassa oli 16 vastaajaa, toisessa ikäluokassa oli 34 vastaajaa ja kolmannessa ikäluokassa oli 20 vastaajaa. Kaaviossa 2. on kuvattu vastaajien osuudet prosentteina ikäluokittain.



Kaavio 2. Vastaajien prosentiosuudet ikäluokittain

Vastauslukumäärä tiimeittäin on kuvattu taulukossa 1. Suurin tiimi on Myllymäen tiimi ja pienin tiimi on päivätoiminta. Päivätoiminnan tiimi on tiiminä toimimisen kannalta liian pieni, mutta toiminnan sisällön kannalta toimiva. Tämä tiimi on toiminut alle vuoden verran ja sen toiminta tiiminä ei ole täysipainotteista. Keskustan, Jämijärven ja päivätoiminnan tiimeistä vastattiin aktiivisemmin, koska kaikki tiimin jäsenet vastasivat. Pomarkun tiimistä olisin odottanut enemmän vastauksia. Näiden vastausmäärien vuoksi tuloksia analysoitaessa en pystynyt tekemään kuntien välisiä vertailuja tuloksista.

Ikäluokat	Tiimit									
	Keskusta	Luoma	Myllymäki	Päivätoiminta	Honkajoki	Jämijärvi	Karvia	Pomarkku	Siikainen	Yhteensä
≤ 40	3	0	1	1	2	2	2	3	2	16
41 - 54	4	5	7	2	1	3	4	3	5	34
≥ 55	3	2	5	0	3	2	1	3	1	20
Yhteensä	10	7	13	3	6	7	7	9	8	70

Taulukko 1. Tiimien ikäjakauma

Kotihoidon toimet ovat ammattinimikkeiltään lähihoitaja, sairaanhoitaja tai hoitotyöntekijä. Vastanneista 57 % oli lähihoitajia, 10 % oli sairaanhoitajia ja 33 % oli muita ammattinimikkeitä. Näitä muita nimikkeitä olivat kotiavustaja, kodinhoitaja, terveydenhoitaja, hoitotyöntekijä jne. Vakituksessa työsuhhteessa oli 80 % ja määräaikaisessa työsuhhteessa oli 19 % vastanneista.

10.2 Ammatillinen osaaminen

Vastaajista suurin osa (90 %) kokevat suoriutuvansa hyvin asiakkaan oma-/vastuuhoitajana. Erot eri-ikäisten välillä eivät olleet huomattavia. Nuorimmassa luokassa 13 % arvioi suoriutuvansa vastuuhoitajana heikommin kuin vanhemmissa ikäluokissa. Tähän vaikuttaa osaltaan se, että tässä ikäluokassa työkokemusta on vähemmän kuin vanhimmissa luokissa. Työstä saatu kokemus tuo varmuutta toimia asiakkaan oma-/vastuuhoitajana paremmin.

Vastaajista suurin osa on sitä mieltä, että osaavat neuvoa/ohjata asiakkaita eri tilanteissa hyvin, toimivat työssään tuloksellisesti sekä kokevat vuorovaikutustaitonsa hyviksi. Vastauksissa ei esiintynyt poikkeamaa eri-ikäisten vastaajien kesken.

Suurin osa vastaajista koki pystyvänsä hyödyntämään kaikkia tietojaan. Ikäluokittain eroa ei ollut merkittävästi. Hienoinen ero ilmeni nuoremman luokan ja kahden vanhemman luokan kesken. Nuorimassa luokassa eri mieltä oli 31 % muissa sama luku keskimäärin 11 %. Tuloksissa ei ollut huomattavaa poikkeamaa, mutta jonkin verran tulee esille eri-ikäisten erilainen kokemus asiasta. Vanhemmissa luokissa vastaajilla voi olla laajempi näkökulma työhön ja omiin tietoihin sekä niiden mahdollisuudesta hyödyntää työssään verrattuna nuorimpiin vastaajiin.

Vastaajista suurimmalla osalla oli selkeä käsitys, mitä hänen työltään odotetaan. Vanhimmissa luokissa vastausprosentti oli 91 %. Nuorimmassa luokassa eroavuutta tuli hieman, kun 75 % oli samaa mieltä, mutta 25 %:lla vastaajista ei ollut selkeää kuvaa. Vanhemmissa luokissa ollaan oltu pidempään työssä samassa organisaatiossa, jolloin heidän käsitys on vahvempi kuin nuoremmissa luokassa.

Ammatillisen osaamisen osiossa oli yksi avoin kysymys *“Mistä ammennat voimavaroja työhösi?”*. Kysymykseen vastasi 81 % kaikista vastaajista. Vastaukset jakaantuivat ikäluokittain seuraavasti: alle 41-vuotiaista vastasi 20 %, 41 - 54-vuotiaista vastasi 39 % ja yli 54-vuotiaista vastasi 23 %.

Analysoin vastaukset sisällön erittelyllä ikäluokittain. Useissa vastauksissa oli useampaan pääluokkaan kuuluvia kommentteja. Muodostin aineistosta neljä pääluokkaa. Pääluokat olivat ihmissuhteet, työhön liittyvät asiat, vapaa-aika ja muut. Seuraavissa kappaleissa on esimerkkejä vastauksista, jotka koskevat kyseistä pääluokkaa.

Ihmissuhteista esiintyi kaikissa ikäluokissa perhe ja koti. 41 - 54-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden luokissa esiintyi myös läheiset, lapsenlapset ja ystävät, joista työntekijät ammensivat voimavaroja työhönsä. Vanhemmissa ikäluokissa tuli esille läheiset ja lapsenlapset, koska eletään eri vaihetta elämässä. Se mikä kiinnitti huomiota, että ystävät eivät esiintyneet lainkaan ensimmäisessä ikäluokassa. Ystävät kuuluvat niin arkipäivään tässä ikäluokassa, että sitä ei todennäköisesti osattu erikseen mainita.

” ..., perheaika ... ”

”Ystävistä, lapsenlapsista, ... ”

”Koti, ... ja ystävät. ”

” ..., lastenlapset antavat voimaa. ”

” ..., perhe, läheiset. ”

Työhön liittyvät asiat oli laajempi kokonaisuus. Jokaisessa ikäluokassa esiintyi työkaverit, joista ammennettiin voimavaroja työhön. Työkaverit mainittiin yleensä yksin tai eri adjektiiveilla korostettuna ja lisäksi mainittiin työkavereiden tuki ja kannustus, asiakkaat sekä työyhteisö/tiimi. Asiakkaista mainittiin heidän antama positiivinen palaute, tyytyväisyys palveluun ja kiitollisuus. Työyhteisöstä/tiimistä mainittiin hyvä henki ja avoin ilmapiiri. Hyvä tiimi koettiin isona tukipilarina. Esimieheltä saatu tuki tuli esille avovastauksissa. Tässä luokassa ei löytynyt eroavaisuuksia eri ikäluokkien välillä.

” ..., myös mukavat työkaverit auttavat jaksamaan. ”

”Hyvät työkaverit ja hyvä tiimi on iso tukipilari, heiltä saa parhaimman tuen tässä työssä, LUOTTAMUS!”

”Saan voimaa/tukea työkavereilta, esimieheltä, ... ”

”Työkaverit/Kollegat, asiakkaat, ... ”

”Työkaverit, hyvä työyhteisö, tyytyväiset ja mukavat asiakkaat, ... ”

Vapaa-aika nousi esille liikunnan ja harrastusten kautta kaikissa ikäluokissa. Omaehtoinen opiskelu/koulutus ja tiedonhankinta sekä musiikki mainittiin alle 41-vuotiaiden ja 41 - 54-vuotiaiden luokissa. Käsityöt, lukeminen ja lemmikit mainittiin 41 - 54-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden luokissa. Tässä löytyi eroavaisuuksia eri-ikäisten vastauksissa. Kahdessa nuoremmassa ikäluokassa opiskeluun ja musiikkiin liittyvät asiat mainittiin ja kahdessa vanhemmassa ikäluokassa mainittiin kädentaidon ja lukemiseen liittyvät asiat sekä lemmikit. Tässä löytyi hyvin eroavuuksia, miten erilaisista asioista eri-ikäiset työntekijät ammentavat voimavaroja työhönsä.

”Liikunnasta, opiskelemalla uutta.”

”... harrastukset, omaehtoinen opiskelu + tiedonhankinta.”

”Harrastuksesta: käsityöt, lukeminen, kryptojen täyttäminen, ulkoilu, erilaisten dokumenttien seuraaminen, koiran kans touhuaminen, ...”

”... Kuntosalista ja hyvästä musiikista.”

”... liikunta, tanssi, musiikki.”

Osiassa **muut** mainittiin alle 41-vuotiaiden luokassa hyvinvointiin, ravitsemukseen ja positiiviseen asenteeseen liittyviä asioita.

”Hyvinvointi, ..., positiivinen asenne.”

”... hauskat posan tarjoamat konsertit, ..., hyvä ruoka.”

41 - 54-vuotiaiden luokassa mainittiin huumoriin, positiiviseen luonteeseen, fyysisestä kunnosta ja terveydestä huolehtimiseen liittyviä asioita.

”Pitämällä itseni hyvässä kunnossa ja huumoria työhön ja vapaa-aikaan.”

”... oma vapaa-aika, ..., positiivinen asenne jne.”

Yli 54-vuotiaiden luokassa mainittiin elämäntilanteeseen ja terveyteen liittyviä asioita.

”... nukun pitkät yöunet, elämä siinä vaiheessa että saa vapaammin päättää mitä milloinkin tekee ja levätä kun siltä tuntuu, ...”

”Pidän terveydestäni huolta, ... ja lemmikeistä.”

Tässä luokassa oli kaikkein eniten erilaisuutta vastauksissa. Tässä luokassa tulee esiin myös se, missä vaiheessa elämänkaarta vastaajat elävät. Elämänkaaren eri vaiheilla on paljon vaikutusta siihen, miten ja mistä voimavaroja ammennetaan.

Kaiken kaikkiaan ammatillisessa osaamisessa havaittiin seuraavaa. Eri ikäluokkien välillä ei esiintynyt huomattavia eroavuuksia. Lievät poikkeamat tulivat esille asiakkaan oma- tai vastuuhoidajana toimimisessa, oman tiedon hyödyntämisessä sekä käsityksestä, mitä hänen työltään odotetaan. Näissä eroavaisuus ilmeni nuoremmassa luokassa verrattuna kahteen vanhempaan luokkaan suuremman vastaushajonnan perusteella. Nuorten kokemuksena oli että oma- tai vastuuhoidajana toimiminen ei ollut yhtä varmaa kuin vanhemmilla sekä oman tiedon hyödyntämistä ei koettu voivan toteuttaa työssä ja epätietoisuutta siitä, mitä työltäni odotetaan.

Tuloksista voi havainnoida sen, että omat vuorovaikutustaidot arvioitiin hyviksi riippumatta ikäluokasta. Vastaajilla on korkea käsitys omista vuorovaikutustaidoista, vaikka käytännön työssä tuodaan usein esille ongelmalliset vuorovaikutustaidot työyhteisön sisällä. Omana kokemukseni käytännön työelämästä on se, että usein työntekijät kritisivat työyhteisön muiden työntekijöiden vuorovaikutustaitoja kuin omia vuorovaikutustaitojaan.

10.3 Tiimitoiminta

Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että tiimissä on yhteiset tavoitteet ja niihin sitoudutaan. Eroa ilmeni hieman nuorimmassa luokassa, jossa vastaajista osa (19 %) koki, ettei ole yhteisiä tavoitteita tai niihin ei sitouduta.

Suurin osa vastaajista myös kokivat, että työkaverin tukeminen ja kannustaminen toimii tiimityöskentelyssä. Eroa ilmeni hieman nuoremmassa ikäluokassa, jossa 31 % oli jonkin verran eri mieltä.

Tiimipalavereita koetaan olevan riittävästi pääsääntöisesti vastaajien mukaan kuitenkin nuoremmat ja vanhemmat toivoivat lisää.

Vastaajista suurin osa koki työyhteisönsä toiminnan avoimeksi, keskustelelvaksi ja luotettavaksi.

Mentoroinnin hyödyntäminen tiimeissä jakoi vastaajat kaikissa ikäluokissa kahteen osioon. Kielteisesti vastasi 49 % ja myönteisesti 44 % vastaajista. Selkeästi nuorimmassa luokassa vastaajat olivat sitä mieltä, ettei mentorointia hyödynnetä ja vanhimmassa luokassa vastattiin taas, että

mentorointia hyödynnetään. Mentorointi-sanan merkitystä olisi kysymyslomakkeessa voinut avata niin, että kaikki vastaajat olisivat tienneet mitä kysytään. Silti mielestäni käytännössä mentorointia ei käytetä työyhteisöissä siinä määrin kuin sitä voisi arkipäivän työssä käyttää ja korostaa yhtenä toimintamallina.

Työtapojen muuttaminen, työn muuttaminen toisenlaisiin tehtäviin ja työpaikan vaihtaminen vastattiin suurimmalta osalta samanlaisesti. Vanhemmat ikäluokat eivät olleet halukkaita työpaikan muuttamiseen (80 %), mutta nuoremmassa ikäluokassa oli halukkuutta muuttaa työpaikkaa (19 %). Tämän on mahdollista selittää sillä, että nuoremmilla vastaajilla on mahdollista lähteä opiskelemaan ja vaihtaa työpaikkaa tai kokonaan alaakin, kun ensin saa työkokemusta nykyisestä työstä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että yhteiset tavoitteet ja niihin sitoutuminen, työkaverin tukeminen ja kannustaminen sekä työyhteisön avoin, keskusteleva ja luotettava toiminta koettiin hyviksi ja toimiviksi. Tiimipalavereita järjestettiin riittävästi. Henkilöstön sitoutuminen työyhteisöön on vakaata, kun työn muuttaminen toisenlaisiin tehtäviin tai työpaikan vaihtamista ei koettu ajankohtaiseksi. Mentoroinnin kohdalla vastauksissa oli selkeää hajontaa kaikissa ikäluokissa. Vajaa puolet vastaajista kokivat, ettei mentorointia hyödynnetä riittävästi.

10.4 Työkyky ja työhyvinvointi

Kyselyssä kartoitettiin erilaisten työaikajärjestelyjen käyttämistä. Näitä ovat mm. vuorotteluvapaa, osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke, lyhennetty työaika, työnkierto jne. Kyselyssä selvitettiin myös miten työaikajärjestelyt vaikuttavat työntekijään sekä miten niitä voidaan kehittää ja lisätä käyttömahdollisuuksia työyhteisössä. Lisäksi kartoitettiin tukevatko erilaiset työaikajärjestelyt työssä jaksamista.

Kaikista vastaajista suurin osa (69 %) ei ollut hyödyntänyt lainkaan ja 31 % oli hyödyntänyt erilaisia työaikajärjestelyjä. Ikäluokittain tarkasteltuna vanhimmassa luokassa oli hyödyntänyt 45 % vastaajista, joka korreloi selkeästi työurien pituuteen. Erilaisia työaikajärjestelyitä kuten hoitovapaata, työnkiertoa ja vuorotteluvapaata käytettiin jonkin verran. Erot ikäluokkien välillä olivat lähinnä elämäntilanteesta johtuvia. Nuorilla on pieniä lapsia perheessä ja vanhemmilla on nämä ajat takanapäin.

Avoimeen kysymykseen ”*Mitä positiivisia kokemuksia sinulla on ollut työaikajärjestelyistä?*” vastattiin seuraavasti eri-ikäluokittain. Alle 41-vuotiaiden luokassa positiivisina asioina nousi esille työssä jaksaminen ja sen kautta vapaa-ajan lisääntyminen, jolloin kiireen tuntuminen väheni. Keskimmaisessä luokassa nousi esille vapaa-ajan lisääntyminen, vuorotteluvapaan mahdollisuus sekä innostuminen uudestaan omaan työhön koettiin positiivisina asioina. Työnkierto on koettu myös positiivisena. Yli 54-vuotiaiden luokassa nousi esille vapaa-ajan lisääntyminen, jonka koettiin tukevan työssä jaksamista. Osa-aikaeläke koettiin kannustavana asiana jatkaa työssä. Työnkierron koettiin tuovan vaihtelua omaan työhönsä. Selkeä viesti vastauksista oli, että erilaiset työaikajärjestelyt koettiin työssä jaksamista lisäävänä tekijänä.

Avoimeen kysymykseen ”*Miten haluaisit kehittää työaikajärjestelyitä ja niiden käyttömahdollisuuksia työpaikallasi?*” vastattiin niukasti. Erilaisia kehittämisasioita nousi esille kuten työaikojen porrastus, työnkierron helpompi toteuttaminen, lyhennetyn työajan käyttömahdollisuuksien lisäämisen keinot, ikääntyessä työn keventäminen ja uudelleen järjesteleminen. Työaikojen porrastus oli mielenkiintoinen vaihtoehto, joka nousi esille. Käytännön työssä työaikojen porrastus on saanut runsaasti muutosvastarintaa esiin.

Vastaajista suurin osa (71 %) kokivat, että erilaiset työaikajärjestelyt tukevat työssä jaksamista. Vastauksissa ei ilmennyt eroavaisuuksia eri-ikäluokkien välillä. Työssä jaksamista tukevinä vaikutuksina esiintyi seuraavia asioita:

- työnkierron kautta lisää hyviä vinkkejä omaan työhön ja työn kehittämiseen,
- lyhennetyn työajan käyttäminen hyvä vaihtoehto pienten lasten äideille,
- työn järjestäminen elämäntilanteeseen sopivaksi tarpeen mukaan,
- vapaa-ajan lisääntyminen vuorottelu- ja hoitovapaa järjestelyillä,
- oman työn arvostuksen lisääntyminen,
- uusia näkökulmia työhön,
- pysyy työelämässä pidempään,
- työyhteisön kehittämistä,
- voimavarojen tilapäisesti vähentyneenä tukisivat, kun työtä tarvitsisi keventää,
- työstä irtiotto ja vaihtelevuus työhön,
- oman elämän hallintaan vaikutusmahdollisuus hyödyntää esim. opiskeluun vuorotteluvapaata sekä
- erilaisten elämäntilanteiden mukaan mahdollisuus erilaisiin työaikajärjestelyihin.

Yhteenvedona tämän osion vastuksista esiintyi se, että erilaisiin työaikajärjestelyihin on suhtauduttu positiivisesti. Niiden käyttöä voisi hyödyntää, mahdollistaa ja kehittää enemmän työyhteisössä.

10.5 Koulutus

Suurin osa vastaajista oli koulutukseen kaikin puolin tyytyväisiä. Sitä oli riittävästi, koulutuksen sisältöön oltiin tyytyväisiä ja koulutus koettiin ajanmukaisena eikä koulutusta koettu turhana sekä koulutuksia suunniteltaessa otetaan huomioon työntekijöiden mielipiteet. Vastaajista 43 % oli sitä mieltä, että kaikki eivät päässeet haluamaansa koulutukseen. Suurin osa koulutuksista tulee työnantajan kautta ja niihin on mahdollisuus osallistua vapaaehtoisesti. Erilaisiin koulutuksiin on mahdollista myös hakea oman kiinnostuksen mukaan joko työaikana tai/ja työnantajan kustantamana. Järjestettäviin koulutuksiin ei aina ole mahdollista kaikkien osallistua, vaikka haluaisikin. Koulutuksia varten ei ole sijaismäärärahaa varattuna, jolloin osan työntekijöistä täytyy jäädä työvuoroon hoitamaan asiakkaita.

Koulutusosiossa oli avoin kysymys, jossa kysyttiin, montako koulutuspäivää on käyttänyt vuoden aikana. Vastaajista oli osallistunut koulutuksiin nuoremmissa luokassa 69 %, keskimmaisessä luokassa 68 % ja vanhimmassa luokassa 65 %. Koulutuspäiviä oli keskimäärin laskettuna niiden vastaajien kesken, jotka olivat osallistuneet koulutuksiin seuraavasti: alle 41-vuotiaat 3,5 koulutuspäivää, 41 – 54-vuotiaat 5,7 koulutuspäivää ja yli 54 -vuotiaat 2,9 koulutuspäivää.

10.6 Johtaminen ja esimiestyö

Tiedottamiseen suhtauduttiin myönteisesti jokaisessa ikäluokassa pääsääntöisesti, mutta vastaajista on kuitenkin kokenut tiedottamisen olevan puutteellista.

Rekrytoinnissa vastaukset jakaantuivat myös myönteisiin ja kielteisiin vastauksiin aikalailla tasan. Vanhimmassa luokassa painottui se, ettei rekrytointi ole toimivaa, vastaajista 40 % oli tätä mieltä. Kahdessa nuoremmissa ikäluokassa rekrytointi todettiin toimivaksi yli 56 %:n osalta vastauksista. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yksilöllisiä voimavaroja huomioidaan, kehityskeskusteluja käydään säännöllisesti ja työskentelytilat koettiin hyväksi.

Positiivisen palautteen saamisessa oli hajontaa jonkin verran. Vastaajista 63 % koki saavansa, mutta sitten vastaavasti 34 % vastaajista ei kokenut saavansa positiivista palautetta. Keskimmaisessä ikäryhmässä kaivataan positiivista palautetta enemmän, koska heistä 38 % vastasi kielteisemmin.

Lähiesimiehet osallistuvat vastaajien (73 %) mukaan riittävästi tiimipalavereihin. Vastaajista suurin osa (70 %) koki lähiesimiesten osallistuvan säännöllisesti tiimipalavereihin

Vastaajista 66 % koki, että ristiriita- ja ongelmatilanteita käsitellään avoimesti. Nuorimmat olivat tämän osalta kaikkein kriittisimpiä.

Vastaajista 90 % kokivat asiakaslähtöisyysperiaatteen olevan tärkeä työssään ja he myös kokevat noudattavan sitä.

Esimiesten tavoitettavuus koettiin hyväksi, kun vastaajista 82 % kokivat sen myönteisenä.

Suurin osa vastaajista (67 %) oli sitä mieltä, että kehittämispäiviä pidetään säännöllisesti. Neljännes nuorimmista oli kuitenkin eri mieltä ja keskimmaisessä ryhmässä 29 %.

Vastaajista suurin osa (96 %) oli sitä mieltä, että työvuorosuunnittelu on toimiva omalla kohdallaan ja toiveita otetaan huomioon hyvin.

Lähes kaikki vastaajista kokivat johtamisen olevan samanarvoista ja tasa-arvoista riippumatta siitä, minkä ikäisestä työntekijästä on kysymys.

Suurin osa vastaajista (81 %) oli sitä mieltä, että johtaminen ei ole nuorempia työntekijöitä suosivaa. 57 % vastaajista koki johtamisen olevan vanhempia työntekijöitä arvostavaa. Mielenkiintoisena oli huomata, että vanhimmassa ryhmässä vastaukset arvostuksesta hajaantuivat sekä positiiviseen että negatiiviseen kokemukseen tasan. Muissa ryhmissä ei noussut esiin vastaavaa huomiota.

Yleisenä havaintona voidaan todeta, että kaikissa ikäryhmissä vastaajat kokivat johtamisen ja esimiestyön pääsääntöisesti tasapuoliseksi ja ei-syrjiväksi. Oman kokemukseni ja havaintojeni valossa esimiesten tavoitettavuutta kritisoidaan usein, mutta siinäkin tulokset näyttävät toisin ja työntekijät kokivat esimiehen tavoitettavuuden hyväksi. Keskimäärin esimiehen tavoitettavuus oli 84 %. Esimiestyö koettiin tasapuolisena, koska vastauksista tuli esille myönteisenä asiana työntekijöiden toiveiden huomioiminen, kehityskeskustelujen säännöllisyyden ja yksilöllisten voimavarojen huomioimisen.

Esimiesten osallistuminen tiimien toimintaan ja palavereihin nousi myönteisenä asiana. Käytännön työssä kuitenkin työntekijät tuovat usein esille sen, etteivät esimiehet osallistu tarpeeksi palavereihin eivätkä ole läsnä tarpeeksi tiimeissä.

Tiedottaminen ja rekrytointi ovat huomionarvoisia asioita, joita voi parantaa. Tiedottaminen työyhteisössä on ollut usein kriittisen tarkastelun kohteena, joka ei kuitenkaan tullut esille tutkimuksen vastauksissa.

Positiivinen palaute oli myös asia, johon odotin saavani paremman tuloksen. Mielestäni positiivista palautetta annetaan aika hyvin, mutta miten palautteen vastaanottaja(t) sen kokevat. Minkälaista palautteen pitää olla, että se tavoittaa vastaanottajan oikealla tavalla eli kokee saavansa positiivista palautetta.

10.7 Tutkimuskysymysten analysointi

Seuraavassa olen analysoinut kyselylomakkeista saatuja tuloksia suhteessa tutkimuskysymykseen. Tutkimustulosten perusteella näihin on saatu vastauksia kyselyssä vain osittain.

Miten kotihoidon työntekijät kokevat eri-ikäisten työntekijöiden vahvuudet ja heikkoudet?

Tähän tutkimuskysymykseen ei kyselystä suoraan saatu vastauksia. Kyselyn perusteella eri kohdista voidaan analysoida eri-ikäisten työntekijöiden vahvuuksia ja heikkouksia.

Kotihoidossa työntekijöiden vastuuhoidajana toimimisessa tuli selvästi eroja eri-ikäluokkien välillä. Siinä vastaajista vanhemmissa ikäluokissa selvästi ilmeni työkokemuksen ja oman elämän kokemuksen kautta vahvuus siitä, että on varmempi suhtautuminen vastuuhoidajana toimimiseen. Nuorempien työntekijöiden vastauksista nousi epävarmuus toimia vastuuhoidajana hyvin.

Vanhempien työntekijöiden vahvuutena nousi esille myös heidän laajempi näkökulma työhön ja omiin tietoihinsa sekä niiden hyödyntämisessä omaan työhönsä.

Vanhempien työntekijöiden vahvuutena myös ilmeni se, että omaan tiimiin ja tiimin tavoitteisiin sitoudutaan hyvin. Hienoinen ero syntyi nuorempien työntekijöiden suhteen, kun heidän ikäluokassa oli vastakkaista kokemusta tiimin tavoitteista ja niihin sitoutumisesta.

Miten vuorovaikutus työyksikössä toimii ikääntyneen ja nuoren työntekijän välillä?

Kyselyssä vuorovaikutukseen liittyvät kysymykset tulivat esille sekä ammatillisen osaamisen, että tiimitoiminnan yhteydessä. Vastausten perusteella vuorovaikutus kaiken kaikkiaan koettiin erittäin toimivaksi kaikissa ikäluokissa.

Vuorovaikutukseen vaikuttaa myös taito selvittää ristiriita- ja ongelmatilanteita. Eri ikäluokissa ilmeni siinä jonkin verran eroavaisuutta. Nuoremmat työntekijät kokivat, ettei ongelmatilanteita selvitetä avoimesti. Keski-ikäiset ja vanhemmat työntekijät myös osittain kokivat, ettei ole avoimuutta asioiden selvittämisessä, mutta silti suurin osa heidän ryhmistään luokittelevat toiminnan

olevan avointa. Enemmän mielestäni tällaisen konfliktin selvittämisessä vaikuttaa se, mitä asia koskee. Asian ratkaisemiseen vaikuttaa se, onko se henkilökohtainen vai yleiseen tiimitoimintaan liittyvä asia. Tällöin tulevat esille jokaisen työntekijän erilaiset vuorovaikutustaidot ja miten he kykenevät niitä käyttämään erilaisissa tilanteissa eri henkilöiden kanssa. Vuorovaikutustaidot ovat koko työyhteisössä merkittävä asiakokonaisuus. Jonkin verran näihin vaikuttaa myös henkilökemiat tiimien ja työyhteisön sisällä. Miten lisätä vuorovaikutustaitoja organisaatiossa, jotta asiat sujuisivat paremmin.

Miten työyksikössä huomioidaan eri-ikäisten ammatillisuus (nuoret ja ikääntyneet)?

Lähiesimiehen kanssa tapahtuva yhteistyö luo pohjaa sille, että työyksikössä tulee huomioitua eri-ikäisten ammatillisuus. Kyselyssä johtamisen ja esimiestyön osiossa on kartoitettu esimiestoimintaa. Kyselylomakkeen osiossa koulutus saadaan myös selvitettyä työntekijöiden ammatillisuuden kokemista eri-ikäryhmissä. Tulosten perusteella työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan tasa-arvoisena ja samanarvoisena työntekijänä iästä riippumatta.

Kehityskeskustelut, jotka ovat avainasemassa työyhteisössä, millä saa selvitettyä kunkin työntekijän ammatillisuutta. Työntekijät vastasivat että kehityskeskusteluja käydään pääasiassa säännöllisesti jokaisen työntekijän kanssa.

Asiakaslähtöisyysperiaate tuo esiin työntekijöiden ammatillisuutta sitä, miten he ovat osanneet mieltää ja sisäistää sen omaan työhönsä. Kyselyn tuloksissa asiakaslähtöisyys koettiin olevan vahva periaate eri-ikäisillä työntekijöillä.

Esimiestyössä eri-ikäisten työntekijöiden huomioiminen ammatillisesti tulee esille esimerkiksi johtamisen kohdalla. Johtamisessa ei suosita nuorempia työntekijöitä, vaikka heillä on viimeisin tieto-taito koulutuksesta. Vanhemmat työntekijät huomioidaan ammatillisesti ja tasa-arvoisesti heidän työelämän kokemuksen kautta.

Työnantajan järjestämän koulutuksen osalta seurataan koulutuspäivien määrää ja työntekijäkohtaista koulutushistoriaa. Eri ikäryhmissä on osallistuttu hyvin koulutuksiin, kun koulutuspäiviä oli kertynyt keskimäärin 2,9 – 5,7 päivään vuoden aikana. Joitakin koulutuksia esimies voi suositella tietyille työntekijöille, mutta silti koulutukseen hakeminen ja osallistuminen ovat vapaaehtoista. Ammatillisen osaamisen ja kehittämisen vuoksi voitaisiin laatia koulutus suunnitelma jokaiselle työntekijälle. Suunnitelma voitaisiin sopia ja seurata kehityskeskustelujen yhteydessä.

11 POHDINTAA JA JATKOTUTKIMUSAIHEITA

Kotihoidon asiakkaat ovat toimintakyvyltään ja terveydentilaltaan huonompikuntoisia ja enemmän hoitoa ja huolenpitoa vaativia. Asiakskunta myös kansainvälistyy, tulee useampia eri kulttuurisia vaikutteita, mitä tulee huomioida arkipäivän työssä. Tämä tuo paineita kotihoitohenkilöstön työssä jaksamiselle sekä haasteita kotihoitohenkilöstön johdolle tukea ja motivoida työntekijöitä heidän työssään. Julkisen palveluntuottajan rinnalle nousee yhä enemmän yksityisiä palveluntarjoajia. Kotihoito muuttuu sekä psyykkisesti että fyysisesti raskaammaksi. Asiakkaiden erityistarpeet kuten mielenterveys- ja päihdeasiakkaiden, muistisairaiden ja moniongelmaisten asiakkaiden osuudet kasvavat.

Kotihoidon henkilöstö julkisella sektorilla ikääntyy entisestään. Julkisella sektorilla vanhustenhuollossa ei ole imuvoimaa saada nuoria töihin. Kuntien tulisi herätä markkinoimaan vanhustenhuollon työn tärkeyttä viimeistään nyt. Hyvällä ja oikeanmukaisella johtamisella, joka nimenomaan kohdistuu henkilöstöjohtamiseen, on entistä suurempi merkitys. Uhkana on, että ammattitaitoisen työvoiman saatavuus voi heikentyä, ellei siihen panosteta tarpeeksi.

Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyydestä tehty tutkimuskin puoltaa sitä, että ikääntyneiden hoitotyön kiinnostavuutta ja sisältöä tulee kehittää. Kehittämisen tulee lisätä kaiken ikäisten hoitajien kiinnostusta vanhustyöhön. Tutkimuksen mukaan työtyytyväisyyttä tukevat olosuhteet voivat olla kilpailuvaltti kiristyvässä kilpailussa osaavasta henkilöstöstä. (Suhonen, Katajisto, Stolt, Puro & Gustafsson 2012, 28.) Tärkeää on myös ottaa työhyvinvointi johtamisen työvälineeksi kaikenikäisten työntekijöiden johtamisessa.

Mielestäni tutkimustulosten perusteella voi julkisella sektorilla käynnistää useampiakin jatkotutkimuksia kotihoitoon tai vanhustenhoitoon. Henkilöstön ikääntymiseen liittyvää työssä jaksamisen tukemista ja löytää erilaisia työtapoja selviytyä lisääntyvästä asiakasmäärästä. Suhosen ym. tutkimuksessa nousi myös esille se, että ikääntyneiden hoitotyössä työskentelevien osaamisvaatimuksia tulee tarkastella kriittisesti (Suhonen, ym. 2012, 28). Tällaisella toiminnalla on merkitystä työyhteisössä. Työssä jaksamisen tukemisesta on olemassa useita tutkimuksia, mutta niitä ei silti ole hyödynnetty mielestäni riittävästi organisaatioissa. Siihen tarvitaan erikseen kyseistä organisaatiota varten oma analyysi ja sen kautta lähtävä kehittämistyö, jossa tärkeänä osiona on ottaa henkilöstö siihen hankkeeseen oikeasti mukaan. Toinen mitä ei aina huomioida kehittämishankkeissa on aika, eli ei varata riittävästi aikaa hankkeelle arkipäivässä. Kun hanke saadaan toteutettua niin sen vieminen käytäntöön jää seuraamatta. Lisäksi jatkotutkimuksena eri-ikäisyyden huomioiminen

työyhteisössä, sen tukeminen ja löytää jokaiselle ikäryhmälle vahvuuksia, joita voisi käyttää hyödyksi arkipäivän työssä organisaatiossa.

Työyhteisön toimivuuden parantamiskohteita voisi olla: osaamisen ja erilaisten vahvuuksien arvostaminen, ammatillisuuden kehittäminen, jokaisen työntekijän osallistuminen, yhteisvastuullisuuden vahvistaminen, toimintatapojen jatkuva arviointi ja uudistaminen, keskustelukulttuurin kehittäminen, toinen toisensa tukeminen ja tutustuminen työkavereihin.

LÄHTEET

Dundelfelt, T. 2006. Voimavarana itsetuntemus. Kirjapaja Oy, Helsinki.

Elo, A-L. ja Feldt, T. 2008. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksesta Kinnunen, U., Feldt, T. ja Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Haapakangas-Torkkeli, K. 2011. Työtä sydämellä ja innolla - ikääntyvän kotihoitohenkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista ja ikäjohtamisesta. Ylempi AMK-opinnäytetyö: Savonia-ammattikorkeakoulu, Kuopio, terveysala, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Halme, P. Iästä johtamiseen. Ikäjohtaminen ja eri-ikäisyys johtajuuden tutkimuskohteena. 2011. Jyväskylä studies in business and economics 105

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.- 17. painos. Helsinki: Tammi.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa ! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. 2. korjattu painos. Jyväskylä: Gummerus.

Ilmarinen, www-sivut, 2014. Viitattu 14.7.2014.
http://ilmarinen.fi/Production/fi/ilmarinen/06_mediapalvelu/02_uutiset_tiedotteet...

Isopahkala-Bouret, U. ja Kela, R-L. 2011. Tilaa omaehtoisille valinnoille! Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden asennoitumisesta työhön liittyvää oppimista kohtaan. Gerontologia 25(4) 214 - 227.

Kotiranta, T. 2014. Esimiesten kokemuksia ikääntyneen työntekijän työkyvyn tukemisen keinoista ja ikäjohtamisesta. AMK-opinnäytetyö: Satakunnan Ammattikorkeakoulu, Pori, vanhustyön koulutusohjelma. Viitattu 20.2.2014. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201402112210>

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T., Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Turenki: Jaarli Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut, 2014. Viitattu 27.3.2014.
http://stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut

Suhonen, R., Katajisto, J., Stolt, M., Puro, M. & Gustafsson, M-L. ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys. Hoitotiede, 2012, 24(1) 27 - 37.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIpress.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Liite 1

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Anon opinnäytetyötäni koskevan kyselyn tekemiseen Pohjois-Satakunnan liikelaitos-kuntayhtymän kotihoidon työntekijöille.

Opiskelen Satakunnan Ammattikorkeakoulussa vanhustyön koulutusohjelmassa (geronomi AMK). Opinnäytetyöni nimi on Ikäjohtaminen kotihoidossa. Kyselyn ajankohta on lokakuun alussa ja palautuspäivä on 15.10.2014.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Marjatta Majuri-Kylväjä
e-mail: marjatta.majuri-kylvaja@samk.fi

Kankaanpää 12.9.2014

Eija Laine

XXXXXXXXXXXXXXXXX xxx

xxxxx XXXXXXXXXXXXX

eija.laine@student.samk.fi / eija.laine@eposa.fi

puh. _____

LIITTEET: Opinnäytetyön suunnitelma
Saatekirje ja kyselylomake
SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä 3 kpl

Liite 2

SAATEKIRJE

Hyvä kotihoidon työntekijä!

Olen geronomi (AMK) opiskelija Satakunnan Ammattikorkeakoulusta. Työskentelen tällä hetkellä Pohjois-Satakunnan peruspalvelu-liikelaitos kuntayhtymän vanhustenhuollossa kotihoidon vs. palveluohjaajana. Vastuualueeseeni kuuluvat Kankaanpään keskustan tiimi ja Jämijärven kunta.

Teen opinnäytetyötä, jossa kartoitan Posan kotihoidon työntekijöiden kokemuksia ikäjohtamisesta, miten työntekijät ymmärtävät sen ja miten ikäjohtamista on hyödynnetty työyhteisössä. Haluan tutkimuksellani selvittää miten kyseistä asiaa voitaisiin kehittää ja pyrin löytämään asiaan konkreettisia keinoja sen toteuttamiseen. Kyselyn suuntaan Posan kotihoidon työntekijöille. Työni on tarkoitus valmistua vuoden loppuun mennessä.

Vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselylomakkeet hävitän säädösten mukaisesti opinnäytetyöni valmistuttua.

Ohessa on vastauskuori, jonka postimaksu on maksettu. Kyselylomakkeen voi palauttaa myös sisäisessä postissa.

Vastauksenne on todella tärkeä tutkimuksen ja opinnäytetyön onnistumisen kannalta. Toivon mahdollisimman suurta vastausprosenttia tutkimuksen luotettavuuden vuoksi. Vastausaikaa on 15.10.2014 asti.

Kiitos etukäteen vastuksistanne!

Eija Laine

eija.laine@student.samk.fi / eija.laine@eposa.fi

gsm : oma _____ / työ _____

Satakunnan ammattikorkeakoulu

KYSELYLOMAKE

Eija Laine

12.9.2014

TAUSTATIEDOT

a) ikä _____ vuotta

b) ammattinimike (ympyröi oikea vaihtoehto)

1. lähihoitaja 2. sairaanhoitaja 3. Muu, mikä _____

c) työsuhde (ympyröi oikea vaihtoehto)

1. vakituinen 2. määräaikainen

d) työssäoloaika Posassa ____kk____vv

e) kotihoidon työpiste/tiimi (ympyröi oikea vaihtoehto)

1. Kankaanpää

- a) keskustan tiimi
- b) Luoman tiimi
- c) Myllymäen tiimi
- d) päivätoiminta

2. Honkajoki

3. Jämijärvi

4. Karvia

5. Pomarkku

6. Siikainen

AMMATILLINEN OSAAMINEN

Seuraavissa kysymyksissä ympyröi väittämistä sopivin vaihtoehto seuraavasti:

Täysin samaa mieltä = 4, jokseenkin samaa mieltä= 3, jokseenkin eri mieltä = 2, täysin eri mieltä = 1

Suoriudun hyvin asiakkaan oma-/vastuuhoitajana	4	3	2	1
Osaan neuvoa/ohjata asiakkaita eri tilanteissa	4	3	2	1
Toimin työssäni tuloksellisesti	4	3	2	1
Vuorovaikutustaitoni ovat hyvät	4	3	2	1
Pystyn hyödyntämään työssäni kaikkia tietojani	4	3	2	1
Minulla on selkeä käsitys, mitä työltäni odotetaan	4	3	2	1
Minulla on mahdollisuus osallistua työhöni	4	3	2	1
Työtäni arvostetaan	4	3	2	1

Mistä ammennat voimavaroja työhösi?

TIIMITOIMINTA

Seuraavissa kysymyksissä ympyröi väittämistä sopivin vaihtoehto seuraavasti:

Täysin samaa mieltä = 4, jokseenkin samaa mieltä= 3, jokseenkin eri mieltä = 2, täysin eri mieltä = 1

Tiimissäni on yhteiset tavoitteet	4	3	2	1
Tiimissäni tavoitteisiin sitoudutaan	4	3	2	1
Työkaveria tuetaan ja kannustetaan	4	3	2	1
Tiimipalavereita on riittävästi	4	3	2	1
Työyhteisöni ilmapiiri on avoin	4	3	2	1
Asioista keskustellaan yhdessä	4	3	2	1
Tiimissä on hyödynnetty mentorointia	4	3	2	1
Tiimissä vallitsee keskinäinen luottamus	4	3	2	1
Haluaisin muuttaa merkittävästi työtäpojani	4	3	2	1
Haluaisin vaihtaa nykyisen työni toisenlaisiin tehtäviin	4	3	2	1
Haluan vaihtaa työpaikkaani	4	3	2	1

TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Oletko käyttänyt erilaisia työaikajärjestelyjä? (ympyröi oikea vaihtoehto)

1. kyllä 2. ei

Jos vastasit kyllä niin mitä? (ympyröi oikeat vaihtoehdot)

- 1.vuorotteluvapaa
2. osittainen hoitovapaa
3. osa-aikaeläke
4. lyhennetty työaika
5. työnkierto
6. muu, mikä? _____

Mitä positiivisia kokemuksia sinulla on ollut työjärjestelyistä?

Miten haluaisit kehittää työaikajärjestelyitä ja niiden käyttömahdollisuuksia työpaikallasi?

Tukevatko mielestäsi erilaiset työaikajärjestelyt työssä jaksamista (ympyröi oikea vaihtoehto)

1. kyllä 2. ei

Jos vastasit kyllä, kerro miten ne ovat tukeneet? Jos vastasit ei, kerro miksi eivät ole tukeneet?

KOULUTUS

Seuraavissa kysymyksissä ympyröi väittämistä sopivin vaihtoehto seuraavasti:

Täysin samaa mieltä = 4, jokseenkin samaa mieltä= 3, jokseenkin eri mieltä = 2, täysin eri mieltä = 1

Koulutusta on riittävästi	4	3	2	1
Koulutuksen sisältö vastaa odotuksiani	4	3	2	1
Koulutus on ajanmukaista	4	3	2	1
Koulutus on ollut turhaa	4	3	2	1
Kaikki työntekijät eivät pääse haluamaansa koulutukseen	4	3	2	1
Työntekijöiden mielipiteet huomioidaan suunniteltaessa koulutuksia	4	3	2	1

Montako koulutuspäivää olet käyttänyt vuoden aikana? _____päivää

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

Seuraavissa kysymyksissä ympyröi väittämistä sopivin vaihtoehto seuraavasti:

Täysin samaa mieltä = 4, jokseenkin samaa mieltä= 3, jokseenkin eri mieltä = 2, täysin eri mieltä= 1

Työyhteisöni asioista tiedotetaan hyvin	4	3	2	1
Rekrytointi on toimivaa	4	3	2	1
Työssäni otetaan huomioon yksilölliset voimavarat (esim. fyysiset ja psyykkiset)	4	3	2	1
Kehityskeskusteluja käydään säännöllisesti	4	3	2	1
Esimieheltä saa positiivista palautetta	4	3	2	1
Lähiesimies osallistuu riittävästi tiimipalaveriin	4	3	2	1
Lähiesimies osallistuu säännöllisesti tiimipalaveriin	4	3	2	1
Ristiriita-/ongelmatilanteet selvitetään avoimesti	4	3	2	1
Työssäni noudatetaan asiakaslähtöisyysperiaatetta	4	3	2	1
Tiimin työskentelytilat (tiimitilat) ovat hyvät	4	3	2	1
Lähiesimieheni (palveluohjaaja) on tavoitettavissa tarvittaessa	4	3	2	1
Avopalvelupäällikkömme on tavoitettavissa tarvittaessa	4	3	2	1
Vanhuspalvelujohtajamme on tavoitettavissa tarvittaessa	4	3	2	1
Kehittämispäiviä pidetään säännöllisesti	4	3	2	1
Yksilöllisiä toiveita huomioidaan työvuorosunnittelussa	4	3	2	1
Työyksikössäni eri-ikäisten johtaminen on samanarvoista	4	3	2	1
Työyksikössäni eri-ikäisten johtaminen on tasa-arvoista	4	3	2	1
Työyksikössäni eri-ikäisten johtaminen on nuorempia työntekijöitä suosivaa	4	3	2	1
Työyksikössäni eri-ikäisten johtaminen on vanhempia työntekijöitä arvostavaa	4	3	2	1