

Työilmapiiritutkimus eräässä kotihoi- don yksikössä

Ahola Erika
Saarinen Suvi

Opinnäytetyö
Elokuu 2016
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Sairaanhoitaja (AMK)
Hoitotyön tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Ahola Erika Saarinen Suvi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Elokuu 2016
	Sivumäärä 53	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työilmapiiritutkimus eräessä kotihoidon yksikössä		
Tutkinto-ohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Rahunen Eila-Marjatta		
Toimeksiantaja(t) Yritys X		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kotihoidon hoitohenkilökunnan yleistä työilmapiiriä ja näkemyksiä kotihoidon työntekijöiden työtyytyväisyydestä. Tavoitteenamme oli työilmapiirikyselyn avulla selvittää ne tekijät, jotka vaikuttivat kotihoidon yksikön työilmapiiriin kuormittavasti ja työilmapiiriä heikentäen.</p> <p>Työilmapiirikyselyssä kartoitettiin työilmapiirin seuraavia osa-alueita: työtehtävät, johtajuus, työntekijän velvollisuudet ja vaikuttamismahdollisuudet. Kyselyssä tarkasteltiin myös neljän pää osa-alueiden lisäksi seuraavia osa-alueita: kouluttautumisen mahdollisuus, työ määrä, palkkaus, työolosuhteet sekä päätöksentekoon osallistuminen.</p> <p>Opinnäytetyökysely toteutettiin yhteistyössä kotihoidon yksikön esimiesten sekä työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen kyselytutkimus, ja se sisälsi muutamia avoimia kysymyksiä. Työilmapiirikysely toteutettiin kesän 2016 aikana. Vastausaikaa kotihoidon työntekijöillä oli 2 viikkoa.</p> <p>Toteutimme kyselyn sähköisessä Webropol-ohjelmistossa, ja siihen vastattiin sähköpostissa olevan linkin kautta. Vastausvaihtoehtoina oli viisiportainen asteikko. Kysely lähetettiin 32 henkilölle, joista vastauksen kyselyyn saimme 10 henkilöltä, jolloin vastausprosentti oli 32 %.</p> <p>Tutkimuksen vastauksista kävi ilmi, että suuriosa kyselyyn vastanneista koki, että heidän osaamisensa vastasi työn vaatimuksia ja osittain työn vastuu ja vaatimukset koettiin vaikuttavan hoitajien työssä jaksamiseen. Työntekijöistä n. puolet kokivat myös, että he tiesivät mitä esimies ja työnkuva heiltä odottaa. Tutkimuksesta selvisi, että esimies koettiin helposti lähestyttäväksi ja suuriosa oli sitä mieltä, että esimies arvostaa heitä.</p>		
Avainsanat Työilmapiiri, kotihoito, johtajuus, työntekijän velvollisuudet, vaikuttamismahdollisuudet		
Muut tiedot		

Author(s) Ahola Erika Saarinen Suvi	Type of publication Bachelor's thesis	Date August 2016 Language of publication: Finnish
	Number of pages 53	Permission for web publication: x
Title of publication Työilmapiiritutkimus eräessä kotihoidon yksikössä		
Degree programme Degree Programme of Nursing		
Supervisor(s) Rahunen Eila-Marjatta		
Assigned by JYVÄSKYLÄ'S SOCIAL AND HEALTHCARE SERVICES FOR ELDERLY		
<p>Purpose of the thesis was to examine common working atmosphere and opinions of employees job satisfaction of the health care employees at domiciliary care. Our aim was to find out through work atmosphere survey the factors which affected to the unit of the domiciliary care's job satisfaction negatively.</p> <p>The survey of the atmosphere scanned the following sections: work tasks, directorship, and obligations of the employee and possibilities to influence. Besides these four main parts the survey scanned also the possibility to receive training, work load, salary, working conditions, and participation in decision-making.</p> <p>The survey of the thesis was carried out in collaboration with the managers and employees of the domiciliary care. The research method of the thesis was both quantitative and qualitative survey, and it included also few open questions. The survey of the work atmosphere was carried out during summer 2016 and employees had two weeks time to answer.</p> <p>Survey was on online web-pro program and web link to it was sent to employees email addresses. Answer options was given in five segments. Survey was sent to 32 people. Ten of them answered to the survey which means answering percent was 32.</p> <p>The survey revealed that many of the responded persons felt their abilities to correspond the requirements of the work. Partly the work responsibilities and requirements affects to cope with workload. Almost half of the persons responded felt that they knew what are the expectations from the manager and assignment. Survey revealed that persons responded felt that it is easy to approach the manager and most of the responded persons feel that the supervisor respects them.</p>		
Keywords Domiciliary care, working atmosphere, director ship, obligations of the employee, influence decision		
Miscellaneous		

Sisältö

1 Johdanto	4
2. Työilmapiiri	6
2.1 Työilmapiiri käsitteenä.....	6
2.1.1 Myönteinen työilmapiiri	7
2.1.2 Kielteinen työilmapiiri.....	8
2.2 Johtajuus	10
2.3 Työntekijän velvollisuudet.....	13
2.4 Vaikuttamismahdollisuudet.....	15
2.5 Työyhteisön ja henkilöstön kehittäminen	16
3 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	18
4 Tutkimuksen toteuttaminen	19
4.1 Tutkimusmenetelmät.....	20
4.2 Aineiston keruu	20
4.3 Aineiston kuvaus	22
4.4 Aineiston analyysi	24
5 Tutkimustulokset.....	26
5.1 Tutkimusten tarkastelu	26
5.1.1 Tyytyväisyys työtehtäviin	26
5.1.2 Tyytyväisyys Johtajuuteen	32
5.1.3 Tyytyväisyys vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiin	35
5.1.4 Tyytyväisyys vastuuta ja osaamista koskeviin asioihin	38
6 Pohdinta.....	40
6.1 Tulosten luotettavuus ja eettisyys.....	41
Lähteet.....	46
Liitteet	48

Liite 1. Saatekirje.....48

Liite 2. Kysely49

Kuviot

Kuvio 1. Ikä	23
Kuvio 2 Työskentelyaika kotihoidon yksikössä.....	23
Kuvio 3. Työsuhte	24
Kuvio 4. Innokkuus	26
Kuvio 5. Työn vastuullisuus	27
Kuvio 6. Kehitysmahdollisuudet	27
Kuvio 7. Koulutusmahdollisuudet	28
Kuvio 8. Opetus ja ohjaus.....	29
Kuvio 9. Mitä minulta odotetaan	29
Kuvio 10. Työmäärä ja jaksaminen.....	30
Kuvio 11. Palkkauksen oikeudenmukaisuus.....	30
Kuvio 12. Työn merkitys	31
Kuvio 13. Työolosuhteet.....	31
Kuvio 14. Palautteen saaminen.....	32
Kuvio 15. Tiedonsaanti	33
Kuvio 16. Esimiehen lähestyminen.....	33
Kuvio 17. Samanarvoisuus.....	34
Kuvio 18. Esimiehen arvostus.....	34
Kuvio 19. Johdon toiminta järkevästi	35
Kuvio 20. Vaikuttaminen työasioihin.....	36
Kuvio 21. Kehitysideat huomioon	36
Kuvio 22. Työntekijät päätöksenteossa.....	37
Kuvio 23. Tiedon saanti yrityksestä	37
Kuvio 24. Työn vastuu ja jaksaminen	38
Kuvio 25. Asioihin vaikuttaminen.....	39
Kuvio 26. Osaamisen hallinta	39
Kuvio 27. Sitoutuminen muutoksiin	39

1 Johdanto

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat tärkeitä asioita hoitotyössä; ne heijastuvat ymmärrettävästi myös asiakkaiden hyvään hoitoon ja huolenpitoon. Kiire ja lisääntynyt hoitomäärä sekä kiristynyt taloustilanne näkyvät työssäjaksamisen haasteina ja voivat sitä kautta heikentää myös työhyvinvointia. Työilmapiiri liittyy vahvasti työssä jaksamiseen ja parhaimmillaan toimii suurena voimavarana työntekijöiden parissa. Vastaavasti kuormittava työilmapiiri heikentää voimavaroja. Tutkimme tässä työssämme erään kotihoidon yksikön työilmapiiriä ja selvitimme sen nykyistä tilannetta. Koimme tutkimuksen aiheen tärkeäksi, sillä kuten edellä mainittiin, hyvä sekä toimiva työilmapiiri on suuressa roolissa työssä jaksamisessa ja toimii voimavarana asiakaslähtöiseen ja hyvään hoitotyöhön asiakkaiden kotona.

Halusimme löytää ne tekijät, jotka heikentävät tai toimivat voimaa antavina tekijöinä työilmapiiriin liittyen tässä kotihoidon yksikössä. Kokemustemme mukaan, vuosia hoitotyötä tehneinä, olemme huomanneet, kuinka suuri vaikutus hyvällä työilmapiirillä on työmotivaatioon ja työssäjaksamiseen. Olemme nähneet työpaikkoja, joissa on hyvä, kannustava ja toimiva työilmapiiri, mutta olemme saaneet kokea käytännössä myös työskentelyn toimimattomassa ja voimavaroja kuluttavassa työilmapiirissä.

Sairaanhoitajaliitto julkaisi (2014) sairaanhoitajien työolobarometrin tulokset nyt kolmatta kertaa, ja paljastui, että työhyvinvoinnin kehittämishankkeet eivät vielä näy hoitotyössä, sillä sairaanhoitajat ovat entistä tyytymättömämpiä työssään. Tutkimus paljastaa, että kaikista eniten tyytymättömyyttä kokevat nimenomaan nuoret sairaanhoitajat, joiden odotukset valmistumisen jälkeen eivät vastaakaan todellisuutta. Sairaanhoitajilla on voimakas ammattietiikka, joten tyytymättömyys ei vaikuta työn laatuun, mutta ajaa koulutettuja hoitajia pois alalta. Erityisesti 26–35-vuotiaat ovat herkimpiä vaihtamaan alaa ja he tekevät sen, mikäli heillä ei ole mahdollisuutta tehdä työtään hyvin tai kehittyä siinä. Sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisössä on edessään monenlaisia haasteita ja osaava, sekä ammattitaitoinen henkilöstö on nyt

välttämättömyys. Kyselyyn vastanneet sairaanhoitajat arvioivat, että oikeasti toimivilla työelämän käytännöillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin, ja sitä kautta myös työilmapiiriin. Tärkeäksi koettiin, että työtehtävät on määritelty selkeästi, työprosessi arvioidaan säännöllisesti yhdessä, rekrytoinnissa otetaan huomioon osaamistarpeet, opiskelijoiden ohjaus on laadukasta, työhyvinvointia kehitetään suunnitelmallisesti sekä työntekijöiden ja lähiesimiesten suhde on avointa ja luottamuksellista. (Sairaanhoitajaliitto 2015.)

Viime aikoina on uutisoitu myös sairaanhoitajaopiskelijoiden haluttomuudesta työkennellä ikäihmisten parissa. (Laatikainen 2016). Uutinen on huomion arvoinen, sillä sairaanhoitajia tullaan kipeästi tarvitsemaan vanhustyössä. Meillä on vahva usko siihen, että toimiva työilmapiiri on yksi tärkeimmistä tekijöistä työssä viihtyvyyteen sekä ammattitaitoisen henkilöstön saamiseen ja pitämiseen työpaikalla.

Olemme huomanneet, että usein opiskelijoiden parissa on yleisessä tiedossa, missä työpaikoissa on hyvä työilmapiiri. Se näyttää olevan yksi olennaisimpia kysymyksiä, kun pohditaan tulevia työharjoittelua tai työpaikkoja. Asia on siis todella tärkeä sekä työnantajille että työntekijöille. Toimivaan työilmapiiriin tarvitaan molempien tahojen panos, ja siihen satsaaminen on kaikkien kannalta tärkeää.

Esimiesten näkökulmastakin katsottuna on järkevää panostaa hyvään työilmapiiriin, sillä samaan hiileen puhaltava työtiimi pääsee hyvään lopputulokseen vähemmällä ponnistelulla, toisin kuin riitainen ja epäyhtenäinen tiimi. Kaiken kaikkiaan toimiva yhteistyö lisää tyytyväisyyttä työssä, vähentää stressin kokemista ja ehkäisee sairastelua. Kireä ja muutoshaluton työilmapiiri näkyykin usein suurena vaihtuvuutena ja poissaoloina työpaikalla. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala. 2011, 10.)

2. Työilmapiiri

Työpaikan ilmapiirillä on suuresti vaikutusta työyhteisön tulokseen. Hyvä työilmapiiri perustuu ihmisten väliselle luottamukselle, avuliaisuudelle ja luottamukselle. Tämä on osoitettu sadoissa työilmapiiritutkimuksissa. (Juuti & Vuorela 2015, 52.)

Nykyisin yhä useammat ajattelevatkin, että työyhteisön toimivalla ja hyvällä työilmapiirillä on iso merkitys siellä työskentelevien henkilöiden hyvinvoinnille. Uskotaan, että hyvä työilmapiiri edistää työntekijöiden terveyttä, innokkuutta ja innovatiivisuutta. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 6.)

2.1 Työilmapiiri käsitteenä

Työilmapiiri muodostuu päivittäisestä toiminnasta ja siihen ratkaisevasti vaikuttavat työyhteisössä työskentelevien henkilöiden yhteistyö ja vuorovaikutus. Hyvä työkuultuuri luo pohjan ilmapiirille ja kertoo, miten siellä on tapana toimia, millainen työmoraaali siellä on, millaiset säännöt ja ehdot säätelevät työntekoa ja kuinka yhteisön vuorovaikutus toimii. (Työturvallisuuskeskus.)

Tutkimuksissa on tullut ilmi työilmapiirin yhteys työtyytyväisyyteen, työsuorituksiin sekä tuottavuuteen. Työilmapiiri voidaan määrittää työyhteisössä työskentelevien henkilöiden havaintojen summaksi. Kokonaisuus muodostuu yhteisön ilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työryhmän yhteistyönä. Samankin työorganisaation sisällä voi esiintyä erilaisia ilmapiirejä, mutta niistä on erotettavissa seuraavat asiat:

Rakenne: Ohjeistukset, säännöt ja yhteisön toimintatavat.

Vastuu: Mahdollisuudet vaikuttaa asioihin ja toimia itsenäisesti.

Riskit: Riskinoton mahdollisuudet ja työn haasteelliseksi kokeminen.

Ristiriidat: Osataanko ne ratkaista mahdollisimman äkkiä.

Palkitseminen, tuki ja lämpö yhteistyössä. (Rauramo 2004, 125-126.)

2.1.1 Myönteinen työilmapiiri

Ihmisten välinen kanssakäyminen työyhteisössä muodostaa yhteisen näkemyksen siitä millaista on työskennellä kyseisessä organisaatiossa, mitkä asiat ovat tärkeitä hyvän ilmapiirin kannalta ja mikä on sallittua työpaikalla. Hyvällä työilmapiirillä on merkittävä vaikutus työssä viihtyvyyteen. Mikäli molemmat ovat korkealla, työntekijät ovat terveempiä, pysyvät työssä paljon pidempään, ovat yhteistyöhaluisempia, aloittekykyisempiä ja innovatiivisempia. He myös saavat enemmän aikaiseksi. On siis selvää, että työyhteisön henkisen hyvinvoinnin edistäminen on yksi yrityksen tärkeimmistä voimavaroista. Siksi ei olekaan ihme, että tänä päivänä lähes kaikissa yrityksissä työilmapiiriin ja työssä viihtyvyyteen on alettu kiinnittää huomiota etenevissä määrin. (Furman & Ahola 2002, 10.)

Myönteinen asenne on kantava voima. Esimerkiksi neuvottelutilanteissa työkaverin kanssa käytävä keskustelu kannattaa pitää myönteisenä siten, että tämä yhteistyö toimii, ja puhetapa toisiaan kohtaan on ystävällistä ja kunnioittavaa. Tilanteissa, joissa joudumme ottamaan esiin epäkohtia tai huomauttamaan virheistä, emme etsisi syyllisiä vaan ratkaisuja tilanteisiin. Myönteisyyttä kasvattaa myös se, että jokainen pyrkii avoimuuteen ja on rehellinen, etenkin tiedon jakamisessa. (Hämäläinen 2005, 130–131.)

Luottamus ja avoimuus ovat tärkeitä tekijöitä työilmapiiriin liittyen. Luottamusta ja avoimuutta lisäävät toimintatavat:

- Teot ja sanat vastaavat toisiaan
- Kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti
- Tapahtui mitä vain, niin henkilö on rakentava ja on toisen puolella
- Henkilö tykkää olla toisen lähellä ja päästää hänet lähelleen arvostaen toista

- Henkilö kokee toisen henkilön esittämiä mielipiteitä merkittävinä, tosina ja arvokkaina
- Yltiörehellisyys koetaan loukkaavana, joten tasapainotetaan rehellisyys ja hienotunteisuus lähelle kohteliaisuutta
- Pyritään aina siihen, että molemmat osapuolet voittavat

(Juuti & Vuorela 2015, 50.)

On tärkeää, että tunnemme meitä arvostettavan työpaikalla. Siihen vaikuttaa merkittävästi se, miten esimiehemme ja työkaverimme meihin suhtautuvat aina silloin, kun kaikki sujuu hyvin. Tärkeää on suhtautuminen myös silloin, kun asiat sattuvat menevän huonosti. Kiittäminen silloin, kun asiat menevät hienosti, kasvattaa tunnettamme siitä, että meitä arvostetaan. Kuitenkin koemme suurena arvostuksena sellaiset tilanteet, joissa olemme epäonnistuneet, mutta emme saakaan asiasta haukkuja emmekä joudu syntipukiksi. Ymmärtävä suhtautuminen tällaisissa tilanteissa kasvattaa luottamusta ja vaikuttaa työhyvinvointiin. (Furman ym. 2004, 14–15.)

Useimmat ihmiset ajattelevat, että työilmapiirin kannalta on tärkeää, että työpaikalla on hauskaa. Työn tekemisen tekee hauskaksi se, että työn äärellä tehdään hauskoja asioita ja lasketaan leikkiä. Hauskuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä lämminhenkistä huumoria ja leikkimielisyyttä. Hauskuutta ei voi pakottaa tapahtuvaksi, mutta sitä voidaan kuitenkin viljellä ja oppia arvostamaan hauskoja asioita. On tietenkin muistettava, että vahingonilo, sarkasmi ja iva eivät ole kaikkien kannalta hauskoja. (Furman ym. 2004, 28.)

2.1.2 Kielteinen työilmapiiri

Usein on niin, että ihmiset eivät tarkoituksella halua toisilleen mitään pahaa, eivätkä ole pahantahtoisia. He vain näkevät tilanteet, toteutustavat ja työn edellytykset ko-

vin eri tavoin. Jokaisella henkilöllä on tietenkin omat näkemyksensä. Jos niistä ei keskustella yhdessä, eikä niitä ja niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä koskaan ole avattu, voivat näkemuserot kasvaa. Tällaisissa tilanteissa ristiriitojen mahdollisuus kasvaa. (Juuti & Vuorela 2015, 45.)

Jos työilmapiiri on kielteinen ja työviihtyvyys koetaan huonoksi, työntekijöiden vaihtuvuus on suuri. Heillä esiintyy paljon sairaspöissaoloja ja he siirtyvät herkemmin ennen aikaisesti eläkkeelle. Huono työilmapiiri saa aikaan sen, että keskinäinen yhteistyö ei toimi, jolloin heidän työtehonsa on alhaisempi kuin mitä se oikeasti voisi olla. (Furman & Ahola 2002, 10.)

Usein ihminen, joka ei ole tyytyväinen työssään, ei anna sille kaikkea panostaan. Hän tulee työpaikalle, mutta ei ole siellä todellisuudessa läsnä eikä tee työtehtäviään parhaalla mahdollisella tavalla. Tyytymättömyys voi alkaa näkyä myös laajempänä ilmiönä lamaten ilmapiirin. Ihmiset alkavat tehdä vain sen mitä on pakko tehdä, mutta eivät yhtään enempää. Oma-aloitteisuus ja yhdessä tekemisen meininki tuntuvat olevan kateissa. Kun innostus työssä puuttuu, työyhteisön tärkeimmät elementit kuten toisen ihmisen kunnioittaminen ja huomiointi ovat hukassa. Vuorovaikutus on enemmän näennäistä ja koskee vain työtehtäviä. Läsnäolo ja aito kohtaaminen kuitenkin puuttuvat. Näin työntekijät eivät koe enää tulevansa kohdatuiksi, nähdyiksi tai kuululuiksi persooniksi. Tämä ei voi olla vaikuttamatta kielteisesti työilmapiiriin. (Hämäläinen 2005, 61-63.)

Työilmapiirin kiristyessä ihmiset saattavat syyttää toisiaan tekemättä jäänestä töistä ja epäonnistuneista asioista. Tämä heikentää luottamusta ja avoimuutta. Työmotivaatio kärsii myös, jos ihmiset huomaavat, että joku ajaa vain omaa etuaan, eikä yhteistä etua. Hyvä työilmapiiri ei yleensä kauaa kukoista, mikäli joukossa on henkilöitä, joilla esiintyy itsekästä käyttäytymistä. (Juuti & Vuorela 2015, 47.)

Kun työyhteisö voi huonosti ja ilmapiiri on kielteinen, on erittäin todennäköistä, että oma pahoinvointi suunnataan toisiin. Koetaan, että toiset aiheuttavat pahoinvointia.

Kielteisten tunteiden vallatessa alaa, työntekijät alkavat syyttää toinen toisiaan. Tällaisten prosessien seurauksena myös muiden työryhmien ja osastojen välille alkaa syntyä ristiriitoja ja jyrkkiä rajoja. (Juuri & Vuorela 2015, 46.)

Luottamuksen ja avoimuuden puute heijastuu työilmapiiriin sitä heikentäen. Näissä on puutteita, mikäli työpaikalla:

- Ilmenee syyttelyä
- Esiintyy syntipukkeja ja epäonnistujia
- Siellä on suosikkijärjestelmiä
- Tehdään toisista pilkkaa
- Selän takana puhutaan pahaa
- Erilaista piiloviestintää esiintyy
- Oma etu on tärkein
- Reviirirajoja puolustetaan ja korostetaan
- Työpaikalla on taisteltava, jotta selviää siellä
- Huumori kohdentuu toisiin henkilöihin
- Keskustelut muuttuvat väittelyiksi, joissa vahvin on voittaja

(Juuri & Vuorela 2015, 48.)

2.2 Johtajuus

Johtajan perustehtävä on kaikissa paikoissa aina tukea oman organisaation toimintaa ja luoda parhaat mahdolliset edellytykset työn tekemiselle. Johtaminen on työntekijöiden tukemista niin, että jokainen työntekijä tulee huomioiduksi omana itsenään. Johtaja tsemppaa ja kannustaa työntekijöitä hyvän työn tekemiseen. Jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään johtamiseen, ja johtavassa asemassa olevan henkilön velvollisuus taas on kohdella jokaista työntekijää ainutlaatuisena ja arvokkaana yksilönä.

Ei ole ollenkaan yhdentekevää, kuinka kukin näistä yksilöistä kohdataan. Tärkeää on kohdella kaikkia tasapuolisesti, mutta samanlainen kohtaaminen yksilöstä riippumatta voi johtaa erilaisiin ongelmiin ja virheellisiin tulkintoihin. Esimerkiksi rempseä huumori voi aiheuttaa syvääkin loukkaantumista ja lamautumista joidenkin yksilöiden kohdalla, kun taas toiset saattavat ärsyntyä varovaisesta ja hyssyttelevästä kanssakäymisestä. Hyvältä johtamiselta edellytetäänkin siis kiinnostusta ja halua ymmärtää erilaisuutta. Toivottavaa olisi, että erilaisuus nähdään rikkautena ja voimavarana työyhteisössä. (Kaivola & Launila 2007, 45-46.)

Hyvään johtamiseen kuuluu myös johtajan hyvä itsetuntemus. Sillä tarkoitetaan sitä, että johtaja tunnistaa omat vahvuutensa sekä omat kehityskohteensa. Näin hän kykenee arvioimaan omaa käyttäytymistään sekä ymmärtämään toimintansa ja erilaisen päätösten taustalla olevia henkilökohtaisia vaikuttimia. (Kehusmaa 2011, 118.) Johtajuustehtävässä on avuksi, että on tietoinen omasta persoonallisuustyyppistään ja itselleen luontaisista reaktioista. Voidaankin sanoa, että oman itsensä tunteminen on johtamisen perusta, koska toisten johtaminen tapahtuu aina oman persoonan kautta. Esimiehen persoona on vahvasti mukana kaikissa johtamisen tilanteissa. Joskus saattaa tulla mieleen, miksi johtamistyössä on laitettava oma persoona peliin, miksei voisi vain johtaa asioita ja strategiaa? Mutta koska esimiehen persoona on mukana kaikessa johtajuuteen liittyvässä, on alaisen mahdotonta ajatella, että johtaja vain tässä nyt johtaa ja toteuttaa strategiaa. Työyhteisössä työskentelevät näkevät esimiehensä kokonaisena ihmisenä, jonka mieltymykset, tunteet ja ajatukset ovat kaiken aikaa mukana johtamisessa. Tämän vuoksi johtajuus ei voi olla vain kasvotonna johtajana työskentelyä, vaan roolin alta näkyy aina aito ihminen. (Laine 2009, 41.)

Hyvä ja reilu johtaminen on osallistavaa ja yhteisöllistä johtamista. Yhteisöllinen johtaminen tarkoittaa sitä, että johtamistapa korostaa yhteistä tekemistä, osallistumismahdollisuuksia ja jaettua vastuuta työpaikalla. Jokaisella on oikeus vaikuttaa lopputulokseen ja ihmisten näkemyksiä ja ajatuksia kootaan ja niitä hyödynnetään yhteisen keskustelun avulla. (Kehusmaa 2011, 118.)

Kehusmaan (2001, 118) mukaan hyvän johtajuuden ominaisuuksia ovat seuraavat:

1. Luottamus ja sen rakentaminen
2. Hyvä itsetuntemus
3. Kyky kehittää hyvää organisaatiokulttuuria
4. Ihmisten arvostaminen
5. Kyky nähdä kokonaisuuksia asioista

Johtajalta työntekijät odottavat tukea ja se koetaan tavattoman tärkeäksi. Heiltä odotetaan ymmärrystä ja tukea, sekä mahdollisuutta dialogiin. Kun esimies priorisoi työntekijöiden kysymykset sekä heidän tuen ja avun tarpeensa, koetaan hänet luotettavaksi. Tilanteissa, joissa esimieheltä haetaan apua, on äärimmäisen tärkeää, että esimies suhtautuu siihen vakavasti. Työntekijät haluavat selviytyä työssään aina hyvin, joten esimieheltä pyydetään apua vain ääritilanteissa. Siksi onkin merkittävää, miten esimies suhtautuu avun pyyntöön. (Laine 2009, 52–53.)

Se, kuinka oikeudenmukaiseksi johtajuus koetaan, vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin. Usein oikeudenmukaista kohtelua pyritään vahvistamaan yhteisillä säännöillä ja ohjeistuksilla. Selkeästi laaditut säännöt toimivatkin hyvänä ohjenuorana esimiehille ja auttavat heitä kohtelemaan työntekijöitään tasapuolisesti. Mikäli työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan väärin, syntyy kokemus epäoikeudenmukaisesta johtamisesta. Tämä on erityisen vahingollista, sillä se tappaa motivaation ja esimiehen omalla käytöksellään näyttämä esimerkki tarttuu työntekijöihin. Ei myöskään ole riittävää, että ihminen itse kokee saavansa oikeudenmukaista kohtelua, vaan hän odottaa kaikkien työyhteisössä työskentelevien saavan samaa oikeudenmukaista kohtelua. (Laine 2009, 56–57.)

On kuitenkin myös totta, että johtajille on useimmiten asetettu kohtuuttomia vaatimuksia. Heiltä odotetaan toisinaan miltei fakiirinomaisia kykyjä selviytyä kaikenlaisista tilanteista. On pystyttävä tekemään nopeita sekä hyviä päätöksiä vähäisen tiedon ja epävarmuuden keskellä. On oltava jämäkkä, mutta samaan aikaan empaattii-

nen, ymmärtävä ja kuunteleva. Pitäisi kyetä analysoimaan jokaisen yksilön luonteenpiirteitä ja kyetä toimimaan jokaisessa tilanteessa oikein. Ensisilmäyksellä pitäisi ymmärtää ihmisten käyttäytymistä. Vaatimukset johtajuudelle ovat usein mahdottoman kuuluisia. Kenenkään ei ole hyvä olla tällaisessa ristipaineessa, joka aiheuttaa usein uusia ongelmia riittämättömyyden tunteiden vuoksi. (Kaivola ym. 2007, 54–55.)

On siis muistettava, että täydellistä johtajaa ei ole olemassakaan, sillä kaikista voidaan löytää jotain parannettavaa. Tärkeintä on hyväksyä itsensä riittävän hyvänä ja tehdä parhaansa. Armoa itselleen antava johtaja luo esimerkillään toisia arvostavaa kulttuuria työyhteisöön. (Kaivola ym. 2007, 55.)

Esimiehen on tarpeen vaatiessa kyettävä jämäkkyteen ja tekemään päätöksiä, vaikka ne eivät kaikkia miellyttäisikään. Näin vastuun kantava esimies tukee sitä, että työntekijät saavat keskittyä rauhassa oman työnsä tekemiseen. (TTL 2015, Työn johtaminen ja esimiestyö.)

2.3 Työntekijän velvollisuudet

Työyhteisön kehittäminen on asia, johon tarvitaan kaikkia yhteisön jäseniä mukaan. Vaikka esimies vastaakin työyhteisöstä, ei hän mitenkään voi yksin muuttaa työyhteisöä, vaan siihen tarvitaan kaikkien työntekijöiden sitoutuminen ja panos. Jokaisen työntekijän olisi hyvä miettiä millaista rakentavaa käytöstä häneltä odotetaan. On hyvä asettua hetkeksi esimiehen asemaan ja pohtia, mitä itse esimiehenä toivoisi toisilta. Jokainen varmasti toivoisi, että asiat puitaisiin yhdessä palaverissa, eikä sen jälkeen käytävillä tapahtuvissa keskusteluissa. Luultavasti toivoisimme myös, että mikäli jokin työasia kannattaisi tehdä toisin, tultaisii siitä kertomaan. Jokainen työntekijä vaikuttaa itse suoraan työyhteisönsä toimintaan ja ilmapiiriin. Mikäli yksikin henkilö laittaa kapuloita rattaisiin, koko yhteisön toiminta takkuu ja vaikeutuu. Kaikki työyhteisön jäsenet ovat taholtaan vastuussa myös toinen toisistaan. Mikäli huomaa, että

työkaverilla on vaikeuksia, voi kollega auttaa purkamaan tilannetta. Sama koskee tilanteita, joissa työkaverilla kotihuolet painavat mieltä. Hän voi kuunnella ja välittää. Hyvin yhteen toimiva työyhteisö pitää tällaisista asioista huolta automaattisesti ja yhdessä tekeminen on luontevaa. (Laine 2009, 72.)

Työilmapiiriin voi jokainen työntekijä tuoda oman panoksensa. Hyväntuulisuus ja pahantuulisuus tarttuvat herkästi ja jokainen voi kohdallaan miettiä kumpaa halua tuoda mukanaan työpaikalleen. (Laine 2009, 72).

Työntekijän hyviin ja toimiviin työyhteisötaitoihin voidaan nimittää mm. Reiluus, lojaalisuus organisaatiota kohtaan, auttamiskäyttäytyminen, yhteisten sääntöjen noudattaminen, itsensä kehittäminen ja aloitteiden tekeminen. Auttautumiskäyttäytymisellä tarkoitetaan sitä, että on halukas jakamaan muiden töitä kiireisissä tilanteissa. Työ sujuu silloin paljon sujuvammin, kun samaa työtä tekevät työkaveri tarjoutuu auttamaan tarpeen vaatiessa. Ystävällisyys ja pienten palveluiden tekeminen kuuluvat myös tähän. Kahvin keittäminen tai paperin lisääminen kopiointilaitteeseen ovat pieniä asioita, mutta niissä on ystävällisyyden sanoma ja ne keventävät työpaikan ilmiä. Reiludella tarkoitetaan sitä, että työntekijä omalla käytöksellään pyrkii tsemppaamaan muita. Jos on iso työtehtävä niin työntekijä kannustaa toisia ja itseään jaksamaan. Oman epä mukavuuden ja raskauden korostaminen taas heikentää koko työyhteisön jaksamista. Lojaalisuus organisaatiota kohtaan helpottaa kaikkien töitä käytännön tasolla. Lojaalisuus työnantajaa kohtaan ei siis hyödytä vain ylintä johtoa, vaan keventää kaikkien taakkaa. Yhteisten sääntöjen noudattaminen voi herättää joskus vastahakaisuutta, varsinkin sellaisissa, jotka kaihtavat auktoriteetteja. Säännöissä on kuitenkin piilossa yhteinen etu. Yhteisiin sääntöihin liittyy myös oikeudenmukaisuus, sillä sääntöjen ollessa kaikille samat ja kaikkien tiedossa, toimintatavat koetaan oikeudenmukaisiksi. Oma-aloitteinen työn aloittaminen ja aloitteiden yleinen tekeminen korostavat työntekijän aktiivista roolia. Huomatessaan työyhteisössä kehittämistarpeita ja puuttuessaan niihin rakentavasti, osoittaa hyvää alaistaitoa. Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja itsensä edelleen kehittäminen ovat kaikkien työntekijöiden vastuulla. Halua kehittää osaamistaan ja ammattitaitoaan voidaan pitää yhtenä olennaisena asiana työyhteisötaitoja. (Laine 2009, 74-78.)

2.4 Vaikuttamismahdollisuudet

Työn mielekkääksi kokemisessa vaikuttaa paljon työn hallintamahdollisuudet, joita ovat vaikutusmahdollisuudet työssä, mahdollisuudet opetella uutta sekä mahdollisuudet kehittää ja myös käyttää tietojaan ja taitojaan työssä. Tutkimusten mukaan ihmisten on havaittu viihtyvän parhaiten työssään, kun tehtävät ovat hänen suorituskykynsä ylärajoilla tai mahdollisesti jopa hieman ylittävät sen hetkiset valmiudet. Tieteenkin edellytyksenä on, että työssä voidaan kuitenkin onnistua ja oppia uutta. (Kärkkäinen. 2005, 48–49.)

Hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhön vähentävät työn vaatimusten sekä suurten työmäärien kielteisiä stressi- ja kuormitusvaikutuksia. Tietenkään emme voi vaikuttaa kaikkeen työssämme, mutta mikäli työntekijä kykenee vaikuttamaan työn tekemisen aikatauluihin, se lisää merkittävästi työn hallinnan tunnetta. Usein on mahdollista valita esimerkiksi erilaisia tapoja tehdä työtehtäviä ja tehdä niitä erilaisissa aikatauluissa. Vaikutusmahdollisuudet siihen, missä järjestyksessä ja millä tavalla työtehtäviä tehdään voivat vaikuttaa olennaisella tavalla työstressin kokemiseen. Tärkeää on myös, että tehdessä työntekijän kannalta olennaisia päätöksiä, häntä kuullaan ja kysellään hänen ajatuksiaan. Mahdollisuus osallistua päätökseen voi usein olla tärkeämpää kuin lopullinen toteutunut jouston mahdollisuus. Suunnitteluun osallistuminen lisää usein myöskin työntekijöiden sitoutumista päätösten toteuttamisen suhteen. (TTL, vaikutusmahdollisuudet 2015.)

Tärkeää on se, mitä työllä voidaan saavuttaa, ja tuleeko se työntekijän oman ponnistelun ja panoksen kautta. Mikäli näin on, tulee työstä motivoivaa ja mielekästä. Tiimityössäkin on tärkeää, että tuntee omalla työpanoksella olevan merkitystä. Korkean autonomien työntekijät tuntevat useammin, että lopputulos on heidän ansiotaan, kun taas matalan autonomian työssä koetaan useimmin, että hyvä lopputulos on toisten työkavereiden tai esimiehen ansiota. (Hackman & Lawler 1971, 263.)

2.5 Työyhteisön ja henkilöstön kehittäminen

Tänä päivänä työyhteisön kehittäminen on yksi tärkeimmistä esimiehen tehtävistä työyhteisössä. Työyhteisö ei ole tuloksellinen eikä se voi hyvin, ellei sitä pyritä jatkuvasti kehittämään ja luomaan uusia hankkeita ja työtapoja. Työyhteisön kehittäminen on osa päivittäistä työskentelyä yhteistyössä työntekijöiden kanssa, joten se vaatii myös työntekijän aktiivisen panoksen työyhteisön kehittämisessä. Kehittämisen mahdollisuuksia ja menetelmiä on olemassa hyvin paljon. Kaikki ne perustuvat työyhteisön avoimelle työilmapiirille, luottamuksellisiin ihmissuhteisiin, osallistuvaan toimintaan, palautteen antamiselle ja avoimelle vuorovaikutukselle. Työyhteisön kehittämisen yhtenä tavoitteena on, että jokaisen työntekijän vahvuudet ja voimavarat saataisiin käyttöön parhaalla mahdollisella tavalla. Työyhteisön kehittämisen haasteena onkin monesti juuri ihmisten osallistaminen kehitystyöhön ja aktivoiminen vaikuttamaan oman työn ja työyhteisön kehittämiseen. Työyhteisön kehittäminen tulisi-kin nähdä myös oman henkilökohtaisen työn kehittymisen kannalta oleellisena toiminta työyhteisössä, sillä jokainen työntekijä tuntee parhaiten oman työnsä ja sen vahvuudet ja kehittämishaasteet. (Juuti & Vuorela 2015, 74–75.)

Työyhteisön kehittämisen tavoitteena on saada kirkastettua työyhteisön päämääriä jokaisen työntekijän näkökulmasta. Näin luodaan menestyksekkäämpi sekä toimivampi työyhteisö ja yritys. Kehittämistyön kannalta on hyvin tärkeää, että siinä huomioidaan aratkin asiat, ja niistä pystytään keskustelemaan kehittävästi ja luottamuksella. Vaikeisiin ja haastavimpiinkin alueisiin on mahdollisuus löytää ratkaisu, kun pyritään laadukkaaseen ja kehittävään dialogiin, sekä kun työyhteisö on valmis näkemään vaivaa ratkaisujen tekemiseksi. (Juuti & Vuorela 2015, 75.)

Työyhteisön kehittäminen lähtee liikkeelle henkilöstön kehittämisestä. Työyhteisön keskeisin asia ovat työntekijät ja heidän osaaminen, vuorovaikuttaminen, voimavarat, avoin keskustelu sekä vaikutusmahdollisuudet. Työyhteisön menestymisen kannalta onkin tärkeää, että henkilöstön osaaminen ja vahvuudet ovat osattu ottaa käyt-

töön mahdollisimman tehokkaasti ja menestyksekkäästi. Yrityksen kannalta ydinosaamisen kirkastaminen on tärkein seikka, sillä silloin pystytään keskittämään kehitystyö ja osaamisen valvonta oikeisiin asioihin. (Juuti & Vuorela 2015, 71.)

3 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tarkoituksemme oli tutkia kotihoidon yksikön työilmapiiriä. Opinnäytetyömme toteutettiin verkossa tehtävänä kyselytutkimuksena, johon pyysimme kaikkia kotihoidon yksikössä työskenteleviä osallistumaan. Kysely toteutettiin Webropol-kyselytutkimustyökalulla

Tärkeimmät tutkimuskysymyksemme olivat:

1. Kokevatko työntekijät tyytyväisyyttä työhönsä?
2. Kokevatko työntekijät työtehtäviensä olevan selkeitä?
3. Kokevatko työntekijät voivansa vaikuttaa ja osallistua päätöksentekoon?
4. Miten työntekijät kokevat johdon toiminnan?

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Toteutimme opinnäytetyömme erääseen kotihoidon yksikköön. Kotihoidon tavoitteena on vahvistaa asiakkaan voimavaroja sekä olla tukena ja turvana, jotta kotona asuminen onnistuu. Yksikössä työskentelee 3 sairaanhoitajaa ja 13 lähihoitajaa. Usein asiakkuus alkaa palveluohjauksen kautta tilapäisenä, mutta tarpeen vaatiessa asiakkuus muuttuu säännölliseksi. Kahdeksan työntekijää laatii hoidon perusteena toimivan palvelu- ja hoitosuunnitelman. Kaikkien säännöllisen palvelun piirissä olevien hoito perustuu heille räätälöityyn suunnitelmaan. Kunkin asiaan henkilökohtainen tarve määrittää kotikäyntien sisällön ja niiden keston. Kotihoidon yksikön työntekijät työskentelevät seitsemän päivää viikossa, kahdessa vuorossa. Kotihoidolla on myös yöpartio, joka vastaa yöturvahälytyksiin.

Opinnäytetyön työstäminen aloitettiin keväällä 2016, jolloin valitsimme lopullisen aiheemme. Opinnäytetyön alustava rajaaminen tehtiin alkuvuodesta, jolloin aihe tarkentui tutkimuskysymykseksi. Alkukeväästä tutkimussuunnitelmamme lähetettiin kotihoidon yksikön esimiehille, jotka hyväksyivät tutkimuslupahakemuksen. Keväällä 2016 kävimme alustavasti tapaamassa kotihoidon työntekijöitä. Kerroimme heille tutkimuksesta ja mahdollisuudesta osallistua kyselyyn. Toukokuun lopussa pidimme kotihoidon viikkopalaverissa info-tilaisuuden tutkimuksestamme ja kerroimme tutkimukseen osallistumisen yksityiskohdista. Tutkimus lähetettiin yhteensä 32 kotihoidon työntekijälle, joista tutkimukseen osallistui 10 henkilöä. Tutkimuksen kysely julkaistiin 24.05.2016 ja vastausaika annettiin 07.06.2016 asti. Tutkimuksen ensimmäiset vastaukset kyselyyn tulivat heti seuraavana päivänä. Tutkimustuloksia pääsimme analysoimaan valitettavan myöhään, sillä kyselyn vastauksia ei saatu annetussa ajassa. Tutkimustulosten analysointi tapahtui kesäkuun 2016 lopussa. Tutkimuksen lopullinen koostaminen aloitettiin heinäkuun alussa ja se saatiin valmiiksi elokuun ensimmäisellä viikolla.

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksemme toteutettiin kyselytutkimuksella. Meille oli tietenkin tärkeää, että aineisto on laadukasta. Tämän vuoksi meidän kannalta tärkeää ja ratkaisevaa oli kysymysten muotoilu sekä valinta. Kyselyssä nousi selvästi esiin neljä erilaista teemaa: Työtehtävät, johtaminen, vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet, sekä vastuu- ja osaaminen. Esitimme myös avoimen kysymyksen vastaajan kokemaan nykyiseen työilmapiiriin. Kyselyssä esiin tulleita asioita pyrimme analysoimaan ja käsittelemään teorian rinnalla. (Eskola & Suoranta 1998, 18, 60-61.)

Kyselymenetelmä on hyvä menetelmä myös suurien ryhmien kohdalla, ja se antaa mahdollisuuden ilmaista omia kokemuksia sekä näkemyksiä työyhteisön tilanteesta. Kyselyllä voidaan saada kaikkien työyhteisössä työskentelevien mielipiteet nopeasti esille yhtenäisin tavoin. Näin kyselytutkimuksien tuloksissa ei näy ainoastaan innokkaimpien, äänekkäämpien tai kriittisempien mielipiteitä. Useille kysely koetaan helpommaksi keinoksi ilmaista tuntemuksiaan, etenkin kun se tehdään nimettömänä. (Kauranen ym. 2011, 17.)

4.2 Aineiston keruu

Jokainen internetin käyttäjä on mitä luultavammin törmännyt jonkinlaiseen kyselyyn verkossa. Suuri osa väestöstä käyttää esimerkiksi sähköpostia, ja todennäköisesti jokainen sähköpostin käyttäjä on saanut jonkinlaisen sähköisen kyselylomakkeen. Aikaisemmin on ajateltu internet-kyselyiden olevan vaikeimpia toteuttaa, ja syynä on pidetty nimenomaan vastaajien heikkoja tietoteknillisiä taitoja, tekniikan ongelmia sekä alhaista vastausprosenttia. Nämä ajatukset ovat kuitenkin väistyneet ja nykyisin internetkysely koetaan tehokkaaksi ja nopeaksi tavaksi kerätä tietoa. (Hunter 2012, 11–20.)

Aineistokeruumenetelmäksi olimme valinneet kyselyn, jonka toteutimme Webropol-ohjelmassa. Ennen varsinaista kyselyä kävimme kotihoidon yksikössä paikan päällä esittäytymässä, sekä kertomassa, mitä olimme tutkimassa. Käynnin jälkeen lähetimme yksikössä työskenteleville sähköpostilla linkin kyselyyn.

Kysely toteutettiin 24.5–7.6.2016 välisenä aikana. Lähetimme kaikille kotihoidon yksikössä työskenteleville sähköisen kyselylomakkeen sähköpostitse. Kyselyitä lähti yhteensä 32 ja määräaikaan mennessä saimme 10 vastausta.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu on ottanut käyttöönsä kyseisen Webropol-ohjelman vuonna 2013. Ohjelmalla saimme tehtyä selkeän kyselyn ja sitä oli mahdollisuus testata ennen virallisen tutkimuskyselyn toteuttamista. (Kyselyohjelmisto Webropol n.d.) Kysely laadittiin teorialtetta lukemalla ja kysymykset muodostuivat teorialtetta, jotka vaikuttivat työilmapiiriin eniten.

Kyselylomake on hyvä testata ennen varsinaista toteuttamista kohderyhmällä. Näin saadaan lisää tietoa sen toimivuudesta ja huomataan mahdolliset virheet. Tarvittaessa voidaan muotoilla kysymyksiä uudelleen. Testauksen avulla nähdään myös, kuinka eri tavalla vastaajat ymmärtävät kysymyksen. (Hirsjärvi yms. 2013, 204.) Lomakkeen helppous ja virheettömyys ovat tärkeitä, ja huomasimmekin testauksen aikana, että kahta kysymystä oli muotoiltava uudelleen. Toteutimme testin meillä itsellämme sekä neljällä lähihoitajalla, ja pyysimme heiltä palautetta. Kyselyn ohessa lähetimme kirjeen, jossa kerroimme, keitä olemme ja selvitimme tutkimuksen tarkoituksen. Kerroimme, että kaikkien työntekijöiden olisi tärkeää osallistua kyselyyn. Näin saimme ohjeistuksen myös heidän nähtäväksi, joita emme nähneet kasvotusten paikan päällä.

Webropol sovellus tuottaa valmiita Excel-muotoisia tiedostoja ja valitsimme Excel-tiedostojen avaamiseen SPSS-ohjelman, jota käytimme tulosten analysointiin.

Ilmapiiriä kartoittavaan kyselyyn vastasi 10 henkilöä / 32:sta. Vastausprosentiksi saatiin siis 32 %

Kysymyksissä käytettiin viisi portaista vastausasteikkoa.

1 = Täysin eri mieltä

2= Lähes eri mieltä

3= En samaa, enkä eri mieltä

4= Lähes samaa mieltä

5= Täysin samaa mieltä

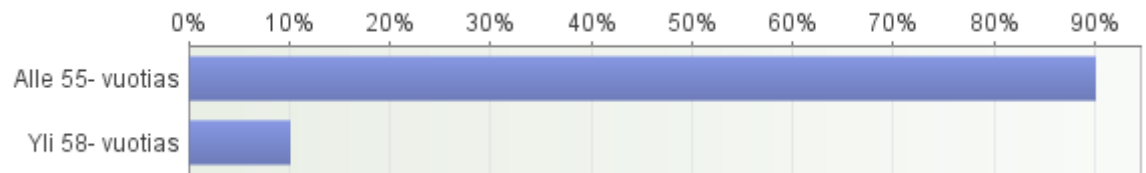
4.3 Aineiston kuvaus

Luimme ja tutkimme kriittisesti teorian tietoa työilmapiiristä ja muodostimme käsityksen siitä, mitkä olivat ne asiat, jotka vaikuttivat merkittävimmin työilmapiiriin. Tämän jälkeen muodostimme neljä erilaista teemaa, joita olivat:

- Työtehtävät
- Johtaminen
- Vaikutus ja osallistumismahdollisuudet
- Vastuu ja osaaminen

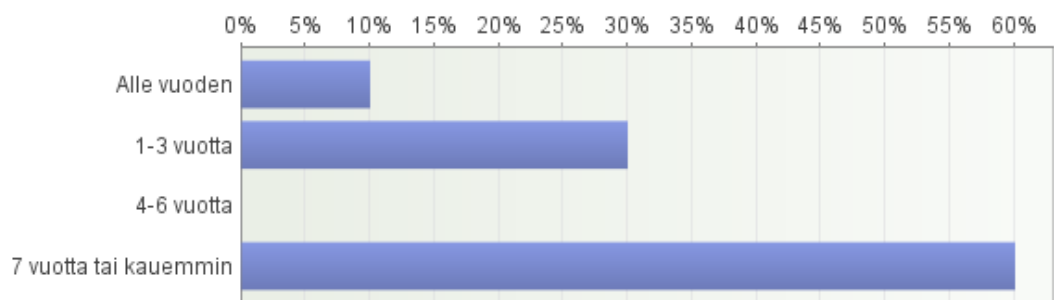
Muodostimme näiden teemojen pohjalta kysymyspatteriston, jonka lähetimme kotihoidon työntekijöille sähköposteilla ja jäimme odottamaan vastauksia. Käytimme pääasiassa strukturoituja kysymyksiä, joiden tukena oli lisäksi muutama avoin kysymys. Avointen kysymysten tarkoituksena oli syventää kysymyspatteriston osa-alueita. Saimme analysoitavaksemme 10 kpl vastauksia.

Kysymykseen vastanneet kotihoidon työntekijät olivat pääasiassa alle 55- vuotiaita, sillä 90 % vastaajista sijoittui siihen ikäluokkaan. (Kuvio 1)



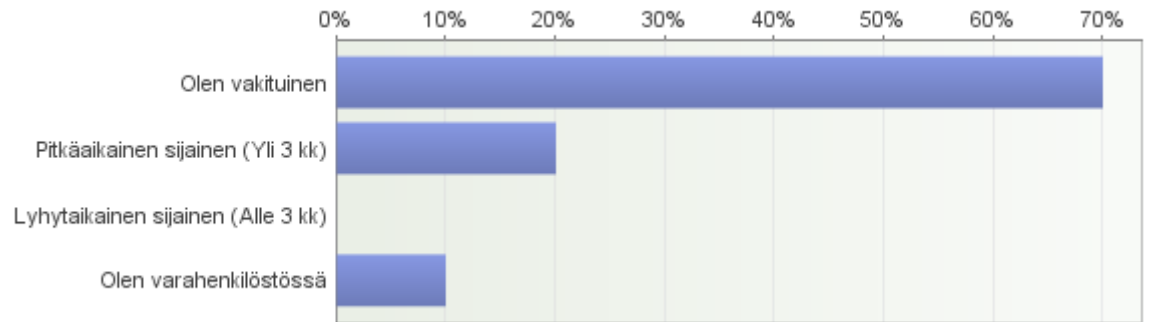
Kuvio 1. Ikä

Vastaajista suurin osa, eli 60 % oli työskennellyt kotihoidon yksikössä 7- vuotta tai kauemmin. Seuraavaksi eniten löytyi 1-3 vuotta työskennelleitä, joita oli 30 % vastaajista. Alle vuoden työskennelleitä oli 10 %. (Kuvio 2)



Kuvio 2. Työskentelyaika kotihoidon yksikössä

Vastaajista enemmistö, eli 70 % työskenteli vakituisessa työsuhteessa. Pitkäaikaisia sijaisia oli 20 % vastaajista ja varahenkilöstössä työskenteli 10 %. (Kuvio 3)



Kuvio 3. Työsuhte

4.4 Aineiston analyysi

Käsittelimme aineistoa kuvaamalla vastausten määrien jakautumista prosentuaalisesti ja jokainen kysymys on kuvioitu prosentuaalisesti. Selkeyttääksemme vastauksia ja vastataksemme tutkimuskysymyksiimme, luokittelimme vastaukset omien aihepiirien mukaisesti.

Tarkastellessamme tyytyväisyyttä työtehtäviin kuvasimme, miten henkilöt kokivat innostusta työtään kohtaan, kuinka vastuulliseksi he työnsä kokivat, millaisina nähtiin kehitys- ja koulutusmahdollisuudet, sekä opetuksen ja ohjauksen toteutuminen. Kuvasimme myös, tiesivätkö vastaajat mitä heiltä odotetaan työpaikalla, mitä he ajattelivat työmäärästä ja jaksamisesta, palkkauksesta, työn merkityksestä, sekä työolosuhteista.

Tarkastellessamme tyytyväisyyttä johtajuutta kohtaan kuvasimme, miten henkilöt kokivat saavansa palautetta ja tietoa esimieheltä. Millaiseksi he kokivat esimiehen lähestymisen, tunsivatko tulleet samanarvoisesti kohdatuiksi ja tunsivatko he esimiehen arvostavan heitä, sekä kuvasimme, koettiin johdon toiminta järkeväksi.

Tarkastellessamme tyytyväisyyttä vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia kohtaan kuvasimme, miten henkilöt kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työasioihin, kuinka kokivat kehitysideointinsa huomioimisen ja tunsivatko he voivansa vaikuttaa päätöksentekoihin, sekä saivatko he mielestään tarpeeksi tietoa yrityksestä.

Tarkastellessamme tyytyväisyyttä vastuuta ja osaamista koskeviin asioihin kuvasimme, miten henkilöt kokivat vastuun vaikuttavan työssä jaksamiseen, kuinka koettiin työasioihin vaikuttaminen ja niiden eteenpäin vieminen, sekä se, miten henkilöt kokivat työpaikan muutokseen sitoutumisen.

5 Tutkimustulokset

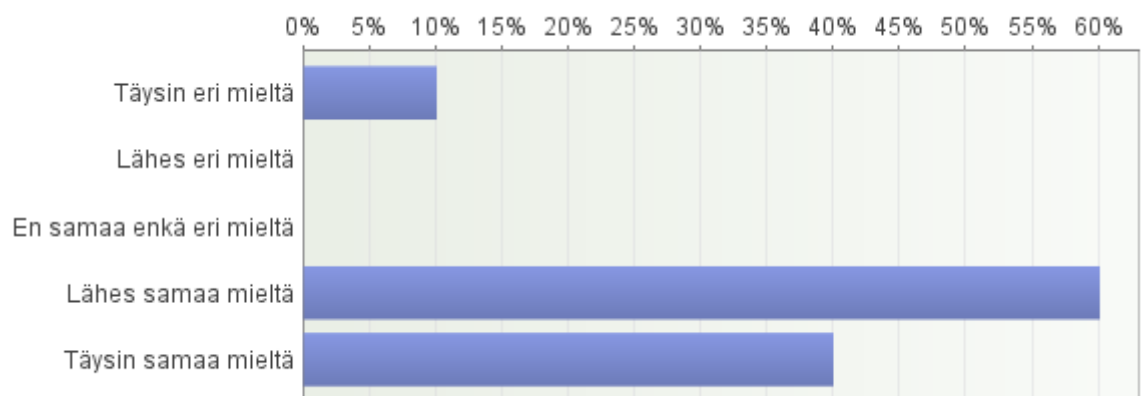
Tutkimustulosten tarkastelussa käytetään kuvioita selventämään tuloksia. Tulokset on jaettu neljään eri ryhmään tutkimuskysymyksiimme liittyen. Tarkastelemme vastaajien tyytyväisyyttä johtamiseen, työtehtäviin, vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiin, sekä vastuuseen ja osaamiseen.

5.1 Tutkimusten tarkastelu

Kotihoidon yksikön työilmapiirikyselyn vastaukset teemoittain.

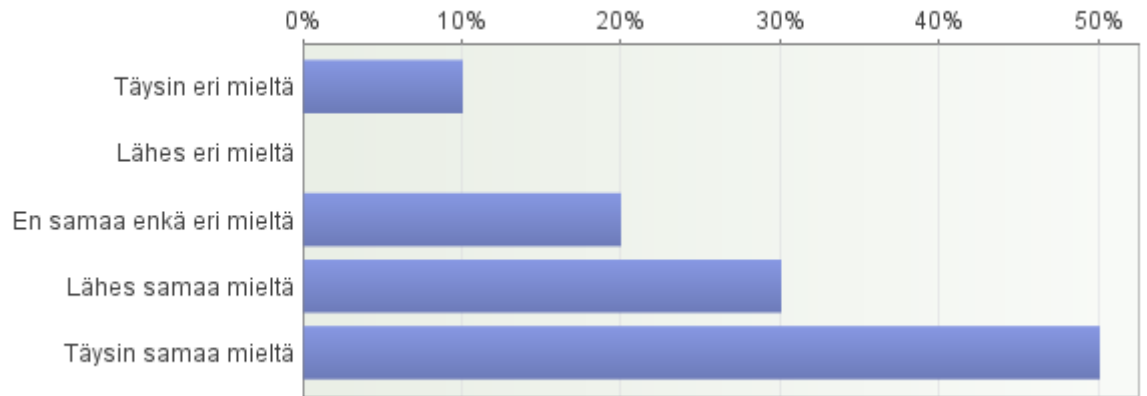
5.1.1 Tyytyväisyys työtehtäviin

Tarkasteltaessa vastaajien innokkuutta työhön selvisi, että työstä selvästi oltiin innostuneita. Kysyimme, kokivatko vastaajat olevansa innokkaita työtään kohtaan ja 60 % vastasi olevansa lähes samaa mieltä asiasta ja täysin samaa mieltä oli peräti 40 % vastaajista.



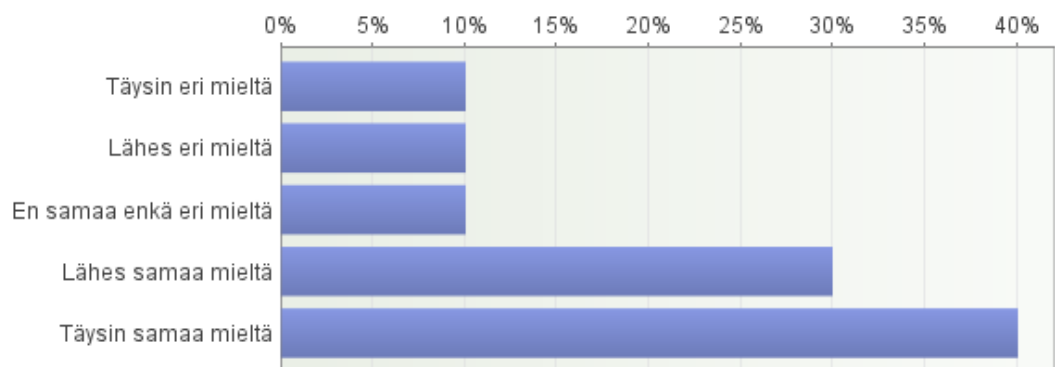
Kuvio 4. Innokkuus

Vastuulliseksi työnsä koki suurin osa vastaajista. 50 % koki työn olevan vastuullista ja olevansa täysin tätä mieltä. Lähes samaa mieltä oli 30 %, ja 20 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Täysin eri mieltä vastuun kokemisesta oli 10 % vastaajista. (Kuvio 5)



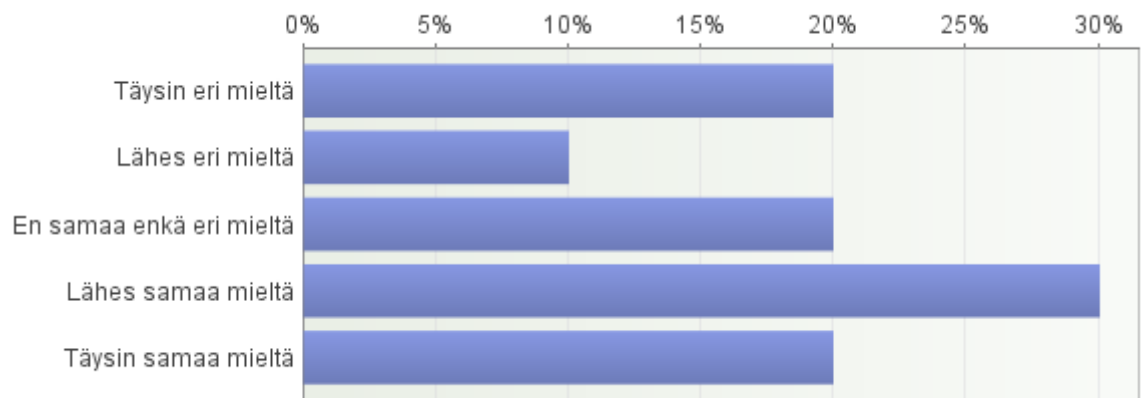
Kuvio 5. Työn vastuullisuus

Kehittymismahdollisuuksia kysyttäessä suurin osa, eli 40 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä siitä, että heillä oli hyvät kehittymismahdollisuudet työssään. Lähes samaa mieltä oli 30 % vastaajista ja lähes eri mieltä 10 % vastaajista. Täysin eri mieltä oli 10 % ja asiaan ei osannut vastata 10 %, jotka eivät olleet samaa eikä eri mieltä. (Kuvio 6)



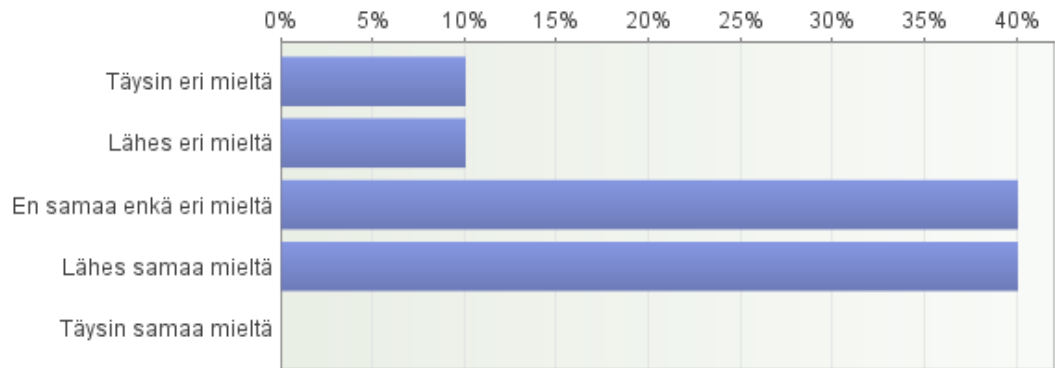
Kuvio 6. Kehittymismahdollisuudet

Koulutusmahdollisuuksia tutkittaessa kysyttiin hoitohenkilökunnan mahdollisuuksista päästä osallistumaan työtä vastaaviin koulutuksiin. Vastaajista 30 % oli lähes samaa mieltä siitä, että heillä oli työssään mahdollisuus päästä tarvittaviin koulutuksiin ja 20% oli täysin samaa mieltä. Käytännössä siis noin puolet kyselyyn osallistujista olivat tyytyväisiä sen hetkiseen koulutusmäärään. 20% osallistujista oli kuitenkin täysin eri mieltä asiasta ja kokivat että koulutukseen ei pääse heidän mielestään tarpeeksi. Vastaajista myös 10% olivat lähes eri mieltä koulutukseen pääsemisestä. Tutkimuksen mukaan vastaajista 30% eli 3 henkilöä kymmenestä, ei ollut tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseen. Tuloksien syntymiseen ei ollut huomattavaa vaikutusta henkilön työtehtävällä tai työkokemuksella. (kuvio 7)



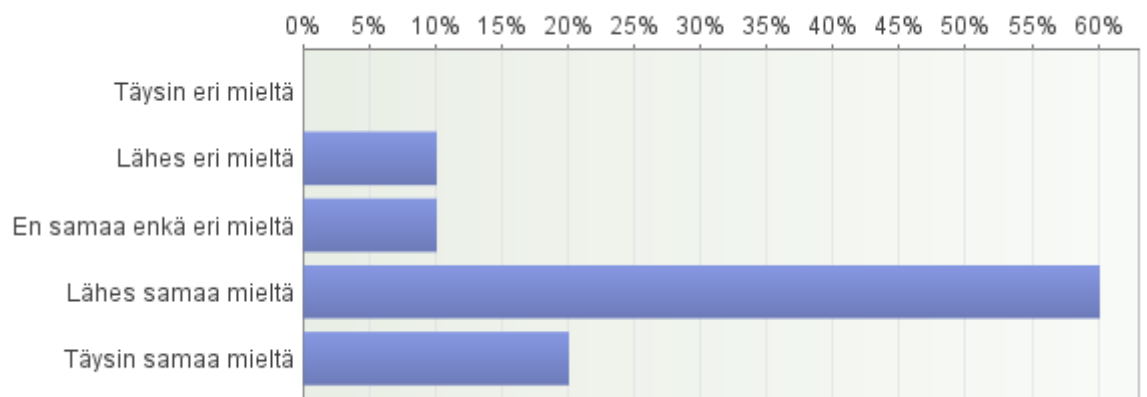
Kuvio 7. Koulutusmahdollisuudet

Opastusta ja ohjausta tutkittaessa kysyttiin, kokivatko vastaajat saavansa tarvitsemansa määrän opetusta ja ohjausta. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä asiasta. Lähes samaa mieltä oli 40 % vastaajista ja lähes eri mieltä oli 10 % vastaajista. 40 % vastaajista ei osannut sanoa, ja vastasi en samaa enkä eri mieltä. Täysin eri mieltä oli 10 % vastaajista. (Kuvio 8)



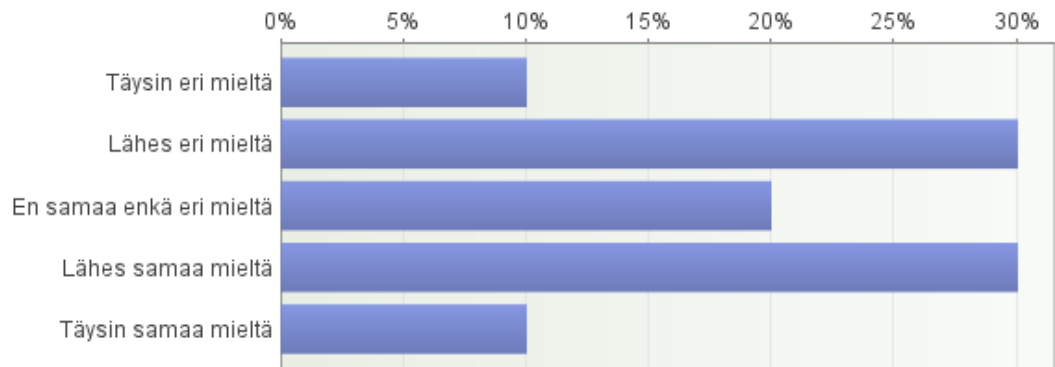
Kuvio 8. Opetus ja ohjaus

Tutkimme tietävätkö vastaajat, mitä heiltä odotetaan työstään. 20 % ilmoitti täysin tietävänsä heitä kohtaan olevat odotukset ja lähes näin koki suurin enemmistö 60 % vastaajista. Kuitenkin 10 % vastaajista ei tiennyt ja 10 % ei osannut varmaksi sanoa tiesivätkö he odotuksista heitä kohtaan. (Kuvio 9)



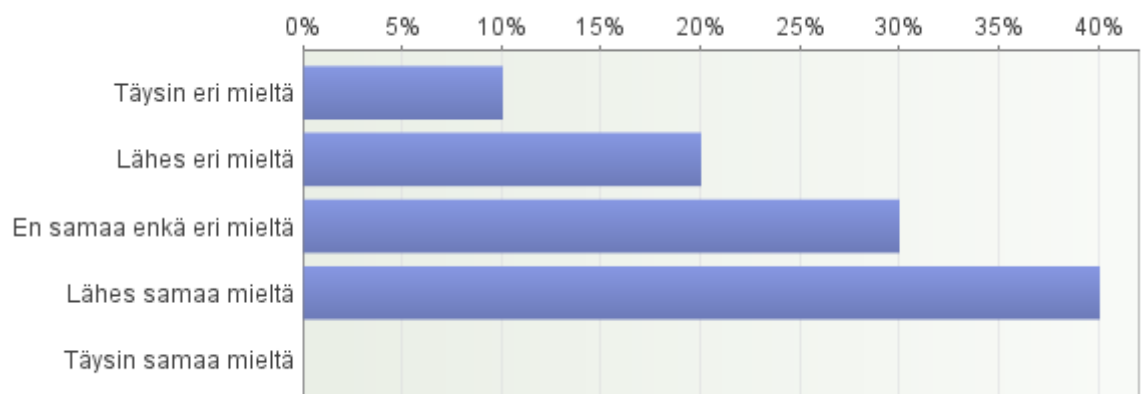
Kuvio 9. Mitä minulta odotetaan

Työmäärää ja jaksamista selvittävä kysymys kysyy, onko työmäärä oikeassa suhteessa vastaajien jaksamiseen. Täysin eri mieltä oli 10 % ja täysin samaa mieltä 10 % vastaajista. Lähes samaa mieltä oli 30 % ja lähes eri mieltä 30 % vastaajista. 20 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Kuvio 10)



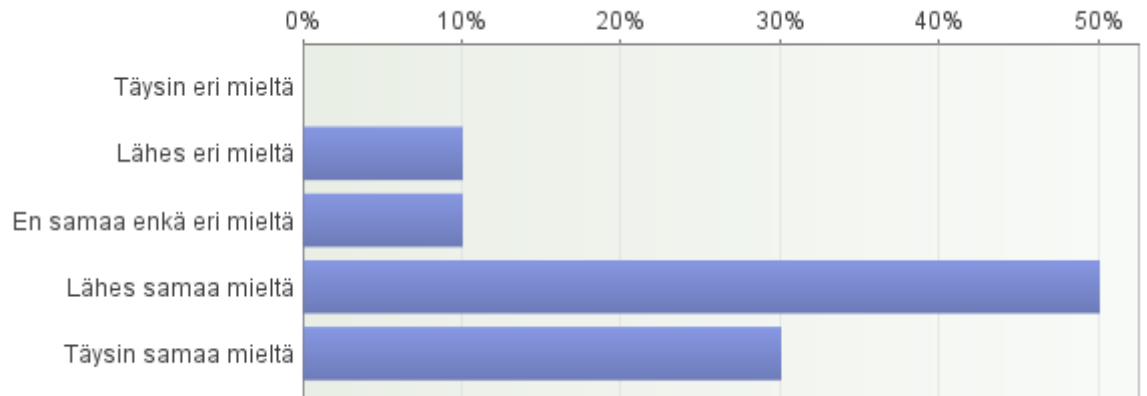
Kuvio 10. Työmäärä ja jaksaminen

Palkkauksen oikeudenmukaisuutta kyseltiin myös ja 40 % vastaajista koki palkkansa olevan lähes oikeudenmukainen, mutta 10 % vastaajista koki olevansa asiasta täysin eri mieltä. 30 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteestä ja lähes eri mieltä oli 20 %. (Kuvio 11)



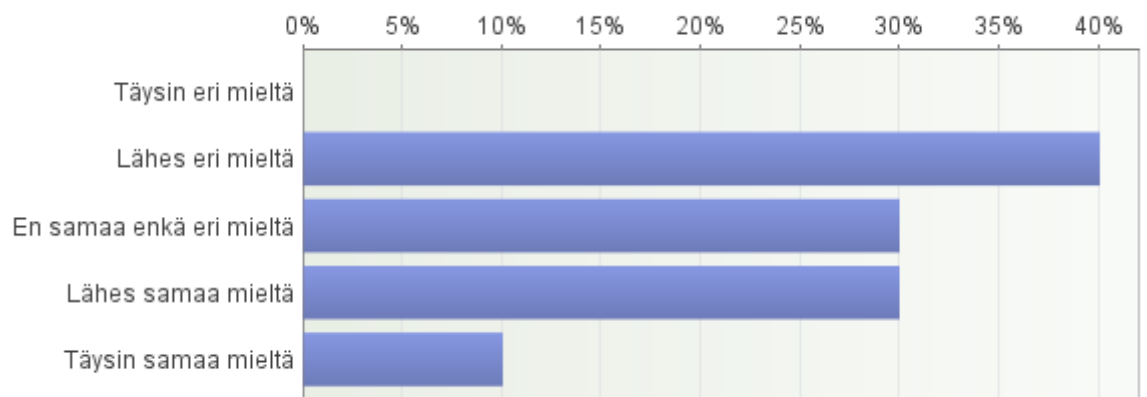
Kuvio 11. Palkkauksen oikeudenmukaisuus

Työn merkitystä selventävässä kysymyksessä kysyttiin kokevatko vastaajat, että työllä oli merkitystä yrityksen menestymisen kannalta. Lähes eri mieltä asiasta oli 10 % vastaajista ja lähes samaa mieltä suurin osa eli 50 %. Samaa eikä eri mieltä oli 10 % vastaajista. (Kuvio 12)



Kuvio 12. Työn merkitys

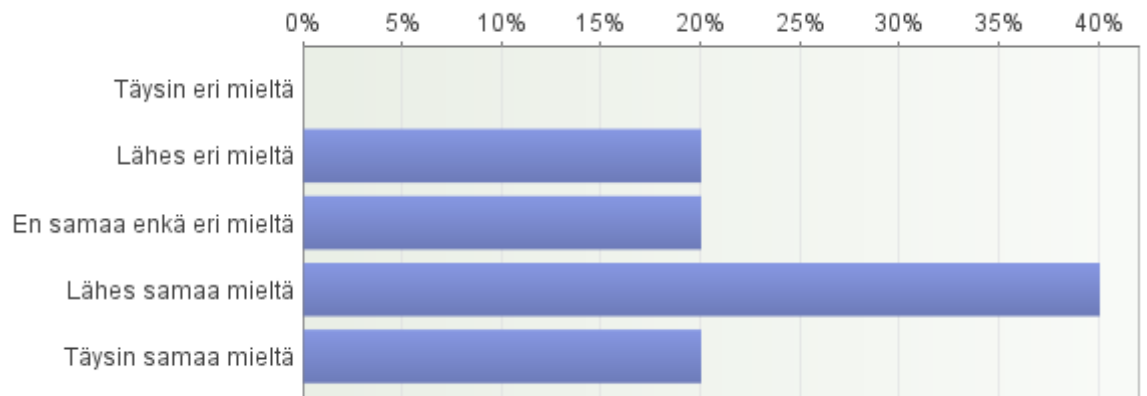
Työolosuhteiden (työvälineet, työtilat jne) toimivuutta tiedusteltaessa enemmistö vastaajista eli 40 % koki olevansa lähes eri mieltä siitä, että ne olisivat toimivia. 30 % vastaajista koki työolosuhteet lähes toimiviksi ja täysin toimiviksi ne kokivat 10 % vastaajista. 30 % ei osannut ottaa kantaa asiaan. (Kuvio 13)



Kuvio 13. Työolosuhteet

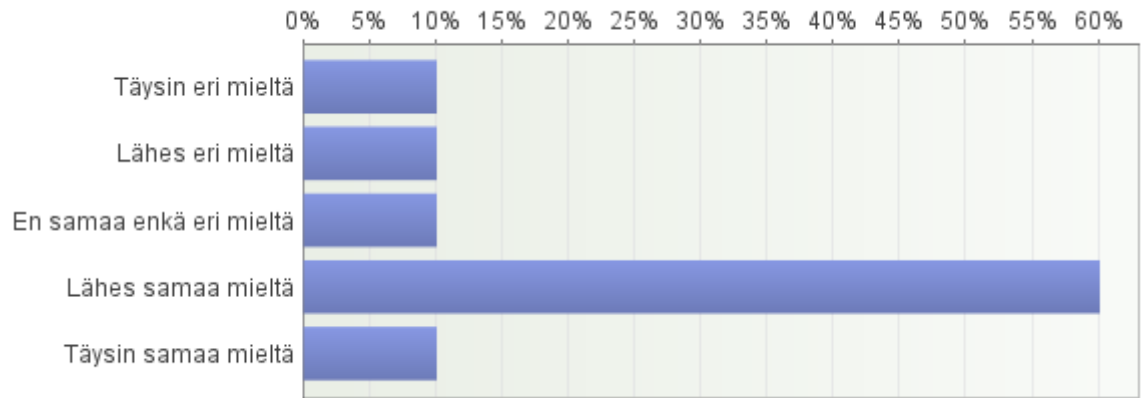
5.1.2 Tyytyväisyys Johtajuuteen

Kysymyksessä kokivatko vastaajat saavansa tarpeeksi palautetta työstä esimieheltään, 20 % vastaajista koki, että saivat erittäin hyvin palautetta ja lähes samaa mieltä oli 40 % vastaajista. 20 % koki, ettei saanut juurikaan palautetta ja 20 % ei osannut ottaa kantaa väittämään. (Kuvio 14)



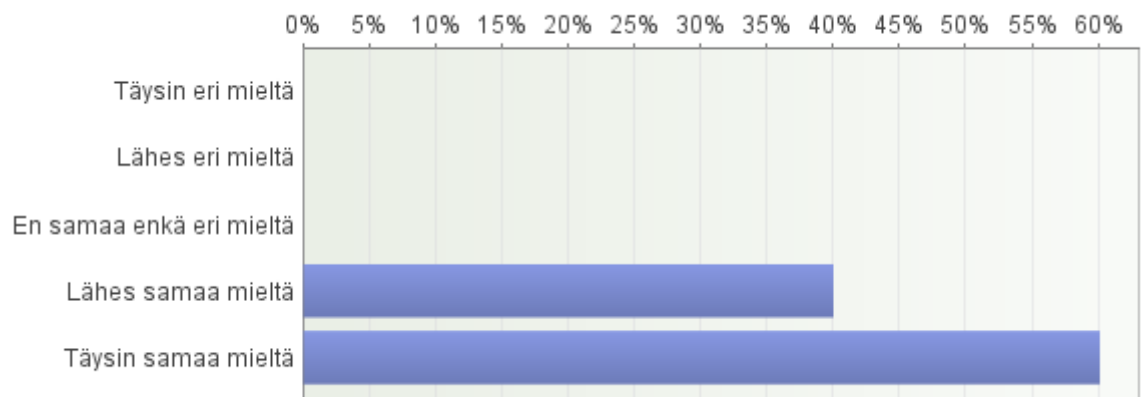
Kuvio 14. Palautteen saaminen

Tiedonsaantia tutkittaessa selvitettiin, kokivatko vastaajat saavansa riittävästi tietoa esimieheltä häntä itseään ja työtehtäviään koskevissa asioissa. Lähes tätä mieltä oli 60 % vastaajista. Täysin eri mieltä taas 10 % ja täysin samaa mieltä myös 10 % vastaajista. Lähes eri mieltä asiasta oli 10 % vastaajista ja ei samaa eikä eri mieltä 10 % vastaajista. (Kuvio 15)



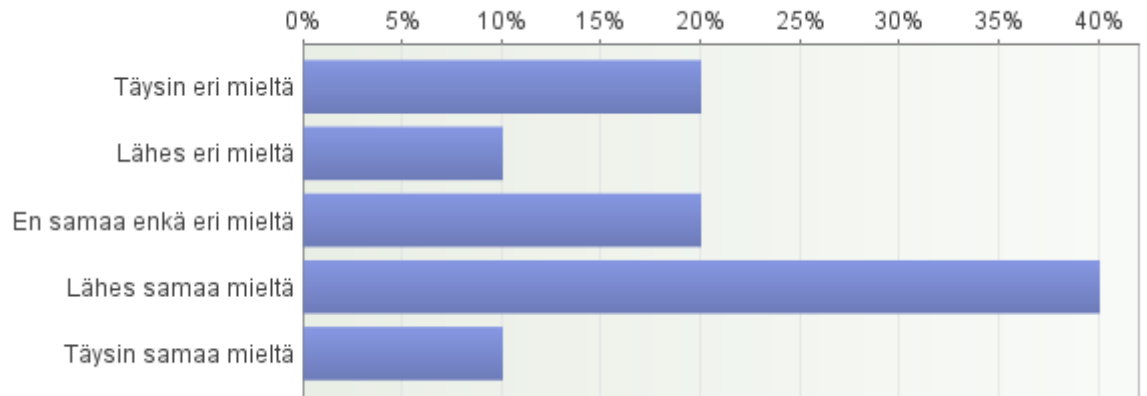
Kuvio 15. Tiedonsaanti

Kysymyksessä numero 16 kysyttiin, onko esimiestä helppo lähestyä. Suurin osa eli 60 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että esimiestä oli helppo lähestyä ja lähes samaa mieltä oli 40 % vastaajista. Yksikään vastaajista ei kokenut, että heillä olisi ollut vaikeuksia lähestyä esimiestään. (Kuvio 16)



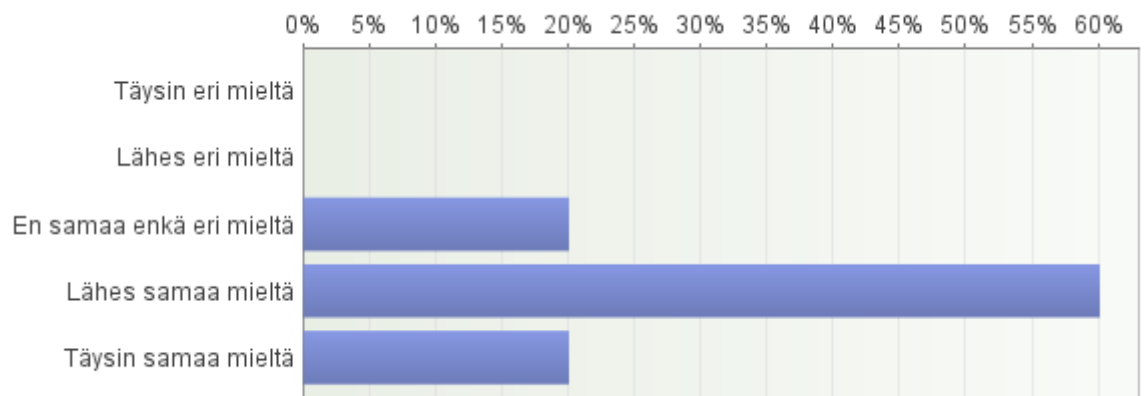
Kuvio 16. Esimiehen lähestyminen

Kysymys numero 17 kysyi kokevatko vastaajat, että työntekijöitä kohdellaan samanarvoisesti. 40 % vastaajista koki olevansa lähes sitä mieltä, että kaikkia kohdellaan samanarvoisesti ja täysin samaa mieltä asiasta oli 10 % Täysin eri mieltä oli kuitenkin 20 % vastaajista ja 20 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. (Kuvio 17)



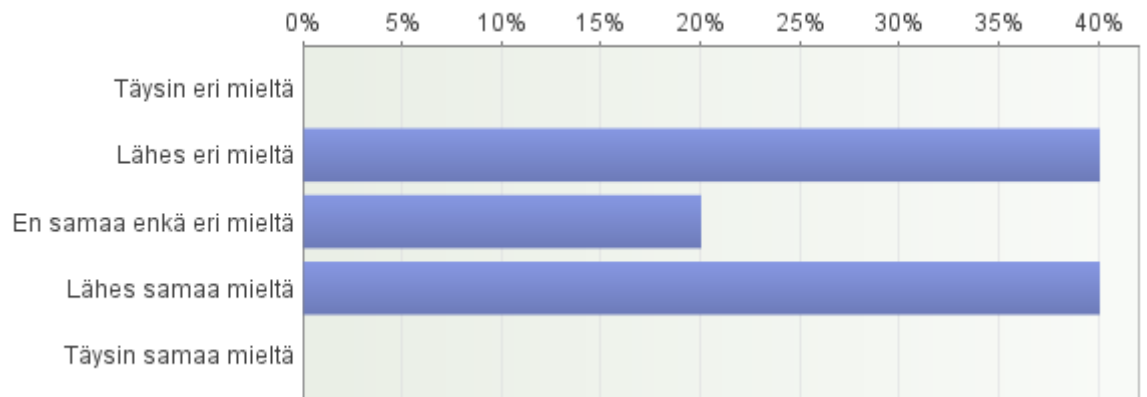
Kuvio 17. Samanarvoisuus

Kysymyksessä numero 18 kysyttiin, kokivatko vastaajat, että esimies arvosti heitä. 20 % koki, että esimies arvosti heitä erittäin paljon ja lähes samaa mieltä oli enemmistö eli 60 % vastaajista. 20 % ei osannut ottaa kantaa asiaan. (Kuvio 18)



Kuvio 18. Esimiehen arvostus

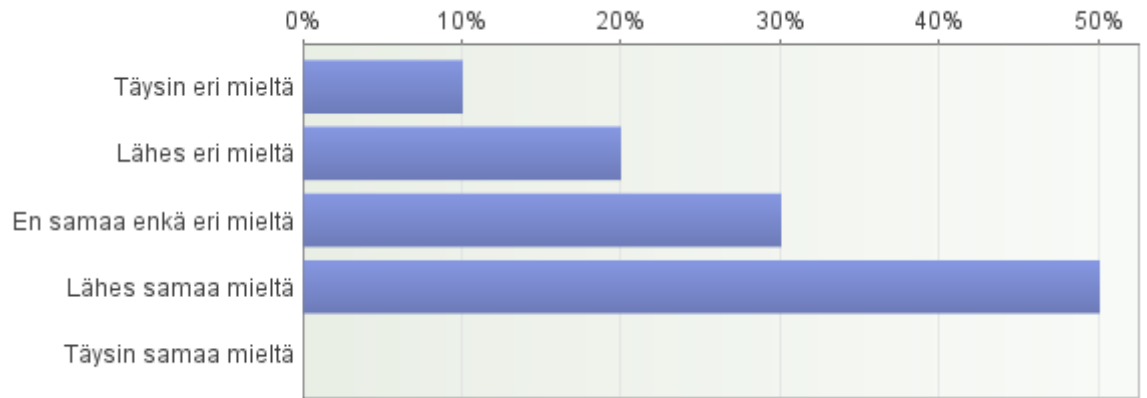
Tiedusteltaessa, toimiiko johto järkevästi, 40 % vastasi olevansa lähes tätä mieltä. Toinen puoli, eli 40 % koki olevansa asiasta lähes eri mieltä ja 20 % ei osannut ottaa asiaan kantaa. (Kuvio 19)



Kuvio 19. Johdon toiminta järkevästi

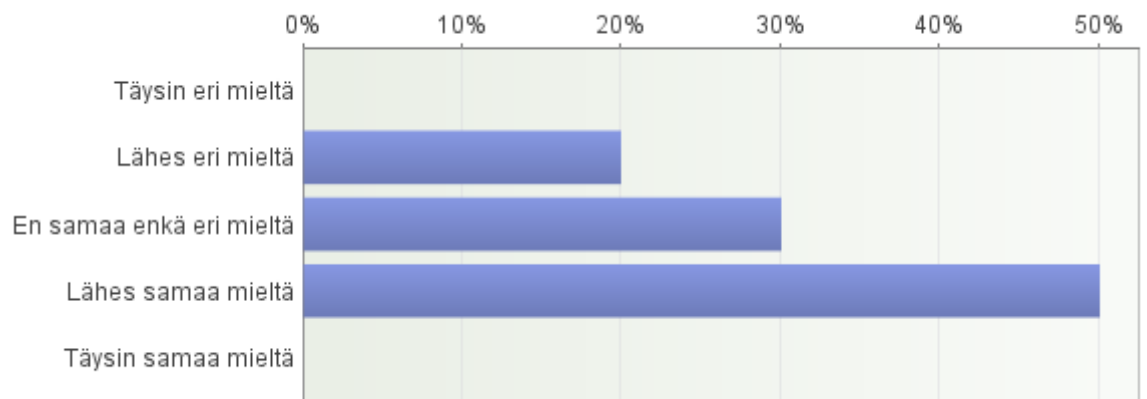
5.1.3 Tyytyväisyys vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiin

Kysymyksessä numero 20 kysyttiin, kokivatko vastaajat voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. Enemmistö, eli 50 % vastaajista oli lähes samaa mieltä siitä, että vaikutusmahdollisuudet olivat hyvät. Täysin eri mieltä asiasta oli 10 % ja 20 % vastaajista koki olevansa vaikutusmahdollisuuksista lähes eri mieltä. 30 % vastaajista ei osannut ottaa kantaa asiaan. (Kuvio 20)



Kuvio 20. Vaikuttaminen työasioihin

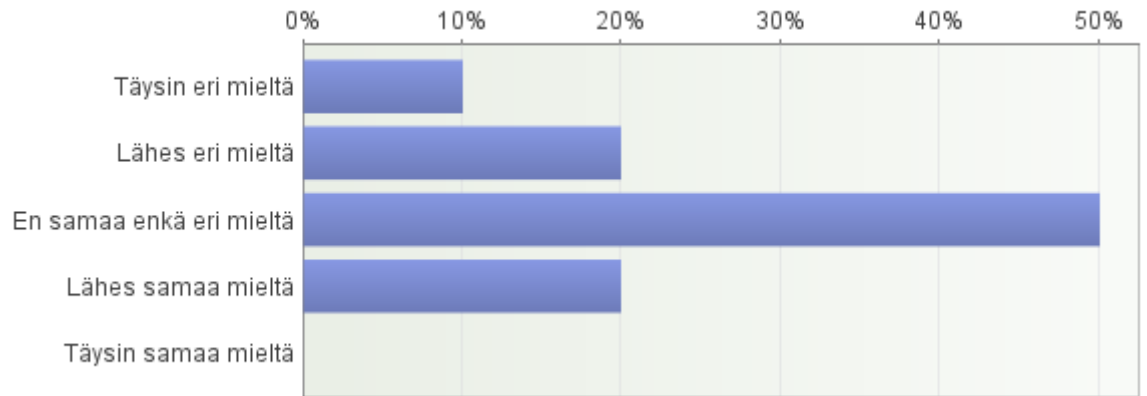
Kysymys numero 21 kysyi, kokivatko vastaajat, että heidän antamat kehitysideat otetaan huomioon. 50 % vastaajista koki olevansa sitä mieltä, että kehitysideat otetaan aika hyvin huomioon ja 20 % vastaajista koki, ettei kehitysideoita kovin hyvin huomioidu. 30 % ei osannut vastata. (Kuvio 21)



Kuvio 21. Kehitysideat huomioon

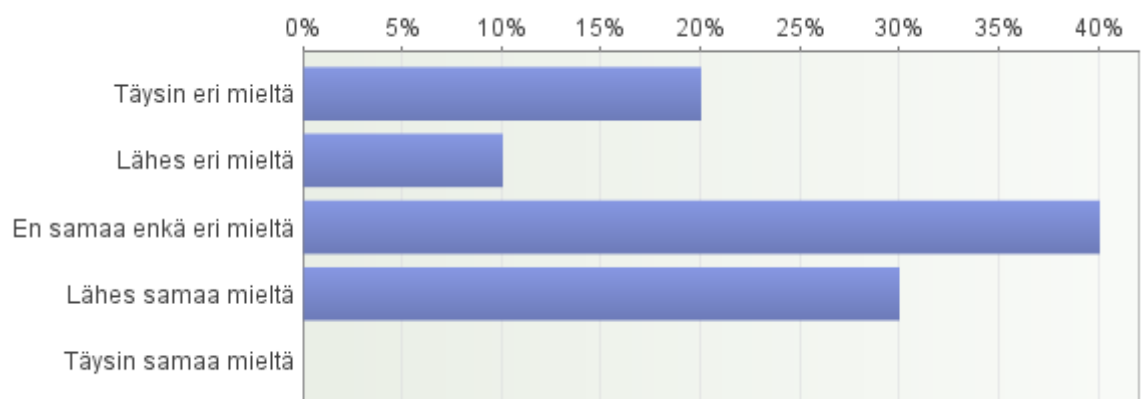
Kysyttäessä otetaanko työntekijät hyvin mukaan päätöksentekoon, enemmistö, eli 50 % ei osannut vastata tähän kysymykseen. 20 % koki, ettei työntekijöitä otettu kovin

hyvin huomioon päätöksiä tehtäessä, mutta 20 % vastaajista koki, että heidät otettiin kyllä aika hyvin huomioon. 10 % vastaajista koki, ettei työntekijöitä otettu lainkaan mukaan päätöksiä tehtäessä. (Kuvio 22)



Kuvio 22. Työntekijät päätöksenteossa

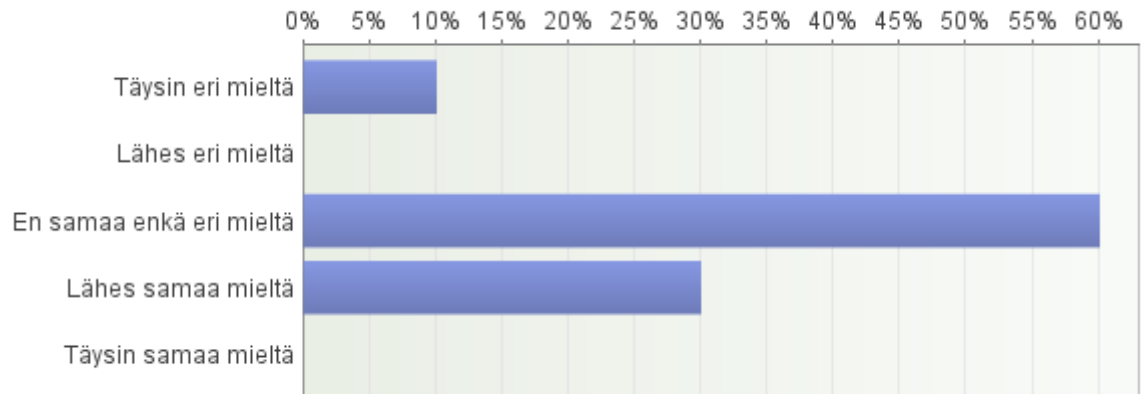
Kysymyksessä numero 23 selvitettiin saavatko vastaajat tarpeeksi tietoa yrityksen toimintaan liittyvistä asioista. 20 % vastaajista koki olevansa täysin eri mieltä asiasta ja lähes eri mieltäkin oli 10 % vastaajista. 30 % koki saavansa ihan hyvin tietoa. 40 % vastaajista ei osannut vastata kysymykseen. (Kuvio 23)



Kuvio 23. Tiedon saanti yrityksestä

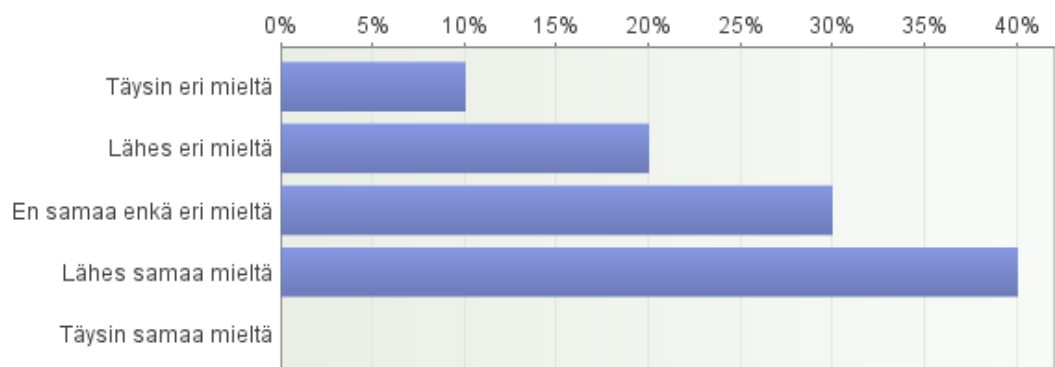
5.1.4 Tyytyväisyys vastuuta ja osaamista koskeviin asioihin

Kysymyksessä numero 24 kysyttiin, kokivatko vastaajat liian vastuun vaikuttavan työssä jaksamiseen. Enemmistö, eli 60 % vastaajista ei osannut vastata. 30 % koki olevansa lähes samaa mieltä siitä, että liika vastuu vaikutti työssä jaksamiseen ja 10 % koki, ettei vastuu vaikuttanut lainkaan työssä jaksamiseen. (Kuvio 24)



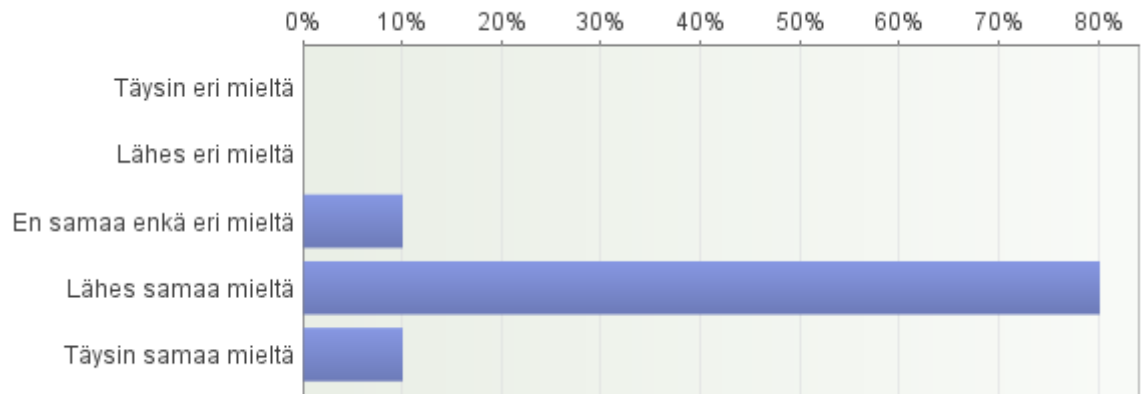
Kuvio 24. Työn vastuu ja jaksaminen

Kysymyksessä numero 25 kysyttiin, kokivatko vastaajat pystyvänsä vaikuttamaan asioihin ja viemään niitä eteenpäin. Enemmistö, eli 40 % oli lähes samaa mieltä asiasta ja lähes eri mieltä oli 20 % vastaajista. 10 % koki, ettei voinut lainkaan vaikuttaa asioihin ja 30 % vastaajista ei osannut ottaa kantaa asiaan. (Kuvio 25)



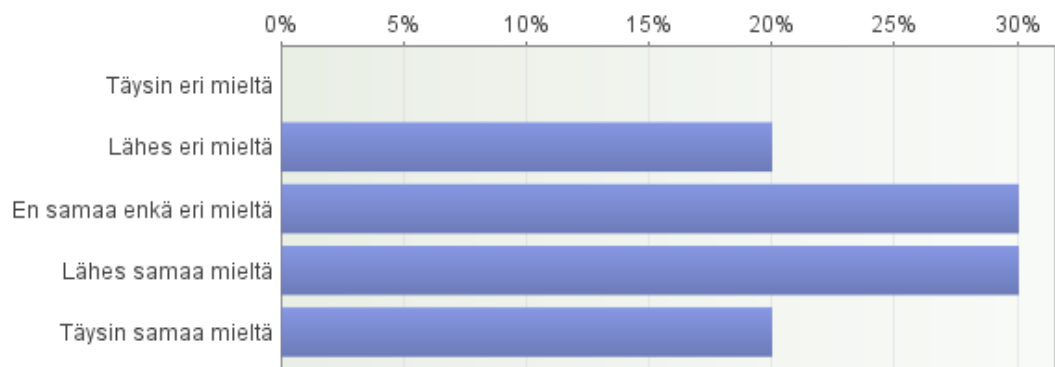
Kuvio 25. Asioihin vaikuttaminen

Kysyimme, kokivatko vastaajat, että osaaminen oli hallinnassa työn vaatimalla tavalla. Suurin osa, eli 80 % vastaajista oli lähes tätä mieltä ja täysin samaa mieltäkin oli 10 %. Asiaan ei osannut vastata 10 % vastaajista. (Kuvio 26)



Kuvio 26. Osaamisen hallinta

Kysymyksessä numero 27 kysyttiin, kokivatko vastaajat, että oli helppo sitoutua työpaikan muutokseen. 30 % vastaajista koki olevansa asiasta lähes samaa mieltä ja lähes eri mieltä oli 20 % Vastaajista 20 % koki, että työpaikan muutokseen oli erittäin helppo sitoutua. 30 % ei osannut ottaa kantaa asiaan. (Kuvio 27)



Kuvio 27 Työpaikan muutokset

6 Pohdinta

Tavoitteenamme oli koota kyselytutkimuksesta raportti, josta ilmenee työilmapiirin nykyinen tilanne ja koota teorialietoa kyselyssä ilmenneistä asioista. Yhtenä keskeisenä osana oli myös auttaa toimeksiantajaa löytämään täsmällisiä kohtia työn kehittämisen kannalta. Raportti tulee nähtäville myös kodinhoidon yksikköön. Tavoitteenamme oli myös esittää tutkimustulokset kotihoidon yksikön yhteisessä palaverissa syksyn 2016 aikana.

Aiheen valikoituminen oli meille lopulta aika selkeää, sillä meillä molemmilla oli kiinnostus tutkia työilmapiiriä naisvaltaisilla aloilla. Oman kokemuksemme mukaan työpaikalla vallitsevan työilmapiirin vaikutus työyhteisössä on suuri ja se voi vaikuttaa työn tehokkuuteen ja mielekkyyteen joko positiivisesti tai negatiivisesti. Meillä molemmilla oli taustalla pitkä työkokemus hoitoalan eri yksiköissä, sekä yhteneväinen näkemys siitä, että työilmapiirillä on suuri vaikutus työntekoon, tehokkuuteen sekä työssä jaksamiseen.

Aiheen rajauksessa meillä oli alussa haasteena tutkimuksen laajuus. Lähdimme pohtimaan tutkimuksen tekemistä monelta eri osa-alueelta ja rakensimme tutkimuksesta alun perin liian laajan. Opinnäytetyöprosessin alussa kävimme jatkuvaa dialogia toimeksiantajan kanssa ja halusimme tutkimuksemme aiherajauksen vastaavan heidän tarvettaan. Toimeksiantajalla oli toiveita aiheiden sisällöstä ja rajauksista, sekä toteutuksesta. Yhdessä sisällönohjaajan ja toimeksiantajan kanssa tutkimuksemme viimein saatiin rajattua riittävästi.

Tutkimuksessamme halusimme alusta asti ottaa huomioon molemmat osapuolet; sekä työntekijät että esimiehet. Tämän takia tutkimukseen toivottiin osallistuvan myös yksikön esimiehiä. Tutkimuksessa käsiteltiin johtajuutta yhtenä osa-alueena, joten tämän vuoksi oli tärkeää saada näkemys molemmilta osapuolilta.

Teorian rajauksessa meillä oli myös alun perin ongelmana laajuus. Koska tutkimus ei ollut alusta asti riittävän rajattu, vaikutti se myös teorian koostamiseen ja sisällön

tuottamiseen. Tutkimuksen tarkentuessa myös teorian osuus tarkentui, ja meillä oli mahdollisuus ryhtyä koostamaan tutkimuksen teoria aineistoa.

6.1 Tulosten luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tekemisessä hyvä pohja eettisyydelle on rehellisyys. Tutkittaessa erilaisia asioita ja ilmiöitä on tärkeää, että tutkija ei muodosta omiin mielipiteisiinsä pohjautuvaa materiaalia tai muokkaa mielipidettään asioista mitä ei varmuudella tiedetä oikeaksi, tai niitä ei pystytä todistamaan täysin todeksi. Vastuullista tutkimuksen tekemistä on myös se, että tutkija tekee tutkimuksensa loukkaamatta kenenkään yksityisyyttä, tai aiheen valinnassa jo ottaa huomioon tutkimuksen tuottaman informatiivisuuden. (Tutkimuksen eettiset kysymykset.)

Suomessa tutkimusten eettisyyttä valvovat erilaiset eettiset toimikunnat. Näitä toimikuntia on muodostettu erikseen sairaanhoitopiireille ja keskussairaaloille. Eettisen toimikunnan tehtävänä on valvoa tutkimusten laadullisuutta ja validiutta. Eettisen toimikunnan tehtävänä on tarkastaa tutkijan tutkimussuunnitelma ja mahdollisesti myöntää tutkimuslupa.

Eettisyyttä pohtiessamme meidän tuli huomioida henkilöiden anonyymiuden suoja. Tutkittaessa henkilöiden työilmapiiriä ja henkilökohtaisia kokemuksia työilmapiiristä, on tärkeää, että henkilöiden anonyymius säilyy ja näin ollen henkilö voi antaa luotettavasti tietoa meille. Yksikön kotihoidon työntekijöiden määrä ei ole kauhean iso, ja tämän vuoksi leimaantumisen mahdollisuus piti ottaa huomioon. Tutkimusta tehdessämme meidän täytyi miettiä tarkasti, miten asiat esitelimme ja toimme julki, jotta ne eivät henkilöityneet. Osallistuminen tähän kyselyymme oli täysin luottamuksellista ja vastaukset käsittelimme täysin anonyymisti. Kyselystä jätimme pois sellaisia kysymyksiä, kuten ammatti, jolloin anonyymiteetti säilyi. Suomen lait ohjaavat myös vahvasti eettisyyttä ja tutkittavan henkilön anonyymiyden suoja. ”Tämän lain tar-

koituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista.” (L22.4.1999/523.1§). Laki antaa myös erilliset ohjeet siitä, kuinka tutkimusta tehdessämme käsittelemme ja säilytämme tutkimuksessa tarvittavia henkilötietoja. (L 22.4.1999/ 523-26.15§, 529/1999).

Työssämme meidän täytyi lisäksi huomioida riittävä tutkimukseen osallistuvien informointi. Oli tärkeää, että osallistujat tiesivät mihin osallistuivat ja heillä oli mahdollisuus saada riittävä informaatio tutkimuksestamme ja sen tarkoituksesta. Osallistujilla oli myös mahdollisuus kieltäytyä tekemästämme tutkimuksesta tai lopettaa se kesken tarvittaessa. Tässäkin asiassa laki antaa ohjeet siitä, kuinka tutkimukseen osallistujaa tulee informoida riittävästi. (L 22.4.1999/ 523.24§.)

Eettisyys näkyy valmiissa tutkimusraportissa kirjoittamisen ulkoasussa ja tulosten esittämisessä. On tärkeää, että tutkimustulokset esitetään siten kuin ne ovat, eikä lukijaa johdeta harhaan. On myös muistettava, että tutkimuksen tulokset eivät saa olla puutteellisia. (Hirvijärvi ym. 2009, 26–27).

6.2 Tulosten johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ne tekijät, jotka vaikuttivat kotihoidon yksikön työilmapiiriin joko heikentävästi tai voimaa antavasti. Tutkimusraportti annetaan kotihoidon yksikköön nähtäväksi, ja he saavat pohtia mahdollisia kehittymiskohteita sekä toimenpiteitä kyselyn perusteella. Raportti toimii myös apuna mahdollisesti seuraavissa työilmapiiritutkimuksissa. Tutkimustulokset kuvaavat kotihoidon yksikön työilmapiirin tämän hetkistä tilannetta työntekijöiden ja esimiesten näkökulmasta.

Työilmapiirikyselyyn vastasi vain 32 % työntekijöistä, joten tutkimusprosentti ei ole kovin korkea ja tämä vaikuttaa tutkimuksen luettavuuteen heikentävästi. Avoimiin kysymyksiin emme olleet saaneet paljoa vastauksia, mutta analysoimme saamiamme

vastauksia johtopäätöksissä. Olemme muodostaneet käsitykset työyksikön työilmapiiristä kaikkien kyselyyn vastanneiden henkilöiden mukaisesti.

Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella voidaan kertoa, että suurin osa kotihoiton yksikössä työskentelevistä on innostuneita työstään. Erittäin innostuneiksi itsensä kokivat 40 % vastaajista ja melko innostuneiksikin 60 %. Vastaajat kokivat työnsä pääasiassa tarpeeksi vastuullisiksi ja kokivat kehittymismahdollisuudet työtehtäviinsä liittyen hyviksi. 40 % koki, että kehittymismahdollisuudet olivat erittäin hyvät ja 30 % koki olevansa lähes sama mieltä. Hajontaa oli siinä, miten vastaajat kokivat saavansa tarpeeksi koulutusta. Avoimissa kysymyksissä osa vastaajista ilmaisi, että koulutuksiin oli vaikea päästä, sillä ei ollut tarpeeksi työntekijöitä työvuoroissa tai muuten työvuorot estivät kiinnostavaan koulutukseen pääsyn. Vastaajat kokivat kuitenkin saavansa tarvitsemansa määrän opetusta ja ohjausta työssään. Tässäkin esiintyi kuitenkin eroavaisuuksia, sillä eri mieltä asiasta oli 20 %

Suurin osa tiesi mitä heiltä odotettiin työssä, mutta myös tässä 20 % vastaajista koki, etteivät he tienneet. Hoitoalalla työssä jaksaminen on tärkeää ja työmäärä koetaan suureksi jaksamiseen nähden. Tässä kotihoiton yksikössä vastaukset jakautuivat aika lailla kahtia. Toinen puoli työntekijöistä koki, että työmäärä oli oikeassa suhteessa jaksamiseen, kun taas toinen puoli oli erimieltä. 20 % ei osannut ottaa kantaa asiaan.

Hoitoalalla puhutaan usein palkoista ja siitä, että palkat ovat suhteellisen matalia. Kotihoiton yksikön työntekijät kokivat asian eri tavalla toisiinsa nähden. Suurin osa 40 % vastaajista koki, että palkkaus oli melko oikeudenmukainen ja 20 % koki sen olevan melko epäoikeudenmukainen. 10 % koki, että palkat olivat todella epäoikeudenmukaisia.

Avoimien ja valmiiden kyselyiden perusteella voidaan sanoa, että työssä jaksamista heikensi minuuttiaikataulu. Osa koki, että ajoajat asiakkaiden luokse olivat liian tiukkaan ajoitettuja ja toisinaan työ tuntui stressaavalta ja kiireiseltä. Lisäkoulutukseen olisi halukkaita työntekijöitä.

Työyksikön esimies koettiin hyvin ja helposti lähestyttäväksi. Hajontaa oli siinä, kokivatko vastaajat heitä kohdeltavan saman arvoisesti, sillä 30 % koki, ettei näin ollut. Suurin osa 50 % oli kuitenkin sitä mieltä, että kaikkia kohdeltiin tasapuolisesti.

Kukaan vastaajista ei kokenut, että esimies ei arvostaisi heitä työntekijöinä. Osa vastaajista kuitenkin ilmaisi tapaavansa harvoin esimiestä ja etenkin yövuoroja tekevät työntekijät pääsivät harvoin palavereihin ymmärrettävästi oltuaan yön työssä.

Kysyttäessä kokivatko vastaajat, että johto toimii järkevästi, oli lähes samaa mieltä 40 % vastaajista ja lähes eri mieltä 40 % vastaajista. Tähän vaikutti joidenkin vastaajien näkemys siitä, että johdon täytyisi kuunnella oikeasti mitä työntekijöillä on kerrottavana ja osa koki, että tämä ei toteutunut. Vastauksista ilmeni, että välillä työntekijöissä heräsi tunne, että päätöksiä ei tehty asiakkaiden ja työntekijöiden parasta ajatellen, vaan taustalla vaikutti enemmän taloudelliset asiat.

Työhön vaikuttamismahdollisuuksia tarkasteltaessa kävi ilmi, että 30 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei niihin voinut juuri vaikuttaa. 50 % koki kuitenkin, että vaikutusmahdollisuudet olivat melko hyvät. Työntekijät kokivat pääasiassa, että heidän kehitys-ideansa kuultiin ja otettiin huomioon, sillä 50 % vastaajista koki näin. Eri mieltä oli 20 % vastaajista. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että osa vastaajista 30 %, koki, ettei saanut ääntään kuuluviin, vaan kokivat esimiesten päättävän asioista.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että työilmapiiri on tässä yksikössä ollut joskus huonompi. Vapaissa vastauksissa kaikki olivat sitä mieltä, että työilmapiiri oli parantunut merkittävästi viime aikoina. Koettiin se aiempaa rennommaksi ja rauhallisemmaksi. Vastaajat kokivat, että autetaan työkaveria, jos sille on tarvetta ja työkaverit antavat palautetta toisilleen. Osa koki kuitenkin, että joitain pieniä parannuksia on vielä, mutta ollaan kuitenkin menty selvästi eteenpäin.

Työntekijät ja esimies koettiin helposti lähestyttäväksi ja mukaviksi. Esimies koettiin kaikissa vastauksissa mukavaksi.

Vastauksissa ilmaistiin huoli siitä, johtaako työilmapiirikartoitus mihinkään. Työilmapiiritutkimus koettiin positiivisena asiana, mutta toivottiin, että epäkohtiin puututtaisiin ja ne oikeasti käsiteltäisiin työpaikalla. Toivottiin, että päättävät henkilöt oikeasti kuulisivat mitä kentällä työtä tekevillä olisi sanottavana.

Päällimmäisenä meille jäi mieleen, että työilmapiiri oli kaikkien työntekijöiden mielestä parantunut viime aikoina. Sen eteen on varmasti tehty töitä ja sitä kannattaa jatkaa, sillä on saatu näin hyviä tuloksia aikaan.

Haluamme kiittää kaikki kotihoidon yksikön työntekijöitä ja esimiehiä osallistumisesta tutkimukseen.

Lähteet

Furman, B., Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Tammer-Paino Oy

Furman, B., Ahola T., Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Karisto Oy

Eskola, J., Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Hackman, Richard & Oldham, Greg (1976) Motivation through the design of work: Test of theory. *Organizational behavior and human performance* 16:1, 250—279.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy

Hunter, L. 2012. Challenging the reported disadvantages of e-questionnaires and addressing methodological issues of online data collection. *Nurse researcher*. Vol. 20. 1, 11-20. Viitattu 6.8.2016. www.jamk.fi/kirjasto. Nelli-portaali, tietokannat, cinahl haku.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Hämeenlinna: Karisto Oy

Juuti, P., Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kaivola, T., Launila H.2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 93. Jyväskylän yliopistopaino

Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen L. & Vanhala, A. 2011. Työilmapiirikysely- tuloksista kehittämiseen. Työterveyslaitos TTL- kirjakauppa Helsinki: Tammerprint Oy

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy

Keski-Suomen Sairaanhoidopiiri. 14.4.2014. Tieteellinen toiminta, tutkimusluvut ja lausunnot. Viitattu 03.04.2016. [http://www.ksshp.fi/fi-FI/Ammattilaiselle/Tieteellinen_toiminta/Tutkimuksen_valmistelu_ja_aloittaminen/Tutkimusluvut_ja_lausunnot\(44354\)](http://www.ksshp.fi/fi-FI/Ammattilaiselle/Tieteellinen_toiminta/Tutkimuksen_valmistelu_ja_aloittaminen/Tutkimusluvut_ja_lausunnot(44354))

Kyselyohjelmista Webropol. N.d. Elmo-opiskelijaintra. <https://intra.jamk.fi/opiskelijat/Sivut/default.aspx>. Webropol-kyselyohjelmista. Viitattu 31.07.2016

Kärkkäinen, M. 2005. Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälteenä. Helsinki: Edita Prima Oy

L 22.4.1999/523. Henkilötietolaki. Viitattu 3.4.2016. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=henkil%C3%B6tietolaki>

Laatikainen, O. 2016. ESS. Väitös: Hoitajaopiskelijoita ei kiinnosta hoitaa iäkkäitä- artikkeli vapaasti internetissä. Viitattu 6.5.2016. <http://www.ess.fi/uutiset/kotimaa/2016/04/14/V%C3%A4it%C3%B6s-Hoitajaopiskelijoita-ei-kiinnosta-hoitaaj%C3%A4kk%C3%A4it%C3%A4-ik%C3%A4ihmisten-osallistuminen-koulutukseen-muuttaa-asenteita>
+
[63](#)

Laine, N. 2009. Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? Tallinna: Uniprint As

Rauramo, P.2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy

Sairaanhoidajaliitto. Barometria: Sairaanhoidajat ovat entistä tyytymättömämpiä työoloihinsa. 2015. Viitattu 15.05.2016. <https://sairaanhoidajat.fi/2015/sairaanhoidajat-ovat-entista-tyytymattomampia-tyooloihinsa/>

TTL, työn johtaminen ja esimiestyö. 2015. Viitattu 1.8.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/psykososiaaliset_riskit/kuormitustekijoiden_vahentaminen/johtaminen/sivut/default.aspx

TTL, vaikutusmahdollisuudet. 2015. Viitattu 3.8.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/psykososiaaliset_riskit/kuormitustekijoiden_vahentaminen/vaikutusmahdollisuudet/sivut/default.aspx

Tutkimuksen eettiset kysymykset. Viitattu 3.4.2016. <http://hui01.bh.spt.fi/vk/yhteinen/tmvarmuus.nsf/htmlview/0312DCD1A8B10E0CC2257130002450CC>

Työturvallisuuskeskus. Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 7.8.2016. <http://ttk.fi/index.phtml?s=133>

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei!

Opiskelemme Jyväskylän ammattikorkeakoulussa, hoitotyön koulutusohjelmassa sairaanhoitajiksi. Teemme opinnäytetyötämme työilmapiiristä ja

se toteutetaan kyselytutkimuksena, johon pyydämme teitä kaikkia Saarijärven kotihoidon yksikössä työskenteleviä osallistumaan.

Osallistumisesi on tärkeää, jotta kyselyn tulos olisi luotettava.

Osallistumisesi kyselyyn on täysin luottamuksellista. Vastauksen käsittely on täysin anonyymisti.

Varaa kyselyn tekemiseen aikaa 10-20 minuuttia.

Pyydämme pikaista vastaamista, kuitenkin viimeistään 07.06.2016 mennessä.

Kiitos osallistumisestasi!

Terveisin: Erika Ahola ja Suvi Saarinen

Puhelin: Erika 040 8203966

Suvi 044 2614901

Opinnäytetyömme sisällönohjaajana toimii Eila-Marjatta Rahunen, Jyväskylän ammattikorkeakoulusta.

Liite 2. Kysely

Ympyröi sopiva vaihtoehto

1. Ikäni on

Alle 55- vuotias

Yli 58- vuotias

2. Kuinka kauan olet työskennellyt kotihoidon työyksikössä?

Alle vuoden

1-3 vuotta

4-6 vuotta

7 vuotta tai kauemmin

3. Millaisessa työsuhteessa olet tällä hetkellä?

Olen vakituinen

Pitkäaikainen sijainen (yli 3kk)

Lyhytaikainen sijainen (alle 3 kk)

Olen varahenkilöstössä

TYÖTEHTÄVIÄ KOSKEVAT KYSYMYKSET	Täysin eri mieltä	Lähes eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Lähes samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5 ympyröimällä numero (1 = Täysin eri mieltä, 5 =Täysin samaa mieltä)					
Koen, olevani innostunut työtehtävistäni	1	2	3	4	5
Koen, työni tarpeeksi vastuulliseksi	1	2	3	4	5
Työssäni minulla on mahdollisuus kehittyä tehtävissäni	1	2	3	4	5
Koen, saavani tarvitsemani määrän koulutusta	1	2	3	4	5
Työssäni saan riittävästi opetusta ja ohjausta	1	2	3	4	5
Työssäni tiedän mitä minulta odotetaan	1	2	3	4	5
Koen, työmääräni olevan oikeassa suhteessa jaksamiseen	1	2	3	3	5
Palkkani on oikeudenmukainen	1	2	3	3	5
Koen, että työlläni on merkitystä myös yrityksen menestymisessä	1	2	3	3	5
Työolosuhteet (työvälineet, työtilat, jne.) ovat hyviä ja toimivia	1	2	3	3	5

Mikäli vastasit joihinkin väittämiin vaihtoehtoon 1 tai 2, perustele vastauksesi.

JOHTAMISTA KOSKEVAT KYSYMYKSET Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5 ympyröimällä numero (1 = Täysin eri mieltä, 5 =Täysin samaa mieltä)	Täysin eri mieltä	Lähes eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Lähes samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Mielestäni saan riittävästi palautetta esimieheltäni	1	2	3	4	5
Saan tarpeeksi tietoa esimieheltäni itseäni ja työtäni koskevista asioista	1	2	3	4	5
Esimieheni on helposti lähestyttävä	1	2	3	4	5
Koen, että työntekijät ovat samanarvoisessa asemassa	1	2	3	4	5
Koen, esimieheni arvostavan minua	1	2	3	4	5
Johdon toiminta on mielestäni järkevää	1	2	3	4	5

Mikäli vastasit joihinkin väittämiin vaihtoehdon 1 tai 2, perustele vastauksesi.

VAIKUTUS- JA OSALLISTUMISMAHDOLLISUUKSIA KOSKEVAT KYSYMYKSET Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5 ympyröimällä numero (1 = Täysin eri mieltä, 5 =Täysin samaa mieltä)	Täysin eri mieltä	Lähes eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Lähes samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen voivani vaikuttaa työhöni liittyvissä asioissa	1	2	3	4	5
Työntekijöiden esittämät kehitysideoita huomioidaan työssä	1	2	3	4	5
Työntekijät huomioidaan päätöksenteossa	1	2	3	4	5
Saan tarpeeksi tietoa yrityksen toiminnasta	1	2	3	4	5

Mikäli vastasit joihinkin väittämiin vaihtoehtoon 1 tai 2, perustele vastauksesi.

VASTUUTA JA OSAAMISTA KOSKEVAT KYSYMYKSET Arvioi alla olevia väittämiä asteikolla 1-5 ympyröimällä numero (1 = Täysin eri mieltä, 5 =Täysin samaa mieltä)	Täysin eri mieltä	Lähes eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Lähes samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Liiallinen vastuu työssäni vaikuttaa jaksamiseen	1	2	3	4	5
Työssäni voin vaikuttaa asioihin ja viedä niitä eteenpäin	1	2	3	4	5
Oma osaamiseni vastaa työn vaatimustasoa	1	2	3	4	5
Työpaikan muutokseen on helppo sitoutua	1	2	3	4	5

Kuvaile vapaasti nykyistä työilmapiiriä

Onko jotain muuta, mitä haluaisit sanoa?