



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Hanna-Kaisa Mikkonen

Y-sukupolven organisaatiokansalaisuus vanhustyössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Geronomi AMK

Vanhustyö

Opinnäytetyö

29.11.2018

Tekijä(t) Otsikko	Hanna-Kaisa Mikkonen Y-sukupolven organisaatiokansalaisuus vanhustyössä
Sivumäärä Aika	36 sivua + 1 liitettä 29.11.2018
Tutkinto	Sosiaalialan tutkinto, Geronomi AMK
Tutkinto-ohjelma	Vanhustyön tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Vanhustyö
Ohjaaja(t)	Vanhustyön lehtori Mia Rosenström
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Y-sukupolven kuuluvilta vanhustyöntekijöiltä heidän näkemyksensä organisaatiokansalaisuudestaan ja selvittää millaiseksi he kuvaavat hyvän vanhustyöntekijän.</p> <p>Opinnäytetyössä puhutaan organisaatiokansalaisuudesta, joka tarkoittaa ammatillisesta roolista eroavia työntekijän persoonallisuuden ja käyttäytymisen piirteitä, joita ei voida vaatia työntekijältä. Piirteet ovat kuitenkin toivottavia ominaisuuksia työntekijässä. Y-sukupolvella tarkoitetaan vuosien 1980- 1990 välillä syntyneitä työntekijöitä, jotka sukupolvi-teorian mukaan eroavat aikaisemmista suomalaisen työn sukupolvista.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu laadullisen tutkimuksen periaatteiden mukaan. Se on aineistolähtöinen ja tutkimusaineiston keruu menetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimusaineisto teemoitettiin sisällönanalyysiä käyttäen. Näin pyrittiin ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Teemahaastatteluun osallistui viisi haastateltavaa.</p> <p>Suomessa organisaatiokansalaisuutta sosiaali- ja terveydenhuollon alalla on tutkittu vielä vähän. Opinnäytetyössä taustatietona käytettiin yleistä teoriaa organisaatiokansalaisuudesta sekä suomalaista tutkimusta. Y-sukupolvea on tutkittu muilla aloilla ja sukupolvi-teoriasta on runsaasti materiaalia.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset vahvistivat aikaisempien Suomessa toteutettujen organisaatiokansalaisuus tutkimusten tuloksia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön perinteisestä organisaatiokansalaisuudesta, jonka rinnalle on tullut myös uutta tietointensiivisen työn organisaatiokansalaisuutta.</p> <p>Y-sukupolven ääni on kuultavissa työntekijöiden puheessa. He vaativat esimiehiltä palautetta ja johtajuutta. Myös vaatimus työssä viihtyvyydestä käy ilmi heidän puheessaan.</p> <p>Jatkotutkimusaiheeksi nousikin organisaatiokansalaisuuden tutkimuksen hyödyntäminen esimiestyössä. Sekä löytyisikö organisaatiokansalaisuuden tutkimuksella vastauksia siihen, kuinka saadaan vanhustyöntekijät pidettyä työssään?</p>	
Avainsanat	Y-sukupolvi, organisaatiokansalaisuus, vanhustyön johtaminen

Author(s) Title	Hanna-Kaisa Mikkonen Organizational Citizenship Behavior of Generation Y in elderly care
Number of Pages Date	36 pages + 1 appendices 29 November 2018
Degree	Bachelor of Social Services and Health Care
Degree Programme	Elderly care
Specialisation option	Elderly care
Instructor(s)	Mia Rosenström, Lecturer
<p>The purpose of this thesis is to describe organizational citizenship of elderly care workers, who belong to generation Y.</p> <p>Organizational citizenship behaviour is used to describe the characteristics of the employee's personality and behavior, which differ from professional role. Those characteristics cannot be required, but they are desirable features in the employee.</p> <p>In this thesis the term 'generation Y' is used to describe employees born between 1980-1990. According to generation theory and based on the research done on Finnish work generations, they differ from the previous generations.</p> <p>The thesis has been carried out according to the principles of qualitative research. The thesis is data based and it was collected by means of semi-structured interview. Five interviewees participated in the study.</p> <p>There is little research made on organizational citizenship behaviour in the field of social and health care in Finland. The background information was the general theory of organizational citizenship and its Finnish research reports. The Y generation has been studied in other fields and generation theory is rich in material.</p> <p>The results of the thesis confirmed the results of previous studies on the traditional organizational citizenship of social and health care staff, alongside which there was also a hint of new knowledge-intensive work organization citizenship.</p> <p>The Y generation's voice is audible in employee talk. They demand feedback and leadership from supervisors. As well as, the demand for an agreeable working atmosphere is called for. The employees are well-educated nurses, who are proud of their know-how.</p> <p>Further research should focus into organizational citizenship research as a tool for supervisory work. Moreover, could the research on organizational citizenship provide valuable information on how to keep elderly care workers motivated in their work?</p>	

Keywords	Generation Y, Organizational citizenship behavior, elderly care management
----------	--

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tausta ja merkitys	3
2.1	Työelämän muutos	3
2.2	Opinnäytetyön yhteistyökumppani ja merkitys työelämälle	5
3	Teoreettinen viitekehys	6
3.1	Organisaatiokansalaisuus	6
3.2	Sukupolvideoria	9
3.3	Y-sukupolvi	12
4	Opinnäytetyön toteutus	15
4.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	15
4.2	Laadullisen tutkimuksen toteutus teemahaastattelun keinoin	15
4.3	Aineiston analyysi	18
5	Tulokset	19
5.1	Haastateltavien taustatekijät	19
5.2	Arvomaailma ja ajatukset työstä	20
5.3	Toiveet esimiestyölle ja näkemykset työhyvinvoinnista	22
5.4	Kuvaus hyvästä vanhustyöntekijästä	22
6	Johtopäätökset	24
6.1	Organisaatiokansalaisuus	25
6.2	Y-sukupolven ääni	26
7	Pohdinta	28
7.1	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	28
7.2	Tulosten merkittävyys ja jatkotutkimus	29
7.3	Geronomi vanhustyön kehittäjänä	30
	Lähteet	32
	Liitteet	

Liite 1. Teemahaastettelu runko

1 Johdanto

Vanhustyö on viime vuosina kokenut paljon muutoksia eikä kehittämistyölle näy loppua. Tärkeimpänä osana kehityksen toteuttamista ja onnistumista ovat vanhustyöntekijät. Sosiaali- ja Terveysministeriö (STM) kuvaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä strategiseksi voimavaraksi ja toiminnan keskeiseksi menestystekijäksi. (STM n.D.) Suomalainen yhteiskunta kohtaa haasteita, jotka tulevat muuttamaan yhteiskuntaamme pysyvästi. Väestön ikärakenne muuttuu, digitalisaatio, eriarvoistuminen ja maahanmuuton lisääntyminen ovat yhteiskuntaamme muuttavia tekijöitä, yhdessä julkisten palveluiden murroksen kanssa. (STM 2011: 5.) Kotihoidon kehittäminen on ollut yksi hallituksen kärkihankkeista vuosina 2016-2018. Kotiin tuotavat palvelut ovat tärkeimmässä roolissa uudistuksessa, jossa pirstaleista kenttää on yhdenmukaistettu. (STM n.D.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Y-sukupolven kuuluvien kotihoidon työntekijöiden näkemystä organisaatiokansalaisuudesta, joka tarkoittaa ammatillisesta roolista eroavia työntekijän persoonallisuuden ja käyttäytymisen piirteitä, joita ei voida vaatia työntekijältä. Piirteet ovat kuitenkin toivottavia ominaisuuksia työntekijässä. Idea opinnäytetyöhöni syntyi työharjoittelussa hoivakodissa, josta soitettiin sijaiselle ja häntä pyydettiin työvuoroon. Vastauksena oli: *"En mä nyt tuu, kun aurinko paistaa. Oon kavereiden kanssa, mut tuun, kun on huonompi keli."* Vastus kuulosti rehelliseltä ja samalla ihmetystä herättävältä: Kuinka kenelläkään voi olla tällainen asenne työtä kohtaan? Mielenkiintoni sukupolvien välisiin eroihin heräsi ja halusin tutkia asiaa enemmän. Luin Sanna Laulaisen (2010) väitöskirjan "Jos mittää et anna niin mittää et saa" - Strateginen toimijuus ja organisaatiokansalaisuus vanhustyössä. Väitöskirja esitteli käsitteen organisaatiokansalaisuus. Jatkotutkimus ajatuksena väitöskirjassa ehdotetaan, eroaako ns. uuden sukupolven: Y-sukupolven, organisaatiokansalaisuus aikaisemmista. (Laulainen 2010.) Tästä ehdotuksesta syntyi idea opinnäytetyöhöni.

Yhteistyökumppanina opinnäytetyössä toimii Haminan kaupungin kotihoidon kotihoito. Opinnäytetyö toteutetaan yksilöllisinä teemahaastatteluina. Vapaaehtoisten työntekijöiden tulee olla vuosien 1980- ja 1990-välisenä aikana syntyneitä, jotta he edustavat Y-sukupolvea. Tavoitteena on selvittää työntekijöiden näkemyksiä hyvästä organisaatiokansalaisuudesta vanhustyössä. Tämän lisäksi opinnäytetyö selvittää, millaisena työntekijänä Y-sukupolvi kokee itsensä. Lisäksi työssä tutkitaan, vastaako tutkimuksen tulos sukupolviteorian mukaista näkemystä Y-sukupolvesta.

Geronomiin osaamiseen liittyy olennaisesti vanhustyön kehittäminen ja johtaminen. Koulutuksen tavoitteena on ohjata opiskelija hyödyntämään tutkittua tietoa vanhushuolteen ja työyhteisön kehittämiseen. Tiedolla johtaminen on tärkeä osa esimiestyötä sosiaali- ja terveysalalla. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esille kuva vanhustyöntekijöistä, jotka ovat olennaisin osa palvelujen toteuttamista. Esimiestyö ja kehittämistyö tarvitsevat ymmärryksen ulkoisten asiakkaiden lisäksi myös sisäisistä asiakkaistamme.

2 Opinnäytetyön tausta ja merkitys

2.1 Työelämän muutos

Työelämän muutoksesta on puhuttu jo pitkään. Suomessa suuri haaste on väestön ikärakenteen muutos: työikäisten määrä vähenee ja väestö vanhenee, mikä lisää julkisten menojen kasvua. Työterveyslaitoksen pääjohtajan Antti Koivusen ja johtaja Kristiina Halosen (2017) mukaan Suomessa työelämän tutkijoilla on kohtuullinen yhteisymmärrys muutoksen syistä; globalisaatio, väestön ikääntyminen, kaupungistuminen ja digitalisaatio muuttavat työn luonnetta. Tulevaisuuden Suomessa työ on enemmän palvelu- ja tietotyötä teollisen työn sijaan. Työelämän murros on siirtymistä useaan erilaiseen tapaan tehdä työtä. Heidän mielestään monen työelämäään tulevan nuoren työura tulee muodostumaan monesta päällekkäisestä, limittäisestä ja toisiaan seuraavasta työstä. (Koivula & Halonen 2017.)

Harri Melin (2018) on huomionnut, kuinka viimeisen 20 vuoden aikana on julkisessa työtä koskevassa keskustelussa korostettu, kuinka työ on yksilöllistynyt. Työstä irtautuminen ei onnistu samalla tavalla kuin aikaisemmin, vaan työ tunkeutuu entistä syvemmälle minuuteemme. Toisena mielenkiintoisena huomiona Melin tuo esille, kuinka ihmisten kokemus työstä on muuttunut aremmaksi ja epävarmemmaksi kuin aikaisemmin. Ihmisillä on enemmän pelkoja kuin toiveikkuutta. (Melin 2018: 182.) Raija Julkunen on tutkinut työelämää ja organisaatioita jo vuosikymmeniä. Hänen mukaansa työelämä on jatkuvassa murroksessa, jossa ”uusi” vaihtaa sisältöään aina kymmenen vuoden välein. (Julkunen 2010)

Suomalainen perusterveydenhuollon järjestelmä rakennettiin 1960 – 1980-lukujen aikana, jota seurasi uusi uudistusprosessi. 1990-luvun lama toi muutosprosessiin vauhtia, koska poliittiset päättäjät puuttuivat menoihin ja aloittivat julkisen sektorin ja terveydenhuollon tehostamistoimet. (Saarinen 2017: 55-56.) 1990-luvulla terveydenhuollon organisaatio oli laajimmillaan. Samaan aikaan alkoi suomalaisessa työelämässä murros, jolloin myös terveydenhuoltotyön sisältöä ja tutkintoja uudistettiin vastaamaan paremmin alan tarpeisiin. (Kokkinen – Saarinen 2015). Suomessa on terveydenhuollon palveluita karsittu ja uudet tehokkuusvaatimukset ja menokuri on juurrutettu järjestelmään. Tämän hetken muutos sosiaali- ja terveydenhuollossa on pääministeri Juha Sipilän hallituksen kaavailema soteuudistus, joka tulee muovaamaan terveydenhuollon järjestämisalueen

kokoa sekä tuotanto- ja järjestämistapoja. (Saarinen 2018: 56.) Järjestelmän tehostamisen rinnalla tehtiin myös uudistus alan koulutukseen. 2000-luvun alkuun mennessä terveydenhuollon ammattilaiset muuttuivat koulutetuimmiksi. (Kokkinen – Saarinen 2015).

Henkilöstön koulutuksen muutoksen lisäksi tapahtui henkilöstössä toinen merkittävä muutos: 2010-luvulla Y-sukupolveen kuuluvien osuus työvoimasta nousi merkittävästi. Vuoteen 2020 mennessä 35–39-vuotiaiden ikäluokka nousee työelämän suurimmaksi ikäluokaksi, kun suuret ikäluokat (1945 – 1954 syntyneet) jäävät samalla eläkkeelle. (Suutarinen 2011: 19.) Hoiva työ muutoksessa – vertailututkimuksessa todetaan, kuinka suomalaisten vanhustyöntekijöiden ikärakenne on selkeästi muuttunut vuosien 2005 – 2015 välillä. Vuonna 2015 oli työntekijöissä runsaammin nuorempia (alle 35-vuotiaita) sekä vanhempia (yli 55-vuotiaita) kuin vuonna 2005. Nuorten työntekijöiden tulosta työelämään kertoo myös se, että vuonna 2015 henkilöstön työkokemuksen pituus lyhentyi. (Kröger – van Aerschot – Puthenparambil 2018:12.)

Kotihoidon kehittäminen on ollut viime vuosina yksi hallituksen kärkihankkeista. Uudistuksen tarkoituksena on ollut uuden sisältöä kehittävän toimintamallin luominen vuosien 2016 – 2018 välillä. Tarkoituksena on tukea ikäihmisten kotona asumista myös terveyden ja toimintakyvyn heikennyttyä. Ensisijaisesti on kehitetty kotihoidon saatavuutta ympäri vuorokauden ja kotihoidon henkilöstön osallisuus oman työnsä kehittämiseen on ollut yksi pääperiaatteista. Tämän lisäksi on kehitetty toimintamalli kuntouttavaan työhön ja akuuttitilanteisiin. (STM n.D.)

Muutokset ja kehittäminen vaativat aina hyvää johtamista. Tero Mamian ja Harri Melinin tutkimus vuodelta 2007 paljastaa, kuinka monet työpaikat ovat vieläkin todella hierarkkisesti ja byrokraattisesti organisoituja. Suomessa tiimityö on yleistynyt, mikä ei ole kuitenkaan tuonut olennaisia muutoksia vallan jakautumiseen. (Melin 2018: 183.) Terveys- ja sosiaalialalle on jalkautunut yksi uusimmista johtamissuuntauksista, lean-johtaminen, jonka tavoitteena on kehittää ja rakentaa terveydenhuollon organisaatioista asiakaslähtöisempiä.

Lean on työkalu ja toiminnan filosofia, mikä rakentuu käsitteistä ja periaatteista sekä työkaluista, joilla tuotetaan asiakkaalle suurin mahdollinen lisäarvo. Perusajatuksena lean-menetelmässä on hyödyntää työntekijöiden osaaminen ja taidot mahdollisimman tehokkaasti ja pyrkiä täydelliseen toimintaan/palveluun. Tarkoituksena on sekä parantaa laa-

tua ja asiakastyytyvää, että vähentää kustannuksia. Menetelmä haastaa johtamisen muuttamaan perinteisestä hallinnoinnista ja käskyttämisestä valmentavaan tyyliin, jolloin johtamisen tärkeitä periaatteita ovat faktoihin perustuva päätöksenteko, tiimityö, sitoutuminen, tasa-arvo, yhdenvertaisuus, luottamus ja pitkän tähtäimen ajattelu. (Laaksonen – Ollila 2017:122-3.)

Johtajuus näkökulmasta myös ikäjohtaminen on huomionarvoista. Työterveyslaitos määrittää ikäjohtamisen kaikenikäisten hyväksi johtamiseksi, jolloin esimies ottaa huomioon eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja odotukset, jotta voidaan saada kaikkien vahvuudet käyttöön. Tarkoituksena on saavuttaa tilanne, jossa kukin työyhteisön jäsen voi työskennellä voimavarojensa mukaan ja mahdollisimman tarkoituksenmukaisessa roolissa. (Työterveyslaitos n.D.)

2.2 Opinnäytetyön yhteistyökumppani ja merkitys työelämälle

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä työelämän kumppanin kanssa. Yhteistyökumppanina toimi Haminan kaupungin vanhustyö ja ennen kaikkea kotihoito, jossa haastattelut toteutettiin. Opinnäytetyön aihe koettiin kiinnostavana, koska uusien sukupolvien tulo työmarkkinoille on huomattu myös heidän esimiestyössään. Opinnäytetyön tulokset tulevat auttamaan esimiehiä työssään uuden sukupolven hoitajien kanssa. Tarkoituksena on tarjota näkökulmaa kehittämis- ja johtamistyöhön.

Tällä hetkellä työ on ajankohtainen, koska hoiva- ja hoitotyö on muutoksien kohteena niin uuden maakunnallisen kotihoidon myötä kuin myös hoitajapulan vuoksi. Opinnäytetyöstä hyötyvät yhteistyökumppanin lisäksi kaikki, joilla on kiinnostusta vanhustyön kehittämiseen ja johtamiseen.

3 Teoreettinen viitekehys

3.1 Organisaatiokansalaisuus

Organisaatiokäyttäytymisen tutkimusta on kuvattu soveltavaksi tieteenalaksi, jonka tarkoituksena on ymmärtää ihmisten käyttäytymistä työelämässä. Se kuvailee ihmisten suhtautumista työhön ja lisäksi parantaa organisaation tuottavuutta, sekä kehittää organisaatioiden toimivuutta. Keskeisin tavoite on ymmärtää, miksi ihmiset toimivat organisaatiossa niin kuin toimivat. (Juusti 2006, Arola ym. 2018) Organisaatiokansalaisuus nähdään vahvasti kontekstisidonnaisena käsitteenä, mikä kertoo ajalleen tyypillisistä työelämätodellisuuksista. (Arola ym. 2018: 43.)

Organisaatiokansalaisuuden käsitteen kehitti vuonna 1983 Dennis W. Organ kollegoineen, josta sai alkunsa organisaatiokansalaisuuden jo yli 30 vuotta jatkunut tutkimus. Organin alkuperäisessä määritelmässä organisaatiokansalaisuus sisälsi viisi ulottuvuutta: altruismi, tunnollisuus, reiluus, huomaavaisuus ja kansalaishyveellisyys. Organ (2006) jatkoi teorian kehittämistä teoksessa *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. Tuloksena on organisaatiokansalaiskäyttäytymisen teoria, jossa organisaatiokansalaiskäyttäytyminen määritellään yksilön vapaaehtoiseksi tai harkinnanvaraiseksi käyttäytymiseksi, jota muodollinen palkitsemisjärjestelmä ei suoraan tai nimenomaisesti ota huomioon. Lisäksi se edistää organisaation tuotavaa ja tehokasta toimintaa. (Organ ym. 2006). Organisaatiokansalaisuus käsite koetaan hankalana ja haastavana terminä suomeksi, minkä vuoksi sille on mietitty suomalaista vastinetta. (Laulainen 2010: 40., Keskinen 2005)

Alaistaito on käsitteenä tuore, mikä on tullut käyttöön Suomessa vasta 2000-luvulla. Alaistaito on yritys kääntää englanninkielinen *organizational citizenship behavior (OCB)* suomeksi. Alaistaidolle ei ole yhtä kaikenkattavaa määrittelyä, vaan niitä on useita. Soili Keskinen (2005) määrittelee alaistaidon työntekijän velvollisuudeksi huolehtia työpaikan resurssien järkevästä käytöstä ja viihtyisyydestä työpaikalla, yhteistyöksi kollegojen ja esimiesten kanssa, aktiiviseksi osallistumiseksi kehitystyöhön työpaikalla sekä mielipiteiden ilmaisuksi asioiden kehittämiseksi. (Rehnbäck – Keskinen 2005, Keskinen 2005).

Työelämätaidot ovat toinen käsite, jota on tarjottu suomenokseksi organisaatiokansalaisuudelle. Kuten alaistaidollekin, on työelämätaidoillekin useita määrittelyjä. Työyhtei-

sötaidot käsittelevät työyhteisön toimivuutta laajemmin. (Ilmarinen n.D.: 4.) Työyhteisötaitojen tutkimuksen juuret ovat kauempana historiassa kuin alaistaitojen tai organisaatiokansalaisuuden. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan työntekijyyttä organisaation jäsenenä, mikä tarkoittaa kaikkia työyhteisön jäseniä, niin alaisia kuin esimiehiäkin. Merja Karhapää, Sanna Laulainen ja Tuula Kivinen (2015) tiivistävät tutkimuksessaan *Työyhteisötaidot sosiaali- ja terveydenhuollossa* alan työyhteisötaidot ymmärrykseksi omasta työroolista, moniammatilliseksi yhteistyöksi, vuorovaikutusosaamiseksi ja prosessiosaamiseksi. (Karhapää ym. 2015: 165-6.)

Suomessa Sanna Laulainen (2010) on tutkinut vanhustyöntekijöiden organisaatiokansalaisuutta väitöskirjassaan *”Jos mittää et anna niin mittää et saa” Strateginen toimijuus ja organisaatiokansalaisuus vanhustyössä*. Laulainen määrittelee organisaatiokansalaisuuden alaistaitoa laajemmaksi käsitteeksi, mikä kuvaa organisaation jäsenten oikeuksien, velvollisuuksien, erilaisten asemien ja asemoitumisten, sekä tietyissä organisatorisissa ja sosiaalisissa rakenteissa tapahtuvan toiminnan kokonaisuudeksi. (Laulainen, 2010: 40.)

Organisaatiokansalaisuuden tärkeitä sisältöjä ovat: Auttaminen, vastuullisuus, aktiivisuus, osallistuminen, itsensä kehittäminen, aloitteellisuus, kannustus. Edellä mainitut kuuluvat Sanna Laulaisen (2010) mukaan uudempaan aktiiviseen ja tavoitteelliseen organisaatiokansalaisuuteen. Mainitut ominaisuudet ovat osin pakollisia, eli työntekijältä on löydettävä ko. ominaisuudet. Perinteiseen hyvään, esimerkilliseen, tasapainoa ylläpitävään organisaatiokansalaisuuteen, joka on vapaaehtoista, liitetään seuraavat ominaisuudet: reiluus, tunnollisuus, huomaavaisuus, lojaalisuus, kuuliaisuus, yleinen myöntyvyys, kansalaishyveellisyys ja rauhan rakennus. (Laulainen 2010: 51.)

Tutkimuksessa (Arola ym. 2018) tunnistivat organisaatiokansalaisuuden kolmijakoisuuden: Perinteinen organisaatiokansalaisuus, muutosta edistävä organisaatiokansalaisuus ja tietointensiivisen työn organisaatiokansalaisuus. (Arola ym. 2018: 34.) Perinteinen organisaatiokansalaisuus keskittyy tarkastelemaan työntekijän ominaisuuksia ja sosiaalisia taitoja, jotka tukevat ja ylläpitävät organisaation toimintaa. Kiltti, kuuliainen, sopeutuva ja harmoniaa ylläpitävä toimija on perinteinen organisaatiokansalainen.

Muutosta edistävää organisaatiokansalaisuutta korostaa rohkeutta, kriittisyyttä, vastuullisuutta. Muutosmyönteinen arvomaailma ja joustavuus on tärkeitä piirteitä. Tietointensiivisen työn organisaatiokansalaisuus korostaa tiimityöskentelyä, inhimillisiä arvoja, auttamista, oppimiskykyä ja tiedontuottamista. (Arola ym. 2018:35.)

Sanna Laulainen (2010) tutkimuksen mukaan suomalaisten vanhustyöntekijöiden parissa organisaatiokansalaisuus on muutoksessa. *Kiltistä sopeutujasta kriittiseksi vaikuttajaksi*, toteaa Laulainen päätelmässään. Tutkimus paljasti, kuinka naisvaltaisen alan sukupuoli- ja sukupolvisidonnaiset sekä kulttuuriset odotukset ja tavanomaisuudet korostavat vieläkin organisaatiokansalaisuuden perinteisiä piirteitä, kuten yleistä myönteisyyttä, pyyteettömyyttä, kuuliaisuutta ja auttavaisuutta. Tutkimuksessa tehtyjen haastatteluiden kautta selvisi, kuinka perinteisen organisaatiokansalaisuuden rinnalle ja samalla myös tilalle on tullut vaatimus uudelta: aktiivisesta, tavoitteellisesta ja vastuullisesta organisaatiokansalaisesta. (Laulainen 2010: 151.)

Sanna Laulainen on yhdessä Marjut Arolan ja Aini Pehkosen (2018) kanssa tutkinut sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä organisaatiokansalaisuuden piirteistä. He toteuttivat tutkimuksen eläytymismenetelmällä yli 3 vuotta alalla työskennelleiltä YAMK-opiskelijoilta. Tutkimustuloksien mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiokansalaisuus muodostuu työntekijän yksilöllisestä, ammatillisesta ja yhteisöllisestä toimijapositiona käsin. Sosiaali- ja terveydenhuollon esimerkillistä organisaatiokansalaista kuvataan psykososiaalisesti taitavaksi työhyvinvointitoimijaksi, ammatillisesti osaavaksi kehittäjäksi sekä työyhteisön yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä edistävä toimija. (Arola ym. 2018:33.) Kuten aikaisempi Laulaisen tutkimus, myös tämä tutkimus osoittaa, kuinka perinteinen organisaatiokansalaisuus näyttäytyy sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden toiminnassa. Organisaatiokansalaisen hyveinä arvostettiin mm. positiivista elämän asennetta, joustavuutta ja reiluuutta, eli psykososiaalisia taitoja, jotka auttavat työntekijää sietämään epävarmuutta ja selviytymään työn ja työtehtävien jatkuvassa muutoksessa. Esimerkillinen työntekijä omaa hyvät työhyvinvointitaidot ja huolehtii omasta hyvinvoinnistaan. (Arola ym. 2018: 39-43.)

3.2 Sukupolviteoria

Sukupolviteorian kehittäjänä pidetään Karl Mannheimia, jonka vuonna 1928 kirjoittama essee *The Problem of Generations* on yksi keskeisimpiä sukupolvea teoretisoivia sosiologisia kirjoituksia. Sosiologisen näkemyksen mukaan sosiaalisten ryhmien erilaisten ideoiden taustalla on sosiaalisen todellisuuden kokeminen eri tavoin. (Virmasalo 1999:34.).

Mannheimin (1928) sukupolviteoriassa olennaista on erottaa sukupolvi ja konkreettinen ryhmä toisistaan. Ryhmien muodostuminen edellyttää sosiaalista sitoutumista, kun taas sukupolven yhtenäisyys perustuu Mannheimin mukaan yksilöön vaikuttaviin tosiasiallisiin tekijöihin. Ryhmään kuuluvuuden voi yksilö valita, mutta sukupolvea ei voida valita tietoisesti. Sukupolvet sisältävät myös erilaisia sukupolviyksiköitä, vaikka ne elävät samassa historiallisessa ajassa. Ihmiset kokevat yhteiskunnan kokonaisuuden, kulttuurin ja niiden jatkuvan muutoksen aina jonkin ryhmän kautta. Sosiologiassa termi sukupolvi kuvaa *aikakauden merkitystä toimijoiden tajunnan muodostumisessa*. Tämän merkityksen kautta sukupolvi tarkoittaa samassa ajassa ja samassa historiallisessa tilanteessa kasvavien ihmisten yhteisestä näkemystä sosiaalisesta olemisesta ja oman sukupolven ”tehtävästä”. (Virmasalo 1999: 34.) Mannheim (1928) määritteli sukupolvisidonnaiselle yhteiskunnalliselle kehitykselle 5 piirrettä, joita ei ilmenisi, jos tila olisi kokemuksellisesti muuttumaton:

- 1) Uusia kulttuurisia prosesseja määritteleviä toimijoita ilmenee samalla, kun
- 2) aikaisemmat toimijat katoavat jatkuvasti.
- 3) Jokaisen sukupolven jäsenet voivat osallistua vain ajallisesti rajoitettuun historialliseen prosessin osaan,
- 4) jonka takia on välttämätöntä välittää eteen-päin kasautuvaa kulttuurista perintöä.
- 5) Muutos on sukupolvesta toiseen jatkuva prosessi. (Virmasalo 1999: 34-36)

Mannheim (1952) painottaa nuoruuden kokemuksia sukupolvi määrittelyssään. Aikaa, jolloin omat käsitykset ja kokemukset elämästä syntyvät. Yhdistävänä tekijänä sukupolvelle toimivat yhteiset kokemukset, ajatukset ja käsitteet. (Alestalo 2007: 146.)

Purhonen & Roos (Purhonen – Roos 2006: 183.) esittelevät June Edmundsin ja Bryan S. Turnerin (2002) kirjan *Generations, Culture and Society*, jossa he muistuttavat, kuinka

sukupolvi tulee erottaa kohortista. Heidän mukaansa kohortti on samaan aikaan syntynyt ihmisjoukko, joka jakaa saman historian ajan samat, tarjolla olevat mahdollisuudet. Kun taas sukupolvi on kohortti, joka jostain erityisestä syystä kehittää yhteisen tietoisuuden, mikä muodostuu yhteiskunnallisesti tärkeäksi tekijäksi. (Purhonen – Roos 2006: 183.)

Semi Purhonen (2007) käsittelee väitöskirjassaan *Sukupolvien ongelma* sukupolvi käsitteen monia merkityksiä ja sukupolvi käsitettä sosiologian historiassa. Väitöskirjassaan hän esittää Oxford English Dictionary (2006) englanninkielisen määrittelyn sanasta *generation* eli sukupolvi, joka on jaettu 7 eri pääkategoriaan. Näistä pääryhmistä on erotettavissa kaksi pääsuuntausta, joista ensimmäinen viittaa sukupolven olevan biologinen.

saman vanhemman tai vanhempien jälkeläisiin, joita pidetään yhtenä asteena tai askeleena henkilön tai perheen polveutumisessa edeltäjästään

jolloin sukupolvet voidaan laskea järjestykseen ja puhua esimerkiksi perheen ensimmäisen tai toisen sukupolven jäsenistä. Toisena päämerkityksenä Purhonen esittää viittauksen kaikkiin yksilöihin, jotka ovat syntyneet suunnilleen saman ajanjakson aikana. (Purhonen 2007:15.).

Kuten yllä Semi Purhonen, myös J P Roos (2004) tiivistää sukupolven perusmerkityksen vanhempien ja lasten väliseksi ketjuksi, joita 2000 vuodessa on ollut n. 70 sukupolvea. Sukupolvien väliksi määritellään n. 25 – 30 vuotta. Näin laskettuna Suomessa on ollut 1900-luvulla kolmesta neljään sukupolvea. J P Roosin mukaan sukupolven toinen merkitys on Mannheimin määrittämä, suunnilleen saman ikäisten ihmisten ryhmä, joilla on yhdistävänä tekijänä jokin samanaikainen nuorena, 17-25 vuotiaana, koettu kokemus. (Roos 2004:6.) J P Roos (1987) määrittää sukupolven elämänkerralliseksi yhteisöksi, jota yhdistävät kokemukset elämästä. Roosin näkemys eroaa Mannheimista siinä, että hänen mukaansa sukupolvea yhdistävät kokemukset tapahtuvat keski-iässä. (Roos 1987: 52.)

Matti Alestalon (2007) mukaan suomalaisessa sosiologiassa sukupolvi ei ole ollut koskaan laajan kiinnostuksen kohteena. (Alestalo 2007: 147.) Suomessa elämänkertojen tutkimus on nostanut sukupolven uudelleen esille. Kirjassaan *Suomalainen elämä* J P Roos (1987) tunnistaa neljä suomalaista sukupolvea elämänkertojen perusteella. Roosin mukaan nämä sukupolvet ovat:

- 1) 1800-luvun lopussa syntyneet sotien ja pulan sukupolvi

- 2) 1920-luvun puolivälin ja 1930-luvun lopun välisenä aikana syntyneet kuuluvat sodanjälkeisen jälleenrakennuksen ja nousun sukupolveen.
- 3) Suuren murroksen sukupolvi on syntynyt toisen maailmansodan aikana tai sen jälkeen 1940-luvulla.
- 4) 1950-luvulla syntyneitä Roos kutsuu lähiöiden sukupolveksi. (Alestalo 2007: 147.)

Tommi Hoikkala ja Petri Paju (2008) väittävät kirjassaan *Kenen sukupolveen kuulut?* ettei mannheimilaisia sukupolvia ole enää. Heidän mukaansa nykyään on ainoastaan massasukupolvia. Perusteena massasukupolvien kehittymiselle on, nykyisten alle 40-vuotiaiden suomalaisten kammo kaikkea kollektivismia kohtaan. Tällä kammolla tarkoitetaan myös heitä itseään koskevia ryhmänimityksiä, kuten Y-sukupolvi/diginatiivit. Hoikkala & Paju väittävät, että yksilöllistyminen on nykyajan nuorten ja nuorten aikuisten kohdalla, niin hyvässä kuin pahassa. (Hoikkala – Paju 2008:270-294.)

Merja Leppälahti (2017) on koonnut kirjan *Nuorisotyön sukupolvet, kokemuksia kirjaimista*. Kirjassa on 17 suomalaisen nuorisotyöntekijän kertomuksia sukupolvikokemuksesta. Mielenkiintoisena havaintona kirjassa on, kuinka kolme kirjoittajaa sijoittavat itsensä täysin sukupolviajattelun ulkopuolelle. Kaksi kirjoittajaa tuntevat kuuluvansa X ja Y sukupolvien väliin, vaikka toinen heistä on syntynyt vuonna 1976 ja toinen 1987. Merja Leppälahti toteaa, lähes kaikkien kirjoittajien kritisoineen sukupolviajattelua. Pohdinnassaan hän toteaa, kuinka huolimatta sukupolviajattelun kyseenalaistamisesta, moni kirjoittaja kuitenkin huomioi selviä sukupolvieroja, etenkin työnteon suhteen. Viimeisenä ajatuksena hän kirjoittaakin, kuinka sukupolvi auttaa meitä ymmärtämään rajattuja ilmiöitä, mutta siitä ei ole ainoaksi selittäjäksi. (Leppälahti 2017: 9, 88-89.)

Anu Järvensivu ja Sannu Syrjä halusivat tarjota vaihtoehdon amerikkalaisperäiselle sukupolvijaolle, joka ei toimi suomalaisessa yhteiskunnassa. Sukupolvijako on tullut tutuksi amerikkalaisen tutkimuksen kautta, missä sukupolvet jaotellaan USA:n työelämän näkökulmasta:

Suuret ikäluokat eli Baby boomersit 1946-64, X-sukupolvi 1965-76, Y-sukupolvi (internetsukupolvi) 1977-97 ja Z-sukupolvi 1998- (Järvensivu – Syrjä 2014: 35.) Tutkimuksensa perusteella he ovat jaotelleet suomalaiset työelämän sukupolvet:

- Suuret ikäluokat (s. 1945-1954)
- Öljykriisi sukupolvi (s.1955-1964)
- Hyvinvoinnin sukupolvi (s.1965-1972)
- Lamasukupolvi (s.1973-1979)
- Y-sukupolvi eli diginatiivit (s.1980-1990)
- Z-sukupolvi (suuren globaalin taantumun sukupolvi) (s.1991-) (Järvensivu – Syrjä 2014: 56)

Sukupolvikäsitteestä ei löydy yhtä oikeaa näkemystä, vaan tutkijoiden kesken vallitsee paljon näkemuseroja siitä, mikä sukupolvi on tai voidaanko edes puhua sukupolvesta käsitteenä. Anu Järvensivu (2014) toteaa, kuinka sukupolvi on kokemuksellinen käsite. Kokemuksellisuus tekee käsitteestä haastavan tiedeyhteisössä, koska sitä on hankala muuttaa luonnontieteellisesti mitattavaksi yksiköksi. Järvensivu käyttää termiä *Zeitgeist* kuvaamaan sukupolvikokemusta. Se syntyy ajanhengestä (*Zeitgeist*) ja jättää jälkensä ihmismieleen. (Järvensivu 2014: 19.)

Sukupolvi käsitteenä on ristiriitainen. Kuitenkaan en voi tarkastella Y-sukupolvea ilman sukupolviteoriaa. Yleisesti puhutaan X ja Y-sukupolvista, diginatiiveista sekä suurista ikäluokista sukupolvinäkemysten mukaisesti. Esimerkkinä Helsingin Sanomissa ollut otsikko: Tenavatähti oli merkittävä sukupolvikokemus. Kolumnissa mietittiin, kuinka piknikin jatkoilla kirjoittaja lopulta ymmärsi ”vihonviimeisintä tumakettani myöten”: vuosina 1990–1995 esitetty tv-sarja Tenavatähti on merkittävä sukupolvikokemus. (HS 5.5.2018) Musiikki nähdään toisinaan nuorisokulttuurin keskeisenä tekijänä ja nuorisoa määritelläänkin usein musiikkimaun mukaan. Näin ollen musiikkiin voi liittyä jotain erittäin tärkeää nuoruusiän kokemusta. (Leppälahti 2017: 9.) Tieteellisen yhteisön näkemys eroista huolimatta sukupolvikäsite on olemassa ja se on juurtunut arkipuheeseen. (Järvensivu 2014: 20.)

3.3 Y-sukupolvi

Y-sukupolven syntymävuodet vaihtelevat muutamilla vuosilla tutkimuksessa, mutta tässä opinnäytetyössä olen rajannut Y-sukupolveen kuuluviksi vuosien 1980–1990 välillä syntyneet. Y-sukupolvi on tällä hetkellä suurin työelämässä oleva sukupolvi, jonka

tulo työelämään aiheutti kohua. Y-sukupolvi nähdään uutena sukupolvena, joka on aikaisempia sukupolvia koulutetumpi ja luottaa itseensä. Heidän hallitseviksi piirteikseen kuvataan jatkuvaa oppimisen janoa, sekä kykyä sietää muutoksia ja keskeytyksiä työssä. Y-sukupolvi nähdään työelämää muokkaavina ja sen muuttajina. Kuitenkin johtajilta tarvitaan myös valmiutta muutokseen. (Burkus 2010, Suutarinen 2011, Syrjä 2014)

Y-sukupolvea USA:ssa tutkinut Bruce Tulkan (2009) toteaa, kuinka suuri osa johtajia ja esimiehiä ajattelee Y-sukupolvella olevan asenneongelma. Samaan hengenvetoon hän toteaa kuitenkin, kuinka vanhemmat sukupolvet ovat aina ajatelleet nuoremista noin. Kuitenkaan Tulkan ei usko Y-sukupolven kohdalla asenteen korjaantuvan iän myötä, koska heidän *high-maintenance* eli huomionkipeä maineensa on liiankin todellinen. Kokonaisuutta hän pitää kuitenkin monisävyisempänä. Y-sukupolvi on vaikeampi rekrytoida, pitää työssä, motivoida ja johtaa kuin mikään aikaisempi sukupolvi. Kuitenkin samalla he ovat maailman historian suorituskykyisin sukupolvi, jos heitä osataan johtaa oikealla tietotaidolla. (Tulkan 2009: 4.)

Y-sukupolvelle työssä on tärkeää merkityksellisyys, vaikka se ei ole elämän keskiössä samalla tavoin kuin aikaisemmillä sukupolvilla. Pursio (2011) kuvailee Y-sukupolven suhdetta työhön musiikin termein *allegro giocoso, allegro molto e risoluto* (nopeasti, iloisesti, hyvin nopeasti ja päättäväisesti). Hänen mukaansa Y-sukupolvi on syntynyt muutoksen keskelle. He haluavat työelämältä mahdollisuutta kehittyä, haastavuutta sekä mielekkyyttä. Verrattuna aikaisempiin sukupolviin, Y-sukupolvelle eivät riitä takeet varmasta työstä ja hyvistä eduista. Heitä motivoivat onnistumisen kokemukset ja työstä pitää saada tyydytystä. (Pursio 2011: 53, 58-59.)

Y-sukupolvea kuvataan myös hyvinvoinnin sukupolvena, koska he ovat kasvaneet hyvinvointivaltiossa, sen kaupunkilaistuneessa ja globaalissa maailmassa. Y-sukupolvi on aikaisemmasta eroavan markkina- ja mediakulttuurin kasvatteja. Lisäksi heillä on aikaisemmista sukupolvista poikkeavat lähtökohdat työelämään, koska Y-sukupolvi on globaalisti ajatteleva, laajasti verkostoitunut ja heillä on kansainvälisiä ystäviä. Heitä kuvataan negatiivisesti myös kiihkeiksi, kärsimättömiksi ja kykenemättömiksi sietämään epäonnistumisia. Positiivisina puolina Y-sukupolven edustajia kuvataan nopeiksi (vilkkaita liikkeissään ja toimissaan), omiin kykyihinsä luottaviksi, yrittäjähenkiseksi, tietoteknisesti osaaviksi, verkostoitumistaitoisiksi, ympäristötietoisiksi ja vastuullisiksi, vapaa-aikaa ar-

vostaviksi sekä ryhmähenkisiksi. Y-sukupolven on pitänyt muovautua muuttuneisiin työmarkkinoihin sopivaksi. Samalla Y-sukupolven nähdään arvostavan edelleen vakituista työtä, vakituista parisuhdetta ja vakituista asuntoa. (Lumme – Tuomaala 2010, Järven-sivu – Nikkanen 2014, Vesterinen 2011: 115-6.)

Susanna Kultalahti (2015) on tutkinut väitöskirjassaan suomalaista Y-sukupolvea työelämässä. Kultalahden havainnot tukevat aikaisempia tutkimuksia: Suomalainen Y-sukupolvi arvostaa hyvää työilmapiiriä ja sosiaalisia suhteita työpaikalla. He haluavat myös mieluisan työyhteisön, jossa saa olla oma itsensä. Tärkeää työyhteisössä on myös toisten tuki ja auttaminen. Lisäksi työn joustavuus ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen nousee korkealle Y-sukupolven arvostuksessa. Työn sisältö on heille tärkeämpää kuin raha. Tutkimuksen mukaan Y-sukupolvi haastaa johtamisen vaatimalla esimieheltä aikaa keskusteluihin. Etenkin he toivovat esimieheltä kuuntelevaa, kunnioittavaa ja arvostavaa asennetta. Kultalahti kuvailee, kuinka Y-sukupolven näkemys esimiehestä on henkilökohtainen valmentaja, joka palautteen ja vastuiden kautta auttaa Y-sukupolven edustajaa kehittymään niin nykyisessä työssään, kuin koko työurallaan. (Kultalahti, 2015.)

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Kypsyttelin opinnäytetyön aihetta mielessäni pitkään. Mielenkiintoni Y-sukupolvea kohtaan heräsi kuunnellessani kahvipöytäkeskustelua, jossa ihmeteltiin nuorten suhtautumista työhön. Työmaailmassa eri ikäryhmien väliset suhteet ovat herättäneet keskustelua jo pitkään elleivät jopa läpi maailmanhistorian. Aihe vahvistui luettuani Sanna Lau-laisen (2010) väitöskirjan organisaatiokansalaisuudesta ja toimijuudesta vanhustyössä, jossa hän ehdottaa jatkotutkimusaiheeksi Y-sukupolven organisaatiokansalaisuutta vanhustyössä. Opinnäytetyössäni haluan tutkia pitävätkö väitteet erilaisesta työntekijäsukupolvesta paikkansa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada alle 40 -vuotiaiden vanhustyöntekijöiden ääni kuuluviin, sekä selvittää onko näiden niin kutsuttuun Y-sukupolven kuuluvien vanhustyöntekijöiden puheessa yhtäläisyyksiä sukupolviteoriaan. Tutkimuskysymykseni ovat:

- Millaisena Y-sukupolven edustajat kuvaavat vanhustyöntekijän organisaatiokansalaisuuden?
- Millaiseksi työntekijäksi Y-sukupolvi kuvailee itsensä?
- Voidaanko haastattelujen perusteella nähdä yhtymäkohtia sukupolviteoriaan?

Opinnäytetyön aiheen koen tärkeäksi, koska Suomessa tapahtuva yhteiskunnallinen ikärakenteen muutos muuttaa myös työelämää. Vanhustyöntekijöiden, ja ennen kaikkea suurimman työssä olevan sukupolven, organisaatiokansalaisuuden ymmärtäminen auttaa niin esimiehiä, kehittäjiä kuin työntekijöitäkin kohtaamaan työelämän haasteet rakentavalla tavalla.

4.2 Laadullisen tutkimuksen toteutus teemahaastattelun keinoin

Arkinen näkemys tieteellisestä tutkimuksesta perustuu monesti luonnontieteisiin. Ihmistä ja inhimillistä toimintaa tutkittaessa käytettävät metodit eroavat luonnontieteistä. Ihmistieteellisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ja tulkita sosiaalista maailmaa tässä

hetkessä mukana olevien toimijoiden näkökulmasta. Tämä eroaa luonnontieteiden kausaalisia säännönmukaisuuksia etsivästä näkökulmasta. (Alasuutari 1999: 31., Raunio 1999: 235)

Y-sukupolvesta on tehty useita määrällisiä tutkimuksia. Myös organisaatiokansalaisuuden tutkimus on pääasiallisesti keskittynyt määrälliseen tutkimukseen tai käsitteelliseen analyysiin. (Laulainen 2010: 51,55.) Lähestymistavaksi valitsin laadullisen tutkimuksen, koska laadullisessa tutkimuksessa korostuu kentältä saatavan aineiston merkitys teoreettisen tarkastelun jäsentäjänä. (Kiviniemi 2010: 74.)

Laadullinen tutkimus toteutetaan aiempia tutkimuksia ja teorioita hyödyntäen, empiiristä aineistoa keräten sekä tutkijan omalla ajattelulla ja päättelyllä. (Saaranen-Kauppinen - Puusniekka 2012: 6.) Se perustuu ymmärtävään selittämiseen, eikä sen oleteta esittävän luonnontieteellisiä lainalaisuuksia, vaan tutkimuksen ydin on ilmiön paikallinen selittäminen. (Alasuutari 1999: 55.) Siinä korostetaan ihmistä elämismaailmansa havainnoina ja toimijana. (Ronkainen – Pehkonen – Lindblom-Yläne – Paavilainen 2011:82.) Laadullinen tutkimusote mahdollistaa opinnäytetyöni tavoitteen tutkia vanhustyöntekijöiden henkilökohtaista näkemystä omasta organisaatiokansalaisuudestaan.

Perinteinen tapa määritellä tutkimushaastatteluja on jakaa ne strukturoituihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin. Strukturoitu haastattelu on lomakehaastattelu, jossa kysymykset ja vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Haastattelu toteutetaan samassa järjestyksessä kaikille, jolloin haastatteliija vaikuttaa mahdollisimman vähän vastauksiin. Kahden ääripään väliin jää puolistrukturoitu haastattelu, jolle on ominaista jokin ennalta päätetty näkökulma, muttei kuitenkaan kaikkia. (Hirsjärvi – Hurme 2001: 47.) Tiedonkeruu menetelmäksi päätin teemahaastattelun, joka on tunnetuin puolikonstrukturoitu haastattelu-muoto. Teemahaastattelussa käydään läpi suunnitellut teemat ja aihepiirit, mutta kysymysten esitysjärjestys sekä muotoilu voivat vaihdella. (Tiittula – Ruusuvuori 2005: 11.)

Teemahaastattelu valikoitui opinnäytetyöni toteutustavaksi, sillä puolistrukturoitu lähestymistapa antaa haastateltaville vapauden kertoa omin sanoin ajatuksistaan ja näkemyksistään. Tämä antaa mahdollisuuden kerätä laajemmin tietoa haastateltujen näkemyksistä organisaatiokansalaisuudesta. Teemahaastattelua kuvaillaan myös eräänlaiseksi tutkijan aloittamaksi keskusteluksi, jossa tutkija pyrkii saamaan selville haastateltavilta itseään kiinnostavia asioita – tai ainakin ne asiat, jotka liittyvät tutkimukseen. (Eskola - Vastamäki 2007)

Haastateltaviksi valikoituivat yhteistyöpaikkakunnaltani vapaaehtoisesti ilmoittautuneet kotihoidon työntekijät. Tutkimuslupa haettiin asianmukaisesti vanhustyön johtajalta. Haastateltavat rajattiin Y-sukupolveen kuuluviin työntekijöihin, jotka ovat määritelmällisesti vuosien 1980 – 1990 välisenä aikana syntyneitä henkilöitä. Haastattelun teemoihin valitsin teoriasta yleisesti nousevat tärkeät aihepiirit kuten työ ja arvostukset, työhön sitoutuminen ja palkitsemisen merkitys, koulutuksen merkitys, vapaa-ajan merkitys sekä johtajuuden merkitys. (Liite 1.)

Haastattelut käytiin pääasiallisesti haastateltavien työpaikalla aikatauluista johtuen. Ainoastaan yhden haastateltavan tapasin toisaalla, jotta haastattelu voitiin toteuttaa rauhassa. Rauhallinen ympäristö haastattelussa on tärkeä, jotta haastateltava saa rauhassa kertoa mietteitään. Tutkimushaastattelu eroaa arkikeskustelusta siinä, että haastattelulla on tietty päämäärä ja osallistujilla on ennalta määrätyt roolit. Haastattelijalla on kysyjän/tiedon kerääjän roolissa ja vastaajalla on tiedon antajan rooli. (Ruusuvoori – Tiittula 2005: 22-23.) Haastateltavien eli tutkittavien ihmisten yhteistyöhalu on luotettavan tutkimusaineiston tae. Haastateltaessa tulee ehdottomasti muistaa tutkimuseettiset perusteet. Lähikohtaisesti haastateltavia kohdellaan arvostavasti ja rehellisesti, millä tarkoitetaan mm. suostumusta tutkimukseen osallistumisesta. (Leino-Kilpi 2003: 290.)

Haastattelun toteutustavaksi valikoitui yksilöhaastattelu, jolloin jokaisella haastateltavalla oli mahdollisuus puhua vapaasti omista ajatuksistaan ja näkemyksistään. Keskustelin haastateltavien kanssa itse henkilökohtaisesti kertoen heille opinnäytetyöni aiheesta sekä teemahaastattelun sisällöstä. Lisäksi kerroin haastateltaville haastattelun kulusta sekä selvitin heille, mitä tarkoittavat käsitteet Y-sukupolvi sekä organisaatiokansalaisuus. Haastattelut nauhoitettiin. Haastatteluiden tallentamiseen pyydetiin lupa jokaiselta haastateltavalta. Yksi haastattelu muuttui tapaamisesta sähköpostihaastatteluksi aikatauluongelmien vuoksi. Kahteen haastatteluun esitin sähköpostitse tarkentavan lisäkysymyksen.

Opinnäytetyötä varten haastateltiin viittä vanhustyöntekijää kotihoidosta. Yhtä sairaanhoitajaa lukuun ottamatta muut haastattelut olivat koulutukseltaan lähihoitajia. Kahdella haastatelluista oli lisäksi taustalla muu kuin hoitoalan ammattitutkinto, yksi haastatelluista oli suorittanut ylioppilastutkinnon. Muut olivat aloittaneet hoitoalan opinnot peruskoulun jälkeen. Hoitoala on naisvaltainen, mikä näkyy haastateltavien sukupuolijakautuksessa. Ainoastaan yksi mies osallistui haastatteluun.

4.3 Aineiston analyysi

Analysoitavaksi kertyi neljä tuntia nauhoitettua haastattelumateriaalia, sekä sähköpostitse saadut vastaukset yhteen haastattelu/kyselyyn ja lisäkysymyksiin. Tämän lisäksi aineistona käytetään myös haastattelujen aikana tehtyjä muistiinpanoja. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että aineistoa kertyi runsaasti. Runsas materiaali luo oman haasteensa aineiston analyysivaiheessa. (Hirsijärvi – Hurme 1991: 108.)

Haastatteluiden jälkeen ensimmäinen työvaihe on haastatteluiden puhtaaksi kirjoittaminen eli litterointi. (Eskola – Vastamäki 2007: 42.) Haastattelut litteroitiin mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. Haastattelujen litterointien jälkeen luin aineistoa läpi ja perehdyin sisältöön uudelleen. Aineiston analyysitavaksi valitsin sisällönanalyysin, jossa käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimustehtävään. Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi (2002) kuvaavat sisällönanalyysin perustuvan tulkintaan ja päättelyyn, missä tutkimusaineiston kautta päädytään käsitteellisempään näkemykseen tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi – Sarajärvi 2002: 115.)

Aineisto kuvailee tutkittavaa ilmiötä, mistä on tavoitteena luoda analyysillä sanallinen ja selkeä kuvaus. Aineistolähtöisessä sisällön analyysissä on Miles'n ja Huberman'n (1984) mukaan karkeasti jaoteltuna 3 vaihetta. Ensimmäiseksi aineisto redusoidaan eli pelkistetään. Toiseksi aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan ja kolmanneksi luodaan teoreettiset käsitteet eli abstrahoidaan. (Tuomi - Sarajärvi 2002:110-111.)

Pelkistäminen voidaan toteuttaa aukikirjoitettuun aineistoon alleviivaamalla eri värisillä kynillä tutkimuskysymyksiin viittaavia ilmaisuja. (Tuomi – Sarajärvi 2002: 112.) Omassa työssäni pelkistäminen tapahtui värikoodittamalla. Tutkimusaineiston pelkistäminen sujui yllättävän vaivattomasti, koska haastateltavat toivat esille paljon samoja ajatuksia. Yksin työskennellessä on välillä otettava etäisyyttä aineistoon, jotta sen näkee paremmin. Tauon jälkeen oli jälleen helpompi analysoida aineistoa uudelleen ja järjestellä värikoodien ja otsikoin korteille aiheita. Huolimatta aineiston runsaudesta luokituksien muodostaminen oli odotettua yksinkertaisempaa, mutta aikaa vievää. Laadullisen tutkimusaineiston analysointiin tarvitaan käsitteellistä ajattelukykyä. Analysointi vaatii myös kykyä luovuuteen ja näkökulmien vaihtoon. (Nieminen 1997: 219.)

5 Tulokset

5.1 Haastateltavien taustatekijät

Opinnäytetyöhön suostui osallistumaan viisi vapaaehtoista haastateltavaa kotihoidosta. Haastateltavien antamat taustatiedot ovat koottuna alla olevaan taulukkoon.

Taulukko 1.

Haastateltava	Syntymävuosi	Koulutus	Toimenkuva	Työsuhteen laatu
A	1980	Aikaisempi ammattitutkinto Lähihoitaja	Lähihoitaja	Vakituisen
B	1986	Lähihoitaja	Lähihoitaja	Vakituisen
C	1990	2 aikaisempaa ammattitutkintoa. Sairaanhoitaja	Sairaanhoitaja	Määräaikainen
D	1989	Lähihoitaja	Lähihoitaja	Määräaikainen
E	1989	Ylioppilas, Lähihoitaja	Lähihoitaja	Vakituisen

Haastattelussa kysyin, oliko vanhustyö ensimmäinen valinta. Kukaan haastatelluista ei ollut opinnoissaan suuntautunut vanhustyöhön, vaan lapsiin ja nuoriin. Haastatteluissa

jokainen kertoi ajautuneensa vanhustyöntekijäksi pääasiallisesti työharjoitteluiden/kesätöiden kautta ja tykättyneensä työhön.

”En, alun perin lapsiin ja nuoriin. Mutta ensimmäisen vanhuspuolen työharjoittelun jälkeen mieli muuttui.”

Koulutukseen suhtautuminen vaihteli haastateltujen kesken. Kaksi haastateltavaa piti erittäin todennäköisenä jatkokouluttautumista ammattikorkeakoulussa. Toinen halusi lisäopintoja vanhustyöstä, mikä toisi uusia mahdollisuuksia työelämässä ja toinen ajatteli opiskella uuteen ammattiin, kuitenkin terveydenhuollon alalla. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin yksimielisiä siitä, että ammatilliset koulutukset ovat tärkeitä ammattitaidon ylläpitämiseksi.

5.2 Arvomaailma ja ajatukset työstä

Haastattelu oli jaettu eri teemoihin, joista ensimmäisenä käsiteltiin ajatuksia vanhustyöstä, työstä yleisesti ja selvitettiin haastateltavien elämänarvoja. Pyysin haastateltavia kertomaan, mitä he arvostavat elämässään. Kaikkien haastateltavien vastauksissa tuli esille perhe/läheiset, ystävät, terveys ja työ. Haastateltavilla oli todella yhdenmukainen näkemys siitä, kuinka läheiset ihmiset ovat tärkeintä elämässä. Terveiden ja työn järjestys vaihteli. Kaikki haastatellut kuitenkin mainitsivat molemmat. Työn tullessa esiin arvona, sitä seurasi tarkennus ”työ, josta pitää ja on omalla alalla.”. Yksi haastateltavista lisäsi työn tarkennukseksi ”pakko, jotta saa rahaa”.

No, Terveys. [tauko] Ja avopuoliso totta kai! [Miettii] Kyl miä nyt työtäkin arvostan. Keino saada rahaa.

Työn roolia elämässä lähestyttiin nimenomaan työn tekemisen pakon kautta. Palkka on tärkeä, koska se mahdollistaa elämisen. Heti tämän näkemyksen jälkeen haastateltavat lisäsivät, kuinka työ on iso osa elämää ja identiteettiä. Työyhteisöllä on suuri merkitys työntekijöille. Esille tuotiin myös työn elämää hallitseva rooli, työtehtävät tulevat ajatuksiin vapaa-aikanakin, mistä kertoo haastateltavan kommentti:

(Työ on) Isossa roolissa. [tauko] Kun siellä joutuu käydä niin aika paljon. [haastateltava miettii hetken ja jatkaa] Kotona tulee ajatuksiin, muistiko tehdä kaiken.

Haastateltavani olivat melkoisen yksimielisiä myös työn merkityksellisyydestä. Kaikilta viideltä haastateltavalta tuli suora vastaus kysymykseen, mikä tekee työstäsi merkityk-

sellisen: Ihmisten auttaminen. Haastateltavat kokivat, että työssä merkityksellistä oli nimenomaan se, kuinka huomaa ihmisen ilahtuvan hoitajan tullessa käynnille. Merkityksellisyyttä kuvattiin myös sosiaalisen kontaktin kautta, kuinka hoitaja on monelle ainut sosiaalinen kontakti päivän aikana. Kohtaamisien mukana tuleva arvostus luo työhön merkityksellisyyttä. Kotihoitotyön itsenäisyys ja oman tiimin merkitys mainittiin erikseen haastattelussa. Työyhteisöä kuvattiin hyväksi, minkä moni haastatelluista koki isoksi osaksi työnsä merkityksellisyyttä.

Siis se, kun sä meet asiakkaan luo ja se ilahtuu, kun tuut. [mietti] Ajattele sä voit olla sen ihmisen ainut kontakti koko päivänä!

Se, kun voi auttaa toista ja huomaa, et joku toinenkin arvostaa sitä.

Työyhteisön ja tiimin merkitys korostuu puheessa. Tiimityö tuo tukea työn mukanaan tuomissa haasteissa asiakkaiden, omaisten ja työyhteisön parissa. Yhdessä pohtien ja toinen toistaan auttaen selvittää vaikeistakin asioista. Hyvänä työyhteisönä pidetään avointa, rentoa ilmapiiriä, missä saa olla oma itsensä ja kaikki kantavat vastuun työstään. Haastattelussa tuli esille toivomus siitä, että esimies olisi mukana tiimin (kotihoitossa tehdään työtä tiimeissä) toiminnassa varmistamassa, että työ sujuu ja kaikki on hyvin. Yhtenäinen ja toimiva tiimi on kaikkien haastateltavien mielestä tärkeä työn kannalta. Vaikka kotihoidon työ on itsenäistä, tukea tiimiltä toivotaan.

Koulutuksesta keskustellessa kaikki näkivät peruskoulutuksen tärkeyden. Vanhustyössä tulee olla perustaidot ja koulutus kunnossa, jotta osaa toimia oikein. Kaksi haastateltavaa oli sitä mieltä, että koulutuksella on erittäin iso rooli. He olivat myös valmiita opiskelemaan lisää. Muut olivat sitä mieltä, ettei lisäkoulutus ole huono asia, mutta heidän mielestään työ opettaa.

Vapaa-aika koetaan tärkeäksi. Silloin voi palautua työstä ja tehdä, mitä haluaa. Vapaa-aikaa vietetään perheen ja ystävien parissa, toisinaan yksin rentoutuen. Yksi haastatelluista kertoi nauraen tekevänsä töitä vapaa-ajallaan. Kertomuksissa tuli esille myös työn rasittavuuden vaativan vapaa-aikaa tasapainoittamaan jaksamista.

Vapaa-aika on tärkeää. Sitä tuntuu aina olevan liian vähän.

5.3 Toiveet esimiestyölle ja näkemykset työhyvinvoinnista

Haastattelussa pyydettiin haastateltavia kuvailemaan hyvä esimies. Kaikki haastatellut toivoivat esimiehen olevan läsnä päivittäisessä työssä. Esimieheltä toivottiin selkeää johtamista ja napakkuutta. Haastateltavat kertoivat, kuinka eivät halua esimiehen olevan kaveri, mutta kuitenkin ihmisläheinen ja helposti lähestyttävä. Ylhäältäpäin johtaminen koettiin ei-toivotuksi. Esimiestyöllä koettiin olevan selkeä vaikutus työhyvinvointiin. Lähiesimieheltä toivottiin substanssiosaamista sekä palautetta työstä.

Pitäisi saada enemmän palautetta. Negatiivisista (asioista) saa palautetta, mutta ei hyvästä.

Palautteella on merkitystä. Positiivisesta saa energiaa ja voimia työssä jaksamiseen. Negatiivisesta/rakentavasta tietää, mitä pitää korjata omassa työssä. Molemmat palautteet ovat kyllä tervetulleita.

Haastateltavat peräänkuuluttivat työnsä arvostusta työnantajan puolelta. Tällä toiveella toivottiin positiivista palautetta edes joskus. Suuria ylistyksiä ei kuitenkaan kaivata. Myös työn arvostus rahallisesti olisi toivottavaa.

5.4 Kuvaus hyvästä vanhustyöntekijästä

Kysyttäessä hyvästä vanhustyöntekijästä haastateltavat suorastaan innostuivat ja vastaukset olivat erittäin runsaita ja moninaisia. Kaikilla oli selkeä mielipide siihen, millainen työntekijä on hyvä vanhustyössä.

Hyvän työntekijän kuvattiin olevan avarakatseinen, rauhallinen ja ennen kaikkea vastuunkantoa korostettiin. Hyvä hoitaja kotihoidossa ottaa työstään vastuun, uskaltaa tehdä itsenäisiä päätöksiä. Hän toimii rohkeasti ja itsenäisesti, muttei tyhmänrohkeasti eikä ylimielisesti. Hyvät vuorovaikutustaidot ja sosiaalisuus kuuluvat hyvän työntekijän ominaisuuksiin sekä huumorintajulla nähtiin vaikutusta vanhustyössä. Vuorovaikutustaitoja asiakkaiden, omaisten kuin työyhteisön kesken korostettiin. Kyky kommunikoida on haastateltujen mielestä niin työyhteisön toimivuutta korostava asia, kuin myös turvallisuus kysymys. Ennen kaikkea lääkitysten ollessa kyseessä. Kotihoidon työntekijät kertoivat arvostavansa tunnollisuutta. Kaikki haastattelemani työntekijät arvostavat kykyä

tiimityöhön ja tiedonkulku koetaan tärkeäksi. Myös huumorintajua tarvitaan vanhustyössä.

Välittää muustakin kuin palkasta. Ei kytää kelloa. Iloinen. Empaattinen ja vastuullinen.

Kaikki viisi haastateltavaa mainitsivat seuraavat ominaisuudet: auttaminen, reiluus, kannustus, tunnollisuus. Neljä haastateltavaa toi esille vastuullisuuden, lojaalisuuden, aloitteellisuuden ja itsensä kehittämisen. Kolmen haastatellun mielestä tärkeitä piirteitä ovat yleinen myöntyvyys, millä tarkoitettiin positiivista asennetta työhön ja asiakkaisiin, huomaavaisuus, niin asiakkaita, omaisia kuin työyhteisöä kohtaan. Yleinen aktiivisuus koettiin positiivisena piirteenä sekä rauhan rakennus, ettei työ yhteisössä aiheuteta pahaa verta toimillaan tai puheillaan. Vain kahden mielestä työyhteisössä osallistuminen on tärkeää.

Kaikki viisi haastateltavaa ilmaisivat sitoutumisensa työnantajaansa ja kokivat työpaikansa turvalliseksi. Kuitenkin heitä mietitytti työssä jaksaminen, kun ikää tulee enemmän ja mahdollisesti vaivoja. Kaksi vastaajista oli ehdottomasti sitä mieltä, etteivät jatka työsään lopun ikäänsä, mutta olivat kuitenkin haastattelu hetkellä tyytyväisiä.

Vanhustyössä, ennen kaikkea kotihoidossa, käynnissä olevat muutokset eivät herättäneet suuri tunteita. Vastauksena oli olankohautuksia ja pitkää hiljaisuutta. Muutospuheen kerrottiin herättävän hieman epävarmuutta tulevaisuudesta, mutta sen ei koettu vaikuttavan työhön. Haastatelluista yksi tunnisti kehittämistyöksi työnohjausjärjestelmän kehittämisen mobiiliin, jonka koki hyväksi ja toimivaksi muutokseksi. Yksi haastatelluista kertoi tuntevansa hieman ahdistusta muutoksien nopeasta tahdistista.

(Muutokset) Ei vaikuta mitenkään. Ne tulevat ylhäältäpäin.

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyössäni halusin selvittää, minkälaisen kuvan vanhustyöntekijät antavat omasta organisaatiokansalaisuudestaan. Organisaatiokansalaisuus on käsitteenä haastava, koska yhtä tarkkaa määrittelyä käsitteelle ei ole. Organisaatiokansalaisuus on enemmän kuin alustaidot ja se on myös enemmän kuin työelämätaidot. Organisaatiokansalaisuus heijastelee kansalaisuuttamme työyhteisössä, myös niitä puolia, joita emme voi tietoisesti valita. Aiheen valintaan vaikuttivat puheet ja otsikot nuorten erilaisesta asenteesta työelämää kohtaan.

Kohderyhmäkseni valikoituivat Y-sukupolven edustajat, tällä hetkellä alle 40-vuotiaat työntekijät. Työtä varten syntymävuosiksi rajattiin 1980 – 1990-lukujen välissä syntyneet työntekijät. Erityiseksi kiinnostuksen kohteeksi nousi tämän erilaisen sukupolven uudenvuotinen suhtautuminen työhön. Ennen kaikkea halusin löytää vastauksen siihen, onko uusi suomalainen työelämänsukupolvi oikeasti erilainen.

Laadullisena tutkimuksena toteutetun opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin teema-haastattelun keinoin. Haastateltavaksi ilmoittautui viisi vapaaehtoista työntekijää yhteistyökaupunkini kotihoidosta. Organisaatiokansalaisuus ja Y-sukupolvi herättivät kysymyksiä ja keskustelua, koska useimmille molemmat käsitteet olivat täysin tuntemattomia. Jo haastatteluiden aikana paljastui haastateltavien puheessa viitteitä perinteisestä organisaatiokansalaisuudesta. Aineistoa analysoidessa haasteltujen henkilöiden samanhenkisyys suorastaan yllätti ja samalla paljasti tutkijan tiedostamattoman ennako-odotuksen toisenlaisista löydöistä. Jokainen haastateltava toi esille vastuuntuntoisen, itsenäisen, ammattiyhteisön työntekijän, joka viihtyy työssään. Mielenkiintoista oli havaita, kuinka hoitotyön haasteet kotihoidossa tuotiin esille erittäin rakentavalla kritiikillä. Asioita on selkeästi mietitty ja kaikilla oli halu kehittää työyhteisöään kohti parempaa ja toimivampaa sekä asiakaslähtöisempää toimintaa.

Haastatteluiden kautta rakentui kuva työlleen omistautuneesta ammattiyhteisöstä ja määrätietoisesta työntekijästä, joka samalla tietää mitä työltään haluaa eikä suostu mihin vain. Opinnäytetyön tulokset vahvistavat aikaisempia sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiokansalaisuudesta tehtyjä tutkimuksia (Laulainen 2010, Karhapää ym. 2015, Arola ym. 2018) sekä suomalaisen Y-sukupolven näkemyksiä (mm. Kultalahti 2015, Lepälahti 2017, Järvensivu ym. 2014).

6.1 Organisaatiokansalaisuus

Hoitotyössä voidaan pitää itsestään selvänä halua auttaa muita. Työnsä tunnollisesti hoitava työntekijä, joka hoitaa itsenäisesti työnsä, on selkeästi ideaali työntekijä kotihoidossa haastattelujeni perusteella. Tunnollisuus nähdään myös todella tärkeänä piirteenä. Kotihoidon työntekijät kokevat tunnollisuuden tärkeäksi, koska jokainen hoitaa itsenäisesti työtään asiakkaiden kotona eikä kukaan ole seuraamassa työntekoa. Tunnollisuus nähdään osana ammattilaisuutta ja se on myös selkeänä vaatimuksena hoitajalle. Itsenäisessä työssä aloitteellisuus on merkittävää. Jos havaitsee asiakkaan luona jotakin, mikä pitää hoitaa kuntoon, on toimittava ilman erillistä kehotusta muualta. Aloitteellisuus nähdään myös tiimityötä tukevana piirteenä, kun työkaveriin voi luottaa, että työt hoituvat.

Hoitajan työ vaatii ammattitaidon ylläpitämistä lääkehoidon säännölliset tentit, ergonomiakoulutukset ja muut ammattiin liittyvät työnantajan järjestämät koulutukset sekä lainsäädännön velvoittamat koulutukset ovat itsestään selvä itsensä kehittämisen muoto hoitajille. Perinteinen organisaationkansalaisuuden piirteisiin kuuluvat mm. tunnollisuus, reiluus, huomaavaisuus, auttaminen, yksilöllinen aloitteellisuus, itsensä kehittäminen. (Arola ym., 2018: 35.)

Haastatellut henkilöt kokivat olevansa sitoutuneita työyhteisöönsä, ainakin haastattelu hetkellä, kuten osa tarkensi vastaustaan. Kotihoidon työntekijöille oma tiimi on tärkeä osa työtä. Tiimityökykyä edellytetään kaikilta työntekijöiltä. Työkaverin tulee olla kehityksen mukana kulkeva (mobiilisovellukset ja niiden käyttö), sekä rehellinen työyhteisöössään (mahdolliset virheet lääkehoidossa tms.). Sitoutuminen työhön, tiimityöskentely, rehellisyys ja inhimilliset arvot sekä oppimiskyky, tiedon tuottaminen, käyttäminen ja siirtäminen kuvastavat ”uuden” tietointensiivisen työn organisaatiokansalaisuutta. (Arola ym. 2018: 35.)

Perinteinen organisaatiokansalaisuus, jonka lisänä on uudenlaista organisaatiokansalaisuutta, on tullut vahvasti esille Sanna Laulaisen väitöskirjassa (2010) sekä Arola ym. (2018) tutkimuksessa. Tämä opinnäytetyö vahvistaa osaltaan aikaisempien tutkimusten tulosta sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiokansalaisesta. Perinteisen organisaatiokansalaisuuden piirteet: tunnollisuus, reiluus, huomaavaisuus, auttaminen, yksilöllinen aloitteellisuus, itsensä kehittäminen tulivat esille jokaisessa haastattelussa. Haas-

tatteluissa paljastui myös hitunen muutosta edistävää organisaatiokansalaisuutta kriittisyytenä ja muutosmyönteisyytenä sekä rohkeutena ja vastuullisuutena. Myös tietointensiivisen työn organisaatiokansalaisuutta näkyi vastauksissa, mikä korostaa sitoutumista työhön, rehellisyyttä, inhimillisiä arvoja ja oppimiskykyä. Opinnäytetyössä on pieni otanta vanhustyöntekijöitä ja mielipiteet vastaavat sen hetkistä tilannetta, mutta selkeästi on havaittavissa toisintoa taustateorioista ja tutkimuksista.

6.2 Y-sukupolven ääni

Suomalaisessa sosiologisessa tutkimuksessa ei nähdä sukupolvea yhtä innostavana tai tärkeänä tutkimuskohteena kuin esimerkiksi USA:ssa. Tommi Hoikkala ja Petri Paju (2008) esittävät kuinka Suomessa kehittyä enää massasukupolvia. Alle 40-vuotiaat suomalaiset eivät koe kuuluvansa mihinkään ryhmään ja kammoavat ryhmänimityksiä. (Hoikkala – Paju 2008: 270-294.) Kukaan haastatelluista ei myöntänyt kuulleensa Y-sukupolvea tai diginatiiveista aikaisemmin. Tämän perusteella voisi todeta, ettei ryhmänimitystä koeta tärkeänä, ainakaan haastateltujen kesken.

Sukupolvi, joka muuttaa työelämän. Vaatimus esimiestyölle on selkeä, palautetta ja osallistumista kaivataan, vaikka jokainen työntekijöistä kokee olevansa kyvykäs itsenäiseen työhönsä ja kotihoidon kokonaisuuksien hallintaan. Yhdellä äänellä haastateltavat toivoivat esimiehen osallistumista nykyistä vahvemmin arjen työhön. Esimieheltä kaivattiin niin johtajuutta kuin palautettakin. Haastateltavien vastaukset olivat kuin sanatarkkoja toisintoja taustateorioista.

Susanna Kultalahden (2015) tutkimuksen mukaan hyvä työyhteisö on Y-sukupolvella korkealla arvostuksessa. Hyvä työilmapiiri ja työpaikan sosiaaliset suhteet ovat merkityksellisiä Y-sukupolvelle. (Kultalahti 2015) Kaikki haastateltavat toivat esille, kuinka pitävät työtiimiään tärkeänä ja merkityksellisenä työssä viihtymisen sekä jaksamisen kannalta. Mielenkiintoista on huomata, kuinka kotihoidon itsenäisessä työssä tiimin merkitys nousee todella korkealle. Vastauksissa mainittiin ”työssä viihtyminen” erittäin merkityksellisenä työnteossa. Eräs haastateltava tunnusti ikävöivänsä työkavereitaan, jos on pitkään poissa työstä.

Hoitotyön pienipalkkaisuus on keskustelua herättävä aihe, mitä alan ammattiliitot nostavat esille toistuvasti. Y-sukupolvea kerrotaan, ettei heille rahalla ei ole niin suurta merkitystä kuin työn muilla ominaisuuksilla. Haastatteluissa palkka mainittiin tarpeellisena

ja pakollisena, kukaan ei ilmaissut himoavansa suurta omaisuutta, mutta heidän mukaansa hoitotyötä ei arvosteta tarpeeksi rahallisesti. Hoitajat arvostavat omaa työtään ja toivoisivat saavansa työlleen enemmän arvostusta yhteiskunnalta. Kuitenkin suurin motivaattori työn tekemiseen on työn sisällössä: asiakastyössä ja auttamisessa.

Y-sukupolvi, diginatiivit, millä nimellä heitä halutaankaan nimittää, koostuu vuosien 1980- 1990 väillä syntyneistä henkilöistä. He ovat tulleet muuttuneeseen työmaailmaan, joka on kuitenkin ainut työmaailma, jonka he tuntevat. Selkeästi teorialla ja opinnäytetyöni haastatteluilla on yhteys. Opinnäytetyöni tulokset toistavat samaa ääntä koulutuksesta, itseensä luottavasta sukupolvesta, joka haluaa haastaa esimiestyötä kohtaamaan työntekijän. Aiempien sukupolvien ”työminä” ja työn merkitys identiteetissä on ollut merkittävämpi ja selkeämpi. Y-sukupolven identiteetti on pirstaleisempi, eikä työllä ole heidän elämässään samanlaista suurinta määrittelevää roolia. (Pursio 2011: 58-59.) Tällä arvostus erolla on varmasti vaikutus Y-sukupolven organisaatiokansalaisuuteen.

Vanhustyön Y-sukupolvi kuvaa itsensä koulutetuksi ja osaavaksi työntekijäksi, joka on omistautunut työlleen. Mutta elämä ei saa olla työn hallitsemaa. Vapaa-ajalla on tärkeä rooli elämässä, se on aikaa, jolloin elämä tapahtuu. Puheessa nousee esiin yhtenevä tarve ja vaatimus esimiestyölle. Työssä viihtyminen koetaan tärkeäksi ja ennen kaikkea työyhteisön, tiimin, merkitys on suuri. Kaikki haastatellut näkevät ammatinsa hoivaajina ja hoitajina tärkeänä. Toisten auttaminen on palkitsevaa, mutta arvostusta kuitenkin kaivataan. Hoitotyössä raha ei merkitse kaikkea, vaan työn sisällöllä on merkitystä. Mielenkiintoisena havaintona voi nähdä massaan kuulumattomuuden. Kukaan haastatelluista ei koe olevansa Y-sukupolvea eikä diginatiivi.

7 Pohdinta

Tutkimussuunnitelman aikana ja teoriaan tutustumisen kautta heräsi ajatus radikaalista uudesta työntekijä sukupolvesta, jonka vaikutus näkyy ja kuuluu työmaailmassa. Osataan pettymyksenä ja toisaalta mielenkiintoa herättävänä paljastuksena tutkimusaineistosta kuoriutui esille sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijä, joka eroaa aikaisemmista sukupolvista, koska on astunut muuttuneeseen työelämään. Työntekijä ei kuitenkaan ole radikaali muutoksen tuoja, vaan vahvasti perinteisten arvojen mukaan elävä, maustettuna uudennaisilla vaatimuksilla.

7.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena. (Tuomi & Sarajärvi 2008: 163.) Tutkija sitoutuu eettisesti tutkimukseensa jo tutkimusongelmaa valitessaan. Hän sitoutuu noudattamaan tieteellisiä toimintatapoja: rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta sekä ennen kaikkea noudattaa avoimuutta tulosten julkaisemisessa. (Leino-Kilpi – Välimäki 2003:288.)

Eettisyys on vahvasti läsnä koko opinnäytetyön prosessin ajan. Tutkimusluvut ja haastattelusuostumukset on hankittu asianomaisilta hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Laadullinen tutkimus on aina tutkijan tuottama tulkinta, jossa on mukana tutkijan omat tunteet ja persoonallisuus. (Nieminen 1997:251.) Olen tutkimuksessani pyrkinyt alusta asti tunnistamaan oman persoonani ja samalla minimoinut parhaan taitoni mukaan oman vaikutukseni. Tiedostan kuitenkin, että omaan ajatteluuni vaikuttaa läheisyyteni tutkimuskohteeseen. Olen opinnäytetyön toteutuksen aikana toiminut sijaisena kotihoidossa sekä suorittanut työharjoittelun siellä.

Haastatteluiden aikana paljastuneet omat ennakoasenteeni ja odotukseni, jotka kuitenkin onnistuin tunnistamaan enkä antanut niiden vaikuttaa haastatteluiden kulkuun. Aineiston analyysivaiheessa yllätyin vastausten samankaltaisuudesta sekä perinteisestä näkemyksestä, mikä ehkä aiheutti myös pettymyksen tunteita. Haastattelutilanteiden haasteellisuus yllätti. Ensimmäinen haastattelu tuntui jäävän tyngäksi, koska haastattelijä pelkäsi johdattelua ja jatkokysymysten esittäminen tuntui haasteelliselta. Tutkimusaineistoon tutustuessa ajatukset muuttuivat ja runsas materiaali herätti miettimään asioita monista näkökulmista. Aineiston rajaamisen tärkeys sekä tutkimuskysymykseen vastaamisesta oli muistutettava koko prosessin ajan.

Opinnäytetyön toteutuksessa on pyritty suojaamaan haastateltujen anonymiteetin häivyttämällä raportista tietoja, jotka voidaan yhdistää henkilöön. Raportointivaiheessa on myös huomioitu tarkasti, ettei tutkimusta raportoida, niin että haastatelluille henkilöille koituisi asiasta harmia. Haastattelujen nauhoitteet tullaan hävittämään opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyö on pieni otos kotihoidon työntekijöistä ja tutkijana tunnistan pienuuden, ettei otanta vastaa koko henkilökunnan ajatuksia. Mahdollisesti suuremmalla otannalla tulokset olisivat olleet vaihtelevammat. On mahdollista, että tutkimukseen osallistuivat työyhteisössään aktiiviset työntekijät. Tai sitten haastateltaviksi ilmoittautuivat rohkeimmat, jotka eivät arastelleet opinnäytetyön haasteelliselta kuulostavaa otsikkoa.

7.2 Tulosten merkittävyys ja jatkotutkimus

Suomalainen työelämä on ollut murroksessa ja myös sosiaali- ja terveydenhuolto on käynyt läpi valtavia muutoksia 1990-luvusta lähtien. Tällä hetkellä valmistaudutaan SOTE-uudistuksen voimaantuloon ja uusiin maakuntiin. (Valtioneuvosto n.D.) Suomalaisen yhteiskunnan ikärakennemuutos vaatii muutosta myös hoitoalalta. Opinnäytetyön tulosten perusteella voi todeta, että työntekijät mukautuvat vallalla oleviin olosuhteisiin. Tämän lisäksi heillä on myös selkeä näkemys siitä, kuinka he haluavat työtään tehdä ja millaista johtajuutta toivovat.

Organisaatiokansalaisuuden tutkimus on ollut Suomessa vähäistä ja Sanna Laulainen on toiminut siinä pioneerina. Mielestäni organisaatiokansalaisuutta tulisi tutkia lisää sekä tutkimustuloksia tulisi ottaa laajemmin käyttöön. Iltapäivälehdet täyttyvät otsikoista, joissa julistetaan kotihoidon kriisiä ja hoitajien halua vaihtaa ammattiaan. Mielestäni perehtyminen teoriaan organisaatiokansalaisuudesta avaa mahdollisuuksia esimiestyöhön, kun ymmärretään, millaiset odotukset ja piirteet vaikuttavat työyhteisössämme. Jatkotutkimus voisi myös löytää vastauksia siihen, kuinka saisimme sitoutettua vanhustyöntekijät työhönsä ja säilyttämään motivaationsa. Myös vanhustyön julkisen kuvan parantamiseen voisi löytyä vastaus tämän kautta.

Haastatteluissa ilmeni työntekijöiden tunne esimiesten etäisyydestä ja esille tuli toiveita osallistuvammasta esimiestyöstä. Voiko olla niin, että esimiestyö ei ole kehittynyt samaa

vauhtia, kuin organisaatiomuutokset ja työntekijärakenne. Kehitystyötä pidettiin ylhäältä päin tulevana eikä sen koettu koskettavan työntekijöitä. Kuitenkin kehitystyön tärkeänä osana sotealalla pidetään työntekijöiden osallistumista kehitystyöhön. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia esimiesten valmiuksia muutosten johtamiseen ja jalkauttamiseen. Suomalaisen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten organisaatiokansalaisuuden tutkimuksessa on selkeästi todettu esimiehillä ja työntekijöillä olevan yhtenäiset arvot ja ajatukset, mistä johtuu työntekijöiden tunne erillisyydestä? Kuinka tulevaisuudessa voisimme kuroa etäisyyden kiinni ja luoda aidon valmennus suhteen esimiesten ja työntekijöiden välille.

Y-sukupolven tutkimusta ei tule sivuuttaa, vaan olisi hyvä hyödyntää aikaisempien tutkimusten (Kultalahti 2015, vuosittain julkaistava Nuorisobarometri) esille tuomia näkökulmia. Tämän hetken nuoret ovat Z-sukupolvea, jonka kuvataan olevan jälleen kerran uudenlainen haaste työelämälle. Nämä nuoret ovat astumassa työhön ja osa on jo työelämässä. Tutustumalla sukupolvitutkimukseen voimme löytää eväitä siihen, kuinka saamme valjastettua eri ikäisten työntekijöiden vahvuudet käyttöön.

7.3 Geronomi vanhustyön kehittäjänä

Geronomille vanhustyön kehittäminen on sydämen asia. Asiakaslähtöisyyden lisäksi on tärkeää huomioida, kuinka työtä ei kehitetä ainoastaan ajatuksella tai idealla, vaan kehitystyö on pitkä prosessi. Sen toteuttamiseen tarvitaan alan ammattilaisten intoa ja halua toteuttaa uudistuksia työssään. Organisaatiokansalaisuuden käsitteen ymmärtämisen kautta oppii ymmärtämään itseään työntekijänä, organisaation jäsenenä. Samalla myös ymmärrys muista organisaation jäsenistä kasvaa. Ideaaliksi sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiokansalainen on määritelty *psykososiaalisesti taitavaksi työhyvinvointitoimijaksi, ammatillisesti osaavaksi kehittäjäksi sekä työyhteisön yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä edistäväksi toimijaksi.* (Arola ym. 2018: 33.) tuo määritelmä voisi olla suoraan geronomin kompetensseista ja pyrkimys ideaaliin organisaatiokansalaisuuteen esittäytyy myös opinnoissa.

Geronomiopintojen osana opiskellaan kehittämisen lisäksi johtamista ja moni geronomi voi tulevaisuudessa toimia esimiestyössä. Mielestäni esimiestyössä on tärkeää ymmärtää, ketä johtaa. Myös lean johtamisen periaatteena on löytää työntekijöiden sekä tiimien

parhaat puolet ja tukea heitä käyttämään vahvuuksiaan työssään. Ymmärrys työelämän muutoksesta ja sukupolvien välisistä eroista tukee tätä työtä.

Vanhustyössä puhutaan myös sukupolvirajoja ylittävästä työstä. Tällöin tarvitsemme ehdottomasti sukupolviymmärrystä työssämme positiivisten tulosten aikaan saamiseksi. Esimerkiksi yhdistettäessä sotien sukupolven veteraani diginatiivin kanssa, mikä heitä voisi yhdistää, mikä erottaa. Diginatiivien taidot ovat ehdottomasti tarpeen vanhemmille sukupolville. Samoin kuin vanhempien sukupolvien tieto on oppia nuoremmille. Ennen kaikkea työelämässä hiljaisen tiedon siirtyminen nuoremmille työntekijöille on kullanarvoista, ettei eläkkeelle jäävien työntekijöiden mukana kadoteta tärkeitä tietoja. Voimme oppia toisiltamme, kun käännämme negatiiviset asenteet positiivisiksi.

Lähteet

Alasuutari, Pertti. 1999. Laadullinen tutkimus. Vastapaino. Jyväskylä.

Alestalo, Matti. Rakennemuutokset ja sukupolvet. Yhteiskuntapolitiikka 72 (2007):2. Verkkojulkaisu: > <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101070/072ales-talo.pdf?...1>< Viitattu: 2.4.2018.

Arola, Marjut - Laulainen, Sanna – Pehkonen, Aini. 2018. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä organisaatiokansalaisuuden piirteistä. Työelämän tutkimus 16 (1) 2018. Työelämän tutkimusyhdistys ry. s. 33-48.

Eskola, Jari – Vastamäki, Jaana. 2007. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: Aaltola, Juhani – Valli, Raine. (Toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. WS Bookwell Oy. Juva. 2007. s. 25-43.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena. 1991. Teemahaastattelu. Yliopistopaino. 1991.

Hoikkala, Tommi – Paju, Petri. 2008. Entä nuoremmat sukupolvet? Sukupolvitutkimus ja nuorisopolitiikka. Teoksessa: Purhonen, Semi – Hoikkala, Tommi – Roos, J P. (toim.) 2008. Kenen sukupolveen kuulut? suurten ikäluokkien tarina. Gaudeamus. Helsinki. s. 270-294.

Ilmarinen. n.D. Työyhteisötaidot – sujuvuutta, tehokuutta ja tulosta. Verkkojulkaisu: ><https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-tyoyhteisotaidot.pdf>< Viitattu: 5.10.2018.

Juuti, Pauli. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu. 2006.

Järvensivu, Anu. 2014. Sukupolvet ja avainkokemukset. Teoksessa: Järvensivu, Anu – Nikkanen, Risto – Syrjä, Sannu. (Toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes. Tampere. s.19-34

Järvensivu, Anu. 2014. BB-X-Y, mutta miksi? Teoksessa: Järvensivu, Anu – Nikkanen, Risto – Syrjä, Sannu. (Toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes. Tampere. s. 35-59.

Järvensivu, Anu – Nikkanen, Risto – Syrjä, Sannu. (Toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes. Tampere.

Kananen, Johannes (toim.). 2017. Kilpailuvaltion kydyssä. Suomen hyvinvointimallin tulevaisuus. Gaudeamus Oy. Tallinna.

Karhapää, Merja – Laulainen, Sanna – Kivinen, Tuula. 2015. Työyhteisötaidot sosiaali- ja terveydenhuollossa. Hallinnon tutkimus 34 (2). 2015. s.162-172.

Keskinen, Soile. 2005. Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisalan kehittämissäätöön Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Kunnallisalan Kehittämissäätö KAKS. Vammala. Verkkojulkaisu: < <https://kaks.fi/sites/default/files/Polemia%2059.pdf>> Viitattu: 29.4.2018.

Kiviniemi, Kari. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Aaltola, Juhani – Valli, Raine. (Toim.).2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. WS Bookwell Oy. Juva. 2010. 70-85.

Koivula, Antti – Halonen, Kristiina. 2017. Työelämän muutos haastaa työhyvinvoinnin johtamisen. Ekonomilehti. 13.9.2017. Verkkojulkaisu: ><https://www.ekonomilehti.fi/tyoelaman-muutos-haastaa-tyohyvinvoinnin-johtamisen/>< Viitattu: 21.4.2018.

Kokkinen, Lauri – Saarinen, Arttu. 2015. Terveystuoltohenkilöstön rakenne ja työssä jaksaminen. Teoksessa: Niemelä, Mikko – Kokkinen, Lauri – Pulkki, Jutta – Saarinen, Arttu – Tynkkynen, Liina-Kaisa (Toim.). 2015. Terveystuolton muutokset: Poliitiikka, järjestelmä ja seuraukset. Tampere. 2015. s. 101- 114.

Koppinen, Mari. 2018. Tenavatähti oli merkittävä sukupolvikokemus – Muistamme ystävien kanssa yhä laulujen sanat ja pienimmätkin faktatiedot, joita Seppo Hovi tipautteli haastatteluissa. Helsingin Sanomat 5.5.2018. Verkkojulkaisu: < <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005667966.html>> Viitattu: 6.5.2018.

Kultalahti, Susanna. 2015. ”It’s so nice to be at work!” Adopting different perspectives in understanding Generation Y at work. Väitöskirja, Acta Wasaensia 339, Liiketaloustiede 139. Verkkojulkaisu: <http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-651-7.pdf> Luettu: 4.12.2017.

Laulainen, Sanna. 2010. ”Jos mittää et anna niin mittää et saa” - Strateginen toimijuus ja organisaatiokansalaisuus vanhustyössä. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Kuopio. 2010. Verkkojulkaisu:

Laaksonen, Hannele – Ollila, Seija.2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Edita Publishing Oy. Keuruu.

Leino-Kilpi, Helena – Välimäki, Maritta. 2003. Etiikka hoitotyössä. WSOY. Juva.

Leppälähti, Merja. 2017. Nuorisotyön sukupolvet X Y Z - Kokemuksia kirjaimista. Nuorisotyön tallentamiskeskus Nuoperi. Turun yliopisto. Turku.

Melin, Harri. 2018. Käytännön työstä tekemisen teoriaan. Teoksessa: Michelsen, Torsten – Reijula, Kari – Ala-Mursula, Leena – Räsänen, Kimmo – Uitti, Jukka. 2018. Työelämän perustietoa. Duodecim. Tallinna. s.177-202.

Michelsen, Torsten – Reijula, Kari – Ala-Mursula, Leena – Räsänen, Kimmo – Uitti, Jukka. 2018. Työelämän perustietoa. Duodecim. Tallinna.

Niemelä, Mikko – Kokkinen, Lauri – Pulkki, Jutta – Saarinen, Arttu – Tynkkynen, Liina-Kaisa (Toim.). 2015. Terveystieteiden tutkimuskeskus: Poliittinen, järjestelmä ja seuraukset. Tampere. 2015.

Nieminen, Heli. 1997. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: Paunonen, Marita – Vehviläinen-Julkunen, Katri. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY. Juva. s. 215-221.

Organ, Dennis W. – Podsakoff, Philip M. – MacKenzie, Scott B. 2006. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Verkkojulkaisu: <<http://sk.sagepub.com/books/organizational-citizenship-behavior/n1.xml>> Viitattu: 4.12.2017.

Paunonen, Marita – Vehviläinen-Julkunen, Katri. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY. Juva.

Purhonen, Semi. 2007. Sukupolvien ongelma. Tutkielmia sukupolven käsitteestä, sukupolvi-tietoisuudesta ja suurista ikäluokista. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 251. Verkkojulkaisu: ><https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23412/sukupolv.pdf?sequence=1>< Viitattu: 31.3.2018.

Purhonen, Semi – Hoikkala, Tommi – Roos, J P. (toim.) 2008. Kenen sukupolveen kuulut? suurten ikäluokkien tarina. Gaudeamus. Helsinki.

Purhonen, Semi – Roos, J P. (toim.) 2006. Bourdieu ja minä. Näkökulmia Pierre Bourdieun sosiologiaan. Vastapaino. Tampere.

Pursio, Hannu. 2011. Allegro giocoso, allegro molto e risoluto. Teoksessa: Vesterinen, Pirkko-Liisa – Suutarinen, Marjaana (Toim.). Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. JTO, johtamistaidon opisto. s. 53-64.

Raunio, Kyösti. 1999. Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt. Gaudeamus. Helsinki.

Rehnbäck, Katriina – Keskinen, Soili. 2005. Työhyvinvointia alaitaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Kuntatyö kunnossa-verkkoartikkeli. ><http://liideriblog.fi/wp-content/uploads/2014/03/Alaistaidot.pdf>< Viitattu: 25.10.2018.

Roos, J.P. 1987. Suomalainen elämä, tutkimus tavallisten suomalaisten elämänkerroista. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 454. Karisto Oy. Hämeenlinna.

Roos, J P. 2004. Sukupolvet, teoriaa ja empiriaa. Luentodiat. Verkkojulkaisu: <http://www.mv.helsinki.fi/home/jproos/Sukupolvet_files/frame.htm> Viitattu: 31.3.2018.

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna. 2012. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Verkkojulkaisu: ><http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>< Viitattu: 30.10.2018.

Saarinen, Arttu. 2017. Terveysthuollon nykytila ja haasteet. Teoksessa: Kananen, Johannes (toim.). 2017. Kilpailuvallion kyydissä. Suomen hyvinvointimallin tulevaisuus. Gaudeamus Oy. Tallinna. s. 55- 69.

Sosiaali- ja terveysministeriö. n.D. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö. Verkkojulkaisu: <https://stm.fi/sotehenkilosto>. Viitattu: 14.11.2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Verkkojulkaisu: > <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3106-0> < Viitattu: 20.11.2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö. n.D. Näin koti- ja omaishoito uudistuu. Verkkojulkaisu: ><https://stm.fi/koti-ja-omaishoito/kuvaus>< Viitattu: 20.11.2018.

Syrjä, Sannu. 2014. Diginatiivien profiili. Teoksessa: Järvensivu, Anu – Nikkanen, Risto – Syrjä, Sanna (toim.). 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes. Tampere. 2014. s. 255-259.

Tiittula, Liisa – Ruusuvuori, Johanna (toim.). 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino. Tampere.

Tulkan, Bruce. 2009. Not everyone gets a trophy: How to Manage Generation Y. Jossey-Bass cop. 2009. 1st ed

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Jyväskylä.

Työterveyslaitos. Ikäjohtaminen. n.D. Verkkojulkaisu: ><https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ika-johtaminen/> < Viitattu: 28.4.2018.

Valtioneuvosto. Maakunta- ja SOTE-uudistus. n.D. Verkkojulkaisu: ><https://alueuudistus.fi/etusivu>< Viitattu: 2.11.2018.

Vasama, Tanja. 2017. Näin milleniaalit muuttavat työelämää: He ovat kärsimättömiä, konservatiivisia ja kyseenalaistavia, mutta ”hyvinkin lojaaleja, jos työnantaja tekee oikeat asiat”. Helsingin Sanomat. 19.11.2017. Verkkojulkaisu: <<https://www.hs.fi/ura/art-2000005453604.html>> Viitattu: 22.3.2018.

Vesterinen, Pirkko-Liisa – Suutarinen, Marjaana (Toim.). 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. JTO, Johtamistaidon opisto.

Virmasalo, Ilkka. 1999. KARL MANNHEIM. tiedon ja koulutuksen tuntematon klassikko. Teoksessa: Aittola, Tapio. (Toim.) 1999. Kasvatustieteiden teoreetikkoja. Yliopistopaino. Helsinki. 1999. s.19-43.

Teemahaastattelu runko

LIITTEET

TEEMAHAASTATTELURUNKO

TAUSTATIEDOT:

Syntymävuosi

Sukupuoli

Koulutus

Työtehtävä

TYÖ JA ARVOT

Halusitko jo alun perin vanhustyöhön? Jos niin, miksi?

Millaisia asioita arvostat elämässäsi ja mikä niiden tärkeysjärjestys on?

Mikä on työn rooli elämässäsi?

Mitkä asiat tekevät työstäsi merkityksellisen?

Millainen on mielestäsi hyvä vanhustyöntekijä? / Millaisia ominaisuuksia hyvältä vanhustyöntekijältä vaaditaan?

Koetko työsi arvomaailman vastaavan omia arvojasi?

Millainen on mielestäsi hyvä työyhteisö?

Mikä merkitys koulutuksella on työelämässä? Olisitko valmis kouluttautumaan lisää?

SITOUTUMINEN

Millaisessa työsuhteessa olet? Millaisen työsuhteen koet itsellesi mielekkäänä?

Vaikuttavatko sosiaali- ja terveydenhuollon kentän jatkuvat muutokset sinuun?

Oletko työpaikassa, jossa voisit työskennellä pitkään?

Oletko ajatellut työpaikan vaihtoa?

Mitä vapaa-aika merkitsee sinulle?

