

KOTIHOIDON TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Miiamaria Kuokkanen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2014

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) KUOKKANEN, Miiamaria	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 06.11.2014
	Sivumäärä 142	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi KOTIHOIDON TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT		
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) JAATINEN, Kari SUOMI, Asta		
Toimeksiantaja(t) Oulun kaupunki, Ikäihmisten hyvinvointipalvelut		
Tiivistelmä Tutkimuksen tarkoitus oli kuvata kotihoidon työntekijöiden kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan. Lisäksi tarkoituksena oli kuvata työntekijöiden työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä sekä selvittää työhyvinvoinnin kehittämistarpeita. Tutkimus suunnattiin Oulun kaupungin kotihoidon työntekijöille (N=281). Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä internetkyselyllä toukokuussa 2013. Kyselylomakkeen rakentamisessa hyödynnettiin yleistä pohjoismaista QPSNordic-mittaria muokkaamalla se tämän tutkimuksen tarkoitukseen sopivaksi. Kyselyyn lisättiin kolme avointa kysymystä liittyen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Aineisto analysoitiin monivalintakysymysten osalta viemällä vastaukset datasiirtona Exeliin. Aineistosta muodostettiin alkuperäisen mittarin ohjeiden mukaisesti 12 summamuuttujaa, joiden luotettavuutta tarkasteltiin Cronbachin alpha-kertoimella. Lisäksi aineiston kuvailussa käytettiin prosentti- ja frekvenssijakaumia, keskiarvoja, keskihajontoja sekä ristiintaulukointia. Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalysillä. Tutkimuksen mukaan kotihoidon työntekijät kokivat työhyvinvointinsa kohtalaisena. Työhyvinvoinnin voidaan tulosten perusteella sanoa toteutuvan silloin, kun työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa työntekijän voimavarojen sekä tarpeiden kanssa. Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä voidaan pitää työmotiiveja, työyhteisön tukea, työn haasteellisuutta ja hyvää työilmapiiriä. Työhyvinvointia heikensivät henkilöstön niukka huomioon otto, työstä saadun palautteen niukkuus, heikot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä työn kuormittavuus. Johtaminen koettiin hyvänä ja erityisen tärkeäksi nousi sen tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus. Työntekijän työssään saama tuki, arvostus ja hyvät vaikutusmahdollisuudet kompensoivat kuormittavuutta ja lisäävät työhyvinvointia.		
Avainsanat (asiasanat) työhyvinvointi, kotihoito, tarpeet, kehittäminen		
Muut tiedot		



Author(s) KUOKKANEN, Miiamaria	Type of publication Master's Thesis	Date 06.11.2014
	Pages 142	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title THE WORK WELFARE OF HOME CARE EMPLOYEES AND THE FACTORS INFLUENCING IT		
Degree Programme Master's Degree Programme in The Development and Management of Health Care and Social Services		
Tutor(s) JAATINEN, Kari SUOMI, Asta		
Assigned by City of Oulu, Welfare services for the Elderly		
Abstract The aim of this study was to describe the experiences of home care employees concerning their own work welfare. In addition, the aim was also to describe the factors that promoted or reduced work welfare and examine the related development needs. The thesis studied the home care employees who worked for the city of Oulu (N=281). The data was collected by using an Internet survey in May 2013. The survey was constructed by using the common Nordic OPSNordic-indicator and by adapting it to suit the purposes of the research. The survey contained three additional questions concerning the needs of future development. The results of the multiple-choice questions were analyzed by transferring the data to Excel. The material was used to form 12 sum variables. Their reliability was assessed by using the Cronbach alpha coefficient. Other methods used in the description of the data included percentages and frequency distributors, averages, standard deviations and cross tabulations. The open questions were analyzed by using content analysis. According to the study, the employees of home care perceived their work welfare as reasonable. Based on the results work welfare was deemed to be fulfilled when the requirements and resources of the work were in balance with the employees' resources and needs. Factors such as work motivation, support from the work community, challenges and good working atmosphere were seen to promote welfare. Reducing factors to welfare were, for instance, the low appreciation of the workforce, little feedback, limited opportunities of influence and the strain from work. Leadership was perceived to be on a good level and the related equality and justice were seen as especially important. The support given to the employees, respect and opportunities of influence compensated for the strain and thus increased work welfare.		
Keywords work welfare, home care, needs, developing		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	4
2 TUTKIMUKSEN TEORETTISET LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 Kotihoidon hoitotyö ja sen haasteet	6
2.2 Työhyvinvointi	8
2.3 Työkyky	11
2.4 Työn imu	12
2.5 Työssä voimaantuminen	15
2.6 Työhyvinvoinnin portaat – malli	15
2.7 Yhteenvedo teoreettisista lähtökohdista	18
3 AIKAISEMPIEN TYÖHYVINVOINTITUTKIMUSTEN TULOKSIA	19
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	24
5 TUTKIMUSMENETELMÄT	25
5.1 Tutkimuksen aineisto ja aineiston keruu	26
5.2 Tutkimuksen mittarit	27
5.3 Aineiston käsittely ja analysointi	30
6 TUTKIMUSTULOKSET	33
6.1 Taustatiedot	33
6.2 Työkyky	36
6.3 Työympäristö	39
6.4 Työntekijöiden kokema työhyvinvointi	41
6.4.1 Työn vaatimukset	42
6.4.2 Osaaminen	44
6.4.3 Vaikutusmahdollisuudet työssä	46
6.4.4 Työn hallinnan kokeminen	48
6.4.5 Työyhteisö ja työilmapiiri	49
6.4.6 Johtaminen	52

6.4.7	Työn merkitys	54
6.4.8	Organisaatioon sitoutuminen	55
6.4.9	Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	56
6.4.10	Työn imu	57
6.4.11	Työmotiivit	58
6.5	Työhyvinvointikyselyn avointen kysymysten vastaukset	59
6.5.1	Työntekijänä voin itse vaikuttaa työhyvinvointiini	59
6.5.2	Esimies työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäjänä	61
6.5.3	Haasteet kotihoidon työhyvinvoinnin kehittämisessä	63
7	TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA	64
7.1	Tutkimuksen eettisyys	65
7.2	Tutkimuksen luotettavuus	68
7.3	Tutkimustulosten tarkastelu	72
7.3.1	Työkyky ja työympäristö	73
7.3.2	Työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät	76
7.4	Johtopäätökset ja jatkokehittämishaasteet	87
	LÄHTEET	92
	LIITTEET	100
	Liite 1. Saatekirjelmä	100
	Liite 2. Kyselylomake	101
	Liite 3. Muuttujien frekvenssi- ja prosenttijakaumat	114
	Liite 4. Muuttujien keskiarvot ja -hajonnat	121
	Liite 5. Vastaukset kyselyn kysymyksiin ammattiryhmittäin	125

KUVIOT

Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	9
Kuvio 2. Työkyky talomalli	11

TAULUKOT

Taulukko 1. Kyselylomakkeen rakenne	30
Taulukko 2. Summamuuuttajat ja niiden Cronbachin alpha-kertoimet	32
Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden ammattiryhmäjakauma	33
Taulukko 4. Vastaajien ikäjakauma	34
Taulukko 5. Vastaajien nykyisen työsuhteen kesto	35
Taulukko 6. Vastaajien työsuhteen luonne	35
Taulukko 7. Tämän hetkinen työkykyäni asteikolla 0-10	36
Taulukko 8. Vastaajien, jotka olivat saaneet tukea työkykynsä ylläpitämiseen työterveyshuollosta, kokemus tuen riittävydestä ammattiryhmittäin	38

1 JOHDANTO

Väestön ja työvoiman ikääntyminen ovat tuoneet julkisen sektorin palvelutuotannon uusien haasteiden eteen. Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tarve kasvaa, mutta toiminnan reunaehdot ovat tiukat. Tunnusmerkkejä tästä tiukkuudesta ovat erilaisten vaatimusten ja työn määrän lisäykset sekä henkilöstön resurssien määrällinen supistaminen. Taloudellisen niukkuuden myötä asetetaan työntekijöille aikaisempaa enemmän vaatimuksia joustavuuteen, vuorovaikutuksellisuuteen ja itseohjautuvuuteen sekä tiimityön kehittämiseen, osaamisen päivittämiseen ja vahvaan ammatillisuuteen. Samanaikaisesti työympäristöjen ja -rakenteiden nopea muuttuminen, kiiretekijät ja monimutkaistuminen sekä ohjauksen pirstoutuminen asettavat haasteita työntekijöille ja heidän työhyvinvoinnilleen. Lisäksi paineet palveluiden riittävyydelle ja laadulle kasvavat, kun vastakkain asettuvat hallinnolliset, taloudelliset arvot sekä ihmiskeskeiset, asiakkaiden tarpeista nousevat arvot. (Suonsivu 2011, 7; Suutarinen & Vesterinen 2010, 19 - 21; Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys 2005, 19 - 20)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2013, 74 - 81) asettaman Terveys 2015 – kansanterveysohjelman yhtenä tavoitteena on työikäisten työ- ja toimintakyvyn sekä työelämän olosuhteiden kehittäminen niin, että ne osaltaan mahdollistavat työelämässä jaksamisen pidempään. Työntekijöiden työuraa tulisi voida pidentää ehkäisemällä työuran katkoksia ja tukemalla työntekijöiden työssä jaksamista. Niinpä työkykyä ja työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä tulisi vahvistaa sekä niitä uhkaavia tekijöitä tulisi pystyä tunnistamaan ja puuttumaan niihin varhain. Työolosuhteiden, työssä jaksamisen, työviihtyvyyden sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden täysipainoisempaan osallistumiseen työelämässä. Työnantajan näkökulmasta sillä on merkitystä mm. työn tuottavuuden ja vaikuttavuuden kannalta.

Työntekijöiden hyvällä työhyvinvoinnilla on todettu olevan moninaisia vaikutuksia organisaatiolle. Voidaan jopa sanoa, että organisaatio on yhtä toimiva kuin sen

henkilöstö. Ongelmat henkilöstön johtamisessa, työympäristössä, ammattitaidossa ja terveydessä voivat johtaa tehottomuuteen, keuhon työilmapiiriin, vaihtuvuuteen, sairaspöissaoloihin ja lopulta kalliisiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Tuloksellisuus, työssä jaksamisen tukeminen sekä työkyvyttömyyden aiheuttamien kustannusten hillitseminen korostavat työhyvinvoinnin merkitystä. Lisäksi työhyvinvoinnilla on merkittävä rooli organisaation työnantajamaineen ja rekrytointikyvyn turvaamisessa. (Kaartinen, Forma & Pekka 2011, 8)

Väestön ikääntymisen haasteet näkyvät selvästi vanhusten kotihoidossa, missä palveluiden tarve kasvaa ja työ käy koko ajan vaativammaksi toiminnan kohdentuessa entistä huonokuntoisimpiin kotona asuviin asiakkaisiin. Työvoiman keski-ikä nouseminen, eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden määrän nopea kasvaminen ja nuorien työntekijöiden vaikea rekrytointi alalle lisäävät tarvetta saada työntekijät pysymään mahdollisimman pitkään työssään kotihoidossa, jotta palvelut voidaan turvata jatkossakin. (Haapakorpi & Haapola 2008, 11) Kotihoidossa palveluiden laatuvaatimusten laskeminen on vaikeaa ja toiminnan tasoa pyritään pitämään ennallaan vaikka asiakasmäärät kasvavat. Niinpä työntekijöiden työmäärän lisääntyessä lisääntyy myös työntekijöiden kuormittuminen, mikä voi pahimmillaan johtaa stressiin ja työuupumukseen. Työuupumuksen on todettu olevan selvä vaara työntekijöillä etenkin sosiaali- ja terveydenhuollossa (Eskola, HUUhtanen & Kandolin 2009, 44).

Oulun kaupungissa on työhyvinvointi nostettu strategiatason asiaksi, mikä näkyy Oulun strategiassa 2020 ja kaupungin henkilöstöstrategiassa 2013. Henkilöstöön ja sen osaamiseen halutaan kiinnittää huomiota, jotta henkilöstö olisi motivoitunut ja hyvinvoivaa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata kotihoidon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan sekä sitä edistävästä ja heikentävistä tekijöistä.

2 TUTKIMUKSEN TEORETTISET LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kotihoidon hoitotyö ja sen haasteet

Kotihoito tarkoittaa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukokonaisuutta, jolla tuetaan tilapäisesti tai pysyvästi toimintakykynsä menettänyttä ihmistä selviytymään turvallisesti kotonaan. Kotihoito sisältää kansanterveyslain perusteella järjestettävän kotisairaanhoidon ja sosiaalihuoltoasetuksessa kuvatut kotipalvelun palvelut sekä tukipalvelut (esim. ateriapalvelu, siivous, kuljetuspalvelu). Kotisairaanhoidon kattaen erilaiset lääkärin määräämät sairaanhoidolliset toimet, näytteiden otot, lääkitykseen liittyvät asiat ja asiakkaan voinnin seurannan. Kotipalvelu taas käsittää asiakkaan voinnin seurannan lisäksi erilaisia kodinhoidollisia ja hoivaan liittyviä arkipäivän askareita, kuten asiointi, hygienian hoitaminen ja liikkumisessa avustaminen. Myös asiakkaiden ja omaisten neuvonta palveluihin liittyvissä asioissa sekä omaisten tukeminen kuuluu kotihoidon työnkuvaan kiinteästi. Lain mukaan kunnalla on velvollisuus järjestää kotihoitopalvelut asukkailleen joko omana tuotantonaan tai ostopalveluina yksityisiltä tai kolmannelta sektorilta. (Haapakorpi & Haapola 2008, 13; Ikonen & Julkunen 2007, 14 - 17; Sosiaali- ja terveysministeriö 2013)

Kotihoidossa työ on kokonaisvaltaista hoitoa ja huolenpitoa, jossa asiakkaan psyykkiset, sosiaaliset ja fyysiset toimintaedellytykset turvataan käyttäen kuntouttavaa työtä. Kotihoidon edellyttämä ammatillinen osaaminen koostuu kotihoidon, hoivan, sairaanhoidon osaamisesta ja sosiaalipalveluiden tuntemisesta. Kotihoidon hoitotyön ammattilaisten koulutustutkintoja ovat terveydenhoitaja, sairaanhoitaja, sosionomi, lähihoitaja, perushoitaja, kodinhoitaja ja kotiavustaja. Kotihoidon työntekijät kuuluvat osana asiakkaan hoidosta ja auttamisesta vastaavaan moniammatilliseen tiimiin. Tiimin muita jäseniä ovat muun muassa lääkäri, sosiaalityöntekijä ja fysioterapeutit sekä mahdollisesti muu erityisammattiryhmä ja kolmannen sektorin edustaja. (Haapakorpi & Haapola 2008, 13 - 14; Larmi, Tokola & Välkkiö 2005, 12 -15)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012) ja Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi (2013) lisäävät kunnille haastetta kotona asumisen tukemiseen. Tämän myötä kotihoidon haasteet liittyvät entistä enemmän palveluiden ja asiakaskunnan muutokseen, joiden myötä myös kotihoidon ammattiryhmien asema ja moniammatillisen työn luonne muuttuu entisestään.

Asiakaskunnan huonokuntoistuminen on asettanut vaatimuksia erityisesti ammattitaitoon, sillä kotihoidon työssä korostuu entistä enemmän sairaanhoidollinen työ. Kuitenkin asiakkaan asioiden hoitamiseen liittyvät tehtävät ovat lisääntyneet, mikä taas edellyttää erilaisten palvelujärjestelmien tuntemusta ja koordinoitaitoja. Mikäli kotihoidossa halutaan pitää kiinni kokonaisvaltaisen hoidon ja hoivan tavoitteesta, kotihoitoa ei voida toteuttaa vain sairaanhoidollisena palveluna, koska osalla asiakkaista ei ole omaisia huolehtimassa heidän asioistaan. (Haapakorpi & Haapola 2008, 96 - 97)

Kotihoidon työntekijöiden on hallittava monenlaisia työtapoja, yhteistyömuotoja ja välineitä, joilla he voivat vastata asiakkaiden ja heidän omaistensa erilaisiin tarpeisiin sekä asiakkaan terveyden ja toimintakyvyn tukemiseen. Työympäristöjen ja -tehtävien muuttuminen psyykkisesti sekä kognitiivisesti entistä haastavimmiksi työntekijöille näkyy muun muassa jatkuvana informaation ylitarjontana ja monimuotoisina vuorovaikutus- ja ryhmätyötilanteina. Lisäksi paineita työntekijöille työssä luovat jatkuva muutos, työtahdin kiristyminen, epävarmuus, määräaikaiset työsuhteet ja kilpailu. Kotihoidossakin työntekijöiden paineita kasvattaa selvästi tuottavuus- ja joustavuusajattelu, johon voidaan vaikuttaa vain kehittämällä työn organisoinnin keinoja. Työn tuottavuutta ei voida parantaa työn kuormittavuutta lisäämällä, sillä se tulee vain työntämään työntekijät hakeutumaan kevyempiin töihin tai poistumaan työvoimasta. (Haapakorpi & Haapola 2008, 15 - 16)

2.2 Työhyvinvointi

Hyvinvointi on yksilön itsensä määrittelemä hyvän voinnin tila elämässä. Se on yksilön kokemusta omasta voinnistaan ja jaksamisestaan, sisältäen terveyden ja turvallisuuden ulottuvuudet niin yksityis- kuin työelämässäkin. Hyvinvointiin sisältyy kokonaisuutena laatu, joka on ihmisen tyytyväisyyttä omaan elämään ja tasapainoa arjen vaatimusten ja mahdollisuuksien välillä eri elämäntilanteissa sekä osallisuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja ympäristöön. Voidaan sanoa hyvinvoinnin muodostuvan ihmisen työn ja vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta. Hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikana edistää ihmisellä työ, joka on terveellistä, turvallista, työntekijän edellytyksiä vastaavaa sekä aikaansaamisen tunnetta ja oppimiskokemuksia antavaa. Toisaalta työtä ja sen aiheuttamaa räsitusta tasapainottavat ihmisen terveelliset elämäntavat, ihmissuhteet ja vapaa-ajan toiminta. Hyvinvointi ja sen osatekijät näyttävät erilaisina eri elämänvaiheissa. Hyvinvoinnin edistämisessä vastuun on niin yhteiskunnalla, työorganisaatiolla kuin yksilöllä itsellään. (Suonsivu 2008, 5-6)

Työhyvinvointia voidaan määritellä useasta eri näkökulmasta. Käsitteenä työhyvinvointi on vuosien aikana laajentunut yksilötasosta myös työympäristötekijöitä koskevaksi. Sosiaali- ja terveysministeriö on selvityksessään (2005:25, 17) todennut työhyvinvointiin vaikuttavan niin yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kunto kuin työyhteisön toimivuus ja työympäristötekijät. Näihin kaikkiin liittyy mahdollisia välillisiä ja välittömiä henkisiä terveysriskejä, fyysisiä ja psykososiaalisia kuormitustekijöitä sekä työ- ja toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi työhyvinvointiin nähdään vaikuttavan oleellisesti myös työsuhteeseen, palkkaukseen ja työ sopimustoimintaan liittyvät asiat. On myös muistettava yksityis- ja perhe-elämään liittyvät tekijät, taloudellinen tilanne, elämänmuutokset sekä ympäristötekijät. Työhyvinvoinnissa voidaan sanoa korostuvan yksilön kokonaisvaltainen kokemus hyvinvoinnista sekä työhön liittyvät tekijät (kuvio 1). (Marjala 2009, 159; Rauramo 2007, 21).



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -malli (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005)

Heikkalan (2009, 7-11) mukaan työhyvinvointi tulee ymmärtää hyvin laajana kokonaisuutena, joka ulottuu käytännössä kaikkeen organisaation toimintaan kaikilla sen tasolla. Työhyvinvointi on organisaation johdon ja työntekijöiden työhön liittyvää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, jota edistää hyvä johtaminen ja työntekijöiden onnistumista tukevien työolosuhteiden luominen sekä henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojelu omilla toimillaan. Työhyvinvointiin liittyy myös työntekijöiden yksilöllinen näkökulma ja siihen liittyvät kolme ulottuvuutta (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus). Työhyvinvoinnista huolehtiminen on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistyötä, jossa johdon ja henkilöstön aktiivinen vuorovaikutus on työhyvinvoinnin johtamisen perusasioita. Organisaation kohdellaan työntekijöitä oikeudenmukaisesti, arvostaen heidän työpanostaan ja pitääkseen osaltaan huolta henkilöstön hyvinvoinnista, koetaan organisaatio ja sen kulttuuri työntekijöitä tukevaksi. Tällaisessa organisaatiossa työntekijällä on vaikuttamisen, osallisuuden ja oppimisen mahdollisuus. Työhyvinvoinnin Heikkala (2009) näkee ilmenevän yksilö- ja työyhteisötasolla työhön paneutumisena ja yhteistyön sujumuutena sekä koko organisaation tasolla palvelujen laatuna ja toiminnan tuloksellisuutena.

Marja-Liisa Manka (2007, 5-9; 2012, 12 - 13) kuvaa työhyvinvoinnin muodostuvan monen tekijän summasta, johon kuuluu organisaatioon, työyhteisöön ja yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä. Työhyvinvointi rakentuu Mankan mukaan hyvästä johtamisesta ja esimiestoiminnasta, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä organisaatiokulttuurista. Kaiken keskellä on ihminen itse yksilöllisineen voimavaroineen, kuten itseluottamus, toiveikkaus, optimismi, sitkeys, osaaminen, terveys ja fyysinen kunto. Työhyvinvoinnin synty on yksilön ja työpaikan, työn, esimiehen sekä työtovereiden positiivisen ja aktiivisen vuorovaikutussuhteen summa.

Marjala (2009, 189 - 190) on väitöskirjatutkimuksessaan todennut työhyvinvoinnin olevan ihmisen kokonaiselämän kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka sisältää kehollisuuden, tajunnallisuuden ja situationaalisuuden. Voidaan siis ajatella työhyvinvoinnin olevan fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, missä ihminen nähdään kokonaisuutena ja johon kuuluu työkontekstin lisäksi myös yksityiselämä. Työssään hyvinvoiva työntekijä kokee hallitsevansa työn eikä työ kuormita liikaa, vaikka työhön liittyykin stressiä. Olennaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän, johtamisen, työyhteisön ja koko organisaation lisäksi myös perhe, elämäntilanne ja muut ulkopuoliset tekijät.

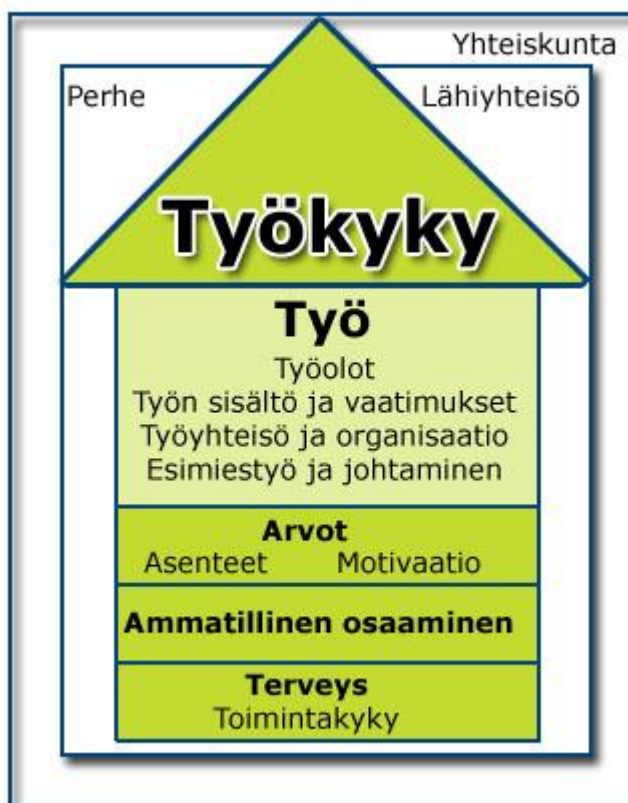
Kuntien eläkevakuutus on määritellyt työhyvinvoinnin rakentuvan turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä, jota hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät. Se voidaan ymmärtää yksilön kokemuksena työntönteon mielekkyydestä, työyhteisön ilmapiiristä, lähiesimiestyöstä ja johtamisesta sekä työyhteisön kokemuksena työn sujumuudesta ja yhteisestä aikaansaamisen tunteesta. Työntönteon mielekkyys riippuu yksilön osaamisen ja työn vaatimusten tasapainosta, yksilön terveydestä ja voimavaroista sekä yksilön asenteista, arvoista ja motivaatiosta. (Työhyvinvointitoiminnan kehittäminen)

Työhyvinvointia voidaan lähestyä sekä myönteisten että kielteisten ulottuvuuksien kautta. Positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa innostu-

neisuus, energisyys, ilo, mielekkyys, sitoutuminen, voimaantuminen, työn imu ja virtaamisen kokemus työssä. Kielteisiä ulottuvuuksia ovat taas stressi, uupumus, ahdistus ja masennus. (Kanste, Lipponen, Kyngäs & Ukkola 2008, 278 - 288; Suutarinen & Vesterinen 2010, 24)

2.3 Työkyky

Työhyvinvoinnin lähikäsite työkyky merkitsee yhteensopivuutta ja tasapainoa työntekijän voimavarojen, työn vaatimusten ja mahdollisuuksien sekä työn ulkopuolisen ympäristön kesken. Kuviossa 2 on esitetty Ilmarisen (2006, 79 - 81) työkyvyn talomalli, joka kokoaa työkyvyn käsitettä ja siihen vaikuttavia tekijöitä käsitteelliseksi malliksi. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä itse työ ja työolot.



KUVIO 2. Työkyky talomalli (Ilmarinen 2006)

Alin pohjarakenne muodostuu yksilön voimavaroista; terveys, fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Mitä vankempi on pohja, sitä paremmat ovat edellytykset hyvään työkykyyn. Seuraava kerros on ammatillinen osaaminen, jossa tietojen ja taitojen ajan tasalla pitäminen sekä mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen luovat työtyytyväisyyttä ja hallinnantunnetta. Työntekoa ohjaavat arvot ja asenteet sekä motivaatio ovat työntöön ydin. Tässä kerroksessa kohtaavat myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Työntekijän omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Koettaessa työ mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Itse työhön vaikuttavat olennaisesti työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen, jotka kuuluvat talon neljännen kerrokseen ja kuvaavat työpaikkaa konkreettisesti. (Ilmarinen 2006, 79 - 81)

Kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti, sillä tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen tai työn muuttuessa. Työkyky ei ole koskaan irrallaan työntekijän elämästä, sillä ihminen toimii ympäristössään, jossa tärkeitä ovat perhe ja lähipiiri sekä yhteiskunta. Yhteiskunnan rakenteet, ohjeet ja säännöt vaikuttavat toimintaympäristöön, lähiyhteisöön ja lopulta yksilön työkykyyn. Työkyvyn edellytys on, että kaikki edellä mainitut osat ovat tasapainossa. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuukin siis yksilön, organisaation ja yhteiskunnan kesken. (Ilmarinen 2006, 79 - 81)

2.4 Työn imu

Työhyvinvoinnin toinen lähikäsite työn imu (work engagement) kuvaa työhyvinvointia positiivisena, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilana, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Tarmokkuus käsitetään energisyytenä ja vireytenä tehdä työtä, joustavuutena sekä sinnikkyyttenä. Lisäksi se on halua panostaa työhön ja ponnistelunhalua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautumiseen kuuluu työhön sitoutuminen ja kokemukset työn merkityksellisyydestä ja haastavuudesta. Se on emotionaalinen tunne, joka tarkoittaa syvempää omistautumista työlle. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus

työhön ja näistä koettu nautinto. (Hakanen 2009, 33; Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 4)

Leiter ja Bakker (2010, 1-9) ovat todenneet työn imulla olevan myönteisiä seurauksia niin yksilölle kuin organisaatiolle. Työn imua kokeva työntekijä lähtee pääsääntöisesti aamulla mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Hän on ylpeä työstään ja myös sinnikäs vastoinkäymistenkin hetkinä. Hän on tuottava ja aikaansaava sekä toimii epävirallisestikin työtovereittensa ja -paikkansa hyväksi. Työn imu ei kuitenkaan tarkoita työn ominaisuutta, joka imee ihmisen mukanaan, vaan se on aidosti myönteinen hyvinvoinnin tila sekä työntekijän aktiivista ja samastuvaa suhdetta työhönsä. Työn imua kokevalle työ on tärkeää, mutta ennen kaikkea sen tuottaman sisäisen tyydytyksen takia. Työn imua kokeva on aktiivinen myös muussakin elämässään ja hän myös voi hyvin muussa elämässään ja muissa rooleissaan. Sillä parhaimmillaan työlle omistautuminen ei ole muulta elämältä varastamista. (Hakanen 2009, 33 - 34)

Työn imua kokevan työntekijän ovat Hakanen, Schaufeli ja Ahola (2008, 224 - 241) todenneet olevan pitkällä aikavälillä muita sitoutuneempi työhönsä ja työpaikkaansa. Työn imulla on nähty aikaisemmissa tutkimuksissa olevan yhteyttä myös työntekijän hyvään työssä suoriutumiseen ja työn tuloksellisuuteen sekä työntekijän aloitteellisuuteen ja työyhteisön innovatiivisuuteen (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner 2008, 73, 78 - 91; Salanova, Agut & Peiró 2005, 1217 - 1227; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli 2009, 235 - 244). Lisäksi tutkimukset ovat osoittaneet työn imun olevan yhteydessä muun muassa työntekijän itsensä arvioimaan terveyteen ja työkykyyn sekä työntekijän mielenterveyteen (Airila, Hakanen, Punakallio & Lusa 2012, 915 - 925; Parzefall & Hakanen 2010, 4 - 21).

Työn imu ei ole vain yksilön kokemus, vaan se on mahdollista myös yhteisöllisenä kokemuksena tiimissä tai työryhmässä. Koivumäki (2008) on omassa väitöstutkimuksessaan todennut asiantuntijaorganisaatioissa monista selittävästä tekijästä juuri työn imun olevan vahvimmin yhteydessä yhteisöllisyyteen. Tiimissä työn imu on

jaettava tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhön, mikä syntyy tiimin jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta sekä yhteisistä kokemuksista (Suonsivu 2011, 16; Torrente, Salanova, Llorens & Schaufeli 2012, 106 - 112). Tiimitason työn imun syntyä selitetään työn imun tarttumisenä läheisessä ja myönteisessä vuorovaikutuksessa olevien ihmisten välillä. Voidaan sanoa, että yksittäisen työntekijän työn imun kokeminen on yhteydessä myös tiimin työn imuun. (Hakanen ym. 2012, 5)

Työn imulle vastakkaisena voi pitää yhtäältä työuupumusta ja toisaalta kyllästymisen tai "leipääntymisen" kokemuksia työssä. "Leipääntyminen" eli työhön tylsistyminen tarkoittaa, että työntekijä ei koe työtään mielenkiintoisena ja tyydyttävänä eikä anna sille parastaan. Tällöin työntekijällä on työssään tunnetila, johon liittyy epämiellyttävät tuntemukset, matala vireystaso ja keskittymisen vaikeus. Tutkimusten mukaan työhön tylsistyminen on usein seurausta työntekijän samanaikaisesti kokemasta liian vähäisistä työn vaatimuksista eli haasteista ja työn voimavaroista. Työhön tylsistyminen onkin todettu olevan yhteydessä moniin kielteisiin yksilöllisiin ja organisatorisiin ilmiöihin, kuten elämänlaadun heikkenemiseen, masennusoireiluun, päihteiden väärinkäyttöön, matalaan työtyytyväisyyteen ja työstressiin. (Hakanen, 2009, 34; Hakanen ym. 2012, 6)

Työn erilaisten voimavaratekijöiden, kuten myönteiset asiakaskontaktit, esimiehen tuki ja työntekijöiden arvostus, on todettu olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun. Myös tiedonkulku, työn kehittävyys, työyhteisön työilmapiiri ja innovatiivisuus ovat tekijöitä, jotka edistävät työn imua työntekijöiden työssä. Työn imun kokemuksesta seuraa työtyytyväisyyttä ja myönteistä työasennetta. Työn luonne, vaihteluus, itsenäisyys, merkityksellisyys ja työstä saatu palaute ovat työtyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä. (Mäkikangas ym. 2005, 71) Työntekijöiden kokeman työtyytyväisyyden myötä työn laatu, tuloksellisuus ja asiakastyytyväisyys paranevat (Suutarinen 2010).

2.5 Työssä voimaantuminen

Työhyvinvoinnin kolmas lähikäsite työssä voimaantuminen (work empowerment) perustuu työntekijöiden henkilökohtaisiin, organisatorisiin ja työilmapiiriin liittyviin tekijöihin. Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, jossa ihminen suuntaa tunteensa, ajatuksensa ja toimintansa uudelleen. Se tarkoittaa oman voiman tunteen löytämistä ja sisäistämistä. Sisäinen voima ilmenee sisäisenä tasapainona ja ihminen toimii itsenäisesti eikä ulkoisesta pakosta. Voimaa ei voi antaa toiselle, vaan jokaisen on voimaannuttava itse eli saatava tunne omasta vahvuudesta, pätevydestä ja luovuudesta. Voimaantunut ihminen on siis löytänyt omat voimavaransa ja saa voimaa toimia sekä kasvaa omasta sisimmästään. Vaikka voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, vaikuttavat siihen aina toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. (Takanen 2005, 25; Siitonen 1999, 90, 117 - 118; Homan-Helenius ym. 2010, 12 - 19)

Voimaantumisprosessin kannalta toimintaympäristön olosuhteet (kuten valinnanvapaus, ilmapiiri, arvostus ja turvallisuus) voivat olla merkityksellisiä ja tästä johtuen voimaantuminen voi olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin jossain toisessa. Voimaantuminen voi tapahtua työn haasteiden ja arkisten kokemusten kautta sekä vuorovaikutus- ja kriisitilanteiden avulla. Voimaantuminen näkyy esimerkiksi elämän ja työn merkityksellisyyden tunteena, omasta hyvinvoinnista huolehtimisena, päämäärien asettamisena, vastuunottona omasta kehityksestä, työhön sitoutumisena, työssä jaksamisena ja parantuneina organisaatiotuloksina. (Takanen 2005, 25; Siitonen 1999, 90, 181; Homan-Helenius ym. 2010, 12 - 19)

2.6 Työhyvinvoinnin portaat - malli

Työhyvinvoinnin portaat -malli on kehitetty Abraham Maslow'n motivaatioteorian pohjalta työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen ja kestävään kehittämiseen. Motivaatioteoriassa ihmisen perustarpeet muodostavat hierarkian, jossa itsensä toteuttamisen motiivi on ihmisen ylin tavoite ja eettinen ihanne. Teorian mukaan alempien tasojen

tarpeiden tulee olla jollain tavalla tyydyttyneitä ennen kuin ylempien tasojen tarpeet voidaan täyttää. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Ihminen nähdään elävän kokonaisvaltaista elämää, jossa työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja päinvastoin. Yksityiselämän ongelmat vaikuttavat jossain määrin työmotivaatioon, keskittymiseen, oppimiseen ja luovuuteen. Vastaavasti taas liiallinen kuormittuminen työssä vaikuttaa työntekijän yksityisminään kotona. (Rauramo 2008, 29 - 33) Hyvinvointi siis toteutuu, kun Maslowin tarvehierarkian portaiden edellytykset tyydyttyvät ihmisellä sekä työssä että elämässä.

Ensimmäinen eli alin porrassuodostuu ihmisen **psyko-fysiologisista perustarpeista**. Ihmisen fyysisen ja psyykkisen terveyden tulee olla kunnossa, jotta tämän ensimmäisen portaan tarpeet tulevat tyydytetyiksi. Tärkeää on tässä portaassa se, että työ on tekijänsä mittaista ja se mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan. Näiden tarpeiden täyttymiseen vaikuttavat myös terveellinen ravinto, riittävä lepo ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito sekä terveelliset elämäntavat. Työkuormituksella, työpaikkaruokailulla ja työterveyshuollolla on tätä porrasta katsottaessa tärkeä merkitys ihmisen työhyvinvoinnissa. (Rauramo 2008, 35 - 41)

Toinen porrassuodostuu **fyysisen ja henkisen turvallisuuden tarpeen**. Fyysinen turvallisuus tarkoittaa työympäristön ja välineiden turvallisuutta sekä ergonomisuutta. Henkinen turvallisuus taas käsittää oikeudenmukaista ja tasa-arvoista työyhteisöä, jossa on turvallinen ja luottamuksellinen työilmapiiri, sekä työn jatkuvuutta. Voidaan sanoa, että turvallinen työpaikka mahdollistaa toimeentulon, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon. Tätä tukee järjestelmällinen riskienhallinta, aktiivinen työsuojelutoiminta ja osallistuva suunnittelukäytäntö. (Rauramo 2008, 35, 85)

Työhyvinvoinnin kolmannen portaan tarpeet liittyvät läheisyyteen ja yhteisöllisyyteen eli kyseessä on **liittymisen tarve**. Ihmisen tärkein voimanlähde on yhteisö ja tunne kuuluvansa siihen. Ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa ihmisen työmotivaatio-

ta, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Yhteisöllisyys tuo sosiaalista tukea työntekijöiden välille, mikä on työyhteisön kaikkien työntekijöiden työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Liittymisen tarpeeseen kuuluu myös työilmapiiri, joka voi parhaimmillaan toimiessaan olla voimavara työntekijälle. Työilmapiiri on organisaatioilmapiirin, johtamisen ja työyhteisön muodostama kokonaisuus. Hyvällä työilmapiirillä ja siihen kuuluvilla piirteillä, kuten oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, työn organisointi, tiedonkulku sekä työntekijöiden väliset suhteet, on osaltaan vaikutusta liittymisen tarpeen toteutumiseen sekä työyhteisön toimivuuteen. Voidaan sanoa, että liittymisen tarve on vahvasti yhteydessä hyvään työyhteisöön. (Rauramo 2008, 122 - 128)

Kolmannen portaan toteutumisen edellytyksenä on siis yhteisöllisyys, mitä työntekijä tarvitsee saavuttaakseen arvostuksen tunnetta työssään. Niinpä neljäs työhyvinvoinnin porras käsittää **arvostuksen tarpeen**, jossa työntekijällä on tunne tekevänsä työtä, jolla on jokin arvo ja merkitys. Maslow jakaa arvostuksen tarpeen alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi käsittää muilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta ja ylempi taas itsearvostusta. Molempia tarvitaan ja niillä on vaikutusta toisiinsa. Muilta saatu arvostus vaikuttaa merkittävästi ihmisen hyvinvointiin. Toisaalta on myös itse osattava antaa arvoa omalle työlleen ja itselleen, koska sillä on myös vaikutusta toisten osoittamaan arvostukseen. (Rauramo 2008, 143)

Tähän arvostuksen tarpeeseen kuuluvat myös työyhteisön ja organisaation yhteiset arvot, sillä hyvinvoinnin kannalta on tärkeää ihmisen aito sitoutuminen oman yhteisönsä ja organisaationsa arvoihin. Arvojen tuleekin olla näkyvä osa jokapäiväistä työtä, toimintaa ja ihmisten keskinäistä vuorovaikutusta. Tunteakseen itsensä arvokkaaksi ja työnsä merkitykselliseksi tarvitsee työntekijä myös palautetta. Työhyvinvoinnin kannalta rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on työyhteisössä ensiarvoisen tärkeä asia. (Rauramo 2008, 143 - 154)

Viimeinen eli viides porras pitää sisällään **itsensä toteuttamisen tarpeen**, joka liittyy itsensä kehittämiseen, luovuuteen ja oppimisen edistämiseen. Työ tarjoaa oppimiskokemuksia ja oivaltamisen iloa. Kun ihmisen perustarpeet, arvostuksen ja merkityk-

sellisyyden tunne sekä yhteisöllisyys ovat kunnossa, voi ihmisellä olla tarve itsensä, oman toimintansa ja osaamisensa kehittämiseen sekä halu saavuttaa päämääriä elämässään. Tavoitteena on itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö, joka ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Maslow näkee itseään toteuttavat ihmiset elämästä ja sen kaikista puolista nauttivina. Voidaan sanoa, että Maslowin motivaatio-teoriaan pohjautuvat työhyvinvoinnin portaat ovat yhteydessä ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Rauramo 2008, 160 - 178)

Otala ja Ahonen (2003, 21 - 22) ovat asettaneet vielä yhden portaan eli **henkisyyden ja draivin**, jotka kuvaavat yksilön omia arvoja, motiiveja ja sisäistä energiaa. Työyhteisön turvarakenteet ovat murtuneet työelämän muutosten pyörteessä, jonka vuoksi jokaisen työntekijän on otettava entistä enemmän vastuuta itsestään ja omasta selviytymisestään työelämässä. Mikäli työntekijät itse eivät ole motivoituneita ja halukkaita vaalimaan sekä kehittämään työhyvinvointiaan, ei työnantajankaan toimenpiteillä ole mitään vaikutusta. Täytyy muistaa, että vastuu on viime kädessä jokaisella työntekijällä itsellään.

2.7 Yhteenveto teoreettisista lähtökohdista

Työhyvinvointi on monien tekijöiden muodostama kokonaisuus ja sen määritelmä on riippuvainen tarkasteltavasta näkökulmasta. Itse työhyvinvointi on käsitteenä hyvin monimuotoinen, sillä yhdelle ihmiselle työhyvinvointi tarkoittaa yhtä ja toiselle toista. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan yksilön näkökulmasta ja olennaista on yksilön kokemusperäinen tunne omasta olostaan työssään. Ihmisen kokiesaan voivansa hyvin omassa työssään, kehittyy hän työtä tehdessään eikä tunne kulu- vansa loppuun. Hän kokee työnsä mielekkääksi, hallitsee työtehtävänsä ja voi vaikuttaa niihin sekä muihinkin omaa työtänsä koskeviin asioihin. Työnteon tukiessa yksilön hyvinvointia, on työ mitoitettu niin, että yksilö hallitsee työtänsä eikä työ yksilöä. Työhyvinvointiin liittyy kiinteästi myös yhteisöllisyys ja vuorovaikutus työkavereiden kanssa. Edellytyksenä työssä jaksamiselle on työn tuottaman tyydytyksen, työn vaatimien voimien ja levon kesken vallitseva tasapaino. Mikäli työn vaatimukset, yksilön

voimavarat ja odotukset sekä työn tarjoamat mahdollisuudet ovat pitkään epätasapainossa, on yksilön työhyvinvointi uhattuna. (Ahola, Kivistö & Vartio 2006, 200)

Työntekijän työhyvinvoinnin on todettu vaarantuvan erityisesti tilanteissa, joissa suuriin työn vaatimuksiin ja työ edellyttämiin ponnisteluihin yhdistyy huono työn hallinta sekä vähäinen palkitsevuus. Työn hallinnan katsotaan muodostuvan vaikutusmahdollisuuksista, työn monipuolisuudesta, osallistumismahdollisuuksista ja työyhteisön tuesta sekä johtamisen oikeudenmukaisuudesta. Hyvä työn hallinta edistää työntekijän terveyttä ja ehkäisee kuormittumista työssä. Työntekijän kokiessaan hallitsevansa työnsä, hän myös viihtyy siinä sekä on sitoutunut työhönsä ja hänen työsuorituksensa ovat laadukkaita. Työn hallinnan puutteet taas näkyvät usein työssä kuormittumisena, heikkona työilmapiirinä ja työyhteisön ihmissuhdeongelmina. Työntekijöiden voidessa työssään hyvin, on työyhteisön toiminta sujuvaa ja edellytykset asiakkaiden hyvälle hoidolle löydettävissä. (Pohjoinen, Murtonen, Toikka & Tamminen 2003, 5-6)

3 AIKAISEMPIEN TYÖHYVINVOINTITUTKIMUSTEN TULOKSIA

Suomessa työhyvinvointi on ollut aktiivisen kehittämisen kohteena 2000-luvulla ja työhyvinvoinnin voidaan sanoa parantuneen viime vuosien aikana. Kuitenkin tämän keskimääräisen myönteisen kehityksen takaa löytyy eroja eri väestöryhmien kesken niin työntekijöiden terveydessä kuin työhyvinvoinnissa. Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2012- katsauksen mukaan haastatelluista työssäkäyvistä suurin osa arvioi työkykynsä ja terveytensä hyväksi. Aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna oli havaittavissa asenteiden muuttumista työssä jatkamisessa, sillä kolme neljäsosaa vähintään 45-vuotiaista olisi valmis jatkamaan työssään 63 ikävuoden jälkeenkin, mikäli edellytykset sille olisi kunnossa. Työssä jatkamisen kannalta tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat terveyden ja taloudellisten tekijöiden lisäksi mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ, joustava työaika, työn keventäminen sekä hyvä ja kannustava työyhteis-

sö. Koettaessa työkyky huonoksi, löytyy taustalta usein tuki- ja liikuntaelinsairaus sekä psyykkiset oireet. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkonen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2013, 5-6)

Kuitenkaan kehitys ei ole ollut yhtä myönteinen sosiaali- ja terveydenhoitoalalla. Laienen ym. (2011) vuonna 2010 tekemän toimialakyselyn mukaan sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien tyytyväisyys työhönsä pohjautuu pitkälti asiakastyön palkitsevuuteen ja antoisuuteen. Työssä kuitenkin koetaan asiakasvastuun, asiakkaiden moniongelmaisuuksien, väkivallan uhkan ja työn fyysisen raskauden kuormittavuuden lisääntyneen. Työnsä henkisesti melko tai hyvin raskaaksi koki reilu neljäsosa työssä olevista. Erityisesti vanhustyössä työntekijät kokivat omat työolonsa sekä henkisesti että ruumiillisesti kuormittavina. Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet omaan työhönsä koetaan huonoiksi ja erityisen huonoiksi ne koetaan lyhyemmän ammattiryhmän koulutuksen saaneiden keskuudessa ja vanhustyössä. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen ongelmat olivat toimialakyselyn tulosten mukaan selvässä yhteydessä työaikamuotoon. Myös työntekijöiden tyytyväisyys työn organisointiin ja johtamiseen ovat kyselyn mukaan heikentyneet. (Kauppinen ym. 2013, 203 - 204; Wallin 2012, 85 - 86)

Sosiaali- ja terveydenhuollon alalla sattuu keskimäärin vähemmän työtapaturmia kuin muilla toimialoilla ja ammattitautien ilmaantuvuus oli selvästi alhaisempi kuin työllisillä keskimäärin. Sairauspoissaolopäiviä sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä on ollut perinteisesti hieman enemmän kuin muilla työllisillä keskimäärin. Suurin osa näistä sairauspoissaoloista aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä mielenterveyden häiriöistä. Eri ammattiryhmien välillä oli havaittavissa suuriakin eroja. Kuntaalalla työskentelevistä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöistä sairastivat eniten fyysisesti raskaimmissa tehtävissä olevat eli kodinhoitajat, lähihoitajat ja sairaala-apulaiset. Kuitenkin toimialalla työskentelevät kokevat oman terveytensä ja työkykynsä olevan melko hyvä. Terveytensä puolesta omaan selviytymiseensä työssään eläkeikään asti uskoivat vahvimmin lääkärit, lähiesimiehet ja terveydenhoitajat, kun taas perustyötä tekevät ja kotipalvelutyöntekijät epäilivät selviytymistään yleisem-

min. Työterveyden tukeen oltiin melko tyytyväisiä, sillä reilusti yli puolet alalla työskentelevistä koki saaneensa apua työterveyshuollosta työkykynsä ylläpitämiseen. (Kauppinen ym. 2013, 206 - 207)

Työn ja työnteen mielekkyyden kehittymisessä on selvästi koko 2000-luvun ollut nähtävissä kehityssuunta huonompaan ja tämä kielteinen suunta on vain vahvistunut parin viime vuoden tuloksissa. Laineen ym. (2011) mukaan erityisesti suorassa asiakas-kontaktissa toimivat työntekijät kokevat usein työssään iloa ja mielihyvää. Työn imua koetaan työssä olevan varsin usein. Vuoden 2012 haastattelututkimuksen tulosten mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä työskentelevistä joka toinen kokee itsensä päivittäin innostuneeksi työssään. (Kauppinen ym. 2013, 206 - 207)

Työ ja terveys 2012 – haastattelun mukaan työtovereiden välit koettiin erittäin hyvänä joka kolmannen vastaajan mielestä ja melko hyvänä yli puolen mielestä. Työtovereiden välinen keskinäinen apu ja tuki oli kiitettävän yleistä, sillä vastaajista jopa 80 % ilmoitti saavansa erittäin paljon tai melko paljon tukea työtovereiltaan. Viimeisen viiden vuoden aikana esimiestuen on nähty selvästi lisääntyvän, mutta edelleen siinä on parannettavaa, sillä tukea esimieheltään koki saavansa riittävästi vain neljä vastaajaa kymmenestä. Kehityskeskustelujen hyötyyn työssä kehittymisen kannalta suhtauduttiin kriittisemmin ja niitä koettiin käytävän aikaisempaa vähemmän. Johtamisen oikeudenmukaisuudessa koettiin myös olevan parannettavaa, sillä alle puolet vastaajista oli samaa mieltä oikeudenmukaisuuden toteutumista kuvaavien väitteiden kanssa. Johdolla arvioitiin olevan kiinnostusta työntekijöidensä terveydestä ja hyvinvoinnista, sillä vastaajista reilusti yli puolet uskoi näin olevan. (Kauppinen ym. 2013, 206 - 207, 218)

Utriainen (2009, 98, 120) on väitöstutkimuksessaan selvittänyt ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointia ja toteaa työhyvinvoinnin koostuvan hoitajavastavuoroisuudesta, potilasvastavuoroisuudesta ja hoitajien työn asenneperustasta. Utriainen toteaa ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimen olevan vastavuoroisuus, joka näyttäytyy sekä hoitajien suhteessa toisiin hoitajiin että hoitajien ja potilaiden välis-

sä suhteissa. Hoitajien sosiaalinen yhteisö ja toisten huomioiminen työssä sekä hyvin tehty hoitotyö ja hyvän tuottaminen potilaalle ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä. Oma roolinsa työhyvinvoinnin määrittäjänä on myös organisointiin liittyvillä tekijöillä, kuten työn ja perhe-elämän yhteensovittamisella, työjärjestelyillä, työn resursoinnilla ja johtamisella sekä ammatillisuudella.

Suonsivu (2011, 91 - 92) on tutkinut vanhusten laitoshoidon henkilöstön työhyvinvointia ja toteaa, että työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät jakaantuvat eri työtoiminnan osa-alueille: vanhus ja hoitotyö, hoitohenkilöstö ja työyhteisö, esimies ja johtaminen sekä terveydenhuollon toimintaympäristö, organisaatio ja muutokset. Merkityksellisempiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat työyhteisössä ja koko organisaatiossa johtaminen tukitoimineen, yhteistyösuhteet, avoimuus, luottamus ja kuulluksi tuleminen sekä työn autonomisuus. Tärkeinä tekijöinä koettiin potilastyössä aitoa kohtaamista ”ihminen ihmiselle” sekä työyhteisön kehittämistä ”välittäväksi työyhteisöksi”, jossa toimisi avoin yhteistyö ja autetuksi tuleminen. Muutostahdin hidastaminen ja työrauhan antaminen välittömälle vanhustyölle koettiin myös tärkeänä. Työhyvinvointia estäviä syitä olivat epäluottamus, resurssien puute, työkuormitus, hallitsemattomat muutokset seurauksineen, runsaat välillisten töiden ja seurantojen määrät, epäaito ja perustyöstä etäännyntynyt johtaminen, poukkoileva päätöksenteko sekä esimiehen tuen puute.

Suonsivun (2011, 92) tutkimuksessa vastaajat kokivat työhyvinvointia edistävänä tekijänä myös työn hallinnan, joka tarkoittaa työntekijän valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa työhön ja työn tekemiseen liittyviin olosuhteisiin sekä sisältöihin. Siihen sisältyvät mm. työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön ja oikeus osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Olennaisia tekijöitä näiden lisäksi olivat työntekijän kyky ja taito käyttää hyväkseen näitä hallintakeinoja. Mikäli työntekijä hallitsi hyvin työtään, mahdollisti se tiimityöskentelyn etenemisen ja hyvän työilmapiirin muodostumisen.

Haapakorpi ja Haapola (2008, 98 - 99) ovat tutkineet vanhusten kotihoidon organisoinnista ja siihen liittyen työntekijöiden hyvinvointia. Tutkimuksessa nousi esille kotihoidon työntekijöiden kokemana työhyvinvoinnin ankuroituminen kahteen ulottuvuuteen eli työn sisällölliseen palkitsevuuteen ja työn kuormittavuuteen. Kriittisenä kohtana työmotiivin ylläpitämisessä nousi resurssien riittävyys niin, että työn kuormitus ei selätä työn sisällön ja luonteen tuomaa tyydytystä. Kotihoidossa asiakkaiden päivittäiset tarpeet eivät jousta, joten resurssointi on tärkeä kysymys.

Työntekijät pystyivät säätelemään poissaoloista johtuvaa resurssipulaa joustamalla, mutta tilanne kärjistyi, kun poissaolot, vaihtuvuus, huonot henkilöstösuhteet esimiehen ja tiimin välillä sekä esimiehen liian suuri alaisten määrä yhdistyivät resurssipulaan. Tiimin jäsenten omalla toiminnalla ja keskinäisillä suhteilla vaikutetaan merkittävästi ryhmädynamiikan rakentamiseen, mutta johtaminen ja esimiestyö nousivat myös merkityksellisiksi konkreettisen tiimityön toimivuuden kannalta. Tilanteisiin ajoissa puuttuminen koettiin tehokkaimpana tapana palauttaa tasapaino tiimien kriisiytyneeseen tilanteeseen. Johtamiseen ja esimiestyöhön panostaminen heijastuu työntekijöiden jaksamiseen. (Haapakorpi & Haapola 2008, 97 - 99)

Nakari (2003, 19 - 20, 126, 189) on tutkinut väitöskirjassaan työilmapiirin yhteyttä työntekijöiden hyvinvointiin sosiaali- ja terveyspalveluita tuottavassa organisaatiossa. Työilmapiirin hän on määritellyt muodostuvan työntekijöiden työympäristöään koskevista subjektiivisista havainnoista ja merkityksistä. Työhyvinvointia tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden sairauspoissaolojen ja stressin kokemisen avulla. Tutkimus osoitti selvän yhteyden olevan stressin ja sairauspoissaolojen välillä sekä niiden vaikutuksesta työyhteisön ilmapiiriin. Tulosten perusteella työn kuormittavuuden vähentäminen ei yksin vähennä ja ehkäise stressiä sekä sairauspoissaoloja, vaan tarvitaan myös työn kehittävyttä, jolloin työntekijöille luodaan mahdollisuus omien kykyjen, tietojen ja taitojen käyttöön, vastuun saamiseen, oman työn toteuttamistavan säätelyyn, oppimiseen ja haasteiden vastaanottamiseen.

Nakari (2003, 112 - 142) toteaa työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen voitavan parhaiten vaikuttaa työyhteisön hyvällä ilmapiirillä. Työyhteisön stressitaso nousee ja sairauspoissaolot lisääntyvät työyhteisön ilmapiirin heikentyessä. Hyvä esimiestoiminta, työyhteisön hyvä vuorovaikutus sekä työponnistuksen ja siitä palkitsemisen vastaavuudella on merkitystä työilmapiirin ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Nakarin tutkimuksessa käy ilmi, ettei työntekijän iällä ole yhtä selkeää yhteyttä hyvinvointiin kuin työntekijän työvuosilla nykyisessä tehtävässään. Työkokemuksen karttumisen myötä hyvinvointia edistävä työ täyttää myös henkempiä, itsensä toteuttamiseen, työn mielekkyyteen sekä työntekijöiden tasavertaisuuteen liittyviä tarpeita. Pidempään työssä olleilla hyvinvointi riippui myös riittävästä henkilö- ja aikaresursseista.

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata kantaOulun kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena on selvittää työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista, sitä tukevista ja heikentävistä tekijöistä, sekä selvittää työhyvinvoinnin kehittämistarpeita. Saatujen tutkimustulosten perusteella nostetaan esille kehitysehdotuksia, joilla voidaan edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Tämän tutkimuksen avulla saatua tietoa ja tuloksia voidaan hyödyntää niin yksikötasolla kuin laajemminkin, esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelman laadinnassa.

Tutkimusongelmat:

1. Millaiseksi kotihoidon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa?
 - a) Mitkä tekijät edistävät kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia?
 - b) Mitkä tekijät heikentävät kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia?
2. Miten kotihoidon työntekijöiden mielestä työhyvinvointia voidaan kehittää?

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, jossa keskeisiä asioita ovat aiempien tutkimusten johtopäätökset, aiemmat teoriat, hypoteesien esittäminen sekä käsitteiden määrittely. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä käytetään usein survey-tutkimusta, jossa tietoa kerätään käyttäen kyselylomaketta tai strukturoitua haastattelua eli aineisto kerätään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Tutkittavien henkilöiden valinnassa on tärkeää määritellä perusjoukko, johon tulosten tulee päteä. Tutkittavien määrä on myös mietittävä tarkoin, sillä otoskoko vaikuttaa tulosten tarkkuustavoitteeseen ja luotettavuuteen. Mitä suurempi otos on, sitä paremmin otoksen avulla saadut tutkimustulokset vastaavat perusjoukon lukuja. (Anttila 2007, 107; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140 - 180; Järvinen & Järvinen 2004, 56 - 57; Kananen 2008b, 10 - 13)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulokset yleistetään koskemaan perusjoukkoa, teorioita testataan ja jäsennetään todellisuutta objektiivisesti. Tutkimuksen tulokset saatetaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja niitä voidaan kuvata erilaisin taulukoin, joiden avulla voidaan tehdä tuloksista päätelmiä. (Anttila 2007, 107; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140 - 180; Järvinen & Järvinen 2004, 56 - 57; Kananen 2008b, 10 - 13) Se millaisen tiedonkeruumenetelmän tutkija valitsee, riippuu tutkittavan asian luonteesta, tutkimuksen tavoitteesta, käytettävissä olevasta ajasta ja budjetista (Heikkilä 2004, 19). Tässä tutkimuksessa käytettiin tietokoneavusteista ZEF-kyselyä, sillä tutkittavien joukko oli laaja ja menetelmä mahdollisti nopean vastausten saamisen.

Tutkimuksen ensisijainen lähestymistapa oli kvantitatiivinen, mutta siihen yhdistettiin kvalitatiivista lähestymistapaa lisäämällä kolme avointa kysymystä, joiden avulla vastaajilla oli mahdollisuus ilmaista asia omin sanoin. Tällaista eri tutkimusmenetelmien yhteiskäyttöä samassa tutkimuksessa kutsutaan metodologiseksi triangulaatioksi (Hirsjärvi ym. 2009, 233).

5.1 Tutkimuksen aineisto ja aineiston keruu

Tutkimus toteutettiin 20.5. - 9.6.2013 Uuden Oulun Ikäihmisten hyvinvointipalveluiden tulosalueella. Tutkimusaineistona oli kantaOulun kotihoidon yksiköiden hoitohenkilöstö ja palveluesimiehet (N=281). Kohdejoukon ulkopuolelle jäivät Uuden Oulun ns. uudet kaupunginosat (Haukipudas, Yli-li, Oulunsalo, Kiiminki), koska ne olivat yhdistyneet kantaOulun kanssa vuoden 2013 alussa ja niissä oli tutkimushetkellä käynnissä palveluiden harmonisointia sekä muita muutoksia. Lisäksi tutkimuksesta suljettiin palvelupäälliköt ja itse tutkija tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuslupa haettiin Ikäihmisten hyvinvointipalveluiden palvelujohtajalta.

Aineiston tiedonkeruumenetelmäksi tässä tutkimuksessa valittiin sähköinen Internet-kysely. Kyselyn toteutuksessa käytettiin ZEF Solutions Oy:n kehittämää sähköistä ZEF-Arviointikonetta. Verkkokyselyyn päädyttiin käytännön syistä sekä sen eduista, joita ovat nopeus, taloudellisuus ja sen antama mahdollisuus kerätä laaja tutkimusaineisto, jolloin tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä ja asioita voidaan kysyä laajalti. Se mahdollisti myös aikataulun ja kustannusten melko tarkan arvioinnin. Lisäksi ZEF-Arviointikonetta on käytetty Uuden Oulun muissakin henkilöstökyselyissä, joten sen katsottiin olevan työntekijöille tuttu verkkokysely. (Anttila 2007, 116; Hirsjärvi ym. 2009, 195 - 196)

Kyselyn etukäteismarkkinointi aloitettiin huhtikuussa 2013, kun asiasta informoitiin koko Uuden Oulun kotihoidon palveluesimiehiä ja palvelupäälliköitä heidän yhteisessä palaverissa. Palaverista meni muistio kaikkien kotihoidon työntekijöiden tietoisuuteen. Hirsjärvi ym. (2009, 204) pitävät kyselylomakkeen esitestausta välttämättömänä, jotta voidaan näkökohdat tarkistaa ja kysymykset muotoilla varsinaista tutkimusta varten. Kyselyn kysymykset esitestattiin toukokuun alussa henkilöillä, jotka tuntevat kotihoitoa, mutta eivät ole kyselyn kohdejoukon jäseniä. Saadun palautteen perusteella kysymyksiä muokattiin paremmiksi. Tämän esitestauksen avulla saatiin selvitettyä vastasiko kysymykset tutkimukset tarkoitusta antaen tietoa tutkittavasta asiasta sekä olivatko kysymykset ymmärrettävässä muodossa ja loogisesti toimivat.

Lopullinen kysely esiteltiin kohdejoukon palveluesimiehille ja palvelupäälliköille ennen kyselyn laittamista työntekijöille. Samalla esimiehiä motivoitiin kannustamaan työntekijöitä vastaamaan, sillä nettikyselyn onnistuminen edellytti lähiesimiesten kohtalaisen aktiivista panosta muistuttaa työntekijöitään kyselyyn osallistumisen tärkeydestä. Hirsjärvi ym. (2009, 195-196) näkevät kyselyn hyvän etukäteismarkkinoinnin työntekijöille minimoivan kyselytutkimuksen heikkouksia, jotka liittyvät mahdollisuuden varmistaa kuinka vakavasti vastaajat ovat tutkimukseen suhtautuneet ja onko vastaamisessa tullut väärinymmärryksiä annettujen kysymysten sekä vastausvaihtoehtojen kanssa. Lisäksi kyselytutkimuksen teossa on huomiotava mahdollinen kato vastaajien keskuudessa. Tietokoneiden rajallinen määrä kotihoidon tiimeissä ja niiden käytön keskittyminen iltapäiviin sekä samaan aikaan tulleet muut organisaation kyselyt henkilöstölle tiedostettiin etukäteen uhkiksi vastausaktiivisuudelle, mikä vuoksi vastausaika annettiin kolme viikkoa.

Kyselykutsu lähetettiin kaiken kaikkiaan 281 työntekijälle, joista kyselyyn määräaikaan mennessä vastasi 142 (vastausprosentti 50,5 %). Kyselykutsu saatekirjeineen ja vastauslinkkeineen (Liite 1) lähetettiin sähköpostitse työntekijöille heidän esimiehensä kautta. Jokaiselle esimiehelle lähti oman yksikkönsä oma vastauslinkki, mikä mahdollistaa myöhemmin yksikkökohtaisen tulosten arvioinnin. Tällä ns. arvioijaryhmäkohtaisella (Zef Arviointikone® Käyttöohje, 56) julkisella vastauslinkillä haluttiin mahdollistaa vastaajan henkilöllisyyden pysymisen anonyymina. Esimiehet jakoivat kyselykutsun kaikille niille työntekijöilleen, joilla oli sähköposti käytössä. Kyselyn toisella viikolla esimiehiä muistutettiin vielä työntekijöidensä motivoinnista kyselyyn vastaamisessa erään yhteisen palaverin yhteydessä. Kaikki vastaajat eivät olleet vastanneet kaikkiin kysymyksiin, mikä vuoksi myöhemmässä aineiston analyysissä kysymyksiin vastanneiden lukumäärä (N) vaihtelee.

5.2 Tutkimuksen mittarit

Tässä tutkimuksessa henkilöstön näkemystä työhyvinvoinnistaan selvitettiin kyselyllä. Henkilöstökyselyn rakentamisessa hyödynnettiin QPSNordic-kyselyä. QPSNordic-

kysely on pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely, jossa otetaan huomioon myös työn ja organisaation piirteet sekä yksilön työasenteet. Kyselyä voi käyttää työyhteisöä kehitettäessä sekä tutkimusmenetelmänä että kysely - palautemenetelmänä. (Elo, Dallner, Gamberale, Hottinen, Knardahl, Lindström, Skogstad & Qrhede 2000, 5 - 13)

QPSNordic-kyselyn kehittämisessä on yhtenä teoriapohjana ollut Karasekin kehittämä Työn vaatimusten ja hallinnan -malli, jossa selvitetään työympäristön yhteyttä työntekijän kokemaan stressiin ja työn tuottavuuteen. Malli tarkastelee työn psykologisten vaatimusten ja työn hallintamahdollisuuksien välistä vuorovaikutusta. Työn vaatimukset sisältävät mm. työn määrän, kiireen ja ristiriitaiset vaatimukset. Työn hallintamahdollisuuksilla tarkoitetaan vaikutusmahdollisuuksia oman työn säätelyyn, omaan työhön liittyvään päätöksentekoon sekä omien kykyjen ja taitojen käyttöön. (Karasek & Theorell 1990, 31 - 32)

QPSNordic-kysely koostuu monivalintakysymyksistä, joita on yhteensä 123 ja ne käsittelevät työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, kuten työn vaatimuksia ja vaikutusmahdollisuuksia, johtamista, ryhmätyötä, työmotiiveja sekä työn ja yksityiselämän välistä vuorovaikutusta. Kysely mittaa tekijöitä, jotka liittyvät monentyyppisiin töihin ja työpaikkoihin. Kyselyä käytettäessä tuleekin tuntee tutkimuskohde ja harkita sisältääkö tutkimuskohde sellaisia olosuhteita tai tekijöitä, joiden vuoksi kyselyä pitäisi täydentää jotenkin muuten. (Elo ym. 2000, 11 - 12)

Tässä tutkimuksessa QPSNordic-kyselyä muokattiin paremmin tutkimukseen sopivaksi poistamalla joitakin tutkimuksen kannalta merkityksettömiä kysymyksiä tutkimuskohteen ja tutkimusongelman kannalta sekä lisäämällä kysymyksiä, jotka liittyivät Työhyvinvoinnin portaat -malliin. Lisäksi sisältöalueita muokattiin jättämällä joitakin pois, yhdiställä tai lisäämällä (työkyky, työympäristö, osaaminen ja työn imu). Kysely vietiin ZEF-Arviointikoneelle, joka on helppokäyttöinen Internet-palvelu palautteen keräämiseen ja hallintaan. ZEF-Arviointikone analysoi, jäsentää ja muokkaa tiedon

helposti ymmärrettävään visuaaliseen ja havainnollistavaan muotoon sekä tuottaa raportteja. (ZEF-arviointikone, hakupäivä 31.7.2013)

Tutkimuksen alussa selvitettiin vastaajien taustatiedot ottaen alkuperäisestä kyselystä vain seuraavat taustamuuttujat: ikä, ammattiryhmä, nykyisen työsuhteen kesto sekä työsuhteen luonne. Poistetut taustakysymykset eivät olisi antaneet tutkimuskohteen osalta lisätietoa, sillä kyselyyn jätetyt taustamuuttujat sisälsivät ne jo. Esimerkiksi ammattiryhmä antaa jo tiedon onko työntekijä esimiesasemassa vai ei ja mikä työmuoto hänellä on.

Seuraavaksi käsiteltiin väittämien ja monivalintakysymysten avulla asiakokonaisuuksia, joita olivat työkyky, työympäristö, työn vaatimukset, osaaminen, vaikutusmahdollisuudet, työn hallinta, työyhteisö, työilmapiiri, johtaminen, työn merkitys, sitoutuminen organisaatioon, työn ja yksityiselämän vuorovaikutus, työn imu ja työmotiivit. Asiakokonaisuuksien kysymyksissä on pyritty ottamaan huomioon Työhyvinvoinnin portaat -malli niin, että asiakokonaisuuksissa edetään portaiden askelmia ylöspäin, mutta kuitenkin helpoista kysymyksistä vaikeampiin. Yksi asiakokonaisuus voi sisältää kuitenkin useamman eri portaan kysymyksiä, sillä kysyttävät asiat ovat luonteeltaan moniulotteisia. (Taulukko 1)

Tässä tutkimuksessa käytetty kysely (Liite 2) muodostui siis neljästä taustatietoa selvittävästä kysymyksestä sekä 103 monivalintakysymyksestä tai väittämästä. Kysymykset ja väittämät ovat suurelta osin Rensis Likertin (1932) kehittämällä asteikolla, joka järjestää vastaajat ”samanmielisyyden” määrän mukaan. Likertin kehittämässä asteikossa on viisi vastausvaihtoehtoa sekä vaihtoehto ”En osaa sanoa”. Tässä tutkimuksessa jätettiin kokonaan pois ”En osaa sanoa” -vaihtoehto. Joitakin kysymyksiä on 4-, 3- tai 2-portaisella asteikkolla. Yhden kysymyksen asteikko on 10-luokkainen. Lisäksi kyselyn loppuun lisättiin kolme avointa kysymystä työhyvinvoinnin kehittämisestä. Näin mahdollistettiin vastaajille ilmaista asioita omin sanoin. (Nokelainen 2010, 35 - 36)

TAULUKKO 1. Kyselylomakkeen rakenne

Taustatiedot	4 kpl
Muuttujat	Väittämien määrä
Työkyky	11
Työympäristö	10
Työn vaatimukset	9
Osaaminen	7
Vaikutusmahdollisuudet	6
Työn hallinta	7
Työyhteisö	12
Työilmapiiri	4
Johtaminen	14
Työn merkitys	2
Sitoutuminen organisaatioon	3
Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	4
Työn imu	4
Työmotiivit	9
Avoimet kysymykset	3 kpl

5.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Kanasen (2008b, 51) mukaan analyysimenetelmän valintaan vaikuttaa käytetyt mittarit ja niiden mittaustasot sekä itse tutkimusongelma ja ilmiön teoreettiset taustaolelutukset. Mikäli tutkimusongelma rajoittuu pelkästään ilmiön kuvailuun, riittävät analyysimenetelmiksi aineiston rakennetta kuvaavat tunnusluvut, ristiintaulukointi ja riippuvuusanalyysit. Hypoteesien testausta ja monimuuttuja-menetelmää voidaan käyttää silloin, kun ilmiöllä on vahva teoriatausta, josta voidaan johtaa muuttujien väliset riippuvuussuhteet.

Kvantitatiivinen tutkimus selvittää siis määriä, riippuvuuksia ja syyseurauksia. Tilastollisessa päättelyssä eli yleistämisessä pyritään tutkimusongelman kannalta oleellisten jakaumalukujen avulla esittämään tulosten yleistettävyys, minkä tulisi koskea koko perusjoukkoa. (Kananen 2008b, 51-52) Kyselytutkimus nähdään usein kvantitatiivisena menetelmänä, jolle on tunnusomaista säännönmukaisuuksien ja yhtymäkohtien etsiminen. Tässäkin tutkimuksessa pyritään etsimään yhtenevyyksiä ja eri

tekijöiden vaikutuksia toisiinsa eli lähestymistapa on selittävä, jossa käytetään tilastollista analyysia ja tehdään päätelmiä.

ZEF-Arviointikoneella luotiin raportti kyselyn vastauksista. ZEF-kyselyn vastaukset vietiin datasiirtona myös Excel-taulukkoon, jossa niitä käsiteltiin. Aineistosta muodostettiin mittarin alkuperäisen rakenteen mukaisesti summamuuttujat, joiden arvot on saatu laskemalla yhteen useiden erillisten samaa ilmiötä mittaavien muuttujien arvot (Taulukko 2). Erityisesti kyselytutkimuksessa summamuuttujia käytetään usein asenneväittämävastausten yhdistämiseen. Asenneväittämällä tutkitaan vastaajien mieltä jostain tietystä asiasta ja summamuuttujalla saadaan tiivistetty kuva asenteista. (KvantiMOTV, hakupäivä 12.8.2013)

Summamuuttujan luomisessa huomioitiin, että kaikki muuttujat ovat yhdensuuntaisia. Tässä tutkimuksessa se tarkoitti, että pienin arvo edustaa negatiivista ja suurin positiivista. Tästä johtuen osa kysymyksistä jouduttiin kääntämään ohjeen mukaan tilastollista analyysia varten. Summamuuttujien reliabiliteettia mittaamisessa käytettiin Cronbachin alfaa ja näin saatiin mitattua summamuuttujien sisäistä yhtenäisyyttä (Taulukko 2). Cronbachin alfa lasketaan muuttujien välisten keskimääräisten korrelaatioiden ja väittämien lukumäärän perusteella. Sitä yhtenäisempi mittarin voidaan katsoa olevan, mitä suurempi alfan arvo on. Cronbachin alpha-kertoimen alarajana pidetään arvoa 0,60. (Holopainen, Tenhunen & Vuorinen 2004, 128 - 130) Kyselyn tulokset vietiin Excel-taulukkoon, jossa Cronbachin alfa laskettiin laskukaavojen avulla. Työkyky- ja työympäristö-osioiden osalta ei laskettu Cronbachin alfaa, koska niiden osioiden kysymykset olivat hyvin eri asteikkollisia (kaksi-, kolme-, neljä- ja viisi-asteikkoisia). Taulukosta 2 on nähtävissä summamuuttujien Cronbachin alpha-arvot.

TAULUKKO 2. Summamuuttujat ja niiden Cronbachin alpha-kertoimet

Summamuuttuja	muuttujien määrä	Cronbachin alpha
Työn vaatimukset	9	0,78
Osaaminen	4	0,69
Vaikutusmahdollisuudet	6	0,75
Työn hallinta	7	0,88
Työyhteisö	12	0,94
Työilmapiiri	4	0,95
Johtaminen	14	0,96
Työn merkitys	2	0,88
Sitoutuminen organisaatioon	3	0,87
Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	4	0,90
Työn imu	4	0,93
Työmotiivit	9	0,97

Tässä tutkimuksessa käytettiin summamuuttujia, muuttujien suoria prosentti- ja frekvenssijakaumia, keskiarvoja ja keskihajontoja sekä ristiintaulukointia. Vilkan (2007, 121 - 131; Kananen 2012, 145) mukaan aineistoa voidaan kuvailla monilla erilaisilla menetelmillä, kuten keskiluvuilla, hajontaluvuilla tai ristiintaulukoinnilla. Analysoitaessa kahden muuttujan välistä riippuvuutta, käytetään ristiintaulukointia. Tässä tutkimuksessa on otettu tarkastelun kohteeksi työtehtävän välinen riippuvuus työhyvinvoinnin kokemisessa ja toteutumisessa.

Tämän tutkimuksen avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysillä. Anttila (2007, 120) näkee perinteisen sisällönanalyysin olevan alun perin luonteeltaan kvantitatiivinen menetelmä, jonka tavoitteena on kuvata tietyn aineiston jakautumista luokkiin ja kategorioihin ja näin ilmaista sisällön olemusta. Tutkimuksessa saatu aineisto analysoidaan etsien yhtäläisyyksiä ja eroja sekä aineiston tiivistämisellä. Saatut tulokset tulee kytkeä viitekehysten teoriaan ja aiheesta aiemmin saatuihin tutkimustuloksiin. Sisällönanalyysillä tutkittavasta ilmiöstä muodostetaan siis tiivistetty kuvaus kytkien tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja sitä koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 132)

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Taustatiedot

Työntekijöiden ammattiryhmät luokiteltiin tutkimuksessa viiteen ryhmään (palveluesimies, sairaan- ja terveydenhoitaja, lähi- ja perushoitaja, kodinhoitaja ja kotiavustaja sekä muu), jotta pystyttiin tutkimaan eri ammattiryhmien kokemusta työhyvinvoinnista. Kyselykutsu lähetettiin 281 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 142 henkilöä (50,5 %). Yksi vastaaja oli jättänyt vastaamatta taustatietoihin. Vastausaktiivisuus vaihteli jonkin verran ammattiryhmittäin. Taulukosta 3 on nähtävissä, että vastaajista noin neljä kuudesta (65 %) oli lähi- tai perushoitajia, kuudesosa (16 %) sairaan- tai terveydenhoitajia, kymmenesosa (10 %) kodinhoitajia tai kotiavustajia, vajaa kymmenesosa (8 %) palveluesimiehiä ja yksi (1 %) muu.

TAULUKKO 3. Kyselyyn vastanneiden ammattiryhmäjakauma (N=141)

Ammattiryhmä	Vastaajien määrä	
	f	%
Palveluesimies	11	7,8
Sairaan-, terveydenhoitaja	23	16,3
Lähi-, perushoitaja	92	65,2
Kodinhoitaja, kotiavustaja	14	9,9
Muu, mikä	1	0,7

Kyselyn saaneet 281 työntekijää jakautuivat ammattiryhmittäin seuraavasti: 11 palveluesimiestä, 40 sairaan- ja terveydenhoitajaa, 190 perus- ja lähihoitajaa, 39 kodinhoitajaa ja kotiavustajaa sekä 1 muu. Mikäli kyselyyn vastanneiden ammattijakaumaa vertaa tutkimuksessa mukana olevien yksiköiden koko henkilöstön tilastoituun ammattijakaumaan, on havaittavissa suurin ero palveluesimiesten kohdalla. Tässä kyselyaineistossa palveluesimiesten osuus on noin neljä prosenttiyksikköä suurempi kuin heidän osuus koko henkilöstössä. Palveluesimiehet oli ainut ammattiryhmä, josta kaikki olivat vastanneet kyselyyn. Sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien osuus vas-

taajista oli kolmisen prosenttiyksikköä suurempi kuin mitä heidän osuus on koko tilastoidusta henkilöstöstä. Lähi- ja perushoitajien osuus oli taas kolmisen prosenttiyksikköä pienempi, kuten myös kodinhoitajien ja kotiavustajien. Tästä voisi päätellä, että esimiehillä sekä sairaan- ja terveydenhoitajilla on paremmat mahdollisuudet päästä tietokoneelle työpäivän aikana, mikä on mahdollisesti vaikuttanut heidän vastausaktiivisuuteen.

Taustatiedoissa henkilöstön ikä luokiteltiin neljään ryhmään (18 – 29 vuotta, 30 – 39 vuotta, 40 – 49 vuotta ja yli 50 vuotta), sillä haluttiin tutkia eri-ikäisten työntekijöiden välisiä eroja työhyvinvoinnin kokemisesta. Seuraavasta taulukosta voidaan havaita, että vastaajista noin kolme kahdeksasta oli yli 50-vuotiaita. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna lähi- ja perushoitajat sijoittuivat aika tasaisesti jokaiseen ikäryhmään. Sairaan- ja terveydenhoitajista enemmistö jakaantui kolmeen ikäluokkaan (30 - 39-, 40 - 49- ja yli 50-vuotiaat). Kodinhoitajat ja kotiavustajat olivat kaikki yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä. Palveluesimiehistä viisi kahdeksasta (64 %) oli yli 50-vuotiaita ja loput kuuluivat ikäryhmään 30 - 39-vuotiaat.

TAULUKKO 4. Vastaajien ikäjakauma

Ikäryhmä	Palvelu- esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %	Yhteensä %
18 - 29 vuotta	0,0	4,3	27,2	0,0	19,1
30 - 39 vuotta	36,4	30,4	22,8	0,0	22,7
40 - 49 vuotta	0,0	39,1	23,9	0,0	22,0
yli 50 vuotta	63,6	26,1	26,1	100,0	36,2

Taulukkoa 5 tarkastellessa näkee, että kyselyyn vastanneiden nykyisten työsuhteiden pituudet jakaantuivat ammattiryhmien välillä hyvin eritavalla. Kaikista vastaajista kolmasosa oli ollut yli 15 vuotta nykyisessä työsuhteessa, neljäsosa alle 3 vuotta ja viidesosa 5 - 10 vuotta. Ammattiryhmittäin nykyisen työsuhteen kestoa tarkasteltaessa kodinhoitajat ja kotiavustajat olivat kaikki olleet yli 15 vuotta. Lähi- ja perushoitajista

noin kolmasosa oli ollut yli 15 vuotta ja kaksi seitsemästä alle 3 vuotta. Sairaan- ja terveydenhoitajista kahdella viidestä oli työsuhde kestänyt 5 - 10 vuotta ja viidesosalla alle 3 vuotta. Palveluesimiesten osalta kolme kahdeksasta oli ollut nykyisessä työsuhteessa joko alle 3 vuotta tai 5 - 10 vuotta ja kaksi seitsemästä oli ollut yli 15 vuotta.

TAULUKKO 5. Vastaajien nykyisen työsuhteen kesto

Nykyisen työsuhteen kesto	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %	Yhteensä %
Alle 3 vuotta	36,4	21,7	28,3	0,0	25,5
3 – 5 vuotta	0,0	13,0	9,8	0,0	8,5
5 – 10 vuotta	36,4	39,1	19,6	0,0	22,0
10 – 15 vuotta	0,0	8,7	10,9	0,0	8,5
Yli 15 vuotta	27,3	17,4	31,5	100,0	35,5

Vastaajista 84 %:lla työsuhde oli luonteeltaan vakinainen. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna sairaan- ja terveydenhoitajissa sekä lähi- ja perushoitajissa oli työntekijöitä sekä vakinaisissa että määräaikaisissa työsuhteissa. Palveluesimiehet, kodinhoitajat ja kotiavustajat olivat kaikki vakinaisissa työsuhteissa.

TAULUKKO 6. Vastaajien työsuhteen luonne

Työsuhteen luonne	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %	Yhteensä %
Vakinainen	100,0	87,0	79,3	100,0	84,4
Määräaikainen	0,0	13,0	20,7	0,0	15,6

6.2 Työkyky

Kysyttäessä työntekijöiltä heidän arviotaan tämän hetkisestä työkyvystään asteikolla 0 - 10 (0 = täysin työkyvytön ja 10 = täysin työkykyinen) saatiin vastausten keskiarvoksi 8,3, mikä kertoo hyvästä työkyvystä. Taulukosta 7 näkee vastausten jakaantuneen välille 5 - 10. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna sairaan- ja terveydenhoitajat kokivat tämän hetkisen työkykynsä hieman muita parhaimmaksi, keskiarvon ollessa 9,1 (Liite 5, taulukko 15). Otettaessa huomioon vastaajan ikä oli selvästi nähtävissä, että työkyvyn kokeminen heikkenee tasaisesti iän karttuessa.

TAULUKKO 7. Tämän hetkinen työkykyasteikolla 0 - 10 (N=137)

Työkyky numerona	Vastaajien määrä	
	f	%
5	5	3,6
6	9	6,6
7	18	13,1
8	40	29,2
9	33	24,1
10	32	23,4

Työntekijöistä kuusi seitsemästä (86 %) koki oman terveydentilansa ja työkykynsä työn vaatimukseen nähden hyvänä. Ammattiryhmistä kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat muita enemmän oman terveydentilansa ja työkyvyn olevan työn vaatimukseen nähden huonompi, sillä heistä reilu viidesosa (23 %) koki sen melko huonona eikä kukaan erittäin hyvänä. Yli 50 -vuotiaista vastaajista työkykynsä ja terveydentilansa koki melko huonoksi kaksi seitsemästä (28 %) ja 40 - 49-vuotiaista reilu kymmenesosa (13 %). (Liite 3; Liite 5, taulukko 10)

Vastaajista reilu puolet (59 %) uskoi pystyvänsä terveystensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkkeelle asti. Kuitenkin joka kymmenes (10 %) vastaajista koki ehdottoman varmana, ettei tule työskentelemään työssään eläkeikänsä

asti. Palveluesimiehet kokivat selvästi muita enemmän uskovansa työskentelemään vanhuuseläkeikään asti ammatissaan, kun taas lähi- ja perushoitajat sekä kodinhoitajat ja kotiavustajat uskoivat huomattavasti vähemmän. 30 - 39-vuotiaista 83 % uskoi pystyvänsä työskentelemään työssään vanhuuseläkeikään asti, kun taas 18 - 29-vuotiaista jopa 63 % ei uskonut pystyvänsä. 40 - 49- ja yli 50-vuotiaista reilu puolet koki kykenevänsä työskentelemään työssään eläkeikään asti. (Liite 3; Liite 5, taulukko 14)

Vastaajista piti yllä omaa työ- ja toimintakykyään terveellisten elämäntapojen avulla seitsemän yhdeksästä (78 %) ja liikunnan avulla kuusi yhdeksästä (65 %). Riittävän levon ja palautumisen mahdollisuus vapaa-ajallaan koki 64 % työntekijöistä olevan usein tai aina, mutta kuitenkin vastaajista jopa kymmenesosa (10 %) koki sitä olevan melko harvoin tai ei koskaan. Kodinhoitajat ja kotiavustajat pitivät muita ammattiryhmiä enemmän huolta terveellisistä elämäntavoistaan, kun taas palveluesimiehet hieman muita vähemmän. Liikunnan osalta ei ollut havaittavissa mainittavia eroja ammattiryhmien välillä. Sairaalan- ja terveydenhoitajat kokivat mahdollisuutensa riittävään lepoon ja palautumiseen vapaa-ajallaan olevan selvästi useammin kuin muiden ammattiryhmien työntekijät. Lähi- ja perushoitajista sekä kodinhoitajista ja kotiavustajista seitsemäsosa (14 %) koki mahdollisuutensa lepoon ja palautumiseen olevan harvoin tai ei koskaan. Lähi- ja perushoitajien keskuudessa koettiin selvästi muita ammattiryhmiä vähemmän olevan levon ja palautumisen mahdollisuus vapaa-ajalla usein tai aina. Ikäryhmistä 30 - 39-vuotiaat kokivat selvästi muita heikommin voivansa pitää omaa työ- ja toimintakykyään yllä terveellisten elämäntapojen sekä liikunnan ja riittävän levon avulla. (Liite 3; Liite 5, taulukot 6 - 8)

Työpaikalla ikääntymisen vaikutukset työntekijöiden työkykyyn ja työssä selviytymiseen otetaan huomioon hyvin 51 % mielestä ja huonosti 49 % mielestä. Kodinhoitajista ja kotiavustajista viisi seitsemästä (71 %) koki ikääntymisen huomioimisen näkyvän huonosti, kun taas palveluesimiehistä viisi seitsemästä (72 %) koki huomioimisen näkyvän melko hyvin. Yli 50-vuotiaista vastaajista reilu puolet (57 %) ja 18 - 29-vuotiaista noin puolet (48 %) koki työpaikalla ikääntymisen huomioimisen olevan huonoa.

Johdon kiinnostusta työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin koki noin puolet (49 %) olevan vähän tai ei ollenkaan ja kaksi viidestä (40 %) jonkin verran. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna palveluesimiehet kokivat johdon kiinnostuksen henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista olevan suurempaa kuin muiden ammattiryhmien osalla oli nähtävissä. 18 - 29-vuotiaista puolet (54 %) koki työpaikan johdon kiinnostuksen työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista olevan vähäistä, kun taas muiden ikäryhmien osalta yli puolet koki johdolla olevan kiinnostusta. (Liite 3; Liite 5, taulukot 11 - 12)

Reilu neljäsosa (27 %) työntekijöistä ei vielä ollut kokenut tarvitsevensa tukea työkykynsä ylläpitämiseen työterveyshuollosta. Sairaalan- ja terveydenhoitajista kaksi viidestä (41 %) ei ollut tarvinnut vielä tukea työterveyshuollosta, kun taas kodinhoitajista ja kotiaivustajista vain vajaa kymmenesosa (7 %). Työterveydestä tukea tarvitsevista työntekijöistä oli työterveyden tukea saanut oman työkykynsä ylläpitämiseksi reilu puolet (54 %) riittävästi, kaksi seitsemästä (28 %) liian vähän ja kuudesosa (18 %) ei ollenkaan. Ikäryhmittäin tarkasteltuna ei ollut havaittavissa suurempia eroja. (Liite 3; Liite 5, taulukko 13)

Tyytyväisimmät saamaansa tukeen työterveyshuollosta olivat palveluesimiehet, sillä heistä kuusi seitsemästä koki saaneensa riittävästi tukea. Muissa ammattiryhmissä työterveyshuollosta saatu tuki koettiin vähemmän riittävänä. Jopa kolmannes sairaalan- ja terveydenhoitajista sekä kodinhoitajista ja kotiaivustajista koki, ettei ollut saanut lainkaan tukea. Lähi- ja perushoitajistakin jopa kolmannes koki saaneensa liian vähän tukea. (Taulukko 8)

TAULUKKO 8. Vastaajien, jotka olivat saaneet tukea työkykynsä ylläpitämiseen työterveyshuollosta, kokemus tuen riittävydestä ammattiryhmittäin

Työterveyshuollon kautta saamani tuki työkyvyn ylläpitämiseen	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Riittävästi	85,7	46,2	53,7	50,0
Liian vähän	14,3	23,1	32,8	16,7
En lainkaan	0,0	30,7	13,4	33,3

Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus

Vastanneiden mukaan kotihoidon työ koettiin enemmän kuormittavan työntekijää henkisesti kuin fyysisesti. Henkisesti melko tai hyvin kuormittavana työtään piti 57 % kaikista vastaajista ja jonkin verran kuormittavana 43 %. Fyysistä kuormitusta koki koko vastaajajoukosta melko tai hyvin paljon 35 % ja jonkin verran 44 %. (Liite 3)

Tarkasteltaessa ammattiryhmittäin palveluesimiehistä 91 % piti työtänsä henkisesti melko tai hyvin kuormittavana, mutta työn fyysinen kuormitus koettiin kevyenä tai melko kevyenä. Henkisen kuormittumisen osalta kuormittavammaksi työnsä kokivat hoitohenkilökunnasta sairaan- ja terveydenhoitajat sekä kodinhoitajat ja kotiavustajat. Työn fyysisen kuormittavuuden kokivat suurimpana kodinhoitajat ja kotiavustajat, sillä heistä 71 % koki työnsä melko tai hyvin kuormittavaksi. Sairaan- ja terveydenhoitajat taas kokivat työnsä fyysisesti kevyempänä kuin muut hoitohenkilökuntaan kuuluvat työntekijät. Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus koettiin sitä suuremmaksi mitä vanhemmasta vastaajasta oli kyse. (Liite 5; taulukot 4-5)

Stressi määriteltiin tässä tutkimuskyselyssä tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Kaikista vastaajista 46 % tunsi jonkin verran stressiä, kun taas reilu viidesosa (23 %) koki stressiä melko tai erittäin paljon. (Liite 3) Ammattiryhmittäin tarkasteltuna ei ole nähtävissä mainittavia eroja stressin kokemisessa. Ikäryhmistä selvästi eniten stressiä kokivat 30 - 39-vuotiaat. (Liite 5; taulukko 9)

6.3 Työympäristö

Vastaajista 36 % koki työssään tarvitsemiensa työvälineiden ja laitteiden olevan työhön tarkoituksenmukaiset sekä riittävät ja 48 % koki niiden olevan osittain tarkoituksenmukaiset ja riittävät. Työskentelytilat eivät olleet täysin toimivat ja käytännölliset reilun puolen (55 %) mielestä. Työskentelytilojen toimivuus ja käytännöllisyys toteutui parhaiten palveluesimiesten osalta (91 %). Ergonomiaa pystyi työssään toteutta-

maan noin puolet (48 %) työntekijöistä tai silloin tällöin kaksi viidestä (40 %). Ergonomia koettiin toteutuvan parhaiten palveluesimiesten kohdalla, sillä heistä yhdeksän kymmenestä (91 %) koki sen toteutuvan usein tai aina. Kodinhoitajista ja kotiavustajista reilu kolmasosa (36 %) koki ergonomian toteutuvan melko usein ja kaksi seitsemästä (29 %) koki ergonomian toteutuvan harvoin tai ei koskaan. 40 - 49-vuotiaat olivat muita ikäryhmiä selvästi tyytyväisempiä työhönsä sekä kokivat työvälineiden ja laitteiden olevan työnsä kannalta tarkoituksenmukaiset ja riittävät, kun taas työskentelytilat kokivat epäkäytännöllisimmiksi 30 - 39-vuotiaat. (Liite 3; Liite 5, taulukot 17 - 19)

Työnsä työskentelyolosuhteet neljä viidestä (80 %) vastaajasta koki turvallisiksi usein tai aina. Työhönsä liittyvä tapaturmariskin koki vastaajista reilu puolet (54 %) kohtalaiseksi. Työskentelyolosuhteiden turvallisuudessa ja tapaturmariskin kokemisessa palveluesimiehet erottuivat muista ammattiryhmistä selvästi, sillä heistä kaikki kokivat työskentelyolosuhteet turvallisiksi usein tai aina ja tapaturmariskikin koettiin olevan 91 %:n mielestä melko pieni tai olematon. Ikää tarkasteltaessa ei ollut havaittavissa mainittavia eroja. (Liite 3; Liite 5, taulukot 20 - 21)

Epätasa-arvoisuutta työntekijöiden kohtelussa koki kaikista vastaajista kolme seitsemästä (44 %) esiintyvän harvoin. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna sairaan- ja terveydenhoitajat olivat jonkin verran muita ammattiryhmiä harvemmin havainneet epätasa-arvoisuutta työpaikalla, kun taas kodinhoitajat ja kotiavustajat olivat havainneet muita useammin. Tässäkään ei ollut havaittavissa mainittavia eroja ikää tarkasteltaessa. (Liite 3; Liite 5, taulukko 22)

Henkisen väkivallan ja kiusaamisen havaitsemista sekä henkilökohtaista kokemista työssään selvitettiin vastaajilta viimeisen puolen vuoden ajalta. Henkistä väkivaltaa tai kiusaamista ei vastaajista viisi kuudesta (83 %) kokenut olevan havaittavissa työyhteisössä, mutta kymmenesosa (11 %) koki kuitenkin olleensa itse henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssään viimeisen puolen vuoden aikana. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna palveluesimiehistä noin kolmannes (30 %) oli huomannut

jonkun olevan henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työyhteisössä, kun muiden ammattiryhmien osalta vain seitsemäsosa (15 %) oli huomannut. Kodinhoitajat ja kotiaivustajat eivät kokeneet olleensa itse henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena, mutta muiden ammattiryhmien osalta seitsemäsosa (15 %) koki joutuneensa henkilökohtaisesti sen kohteeksi. Ikäryhmien välillä ei ollut huomattavia eroja näiden osalta. (Liite 3; Liite 5, taulukot 23 - 24)

Muutoksia koskevia huhuja koettiin liikkuvan työpaikalla silloin tällöin 46 % mielestä ja usein 39 % mielestä. Sairaalan- ja terveydenhoitajista neljä kuudesta (67 %) ja palveluesimiehistä reilu puolet (55 %) koki huhuja liikkuvan usein tai aina. Lähi- ja perushoitajat sekä kodinhoitajat ja kotiaivustajat puolestaan kokivat muutoksia koskevia huhuja olevan liikkeellä paljon harvemmin. Lähi- ja perushoitajista puolet (52 %) koki huhuja liikkuvan silloin tällöin ja kuudesosa (17 %) harvoin tai ei koskaan. Kodinhoitajista ja kotiaivustajista puolet (50 %) koki huhuja liikkuvan silloin tällöin ja viidesosa (21 %) harvoin tai ei koskaan. (Liite 3; Liite 5, taulukko 25)

Nykyiseen työhönsä oli vastaajista 70 % tyytyväisiä. Tyytyväisimpiä olivat lähi- ja perushoitajat, sillä heistä kolme neljästä (76 %) koki olevansa tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Palveluesimiehistä noin puolet (46 %) ei kokenut olevansa tyytyväinen eikä tyytymätön, mutta noin puolet (46 %) heistä koki kuitenkin olevansa melko tyytyväinen. Eniten tyytyväisiä työhönsä oli 40 - 49-vuotiaissa, mutta tässä ikäryhmässä oli myös eniten tyytymättömiä työhönsä. Selvästi vähiten tyytymättömiä oli 18 - 29-vuotiaiden keskuudessa (Liite 3; Liite 5, taulukko 16)

6.4 Työntekijöiden kokema työhyvinvointi

QPSNordic-mittarin Likert-asteikolta saatujen arvojen (1 - 5) perusteella laskettiin työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemusta kuvaavat keskiarvot. Keskiarvot määriteltiin kuvaamaan työhyvinvointia seuraavasti: keskiarvot 1,0 - 2,0 = heikko, keskiarvot 2,1 - 3,5 = kohtalainen, keskiarvot 3,6 - 4,5 = hyvä ja keskiarvot 4,6 - 5,0 = erinomainen. (Liite 4)

6.4.1 Työn vaatimukset

Työn vaatimukset sisälsivät määrälliset ja päätöksenteon vaatimukset sekä oppimisvaatimukset. Työn vaatimuksista määrälliset vaatimukset sekä päätöksenteon vaatimukset vaikuttavat työntekijän työkuormitukseen ja edelleen mahdollisiin rooliristiriitoihin. Oppimisvaatimukset taas liittyvät työn monipuolisuuteen ja työn haasteellisuuteen. (Elo ym. 2001, 22 - 23) Työn vaatimuksia tarkasteltaessa kokonaisuutena voidaan niiden sanoa kuvaavan kohtalaista työhyvinvointia (ka. 3,04, kh. 0,84).

Työn määrällisestä kuormittavuudesta puhutaan silloin, kun työtä on liikaa tai liian vähän. Työn määrällisiä vaatimuksia selvitettiin kysymyksillä 1 - 4 ja työntekijät kokivat niiden olevan työhyvinvoinnin kannalta kohtalaisia (ka. 3,0, kh. 0,78). Kaikista vastaajista puolet (51 %) piti nykyistä työmääräänsä sopivana tai vaihtelevana ja noin puolet (49 %) liian suurena. Työmäärän ei aina koettu jakaantuvan tasaisesti ja töiden koettiin ruuhkautuvan, mutta ylitöitä tarvitsi kuitenkin tehdä silloin tällöin tai harvoin. Työntekijöistä puolet (53 %) koki joutuvansa kiirehtimään usein tai aina saadakseen työnsä tehtyä. (Liite 3; Liite 4)

Työn määrällinen kuormittavuus oli suurinta palveluesimiehillä tarkasteltaessa työmäärän ja kiireen kokemista, ylitöiden tekemistä sekä työmäärän epätasaisesti jakaantumista ja töiden ruuhkaantumista. Hoitohenkilöstön osalta työn määrällinen kuormittavuus oli melko samanlaista eri ammattiryhmissä, ainoastaan ylitöitä joutuivat sairaan- ja terveydenhoitajat tekemään muita enemmän. Ikäryhmittäin tarkasteltuna työn määrällinen kuormittavuus koettiin sitä suurempaan mitä iäkkäämpi vastaaja oli.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna palveluesimiehistä viisi seitsemästä (73 %) koki työmääränsä olevan jatkuvasti tai melko usein liian suuri. Ammattiryhmistä lähi- ja perushoitajat kokivat selvästi muita enemmän työmääränsä olevan sopiva tai vaihteleva. Palveluesimiehistä 91 % koki usein tai aina työmääränsä jakaantuvan epätasaisesti ja töiden ruuhkautuvan sekä joutuvansa kiirehtimään saadakseen työnsä tehtyä.

Harvemmin työnsä koki ruuhkautuvan lähi- ja perushoitajat. Ylitöitä joutui selvästi eniten tekemään palveluesimiehet, sillä heistä 82 % koki joutuvansa tekemään ylitöitä melko usein. Lähi- ja perushoitajat sekä kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat joutuvansa tekemään ylitöitä vähemmän, sillä molemmissa ammattiryhmissä vastaajista noin 40 % koki tarvitsevansa tehdä ylitöitä harvoin tai ei koskaan. (Liite 5, taulukot 26 - 29)

Päätöksenteon vaatimuksia (ka. 2,37, kh. 0,71) selvitetessä työntekijöistä reilu puolet (59 %) koki joutuvansa tekemään työssään nopeita ratkaisuja usein. Palveluesimiehet sekä sairaan- ja terveydenhoitajat joutuivat tekemään työssään muita ammattiryhmiä useammin nopeita ratkaisuja ja samoin heidän työssään oli häiritseviä keskeytyksiä muita ammattiryhmiä useammin. Vastaajista kaikki palveluesimiehet kokivat joutuvansa tekemään nopeita ratkaisuja työssään melko usein. Sairaan- ja terveydenhoitajista nopeita ratkaisuja koki joutuvansa tekemään usein seitsemän yhdeksästä (77 %). Ammattiryhmistä selvästi harvemmin kokivat kodinhoitajat ja kotiavustajat tekemään nopeita ratkaisuja. Ikäryhmittäin tarkasteltuna useimmin nopeita ratkaisuja joutui työssään tekemään 30 - 39- ja 40 - 49-vuotiaat, kun taas harvemmin 18 - 29-vuotiaat. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 30)

Häiritseviä keskeytyksiä koki vastaajista noin puolet (46 %) työssään olevan usein. Eniten häiritseviä keskeytyksiä kokivat sairaan- ja terveydenhoitajat, joista puolet koki niitä olevan hyvin usein tai aina ja 41 % melko usein. Palveluesimiehistä 82 % koki häiritseviä keskeytyksiä olevan melko usein, kun taas silloin tällöin niitä koki olevan noin puolet (48 %) lähi- ja perushoitajista sekä reilu kolmasosa (36 %) kodinhoitajista ja kotiavustajista. 18 - 29-vuotiaat kokivat häiritseviä keskeytyksiä olevan selvästi harvemmin kuin muut ikäryhmät, kun taas 40 - 49-vuotiaat kokivat niitä olevan muita ikäryhmiä useimmin. (Liite 3; Liite 5, taulukko 31)

Mitattaessa työn oppimisenvaatimuksia (ka. 3,5, kh. 0,95) kokivat työntekijät työssään olevan harvoin tehtäviä, joihin heidän mielestään tarvitsi enemmän koulutusta. Selvästi muita ammattiryhmiä harvemmin kokivat sairaan- ja terveydenhoitajat jou-

tuvansa suorittamaan tällaisia tehtäviä ja ikäryhmistä yli 50-vuotiaat. Vastaajista kuusi seitsemästä (86 %) koki voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan hyväkseen työssään usein. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna kodinhoitajista ja kotiavustajista koki hiukan muita ammattiryhmiä pienempi osa mahdollisuutensa käyttää tietojaan ja taitojaan työssään usein. 30 - 39-vuotiaat kokivat selvästi muita ikäryhmiä useammin voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan hyväksi työssään. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukot 32 - 33)

Työn koettiin olevan melko haasteellista (ka. 3,78, kh. 0,80), sillä vastaajista neljä kuudesta (66 %) koki työnsä haasteelliseksi usein ja lisäksi työntekijät kokivat voivansa hyödyntää sekä omia taitojaan että tietojaan työssään. Työn haasteellisuus koettiin sitä useammin mitä iäkkäämpi työntekijä oli. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna palveluesimiehet sekä sairaan- ja terveydenhoitajat kokivat työnsä useimmin haasteelliseksi kuin lähi- ja perushoitajat sekä kodinhoitajat ja kotiavustajat. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 34).

6.4.2 Osaaminen

Osaaminen kuvaa kohtalaista työhyvinvointia (ka. 3,1, kh. 1,04), kun tarkastellaan osaamista kokonaisuutena. Osaamisen osalta oli nähtävissä joidenkin kysymysten osalta suurtakin hajontaa vastaajien vastauksissa, erityisesti kysymyksissä, joissa vastaajaa pyydettiin miettimään osaamisen kannalta asioita kahden vuoden päähän. (Liite 4)

Vastaajat kokivat perehdyttämisen ja työnopastuksen sekä koulutuksen järjestetyn työpaikallaan melko hyvin. Ammattiryhmistä lähi- ja perushoitajat sekä kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat perehdyttämisen, työnopastuksen ja koulutuksen järjestetyn hieman heikommin kuin palveluesimiehet sekä sairaan- ja terveydenhoitajat. Perehdyttämisen ja koulutuksen kokivat 18 - 29-vuotiaat muita ikäryhmiä paremmin järjestetyn. (Liite 5, taulukot 35 - 36)

Uusien työtehtävien tuoma haasteellisuus koettiin hyvänä (ka. 3,71, kh. 0,91), sillä vastaajista reilu puolet (55 %) koki pitävänsä uusien työtehtävien haasteellisuudesta paljon. Palveluesimiehet kokivat selvästi muita enemmän uusien työtehtävien haasteellisuuden innostavampana kuin muut ammattiryhmät. Vastaavasti kodinhoitajista ja kotiaavustajista seitsemäsosa (15 %) koki pitävänsä tästä haasteellisuudesta. Yli 50-vuotiaat kokivat pitävänsä työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta selvästi vähemmän kuin muut ikäryhmät. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 37)

Vastaajista reilu puolet (57 %) koki omat mahdollisuutensa itsensä kehittämiseen työssään jonkinlaisina. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna kodinhoitaja ja kotiaavustajista kokivat mahdollisuutensa heikompina kuin muut ammattiryhmät, sillä heistä kaksi viidestä (39 %) koki mahdollisuudet heikoiksi. 18 - 29-vuotiaat kokivat hieman muita ikäryhmiä paremmaksi mahdollisuutensa ammatilliseen itsensä kehittämiseen työssään. (Liite 3; Liite 5, taulukko 38)

Oman työn kehittymisen suunta koettiin tiedettävän kohtalaisesti (ka. 2,85, kh. 0,98). Vastaajista reilu kolmannes (36 %) koki tietävänsä silloin tällöin mihin suuntaan oma työ tulee kehittymään pitkällä aikavälillä. Palveluesimiehistä sekä lähi- ja perushoitajista kaksi viidestä (40 %) koki tietävänsä harvoin oman työnsä kehittymisen suunnan tulevaisuudessa. Vastaajan ikä huomioidessa oli selvästi nähtävissä, että sitä paremmin oman työn kehittymisen suunta tiedettiin mitä iäkkäämpi vastaajasta oli kyseessä. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 39)

Kahden vuoden päähän asioita katsottaessa, vastaajat kokivat tietävänsä kohtalaisesti sen mitä heiltä edellytetään silloin työssään (ka. 2,67, kh. 1,11), sillä vastaajista puolet (50 %) koki tietävänsä harvoin mitä häneltä tullaan edellyttämään muutaman vuoden päästä työssään. Erityisesti kodinhoitajista ja kotiaavustajista seitsemän kymmenestä (72 %) koki tietävänsä harvoin mitä heiltä tullaan lähitulevaisuudessa työssään edellyttämään. Ikäryhmistä 18 - 29-vuotiaat kokivat tietävänsä selvästi muita ikäryhmiä huonommin mitä heiltä tullaan kahden vuoden päästä työssään edellyttämään. Vastaajat kokivat tietävänsä kohtalaisen hyvin mitä uutta pitäisi oppia ja

millaisia uusia taitoja pitäisi hankkia pystyäkseen työskentelemään työssään seuraavat kaksi vuotta (ka. 3,15, kh.1,16), sillä vastaajista reilu puolet (55 %) koki tietävänsä usein mitä taitoja ja tietoja tulee tulevaisuudessa tarvitsemaan. Kuitenkin noin kolmasosa (31 %) vastaajista koki tietävänsä harvoin mitä tietoja ja taitoja hän tulisi työssään tulevaisuudessa tarvitsemaan. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna kodinhoitajat ja kotiavustajat sekä ikäryhmistä yli 50-vuotiaat olivat selvästi erottuva ryhmä, jossa tietämys uuden oppimisen ja uusien taitojen hankkimisen suhteen oli vähäisempää kuin muilla. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukot 40 - 41)

6.4.3 Vaikutusmahdollisuudet työssä

Vastaajat kokivat omat vaikutusmahdollisuutensa työhyvinvoinnin kannalta työssään kohtalaisiksi (ka. 2,86, kh. 0,97). Omaan työmäärään koki työntekijöistä puolet (50 %) pystyvänsä vaikuttamaan harvoin. Sairaalan- ja terveydenhoitajat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työmääräänsä muita ammattiryhmiä paremmin, sillä heistä reilu viidesosa (23 %) koki pystyvänsä vaikuttamaan usein ja vain reilu viidesosa (23 %) harvoin. Muita ammattiryhmiä harvemmin kokivat vaikutusmahdollisuutensa työmäärään suhteen omaavansa palveluesimiehet sekä ikäryhmistä 18 - 29-vuotiaat, sillä heistä neljä kuudesta (68 %) koki voivansa vaikuttaa harvoin työmääräänsä. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 42)

Omaan työtahtiin koettiin kaikkien vastaajien mielestä pystyttävän vaikuttamaan paremmin kuin työmäärään, sillä 36 % koki voivansa vaikuttaa silloin tällöin ja 38 % usein. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat omat vaikutusmahdollisuutensa omaan työtahtiin muita heikommiksi, sillä heistä vain seitsemäsosa (14 %) koki pystyvänsä vaikuttamaan työtahtiinsa usein. Muiden ammattiryhmien osalta vastaajista kaksi viidestä (40 %) koki voivansa vaikuttaa työtahtiinsa usein. Nuoremmat vastaajat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työtahtiinsa useammin kuin vanhemmat työntekijät. (Liite 3; Liite 5 taulukko 43)

Taukojen pitämisen ajankohtaan koki kaksi viidestä (42 %) vastaajasta pystyvänsä vaikuttamaan usein. Taukojen pituuteen vastaajat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan harvemmin kuin taukojen ajankohtaan. Vastaajista noin puolet (48 %) koki pystyvänsä harvoin päättämään taukojensa pituutta. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna palveluesimiehet pystyivät vaikuttamaan eniten, sillä heistä kaikki koki pystyvänsä vaikuttamaan usein taukojen ajankohtaan ja neljä viidestä (80 %) koki voivansa päättää taukojen pituudesta usein. Vastaavasti kodinhoitajat ja kotiaivustajat kokivat harvemmin voivansa vaikuttaa taukojen ajankohtaan ja pituuteen. Nuorimmat vastaajat kokivat vanhempia vastaajia useammin pystyvänsä päättämään milloin pitää työssään taukoja. Kuitenkin 18 - 29-vuotiaat kokivat pystyvänsä muita ikäryhmiä harvemmin päättämään taukojen pituudesta. (Liite 3; Liite 5, taulukko 44)

Vastaajien mielestä heillä oli kohtuullinen mahdollisuus vaikuttaa työn kannalta tärkeisiin päätöksiin (ka. 2,81, kh. 0,92). Vastaajista vain noin neljäsosa (24 %) koki voivansa vaikuttaa työhön liittyviin tärkeisiin päätöksiin. Sairaan- ja terveydenhoitajat kokivat voivansa vaikuttaa työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin muita ammattiryhmiä paremmin, sillä heistä puolet (50 %) koki vaikutusmahdollisuuksia olevan usein. Kodinhoitajista ja kotiaivustajista vastaavasti neljä kuudesta (67 %) koki pystyvänsä vaikuttamaan harvoin työhönsä liittyviin päätöksiin. Yli 50- ja 18 - 29-vuotiaat kokivat selvästi muita harvemmin voivansa vaikuttaa tärkeisiin päätöksiin. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 45)

Vastaajat kokivat kohtalaisesti tietävänsä, millaisia tehtäviä heidän työhönsä kuuluu kuukauden kuluttua (ka. 2,92, kh. 1,31). Vastaajista tiesi 42 % usein ja 39 % harvoin millaisia tehtäviä hänen työhönsä kuuluu kuukauden päästä. Palveluesimiehet kokivat muita ammattiryhmiä paremmin tietävänsä millaisia tehtäviä heidän työhönsä kuuluu kuukauden päästä ja selvästi vähemmän kokivat tietävänsä kodinhoitajat ja kotiaivustajat sekä lähi- ja perushoitajat. Ikäryhmistä 18 - 29-vuotiailla tämä tietämys työtehtävistään oli selvästi harvemmin, sillä heistä jopa 54 % koki tietävänsä harvoin. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukot 46)

6.4.4 Työn hallinnan kokeminen

Työntekijät kokivat kokonaisuutena hyväksi työnsä hallinnan (ka. 3,78, kh. 0,77). Tehdyn työn laatuun ja määrään oltiin tyytyväisiä, sillä viisi vastaajaa kuudesta (84 %) koki olevansa usein tyytyväinen tekemänsä työn laatuun ja kolme vastaajaa neljästä (76 %) oli usein tyytyväinen suorittamansa työn määrään. Tekemänsä työn laatuun ja määrään olivat tyytyväisimpiä sairaan- ja terveydenhoitajat, kun taas tyytymättömmimpiä olivat palveluesimiehet. Ikäryhmittäin tarkasteltuna työn laadun suhteen ei ollut havaittavissa eroja, mutta työn määrään olivat harvemmin tyytyväisiä 18 - 29-vuotiaat. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukot 47)

Vastaajista viisi seitsemästä (71 %) koki pystyvänsä usein arvioimaan oman työnsä laatua. Hoitotyössä olevat työntekijät kokivat pystyvänsä hieman useammin arvioimaan oman työnsä laadukkuutta kuin palveluesimiehet. Vastaajat kokivat saavansa harvoin tietoa muilta oman työnsä laadusta, sillä vain neljännes (26 %) koki saavansa tietoa usein. Sairaan- ja terveydenhoitajat kokivat saavansa tietoa oman työnsä laadusta muita ammattiryhmiä useammin. Vanhimmat työntekijät kokivat pystyvänsä hieman nuorempia useammin arvioimaan itse oman työnsä laatua, mutta ikäryhmien välillä ei ollut havaittavissa eroja työntekijän muilta saaman tiedon suhteen työnsä laadusta. (Liite 3; Liite 5, taulukot 48 - 49)

Kykyynsä ratkaista ongelmia vastaajista noin neljä viidestä (79 %) koki olevansa usein tyytyväinen (ka. 3,93, kh. 0,69). Erityisesti sairaan- ja terveydenhoitajat kokivat muita useimmin olevansa tyytyväisiä, kun taas kodinhoitajat ja kotiavustajat harvemmin. Ikäryhmistä vanhimmat ja nuorimmat kokivat hieman muita ikäryhmiä harvemmin olevansa tyytyväisiä kykyynsä ratkaista työongelmia. Vastaajat pitivät omaa kykyään ylläpitää hyviä suhteita työtovereihinsa työssään (ka. 4,11, kh. 0,78) ja asiakkaisiin (ka. 4,32, kh. 0,69) erittäin hyvänä. Vastaajista viisi kuudesta (83 %) koki olevansa usein tyytyväinen omiin kykyihinsä pitää yllä hyviä suhteita työtovereihinsa ja tässä ei ollut ammattiryhmittäin tarkasteltuna huomattavia eroja, mutta yli 50-vuotiaiden osalta tyytyväisyys oli hieman muita vähäisempää. Kykyynsä ylläpitää hyviä suhteita

asiakkaisiin koki vastaajista yhdeksän kymmenestä (92 %) olevansa tyytyväinen usein. Hieman useammin koki hoitohenkilöstö tyytyväisyyttä kykyynsä ylläpitää hyviä asiakassuhteita kuin palveluesimiehet. Ikäryhmistä 18 - 29-vuotiaat olivat selvästi muita ikäryhmiä useimmin tyytymättömämpiä kykyynsä ylläpitää hyviä asiakassuhteita. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 47)

6.4.5 Työyhteisö ja työilmapiiri

Työyhteisö koettiin työhyvinvoinnin kannalta kokonaisuudessaan kohtalaiseksi (ka. 3,54, kh. 0,85), samoin työilmapiiri (ka. 3,56, kh. 1,0). Ryhmätyötä arvioidessaan vastaajat kokivat sen hyvänä, sillä vastaajat arvostivat jäsenyyttään tiimissään tai ryhmässään, jonka toiminta nähtiin joustavana ja joka osasi ratkaista ongelmia. Vastaajista 78 % arvosti paljon jäsenyyttään omassa tiimissään tai ryhmässään sekä koki usein tiiminsä tai ryhmänsä toimivan joustavasti. Vastaajista 75 %:n mielestä oma tiimi tai ryhmä onnistuu ratkaisemaan eteen tulevat ongelmat usein. Eniten arvostus omasta jäsenyydestään tiimissään tai ryhmässään näkyi palveluesimiesten sekä sairaan- ja terveydenhoitajien keskuudessa. Tiiminsä toiminnan joustavuuden kokivat sairaan- ja terveydenhoitajat muita ammattiryhmiä useammin, samoin he kokivat muita useammin tiiminsä onnistuvan ongelmien ratkaisemisessa. Vastaajien ikä huomioiden oli nähtävissä, että 40 - 49-vuotiaat kokivat ryhmätyön toimivuuden hieman muita paremmaksi, kun taas 18 - 29-vuotiaat huonoimmaksi. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 50)

Työtovereiden tuki koettiin hyväksi (ka. 4,09, kh. 0,86). Vastaajista 78 % koki usein saavansa tukea ja apua työssään työkavereiltaan. 79 % kaikista vastaajista koki työkaverinsa kuuntelevan usein, jos työntekijällä oli työhön liittyviä ongelmia. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna palveluesimiehet kokivat saavansa muita ammattiryhmiä useammin apua ja tukea työkavereiltaan. Hoitohenkilöstöstä kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat hieman muita useammin saavansa toisilta työntekijöiltä apua sekä tukea. Palveluesimiehet sekä sairaan- ja terveydenhoitajat kokivat muita useammin työtovereidensa kuuntelevan heitä työongelmissaan. Ikäryhmien välillä ei ollut huo-

mattavissa suurempia eroja työtovereiden tuen osalta. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 51)

Työyhteisön tiedonkulun työntekijöistä koki noin puolet (48 %) usein riittävänä ja omalla tiimillä tai ryhmällä koki vastaajista kolme seitsemästä (43 %) olevan kokouksia usein. Lähi- ja perushoitajista sekä kodinhoitajista ja kotiavustajista viidesosa koki tiedonkulun kuitenkin olevan harvoin riittävää. Kokouksia palveluesimiehet kokivat selvästi muita ammattiryhmiä useammin olevan, kun taas lähi- ja perushoitajat kokivat niitä olevan muita harvemmin. Tiedonkulun riittävyden koki 18 - 29-vuotiaat selvästi muita harvemmin toteutuvan, samoin he kokivat työkokouksia olevan selvästi muita ikäryhmiä harvemmin. (Liite 3; Liite 5, taulukko 53)

Häiritseviä ristiriitoja työntekijöiden välillä vastaajista noin kaksi viidestä (39 %) koki olevan harvoin. Palveluesimiehistä 70 % koki häiritseviä ristiriitoja esiintyvän harvoin, kun taas muut ammattiryhmät kokivat niitä esiintyvän useammin. Kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat häiritseviä ristiriitoja olevan useimmin, sillä heistä viidesosa (21 %) koki niitä esiintyvän usein. 18 - 29-vuotiaat kokivat hieman muita ikäryhmiä useammin häiritseviä ristiriitoja esiintyvän työyhteisössä. Uusien työntekijöiden tuoma haasteellisuus työhön koettiin 70 %:n mielestä usein positiivisena asiana. Ammattiryhmistä palveluesimiehet kokivat hoitohenkilöstöä useammin tämän positiivisempänä asiana. Ikäryhmittäin tässä ei ollut havaittavissa eroja. (Liite 3; Liite 5, taulukko 54)

Tarkasteltaessa henkilöstön huomioon ottamista organisaatiossa hyvän työsuorituksen palkitsemisessa koettiin se työntekijöiden osalta heikkona (ka. 1.84, kh. 0.91). Vastaajista 44 % koki saavansa palkkiota hyvästä työsuorituksesta erittäin harvoin tai ei koskaan ja 32 % melko harvoin. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna sairaan- ja terveydenhoitajat kokivat muita harvemmin saavansa palkitsemista hyvästä työsuorituksestaan, kun taas kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat selvästi muita useammin saavansa. Vastaajan ikä otettaessa huomioon oli huomattavissa selvästi, että organi-

saation palkitsevuus hyvää työsuoritusta kohtaan koettiin sitä useammin mitä iäkäämmästä vastaajasta oli kyse. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 57)

Innovatiivinen ilmapiiri työyhteisössä edesauttaa työntekijöitä ideoimaan uutta ja kehittämiseen. Vastaajista kolmasosa (35 %) koki työntekijöiden tekemien aloitteita usein työpaikallaan ja puolet (50 %) koki työyhteisön kannustavan työntekijöitään usein miettimään ehdotuksia työtapojen kehittämiseksi. Palveluesimiehet sekä kordinhoitajat ja kotiavustajat kokivat muita ammattiryhmiä harvemmin työntekijöiden tekemien aloitteita. Työyhteisön kannustavuuden uusien työtapojen miettimiseen kokivat palveluesimiehet muita useammin, kun taas lähi- ja perushoitajat kokivat sen muita selvästi vähäisempänä. Ikäryhmien välillä ei ollut havaittavissa suurempia eroja innovatiivisen ilmapiirin kokemisessa. (Liite 3; Liite 5, taulukot 52 ja 56)

Sosiaalinen työilmapiiri koettiin kohtalaisena (ka. 3,56, kh. 1,0). Neljä vastaajaa yhdeksästä (44 %) koki työyhteisön ilmapiirin jonkin verran kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi. Työyhteisön ilmapiiri koettiin noin puolen (47 %) mielestä olevan harvoin epäilevä ja ennakkoluuloinen, vaikka vastaajista kuitenkin reilu kolmannes koki työpaikan ilmapiirin olevan jonkin verran epäilevä ja ennakkoluuloinen sekä vanhoista kaavoista kiinni pitävä. 66 %:n mielestä työpaikan ilmapiiri on vapautunut ja harvoin jäykkä sekä kireä. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna ei voi sanoa olevan suuria eroja sosiaalisen ilmapiirin kokemisessa. Ikäryhmittäin tarkasteltuna 18 - 29-vuotiaat kokivat työpaikan ilmapiirin olevan enemmän ennakkoluuloinen, epäilevä sekä vanhoista kaavoista kiinni pitävä kuin muut ikäryhmät. 40 - 49- ja yli 50-vuotiaat kokivat selvästi enemmän työilmapiirin olevan vapautunut ja kannustava sekä vähemmän jäykkä, kireä sekä sääntöihin perustuva kuin nuoremmat ikäryhmät. (Liite3; Liite 4; Liite 5 taulukot 58 - 61)

6.4.6 Johtaminen

Johtamista tutkittiin työroolien selkeydellä, johtamisen oikeudenmukaisuudella, esimiestuella ja valtuuttavalla johtamisella, joiden osalta kokonaiskeskiarvoksi saatiin 3,80 (kh. 0,96). Tämän perusteella voisi sanoa johtamisen olevan hyvää.

Työntekijät kokivat työrooliensa selkeyden hyvänä (ka. 4,24, kh. 0,78). Kaikista vastaajista 81 % koki usein työllensä määritellyn selkeät tavoitteet sekä 92 % koki usein tietävänsä tarkalleen mitä häneltä työssään odotettiin ja mistä oli vastuussa. Palveluesimiehet kokivat muita ammattiryhmiä selvempänä työllensä määritellyt tavoitteet. Oman vastuunsa työssään kokivat palveluesimiehet sekä sairaan- ja terveydenhoitajat tietävänsä hieman useammin kuin lähi- ja perushoitajat sekä kodinhoitajat ja kotiaivustajat. Tietämyksestä, mitä työntekijältä työssään odotetaan, ei ollut huomattavia eroja ammattiryhmien välillä. 18 - 29-vuotiaiden osalta työroolien selkeys oli selvästi vähäisempää kuin muilla ikäryhmillä. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 59)

Johtamisen oikeudenmukaisuus koettiin hyvänä (ka. 4,03, kh. 0,9). Esimiehen koettiin jakavan työt sekä kohtelevan työntekijöitä 74 % mielestä usein tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna töiden jakamisen oikeudenmukaisuudessa ei ollut huomattavia eroja, mutta ikää tarkasteltaessa 18 - 29-vuotiaat kokivat selvästi vähemmän oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta töiden jaossa. Esimiehen oikeudenmukaisessa ja tasapuolisessa kohtelussa työntekijää kohtaan oli jonkin verran havaittavissa eroavuuksia ammattiryhmien välillä. Kodinhoitajista ja kotiaivustajista kuusi seitsemästä (86 %) koki esimiehen kohtelevan usein työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, kun taas palveluesimiehet kokivat tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun muita harvemmin. Vastaajista 85 % koki oman ja esimiehensä välisen suhteen olevan harvoin tai ei koskaan stressaava. Palveluesimiehistä kuitenkin viidesosa (22 %) koki suhteensa esimieheen olevan usein stressaava. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 60)

Tulosten mukaan esimieheltä saatu tuki koettiin hyvänä (ka. 3,83, kh. 1,05). Vastaa- jista 69 % koki saavansa usein esimieheltään tukea työhönsä ja 76 % koki esimiehen kuuntelevan työhön liittyvissä ongelmissa. Esimiehen koettiin 59 %:n mielestä myös arvostavan usein työntekijän työssään tekemiä saavutuksia. Esimiehen tukea kokivat palveluesimiehet saavan hieman muita useammin, vaikka heistä 22 % koki kuitenkin saavansa tukea harvoin. Kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat saavansa tukea jonkin verran harvemmin kuin muut ammattiryhmät. Esimiehen tukea kokivat saavansa useammin 18 - 29-vuotiaat ja harvemmin yli 50-vuotiaat. Esimiehen koettiin kuuntelevan työhön liittyvissä ongelmissa kodinhoitajien ja kotiavustajien sekä sairaan- ja terveydenhoitajien keskuudessa useammin kuin muiden ammattiryhmien mielestä. Vastaajan ikäryhmää tarkasteltaessa esimiehen koettiin kuuntelevan useammin yli 50-vuotiaita ja harvemmin 18 - 29-vuotiaita. Eniten arvostusta esimiehen osalta koki- vat saavansa kodinhoitajat ja kotiavustajat, sillä heistä 75 % koki esimiehen arvosta- van heidän saavutuksiaan usein. Lähi- ja perushoitajista kuudesosa (18 %) ja palvelu- esimiehistä viidesosa (22 %) koki saavansa työhön liittyvää arvostusta harvoin esimie- heltään. Ikäryhmittäin katsottuna vastaajista useimmin kokivat saavansa esimiehen arvostusta 40 - 49- ja yli 50-vuotiaat ja vähiten 18 - 29-vuotiaat. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 61)

Valtuuttava johtaminen koettiin saatujen tulosten mukaan kohtalaisena (ka. 3,22, kh. 1,11). Esimiehen koettiin rohkaisevan työntekijöitä osallistumaan tärkeisiin pää- töksiin usein 46 %:n mielestä, kuitenkin neljäsosa (25 %) vastaajista koki saavansa rohkaisua harvoin esimiehensä osalta. Lähi- ja perushoitajat kokivat saavansa har- vemmin esimieheltään rohkaisua kuin muut, sillä heistä kaksi viidestä (41 %) koki saavansa rohkaisua usein, kun muilla ammattiryhmillä vastaavasti reilut puolet koki saavansa rohkaisua usein. Kaikista vastaajista 46 % koki esimiehen rohkaisevan usein eriävän mielipiteen sanomiseen ja noin kolmasosa (32 %) vastaajista koki vastaavasti saavansa rohkaisua eriävän mielipiteen ilmaisuun harvoin. Kodinhoitajat ja kotiavus- tajat kokivat selvästi muita useammin saavansa esimieheltään tätä rohkaisua, sillä heistä jopa 75 % koki saavansa rohkaisua usein. Lähi- ja perushoitajat kokivat muita ammattiryhmiä harvemmin saavansa rohkaisua mielipiteensä sanomiseen. Heistä

vain 37 % koki saavansa rohkaisua usein ja 37 % koki saavansa rohkaisua harvoin. Esimiehen koki auttavan työntekijää taitojensa kehittämisessä vastaajista kaksi viidestä (40 %) silloin tällöin ja reilu viidesosa (23 %) harvoin. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna ei ollut havaittavissa huomattavia eroja esimiehen auttamisessa työntekijän taitojen kehittämisessä. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 62)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna valtuuttavan johtamisen eri osioissa oli selviä eroja eri ikäryhmien välillä. Selvästi harvemmin kokivat 18 - 28- ja yli 50-vuotiaat vastaajat saavansa esimieheltään rohkaisua osallistua tärkeisiin päätöksiin ja eriävän mielipiteen esittämiseen. Lisäksi 18 – 28-vuotiaat sekä yli 50-vuotiaat kokivat esimiehen auttavan harvemmin työntekijää kehittämään taitojaan.

Vastaajista reilu puolet (59 %) koki esimiehen usein puuttuvan ongelmiin heti niiden ilmaantuessa, mutta kuitenkin viidesosa (20 %) vastaajista koki esimiehen puuttuvan ongelmiin harvoin. Palveluesimiehistä sekä kodinhoitajista ja kotiavustajista seitsemän yhdeksästä (78 %) koki esimiehen puuttuvan usein ongelmiin heti niiden ilmaantuessa. Sairaalan- ja terveydenhoitajista sekä lähi- ja perushoitajista jopa viidesosa koki ongelmiin puuttuttavan harvoin esimiehen taholta. (Liite 3; Liite 5, taulukko 63)

Esimiehen koettiin neljän kuudesta (68 %) mielestä olevan usein helposti tavoitettavissa. Kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat esimiehen olevan useimmin tavoitettavissa kuin muut ammattiryhmät, sillä heistä jopa 93 % koki esimiehen olevan tavoitettavissa usein. Lähi- ja perushoitajat kokivat esimiehen helpon tavoitettavuuden harvemmin kuin muut, sillä heistä kuudesosa (16 %) koki esimiehen olevan harvoin helposti tavoitettavissa. Esimiehen koettiin olevan helposti tavoitettava sitä useammin mitä iäkkäämmästä vastaajaryhmästä oli kyse. (Liite 3; Liite 5, taulukko 64)

6.4.7 Työn merkitys

Työn merkitystä tutkittiin työkeskeisyydellä ja se koettiin kohtalaiseksi (ka. 3,17, kh. 0,84). Vastaajista 85 % koki työnteon olevan elämässään jollain tavalla tärkeä ja mer-

kittävä osa. Vain 6 % vastaajista koki työn olevan vähemmän tärkeää ja merkittävää elämässään. Puolet vastaajista (52 %) koki elämänsä tavoitteiden olevan työhön suuntautuneita silloin tällöin. Kaksi seitsemästä koki kuitenkin useimpien elämänsä tavoitteiden suuntautuvan muualle kuin työhön.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna hoitohenkilöstö koki palveluesimiehiä hieman merkittävämmäksi työnteon elämässään. Samoin hoitohenkilöstö koki elämänsä tavoitteiden olevan työhön suuntautuneita useammin kuin palveluesimiehet. Hoitohenkilöstön eri ammattiryhmien välillä ei ole huomattavissa suurempia eroja työkeskeisyydessä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna työnteko on kaikille ikäryhmille aikalailta yhtä merkittävä osa elämää, mutta useimmat elämän tavoitteet ovat harvemmin työhön suuntautuneita yli 50-vuotiaiden mielestä kuin muilla ikäryhmillä. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukot 65 - 66)

6.4.8 Organisaatioon sitoutuminen

Vastaajat kokivat sitoutumisen organisaatioon kohtalaisena (ka. 3,22, kh. 1,01). Kaikista vastaajista puolet (53 %) koki arvojensa olevan samansuuntaiset organisaation arvojen kanssa. Kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat arvojensa olevan enemmän samansuuntaisia organisaation arvojen kanssa kuin muut ammattiryhmien työntekijät. Myös yli 50-vuotiaat kokivat arvojensa olevan enemmän samansuuntaisia organisaation arvojen kanssa kuin muiden ikäryhmien vastaajat. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 67)

Organisaatio koettiin innostavan työntekijää mahdollisimman hyvään suoritukseen vastaajien mielestä kohtalaisesti (ka. 3,1, kh. 1,03). Organisaatio koettiin innostavan vastaajista kahta viidestä (39 %) hyvään suoritukseen, mutta kuitenkin noin kolmasosan (31 %) mielestä organisaatio ei innosta työntekijää hyvään suoritukseen. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna palveluesimiehistä neljä yhdeksästä (44 %) sekä sairaan- ja terveydenhoitajista kolme kahdeksasta (38 %) koki, ettei organisaatio innosta työntekijää parhaaseen mahdolliseen suoritukseen. Kodinhoitajat ja kotiavustajat ko-

ivat ammattiryhmistä eniten organisaation innostavan heitä parhaaseen työsuoritukseen. Ikäryhmistä 40 - 49-vuotiaat kokivat organisaation innostavan eniten ja 30 - 39-vuotiaat kaikista vähiten. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 68).

Ystävilleen vastaajista kolme kahdeksasta (37 %) kertoisi organisaation olevan hyvä työpaikka, kun taas kolmasosa (33 %) ei kertoisi. Kodinhoitajista ja kotiavustajista noin puolet (46 %) kertoisi organisaatiosta hyvänä työnantajana ystävilleen, mikä on selvästi muita ammattiryhmiä enemmän, mutta kodinhoitajista ja kotiavustajista jättäisi 46 % myös kertomatta. Lähi- ja perushoitajista kolmannes (34 %) jättäisi myös kertomatta. 18 - 29-vuotiaista noin puolet (46 %) ei kertoisi ystävilleen, kun taas 40 - 49-vuotiaista puolet (54 %) kertoisi. (Liite 3; Liite 5, taulukko 69)

6.4.9 Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus

Työn ja yksityiselämän välinen vuorovaikutus koettiin hyvänä (ka. 3,93, kh. 0,93). Vastaajista 78 % koki työn ja yksityiselämän olevan usein tasapainossa. Reilut puolet vastaajista (58 %) koki työongelmien häiritsevän yksityiselämää harvoin, mutta kuitenkin kolmasosa (33 %) koki niiden häiritsevä silloin tällöin. Vastaavasti yksityiselämän ongelmien ei koettu häiritsevän työntekijän työtä kovinkaan paljon, sillä vastaajista 84 % vastaajista koki niiden häiritsevän harvoin työtä. Vastaajista seitsemän kymmenestä (69 %) koki saavansa tukea usein työvaikeuksiin perheeltään ja ystävil-tään. (Liite 3; Liite 4)

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna työ ja muu elämä koettiin olevan harvemmin tasapainossa lähi- ja perushoitajien keskuudessa kuin muilla ammattiryhmillä. Kuitenkin lähi- ja perushoitajat kokivat työongelmien häiritsevän yksityiselämää selvästi muita ammattiryhmiä harvemmin, sillä lähi- ja perushoitajista 63 % koki työongelmien häiritsevän harvoin muuta elämää. Yksityiselämän ongelmien häiritsevyydestä työhön sekä ystävien ja perheen antaman tuen saamisessa ei ollut mainittavaa eroa ammattiryhmien välillä. Ikäryhmistä 30 - 39-vuotiaat kokivat muita ikäryhmiä useammin työn ja muun elämän olevan tasapainossa, mutta 40 - 49-vuotiaita työongelmat häi-

rittivät yksityiselämää selvästi muita ikäryhmiä enemmän. Työvaikeuksiin kokivat yli 50-vuotiaat saavan muita useammin tukea läheisiltään, kun taas 18 - 29-vuotiaista jopa viidesosa (22 %) koki saavansa tukea harvoin. (Liite 5, taulukot 70 - 73)

6.4.10 Työn imu

Työn imu koettiin tutkimuksen mukaan olevan hyvä (ka. 3,76, kh.0,86). Vastaajista viisi kuudesta (84 %) koki tuntevansa itsensä viikoittain tai useammin työssään vahvaksi ja tarmokkaaksi sekä neljä viidestä (80 %) innostuneeksi. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna palveluesimiehet kokivat olevansa työssään muita hieman useammin vahvempia ja tarmokkaampia sekä innostuneita, sillä heistä tunsivat työssään viikoittain tai useammin kaikki tarmokkuutta ja yhdeksän kymmenestä (89 %) innostuneisuutta. Hoitohenkilökunnasta kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat olevansa hieman muita harvemmin työssään vahvoja, tarmokkaita ja innostuneita, sillä heistä kaksi seitsemästä (29 %) koki itsensä tarmokkaaksi tai innostuneeksi työssään kuukausittain tai harvemmin. Ikäryhmistä 18 - 29-vuotiaat kokivat työssään selvästi muita ikäryhmiä useammin sekä tarmokkuutta että innostusta, kun taas yli 50-vuotiaat kokivat itsensä harvemmin tarmokkaaksi ja 30 - 39-vuotiaat taas harvemmin innostuneeksi kuin muut ikäryhmät. (Liite 3; Liite 4; Liite 5, taulukko 74)

Työhönsä uppoutumisen koki useimmiten mukavaksi 63 % vastaajista. Sairaan- ja terveydenhoitajista 71 % koki mukavana uppoutua työhönsä, kun taas vastaavasti kodinhoitajista ja kotiavustajista 54 %. Ikäryhmittäin tarkasteltuna 18 - 29-vuotiaista kolme seitsemästä (43 %) koki työhön uppoutumisen mukavana, kun muissa ikäryhmissä vastaajista 65 - 78 % koki sen mukavana asiana. Työn merkitystä tärkeänä tyydytyksen lähteenä koki vastaajista reilu kolmasosa joko jonkin verran tai melko paljon tärkeänä. Hoitohenkilöstö koki palveluesimiehiä enemmän työn olevan tärkeä tyydytyksen lähde itselleen. Hoitohenkilöstöstä kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat työn tyydyttävän eniten, sillä sairaan- ja terveydenhoitajista sekä lähi- ja perushoitajista kuudesosa ei kokenut työtään tärkeänä tyydytyksen lähteenä. Työnsä kokivat 18 - 29-vuotiaat selvästi muita vähemmän olevan tärkeä tyydytyksen lähde, sillä

heistä noin kaksi viidestä (39 %) ei kokenut sitä tärkeänä ja vain 35 % koki sen olevan tärkeä. Työ koettiin 40 - 49-vuotiaiden keskuudessa eniten tärkeäksi tyydytyksen lähteeksi, sillä heistä viisi kahdeksasta (62 %) koki sen tärkeänä. (Liite 3; Liite 5, taulukko 74)

6.4.11 Työmotiivit

Tutkimuksessa työntekijät kokivat työmotiivinsa hyväksi (ka. 3,91, kh. 0,70). Työmotiivit jaettiin ulkoisiin ja sisäisiin motiiveihin. *Ulkoisista motiiveista* selvästi tärkeimmäksi nousi turvallinen ja terveellinen työympäristö, jota vastaajista 85 % piti erittäin tärkeänä tai välttämättömänä asiana työssään. Muista ulkoisista motiiveista neljä viidestä (82 %) vastaajasta koki erittäin tärkeänä tai välttämättömänä työn varmuuden ja tulojen säännöllisyyden sekä seitsemän kymmenestä (69 %) hyvän palkan ja aineelliset edut. (Liite 3; Liite 4)

Sisäisiin motiiveihin tutkimuksessa kuuluivat mahdollisuus itsensä kehittämiseen, mahdollisuus luovuuden käyttöön työssään sekä tuntee saavansa jotain arvokasta aikaan. Erittäin tärkeänä tai välttämättömänä koki vastaajista neljä viidestä (79 %) saada työssään aikaan jotain arvokasta sekä viisi seitsemästä (71 %) mahdollisuuden luovuuden käyttöön työssään. Neljä kuudesta vastaajasta (68 %) koki erittäin tärkeäksi tai välttämättömäksi mahdollisuuden itsensä kehittämiseen. Yhdeksän kymmenestä vastaajasta piti tärkeänä tai välttämättömänä toimivaa työyhteisöä, johon tuntee kuuluvansa ja jossa johtaminen on oikeudenmukaista ja tasa-arvoista. Työssä saatu arvostus, tuki ja palaute oli vastaajista 80 %:n mielestä erittäin tärkeä tai välttämätön tekijä työssä. (Liite 3)

Tarkasteltaessa ammattiryhmittäin oli selvästi havaittavissa, että kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat muita hieman vähemmän tärkeiksi suurimman osan edellä mainituista työmotiiveista selvittävistä asioista. Palveluesimiehet kokivat hieman muita tärkeimpänä työstään saamaansa arvostusta, tukea ja palautetta. Sairaan- ja terveydenhoitajat taas kokivat hieman muita tärkeimpinä mahdollisuutta kehittää itseään ja

tuntea saavansa jotain arvokasta aikaan. Hyvän palkan ja aineelliset edut kokivat lähijä perushoitajat muita tärkeämmäksi, kun taas palveluesimiehet kokivat sen selvästi muita ammattiryhmiä vähemmän tärkeäksi. (Liite 5; taulukko 75 - 76)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna työmotiivit painottuvat ryhmien välillä erilailta. Ulkoiset motiivit eli työn varmuuden ja säännölliset tulot sekä hyvän palkan kokivat yli 50-vuotiaat hieman muita ikäryhmiä vähemmän tärkeiksi. Sisäisistä motiiveista yli 50-vuotiaat kokivat mahdollisuuden itsensä kehittämiseen ja työympäristön turvallisuuden olevan hieman muita ikäryhmiä vähemmän tärkeitä tekijöitä työssään. 40 - 49-vuotiaat kokivat taas muita ikäryhmiä selvästi tärkeimmiksi tekijöiksi työssään mahdollisuuden käyttää luovuutta ja kokea tunnetta, että on saanut jotain arvokasta aikaan sekä tunnetta kuulua toimivaan työyhteisöön. Hieman muita tärkeämmäksi kokivat 30 - 39-vuotiaat oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen johtamisen.

6.5 Työhyvinvointikyselyn avointen kysymysten vastaukset

Kolmella avoimella kysymyksellä työntekijät saivat omin sanoin kuvata mielipiteensä työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Kysymykset käsittelivät työntekijää omaan työhyvinvointiinsa vaikuttajana, esimiestä työntekijöidensä työhyvinvoinnin kehittäjänä ja kotihoidon työhyvinvoinnin kehittämisen suurinta haastetta.

6.5.1 Työntekijänä voin itse vaikuttaa työhyvinvointiini

Työntekijöiden vastauksista nousi selvästi esille työntekijän omasta itsestään huolehtimisen tärkeys. Työntekijät kokivat työhyvinvointinsa kannalta tärkeänä huolehtia omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan, riittävästä levosta ja terveellisistä elintavoista, kuten riittävästä liikunnasta ja monipuolisesta ravinnosta.

”Pitämällä huolta omasta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista.”

”Huolehtimalla terveydestäni ja riittävästä unen tarpeesta ja ravinnosta.”

”Pitämällä itse huolta omasta kunnosta.”

Eryityisesti nähtiin tärkeänä myös kykyä osata irrottautua työstään vapaa-ajalla. Asiaa ilmaistiin mm. seuraavasti:

”Työ ei ole koko elämä, pitää osata nauttia vapaastakin.”

”Huolehtimalla riittävästä palautumisesta, hyvistä elintavoista, ei töitä kotiin.”

”Harrastukset tärkeitä, edistää nollaamaan työasiat.”

Myös hyvät ystävyysuhteet, positiivinen elämänasenne ja yksityiselämän tasapaino koettiin työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä, joihin työntekijä voi itse vaikuttaa.

”Kotiasiat pitää olla kunnossa, rahapuoli myös.”

”Positiivisella asenteella.”

”Hyvät ystävyysuhteet.”

Työyhteisöön liittyvinä tärkeinä tekijöinä nousivat esille oma suhtautuminen työkavereihin ja esimieheen sekä oma osuus hyvän työilmapiirin luomisessa. Hyvät suhteet työkavereihin ja esimieheen koettiin avoimuutena puhua asioista ja ratkaista ongelmat, auttamisena, toisten huomioimisena, arvostuksena, luottamuksena sekä tasa-
puolisena ja ystävällisenä kohteluna.

”Kohtelen työtoveritani niin kuin haluaisin itseänikin kohdeltavan.”

”Olemalla työkavereille tasavertainen, luonnollinen ja luotettava työkaveri.”

”Ylläpitämällä hyvää ilmapiiriä työpaikalla omalta osaltaan.”

”Jos luot ympärillesi valoa, niin väkisinkin sieltä muutama säde heijastuu takaisin.”

Jonkin verran nähtiin itsensä kehittäminen ja kouluttaminen olevan tekijöitä, joiden avulla työntekijän koettiin voivan omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavan. Omat vaikutusmahdollisuudet mm. työaikoihin ja työvuoroihin sekä oman työn suunnitteluun koettiin lisäävän myös työhyvinvointia.

”Kehittämällä itseäni hoitajana.”

”Pitämällä kiinni omasta ajasta ja tauoista työpäivän aikana.”

”Esittämällä toiveen ergonomisista työvuoroista.”

”Oppimalla sietämään sitä, että työtä on koko ajan tekemättä ja priorisoimalla omaa työtä.”

6.5.2 Esimies työntekijöidensä työhyvinvoinnin kehittäjänä

Toisessa kysymyksessä työntekijät saivat kommentoida esimiehen mahdollisuuksia kehittää työntekijöidensä työhyvinvointia. Vastauksissa korostui esimiehen työntekijöilleen antaman tuen tärkeys, mitä edesauttaa työntekijöiden mielestä esimiehen läsnäolo, helppo lähestyttävyyys ja tavoitettavuus. Esimiehen kyky kuunnella työntekijöitään erilaisissa työongelmissa ja työhön liittyvissä asioissa nähtiin työhyvinvointiin merkittävästi vaikuttavana tekijänä. Kuunteleminen ja kyseleminen työhön liittyvistä asioista työntekijöiltä koettiin osoittavan esimiehen olevan kiinnostunut työntekijöistään ja työyhteisön asioista. Kehityskeskustelut ja säännölliset palaverit koettiin tärkeiksi paikoiksi keskustella asioista.

”Esimiehen pitäisi olla helposti lähestyttävä ja hyvät työsuhteet omaava.”

”Rohkaista kertomaan ideoita ja näkemyksiä tasapuolisesti ilman että ensireaktio on torjunta.”

”Olla lähellä työntekijöitä ja haluta kehittää työyhteisöä yhdessä työntekijöiden kanssa.”

Esimestukeen liittyen myös työntekijöiden kannustaminen ja arvostaminen nousivat tärkeiksi tekijöiksi työntekijöiden keskuudessa. Esimiehen antamalla palautteella, erityisesti positiivisella, koettiin olevan merkitystä työntekijän työhyvinvointiin. Myös korjaavaa palautetta toivottiin, mutta sen antamisessa esimieheltä toivottiin asiallista ja työntekijää huomioivaa tapaa.

”Antamalla positiivista palautetta tasapuolisesti ja korjaavan palautteen kahden kesken, ei heittoja kokouksissa.”

”Antaa kiitosta välillä eikä vain ilmaise sitä missä ei olla onnistuttu.”

”Tarjoaa joskus kahvit, kehuu meidän tiimiä, jos on aihetta.”

Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen esimestyö nousi vastauksissa myös tärkeäksi osatekijäksi työntekijöiden työhyvinvoinnissa ja se liittyi niin työntekijöiden kohteluun kuin töiden jakamiseen. Työntekijöiden kohtelussa tasapuolisuus ja työntekijöiden huomioiminen yksilöinä nousivat esille. Erityisesti työvuorojen suunnittelussa

esimies pystyi vastaajien mielestä vaikuttamaan merkittävästi työntekijöiden työssä jaksamiseen.

”Kohtelemalla työntekijöitä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti.”

”Huomioida työntekijä myös yksilönä, vaikka onkin osa suurempaa työyhteisöä.”

”Hyväksyy erilaiset persoonat työssä.”

”Olemalla tasapuolinen, ei vähättelemällä työntekijän tunteita.”

”Suunnittelee työvuorot tasapuolisesti työntekijöiden jaksamista ajatellen.”

Esimiehen rooli nähtiin tärkeänä myös silloin, kun työhön tai työyhteisöön liittyviä ongelmia ilmaantuu ja esimiehen tehtävänä on puuttua ongelmiin heti. Jotta esimies pystyy havaitsemaan ongelmat varhaisessa vaiheessa, tulisi vastaajien mielestä esimiehen olla hyvin perillä siitä mitä työyhteisössä tapahtuu. Olemalla perillä työyhteisönsä tilanteesta kuvasti vastaajien mielestä myös esimiehen kiinnostusta työntekijöitään kohtaan.

”Perehtymällä työntekijöiden asioihin ihan konkreettisesti – ihan siihen päivittäiseen työhön ja miten se sujuu.”

”Otaa todesta ja hoitaa esille tulevat ongelmat.”

Työntekijöiden rohkaiseminen ja vastuuttaminen työssään vaikutti vastaajien mielestä työhyvinvointiin. Vastuun antaminen työntekijälle nähtiin myös luottamuskykyksenä työntekijän ja esimiehen välillä. Työntekijöiden ottaminen mukaan heidän työtänsä koskeviin päätöksiin koettiin tärkeänä, erityisesti työntekijöiden rohkaiseminen ilmaisemaan mielipiteensä. Lisäksi työntekijän rohkaiseminen sanomaan mielipiteensä työhön liittyvissä asioissa, vaikka mielipide olisikin eriävä esimiehen mielipiteen kanssa, katsottiin esimiestyössä tärkeänä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

”Kuunnella työntekijöitä enemmän ja huomioimalla työntekijöiden mielipiteet päätöksiä tehtäessä.”

”Kuuntelemalla myös silloin, kun olen eri mieltä asiasta.”

”Antamalla vastuuta ja luottamalla työntekijöihin.”

6.5.3 Haasteet kotihoidon työhyvinvoinnin kehittämisessä

Selvästi suurin haaste kotihoidon työhyvinvoinnin kehittämisessä kohdistui vastaajien mielestä työn määrällisiin vaatimuksiin sekä työntekijän omaan vaikutusmahdollisuuden suhteessa työmäärään ja työtahtiin. Työmäärä koettiin työntekijää kohden suureksi, jolloin työntekijä joutuu kiirehtimään saadakseen työnsä tehtyä. Työmäärän koettiin myös jakaantuvan epätasaisesti, joten välillä työt ruuhkaantuvat työntekijälä. Myös työntekijöiden välillä koettiin työmäärän jakaantuvan epätasaisesti. Erityisesti toisten työntekijöiden poissaolot vaikuttavat muiden työssä olevien työntekijöiden työmäärän kasvamiseen. Vastaajat kokivat joutuvansa tekemään paljon ylitöitä ja pitkiä työvuoroja.

”Työntekijöiltä vaaditaan kokoajan enemmän ja työnteon tahti kiihtyy kokoajan.”

”Joskus vaatimukset ovat ristiriidassa käytännön toteutuksen kanssa...joskus voi mennä pitkiä aikoja ilman että pääsee vessaan tai syömään kun käyntejä on niin paljon.”

”..kun tulee äkillisiä poissaoloja niin töissä olevat joutuvat tekemään kaksin verroin töitä, jotta asiakkaat saadaan hoidettua.”

Työn määrällisten vaatimusten haaste loi kehittämisen tarvetta vastaajien mielestä myös työntekijöiden työn hallintaan ja vaikutusmahdollisuuksiin. Myös osaamisen haaste lisääntyy koko ajan työntekijöillä. Näistä johtuen vastaajat kokivat tarvittavan enemmän huomion kiinnittämistä työyhteisössä ikääntyviin työntekijöihin sekä heidän työkykyynsä ja työssä selviytymiseensä.

”Saada työntekijät jaksamaan ja pysymään terveenä tässä raskaassa työssä.”

”Pitäisi saada rauhassa tehdä työnsä ilman että joku kyttää aikoja.”

”Ei valmiuksia, ei tieto-taitoa. Vaaditaan liikaa.”

”Työntekijöiden huonot mahdollisuudet puuttua työn suunnitteluun. Aina on kaikki sanottu ylhäältä.”

”Otaa huomioon ikääntyvät työntekijät. helpottaa niitä ilta ja viikonloppu töitä. ja työtehtäviä eikä olla listat niin täynnä.”

Kotihoidon työympäristön koettiin asettavan omat haasteensa työhyvinvoinnin kehittämiseksi, sillä työntekijöiden työympäristöt ovat päivänkin aikaan hyvin erilaiset ja muuttuvat. Yksin työskentely, liikkuva työ ja työn hektisyys asettaa vastaajien mielestä haastetta tulevaisuudessa entistä enemmän työsuojelun osalta. Myös erilaiset persoonat ja eri-ikäiset työntekijät työyhteisön jäseninä koettiin asettavan haastetta toisten ammattitaidon arvostamiselle sekä esimiestyölle.

”Hyvä johtajuus, toisten työntekijöiden ammattitaidon ymmärtäminen/arvostaminen oli kyseessä kodinhoitaja, lähihoitaja tai sairaanhoitaja”

Johtamiseen kohdistui vastaajien vastauksissa paljon kehittämisen haastetta. Erityisesti hallintoon koettiin tarvittavan joustavaa ja selkeää strategiaa, mitä silloinen Tilaaja-tuottajamalli ei vastaajien mielestä tukenut.

”Tilaaja-tuottaja-malli vie mielekkyyttä työstä, stressaa erittäin paljon. Systemi ei toimi, se on epälooginen ja tavoite mahdoton. Tästä tulee ns. painostava olo.”

Työroolien selkeyttämistä koettiin tarvittavan, jotta eri työntekijäryhmien työlle määriteltyihin tavoitteisiin sekä vastuisiin ja odotuksiin saataisiin selkeyttä. Esimiestyössä ristiriitojen ja ongelmien käsittely sekä työntekijöiden kuunteleminen ja heidän näkemysten huomioimisen koettiin niin esimiestyön kuin johtamisen haasteena, kuten eräs vastaaja asian ilmaisi: *”Ristiriitojen avoin käsittely ja siitä eteenpäin orientoituminen.”* Työntekijöiden työn palkitsemisen kehittäminen koettiin myös yhtenä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä, millä nähtiin olevan myös omalta osaltaan vaikutusta tulevaisuudessa työntekijöiden pysyvyyteen ja saatavuuteen.

7 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata kantaOulun kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli selvittää työntekijöiden

kokemuksia työhyvinvoinnista, sitä tukevista ja heikentävistä tekijöistä, sekä selvittää työhyvinvoinnin kehittämistarpeita. Tutkimuksen tekemisessä on pyritty ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon hyvä tieteellinen käytäntö sekä tutkimukseen liittyvät eettiset näkökohdat.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2002, 5) on määrittänyt hyvän tieteellisen käytännön perustuvan tutkijan rehellisyyteen tutkimustavoissa, tulosten analyysissä, tiedon tuottamisessa ja muiden tutkijoiden tuotoksien huomioimisessa sekä huolellisuuteen ja tarkkuuteen tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa. Näiden hyvien tieteellisten käytäntöjen noudattaminen on siis perusedellytys laadukkaalle ja luotettavalle tutkimukselle. Ja tutkimusetiikan tulee läpäistä aina koko tutkimuksen teon prosessin. (Kuula 2006, 34 - 39)

7.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen tekemiseen liittyy monia eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan on huomioitava koko tutkimusprosessin ajan. Hirsjärven ym. (2000, 25 - 28) mukaan tutkimuseettiset vaatimukset liittyvät tiedonhankintaan, tutkimuksen kohteena olevien suojaan sekä tutkijan rehellisyyteen ja vastuuseen tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Aineiston hankintaa ja tutkimusaineistoja määrittävät tutkimuksen luotettavuutta koskevat normit sekä ihmisarvon suojelua koskevat normit. Ihmisen kunnioittamista ilmentävät arvot nähdään ihmistieteissä tutkimuseettisten normien keskeisenä lähtökohtana. (Kuula 2006, 60) Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009, 4) mukaan ihmistieteisiin luettavissa tutkimuksissa eettiset periaatteet jaetaan kolmeen osa-alueeseen: tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat.

Tutkimusaiheen valinta vaatii tutkijaa miettimään kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan, miksi tutkimukseen ryhdytään ja mikä on tulosten hyödynnettävyys. Aiheen tulisi olla yhteiskunnallisesti merkittävä, jotta sillä olisi merkitystä myös yhteiskunnan hyvinvointiin ja kehittymiseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 26) Tämän tutki-

muksen aihe on työelämälähtöinen ja se on valikoitunut sekä organisaation johdon että tutkijan oman kiinnostuksen pohjata. Työhyvinvointi on viime vuosina puhuttanut kovasti ja sitä on tutkittu paljon, mutta kotihoidon työntekijöihin kohdistuvaa tutkimustietoa asiasta oli vähän löydettävissä. Yhteiskunnallista merkittävyyttä ajatellen tutkimuksen tuottamaa tietoa voi hyödyntää myös muidenkin kuntien ja yksityisten palveluntuottajien kotihoidon yksiköissä.

Kyselytutkimuksessa yksi keskeinen eettinen kysymys on otoskoon määrittely ja kuinka otoksen yksilöt valitaan. Hyvässä kyselytutkimuksessa otanta edustaa riittävällä tarkkuudella todellisuutta tutkittavasta perusjoukosta. (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 70 – 71) Tässä tutkimuksessa kohdejoukoksi otettiin KantaOulun kotihoidon yksiköt, jotta otoskoko olisi tarpeeksi riittävä ja samalla otettiin huomioon myös mahdollinen vastauskato. Vastaajien valikoituminen näiden kohdeyksiköiden työntekijöiden keskuudesta tutkimuksen otokseen tapahtui vain sen kautta, että heillä tuli olla sähköposti. Näin karsittiin lyhyet, alle kuukauden työsuhteiset työntekijät pois kyselyn piiristä.

Tutkimuksen eettisiä näkökohtia liittyy aina tutkijan ja tutkimusorganisaation väliseen suhteeseen, sillä kummallakin osapuolella on oma vastuu tutkimustulosten käytöstä. Tässä tutkimuksessa, kuten yleensä tutkimuksissa, pyritään totuuteen eikä missään vaiheessa vääristellä tutkimustuloksia, vaikka ne eivät tyydyttäisi tutkijaa tai toimeksiantajaa. (Kananen 2008a, 134) Tutkijan on haettava tutkimuslupa organisaatiosta ja sovittava miten tutkimuksesta saadut tiedot esitetään. Tämän tutkimuksen lupa saatiin tutkittavan organisaation palvelujohtajalta ja tulokset tullaan esittämään palvelualueen johtoryhmässä.

Tutkimuksen kohdistuessa ihmisiin on erityisen tärkeää selvittää tutkittavien suostumus tutkimukseen, millaista tietoa heille tutkimuksesta annetaan ja millaisia riskejä tutkittavien osallistumiseen sisältyy. Tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen kuuluvat tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja tutkittavien informointi. Jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla tulee antaa mahdollisuus päättää

haluaako hän osallistua tutkimukseen. Tämä vaatii sen, että tutkittava saa riittävästi tietoa tutkimuksesta. Tutkittavan on oikeus tietää tutkimuksen aihe, mitä tutkimukseen osallistuminen tarkoittaa konkreettisesti, kauanko siihen menee aikaa sekä miten hänen anonymiteettinsä (nimettömyys) turvataan ja mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta. Tutkimukseen osallistuneella ihmisellä on myös oikeus tietää mitä tapahtuu hänen osallistuessaan tutkimukseen ja hänelle on annettava mahdollisuus saada lisäselvitystä tutkimuksesta. (Hirsjärvi ym. 2000, 26; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4 - 6)

Tutkimuksesta informoitiin ensin tutkimuksen kuuluvien kotihoidon yksiköiden esimiehiä heidän yhteisessä palaverissaan. Informaatiossa käytiin läpi muun muassa tutkimuksen tarkoitus, tutkimusmenetelmä, kyselyyn vastaaminen, osallistumisen anonyymisyys ja luottamuksellisuus. Esimiehille lähetettiin sähköpostilla yleinen linkki kyselylomakkeeseen, jonka he edelleen lähettivät omille työntekijöilleen. Sähköposti sisälsi saatekirjeen (Liite 1), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, aikataulu sekä kerättävä tieto ja sen käyttö. Kirjeessä korostettiin vastaajan anonymiteettiä ja vapaaehtoisuutta sekä tietojen luottamuksellista käsittelyä. Lisäksi saatekirjeessä oli tutkimussuunnitelma, organisaation antaman tutkimuslupa sekä tutkijan yhteystieto. Myös kyselylomakkeen alkuun oli vielä yhteenvetona kerrottu tutkimuksen tarkoitus ja tavoite.

Kyselyyn vastaaminen katsottiin suostumukseksi tutkimukseen osallistumiselle. Tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus toteutui, sillä tutkittavat saivat kyselyyn liittyvän linkin sähköpostiinsa ja näin saivat valita vastaavatko vai eivät. Kyselyssä ei vastaajan ole ollut pakko vastata kaikkiin kysymyksiin tai hän on voinut keskeyttää vastaamisen kesken kaiken, mitkä ovat lisänneet tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta.

Kyselylomakkeeseen perustuvassa tutkimuksessa tutkija määrittää etukäteen mikä on oleellista ja keskeistä eikä tutkittavat pääse vaikuttamaan kysymyksiin. Tätä tutkimuseettistä ongelmaa pyrittiin vähentämään liittämällä kyselyn loppuun kolme

avointa kysymystä. Tutkimuksessa tutkittavien henkilöllisyys on säilynyt salassa koko ajan, sillä yleinen linkki takasi nimettömän vastaamisen eikä vastaajien täyttämistä kyselyistä käynyt ilmi vastaajan henkilöllisyys missään vaiheessa. Lisäksi tutkimusaineisto on ollut tutkijalla salasanan takana omissa tiedostoissaan tietokoneella koko tutkimuksen ajan. Työntekijöiden anonymiteetin suojelemiseksi tutkimuksen yksikkökohtaisia tuloksia ei anneta yksiköiden käyttöön, sillä joidenkin yksiköiden osalta vastaajien määrä ei ole riittävä turvatakseen vastaajan anonymiteettiä. Tämän tutkimuksen tuloksiin on tutkimukseen osallistujilla mahdollisuus tutustua lukemalla tutkimusraportti.

Kaikissa tutkimuksen osavaiheissa on eettisyys otettava mahdollisimman hyvin huomioon, mikä lisää myös tutkimuksen uskottavuutta. Kaikkien tutkimuksessa käytettyjen lähteiden tulee olla merkitty tarkasti ja asianmukaisesti niin tekstiin kuin lähdeluetteloon. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja tutkimustulokset on esitettävä totuudenmukaisesti eikä niitä saa sepittää tai kaunistella. Raportointi tulee olla totuudenmukaista ja huolellisesti selostettua. (Hirsjärvi ym. 2000, 27 - 28) Tässä tutkimuksessa eettisyyteen liittyvät seikat on pyritty ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa tutkittavasta ilmiöstä, minkä vuoksi kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan ja arvioidaan aineiston keräämisen ja mittaamisen osalta sekä tutkimustulosten luotettavuudella. Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta arvioidaan niin sisäisen kuin ulkoisen luotettavuuden näkökulmasta. Luotettavuutta kuvataan termeillä: reliabiliteetti ja valideetti. (Kananen 2008b, 79)

Tässä tutkimuksessa oli kyse kokonaistutkimuksesta eli tutkimuksen kohteena ovat koko kantaOulun kaikki kotihoidon työntekijät, jolloin otantavirhettä ei tutkimukses-

sa ollut. Kyselystä tiedotettiin etukäteen yksiköiden esimiesten kautta ja kyselykutsun saatekirjeessä kerrottiin vastaajille tutkimuksen luonteesta ja tavoitteista. Tutkimuksessa tutkijaa sitoo vaitiolovelvollisuus ja salassapitovelvollisuus tutkimuksessa kerättyyn aineistoon nähden, mikä tulee kertoa aina vastaajille. Kaikkien vastaajien on myös pysyttävä tunnistamattomissa. (Vilka 2007, 164) Vastaajien antamien tietojen luottamuksellisuus varmistettiin toteuttamalla kysely nettipohjaisena kyselyinä, jossa vastaaja vastaa kyselyyn anonyymina julkisen vastauslinkin kautta. Vastaukset koodattiin ja niitä käsiteltiin niin, ettei yksittäisiä työntekijöitä voitu tunnistaa missään tutkimuksen vaiheessa.

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta, käyttövarmuutta ja toimintavarmuutta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa sillä tarkoitetaan mittarin johdonmukaisuutta eli sitä, että mittari mittaa aina kokonaisuudessaan samaa asiaa. Tutkimustulosten näkökulmasta tarkasteltuna reliabiliteetti tarkoittaa tulosten ja väitteiden luotettavuutta sekä toistettavuutta eli tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia tuloksia. Mitä vähemmän sattumilla on osuutta mittaustuloksiin, sitä parempi on mittarin reliabiliteetti. Luotettava tutkimus on tehty silloin, kun se alkuperäisen tutkimuksen edellytyksin toistettuna antaa saman tuloksen. (Hirsjärvi ym. 2009, 231 - 232; Kananen 2012, 167 - 168) Toistettaessa tämä kysely uudestaan, ei saataisi välttämättä samanlaisia tuloksia, sillä työhyvinvointi ja sen kokeminen ovat hyvin subjektiivisia ja kontekstisidonnaisia. Sattumanvaraisten virheiden esiintymisen minimoimiseksi tulee määrällisen tutkimuksen otoksen olla riittävän suuri, siksi tämä tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena.

Mittarin reliabiliteettia voidaan arvioida mittarin pysyvyytenä, vastaavuutena ja sisäisenä yhtenäisyytenä. Tässä tutkimuksessa käytetty mittari pohjautui suurelta osin kansallisesti ja kansainvälisesti luotettavaksi havaittuun QPSNordic-kyselyyn, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta ja vertailtavuutta muiden vastaavaa mittaria käyttäneiden tutkimusten kanssa. Koska tässä tutkimuksessa käytetty mittari on QPSNordic-kyselyn muunneltu versio, esitettiin mittari ja siihen tehtiin testauksen jälkeen tarvittavat muutokset ennen sen käyttöönottoa. Mittarin käytössä huomioitiin

QPSNordic-kyselyn laatijoiden ohjeita. Mittarin eri osien (summamuuttujien) sisäinen konsistenssi eli reliabiliteetti saadaan selville määrittämällä Cronbachin alpha-kertoimet. Alkuperäisen mittarin aiemmissa tutkimuksissa mittarin sisäinen konsistenssi on vaihdellut välillä 0,60 - 0,88 käytettäessä Cronbachin alfaa ja uusintamittauksissa vaihteluväli on ollut 0,58 -0,83, kun kahden mittauksen aikavälin on ollut viidestä kahdeksaan viikkoa (Elo ym. 2000, 22). Tässä tutkimuksessa Cronbachin alpha arvo vaihteli 0,69 - 0,97 (Taulukko 2). Ainoastaan kahdesta osiosta (työkyky ja työympäristö) alfaa ei laskettu, koska osioiden kysymykset olivat hyvin eri asteikollisia.

Kyselylomaketutkimuksessa tutkija ei voi varmistua siitä, kuinka vakavasti vastaajat ovat tutkimukseen suhtautuneet, mikä heidän motivaationsa vastaamiseen on ollut ja millaisessa tilanteessa vastaaja on vastannut. Lisäksi kysymysten väärinymmärrystä on vaikea kontrolloida. Kysely lähetettiin 281 työntekijälle ja kyselyyn vastasi 142 kotioidon työntekijää, jolloin vastausprosentti oli 50,5 %. Vastaamatta jätti 139 työntekijää. Vastauskatoon ovat vaikuttaneet suurelta osin kyselyn ajankohta (toukokuu ennen kesälomien alkua) ja työyhteisöissä samaan aikaan olevat muut henkilöstökyselyt. Lisäksi syynä vastausten katoon voi olla se, että normaalin työpäivän yhteydessä kaikki työntekijät eivät ole löytäneet riittävästi aikaa vastata kyselyyn. Vastauskadon pienentämiseksi alkuperäistä kahden viikon vastausaikaa jatkettiin viikolla. Kaikki vastaukset otettiin tutkimukseen mukaan, vaikka osassa oli puuttuvia tietoja. Tämä näkyy aineiston analyysissä, jossa kysymyksiin vastanneiden lukumäärä (N) vaihtelee. Kovin suuri kato vastauksissa voi aiheuttaa harhaa tuloksiin, sillä kyselyyn vastaamattomat voivat poiketa tutkittavien asioiden suhteen tutkimukseen vastanneista.

(Heikkilä 2004, 187 - 189)

Validiteetti eli pätevyys ilmaisee sen, miten hyvin tutkimuksessa käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä tutkittavan ilmiön ominaisuutta, mitä on tarkoituskin mitata. Toisin sanoen validius kertoo siitä, miten onnistuneesti tutkija on kyennyt siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuuden lomakkeeseen eli mittariin. Tutkimuksen tulosten on vastattava tutkimuskohdetta ja tutkimukselle asetettuja päämääriä. Validius ilmaisee miten tarkkoja tutkimustulok-

set ovat, missä määrin tehdyt johtopäätökset vastaavat todellisuutta, josta ne on saatu. Sisäistä validiteettia voidaan siis tarkastella sisältö-, rakenne- ja kriteerivalidi-teettina (Hirsjärvi ym. 2009, 231 - 232; Metsämuuronen 2005, 64 - 65)

Tutkimuksen luotettavuuden sanotaan olevan suoraan verrannollinen käytetyn mittarin luotettavuuteen. Tämän tutkimuksen mittari pohjautuu QPSNordic-kyselyyn, jota muokattiin hieman tämän tutkimuksen viitekehukseen sopivaksi. QPSNordic-kyselyn valintaan vaikutti sen soveltuvuus mitata työn psykologisia ja sosiaalisia tekijöitä mukaan lukien työn ja organisaation piirteet sekä yksilön työasenteet. Kysely soveltuu hyvin työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden osallistuvaan kehittämiseen ja sitä voidaan käyttää tieteellisenä tutkimusvälineenä. Kysely on pohjoismaisen tutkimustyön tulos, jonka käyttökelpoisuutta on testattu ja sitä on käytetty aiemmin erilaisissa työpaikoissa, kuten sosiaali- ja terveydenhuollossa ja palvelualoilla. (Elo ym. 2000, 7 - 13) QPSNordic-kyselyssä käytetyt käsitteet on pystytty operationalisoimaan hyvin ja näin ollen tutkimuksen mittarissa on tutkittava käsite pystytty rajaamaan ja käsitteiden eri tasot erottelemaan. Lisäksi mittari sisältää mitattavana olevan käsitteen osa-alueet kattavasti, minkä oletetaan toteutuvan mittarin osioiden riittävällä määrällä. Mittarin luotettavuus antaa luotettavuutta myös tutkimustuloksille. (Metsämuuronen 2005, 44 - 45)

Tämän tutkimuksen mittari muodostui yhteensä 103 monivalintakysymyksestä tai väittämästä ja kolmesta avoimesta kysymyksestä. Mittarin osioita vastaavat summamuuttujat pyrittiin muodostamaan mukailien QPSNordic-kyselyn summamuuttujia. Kyselyn laajuudesta huolimatta, on mahdollista, että kaikkia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ei ole huomioitu mittarissa. Mahdollisten puuttuvien kysymysten uhkaa lisää alkuperäisen QPSNordic-kyselyn muokkaaminen niin, että osa alkuperäisistä kysymyksistä on jätetty pois. Toisaalta mittariin on lisätty kysymyksiä aihealueista, joita alkuperäisessä mittarissa ei ollut, kuten työn imu. Lisäksi tutkimuksen validiutta lisättiin kyselylomakkeen avointen kysymysten avulla. Avoimet kysymykset laadittiin siten, että niillä saatiin vastaus työhyvinvointia edistäviin ja estäviin tekijöihin sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Samojen mittareiden käyttö lisää tutkimustulosten

luotettavuutta ja vertailtavuutta. Tämän tutkimuksen tulokset on melko vertailukelpoisia QPSNordic-kyselyllä aikaisemmin tehtyjen tutkimusten tulosten kanssa.

Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tulosten yleistettävyyttä eli onko tutkimus yleistettävissä ja mihin ryhmiin (Metsämuuronen 2005, 65; Uusitalo 1998, 85). Tutkimuksen aineisto kerättiin verkkokyselyinä, minkä etuna on nopeus ja aineiston vaivaton saanti sekä korkea validiteetti, mikäli kysymykset on asetettu selkeästi. Vastaavasti verkkokyselyn riskinä on se, että vastaamattomuus voi jäädä suureksi. Tällaisessa tutkimuksessa on myös vaikea selvittää, miten vastaamattomuus mahdollisesti vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Tämän tutkimuksen tutkimustuloksia on kuitenkin mahdollista tarkastella suhteessa perusjoukkoon, sillä aineistossa ovat edustettuina hyvin kaikki tutkimuksen perusjoukkoon kuuluvat ammattiryhmät ja eri ikäluokat. Tällä tutkimuksella ei ole tarkoitus tehdä yleistyksiä, jotka koskisivat kaikkia Suomen kotihoidon työntekijöitä. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa Oulun kaupungin kotihoiton työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä, joten tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä tähän perusjoukkoon.

7.3 Tutkimustulosten tarkastelu

Työhyvinvointi-käsitettä lähestyttiin tässä tutkimuksessa yksilön näkökulmasta käsin. Työhyvinvointi-käsitteen operationalisoinnissa mukailtiin QPSNordic-mittaria sekä Työhyvinvoinnin portaatt -mallia, joiden molempien lähtökohtana on työntekijöiden hyvinvointi. QPSNordic-mittarin mukaan työhyvinvoinnin määrittelyssä kartoitetaan työn vaatimuksia, vaikutusmahdollisuuksia työssä, työn hallintaa, organisaatiokulttuuria ja ilmapiiriä, työmotiiveja sekä sosiaalisen tuen, esimiestyön ja tiimityön vaikutusta koettuun hyvinvointiin.

Tässä tutkimuksessa kyselyyn vastanneet kotihoidon työntekijät kokivat oman työhyvinvointinsa keskinkertaiseksi ja nykyiseen työhönsä vastaajat olivat melko tyytyväisiä. Mankan (2006, 188) mainitsemien työn kannustavuuden piirteiden merkitys tuli esille tämän tutkimuksen tuloksissa, sillä työntekijät kokivat työhyvinvoinnin kannalta

tärkeiksi työn merkityksellisyyden, työtehtävien sisällön mielekkyyden, työn vaatimien taitojen moninaisuuden, mahdollisuuden itsenäiseen toimintaan, palautteen saaminen työn tuloksista sekä jatkuvan kehittymisen mahdollisuuden. Aikaisemmissa tutkimuksissa (Vahtera ym. 2002; Haapakorpi ym. 2008) on työhyvinvoinnin todettu toteutuvan, mikäli työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, hallitsee työtehtävänsä sekä kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä liittyviin asioihin.

7.3.1 Työkyky ja työympäristö

Aikaisempien tutkimusten mukaan työikäisten arvio omasta työkyvystään on hyvin voimakkaasti yhteydessä koettuun terveyteen. Tässä tutkimuksessa vastanneiden työntekijöiden kokemus omasta sen hetkisestä työkyvystä oli hyvä. Sairaanhoidajat ja terveydenhoitajat kokivat työkykynsä selvästi muita hoitoammattiryhmiä paremmaksi. Tulos on yhtenevä Terveys 2000-tutkimuksen tuloksien kanssa (Gould & Polvinen 2006, 86). Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat Terveys 2000 -tutkimuksen tavoin myös iällä olevan merkitystä työkyvyn heikkenemisessä. Vastaajista työkykynsä koki huonoimmaksi yli 50-vuotiaat, joista suurin osa oli kodinhoitajia ja kotiavustajia. Myös työn vaatimukseen nähden oma terveydentila ja työkyky koettiin sitä huonommaksi mitä vanhemmasta ikäryhmästä oli kysymys.

Terveys on siis yksi tärkeimmistä kykyyn vaikuttavista tekijöistä. On kuitenkin muistettava, että hyvä terveys ei välttämättä merkitse hyvää työkykyä eikä huono terveys rajoita aina työkykyä. Työkykyongelmia voi olla niin terveillä kuin sairailta, mutta ongelmien painopiste on erilainen. Esimerkiksi terveellä työkykyongelma voi liittyä työhallintaan ja sen menetykseen, kun taas sairaalla taas korostuu työn fyysinen rasittavuus. Terveuden merkitys työkykyyn kulkee siis työntekijän toimintakyvyn ja työn kautta. (Aromaa & Koskinen 2010, 58; Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2006, 114)

Koskisen ym. (2006, 151) mukaan elintavoilla on vaikutusta työkykyyn monin tavoin. Terveelliset elämäntavat tuovat lisää vireyttä, vähentävät sairauspoissaoloja ja lisää-

vät työkykyä, koska ne auttavat ylläpitämään työkyvyn kannalta riittävää terveyttä. Toisaalta työkyvyn rajoitukset ja niiden taustalla olevat terveysongelmat voivat myös muovata työntekijän elintapoja. Omaa työ- ja toimintakykyään tutkimuksen vastaajat pitivät yllä terveellisten elämäntapojen ja liikunnan avulla sekä riittävällä levolla ja palautumisella vapaa-ajallaan. Elämän ns. ruuhkavuosien vaikutus tuli selvästi näkyviin 30 – 39-vuotiaiden kohdalla, sillä he kokivat omat mahdollisuutensa lepoon ja palautumiseen vapaa-ajallaan heikommiksi kuin muut ikäryhmät. Samoin he pitivät muita ikäluokkia vähemmän huolta terveellisistä elämäntavoista sekä pitivät harvemmin työ- ja toimintakykyään yllä säännöllisen liikunnan avulla. Näillä tekijöillä näyttäisi olevan vaikutusta myös työntekijöiden stressin kokemiseen, sillä 30 – 39-vuotiaat tunsivat stressiä muita ikäluokkia enemmän.

Hoitohenkilöstön mielestä työpaikalla otettiin ikääntymisen vaikutukset työntekijän työkyvyn ja työssä selviytymisen näkökulmasta huonosti huomioon. Myös johdon kiinnostusta työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista pidettiin liian vähäisenä. Työterveyshuollosta saamaansa tukeen työkyvyn ylläpitämisessä työntekijät olivat pääosin tyytyväisiä eikä iällä ollut huomattavaa merkitystä. Palveluesimiesten suurempi tyytyväisyys työterveyden tukeen voi johtua osaltaan siitä, että heille on järjestetty työterveydessä säännölliset vuosittaiset keskustelut työhön ja siinä jaksamiseen liittyen. Muiden työntekijäryhmien osalta vastaavaa ei ole järjestetty. Terveys 2000 - tutkimuksessa nousi työntekijän, työterveyshuollon ja työnantajan yhteistyö sekä aloitteellisuus tärkeäksi tekijäksi työntekijän työkyvyn edistämässä (Tuomi, Seitsamo & Ilmarinen 2006, 222).

Työ on teoriaosassa esitetyn työkykymallin mukaan työntekijän toimintakyvyn lisäksi tärkein työkykyyn liittyvä tekijä. Työkyvyn kokemiseen ja hyvän työkyvyn normien määrittämiseen vaikuttavat työn vaatimukset ja voimavaratekijät, työympäristö, työyhteisö, työn organisointi, työprosessi ja koko työn tekemiseen liittyvä kulttuuri. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet työn kuormittavien vaatimusten olevan yhteydessä työntekijän heikentyneeseen työkykyyn (Aromaa & Koskinen 2010, 71).

Aikaisemmissa tutkimuksissa (Gould ym. 2006, 176 - 189) ovat työn ruumiillinen raskaus, voimaa vaativa käsityö ja huonot työasennot olleet työn fyysistä vaatimuksista voimakkaimpia työkyvyn selittäjiä. Erityisesti yli 50-vuotiaiden naisten keskuudessa työn fyysiset vaatimukset liittyivät työkyvyn rajoittumiseen. Työn henkisen rasittavuuden yhteys työkykyyn on aikaisemmissa tutkimuksissa näkynyt kaikissa työikäisissä niin toimihenkilö- kuin työntekijäammateissa. (Aromaa & Koskinen 2010, 71 - 76) Nämä tukevat tämän tutkimuksen antamia tuloksia. Tässä tutkimuksessa työn fyysinen ja henkinen rasittavuus oli korkeimmillaan vanhimmilla, mutta se laski tasaisesti nuorempiin ikäluokkiin siirryttäessä. Työn fyysinen kuormittavuus koettiin suurimpana ns. perushoiva- ja hoitotyötä tekevien kodinhoitajien ja kotiavustajien sekä lähi- ja perushoitajien keskuudessa. Heidän mielestään myös ergonomia toteuttamisen mahdollisuus työssä oli sairaan- ja terveydenhoitajia sekä palveluesimiehiä heikompa. Työn henkinen raskaus koettiin kaikissa ammatti- ja ikäryhmissä työkykyä kuormittavana tekijänä.

Nuorin ikäryhmä eli 18 – 29-vuotiaat vastaajat kokivat oman sen hetkisen työkykynsä parhaimmaksi, mutta he uskoivat selvästi muita ikäryhmiä huonommin pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkkeeseen asti. Vastaavanlaisen tuloksen ovat saanut Haapakorpi ja Haapola (2008, 92) tutkiessaan kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia. He ovat tulkinneet tuloksen kertovan alle 30-vuotiaiden erilaisesta ajattelu- ja tulkintatavasta kysymystä sekä vastausvaihtoehtoja kohtaan. Alle 30-vuotiaille työntekijöille eläkkeelle jääminen on kaukainen asia tulevaisuudessa, joten heidän on voinut olla vaikea sanoa mitään varmaa. Kuitenkin työntekijöiden luottamus jaksamiseensa nykyisessä työssään eläkeikään saakka kertoo työntekijöiden kohtalaisen hyvästä työssä viihtymisestä.

Marjala (2009, 168) on todennut tarkoituksenmukaisen työympäristön edistävän työhyvinvointia ja siten myös työsuoritusta. Työntekijällä sisäinen halu ymmärtää tekemäänsä työtä, itseään ja ympäristöään motivoi häntä jatkuvaan yrittämiseen, jolla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että työntekijän työskentelytilojen toimivuus, työolosuhteiden turvallisuus sekä ergonomian toteutu-

minen työssä erosi selvästi hoitohenkilökunnan ja palveluesimiesten kesken. Kotihoitossa työympäristö hoitohenkilökunnalla on pääasiassa asiakkaan oma koti, mikä asettaa omat haasteensa työntekijöiden ergonomian ja turvallisuuden osalta. Työ on ns. liikkuvaa työtä, jossa kuljetaan kelillä kuin kelillä asiakkaalta toiselle joko kävellen, polkupyörällä tai autolla, mikä lisää työn tapaturmariskiä. Palveluesimiehillä taas työympäristö on toimistotila, jossa ergonomia ja turvallisuustekijät pystytään ottamaan paremmin huomioon ja ennaltaehkäisemään.

7.3.2 Työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät

Axelsson ja Elmstål (2004) ovat todenneet kotihoitoa koskevissa aikaisemmissa tutkimuksissa, että työtyytyväisyyteen vaikuttavat johtaminen, mahdollisuus palautteen saamiseen esimieheltä sekä osallistua päätöksentekoon. Lisäksi tiedonkulun tehokkuus, työn itsenäisyys, työssä kehittymisen mahdollisuudet, työyksikön kehittämisaktiivisuus ja innovatiivisuus ovat työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksissa on myös todettu hoitotyön laadun olevan sitä parempaa mitä tyytyväisempää ja sitoutuneempaa henkilöstö on.

Marjala (2009, 163 - 164) on työhyvinvointia käsittävässä väitöstutkimuksessaan todennut riittävien haasteiden ja niissä onnistumisen tuovan työntekijälle tunteen ja halun pyrkiä työssään parhaimpaansa. Marjalan mukaan työntekijä pysyy hyvässä työvireessä, kun hänen työtahtinsa on sopivan kiireinen ja hänellä on mahdollisuudet itsenäisesti vaikuttaa ja kehittää työtänsä. Riittävät haasteet ja sopiva kiire ovat kuitenkin aina subjektiivisia kokemuksia, joiden havainnoinnista ja joihin vaikuttamisesta yksilöllä itsellään on päävastuu. Haapakorpi ja Haapola (2008, 42) toteavat työn mitoituksen ja työntekijöiden sopivan määrän suhteessa työhön (resursointi) olevan keskeinen organisointiin ja työhyvinvointiin liittyvä tekijä.

Kotihoidon työntekijöille tehdyssä tutkimuksessa näkyy kotihoidon työn raskauden johtuvat pitkälti työntekijöiden kokemasta liian suuresta työmäärästä, työmäärän epätasaisesta jakaantumisesta, töiden ruuhkaantumisesta ja kiireestä. Tässä tutki-

muksessa erityisesti palveluesimiehet kokivat työn määrällisen kuormittavuuden ja päätöksenteon vaatimusten olevan selvästi suurempaa kuin muut työntekijäryhmät. Nevalan (2006, 12 - 13) vanhustyössä työskenteleville lähi- ja perushoitajille tekemän työhyvinvointia koskevan selvityksessä korostuu työn määrällinen kuormittavuus, sillä vastaajista koki nykyisen työmääränsä olevan jatkuvasti liian suuri 12 % ja melko usein liian suuri 51 %. Myös Laurinmaan (2011, 31 - 33) tutkimuksessa kotihoidon henkilöstö koki jatkuvan kiireen vievän voimia.

Työntekijöiden poissaolot aiheuttavat asiakaskäyntien uudelleen järjestämistä, töiden tiivistämistä ja vähemmän akuuttien töiden siirtämistä seuraaville päiville, millä Haapakorpi ja Haapola (2008) ovat todenneet olevan vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin. Työntekijöiden tyytymättömyyttä on Pirskasen (2003) tutkimuksessa todettu aiheutuvan juuri ajan riittämättömyydestä ja töiden runsaudesta. Jämsä ja Kovanen (2012, 28) ovat omassa kotihoidon sairaanhoitajien työhyvinvointitutkimuksessaan todenneet hoitotyöntekijöiden kokevan työmääränsä epäsopivaksi. Tällä epätasapainolla työmäärän ja siihen varatun ajan välillä on vaikutusta työn psyykkisen kuormittavuuden kokemiseen.

Kotihoidon työntekijöistä reilusti yli puolet koki olevansa tyytyväinen työhönsä ja pitävänsä työtänsä haasteellisena, minkä voi nähdä tuovan hyvää työhyvinvointia työntekijöille. Kodinhoitajien ja kotiavustajien kokemukset uusien työtehtävien haasteellisuudesta ja mahdollisuuksistaan itsensä kehittämiseen työssään olivat selvästi muita ammattiryhmiä heikkommat. Työhön liittyvä sosiaalisuus, mahdollisuus taitojen kehittämiseen ja itsenäiseen työskentelyyn koettiin kotihoidon työntekijöiden keskuudessa lisäävät työhyvinvoinnin kokemusta. Tämä vastaa Haapakorven ja Haapolan (2008, 93) tutkimuksen tuloksia, minkä mukaan kotihoidon työntekijöiden työn sisällön ja luonteen palkitsevuus lisää työtyytyväisyyttä, vaikka palkkauksen ei koeta vastaavan työn vaativuutta. Marjalan (2009, 167) mukaan työhyvinvointia lisää riittävä autonomisuus työssä, sillä se antaa työntekijälle mahdollisuuden toteuttaa omia kykyjä ja osaamista työyhteisön parhaaksi.

Useissa tutkimuksissa (Marjala 2009; Nakari 2003; Haapakorpi & Haapola 2008) on todettu työhyvinvointia lisäävän hoitohenkilöstön ammatillisuuteen liittyvät tekijät, kuten kokemus omasta pätevyydestä ja osaamisesta. Toisaalta työntekijän osaamattomuus on tutkimuksissa havaittu aiheuttavan kuormitusta hoitohenkilöstön työhön ja lisäävän psyykkisiä oireita. Tämän tutkimuksen kotihoidon työntekijät kokivat oman ammattitaitonsa olevan riittävä työhön nähden, sillä he kokivat voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan hyväkseen työssään eivätkä he kokeneet tarvitsevansa lisäkoulutusta selviytyäkseen työstään.

Kotihoidossa asiakaskunnan huonokuntoistuminen ja palveluiden uudelleen organisointi ovat lisänneet koko ajan työntekijöille uusia vaatimuksia uuden oppimiseen. Enää ei riitä pelkkä ammattitutkinto, vaan tarvitaan jatkuvaa omien tietojen päivytystä. Erityisesti kodinhoitajien ja kotiavustajien kohdalla tämä muutos on ollut suurta ja heiltä odotetaan aikaisempaa enemmän sairaanhoidollista osaamista, mikä näkyy myös tutkimuksen tuloksissa. Tutkimuksen kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivatkin muita ammattiryhmiä vähemmän innostavana uusien työtehtävien tuomaa haasteellisuutta ja heidän kokemuksensa itsensä kehittämiseen työssään olivat muita heikommat. Kodinhoitajien ja kotiavustajien tietämys siitä, mitä heiltä tullaan lähivuosina edellyttämään työssään sekä mitä tietoja ja taitoja he tulevat tarvitsemaan työssään, oli selvästi vähäisempää kuin muilla. Kodinhoitajien ja kotiavustajien osaaminen suhteessa työn uusiin vaatimuksiin voi muuttua ongelmalliseksi laaja-alaista osaamista vaativan yhteisvastuullisen tiimityön toiminnassa, mikäli työnopastukseen ja koulutukseen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota.

Työntekijän vaikutusmahdollisuuksilla työhönsä on todettu olevan tärkeä työtyytyväisyyttä edistävä ja stressiä vähentävä asia. Mikäli työntekijä kokee voivansa vaikuttaa omaan työskentelyynsä ja toimintatapoihinsa, ottaa hän vastuun omasta toiminnastaan. Hakanen (2005, 403) on todennut vähäisten vaikutusmahdollisuuksien olevan taustatekijänä työuupumukseen. Työntekijöiden tyytymättömyys omiin vaikutusmahdollisuuksiin työssään nousi tässä tutkimuksessa selvästi esille. Työntekijän kokemuksiin omista vaikutusmahdollisuuksista näyttää olevan vaikutusta ammattini-

mikkeellä sekä työntekijän iällä. Palveluesimiehet kokivat itsellään olevan hieman muita paremmat vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, kun taas kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat mahdollisuutensa heikoimpina. Toisaalta nuorimmat vastaajat kokivat muita ikäryhmiä enemmän omaavansa heikoimmat vaikutusmahdollisuudet työhönsä.

Eryteisesti vaikutusmahdollisuudet omaan työmäärään koettiin yleisesti vastaajien keskuudessa heikoiksi. Työtahtiin, taukojen ajankohtaan ja pituuteen koetaan voivan vaikuttaa hieman paremmin, mutta erityisesti kodinhoitajat ja kotiavustajat kokivat tässä omat vaikutusmahdollisuudet selvästi muita heikoimpina. Sairaan- ja terveydenhoitajat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan muuta hoitohenkilöstöä paremmin omaan työmääräänsä. Hoitohenkilöstöstä sairaan- ja terveydenhoitajat tekevät yleensä tiimeissään työnjaon huomioiden asiakkaiden tarpeet, käytettävissä olevat henkilöstöresurssit ja työntekijöiden osaamisen, mitkä sitten sanelevat paljolti tiimin työntekijöiden työmäärää.

Omat vaikutusmahdollisuudet työn kannalta tärkeisiin päätöksiin koettiin myös heikoksi. Haapakorpi ja Haapola (2008, 85) ovat tutkimuksessaan todenneet, että kotihoidossa työntekijöiden on vaikea vaikuttaa työn organisaatiotason kysymyksiin, mutta oman tiimin alueella he pystyvät tuomaan mielipiteensä esille ja muokkaamaan työn tekemisen tapoja. Työntekijöille on tärkeää antaa sopivassa määrin vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, kuten esittämään mielipiteensä, osallistumaan päätöksien tekoon ja kehittämään työtänsä. Liiallisella vastuulla voi olla kuitenkin haitallisia vaikutuksia työhyvinvoinnin kannalta. Mikäli työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja vastuu omasta työstään kasvavat liian suuriksi, voivat ne kääntyä työntekijän työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Ajudutaan tilanteeseen, jolloin työntekijä ei kykene enää hyödyntämään käytössään olevia vaikutusmahdollisuuksia, vaan niistä muodostuu riskitekijä työntekijän terveydelle. (Feld, Mäkikangas & Kinnunen 2003, 301)

Yksilön omalla arvostuksellaan itseään ja työtänsä kohtaan on suuri merkitys sille, miten muut työyhteisössä osoittavat arvostustaan. Yksilön itsetunnon kehittymisen ja säilymisen kannalta on tärkeää saada kokea arvostusta toisten taholta, erityisesti itselle tärkeiden ihmisten taholta (kuten työtovereilta ja esimieheltä). Työntekijän oman työn hallinta ja osaaminen ovat edellytyksenä arvostuksen saamiselle. (Rauramo 2008, 143 - 144; Hakanen 2005, 403) Työn hallinnan kokemukset saivat hyvät arviot kotihoidon työntekijöiltä. Suurin osa työntekijöistä oli tyytyväisiä tekemänsä työn laatuun ja suorittamansa työn määrään sekä he kokivat voivansa arvioida oman työnsä laatua, mutta he kokivat saavansa harvoin tietoa muilta oman työnsä laadusta. Palveluesimiehet kokivat muita ammattiryhmiä heikommaksi mahdollisuutensa arvioida työnsä laatua sekä olivat vähemmän tyytyväisiä tekemänsä työn laatuun ja määrään.

Työntekijät olivat pääosin tyytyväisiä omiin kykyihinsä ratkaista ongelmia sekä ylläpitää hyviä suhteita työssään sekä työtovereihinsa että asiakkaisiin. Marjala (2009, 165) on todennut työntekijöillä työssä onnistumisen kasvattavan halua tehdä oma työ mahdollisimman hyvin. Työntekijän tuntiessaan työllänsä olevan arvoa, mieltä ja merkitystä, motivoi se työntekijää tekemään työtä entistä paremmin ja sisäisesti motivoituneemmin. Niinpä palautteen saaminen työstään niin asiakkailta, työkavereilta kuin esimieheltä on tärkeää työntekijälle.

Vastaajat kokivat kuitenkin henkilöstön huomioon ottamisen organisaatiossa olevan heikkoa, kun on kyse työntekijän hyvän suorituksen palkitsemisesta (kannustus tai raha). Palkitseminen nähdään usein työntekijän näkökulmasta suppeana niin sanottuna rahallisena tulospalkitsemisena, vaikka todellisuudessa palkitsemiskokonaisuuteen kuuluu sekä aineellisia että aineettomia tapoja. Palkitsemisjärjestelmien vaikutuksia tutkittaessa on todettu palkitsemisellä olevan yhteyttä työhyvinvoinnin edistämiseen. Erityisesti palkitsemisellä on todettu olevan suuri merkitys työntekijän sitoutumiseen yritykseen, sen tavoitteisiin, aatteeseen ja kehittämiseen sekä työntekijän itsensä kehittämiseen. (Valkila 2011, 16 - 17) Handolinin (2013) valtionhallintoon kohdistuvassa johtamisen alan väitöstudkimuksen mukaan aineeton palkitseminen on

voimakkaasti kontekstisidonnainen ilmiö. Aineettomat palkinnot lisäävät työtyytyväisyyttä, kun alan erityispiirteet huomioidaan ja valikoidaan alalle sopivimmat keinot. Näin työntekijöiden kokema työn ilo kasvaa ja työ koetaan merkitykselliseksi.

Kotihoidossa tiimin organisoituminen perustuu tiimityömallille, jossa muiden arvostamisesta ja erityisistä vuorovaikutuskäytännöistä rakentuu myönteinen ryhmädynamiikka. Työhyvinvoinnin kannalta tiimityön toimivuus ja ilmapiiri ovat tiimityömallissa erityisen tärkeitä. Haapakorven ja Haapolan (2008, 87 - 88) tutkimuksessa kotihoidon ammattilaiset kokivat tuen saamisen työtovereilta ja saman ammattiryhmän edustajilta olevan hyvin yleistä. Marjalan (2009, 163) tutkimuksessa työhyvinvointia lisäävät avoin dialogi työkavereiden kanssa sekä yhteisöllisyys, jotka mahdollistavat sosiaalisen tuen saamisen sekä työ- että yksityiselämän puolelle. Myös läheisten työkavereiden jaksaminen koettiin Marjalan tutkimuksessa tärkeänä omalle työhyvinvoinnille. Kivimäki ym. (2002, 45 - 47) ovat todenneet tutkimuksessaan, että sosiaaliset suhteet ja oikeudenmukainen kohtelu työelämässä on yhteydessä sekä työntekijän terveyteen että työhyvinvointiin.

Tässä tutkimuksessa työyhteisölliset tekijät ja työilmapiiri koettiin pääsääntöisesti myönteisinä. Työntekijät arvostivat omaa jäsenyyttään tiimissään, jonka toiminta koettiin joustavana ja jossa jäsenet tukivat toisiaan ja osattiin ratkaista ongelmia. Kotihoidon työntekijät eivät kokeneet työyhteisön innovatiivista ilmapiiriä kovin hyvänä, mutta sosiaalinen ilmapiiri koettiin selvästi parempana. Tiimityössä tiedonkulku ja sen onnistuminen on tärkeää sekä toiminnan että sosiaalisen vuorovaikutuksen kannalta. Kotihoidossa erityisesti hoitohenkilöstö koki tiedonkulun olevan riittämätöntä ja osittain työkokousten määrään oltiin tyytymättömiä. Säännölliset kokoontumiset keskustelemaan asioista mahdollistaa monien työyhteisöllisten tekijöiden toteutumisen, kuten tiedon välittämisen, ongelmien ratkaisemisen yhdessä, uusien ideoiden esiintulon ja kuulluksi tuleminen, niin toisten työntekijöiden kuin esimiehen osalta.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on hyvällä sosiaalisella vuorovaikutuksella ja hyvällä johtajuudella todettu olevan merkittävä positiivinen merkitys mm. työstressin koke-

miseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009). Marjalan (2009, 164) tutkimuksen tuloksien kanssa yhtenevästi kotihoidon työntekijät kokivat esimiehen huomioivalla ja kannustavalla asenteella työntekijään olevan merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. On kuitenkin muistettava, että tämä edellyttää esimieheltä työntekijänsä tuntemista, kiinnostusta työntekijöistään ja työyhteisön asioista sekä työntekijöiden huomioimista yksilöinä.

Tässä tutkimuksessa johtamisen oikeudenmukaisuus ja valtuuttava johtaminen olivat yhteydessä henkilöstön huomioimiseen. Kotihoidon työntekijät kokivat esimiehen jakavan työt tasapuolisesti ja kohtelevan työntekijöitään oikeudenmukaisesti sekä suhteen esimieheen luontevaksi. Valtuuttavan johtamisen kotihoidon työntekijät kokivat hieman heikommin toteutuvan kuin oikeudenmukaisuuden. Esimiehen koettiin kohtalaisen usein rohkaiseen heitä osallistumaan tärkeisiin päätöksiin, sanomaan eriävän mielipiteen tarvittaessa sekä kehittämään taitoja. Esimiehen jäämäkkyydellä tehdä päätöksiä erityisesti yksittäisen työntekijän näkökulmasta ja organisaation työhyvinvointia edistävien toimintatapojen tukemisella koettiin olevan merkitystä työntekijöiden työhyvinvoinnille.

Tässä tutkimuksessa samoin kuin Leppäsen (2007, 49 - 50) tutkimuksessa johtamisen oikeudenmukaiseksi luokiteltavalla toiminnalla nähdään myönteisiä yhteyksiä yksilöiden työhön, työyhteisöön, työhön sitoutumiseen, luottamuksen kokemiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Työyhteisön tasolla ei oikeudenmukaisuutta voida kuitenkaan saavuttaa ainoastaan esimiehen ponnisteluiden avulla, vaan oikeudenmukainen työyhteisö edellyttää yhteisiä ponnistuksia niin esimiehiltä kuin henkilöstöltä. Tällaisten ponnistelujen tarve korostuu Leppäsen mukaan suurissa ja rakenteeltaan monimutkaisissa organisaatioissa resurssien ollessa puutteelliset tai suurien organisaatiomuutosten aikaan. Oikeudenmukaisella kohtelulla työelämässä on todettu olevan merkittävä yhteys työntekijöiden terveyteen ja työhyvinvointiin sekä työyhteisön toimivuuteen (Elovainio, Kivimäki & Vahtera 2002; Kivimäki ym. 2005).

Yhteiset ja selkeät työlle määritellyt tavoitteet sekä niihin sitoutuminen edellyttää työyhteisössä säännöllistä ja runsasta vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksella luodaan, muokataan ja pidetään yllä yhteisten tavoitteiden toteutumisen prosessia. Toimiva yhteistyö on Airan (2012, 129 - 131) väitöstutkimuksessa määritelty syntyvän vuorovaikutuksen hallinnan, tiimin prosessin hallinnan ja verkoston hallinnan kautta. Vuorovaikutuksen hallinta koostuu luottamuksen rakentamisesta, vuorovaikutussuhteiden ylläpidosta sekä etäisyyden ja läheisyyden tasapainosta. Tiimin prosessin hallintaan liittyvät tiimin muodostuminen, vuorovaikutuskäytänteiden luominen ja aktiivinen johtajuus. Verkoston hallintaan kuuluvat taas keskinäisen kilpailun hallinta, erilaisuuden hyödyntäminen ja suunnitelmien konkretisointi käytäntöön panoksi. Edellä mainitun toimivaan työyhteisöön liittyvällä vuorovaikutuksella on myös tämän tutkimusten tulosten mukaan erityisen tärkeä merkitys kotihoidon työssä työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna.

Kotihoidossa työntekijät kokivat yhteisten tavoitteiden olevan jokseenkin selkeät ja he kokivat tietävänsä oman vastuunsa työssään ja sen mitä heiltä työssään odotetaan. Haapakorpi ja Haapola (2008, 50) ovat todenneet, että tiimityössä yhteinen työkenttä ja vastuu edellyttävät työntekijöillä olevan selvä ja yhdenmukainen käsitys työn tavoitteista, tehtävistä, toimintatavoista ja vastuista. Erityisesti tämä korostuu kiireisissä työnjakotilanteissa, joissa niiden on oltava itsestään selviä työn sujuvuuden ja tuloksellisuuden kannalta.

Sosiaalisella tuella on vaikutusta koettuun työn kuormittavuuteen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Sosiaalinen tuki vahvistaa työntekijän työmotivaatiota ja hänen kykyään suoriutua työstään. Nakarin (2003) tutkimuksen mukaan esimiehen antama tuki vaikuttaa nostavasti työntekijöiden työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen vastaajat kokivat esimiehen antavan tukea, kuuntelevan heitä tarvittaessa työhön liittyvissä ongelmissa sekä arvostavan heidän saavutuksiaan. Erityisesti iäkkäämmät työntekijät kokivat nuorempia työntekijöitä useammin saavansa arvostusta esimieheltään, kun taas nuoremmat kokivat saavansa tukea useammin kuin vanhemmat. Esimiehen tuki koettiin hyväksi, mutta hieman heikommaksi kuin työkavereiden antama tuki. Koti-

hoidossa työkavereita ja heidän antamaa tukea pidettiin tärkeänä työyhteisöön liittyvänä tekijänä. Tämä on samansuuntainen tulos Haapakorven ja Haapolan (2008) tutkimuksen kanssa, jossa työntekijöiden välinen yhteisöllisyys ja toimiva henkilöstöhallinto koettiin edistävän työhyvinvointia.

Taittonen ym. (2008, 25) toteavat tutkimuksessaan toimivan vuorovaikutuksen työyhteisön sisällä edesauttavan organisaation kokemista oikeudenmukaiseksi. Lisäksi he toteavat organisaation oikeudenmukaisen ilmapiirin edesauttavan neuvonantoverkoston syntymistä, jolloin tiiviisti viestivät työyhteisöt luovat myönteistä ilmapiiriä organisaation sisällä ja näin lisäävät työntekijöiden oikeudenmukaisuuden kokemuksia. Epäoikeudenmukaisuuden on taas todettu aiheuttavan työntekijöissä epävarmuutta, heikkenevää itsetuntoa, sitoutumattomuutta sekä stressiä ja negatiivisia tunnereaktioita. Työympäristö koetaan hallitsemattomaksi ja ennakoimattomaksi, jos siellä ei noudateta oikeudenmukaiseksi koettuja sääntöjä. Tämä on työntekijöille sekä psyykkisesti että fyysisesti hyvin kuluttavaa, sillä he joutuvat olemaan jatkuvasti varuillaan. (Elovainio & Kivimäki 2003)

Kotihoidon työntekijät eivät olleet kovin sitoutuneita organisaatioon. Kotihoidon työntekijät kokivat omien arvojensa olevan kohtalaisen samansuuntaisia organisaation arvojen kanssa ja organisaation arvioitiin innostavan jonkin verran parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen. Sitoutuminen organisaatioon on merkittävä asia, sillä sitoutuminen on yhteydessä työmotivaatioon, mikä taas vaikuttaa työhyvinvointiin. Myönteinen ja rakentava palaute vahvistaa työntekijän uskoa omaan kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa, ja näin vaikuttaa myös työntekijän sitoutumiseen. Työntekijän halu pysyä organisaation palveluksessa on Taittosen ym. (2008, 26) tutkimuksen mukaan enemmän seurausta toimipaikkatason tekijöistä, kuten ilmapiirin, päätöksenteon ja esimiestyön oikeudenmukaisuudesta, kuin työyhteisön vuorovaikutuksen rakenteista.

Marjala (2009, 160 - 162) toteaa tutkimuksessaan työn tekemisellä olevan merkitystä ihmisen identiteetin muodostumiselle. Lisäksi työllä on todettu olevan suurta merki-

tystä ihmisen elämän sisältöön, taloudelliseen toimeentuloon sekä sosiaalisen verkoston muodostumiselle. Tästä johtuen työhyvinvointia ei voi irrottaa omaksi hyvinvoinnin lajiksi, vaan siihen kuuluvat myös yksityiselämän asiat. Hartikaisen (2009, 79 - 80) tutkimuksessa todetaan työpaikan ilmapiirillä sekä kollegoiden ja työtovereiden asenteilla työntekijän yksityiselämää kohtaan olevan yhteyttä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemiseen. Perhemyönteisessä ilmapiirissä arvostetaan työntekijän muuta elämää ja näin työntekijällä on helpompi tuoda esille sekä käyttää eri rooleissa oppimiaan taitoja. Lisäksi työntekijän on helpompi käyttää järjestelyjä, jotka mahdollistavat hänen tietojensa ja taitojensa kasvattamisen työn ulkopuolella. Tällainen perhemyönteinen ja yksityiselämän suuntaan joustava organisaatiokulttuuri nähdään lisäävän työntekijöiden keskinäistä luottamusta.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen koettiin onnistuvan melko hyvin kotihoidon työntekijöiden keskuudessa. Työntekijät kokivat työn ja yksityiselämän tasapainolla olevan hyvin paljon merkitystä heidän työhyvinvoinnilleen. Yksityiselämän ongelmat koettiin häiritsevän työtä harvemmin kuin työongelmat häiritsevät yksityiselämää. Työongelmille koettiin saatavan tukea niin työkavereilta, esimieheltä kuin perheeltä ja ystäviltä. Mikäli työntekijä ei saa tukea vapaa-ajalla työhön liittyvissä vaikeuksissa, voi se vaikuttaa jaksamiseen ja työkavereiden kuormittumiseen. Toisaalta työpaikan huonoksi ja puutteelliseksi koettu vuorovaikutus kuormittaa perhettä ja ystäviä. Kotihoidon työntekijöillä on vaitiolovelvollisuus, mikä rajoittaa työasioiden kertomista työyhteisön ulkopuolelle.

Työn imun kokemukset on todettu yhdessä työkyvyn kanssa olevan selvästi yhteydessä työssä jatkamisajatuksiin. Perkkiö-Mäkelän ym. (2012, 115 - 117) tutkimuksen mukaan työn imu on yhteydessä niin työssä jatkamisen kuin eläkkeelle siirtymisen aikomuksiin kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Kotihoidon työntekijöiden vastauksia ammattiryhmittäin tarkasteltaessa koetulla työkyvyllä, uskomuksella pystyä jakamaan työssään eläkeikään asti sekä koetulla työn imulla oli selvä yhteys. Mitä paremmaksi vastaaja koki työkykynsä, sen enemmän uskottiin mahdollisuuksiin jatkaa

ammattissaan eläkkeelle asti ja sen innostuneempia sekä tarmokkaampia koettiin työssään olevan.

Hakasen (2007) tutkimuksessa työn erilaisilla voimavaratekijöillä, kuten työn itsenäisyys, esimiehen tuki ja arvostus, työpaikan hyvä ilmapiiri, innovatiivisuus sekä vaikutusmahdollisuudet, havaittiin olevan yhteyttä työn imuun. Tämä työn imun voimaannuttava ja motivoiva merkitys perustuu havainnolle, jossa työn voimavarat ja työn imu on todettu vaikuttavan molemminsuuntaisesti toisiinsa pitkälläkin aikavälillä. Marjalan (2009, 194 - 195) tutkimuksessa nousee työsitoutuneisuuden keskeinen merkitys työhyvinvoinnille ja nimenomaan työntekijän identiteetin rakentumiselle. Työntekijän identiteetille vaaratekijöitä muodostavat työttömyys tai sen uhka. Toisaalta liiallinen työsitoutuneisuus voi aiheuttaa identiteetin yksipuolistumisen pelkäämään työhön liittyväksi ja näin muut elämänalueet kapeutuvat ja jäävät työlle alistetuiksi.

Työn imun ydinolottuvuuksista tarmokkuutta ja innostusta kotihoidon työntekijät kokivat olevan työssään usein. Erityisesti palveluesimiehet kokivat useammin kuin hoitohenkilöstö ja nuorimmat työntekijät selvästi useammin kuin vanhimmat työntekijät. Tarkasteltaessa kotihoidon työntekijöiden työn imua työhön uppoutumisen näkökulmasta, on havaittavissa selvästi, että työhön uppoutuminen oli harvinaisempaa kuin tarmokkuus ja innostuneisuus. Tämä tulos on yhtenevä aikaisempien tutkimusten kanssa, joissa uppoutuminen nähdään olevan useammin sidoksissa työtehtäviin kuin innostuneisuus ja tarmokkuus. Onko työntekijällä aina edes mahdollista uppoutua työssään? Kotihoidon vastaajista palveluesimiehet sekä sairaan- ja terveydenhoitajat kokivat uppoutumisen töihin useimmin mukavalta kuin muut, kun taas nuorimmat vastaajat harvemmin kuin muut. Toisaalta liiallinen uppoutuminen voi liittyä työholismiin eikä näin ollen ole positiivinen asia työn imun osalta. (Perkkiö-Mäkelä ym. 2012, 103 - 104)

Haapakorpi ja Haapola (2008, 93) ovat todenneet kotihoidossa työmotiivien ylläpitämisen kriittisenä kohtana olevan resurssien riittävyyden, jotta työn kuormitus ei selä-

tä työn sisältöä ja luonteen tuomaa tyydytystä. Lisäksi johtamisella ja esimiestyöllä on suuri merkitys tiimityön toimivuuden kannalta. Tässä tutkimuksessa nousi selvästi esille oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen johtajuuden sekä toimivan työyhteisön merkitys työhön motivoivana tekijänä. Työstä saatu palaute, arvostus ja tuki niin esimieheltä, työkavereilta kuin johdolta koettiin lisäävän työntekijän motivoituneisuutta sekä työhyvinvointia. Myös turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä työn varmuus olivat työntekijän kannalta tärkeitä tekijöitä työntekijän työhyvinvoinnin kannalta.

län merkitys työhyvinvoinnin tekijänä ei noussut tässä tutkimuksessa niin vahvasti esille kuin olisi olettanut. Useiden eri työhyvinvoinnin ulottuvuuksien kohdalla kaikkein vanhimmissa ikäluokissa näkyi selvästi positiivisempaa kokemusta työhyvinvoinnista kuin nuorimmalla ikäluokalla. Wiitakorpi (2006) on tutkimuksessaan todennut työn olevan ikääntyville työntekijöille eräänlainen puskuri ikää vastaa. Työntekijä suuntaa energiansa työhön ja voi näin työn avulla saavuttaa tavoitteita. Työ pitää ikääntyvän työntekijän kiinni myös yhteiskunnallisissa ja sosiaalisissa suhteissa.

7.4 Johtopäätökset ja jatkokehittämishaasteet

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä työyhteisöjen työhyvinvointia ja johtamista sekä mahdollisissa jatkotutkimuksissa. Tulosten mukaan kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi oli kohtalainen. Työhyvinvoinnin kannalta katsottuna kotihoidon työntekijöiden kokemana työssä oli sekä työhyvinvointia edistäviä että sitä heikentäviä tekijöitä. Näitä edistäviä tekijöitä tulisi jatkossa pyrkiä vahvistamaan ja heikentäviä tekijöitä muuttaa työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi.

Kotihoidon työntekijät kokevat olevansa työhönsä tyytyväisiä ja he kokevat työn imun tuntemuksia työssään. Työn imua vahvistamalla voidaan myös parantaa koettua työkykyä. Tällöin olisi tärkeää työntekijän saada mahdollisuus hyödyntää omaa kokemustaan ja taitojaan sekä saada kehittyä riittävän haastavassa työssä, jonka sisältöön ja toteutukseen hän pystyy itse riittävästi vaikuttamaan. Lisäksi työn imua

lisäävät mahdollisuus nähdä omien käsiensä jäljet työssä, esimiestyön kannustavuus sekä työyhteisön vuorovaikutuksen ystävällisyys ja arvostavuus.

Työyhteisöissä ovat sairaspöissaolot olleet viime vuosina yksi tarkastelun kohde ja niiden pienentämiseen organisaatioissa on pyritty monin eri tavoin. On kehitetty erilaisia työkykyä edistäviä toimia työhyvinvoinnin kehittämiseksi organisaatioissa, mutta mikä näiden erilaisten toimien vaikuttavuus oikein on ja miten ne edistävät työntekijän terveyttä? Mitkä keinot työhyvinvoinnin edistämisen kannalta ovat sitten merkittäviä työntekijän terveyden edistämässä?

Tutkimuksessa työntekijöiden kokemus omasta terveydestä ja työkyvystä heikkenee iän karttuessa suhteessa työn vaatimukseen. Työ koetaan sitä kuormittavampana (sekä fyysisesti että henkisesti) mitä vanhempi työntekijä on. Ikääntymisen huomiointi työpaikalla koetaan heikkona eikä johdollakaan koeta olevan kovin paljon kiinnostusta henkilöstönsä terveydestä ja hyvinvoinnista. Tuloksissa tulee esille myös eri-ikäisten eri elämäntilanteiden vaikutus työkykyyn ja työhyvinvointiin. Miten eri-ikäisten ja eri elämäntilanteessa olevien työntekijöiden tarpeet voidaan huomioida työyhteisöissä ja työn arjessa paremmin? Työn suunnittelussa tulisi työntekijöiden yksilölliset vahvuudet ja työkyky huomioida niin, että pystytään hyödyntämään eri-ikäisten työntekijöiden voimavarat, kyvyt ja osaaminen. Johtamiselta se vaatii läsnäoloa ja työyhteisön arjen tuntemusta. Työntekijöiden tukeminen, työhön liittyvien vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksien luominen työntekijöille sekä arvostuksen antaminen työntekijöille ovat työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä johtamisessa, sillä niillä pystytään luomaan työntekijöille edellytykset onnistua, säilyttää motivaatio ja oppia uutta.

Tutkimustulosten mukaan kotihoidon työntekijät kokevat työhyvinvointia heikentävinä työn liian suuret määrälliset vaatimukset ja omat heikot vaikutusmahdollisuudet työssään. Työmotiivin ylläpitämiseksi on kriittinen kohta resurssien riittävyys, jotta kuormitus ei selätä työn sisällön luonteen tuottamaa tyydytystä. Työntekijät kokevat työssään olevan määrällisesti liikaa töitä, kiirettä, häiritseviä keskeytyksiä ja työn koetaan jakaantuvan epätasaisesti. Työn kuormitus saadaan pysymään hallinnassa, kun

ote työhön pysyy työntekijällä eikä työ muutu ulkoa ohjautuvaksi. Mikäli henkilöstön alimitoituksen vuoksi työn sisällöllinen anti jää toteutumatta, voi siitä seurata vaikea rekrytointiongelma. Työntekijöiden mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työmäärään ja -tahtiin, taukoihin sekä työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin vaatii toimintatapojen uudelleen tarkastelua ja uusien vuorovaikutuskanavien luomista. Tarvitaan enemmän vuorovaikutuksellisuutta työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä. Lisäksi työntekijät tarvitsevat mahdollisuutta tulla kuulluksi työtänsä koskevissa asioissa ja muutoksissa. Työnkierrolla voidaan saada vaihtelevuutta työhön, lisätä työn haasteellisuutta sekä joissakin tilanteissa tasata työmäärää. Autonominen työvuorosunnittelu lisää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työvuorosunnitteluun, mikä osaltaan lisää sitten yksityiselämän ja työn parempaa yhteen sovittamista.

Kiinnittämällä huomiota työyhteisöjen sisäiseen vuorovaikutukseen ja toimivuuteen vaikutetaan aina myös työhyvinvointiin. Työntekijöiden tyytyväisyys työtä ja työpaikkaa kohtaan lisääntyy, kun työyhteisössä työt sujuvat eikä merkittäviä ristiriitoja esiinny. Toimivissa työyhteisöissä työntekijät viihtyvät työssään ja työyhteisössään sekä sitoutuvat työnantajaorganisaatioonsa. Organisaatioon sitoutuminen vähentää työntekijöiden vaihtumista, mikä on myös organisaation tavoite ja etu. Kokeneiden ja osaavien työntekijöiden pysyminen organisaation palveluksessa parantaa organisaation kilpailukykyä ja positiivista kuvaa työnantajana.

Hyvinvoivat, motivoituneet ja työhön sitoutuneet työntekijät sekä toimivat työyhteisöt ovat organisaation tärkeät voimavarat. Työntekijöiden oikeudenmukaisuuden kokemusten lisäämisellä voidaan vaikuttaa työtyytyväisyyteen, työssä viihtymiseen ja työntekijän omaan näkemykseen työkyvystään. Lisäksi työyhteisöjen sisäisen kommunikaation parantamisella lisätään työntekijöiden kokemuksia oman tiimensä tehokkuudesta ja töiden sujuvuudesta, jotka ovat arvokkaita voimavaroja myös koko organisaatiolle. Hyvinvoivassa ja toimivassa työyhteisössä työskennellään yhdessä toisia auttaen.

Työntekijät kokivat ongelmana henkilöstön puutteellisen huomioimisen (palkitseminen, työntekijöistä huolehtiminen ja kiinnostus henkilöstön terveydestä sekä hyvinvoinnista). Palautteen, arvostuksen ja tuen saaminen on työntekijän työtyytyväisyyden kannalta tärkeää, erityisen tärkeänä se koetaan esimiehen ja johdon antamana. Miten tätä voitaisiin tulevaisuudessa kehittää ja millaisilla keinoilla? Tarvitaanko esimiehille suunnattua johtamis- ja esimieskoulutusta lisätä entisestään? Johtaminen koettiin kuitenkin merkittäväksi tekijäksi työntekijän työhyvinvoinnin kannalta, joten johtamista tulisi kehittää enemmän henkilöstön työhyvinvointia tukevaksi niin yksilö-, yhteisö- kuin organisaatiotasolla.

Työilmapiirin pysymisellä positiivisena ja töiden tehokkuuden saavuttamiseksi tarvitaan henkilöstölle kehittämismahdollisuuksia muutoksissa. Erityisesti kotihoidon hoitohenkilöstö koki, ettei oikein tiedä millaisia odotuksia tulevaisuudessa työntekijän osaamiselle asetetaan ja mihin suuntaan työntekijän työn kehittyä. Kuitenkin oman osaamisensa ajan tasalla pitäminen ja oman alansa kehityksessä mukana pysyminen ovat työn tekemisen sekä sen mielekkyyden kannalta tärkeää työntekijälle. Lisäksi se on elinehto organisaation toiminnalle, kilpailukyvyllä ja kehittymiselle. Kouluttaminen, työnopastus ja perehdytys nähtiin melko hyvin toteutuvan, mutta erityisesti vanhimmat ikäryhmät kokivat sen toteutuvan heikommin kuin muut. Onko unohdettu uusien asioiden perehdyttäminen ja työnopastus pitkään työssä olleiden työntekijöiden osalta ja keskitytty uusien työntekijöiden hyvään perehdyttämiseen ja työnopastukseen? Katsotaanko työyhteisöissä ja organisaatioissa pitemmälle kuin vain tähän päivään? Tehdäänkö suunnitelmia lähitulevaisuuteen? Jos tehdään, kuullaanko työntekijöitä ja pääsevätkö he myös osalliseksi suunnitteluprosessiin? Säännöllisillä ja tavoitteellisilla kehityskeskusteluilla, toimivilla kokoontumiskäytännöillä, hyvällä perehdytyksellä sekä koulutuksilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin.

Tutkimuksen tulosten mukaan työterveyshuollon tukeen ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä, mutta silti noin puolet hoitotyöntekijöistä, jotka olivat saaneet työterveyshuollon kautta tukea, koki saamansa tuen riittämättömäksi. Työyhteisöissä tehdään erilaisia interventioita ja selvityksiä liittyen työhyvinvointiin ja näissä prosesseissa on

usein työterveyshuolto merkittävästi mukana, koska prosessien tavoitteena on työntekijöiden terveys ja työhyvinvoinnin edistäminen. Olisi tärkeää selvittää näiden interventioiden tavoitteiden todellinen saavuttaminen ja vaikutukset, jotta jatkossa interventioita voidaan suunnata ja suunnitella oikein sekä entistä tehokkaammin. Millä keinoilla sitten voidaan edistää työntekijöiden terveyttä ja työhyvinvointia? Millaisia taloudellisia ja terveyttä edistäviä vaikutuksia on jo nyt käytössä olevilla työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteillä?

Kuten tutkimuksen vastaajat totesivat avoimissa vastauksissa, työhyvinvointi ja sen kehittäminen työyhteisössä vaatii jokaisen työntekijän panosta. Vastuu työhyvinvoinnista ei ole vain esimiehillä ja johtajilla, vaan jokainen yksittäinen työntekijä luo omalta osaltaan työhyvinvoinnin edellytyksiä työyhteisöön. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista verrata tätä tutkimusta Kunta10 -tutkimuksen tuloksiin ja selvittää ovatko kokemukset samansuuntaisia. Lisäksi olisi mielenkiintoista paneutua vielä syvemmin taustamuuttujien vaikutukseen kotihoidon työntekijöiden työhyvinvoinnille.

LÄHTEET

Ahola, K., Kivistö, S. & Vartio, M. (toim.) 2006. Työterveyspsykologia. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkosto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä Studies in Humanities 179. Viitattu 5.5.2014.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf>

Airila A., Hakanen, J., Punakallio, A. & Lusa, S. 2012. Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? International Archives of Occupational and Environmental Health 85, 915-925.

Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Hamina: AKATIIMI Oy.

Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 11/2010. Helsinki: Yliopistopaino.

Axelsson, J. & Elmstål, S. 2004. Home care aides in the administration of medication. International Journal for quality in Health Care 2004, Volume 16, Number 3, 237-243. <http://intqhc.oxfordjournals.org/content/16/3/237.full.pdf>

Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.

Elo, A-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A. & Ørhede, E. 2000. QPSNordic-käsikirja. Pohjoismaiden työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely. 1.-2. painos. Työterveyslaitos. Helsinki.

Elovainio, M., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2002. Organizational Justice: Evidence of new psychosocial predictor of health. American Journal on Public Health. Vol. 92 (1), 105 - 108.

Elovainio, M. & Kivimäki, M. 2003. Oikeudenmukainen johtaminen ja hoitohenkilöstön terveys. Teoksessa Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi. Tampere: Tammer-Paino Oy, 50 - 56.

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus. Julkaisuja 4/2005.

Eskola, K., Huuhtanen, P. & Kandolin, I. 2009. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1997 - 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:45. Helsinki: Yliopistopaino.

Feld, T., Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. 2003. Onko esimiesten työsitoutuneisuus heidän hyvinvoinnin voimavara vai riskitekijä? *Työ ja ihminen* 4/2003, 292 - 303.

Gould, R. & Polvinen, A. 2006. Työkyky eri ammattiteissa, toimialoilla ja työnantajasektorilla. Teoksessa *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia*. Toim. R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. Helsinki: Hakapaino Oy.

Haapakorpi, A. & Haapola, I. 2008. Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – esimerkkinä vanhusten kotihoito. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. *Työ ja yrittäjyys*. 35/2008. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hakanen, J. 2007. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. *Työ ja ihminen Tutkimusraportti* 17. Tampere: Juvenes Print.

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Psykologia* 04/2005, 403 - 407.

Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto.

Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali- innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes Print.

Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. 2008. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative, and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 73, 78 - 91.

Hakanen, J., Schaufeli, W. & Ahola, K. 2008. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress* 22, 224 - 241.

Hartikainen, A. 2009. Työn ja perheen myönteinen vuorovaikutus. Pro gradu – tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta, johtaminen. Viitattu 10.5.2014.

https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22461/URN_NBN_fi_jyu-200911164412.pdf?sequence=1

Heikkala, J. 2009. Työhyvinvoinnin käsikirja järjestöille. Case. Suomen Liikunta ja Urheilu ry. Johtamistaidon opisto (JTO). Työhyvinvointipäällikön tutkinto-ohjelma. Helsinki.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6.-9. p. Helsinki: Tammi.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Homan-Helenius, P. & Aho, S. 2010. Hoitohenkilökunnan työssä voimaantumiseen yhteydessä olevat tekijät: kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö. 8(1): 12 - 19.
- Ikonen, E. & Julkunen, S. 2007. Kehittyvä kotihoito. Helsinki: Edita Prima.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työtä! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Gummerus.
- Jämsä, H. & Kovanen, M. 2012. Sairaanhoitajien työhyvinvointi kotihoidossa. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2000. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.
- Kaartinen, R., Forma, P. & Pekka, T. 2011. Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011. Kevan tutkimuksia 2/2011. Vantaa: Nykypaino Oy.
- Kananen, J. 2008a. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä.
- Kananen, J. 2008b. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Julkaisuja 89. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Jyväskylän yliopistopaino.
- Kanste, O, Lipponen, K, Kyngäs, H & Ukkola, L. 2008. Terveystenhoitohenkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. Hoitotiede 20 (5): 278–288.
- Karasek, R. & Theorell, T. 1990. Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 17.11.2013.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Virtanen, M. 2002. Johtaminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Toim. J. Vahtera, M. Kivimäki & P. Virtanen. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Virtanen, M. 2005. Johtaminen ja työntekijän hyvinvointi. Teoksessa Terveys ja johtaminen, terveyshallintotiede terveydenhuollon työyhteisöissä. Toim. J. Vuori. Helsinki: WSOY, 153 - 156.

Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. 2006. Elintavat. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Toim. R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. Helsinki: Hakapaino Oy.

Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. 2006. Työkyky ja terveys. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Toim. R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. Helsinki: Hakapaino Oy.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Hakupäivä 24.7.2013,
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html.

Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palveluiden parantamiseksi. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 11. Viitattu 15.11.2013.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511564&name=DLFE-26915.pdf

Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Suomi, R. & Keinänen, M. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Työterveyslaitos. Helsinki.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012. Viitattu 15.11.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120980>

Laurinmaa, M-L. 2011. Työhyvinvoinnin edistäminen vanhusten kotipalvelussa. Opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Leiter, M. & Bakker, A. 2010. Work engagement: Introduction. Teoksessa Work engagement: A handbook of essential theory and research. Toim. A. Bakker ja M. Leiter. New York: Psychology Press, 1-9.

Leppänen, S. 2007. Johtamisen oikeudenmukaisuus ja sen yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. Vertailututkimus henkilöstön kokemasta päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta sekä psyykkisestä hyvinvoinnista kahdessa kunnassa. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto, sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94375/gradu01699.pdf?sequence=1>

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

- Manka, M-L., Heikkilä-Tommi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tammerprint Oy.
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön tueksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere.
- Marjala P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisena prosessina narratiivinen arviointitutkimus. Acta Universitas Ouluensis C 315. Oulu: Oulun Yliopistopaino.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Työ leipälajina. Toim. U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno. Keuruu: PS-Kustannus.
- Nakari, Marja-Leena. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research 226. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?sequ>
- Nevala, S. 2006. Tällaista se on hoitoalan todellisuus. Selvitys vanhustyössä toimivien lähi- ja perushoitajien työstä ja työhyvinvoinnista. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry.
- Nokelainen, P. 2010. Bayesilaisen tilastoanalyysin käyttömahdollisuudet ammattikasvatuksen tutkimuksessa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 12 (1), 34 - 46. Viitattu 7.8.2014. http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/Aikak_1_2010_Nokelainen.pdf
- Ojansalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY ja Ekonomialiitto.
- Parzefall, M. & Hakanen, J. 2010. Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. Journal of Managerial Psychology 25, 4-21.
- Perkiö-Mäkelä, M., Hakanen, J. & Hirvonen, M. 2014. Työkyky, työn imu ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Toim. M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 41. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 101 - 118.

- Pirskanen, S. 2003. Hoitohenkilöstön työtyytyväisyys ja hoitotyön johtajan voimavaroja vahvistava johtamistyyli. Pro Gradu-tutkielma, Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- Pohjonen, T., Murtonen, M., Toikka, T. & Tamminen, A. 2003. Työhyvinvointia hoiva- ja hoitotyöhön. Työprosessin kuvaaminen ja vaarojen arviointi työn kehittämisen välineenä. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 1. p. Helsinki: Edita.
- Rauramo, P. 2007. Hyvinvoinnin edistäminen yliopistoissa Työhyvinvoinnin portaat – mallin viitekehyksessä: Laadullinen tapaustutkimus. Pro Gradu –tutkielma. Kuopion yliopisto, Biolääketieteen laitos. Viitattu 17.11.2013.
<http://www.uef.fi/documents/1299922/1299939/Paivi+Rauramo+2007.pdf/e8398ae-a-ba65-4f10-9b0e-e570279b20ea>
- Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J. 2005. Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology* 90(6), 1217-1227.
- Seitsamo, J., Tuomi, K. & Ilmarinen, J. 2006. Nuorten työkyky. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Toim. R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto. Väitöskirja. Oulun opettajankoulutuslaitos. Väitöskirja E37.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Terveys 2015 –kansanterveysohjelman väliarviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:4. STM, Helsinki.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-26108.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Kotihoito tukee kotona selviytymistä 25.4.2013. Viitattu 10.11.2013.
http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/kotipalvelut
- Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painopistealueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Suonsivu, K. 2008. Katsaus henkilöstön työhyvinvointiin ja sen johtamiseen. Tampereen kaupungin hyvinvointipalvelut. Julkaisuja 8/2008. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. Painatuskeskus.

Suonsivu, K. 2011. Henkilöstön työhyvinvointi laitoshoidon tuotantoalueella. Työhyvinvoinnin tarkastelua vanhusten hoitotyössä. Tampereen kaupungin Tietotuotannon ja laadunarvioinnin julkaisusarja A 14/2011. Tampere: Juvenes Print Tampereen Yliopistopaino Oy.

Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvointityötä tekevien arki: kyselytutkimus JTO:n työhyvinvointipääällikkökurssin käynneille. Teoksessa Johtaminen voimavarana – muutoksesta menestykseen. Toim. P. Juuti. Helsinki: JTO.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P. (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava.

Taittonen, M., Janhonen, M., Johanson, J-E., Nikkilä, R. & Pirttilä, I. 2008. Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – Sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet. Aineistoraportti tiimitutkimusosioista. Työterveyslaitos ja Helsingin yliopisto. Viitattu 10.5.2014.

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Sosiaalinen_paaoma_ja_hyvinvointi_tyorganisaatioissa_Tiimiaineistoraportti.pdf

Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö. Keuruu: Sun Innovations.

Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. 2012. Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicotema* 24, 106 - 112.

Tuomi, K., Seitsamo, J. & Ilmarinen, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus ja työkykyindeksi. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. toim. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Viitattu 12.8.2014.

http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki. Viitattu 12.8.2014.

<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>

Työhyvinvointitoiminnan kehittäminen

http://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/tyohyvinvointitoiminta/Sivut/Default.aspx. Viitattu 20.3.2013.

Työterveyslaitos 2000. QPSNordic-käsikirja. Pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely. 1.-2.p. Helsinki: Työterveyslaitos.

Utriainen, K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulu: Oulun yliopisto. Väitöskirja. Acta Universitatis Ouluensis D Medica 1014. Viitattu 23.11.2013.

<http://herkules oulu.fi/isbn9789514291128/isbn9789514291128.pdf>

Uusitalo, H. 1998. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Helsinki: WSOY.

Valkila, N. 2011. Toimiva palkitsemisjärjestelmä on kaikkien etu. Vanhustenhuollon uudet tuulet 2, 16 - 17.

Vilka, H. 2007. Tutki ja havainnoi. 2. p. Helsinki: Tammi.

Wallin, O. 2012. Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Wiitakorpi, I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvassa toimintaympäristössä. Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Åbo Academis Förlag. Åbo Academi University Press, 29 - 30.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. 2009. Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. Journal of Vocational Behavior 74, 235 - 244.

ZEF-arviointikone. ZEF Arviointikone®. Käyttöohje. Hakupäivä 31.7.2013.

<http://www.zef.fi/docs/fi-arviointikone-manuaali.pdf>

LIITE 1. Saatekirjelmä

Hei!

Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa, johon lopputyönä teen tutkimusta kanta-Oulun kotihoidon henkilöstön työhyvinvoinnista. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia, sitä tukevia ja haittaavia tekijöitä. Tuloksia tullaan hyödyntämään työhyvinvoinnin kehittämiseksi kotihoidossa ja mm. vuoden 2014 Työhyvinvointisuunnitelman laadinnassa Ikäihmisten hyvinvointipalveluissa. Valmiin opinnäytetyön raportin lähetän kotihoidon yksiköihin.

Kutsunkin Sinut vastaamaan Kotihoidon työhyvinvointia selvittävään kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu alla olevan yleisen linkin kautta. Yleisen linkin kautta vastaamalla henkilöllisyytesi ei tule tietooni ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaaminen ei vaadi sinulta jatkossa mitään. Kyselyn vastausaika on kaksi viikkoa, 20.5-2.6.2013. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja kestää noin 20 min.

PIKAOHJE:

1. Vastaaminen tapahtuu hiirellä klikkaamalla.
2. Voit muuttaa vastauksiasi valitsemalla kysymyksen aktiiviseksi kysymyslistasta ja sijoittamalla sen uudelleen vastausalustalle.
3. Kyselyyn vastaaminen on tehtävä yhdellä kertaa, sitä ei voi keskeyttää ja tallentaa myöhemmin vastattavaksi loppuun.

Toivon, että osallistut kyselyyn. Vastaamisen voit aloittaa klikkaamalla seuraavaa linkkiä tai kopioimalla linkin Internet-selaimen osoiteriville:

<http://player.myzef.com/oulu/ajax/?q=2765-z34c6263>

Lämmin kiitos!

Aurinkoisin terveisin
Miiamaria Kuokkanen
palveluesimies
Rajakylän kotihoito

LIITE 2. Kyselylomake

1(13)

ZEF Solutions Oy**Kotihoidon työhyvinvointi-kysely**

Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa, johon lopputyönä teen tutkimusta kantaOulun kotihoidon henkilöstön työhyvinvoinnista. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia, sitä tukevia ja haittaavia tekijöitä. Tuloksia tullaan hyödyntämään työhyvinvoinnin kehittämiseksi kotihoidossa.

1.0 Vastaaminen

Ohessa on vastauslomake. Jokainen kappale sisältää joukon kysymyksiä tai väittämiä. Näiden kysymys- tai väittämäjoukkojen vieressä on kysymystyyppin mukainen vastausalue, esim. jana tai nelikenttä. Janalle ja nelikenttään vastaus merkitään kirjoittamalla kysymyksen numero siihen kohtaan taulua, mikä vastaa mielipidettäsi kyseiseen kysymykseen/väittämään. Vastausvinkki: Etsi ensin sopiva kohta vaakasuunnassa ja vasta tämän jälkeen pystysuunnassa. Monivalintakysymyksessä kysymyksen numero kirjoitetaan valintojen perään. Vapaan tekstipalautteen voit antaa paperin alalaitaan tai kääntöpuolelle. Muista merkitä kysymyksen numero myös vapaapalautetta antaessasi.

2.0 Vastauslomakkeet**3.1 Taustatiedot****1. Ikäryhmäsi (Vaihtoehtokysymys)****Vaihtoehdot:**

- 1. 18-29 -vuotias
- 2. 30-39 -vuotias
- 3. 40-49 -vuotias
- 4. yli 50 -vuotias

2. Ammattiryhmäsi (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Palveluesimies
- 2. Sairaanhoidtaja, terveydenhoitaja
- 3. Lähihoitaja, perushoitaja
- 4. Kodinhoitaja, kotiavustaja
- 5. Muu, mikä

3. Nykyisen työsuhteesi kesto (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Alle 3 vuotta
- 2. 3-5 vuotta
- 3. 5-10 vuotta
- 4. 10-15 vuotta
- 5. Yli 15 vuotta

4. Onko työsuhteesi (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Vakinainen
- 2. Määräaikainen

3.2 Työkyky**1. Onko työsi ruumiillisesti? (Vaihtoehtokysymys)****Vaihtoehdot:**

- 1. Kevyttä
- 2. Melko kevyttä
- 3. Jonkin verran rasittavaa
- 4. Melko rasittavaa
- 5. Hyvin rasittavaa

2. Onko työsi henkisesti? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Kevyttä
- 2. Melko kevyttä
- 3. Jonkin verran rasittavaa
- 4. Melko rasittavaa
- 5. Hyvin rasittavaa

- 3. Pidätkö itse huolta terveellisistä elämäntavoista? (Vaihtoehtokysymys)** 2(13)
Vaihtoehdot:
- 1. Erittäin paljon
 - 2. Melko paljon
 - 3. Jonkin verran
 - 4. Hyvin vähän
 - 5. En lainkaan
- 4. Pidätkö työ- ja toimintakykäsi yllä säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla? (Vaihtoehtokysymys)**
Vaihtoehdot:
- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
 - 2. Melko harvoin
 - 3. Silloin tällöin
 - 4. Melko usein
 - 5. Hyvin usein tai aina
- 5. Mahdollisuutesi riittävään lepoon ja palautumiseen vapaa-ajallasi? (Vaihtoehtokysymys)**
Vaihtoehdot:
- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - 2. Melko harvoin
 - 3. Silloin tällöin
 - 4. Melko usein
 - 5. Hyvin usein tai aina
- 6. Tunnetko nykyisin stressiä? (Vaihtoehtokysymys)**
Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.
Vaihtoehdot:
- 1. En lainkaan
 - 2. Vain vähän
 - 3. Jonkin verran
 - 4. Melko paljon
 - 5. Erittäin paljon
- 7. Millainen on oma terveydentilasi tai työkykäsi työsi vaatimuksiin nähden? (Vaihtoehtokysymys)**
Vaihtoehdot:
- 1. Erittäin hyvä
 - 2. Melko hyvä
 - 3. Melko huono
 - 4. Erittäin huono
- 8. Miten työpaikallasi otetaan huomioon työntekijöiden ikääntymisen vaikutukset työkykyyn ja työssä selviytymiseen? (Vaihtoehtokysymys)**
Vaihtoehdot:
- 1. Erittäin hyvin
 - 2. Melko hyvin
 - 3. Melko huonosti
 - 4. Erittäin huonosti
- 9. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista? (Vaihtoehtokysymys)**
Vaihtoehdot:
- 1. Erittäin vähän tai ei ollenkaan
 - 2. Melko vähän
 - 3. Jonkin verran
 - 4. Melko paljon
 - 5. Erittäin paljon
- 10. Oletko saanut työterveyshuollon kautta tukea työkykäsi ylläpitämiseen? (Vaihtoehtokysymys)**
Vaihtoehdot:
- 1. Riittävästi
 - 2. Liian vähän
 - 3. En lainkaan
 - 4. En ole tarvinnut

3(13)

11. Uskotko pystyväsi terveytesi puolesta työskentelemään ammatissasi vanhuuseläkeikäsi asti? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. En
- 2. Todennäköisesti en
- 3. Todennäköisesti kyllä
- 4. Kyllä

12. Tämän hetkinen työkykyini arvioituna asteikolla 0-10?

(0=täysin työkyvytön, 10=täysin työkykyinen)

3.3 Työympäristö

1. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin tyytymätön
- 2. Melko tyytymätön
- 3. En tyytymätön enkä tyytyväinen
- 4. Melko tyytyväinen
- 5. Erittäin tyytyväinen

2. Ovatko työssäsi tarvitsemasi työvälineet ja laitteet työhön tarkoituksenmukaiset sekä riittävät? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Ei
- 2. Osittain
- 3. Kyllä

3. Pystytkö työssäsi toteuttamaan ergonomiaa? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

4. Ovatko tilat, joissa pääasiassa työskentelet, työn sujuvuuden kannalta toimivat ja käytännölliset? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Ei
- 2. Ei täysin
- 3. Kyllä

5. Ovatko työskentelyolosuhteet työssäsi turvalliset? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

6. Kuinka todennäköinen riski työssäsi ovat tapaturmat? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Lähes olematon
- 2. Melko pieni
- 3. Kohtalainen
- 4. Melko suuri
- 5. Erittäin suuri

7. Oletko havainnut työpaikallasi epätasa-arvoisuutta työntekijöiden kohtelussa? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

8. Oletko huomannut jonkun olevan henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. En
- 2. Kyllä

9. Oletko ollut itse henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. En
- 2. Kyllä

10. Liikkuuko työpaikallasi muutoksia koskevia huhuja? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3.4 Työn vaatimukset**1. Millaiseksi koet nykyisen työmääräsi? (Vaihtoehtokysymys)****Vaihtoehdot:**

- 1. Jatkuvasti liian suuri
- 2. Melko usein liian suuri
- 3. Sopiva tai vaihteleva
- 4. Melko usein liian vähäinen
- 5. Jatkuvasti liian vähäinen

2. Joudutko kiirehtimään saadaksesi työsi tehtyä? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

4. Täytyykö sinun tehdä ylitöitä? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

5. Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

6. Onko työssäsi häiritseviä keskeytyksiä? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

7. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

- 8. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta? (Vaihtoehtokysymys) 5(13)**
- Vaihtoehdot:**
- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
 - 2. Melko harvoin
 - 3. Silloin tällöin
 - 4. Melko usein
 - 5. Hyvin usein tai aina
- 9. Onko työsi haasteellista? (Vaihtoehtokysymys)**
- Vaihtoehdot:**
- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
 - 2. Melko harvoin
 - 3. Silloin tällöin
 - 4. Melko usein
 - 5. Hyvin usein tai aina
- 3.5 Osaaminen**
- 1. Onko perehdyttäminen ja työnopastus järjestetty työpaikallasi yleisesti ottaen (Vaihtoehtokysymys)**
- Vaihtoehdot:**
- 1. Erittäin hyvin
 - 2. Melko hyvin
 - 3. Melko heikosti
 - 4. Erittäin heikosti
- 2. Onko henkilöstön koulutus järjestetty työpaikallasi yleisesti ottaen (Vaihtoehtokysymys)**
- Vaihtoehdot:**
- 1. Erittäin hyvin
 - 2. Melko hyvin
 - 3. Melko heikosti
 - 4. Erittäin heikosti
- 3. Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta? (Vaihtoehtokysymys)**
- Vaihtoehdot:**
- 1. Erittäin vähän tai en lainkaan
 - 2. Melko vähän
 - 3. Jonkin verran
 - 4. Melko paljon
 - 5. Erittäin paljon
- 4. Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työssäsi kehittää itseäsi ammatillisesti? (Vaihtoehtokysymys)**
- Vaihtoehdot:**
- 1. Hyvät
 - 2. Jonkinlaiset
 - 3. Heikot
- 5. Tiedätkö, mihin suuntaan työsi tulee kehittymään pitkällä aikavälillä? (Vaihtoehtokysymys)**
- Vaihtoehdot:**
- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
 - 2. Melko harvoin
 - 3. Silloin tällöin
 - 4. Melko usein
 - 5. Hyvin usein tai aina
- 6. Tiedätkö mitä sinulta edellytetään työssäsi kahden vuoden päästä? (Vaihtoehtokysymys)**
- Vaihtoehdot:**
- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
 - 2. Melko harvoin
 - 3. Silloin tällöin
 - 4. Melko usein
 - 5. Hyvin usein tai aina
- 7. Tiedätkö mitä asioita sinun pitäisi oppia ja mitä uusia taitoja hankkia pystyäksesi työskentelemään nykyisessä työssäsi seuraavat kaksi vuotta? (Vaihtoehtokysymys)**
- Vaihtoehdot:**
- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
 - 2. Melko harvoin
 - 3. Silloin tällöin
 - 4. Melko usein
 - 5. Hyvin usein tai aina

3.6 Vaikutusmahdollisuudet**1. Voitko vaikuttaa työmääräsi? (Vaihtoehtokysymys)****Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

2. Voitko vaikuttaa omaan työtahtiisi? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3. Voitko itse päättää milloin pidät taukoja? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

4. Voitko itse päättää taukojen pituudesta? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

5. Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

6. Tiedätkö etukäteen, minkälaisia tehtäviä työhösi kuuluu kuukauden kuluttua? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3.7 Työn hallinta**1. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun? (Vaihtoehtokysymys)****Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

2. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn määrään? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin

- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

7(13)

4. Saatto tietoa suorittamasi työn laadusta? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

5. Pystytkö arvioimaan välittömästi työtäsi, kuinka hyvin se on tehty? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

6. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihisi työssä? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

7. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita asiakkaisiisi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3.8 Työyhteisö

1. Arvostatko jäsenyyttäsi omassa tiimissäsi/ryhmässäsi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin vähän tai en lainkaan
- 2. Melko vähän
- 3. Jonkin verran
- 4. Melko paljon
- 5. Erittäin paljon

2. Toimiiko tiimisi/ryhmäsi joustavasti? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3. Onnistuuko tiimisi/ryhmäsi ongelmien ratkaisussa? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

4. Kuinka usein tiimilläsi/ryhmälläsi on kokouksia? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

5. Saatto tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työkavereiltasi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin

- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

6. Tekevätkö työntekijät aloitteita työpaikallasi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

7. Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

8. Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työkaluresurssasi välillä? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

9. Kuuntelevatko työkaverisi sinua kertoessasi työhön liittyvistä ongelmista?

(Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

10. Pidätkö uusien työkavereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta?

(Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

11. Kannustetaanko työyhteisössäsi työntekijöitä miettimään kuinka työt voisi tehdä paremmin?

(Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

12. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta (raha, kannustus)?

(Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3.9 Työilmapiiri

1. Onko työpaikkasi ilmapiiri kannustava ja uusia ideoita tukeva? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin vähän tai ei lainkaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Jonkin verran
- 4. Melko paljon
- 5. Erittäin paljon

9(13)

2. Onko työpaikkasi ilmapiiri ennakkoluuloinen, epäilevä ja vanhoista kaavoista kiinni pitävä? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin vähän tai ei lainkaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Jonkin verran
- 4. Melko paljon
- 5. Erittäin paljon

3. Onko työpaikkasi ilmapiiri vapautunut ja mukava? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. erittäin vähän tai ei lainkaan
- 2. melko harvoin
- 3. Jonkin verran
- 4. melko paljon
- 5. Erittäin paljon

4. Onko työpaikkasi ilmapiiri jäykkä, kireä ja sääntöihin perustuva? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin vähän tai ei lainkaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Jonkin verran
- 4. Melko paljon
- 5. Erittäin paljon

3.10 Johtaminen

1. Onko työellesi määritelty selkeät tavoitteet? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

2. Tiedätkö mistä olet vastuussa? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3. Tiedätkö tarkalleen mitä sinulta odotetaan työssäsi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai en koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

4. Jakaako esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

5. Kohteleeeko esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

6. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi esimieheltäsi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin

- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

10(13)

7. Kuunteleeko esimiehesi sinua kertoessasi työhön liittyvistä ongelmista? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

8. Arvostaako esimiehesi saavutuksiasi työssäsi? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

9. Rohkaiseeko esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

10. Rohkaiseeko esimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi ollessanne eri mieltä jostain asiasta? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

11. Auttaako esimiehesi sinua kehittämään taitojasi? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

12. Puuttuuko esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaantuessa? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

13. Onko esimiehesi helposti tavoitettavissa? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

14. Koetko sinun ja esimiehesi välisen suhteen olevan stressaava? (Vaihtoehtokysymys)**Vaihtoehdot:**

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3.11 Työn merkitys**1. Kuinka tärkeä ja merkittävä osa työnteko on elämässäsi? (Vaihtoehtokysymys)****Vaihtoehdot:**

- 1. Ei lainkaan tärkeä/merkittävä

- 2. Ei kovin tärkeä/merkittävä
- 3. Melko tärkeä/merkittävä
- 4. Erittäin tärkeä/merkittävä
- 5. Aivan välttämätön

11(13)

2. Useimmat tavoitteesi elämässäsi ovat työhön suuntautuneita (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin eri mieltä
- 2. Melko paljon eri mieltä
- 3. Siltä väliltä
- 4. Lähes samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

3.12 Sitoutuminen organisaatioon

1. Arvosi ovat samansuuntaisia organisaation arvojen kanssa (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin eri mieltä
- 2. Melko paljon eri mieltä
- 3. Siltä väliltä
- 4. Lähes samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

2. Tämä organisaatio todella innostaa sinua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin eri mieltä
- 2. Melko paljon eri mieltä
- 3. Siltä väliltä
- 4. Lähes samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

3. Kerron ystäväilleni, kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin eri mieltä
- 2. Melko paljon eri mieltä
- 3. Siltä väliltä
- 4. Lähes samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

3.13 Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus

1. Onko työ ja muu elämäsi tasapainossa? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

2. Häiritsevätkö työongelmat yksityiselämääsi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

3. Häiritsevätkö yksityiselämäsi ongelmat työtäsi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin
- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

4. Koetko saavasi tukea perheeltäsi/ystäviltäsi, jos sinulla on vaikeuksia työssä? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Erittäin harvoin tai ei koskaan
- 2. Melko harvoin
- 3. Silloin tällöin

- 4. Melko usein
- 5. Hyvin usein tai aina

12(13)

3.14 Työn imu

1. Kuinka usein tunnet itsesi vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäsi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Päivittäin
- 2. Viikoittain
- 3. Kuukausittain
- 4. Vuosittain
- 5. En koskaan

2. Kuinka usein olet innostunut työssäsi? (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Päivittäin
- 2. Viikoittain
- 3. Kuukausittain
- 4. Vuosittain
- 5. En koskaan

3. Työni on minulle erittäin tärkeä tyydytyksen lähde (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin eri mieltä
- 2. Melko eri mieltä
- 3. Siltä väliltä
- 4. Lähes samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

4. Useimmiten minusta on mukavaa uppoutua työhöni (Vaihtoehtokysymys)

Vaihtoehdot:

- 1. Täysin eri mieltä
- 2. Melko eri mieltä
- 3. Siltä väliltä
- 4. Lähes samaa mieltä
- 5. Täysin samaa mieltä

3.15 Työmotiivit

Kuinka tärkeitä seuraavat asiat ovat ihannetyössäsi?

1. Työn varmuus ja säännölliset tulot (Vaihtoehtokysymys)

Kuinka tärkeänä asiana pidät ihannetyössäsi?

Vaihtoehdot:

- 1. En lainkaan tärkeänä
- 2. En kovin tärkeänä
- 3. Melko tärkeänä
- 4. Erittäin tärkeänä
- 5. Aivan välttämättömänä

2. Hyvä palkka ja aineelliset edut (Vaihtoehtokysymys)

Kuinka tärkeänä asiana pidät ihannetyössäsi?

Vaihtoehdot:

- 1. En lainkaan tärkeänä
- 2. En kovin tärkeänä
- 3. Melko tärkeänä
- 4. Erittäin tärkeänä
- 5. Aivan välttämättömänä

3. Mahdollisuus kehittää itseään (Vaihtoehtokysymys)

Kuinka tärkeänä asiana pidät ihannetyössäsi?

Vaihtoehdot:

- 1. En lainkaan tärkeänä
- 2. En kovin tärkeänä
- 3. Melko tärkeänä
- 4. Erittäin tärkeänä
- 5. Aivan välttämättömänä

4. Turvallinen ja terveellinen työympäristö (Vaihtoehtokysymys)

Kuinka tärkeänä asiana pidät ihannetyössäsi?

Vaihtoehdot:

- 1. En lainkaan tärkeänä
- 2. En kovin tärkeänä
- 3. Melko tärkeänä

- 4. Erittäin tärkeänä
- 5. Aivan välttämättömänä

5. Mahdollisuus käyttää luovuutta työssä (Vaihtoehtokysymys)

Kuinka tärkeänä asiana pidät ihannetyössäsi?

Vaihtoehdot:

- 1. En lainkaan tärkeänä
- 2. En kovin tärkeänä
- 3. Melko tärkeänä
- 4. Erittäin tärkeänä
- 5. Aivan välttämättömänä

6. Tuntea saavansa aikaan jotain arvokasta (Vaihtoehtokysymys)

Kuinka tärkeänä asiana pidät ihannetyössäsi?

Vaihtoehdot:

- 1. En lainkaan tärkeänä
- 2. En kovin tärkeänä
- 3. Melko tärkeänä
- 4. Erittäin tärkeänä
- 5. Aivan välttämättömänä

7. Työssäni saama arvostus, tuki ja palaute (Vaihtoehtokysymys)

Kuinka tärkeänä asiana pidät ihannetyössäsi?

Vaihtoehdot:

- 1. En lainkaan tärkeänä
- 2. En kovin tärkeänä
- 3. Melko tärkeänä
- 4. Erittäin tärkeänä
- 5. Aivan välttämättömänä

8. Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen (Vaihtoehtokysymys)

Kuinka tärkeänä asiana pidät ihannetyössäsi?

Vaihtoehdot:

- 1. En lainkaan tärkeänä
- 2. En kovin tärkeänä
- 3. Melko tärkeänä
- 4. Erittäin tärkeänä
- 5. Aivan välttämättömänä

9. Toimiva työyhteisö, johon tunnen kuuluvani (Vaihtoehtokysymys)

Kuinka tärkeänä asiana pidät ihannetyössäsi?

Vaihtoehdot:

- 1. En lainkaan tärkeänä
- 2. En kovin tärkeänä
- 3. Melko tärkeänä
- 4. Erittäin tärkeänä
- 5. Aivan välttämättömänä

3.16 Työhyvinvoinnin kehittäminen

1. Miten voit itse vaikuttaa työhyvinvointiisi? (Vapaapalaute)

2. Miten esimies voi mielestäsi kehittää työntekijöiden työhyvinvointia? (Vapaapalaute)

3. Minkä on mielestäsi suurin haaste kotihoidossa työhyvinvoinnin kehittämisessä? (Vapaapalaute)

LIITE 3. Muuttujien frekvenssi- ja prosenttijakaumat

1(7)

TYÖKYKY

Kysymys	hyvin rasittavaa		melko rasittavaa		jonkin verran rasittavaa		melko kevyttä		kevyttä		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Onko työsi ruumiillisesti	5	3,5	45	31,9	62	44,0	21	14,9	8	5,7	141	100,0
2. Onko työsi henkisesti	10	7,1	70	49,6	60	42,6	1	0,7	0	0,0	141	100,0

Kysymys	en lainkaan		hyvin vähän/ vain vähän		jonkin verran		melko paljon		erittäin paljon		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. Pidätkö itse huolta terveellisistä elämäntavoista	0	0,0	0	0,0	32	22,7	81	57,4	28	19,9	141	100,0
6. Tunnetko nykyisin stressiä	9	6,4	35	24,8	65	46,1	29	20,6	3	2,1	141	100,0

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. Pidätkö työ- ja toimintakykyäsi yllä säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla	0	0,0	7	5,0	41	29,3	60	42,9	32	22,9	140	100,0
5. Mahdollisuutesi riittävään lepoon ja palautumiseen vapaa-ajallasi	1	0,7	14	9,9	36	25,5	65	46,1	25	17,7	141	100,0

Kysymys	erittäin huono/ huonosti		melko huono/ huonosti		melko hyvä/ hyvin		erittäin hyvä/ hyvin		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. Millainen on oma terveydentiläsi tai työkykyäsi työssä vaatimuksiin nähden	0	0,0	19	13,6	93	66,4	28	20,0	140	100,0
8. Miten työpaikkasi otetaan huomioon työntekijöiden ikääntymisen vaikutukset työkykyyn ja työssä selviytymiseen	15	11,8	47	37,0	58	45,7	7	5,5	127	100,0

Kysymys	erittäin vähän tai ei ollenkaan		melko vähän/ melko harvoin		jonkin verran		melko paljon		erittäin paljon		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista	19	14,0	43	31,6	55	40,4	19	14,0	0	0,0	136	100,0

Kysymys	en ole tarvinnut		en lainkaan		liian vähän		riittävästi		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10. Oletko saanut työterveyshuollon kautta tukea työkykyäsi ylläpitämiseen	38	27,3	18	12,9	28	20,1	55	39,6	139	100,0

2(7)

Kysymys	en		todennäköisesti en		todennäköisesti kyllä		kyllä		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. Uskotko pystyväsi terveytesi puolesta työskentelemään ammatissasi vanhuuseläkeikäsi asti	14	10,2	42	30,7	56	40,9	25	18,2	137	100,0

Kysymys	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12. Tämän hetkinen työkykyäni arvioituna asteikolla 0-10 (0=täysin työkyvytön, 10=täysin työkykyinen)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	3,6	9	6,6	18	13,1	40	29,2	33	24,1	22	23,4	137	100,0

TYÖYMPÄRISTÖ

Kysymys	erittäin tyytymätön		melko tyytymätön		en tyytymätön enkä tyytyväinen		melko tyytyväinen		erittäin tyytyväinen		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi	4	2,8	15	10,6	23	16,3	81	57,4	18	12,8	141	100,0

Kysymys	ei		osittain/ei täysin		kyllä		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%
2. Ovatko työssäsi tarvitsemasi työvälineet ja laitteet työhön tarkoituksenmukaiset sekä riittävät	23	16,3	67	47,5	51	36,2	141	100,0
4. Ovatko tilat, joissa pääasiassa työskentelet, työn sujuvuuden kannalta toimivat ja käytännölliset	26	18,4	77	54,6	38	27,0	141	100,0

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. Pystytkö työssäsi toteuttamaan ergonomiaa	2	1,4	16	11,3	56	39,7	56	39,7	11	7,8	141	100,0
5. Ovatko työskentelyolosuhteet työssäsi turvalliset	0	0,0	7	5,0	20	14,3	88	62,9	25	17,9	140	100,0
7. Oletko havainnut työpaikallasi epätasa-arvoisuutta työntekijöiden kohtelussa	34	24,6	27	19,6	52	37,7	17	12,3	8	5,8	138	100,0
10. Liikkuuko työpaikallasi muutoksia koskevia huhuja	10	7,1	11	7,9	65	46,4	42	30,0	12	8,6	140	100,0

Kysymys	erittäin suuri		melko suuri		kohtalainen		melko pieni		lähes olematon		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. Kuinka todennäköinen riski työssäsi ovat tapaturmat	6	4,3	26	18,4	76	53,9	28	19,9	5	3,5	141	100,0

3(7)

Kysymys	en		kyllä		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%
8. Oletko huomannut jonkun olevan henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana	113	82,5	24	17,5	137	100,0
9. Oletko ollut itse henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana	124	88,6	16	11,4	140	100,0

TYÖN VAATIMUKSET

Kysymys	jatkuvasti liian suuri		melko usein liian suuri		sopiva tai vaihteleva		melko usein liian vähäinen		jatkuvasti liian vähäinen		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Millaiseksi koet nykyisen työmääräsi	6	4,3	62	44,3	72	51,4	0	0,0	0	0,0	140	100,0

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2. Joudutko kiirehtimään saadaksesi työsi tehtyä	1	0,7	4	2,9	61	43,6	56	40,0	18	12,9	140	100,0
3. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat	6	4,3	15	10,8	69	49,6	41	29,5	8	5,8	139	100,0
4. Täytyykö sinun tehdä ylitoita	14	10,0	36	25,7	63	45,0	25	17,9	2	1,4	140	100,0
5. Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja	1	0,7	4	2,9	53	37,9	70	50,0	12	8,6	140	100,0
6. Onko työssäsi häiritseviä keskeytyksiä	4	2,9	19	13,6	52	37,1	48	34,3	17	12,1	140	100,0
7. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi	0	0,0	3	2,2	17	12,2	69	49,6	50	36,0	139	100,0
8. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta	19	13,7	52	37,4	52	37,4	11	7,9	5	3,6	139	100,0
9. Onko työsi haasteellista	1	0,7	5	3,6	41	29,7	67	48,6	24	17,4	138	100,0

OSAAMINEN

Kysymys	erittäin heikosti		melko heikosti		melko hyvin		erittäin hyvin		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Onko perehdyttäminen ja työnopastus järjestetty työpaikallasi yleisesti ottaen	4	2,9	46	33,8	79	58,1	7	5,1	136	100,0
2. Onko henkilöstön koulutus järjestetty työpaikallasi yleisesti ottaen	3	2,2	32	23,4	94	68,6	8	5,8	137	100,0

Kysymys	erittäin vähän tai en ollenkaan		melko vähän		jonkin verran		melko paljon		erittäin paljon		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta	1	0,7	8	5,8	52	38,0	45	32,8	31	22,6	137	100,0

4(7)

Kysymys	heikot		jonkinlaiset		hyvät		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%
4. Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työssäsi kehittää itseäsi ammatillisesti	26	18,8	79	57,2	33	23,9	138	100,0

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5. Tiedätkö mihin suuntaan työsi tulee kehittymään pitkällä aikavälillä	11	9,3	31	26,3	42	35,6	32	27,1	2	1,7	118	100,0
6. Tiedätkö mitä sinulta edellytetään työssäsi kahden vuoden päästä	18	15,7	40	34,8	21	18,3	34	29,6	2	1,7	115	100,0
7. Tiedätkö mitä asioita sinun pitäisi oppia ja mitä uusia taitoja hankkia pystyäksesi työskentelemään nykyisessä työssäsi seuraavat kaksi vuotta	13	10,8	24	20,0	23	19,2	51	42,5	9	7,5	120	100,0

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Voitko vaikuttaa työmäärääsi	18	13,0	51	37,0	53	38,4	15	10,9	1	0,7	138	100,0
2. Voitko vaikuttaa omaan työtahtiisi	7	5,1	29	21,0	50	36,2	45	32,6	7	5,1	138	100,0
3. Voitko itse päättää milloin pidät taukoja	8	5,8	31	22,3	42	30,2	45	32,4	13	9,4	139	100,0
4. Voitko itse päättää taukojen pituudesta	20	14,4	46	33,1	34	24,5	31	22,3	8	5,8	139	100,0
5. Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin	11	8,1	38	28,1	53	39,3	32	23,7	1	0,7	135	100,0
6. Tiedätkö etukäteen minkälaisia tehtäviä työhösi kuuluu kuukauden kuluttua	28	20,7	24	17,8	25	18,5	46	34,1	12	8,9	135	100,0

TYÖN HALLINTA

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun	0	0,0	2	1,4	20	14,4	87	62,6	30	21,6	139	100,0
2. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn määrään	1	0,7	10	7,2	22	15,9	83	60,1	22	15,9	138	100,0
3. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi	1	0,7	2	1,4	26	18,8	86	62,3	23	16,7	138	100,0
4. Saatko tietoa suorittamasi työn laadusta	7	5,1	36	26,5	57	41,9	29	21,3	7	5,1	136	100,0
5. Pystytkö arvioimaan välittömästi työtäsi kuinka hyvin se on tehty	0	0,0	7	5,2	32	23,7	76	56,3	20	14,8	135	100,0
6. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihisi työssä	1	0,8	3	2,3	19	14,3	68	51,1	42	31,6	133	100,0
7. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita asiakkaisiisi	0	0,0	3	2,2	8	6,0	66	48,3	57	42,5	134	100,0

5(7)

TYÖYHTEISÖ

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Arvostatko jäsenyyttäsi omassa tiimissäsi/ryhmässäsi	0	0,0	3	2,3	26	19,7	54	40,9	49	37,1	132	100,0
2. Toimiiko tiimisi/ryhmäsi joustavasti	0	0,0	3	2,2	27	20,1	66	49,3	38	28,4	134	100,0
3. Onnistuuko tiimisi/ryhmäsi ongelmien ratkaisussa	1	0,8	3	2,3	29	21,8	71	53,4	29	21,8	133	100,0
4. Kuinka usein tiimilläsi/ryhmälläsi on kokouksia	3	2,3	20	15,0	53	39,8	53	39,8	4	3,0	133	100,0
5. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työkaluistasi	0	0,0	7	5,2	22	16,4	57	42,5	48	35,8	134	100,0
6. Tekevätkö työntekijät aloitteita työpaikallasi	2	1,6	28	22,0	53	41,7	36	28,3	8	6,3	127	100,0
7. Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi	1	0,7	26	19,4	43	32,1	57	42,5	7	5,2	134	100,0
8. Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työkaluistasi välillä	24	18,2	40	30,3	48	36,4	13	9,8	7	5,3	132	100,0
9. Kuuntelevatko työkaluistasi sinua kertoessasi työhön liittyvistä ongelmista	1	0,8	4	3,0	23	17,3	62	46,6	43	32,3	133	100,0
10. Pidätkö uusien työkaluistasi kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta	0	0,0	10	7,6	30	22,7	68	51,5	24	18,2	132	100,0
11. Kannustetaanko työyhteisössäsi työntekijöitä miettimään kuinka työt voisi tehdä paremmin	6	4,7	10	7,8	49	38,0	48	37,2	16	12,4	129	100,0
12. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta (raha, kannustus)	55	44,4	40	32,3	24	19,4	4	3,2	1	0,8	124	100,0

TYÖILMAPIIRI

Kysymys	erittäin vähän tai ei ollenkaan		melko vähän/melko harvoin		jonkin verran		melko paljon		erittäin paljon		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Onko työpaikkasi ilmapiiri kannustava ja uusia ideoita tukeva	6	4,7	19	14,8	56	43,8	32	25,0	15	11,7	128	100,0
2. Onko työpaikkasi ilmapiiri ennakkoluuloinen, epäilevä ja vanhoista kaavoista kiinni pitävä	23	17,8	38	29,5	48	37,2	17	13,2	3	2,3	129	100,0
3. Onko työpaikkasi ilmapiiri vapautunut ja mukava	4	3,1	10	7,6	30	22,9	60	46,8	27	20,6	131	100,0
4. Onko työpaikkasi ilmapiiri jäykkä, kireä ja sääntöihin perustuva	36	27,5	50	38,2	32	24,4	10	7,6	3	2,3	131	100,0

JOHTAMINEN

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet	2	1,6	8	6,3	14	10,9	71	55,5	33	25,8	128	100,0
2. Tiedätkö mistä olet vastuussa	1	0,8	1	0,8	7	5,4	49	38,0	71	55,0	129	100,0
3. Tiedätkö tarkalleen mitä sinulta odotetaan työssäsi	2	1,5	1	0,8	7	5,3	70	53,4	51	38,9	131	100,0
4. Jakaako esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	2	1,6	7	5,6	23	18,5	70	56,5	22	17,7	124	100,0
5. Kohtelee esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	3	2,4	8	6,3	21	16,5	60	47,2	35	27,6	127	100,0

6(7)

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi esimieheltäsi	5	3,9	9	7,0	26	20,2	55	42,6	34	26,4	129	100,0
7. Kuunteleeko esimiehesi sinua kertoessasi työhön liittyvistä ongelmista	3	2,4	9	7,1	18	14,3	52	41,3	44	34,9	126	100,0
8. Arvostaako esimiehesi saavutuksiasi työssäsi	3	2,5	15	12,6	31	30,3	36	30,3	34	28,6	119	100,0
9. Rohkaiseeko esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin	8	6,6	23	19,0	34	28,1	33	27,3	23	19,0	121	100,0
10. Rohkaiseeko esimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi ollessanne eri mieltä jostain asiasta	12	9,9	27	22,3	26	21,5	43	35,5	13	10,7	121	100,0
11. Auttaako esimiehesi sinua kehittämään taitojasi	4	3,2	25	20,2	49	39,5	36	29,0	10	8,1	124	100,0

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12. Puuttuuko esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaantuessa	3	2,5	21	17,2	26	21,3	50	41,0	22	18,0	122	100,0
13. Onko esimiehesi helposti tavoitettavissa	2	1,6	13	10,1	27	20,9	61	47,3	26	20,2	129	100,0
14. Koetko sinun ja esimiehesi välisen suhteen olevan stressaava	83	66,4	23	18,4	14	11,2	4	3,2	1	0,8	125	100,0

TYÖN MERKITYS

Kysymys	en lainkaan tärkeänä		en kovin tärkeänä		melko tärkeänä		erittäin tärkeänä		aivan välttämättömänä		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Kuinka tärkeä ja merkittävä osa työnteko on elämääsi	0	0,0	8	6,2	61	47,3	48	37,2	12	9,3	129	100,0

Kysymys	täysin eri mieltä		melko eri mieltä		siltä väliltä		lähes samaa mieltä		täysin samaa mieltä		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2. Useimmat tavoitteesi elämässäsi ovat työhön suuntautuneita	12	9,5	24	19,0	66	52,4	20	15,9	4	3,2	126	100,0

SITOUTUMINEN ORGANISAATIOON

Kysymys	täysin eri mieltä		melko eri mieltä		siltä väliltä		lähes samaa mieltä		täysin samaa mieltä		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Arvosi ovat samansuuntaisia organisaation arvojen kanssa	5	4,2	8	6,8	42	35,6	54	45,8	9	7,6	118	100,0
2. Tämä organisaatio todella innostaa sinua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen	5	4,1	33	27,0	37	30,3	37	30,3	10	8,2	122	100,0
3. Kerron ystävilleni kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on	10	7,9	31	24,6	38	30,2	36	28,6	11	8,7	126	100,0

7(7)

TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN VUOROVAIKUTUS

Kysymys	erittäin harvoin tai ei koskaan		melko harvoin		silloin tällöin		melko usein		hyvin usein tai aina		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Onko työ ja muu elämäsi tasapainossa	0	0,0	6	4,8	22	17,5	61	48,4	37	29,4	126	100,0
2. Häiritsevätkö työongelmat yksityiselämääsi	29	22,7	45	35,2	42	32,8	7	5,5	5	3,9	128	100,0
3. Häiritsevätkö yksityiselämäsi ongelmat työtäsi	57	44,2	51	39,5	20	15,5	1	0,8	0	0,0	129	100,0
4. Koetko saavasi tukea perheeltäsi/ystäviltäsi, jos sinulla on vaikeuksia työssä	4	3,1	17	13,4	19	15,0	43	33,9	44	34,6	127	100,0

TYÖN IMU

Kysymys	en koskaan		vuosittain		kuukausittain		viikoittain		päivittäin		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Kuinka usein tunnet itsesi vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäsi	1	0,8	2	1,6	17	13,4	74	58,3	33	26,0	127	100,0
2. Kuinka usein olet innostunut työssäsi	2	1,6	2	1,6	21	16,5	65	51,2	37	29,1	127	100,0

Kysymys	täysin eri mieltä		melko eri mieltä		siltä väliltä		lähes samaa mieltä		täysin samaa mieltä		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. Työni on minulle erittäin tärkeä tyydytyksen lähde	6	4,8	14	11,1	46	36,5	43	34,1	17	13,5	126	100,0
4. Useimmiten minusta on mukavaa uppoutua työhöni	4	3,1	3	2,4	40	31,5	62	48,8	18	14,2	127	100,0

TYÖMOTIIVIT

Kysymys	en lainkaan tärkeänä		en kovin tärkeänä		melko tärkeänä		erittäin tärkeänä		aivan välttämättömänä		yhteensä	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Työn varmuus ja säännölliset tulot	0	0,0	4	3,1	19	15,0	62	48,8	42	33,1	127	100,0
2. Hyvä palkka ja aineelliset edut	0	0,0	6	4,7	33	26,0	62	48,8	26	20,5	127	100,0
3. Mahdollisuus kehittää itseään	3	2,4	2	1,6	36	28,3	67	52,8	19	15,0	127	100,0
4. Turvallinen ja terveellinen työympäristö	0	0,0	1	0,8	18	14,1	83	64,8	26	20,3	128	100,0
5. Mahdollisuus käyttää luovuutta työssä	0	0,0	6	4,8	30	24,0	74	59,2	15	12,0	125	100,0
6. Tuntea saavansa aikaan jotain arvokasta	0	0,0	0	0,0	27	21,3	76	59,8	24	18,9	127	100,0
7. Työssäni saama arvostus, tuki ja palaute	0	0,0	3	2,4	23	18,1	71	55,9	30	23,6	127	100,0
8. Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen	0	0,0	0	0,0	11	8,7	62	48,8	54	42,5	127	100,0
9. Toimiva työyhteisö, johon tunnen kuuluvani	0	0,0	0	0,0	7	5,5	69	54,3	51	40,2	127	100,0

LIITE 4. Muuttujien keskiarvot ja -hajonnat

1(4)

Kysymys	keskiarvo (ka.)	keskihajonta (kh.)
TYÖKYKY	3,20	0,82
1. Onko työsi ruumiillisesti	2,87	0,91
2. Onko työsi henkisesti	2,34	0,63
3. Pidätkö itse huolta terveellisistä elämäntavoista	3,97	0,65
4. Pidätkö työ- ja toimintakykäsi yllä säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla	3,83	0,84
5. Mahdollisuutesi riittävään lepoon ja palautumiseen vapaa-ajallasi	3,71	0,9
6. Tunnetko nykyisin stressiä	3,13	0,88
7. Millainen on oma terveydentilasi tai työkykäsi työsi vaatimuksiin nähden	3,04 *	0,58 *
8. Miten työpaikallasi otetaan huomioon työntekijöiden ikääntymisen vaikutukset työkykyn ja työssä selviytymiseen	2,45 *	0,78 *
9. Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista	2,54	0,9
10. Oletko saanut työterveyshuollon kautta tukea työkykäsi ylläpitämiseen	2,32 *	1,25 *
11. Uskotko pystyväsi terveytesi puolesta työskentelemään ammatissasi vanhuuseläkeikäsi asti	2,67 *	0,9 *
12. Tämän hetkinen työkykäsi arvioituna asteikolla 0-10	8,34	-
TYÖYMPÄRISTÖ	3,37	0,91
1. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi	3,67	0,93
2. Ovato työssäsi tarvitsemasi työvälineet ja laitteet työhön tarkoituksenmukaiset ja riittävät	2,2 *	0,7 *
3. Pystytkö työssäsi toteuttamaan ergonomiaa	3,41	0,85
4. Ovato tilat, joissa pääasiassa työskentelet, työn sujuvuuden kannalta toimivat ja käytännölliset	2,09 *	0,67 *
5. Ovato työskentelyolosuhteet työssäsi turvalliset	3,94	0,72
6. Kuinka todennäköinen riski työssäsi ovat tapaturmat	3,0	0,84
7. Oletko havainnut työpaikallasi epätasa-arvoisuutta työntekijöiden kohtelussa	3,45	1,16
8. Oletko huomannut jonkun olevan henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana	1,82 *	0,38 *
9. Oletko ollut itse henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana	1,89 *	0,32 *
10. Liikkuuko työpaikallasi muutoksia koskevia huhuja	2,75	0,98
TYÖN VAATIMUKSET	3,04	0,84
1. Millaiseksi koet nykyisen työmääräsi	2,47	0,58
2. Joudutko kiirehtimään saadaksesi työsi tehtyä	2,39	0,77
3. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat	2,78	0,87
4. Täytyykö sinun tehdä ylitöitä	3,25	0,91
5. Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja	2,37	0,71
6. Onko työssäsi häiritseviä keskeytyksiä	2,61	0,96
7. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi	4,19	0,73
8. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta	3,5	0,95
9. Onko työsi haasteellista	3,78	0,80

2(4)

Kysymys	keskiarvo (ka.)	keskihajonta (kh.)
OSAAMINEN	3,1	1,04
1. Onko perehdyttäminen ja työnopastus järjestetty työpaikallasi yleisesti ottaen	2,6 *	0,62 *
2. Onko henkilöstön koulutus järjestetty työpaikallasi yleisesti ottaen	2,74 *	0,58 *
3. Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta	3,71	0,91
4. Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työssäsi kehittää itseäsi ammatillisesti	2,04 *	0,65 *
5. Tiedätkö mihin suuntaan työsi tulee kehittymään pitkällä aikavälillä	2,85	0,98
6. Tiedätkö mitä sinulta edellytetään työssäsi kahden vuoden päästä	2,67	1,11
7. Tiedätkö mitä asioita sinun pitäisi oppia ja mitä uusia taitoja hankkia pystyäksesi työskentelemään nykyisessä työssäsi seuraavat kaksi vuotta	3,15	1,16
VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	2,86	0,97
1. Voitko vaikuttaa työmääräsi	2,49	0,88
2. Voitko vaikuttaa omaan työtahtiisi	3,12	0,97
3. Voitko itse päättää milloin pidät taukoja	3,17	1,07
4. Voitko itse päättää taukojen pituudesta	2,72	1,14
5. Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin	2,81	0,92
6. Tiedätkö etukäteen minkälaisia tehtäviä työhösi kuuluu kuukauden kuluttua	2,92	1,31
TYÖN HALLINTA	3,78	0,77
1. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun	4,04	0,65
2. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn määrään	3,83	0,81
3. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi	3,93	0,69
4. Saatko tietoa suorittamasi työn laadusta	2,94	0,94
5. Pystytkö arvioimaan välittömästi työtäsi kuinka hyvin se on tehty	3,81	0,75
6. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihisi työssä	4,11	0,78
7. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita asiakkaisiisi	4,32	0,69
TYÖYHTEISÖ	3,54	0,85
1. Arvostatko jäsenyyttäsi omassa tiimissäsi/ryhmässäsi	4,12	0,8
2. Toimiiko tiimisi/ryhmäsi joustavasti	4,04	0,76
3. Onnistuuko tiimisi/ryhmäsi ongelmien ratkaisussa	3,93	0,77
4. Kuinka usein tiimilläsi/ryhmälläsi on kokouksia	3,27	0,84
5. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työkavereiltasi	4,09	0,86
6. Tekevätkö työntekijät aloitteita työpaikallasi	3,16	0,9
7. Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi	3,32	0,88
8. Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työkavereittesi välillä	3,46	1,07
9. Kuuntelevatko työkaverisi sinua kertoessasi työhön liittyvistä ongelmista	4,07	0,83
10. Pidätkö uusien työkavereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta	3,8	0,83
11. Kannustetaanko työyhteisössäsi työntekijöitä miettimään kuinka työt voisi tehdä paremmin	3,45	0,97
12. Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta (raha, kannustus)	1,84	0,91

Kysymys	keskiarvo (ka.)	keskihajonta (kh.)
TYÖILMAPIIRI	3,56	1,0
1. Onko työpaikkasi ilmapiiri kannustava ja uusia ideoita tukeva	3,24	1,01
2. Onko työpaikkasi ilmapiiri ennakkoluuloinen, epäilevä ja vanhoista kaavoista kiinni pitävä	3,47	1,01
3. Onko työpaikkasi ilmapiiri vapautunut ja mukava	3,73	0,98
4. Onko työpaikkasi ilmapiiri jäykkä, kireä sääntöihin perustuva	3,81	1,0
JOHTAMINEN	3,80	0,96
1. Onko työillesi määritelty selkeät tavoitteet	3,98	0,88
2. Tiedätkö mistä olet vastuussa	4,46	0,71
3. Tiedätkö tarkalleen mitä sinulta odotetaan työssäsi	4,28	0,74
4. Jakaako esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	3,83	0,84
5. Kohteleeko esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	3,91	0,96
6. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi esimieheltäsi	3,8	1,04
7. Kuunteleeko esimiehesi sinua kertoessasi työhön liittyvistä ongelmista	4,0	1,0
8. Arvostaako esimiehesi saavutuksiasi työssäsi	3,69	1,1
9. Rohkaiseeko esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin	3,33	1,18
10. Rohkaiseeko esimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi ollessanne eri mieltä jostain asiasta	3,14	1,18
11. Auttaako esimiehesi sinua kehittämään taitojasi	3,19	0,96
12. Puuttuuko esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaantuessa	3,55	1,06
13. Onko esimiehesi helposti tavoitettavissa	3,74	0,95
14. Koetko sinun ja esimiehesi välisen suhteen olevan stressaavaa	4,36	0,88
TYÖN MERKITYS	3,17	0,84
1. Kuinka tärkeä ja merkittävä osa työnteko on elämässäsi	3,49	0,75
2. Useimmat tavoitteesi elämässäsi ovat työhön suuntautuneita	2,84	0,92
SITOUTUMINEN ORGANISAATIOON	3,22	1,01
1. Arvosi ovat samansuuntaisia organisaation arvojen kanssa	3,46	0,9
2. Tämä organisaatio todella innostaa sinua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen	3,1	1,03
3. Kerron ystävilleni kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on	3,1	1,1
TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN VUOROVAIKUTUS	3,93	0,93
1. Onko työ ja muu elämäsi tasapainossa	4,03	0,81
2. Häiritsevätkö työongelmat yksityiselämääsi	3,62	1,01
3. Häiritsevätkö yksityiselämäsi ongelmat työtäsi	4,24	0,75
4. Koetko saavasi tukea perheeltäsi/ystäviltäsi, jos sinulla on vaikeuksia työssä	3,83	1,14
TYÖN IMU	3,76	0,86
1. Kuinka usein tunnet itsesi vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäsi	3,98	0,73
2. Kuinka usein olet innostunut työssäsi	3,95	0,81
3. Työni on minulle erittäin tärkeä tyydytyksen lähde	3,4	1,02
4. Useimmiten minusta o mukavaa uppoutua työhöni	3,69	0,86

4(4)

Kysymys	keskiarvo (ka.)	keskihajonta (kh.)
TYÖMOTIIVIT	3,91	0,70
1. Työn varmuus ja säännölliset tulot	4,12	0,76
2. Hyvä palkka ja aineelliset edut	3,86	0,78
3. Mahdollisuus kehittää itseään	3,77	0,81
4. Turvallinen ja terveellinen työympäristö	4,05	0,62
5. Mahdollisuus käyttää luovuutta työssä	3,78	0,72
6. Tuntea saavansa aikaan jotain arvokasta	3,98	0,64
7. Työssäni saama arvostus, tuki ja palaute	4,01	0,72
8. Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen	4,34	0,63
9. Toimiva työyhteisö, johon tunnen kuuluvani	4,34	0,58

* = vastaukset 4- tai 3- tai 2-asteikkoisia

LIITE 5. Vastaukset kyselyn kysymyksiin ammattiryhmittäin

1(18)

TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma ammattiryhmittäin

Ikäryhmä	Palvelu- esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
18 - 29 -vuotias	0,0	4,3	27,2	0,0
30 - 39 -vuotias	36,4	30,4	22,8	0,0
40 - 49 -vuotias	0,0	39,1	23,9	0,0
yli 50 -vuotias	63,6	26,1	26,1	100,0

TAULUKKO 2. Vastaajien nykyisen työsuhteen kesto ammattiryhmittäin

Nykyisen työsuhteen kesto	Palvelu- esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Alle 3 vuotta	36,4	21,7	28,3	0,0
3 – 5 vuotta	0,0	13,0	9,8	0,0
5 – 10 vuotta	36,4	39,1	19,6	0,0
10 – 15 vuotta	0,0	8,7	10,9	0,0
Yli 15 vuotta	27,3	17,4	31,5	100,0

TAULUKKO 3. Vastaajien työsuhteen luonne ammattiryhmittäin

Työsuhteen luonne	Palvelu- esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Vakinainen	100,0	87,0	79,3	100,0
Määräaikainen	0,0	13,0	20,7	0,0

TAULUKKO 4. Työn fyysinen kuormittavuus ammattiryhmittäin

Työni on ruumiillisesti	Palvelu- esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Kevyttä	72,7	0,0	0,0	0,0
Melko kevyttä	27,3	43,5	7,6	0,0
Jonkin verran rasittavaa	0,0	47,8	51,1	28,6
Melko rasittavaa	0,0	8,7	38,0	57,1
Hyvin rasittavaa	0,0	0,0	3,3	14,3

TAULUKKO 5. Työn henkinen kuormittavuus ammattiryhmittäin

Työni on henkisesti	Palvelu- esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Kevyttä	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko kevyttä	0,0	0,0	1,1	0,0
Jonkin verran rasittavaa	9,1	39,1	47,8	35,7
Melko rasittavaa	81,8	52,2	45,7	50,0
Hyvin rasittavaa	9,1	8,7	5,4	14,3

TAULUKKO 6. Terveellisistä elämäntavoista huolehtiminen ammattiryhmittäin

Pidän huolta terveellisistä elämäntavoista	Palvelu- esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin paljon	27,3	9,1	19,6	28,6
Melko paljon	27,3	72,7	56,5	71,4
Jonkin verran	45,5	18,2	23,9	0,0
Hyvin vähän	0,0	0,0	0,0	0,0
En lainkaan	0,0	0,0	0,0	0,0

TAULUKKO 7. Työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla ammattiryhmittäin

Pidän työ- ja toimintakyväni yllä säännöllisellä ja monipuolisella liikunnalla	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	10,0	0,0	6,5	0,0
Silloin tällöin	20,0	27,3	29,3	42,9
Melko usein	50,0	50,0	40,2	42,9
Hyvin usein tai aina	20,0	22,7	23,9	14,3

TAULUKKO 8. Mahdollisuus riittävään lepoon ja palautumiseen vapaa-ajalla ammattiryhmittäin

Mahdollisuuteni riittävään lepoon ja palautumiseen vapaa-ajallani	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	0,0	7,1
Melko harvoin	0,0	0,0	14,1	7,1
Silloin tällöin	27,3	4,5	31,5	14,3
Melko usein	36,4	54,5	46,7	42,9
Hyvin usein tai aina	36,4	40,9	7,6	28,6

TAULUKKO 9. Stressin tunteminen ammattiryhmittäin

Tunnen nykyisin stressiä	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
En lainkaan	0,0	4,5	5,4	21,4
Vain vähän	27,3	27,3	25,0	21,4
Jonkin verran	45,5	50,0	48,9	21,4
Melko paljon	27,3	13,6	19,6	28,6
Erittäin paljon	0,0	4,5	1,1	7,1

TAULUKKO 10. Vastaajan kokema terveydentila ja työkyky työn vaatimuksiin nähden ammattiryhmittäin

Terveydentilani ja työkyväni työntekijän vaatimuksiin nähden	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin hyvä	27,3	45,5	15,2	0,0
Melko hyvä	72,7	54,5	67,4	76,9
Melko huono	0,0	0,0	17,4	23,1
Erittäin huono	0,0	0,0	0,0	0,0

TAULUKKO 11. Vastaajan näkemys työntekijän ikääntymisen vaikutusten huomioimisesta työntekijän työkykyyn ja työssä selviytymiseen työpaikalla ammattiryhmittäin

Työpaikalla huomioidaan ikääntymisen vaikutukset työkykyyn ja työssä ...	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin hyvin	0,0	0,0	7,3	7,1
Melko hyvin	72,7	52,6	45,1	21,4
Melko huonosti	18,2	26,3	39,0	50,0
Erittäin huonosti	9,1	21,1	8,5	21,4

TAULUKKO 12. Vastaajan kokemus työpaikan johdon kiinnostuksesta henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin ammattiryhmittäin

Työpaikan johdon kiinnostus henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin vähän tai ei ollenkaan	9,1	25,0	11,2	21,4
Melko vähän	9,1	75,0	33,7	28,6
Jonkin verran	45,5	25,0	42,7	42,9
Melko paljon	36,4	15,0	12,4	7,1
Erittäin paljon	0,0	0,0	0,0	0,0

TAULUKKO 13. Vastaajan saama tuki työkyvyn ylläpitämiseen työterveyshuollosta ammattiryhmittäin

Työterveyshuollon kautta saamani tuki työkyvyn ylläpitämiseen	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Riittävästi	54,5	27,3	39,6	46,2
Liian vähän	9,1	13,6	24,2	15,4
En lainkaan	0,0	18,2	9,9	30,8
En ole tarvinnut	36,4	40,9	26,4	7,7

TAULUKKO 14. Vastaajan uskomus pystyvänsä terveyden puolesta työskentelemään ammatissaan vanhuuseläkeikään asti ammattiryhmittäin

Pystyn terveyteni puolesta työskentelemään ammatissani vanhuuseläkeikään asti	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
En	0,0	4,8	12,2	15,4
Todennäköisesti en	0,0	19,0	36,7	38,5
Todennäköisesti kyllä	72,7	42,9	37,8	30,8
Kyllä	27,3	33,3	13,3	15,4

TAULUKKO 15. Vastaajan arvio tämän hetkisestä työkyvystään ammattiryhmittäin

Tämän hetkinen työkyky arvioituna asteikolla 0-10 ja siitä keskiarvo ja vastausten vaihteluväli	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Keskiarvo	8,5	9,1	8,2	7,7
Vaihteluväli	8-9	7-10	5-10	5-10

TAULUKKO 16. Tyytyväisyys nykyiseen työhön ammattiryhmittäin

Tyytyväisyyteni nykyiseen työhöni	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin tyytymätön	0,0	9,1	2,2	0,0
Melko tyytymätön	9,1	9,1	9,8	21,4
En tyytyväinen enkä tyytymätön	45,5	13,6	12,0	21,4
Melko tyytyväinen	45,5	45,5	64,1	50,0
Erittäin tyytyväinen	0,0	22,7	12,0	7,1

TAULUKKO 17. Työssä tarvittavien työvälineiden ja laitteiden tarkoituksenmukaisuus ja riittävyys ammattiryhmittäin

Työssäni tarvitsemat laitteet ja työvälineet ovat tarkoituksenmukaiset ja riittävät	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Ei	18,2	13,6	14,1	28,6
Osittain	45,5	50,0	52,2	14,3
Kyllä	36,4	36,4	33,7	57,1

TAULUKKO 18. Ergonomian toteuttaminen työssä ammattiryhmittäin

Ergonomiaa pystyn toteuttamaan työssäni	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	14,3
Melko harvoin	0,0	9,1	13,0	14,3
Silloin tällöin	9,1	45,5	42,4	35,7
Melko usein	45,5	31,8	41,3	35,7
Hyvin usein tai aina	45,5	13,6	3,3	0,0

TAULUKKO 19. Työskentelytilojen (tilat, joissa pääasiassa työskentelee) toimivuus ja käytännöllisyys työn sujuvuuden kannalta ammattiryhmittäin

Työskentelytilat ovat työn sujuvuuden kannalta toimivat ja käytännölliset	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Ei	9,1	22,7	19,6	14,3
Ei täysin	0,0	50,0	58,7	71,4
Kyllä	90,9	27,3	21,7	14,3

TAULUKKO 20. Työskentelyolosuhteiden turvallisuus ammattiryhmittäin

Työni työskentelyolosuhteet ovat turvalliset	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	0,0	4,5	5,5	7,1
Silloin tällöin	0,0	13,6	15,4	7,1
Melko usein	18,2	68,2	65,9	78,6
Hyvin usein tai aina	81,8	13,6	13,2	7,1

TAULUKKO 21. Tapaturmien riski työssä ammattiryhmittäin

Työssäni todennäköinen riski ovat tapaturmat	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Lähes olematon	45,5	0,0	0,0	0,0
Melko pieni	45,5	22,7	19,6	0,0
Kohtalainen	9,1	50,0	54,3	85,7
Melko suuri	0,0	22,7	21,7	7,1
Erittäin suuri	0,0	4,5	4,3	7,1

TAULUKKO 22. Havainnot epätasa-arvoisesta työnteekijöiden kohtelusta työpaikalla ammattiryhmittäin

Epätasa-arvoinen kohtelu työpaikalla	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei ollenkaan	18,2	42,9	22,2	21,4
Melko harvoin	36,4	14,3	18,9	14,3
Silloin tällöin	27,3	33,3	40,0	35,7
Melko usein	18,2	0,0	13,3	21,4
Hyvin usein tai aina	0,0	9,5	5,6	7,1

TAULUKKO 23. Havainnot henkisestä väkivallasta tai kiusaamisesta työssä viimeisen puolen vuoden aikana ammattiryhmittäin

Olen havainnut henkistä väkivaltaa tai kiusaamista työssäni viimeisen puolen vuoden aikana	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
En	70,0	86,4	82,2	84,6
Kyllä	30,0	13,6	17,8	15,4

TAULUKKO 24. Kokemus henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena olost työssäni viimeisen puolen vuoden aikana ammattiryhmittäin

Olen ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työssäni viimeisen puolen vuoden aikana	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
En	81,8	86,4	88,0	100,0
Kyllä	18,2	13,6	12,0	0,0

TAULUKKO 25. Muutoksista koskevien huhujen liikkuminen työpaikalla ammattiryhmittäin

Työpaikallani liikkuu muutoksia koskevia huhuja	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	4,8	8,7	7,1
Melko harvoin	9,1	0,0	8,7	14,3
Silloin tällöin	36,4	28,6	52,2	50,0
Melko usein	36,4	33,3	28,3	28,6
Hyvin usein tai aina	18,2	33,3	2,2	0,0

TAULUKKO 26. Työmäärän kokeminen ammattiryhmittäin

Työmääräni on nykyisin	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Jatkuvasti liian suuri	36,4	4,5	1,1	0,0
Melko usein liian suuri	36,4	50,0	41,8	57,1
Sopiva tai vaihteleva	27,3	45,5	57,1	42,9
Melko usein liian vähäinen	0,0	0,0	0,0	0,0
Jatkuvasti liian vähäinen	0,0	0,0	0,0	0,0

TAULUKKO 27. Kokemus kiireestä saadakseen työt tehtyä ammattiryhmittäin

Joudun kiirehtimään saadakseni työni tehtyä	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	1,1	0,0
Melko harvoin	0,0	0,0	4,4	0,0
Silloin tällöin	9,1	40,9	47,3	50,0
Melko usein	54,5	50,0	38,5	28,6
Hyvin usein tai aina	36,4	9,1	8,8	21,4

TAULUKKO 28. Työmäärän jakaantuminen epätasaisesti ja töiden ruuhkautuminen ammattiryhmittäin

Työmääräni jakaantuu epätasaisesti ruuhkauttaen työni	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	6,7	0,0
Melko harvoin	0,0	4,5	12,2	21,4
Silloin tällöin	9,1	50,0	57,8	35,7
Melko usein	54,5	45,5	22,2	21,4
Hyvin usein tai aina	36,4	0,0	1,1	21,4

TAULUKKO 29. Ylitöiden tekeminen ammattiryhmittäin

Joudun tekemään ylitöitä	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	9,1	11,0	14,3
Melko harvoin	0,0	13,6	29,7	42,9
Silloin tällöin	18,2	45,5	49,5	35,7
Melko usein	81,8	31,8	8,8	0,0
Hyvin usein tai aina	0,0	0,0	1,1	7,1

TAULUKKO 30. Työssä nopeiden ratkaisuiden tekeminen ammattiryhmittäin

Joudun tekemään työssäni nopeita ratkaisuita	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	7,1
Melko harvoin	0,0	0,0	2,2	14,3
Silloin tällöin	0,0	22,7	44,0	50,0
Melko usein	100,0	50,0	47,3	28,6
Hyvin usein tai aina	0,0	27,3	6,6	0,0

TAULUKKO 31. Työtä häiritsevät keskeytykset ammattiryhmittäin

Työssäni on häiritseviä keskeytyksiä	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	3,3	7,1
Melko harvoin	0,0	0,0	15,4	35,7
Silloin tällöin	0,0	9,1	48,4	35,7
Melko usein	81,8	40,9	29,7	21,4
Hyvin usein tai aina	18,2	50,0	3,3	0,0

TAULUKKO 32. Mahdollisuus käyttää tietojaa ja taitojaan työssään ammattiryhmittäin

Voin käyttää tietojani ja taitojani työssäni	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	0,0	0,0	2,2	7,1
Silloin tällöin	9,1	13,6	10,0	28,6
Melko usein	45,5	36,4	55,6	35,7
Hyvin usein tai aina	45,5	50,0	32,2	28,6

TAULUKKO 33. Työtehtävien, joihin kokee tarvitsevansa enemmän koulutusta, suorittaminen ammattiryhmittäin

Suoritan työtehtäviä, joihin tarvitsisin enemmän koulutusta	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	13,6	16,7	7,1
Melko harvoin	45,5	54,5	31,1	42,9
Silloin tällöin	45,5	22,7	41,1	28,6
Melko usein	0,0	4,5	8,9	14,3
Hyvin usein tai aina	9,1	4,5	2,2	7,1

TAULUKKO 34. Työn haasteellisuus ammattiryhmittäin

Työni on haasteellista	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	1,1	0,0
Melko harvoin	0,0	4,5	4,4	0,0
Silloin tällöin	9,1	4,5	37,8	38,5
Melko usein	63,6	63,6	42,2	46,2
Hyvin usein tai aina	27,3	27,3	14,4	15,4

TAULUKKO 35. Kokemus perehdytyksen ja työnopastuksen järjestämisestä työpaikalla ammattiryhmittäin

Perehdyttäminen ja työnopastus on järjestetty työpaikallani	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin hyvin	0,0	4,5	6,7	0,0
Melko hyvin	70,0	68,2	53,9	61,5
Melko heikosti	20,0	22,7	37,1	38,5
Erittäin heikosti	10,0	4,5	2,2	0,0

TAULUKKO 36. Kokemus henkilöstön koulutuksen järjestämisestä työpaikalla ammattiryhmittäin

Henkilöstön koulutus on järjestetty työpaikallani	Palveluesimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin hyvin	10,0	0,0	7,9	0,0
Melko hyvin	80,0	86,4	61,8	78,6
Melko heikosti	10,0	9,1	30,3	14,3
Erittäin heikosti	0,0	4,5	0,0	7,1

TAULUKKO 37. Uusien työtehtävien tuoma haasteellisuus ammattiryhmittäin

Pidän uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta	Palvelu-esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin vähän tai en lainkaan	10,0	0,0	0,0	0,0
Melko vähän	0,0	4,5	2,2	38,5
Jonkin verran	10,0	27,3	42,2	46,2
Melko paljon	50,0	36,4	34,4	7,7
Erittäin paljon	30,0	31,8	21,1	7,7

TAULUKKO 38. Mahdollisuus nykyisessä työssään itsensä kehittämiseen ammatillisesti ammattiryhmittäin

Mahdollisuuteni itseni kehittämiseen ammatillisesti työssäni	Palvelu-esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Heikot	0,0	13,6	19,8	38,5
Jonkinlaiset	60,0	59,1	59,3	38,5
Hyvät	40,0	27,3	20,9	23,1

TAULUKKO 39. Tietämys mihin suuntaan työ tulee kehittymään pitkällä aikavälillä ammattiryhmittäin

Tiedän mihin suuntaan työni kehittyy pitkällä aikavälillä	Palvelu-esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	14,3	8,9	14,3
Melko harvoin	40,0	9,5	30,4	14,3
Silloin tällöin	30,0	57,1	29,1	42,9
Melko usein	30,0	19,0	29,1	28,6
Hyvin usein tai aina	0,0	0,0	2,5	0,0

TAULUKKO 40. Tietämys mitä edellytetään työssä kahden vuoden päästä ammattiryhmittäin

Tiedän mitä minulta edellytetään työssäni kahden vuoden päästä	Palvelu-esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai en koskaan	10,0	5,0	17,1	28,6
Melko harvoin	40,0	40,0	32,9	42,9
Silloin tällöin	20,0	35,0	14,5	0,0
Melko usein	30,0	15,0	34,2	28,6
Hyvin usein tai aina	0,0	5,0	1,3	0,0

TAULUKKO 41. Tietämys seuraavan kahden vuoden aikana työssään tarvitsemastaan uuden oppimisesta ja uusista taidoista ammattiryhmittäin

Tietämykseni uusien asioiden oppimisen ja uusien taitojen tarpeistani	Palvelu-esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai en koskaan	10,0	4,8	11,3	28,6
Melko harvoin	20,0	23,8	17,5	28,6
Silloin tällöin	10,0	28,6	17,5	28,6
Melko usein	50,0	28,6	48,8	0,0
Hyvin usein tai aina	10,0	14,3	5,0	14,3

TAULUKKO 42. Vaikutusmahdollisuus omaan työmäärään ammattiryhmittäin

Vaikutusmahdollisuuteni työmäärääni	Palvelu-esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai en koskaan	10,0	9,1	13,3	21,4
Melko harvoin	50,0	13,6	43,3	28,6
Silloin tällöin	40,0	54,5	33,4	42,9
Melko usein	0,0	18,2	10,0	7,1
Hyvin usein tai aina	0,0	4,5	0,0	0,0

TAULUKKO 43. Vaikutusmahdollisuus omaan työtahtiin ammattiryhmittäin

Vaikutusmahdollisuuteni työtahtiini	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	5,6	14,3
Melko harvoin	20,0	22,7	22,2	14,3
Silloin tällöin	40,0	36,4	32,2	57,1
Melko usein	40,0	36,4	34,4	7,1
Hyvin usein tai aina	0,0	4,5	5,6	7,1

TAULUKKO 44. Vaikutusmahdollisuus taukojen ajankohtaan ja pituuteen ammattiryhmittäin

Vaikutusmahdollisuuteni	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
<i>Taukojen ajankohtaan</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	7,7	7,1
Melko harvoin	0,0	22,7	24,2	28,6
Silloin tällöin	0,0	22,7	33,0	42,9
Melko usein	60,0	36,4	30,8	14,3
Hyvin usein tai aina	40,0	18,2	4,4	7,1
<i>Taukojen pituuteen</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	17,6	28,6
Melko harvoin	10,0	40,9	34,1	28,6
Silloin tällöin	10,0	27,3	25,3	28,6
Melko usein	50,0	27,3	19,8	7,1
Hyvin usein tai aina	30,0	4,5	3,3	7,1

TAULUKKO 45. Vaikutusmahdollisuus työn kannalta tärkeisiin päätöksiin ammattiryhmittäin

Vaikutusmahdollisuuteni tärkeisiin päätöksiin	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai en koskaan	10,0	4,5	7,9	16,7
Melko harvoin	30,0	18,2	28,1	50,0
Silloin tällöin	30,0	27,3	43,8	25,0
Melko usein	30,0	50,0	19,1	8,3
Hyvin usein tai aina	0,0	0,0	1,1	0,0

TAULUKKO 46. Tietämys minkälaisia tehtäviä työhön kuuluu kuukauden kuluttua ammattiryhmittäin

Tietämykseni työhöni kuuluvista tehtävistä kuukauden kuluttua	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	25,8	38,5
Melko harvoin	0,0	28,6	18,0	15,4
Silloin tällöin	30,0	9,5	20,2	21,4
Melko usein	50,0	42,9	30,3	23,1
Hyvin usein tai aina	20,0	19,0	5,6	7,7

9(18)

TAULUKKO 47. Tyytyväisyys tehdyn työn laatuun ja määrään, kykyyn ratkaista ongelmia työssä sekä kykyyn ylläpitää suhteita työtovereihin ja asiakkaisiin ammattiryhmittäin

Tyytyväisyyteni	Palvelu- esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
<i>Tekemäni työn laatuun</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	10,0	0,0	1,1	0,0
Silloin tällöin	20,0	4,5	16,5	14,3
Melko usein	50,0	68,2	60,4	78,6
Hyvin usein tai aina	20,0	27,3	22,0	7,1
<i>Tekemäni työn määrään</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	1,1	0,0
Melko harvoin	20,0	0,0	6,7	14,3
Silloin tällöin	20,0	9,1	20,0	0,0
Melko usein	40,0	72,7	54,4	85,7
Hyvin usein tai aina	20,0	18,2	17,8	0,0
<i>Kykyyni ratkaista ongelmia</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	1,1	0,0
Melko harvoin	0,0	0,0	2,2	0,0
Silloin tällöin	20,0	4,5	20,0	35,7
Melko usein	50,0	81,8	60,0	57,1
Hyvin usein tai aina	30,0	13,6	16,7	7,1
<i>Kykyyni ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin työssä</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	4,5	0,0	0,0
Melko harvoin	0,0	0,0	3,5	0,0
Silloin tällöin	20,0	13,6	15,1	7,7
Melko usein	30,0	54,5	51,2	53,8
Hyvin usein tai aina	50,0	27,3	30,2	38,5
<i>Kykyyni ylläpitää hyviä suhteita asiakkaisiini</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	10,0	0,0	2,3	0,0
Silloin tällöin	20,0	0,0	5,8	7,1
Melko usein	20,0	54,5	51,2	42,9
Hyvin usein tai aina	50,0	45,5	40,7	50,0

TAULUKKO 48. Saatu tieto tehdyn työn laadusta ammattiryhmittäin

Saan tietoa suorittamani työn laadusta	Palvelu- esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	9,5	5,6	0,0
Melko harvoin	40,0	4,8	30,3	28,6
Silloin tällöin	30,0	33,3	43,8	50,0
Melko usein	30,0	42,9	14,6	21,4
Hyvin usein tai aina	0,0	9,5	5,6	0,0

TAULUKKO 49. Mahdollisuus arvioida työn laadukkuutta välittömästi ammattiryhmittäin

Pystyn arvioimaan välittömästi työni laadukkuutta	Palvelu- esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	10,0	4,8	3,4	7,1
Silloin tällöin	30,0	19,0	26,1	14,3
Melko usein	40,0	57,1	55,7	71,4
Hyvin usein tai aina	20,0	19,0	14,8	7,1

TAULUKKO 50. Ryhmätöön arviointi ammattiryhmittäin

Ryhmätöön arviointi	Palvelu- esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
<i>Arvostan omaa jäsenyyttäni omassa tiimissäni/ryhmässäni</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	0,0	0,0	2,3	7,7
Silloin tällöin	10,0	4,5	24,4	23,1
Melko usein	40,0	45,5	41,9	30,8
Hyvin usein tai aina	50,0	50,0	31,4	38,5
<i>Tiimini/ryhmäni toimii joustavasti</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	0,0	4,5	1,1	7,1
Silloin tällöin	20,0	0,0	27,6	7,1
Melko usein	30,0	63,6	46,0	57,1
Hyvin usein tai aina	50,0	31,8	25,3	28,6
<i>Tiimini/ryhmäni onnistuu ongelmien ratkaisussa</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	4,5	0,0	0,0
Melko harvoin	0,0	0,0	2,3	7,7
Silloin tällöin	30,0	4,5	27,6	7,7
Melko usein	60,0	63,6	49,4	53,8
Hyvin usein tai aina	10,0	27,3	20,7	30,8

TAULUKKO 51. Työtovereilta saatu tuki ammattiryhmittäin

Työtovereiden tuki	Palvelu- esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
<i>Saan tarvittaessa tukea ja apua työssäni työkavereiltani</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	0,0	0,0	7,0	7,1
Silloin tällöin	10,0	27,3	16,3	7,1
Melko usein	10,0	40,9	44,2	57,1
Hyvin usein tai aina	80,0	31,8	32,6	28,6
<i>Työkaverini kuuntelevat minua työhöni liittyvissä ongelmissa</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	1,2	0,0
Melko harvoin	0,0	4,5	3,5	0,0
Silloin tällöin	10,0	0,0	21,2	28,6
Melko usein	30,0	63,6	45,9	35,7
Hyvin usein tai aina	60,0	31,8	28,2	35,7

TAULUKKO 52. Työntekijöiden aloitteiden teko työpaikalla ammattiryhmittäin

Työntekijät tekevät aloitteita työpaikallani	Palvelu- esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	1,2	7,7
Melko harvoin	30,0	28,6	20,7	15,4
Silloin tällöin	50,0	33,3	39,0	61,5
Melko usein	20,0	33,3	30,5	15,4
Hyvin usein tai aina	0,0	4,8	8,5	0,0

TAULUKKO 53. Kokousten ja tiedonkulun riittävyys ammattiryhmittäin

Kokousten ja tiedonkulun riittävyys	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
<i>Tiimilläni/ryhmälläni on kokouksia</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	4,5	1,2	7,1
Melko harvoin	0,0	4,5	22,1	0,0
Silloin tällöin	0,0	40,9	43,0	42,9
Melko usein	90,0	45,5	31,4	50,0
Hyvin usein tai aina	10,0	4,5	2,3	0,0
<i>Tiedonkulun riittävyys työyhteisössäni</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	10,0	9,1	23,3	21,4
Silloin tällöin	40,0	45,5	26,7	35,7
Melko usein	40,0	40,9	44,2	42,9
Hyvin usein tai aina	10,0	4,5	5,8	0,0

TAULUKKO 54. Häiritsevien ristiriitojen näkyminen työyhteisössä ammattiryhmittäin

Havaintoni häiritsevistä ristiriidoista työkalvereiden välillä	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai en koskaan	10,0	22,7	17,6	21,4
Melko harvoin	60,0	31,8	28,2	21,4
Silloin tällöin	30,0	31,8	37,6	35,7
Melko usein	0,0	4,5	11,8	14,3
Hyvin usein tai aina	0,0	9,1	4,7	7,1

TAULUKKO 55. Uusien työtovereiden tuoma haasteellisuus työskentelyyn ammattiryhmittäin

Pidän uusien työkalvereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisyydestä	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	0,0	9,1	8,3	7,1
Silloin tällöin	0,0	18,2	26,2	28,6
Melko usein	60,0	59,1	48,8	42,9
Hyvin usein tai aina	40,0	13,6	16,7	21,4

TAULUKKO 56. Työyhteisön kannustaminen työntekijöitään miettimään miten työt voisi tehdä paremmin ammattiryhmittäin

Työyhteisöni kannustaa työntekijöitään miettimään uusia työtapoja	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	4,8	4,8	7,1
Melko harvoin	0,0	19,0	7,3	0,0
Silloin tällöin	30,0	23,8	43,4	28,6
Melko usein	50,0	38,1	32,5	57,2
Hyvin usein tai aina	20,0	14,3	12,0	7,1

TAULUKKO 57. Hyvästä työsuorituksesta palkitseminen organisaatiossa ammattiryhmittäin

Organisaatiossani palkitaan hyvästä työsuorituksesta	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei koskaan	44,4	60,0	42,7	33,3
Melko harvoin	33,3	25,0	34,1	25,0
Silloin tällöin	22,2	15,0	19,5	25,0
Melko usein	0,0	0,0	2,4	16,7
Hyvin usein tai aina	0,0	0,0	1,2	0,0

TAULUKKO 58. Sosiaalinen työilmapiiri ammattiryhmittäin

Työpaikan sosiaalinen työilmapiiri	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
<i>Kannustava ja uusia ideoita tukeva</i>				
Erittäin vähän tai ei lainkaan	0,0	9,5	3,6	7,7
Melko harvoin	22,2	9,5	15,7	7,7
Jonkin verran	33,3	52,4	42,2	46,2
Melko paljon	33,3	19,0	27,7	15,4
Erittäin paljon	11,1	9,5	10,8	23,1
<i>Ennakkoluuloinen, epäilevä ja vanhoista kaavoista kiinni pitävä</i>				
Erittäin vähän tai ei lainkaan	11,1	14,3	20,2	15,4
Melko harvoin	33,3	33,3	31,0	7,7
Jonkin verran	55,6	33,3	32,1	69,2
Melko paljon	0,0	9,5	16,7	0,0
Erittäin paljon	0,0	9,5	0,0	7,7
<i>Vapautunut ja mukava</i>				
Erittäin vähän tai ei lainkaan	0,0	4,8	2,4	7,1
Melko harvoin	0,0	4,8	8,2	14,3
Jonkin verran	33,3	14,3	25,9	7,1
Melko paljon	55,6	57,1	42,4	42,9
Erittäin paljon	11,1	19,0	21,2	28,6
<i>Jäykkä, kireä ja sääntöihin perustuva</i>				
Erittäin vähän tai ei lainkaan	22,2	19,0	31,8	21,4
Melko vähän	44,4	61,9	30,6	42,9
Jonkin verran	22,2	9,5	29,4	14,3
Melko paljon	11,1	4,8	7,1	14,3
Erittäin paljon	0,0	4,8	1,2	7,1

TAULUKKO 59. Työroolin selkeys ammattiryhmittäin

Työroolin selkeys	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
<i>Työlleni on määritelty selkeät tavoitteet</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	1,2	7,7
Melko harvoin	0,0	9,5	7,2	0,0
Silloin tällöin	0,0	4,8	13,3	7,7
Melko usein	44,4	57,1	54,2	69,2
Hyvin usein tai aina	55,6	28,6	24,1	15,4
<i>Tiedän mistä olen vastuussa</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	0,0	7,1
Melko harvoin	0,0	0,0	1,2	0,0
Silloin tällöin	0,0	4,8	7,2	0,0
Melko usein	11,1	23,8	41,0	50,0
Hyvin usein tai aina	88,9	71,4	50,6	42,9
<i>Tiedän tarkalleen mitä minulta odotetaan</i>				
Erittäin harvoin tai en koskaan	0,0	0,0	1,2	7,1
Melko harvoin	0,0	0,0	1,2	0,0
Silloin tällöin	11,1	9,5	4,7	0,0
Melko usein	44,4	38,1	56,5	57,1
Hyvin usein tai aina	44,4	52,4	36,5	35,7

TAULUKKO 60. Johtamisen oikeudenmukaisuus ammattiryhmittäin

Johtamisen oikeudenmukaisuus	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
<i>Esimies jakaa työt oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	2,4	0,0
Melko harvoin	11,1	10,5	3,6	7,7
Silloin tällöin	11,1	10,5	21,7	15,4
Melko usein	55,6	42,1	57,8	69,2
Hyvin usein tai aina	22,2	36,8	14,5	7,7
<i>Esimies kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	5,0	2,4	0,0
Melko harvoin	11,1	10,0	6,0	0,0
Silloin tällöin	22,2	0,0	20,5	14,3
Melko usein	33,3	45,0	45,8	64,3
Hyvin usein tai aina	33,3	40,0	25,3	21,4
<i>Minun ja esimieheni välinen suhde on stressaava</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	55,6	76,2	63,0	75,0
Melko harvoin	22,2	9,5	21,0	16,7
Silloin tällöin	0,0	9,5	13,6	8,3
Melko usein	11,1	4,8	2,5	0,0
Hyvin usein tai aina	11,1	0,0	0,0	0,0

TAULUKKO 61. Esimiestuki ammattiryhmittäin

Esimiestuki	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
<i>Saan esimieheltäni tarvittaessa tukea ja apua työssäni</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	6,0	0,0
Melko harvoin	22,2	9,5	4,8	7,1
Silloin tällöin	0,0	19,0	20,5	35,7
Melko usein	44,4	38,1	41,0	50,0
Hyvin usein tai aina	33,3	33,3	27,7	7,1
<i>Esimieheni kuuntelee kertoessani työhöni liittyvistä ongelmista</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	11,1	4,8	1,3	0,0
Melko harvoin	11,1	4,8	8,8	0,0
Silloin tällöin	0,0	0,0	21,3	7,1
Melko usein	55,6	42,9	36,3	50,0
Hyvin usein tai aina	22,2	47,6	32,5	42,9
<i>Esimieheni arvostaa saavutuksiani työssäni</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	11,1	0,0	2,6	0,0
Melko harvoin	11,1	11,1	15,4	0,0
Silloin tällöin	11,1	22,2	28,2	25,0
Melko usein	33,3	22,2	28,2	50,0
Hyvin usein tai aina	33,3	44,4	25,6	25,0

TAULUKKO 62. Valtuuttava johtaminen ammattiryhmittäin

Valtuuttava johtaminen	Palvelu- esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
<i>Esimieheni rohkaisee osallistumaan tärkeisiin päätöksiin</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	11,1	0,0	9,0	0,0
Melko harvoin	11,1	23,8	20,5	8,3
Silloin tällöin	22,2	19,0	29,5	41,7
Melko usein	11,1	23,8	26,9	41,7
Hyvin usein tai aina	44,4	33,3	14,1	8,3
<i>Esimieheni rohkaisee sanomaan mielipiteeni ollessamme eri mieltä asiasta</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	22,2	4,8	11,5	0,0
Melko harvoin	0,0	23,8	25,6	16,7
Silloin tällöin	22,2	14,3	25,6	8,3
Melko usein	55,6	33,3	26,9	75,0
Hyvin usein tai aina	0,0	23,8	10,3	0,0
<i>Esimies auttaa minua kehittämään taitojani</i>				
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	4,8	2,5	8,3
Melko harvoin	22,2	19,0	19,8	25,0
Silloin tällöin	33,3	38,1	42,0	25,0
Melko usein	33,3	28,6	27,2	41,7
Hyvin usein tai aina	11,1	9,5	8,6	0,0

TAULUKKO 63. Esimiehen puuttuminen ongelmiin heti niiden ilmaantuessa ammattiryhmittäin

Esimies puuttuu ongelmiin heti niiden ilmaantuessa	Palvelu- esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	5,0	2,6	0,0
Melko harvoin	11,1	15,0	20,5	7,1
Silloin tällöin	11,1	25,0	23,1	14,3
Melko usein	55,6	25,0	39,7	57,1
Hyvin usein tai aina	22,2	30,0	14,1	21,4

TAULUKKO 64. Esimiehen tavoitettavuus ammattiryhmittäin

Esimies on helposti tavoitettavissa	Palvelu- esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	2,4	0,0
Melko harvoin	0,0	9,5	13,3	0,0
Silloin tällöin	22,2	14,3	24,1	7,1
Melko usein	44,4	47,6	44,6	64,3
Hyvin usein tai aina	33,3	28,6	15,7	28,6

TAULUKKO 65. Työnteon merkitys osana työntekijän elämää ammattiryhmittäin

Työnteon merkitys elämässäni	Palvelu- esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
Ei lainkaan tärkeä/merkittävä	0,0	0,0	0,0	0,0
Ei kovin tärkeä/merkittävä	0,0	4,8	7,2	7,1
Melko tärkeä/merkittävä	66,7	47,6	44,6	50,0
Erittäin tärkeä/merkittävä	33,3	42,9	37,3	28,6
Aivan välttämätön	0,0	4,8	10,8	14,3

TAULUKKO 66. Työntekijän tavoitteiden suuntautuvat työhön ammattiryhmittäin

Useimmat tavoitteeni elämässäni ovat työhön suuntautuneita	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Täysin eri mieltä	33,3	4,8	7,4	15,4
Melko paljon eri mieltä	11,1	28,6	19,8	0,0
Siltä väliltä	44,4	52,4	53,1	53,8
Lähes samaa mieltä	11,1	14,3	14,8	30,8
Täysin samaa mieltä	0,0	0,0	4,9	0,0

TAULUKKO 67. Työntekijän arvojen samansuuntaisuus organisaation arvojen kanssa ammattiryhmittäin

Arvoni ovat samansuuntaiset organisaation arvojen kanssa	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Täysin eri mieltä	0,0	10,0	3,8	0,0
Melko paljon eri mieltä	0,0	0,0	10,3	0,0
Siltä väliltä	44,4	40,0	34,6	22,2
Lähes samaa mieltä	44,4	45,0	43,6	66,7
Täysin samaa mieltä	11,1	5,0	7,7	11,1

TAULUKKO 68. Organisaation innostavuus parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen ammattiryhmittäin

Organisaatio innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Täysin eri mieltä	0,0	4,8	3,8	9,1
Melko paljon eri mieltä	44,4	38,1	26,6	0,0
Siltä väliltä	22,2	23,8	29,1	45,5
Lähes samaa mieltä	33,4	23,8	31,6	36,3
Täysin samaa mieltä	0,0	9,5	8,9	9,1

TAULUKKO 69. Organisaatiosta kertominen ystävilleen hyvänä työpaikkana ammattiryhmittäin

Kertoisin ystävilleni organisaatiosta hyvänä työpaikkana	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Täysin eri mieltä	0,0	19,0	3,7	23,1
Melko paljon eri mieltä	11,1	9,5	30,9	23,1
Siltä väliltä	55,6	33,3	28,4	7,7
Lähes samaa mieltä	22,2	28,6	27,2	46,2
Täysin samaa mieltä	11,1	9,5	9,9	0,0

TAULUKKO 70. Työn ja muun elämän tasapaino ammattiryhmittäin

Työ ja muu elämäni on tasapainossa	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko harvoin	0,0	4,8	6,2	0,0
Silloin tällöin	11,1	4,8	21,0	15,4
Melko usein	55,6	57,1	44,4	53,8
Hyvin usein tai aina	33,3	33,3	28,4	30,8

TAULUKKO 71. Työongelmien häiritsevyys yksityiselämään ammattiryhmittäin

Työongelmat häiritsevät yksityiselämäni	Palveluesimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei koskaan	11,1	23,8	24,4	14,3
Melko harvoin	33,3	28,6	39,0	28,6
Silloin tällöin	55,6	38,1	26,8	42,9
Melko usein	0,0	4,8	4,9	14,3
Hyvin usein tai aina	0,0	4,8	4,9	0,0

TAULUKKO 72. Yksityiselämän ongelmien häiritsevyys työelämään ammattiryhmittäin

Yksityiselämän ongelmat häiritsevät työelämääni	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei koskaan	66,7	57,1	39,8	28,6
Melko harvoin	22,2	38,1	41,0	50,0
Silloin tällöin	11,1	4,8	18,1	21,4
Melko usein	0,0	0,0	1,2	0,0
Hyvin usein tai aina	0,0	0,0	0,0	0,0

TAULUKKO 73. Tuen saanti perheeltä/ystäviltä työvaikeuksissa ammattiryhmittäin

Saan tukea perheeltäni/ystäviltäni työvaikeuksissani	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
Erittäin harvoin tai ei koskaan	0,0	0,0	3,7	7,7
Melko harvoin	11,1	14,3	13,4	15,4
Silloin tällöin	11,1	9,5	18,3	7,7
Melko usein	33,3	38,1	31,7	30,8
Hyvin usein tai aina	44,4	38,1	32,9	38,5

TAULUKKO 74. Työn imu ammattiryhmittäin

Työn imu	Palvelu-esimies %	Sh/Th %	Lh/Ph %	Kh/Ka %
<i>Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni</i>				
Päivittäin	22,2	19,0	28,4	28,6
Viikoittain	77,8	66,7	55,6	42,9
Kuukausittain	0,0	14,3	13,6	21,4
Vuosittain	0,0	0,0	2,5	0,0
En koskaan	0,0	0,0	0,0	7,1
<i>Olen innostunut työssäni</i>				
Päivittäin	22,2	23,8	30,9	35,7
Viikoittain	66,7	57,1	50,6	35,7
Kuukausittain	11,1	19,0	14,8	21,4
Vuosittain	0,0	0,0	2,5	0,0
En koskaan	0,0	0,0	1,2	7,1
<i>Työni on minulle erittäin tärkeä tyydytyksen lähde</i>				
Täysin eri mieltä	11,1	4,8	4,9	0,0
Melko eri mieltä	0,0	19,0	14,6	0,0
Siltä väliltä	55,6	38,1	34,1	42,9
Lähes samaa mieltä	22,2	28,6	34,1	35,7
Täysin samaa mieltä	11,1	9,5	12,2	21,4
<i>Minusta on useimmiten mukava uppoutua työhöni</i>				
Täysin eri mieltä	0,0	0,0	3,7	7,7
Melko eri mieltä	0,0	0,0	3,7	0,0
Siltä väliltä	33,3	28,6	29,3	38,5
Lähes samaa mieltä	44,4	61,9	48,8	38,5
Täysin samaa mieltä	22,2	9,5	14,6	15,4

TAULUKKO 75. Ulkoiset ja sisäiset työmotiivit ammattiryhmittäin

Ulkoiset ja sisäiset työmotiivit	Palvelu- esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
<i>ULKOISET MOTIIVIT:</i>				
<i>Työn varmuus ja säännöllisyys</i>				
En lainkaan tärkeänä	0,0	0,0	0,0	0,0
En kovin tärkeänä	0,0	9,5	1,2	7,7
Melko tärkeänä	22,2	14,3	12,2	30,8
Erittäin tärkeänä	44,4	47,6	48,8	46,2
Aivan välttämätön	33,3	28,6	37,8	15,4
<i>Hyvä palkka ja aineelliset edut</i>				
En lainkaan tärkeänä				
En kovin tärkeänä	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko tärkeänä	0,0	0,0	4,9	15,4
Erittäin tärkeänä	55,6	33,3	19,5	23,1
Aivan välttämätön	33,3	42,9	52,4	53,8
	11,1	23,8	23,2	7,7
<i>Turvallinen ja terveellinen työympäristö</i>				
En lainkaan tärkeänä				
En kovin tärkeänä	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko tärkeänä	0,0	0,0	0,0	7,1
Erittäin tärkeänä	11,1	0,0	12,2	50,0
Aivan välttämätön	77,8	71,4	65,9	42,9
	11,1	28,6	22,0	0,0
<i>SISÄISET MOTIIVIT:</i>				
<i>Mahdollisuus kehittää itseään</i>				
En lainkaan tärkeänä	0,0	0,0	0,0	23,1
En kovin tärkeänä	0,0	0,0	2,4	0,0
Melko tärkeänä	22,2	9,5	29,3	53,8
Erittäin tärkeänä	55,6	71,4	53,7	23,1
Aivan välttämätön	22,2	19,0	14,6	0,0
<i>Mahdollisuus käyttää luovuutta työssään</i>				
En lainkaan tärkeänä	0,0	0,0	0,0	0,0
En kovin tärkeänä	0,0	0,0	6,2	8,3
Melko tärkeänä	22,2	14,3	22,2	58,3
Erittäin tärkeänä	66,7	66,7	61,7	25,0
Aivan välttämätön	11,1	19,0	9,9	8,3
<i>Tuntea saavansa aikaan jotain arvokasta</i>				
En lainkaan tärkeänä	0,0	0,0	0,0	0,0
En kovin tärkeänä	0,0	0,0	0,0	6,3
Melko tärkeänä	11,1	4,8	16,0	27,1
Erittäin tärkeänä	88,9	71,4	60,5	58,3
Aivan välttämätön	0,0	23,8	23,5	8,3

TAULUKKO 76. Muut työmotiivit ammattiryhmittäin

Muut työmotiivit	Palvelu- esimies	Sh/Th	Lh/Ph	Kh/Ka
	%	%	%	%
<i>Työssäni saama arvostus, tuki ja palaute</i>				
En lainkaan tärkeänä	0,0	0,0	0,0	0,0
En kovin tärkeänä	0,0	4,8	1,2	7,1
Melko tärkeänä	0,0	14,3	16,0	50,0
Erittäin tärkeänä	77,8	57,1	55,6	35,7
Aivan välttämätön	22,2	23,8	27,2	7,1
<i>Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen johtaminen</i>				
En lainkaan tärkeänä	0,0	0,0	0,0	0,0
En kovin tärkeänä	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko tärkeänä	0,0	0,0	9,9	21,4
Erittäin tärkeänä	44,4	57,1	45,7	57,1
Aivan välttämätön	55,6	42,9	44,4	21,4
<i>Toimiva työyhteisö, johon tunnen kuuluvani</i>				
En lainkaan tärkeänä	0,0	0,0	0,0	0,0
En kovin tärkeänä	0,0	0,0	0,0	0,0
Melko tärkeänä	0,0	0,0	4,9	21,4
Erittäin tärkeänä	77,8	52,4	53,1	50,0
Aivan välttämätön	22,0	47,6	42,0	28,6