

Krista Ekman

# Ikääntyvän työntekijän työmotivaatiotekijät hoitotyössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Geronomi (AMK)

Vanhustyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö 9.4.2018

Tekijä(t) Otsikko	Krista Ekman Ikääntyvän työntekijän motivaatiotekijät hoitotyössä
Sivumäärä Aika	37 sivua + 3 liitettä 9.4.2018
Tutkinto	Geronomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Vanhustyön koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Vanhustyö
Ohjaaja(t)	Tuula Mikkola, yliopettaja VTT
<p>Työmotivaatio on työssä jaksamisen keskeisimpiä tekijöitä. Kun työntekijällä on selkeä päämäärä ja tarkoitus, hän pyrkii saavuttamaan nämä tavoitteet. Saavutettuaan tavoitteet työntekijä kokee työtyytyväisyyttä. Tämä vaikuttaa vahvaan elämänhallinnan eli koherenssin tunteeseen, joka puolestaan vaikuttaa työmotivaatioon. Työn merkityksellisyyden tunne ja työn ilo ovat vaikuttavia tekijöitä eläkkeelle siirtymisen ja työssä jatkamisen päätöksessä. Nykyinen yhteiskunnallinen tilanne heikentyneeseen huoltosuhteeseen haastaa jokaisen työkykyisen pidentämään työuria. Henkilöstön työhyvinvointi ja työmotivaatio on tässä keskeisessä roolissa.</p> <p>Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää henkilökohtaisten projektien menetelmää käyttäen ikääntyvien, yli 40-vuotiaiden työntekijöiden työtavoitteita. Toiminnanohjauksen ja työelämän näkökulmasta on tärkeää saada tietoa, mitkä asiat kannustavat työntekijöitä työsään, jotta henkilökuntaa osataan tukea oikealla tavalla.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmateriaali kerättiin haastatteleamalla kyselylomakkeen pohjalta. Kyselylomakkeen suunnittelun pohjana käytettiin Brian R. Littlen teoriaan pohjautuvaa henkilökohtaisten projektien kyselylomaketta. Lomaketta on sovellettu tieteellisen kyselyn onnistumiseksi. Menetelmä valittiin, jotta löydettäisiin tekijöitä, mitkä motivoivat ja innostavat tutkittavia. Opinnäytetyö tehtiin laadullisen tutkimuksen työotteella, joka antaa tilaa tutkittavien henkilöiden näkökulmille ja kokemuksille. Tutkimuksellisesti mielenkiintoisen aiheen toteutin yhteistyötahoni kanssa, joka tarjoaa ympärivuorokautista hoitoa ikääntyneille. Tutkimusolosuhteet ja kohderyhmä on valittu niin, että vastaavia löytyy laajasti. Opinnäytetyöni teoreettinen tausta on motivaatioteorioissa.</p> <p>Tulokset kertovat, että haastateltavat olivat valinneet tavoitteita, joka olivat konkreettisia, saavutettavissa olevia, mutta kuormittavia. Haastateltavat kokivat saavansa tukea muilta ihmisiltä ja samanaikaisesti kokivat, että muut ihmiset vaikuttavat tavoitteen saavuttamiseen paljon. Motiivit vanhustyötä kohtaan löytyivät työn sisällöstä ja ominaisuuksista. Motivaatioon positiivisesti vaikuttavina asioina koettiin muun muassa sosiaalinen ympäristö, sekä terveelliset elämäntavat. Myös asenne työtä kohtaan nousi esille. Henkilökohtaisten työtavoitteiden asettelu ja arviointi voisi kuulua systemaattisesti kehityskeskustelun sisältöön. Tällä työntekijä voi edistää sisästä työmotivaatiotaan huomioiden kulloisenkin elämäntilanteensa. Tuki kannustaa ja rohkaisee, erityisesti esimiehen.</p>	
Avainsanat	työmotivaatio, ikääntynyt työntekijä, hoitotyö

Author(s) Title	Krista Ekman Motivation Factors of an Aging Worker in Nursing
Number of Pages Date	37 pages + 3 appendices April 2018
Degree	Bachelor of Social Services and Health care
Degree Programme	Elderly Care
Specialisation option	Elderly Care
Instructor	Tuula Mikkola, Principal Lecturer
<p>Labor motivation is one of the key factors in coping with work. When a worker has a clear goal and purpose, he strives to achieve these goals. Upon achieving the goals the employee experiences job satisfaction. This affects a strong sense of life management, i.e. coherence, which in turn affects work motivation. The feeling of work relevance and workload are important factors in the retirement and retirement decision. The current social situation, with its weakened service relations, challenges everyone capable of working to extend their working life. Employee well-being and work motivation play a key role in this.</p> <p>The aim of my thesis was is to find out the personal project method using the work objectives of older workers over 40 years of age. From the point of view of business guidance and working life, it is important to know which factors encourage employees in their work so that staff can be properly supported.</p> <p>The research material of the thesis was collected by interviews based on a questionnaire. The basis for designing the questionnaire was a personal project questionnaire based on Brian R. Little's theory. The questionnaire was applied in order to make a scientific survey. The method was chosen in order to find factors that motivate and inspire the participants. The thesis was made with qualitative research method that gives space to the perspectives and experiences of the people surveyed. The research topic was interesting from the perspective of my partner who provides 24-hour care for the elderly. The research conditions and target group were selected so that the corresponding ones can be found extensively. The theoretical background of my thesis is in motivational theories.</p> <p>The results indicate that the interviewees had chosen targets that were tangible, achievable, but load-bearing. The interviewees felt that they were receiving support from others people, and at the same time, they felt that other people were greatly influencing the achievement of the goal. The motives for the elderly work were found in the content and features of the work. The factors that were positively influencing motivation were, among other things, a social environment and healthy lifestyles. Another factor was also an attitude towards work. The layout and evaluation of personal work objectives could systematically belong to the content of work appraisals. This way the employee can promote his inner motivation, taking into account his current life situation. Support encourages, especially when given by the superiors.</p>	
Keywords	motivation, an aging worker, nursing

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Keskeisimmät käsitteet	2
2.1	Työmotivaatio	3
2.2	Ikääntynyt työntekijä	6
2.3	Hoitotyö	8
3	Teoreettinen tausta	9
3.1	Motivaatioteorioita	9
3.2	Motivaation mittaaminen	12
4	Henkilökohtaiset projektit ja aikaisemmat tutkimukset	13
4.1	Henkilökohtaiset projektit	13
4.2	Henkilökohtaiset projektit aiemmissä tutkimuksissa	14
5	Opinnäytetyön toteuttaminen	16
5.1	Aineistonkeruumenetelmä	16
5.2	Haastattelun toteuttaminen ja tulosten analysointi	17
6	Opinnäytetyön tulokset	19
6.1	Henkilökohtaisten työtavoitteiden kysely	19
6.2	Merkitys	21
6.3	Saavuttaminen	21
6.4	Hallinta	21
6.5	Tuki	22
6.6	Kuormitus	23
6.7	Avoimet kysymykset	23
7	Johtopäätökset	27
8	Pohdinta	30
8.1	Opinnäytetyön luotettavuus, eettisyys ja jatkotutkimukset	32
	Lähteet	34
	Liitteet	
	Liite 1. Tiedote haastattelulle	
	Liite 2. Lupa haastattelulle	
	Liite 3. Kyselylomake	

## 1 Johdanto

Ihminen voi olla motivoitunut vain, jos hänellä on tavoitteita (Niermeyer – Seyffert 2004: 38). Ihminen voi asettaa itselleen lukemattoman määrän erilaisia tavoitteita. Opinnäytetyössäni lähdin selvittämään henkilökohtaisten projektien menetelmää käyttäen yhden elämäntilanteen tavoitteita, työtavoitteita. Millaisia työtavoitteita ikääntyvät, yli 40-vuotiaat työntekijät itselleen asettavat? Entä kuinka sitoutuneita työntekijät ovat niiden saavuttamiseen? Lisäksi tutkin, miten yli 40-vuotiaat kokevat oman motivaationsa vanhustyötä kohtaan. Mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon? Ja miten työntekijöiden motiivit näkyvät tavoitteissa? Toiminnanohjauksen ja työelämän näkökulmasta on tärkeää saada tietoa, mitkä asiat kannustavat työntekijöitä työssään, jotta henkilökuntaa osataan tukea oikealla tavalla. Useimmat työntekijät säilyttävät työkykynsä eläkeikään saakka, ja eläkkeelle siirtymäajankohta riippuu suurelta osin omasta päätöksestä, johon vaikuttavat monet tekijät (Perkiö-Mäkelä – Kauppinen 2012: 4). Jabe (2015) muistuttaa, että joka vuosi työelämään tulee 10 000 nuorta vähemmän kuin siirtyy eläkkeelle (Jabe 2015: 93), minkä vuoksi työuran pidentäminen on sekä kansantalouden, että yksilön mielenkiinnon kohteena.

Aiheen merkitys on tärkeä, sillä työmotivaation positiivista vaikutusta työurien pidentämisessä ei ole vielä riittävästi ymmärretty. Työmotivaatio on työssä jaksamisen keskeisimpiä tekijöitä. Liukkonen, Jaakkola ja Suvanto (2002) esittävät, että jos ihminen on innostunut työstään, se tuntuu kiinnostavalta, mukaansa tempaavalta, tuottaa iloa ja auttaa unohtamaan mahdolliset ahdistavat ajatukset ja muut mielessä liikkuvat kielteiset asiat. Innostuksen taustalla on motivaatio, joka onkin merkittävästi yhteydessä hyvinvointiimme, jaksamiseemme ja suoriutumiseemme. (Liukkonen - Jaakkola – Suvanto 2002: 5.)

Sinokki (2016) taas huomauttaa, että työmotivaatio vaikuttaa työn tuottavuuteen ja palvelun ja työn laatuun, mutta myös henkilöstön työhyvinvointiin (Sinokki 2016: 7). Tutkittavat hyötyvät opinnäytetyöstä, koska tuottamani tiedon avulla työntekijät voivat tunnistaa omia motiivejaan, ja työnantaja voi vaikuttaa kohderyhmän työssä jaksamiseen. Opinnäytetyö palvelee myös tekijää, sillä hoitotyötä aktiivisesti tekevänä voin käyttää tietoa omassa työssäni.

Työmotivaatio kiinnostaa minua henkilökohtaisesti. Sinokki (2016) esittää, että tarvitsemme motivaatiota, kykyä kiinnostua ja innostua, kaikessa toiminnassa. Motivaation avulla saavutetaan asetettuja tavoitteita ja luodaan uusia innovaatioita. (Sinokki 2016: 7.) Tutkimuksellisesti mielenkiintoisen aiheen toteutin yhteistyötahoni kanssa, joka tarjoaa ympärivuorokautista hoitoa ikääntyneille. Hoivayksikössä toteutetaan yksilövas-  
tuista hoitotyön mallia, jossa jokaisella asukkaalla on omahoitaja, joka koordinoi asukkaan hoitoa. Hoivayksikkö mittaa säännöllisesti mm. oman henkilöstön tyytyväisyyttä, ja lisäksi hoitohenkilökuntaan liittyviä muita mittareita ovat koulutuspäivien määrä, henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, sekä suunnitellut ja toteutuneet työtunnit. Tommi ja Kokonaho (2008) huomauttavatkin, että ero motivoituneen ja turhautuneen henkilön välillä näkyy mm. työn tekemisen rytmissä, poissaoloissa, taukojen pituudessa ja asenteessa yritystä ja sen johtoa kohtaan (Tommi – Kokonaho 2008: 194).

Opinnäytetyön tutkimusmateriaali kerättiin haastattelemalla kyselylomakkeen pohjalta. Opinnäytetyön teen laadullisen tutkimuksen työotteella, joka antaa tilaa tutkittavien henkilöiden näkökulmille ja kokemuksille. Tekijän oma henkilökohtainen relevanssi on vanhustyön koulutus ja hoitotyön kokemus. Metsämuurosen (2006) sanojen mukaan: ”Motivaatio on kuin tuuli: kukaan ei oikeastaan näe sitä, mutta sen vaikutukset näkyvät” (Metsämuuronen 2006: 43).

Opinnäytetyöni rakentuu alussa tärkeimmistä käsitteistä, jotka selkeyttävät työni sisältöä ja ovat teorian muodostuksen osalta oleellisia. Luvussa kolme tarkastelen työmotivaatioteorioiden kehitystä, joka tuo myös historiallista näkökulmaa opinnäytetyöhöni. Luku neljä avaan tavoitteenasetteluun kehitettyä henkilökohtaiset projektit menetelmää ja tuo muutaman esimerkin kautta esille, kuinka menetelmää on hyödynnetty. Luku viidestä eteenpäin edetään opinnäytetyön toteutukseen, raportointiin, johtopäätöksiin ja pohdintaa.

## **2 Keskeisimmät käsitteet**

Opinnäytetyöni konteksti on ympärivuorokautista hoivaa ja hoitoa tarjoava hoivakoti, jossa koulutettu useimmiten nimikesuojattu ammattihenkilö toteuttaa ikääntyneiden palveluasumista, joka on avohoitoa. Käytän opinnäytetyössäni asiakkaasta ja vanhuksesta sanaa ikääntynyt tai asukas. Räsänen (2011) tuo esille osassa tutkimuksessaan, että ikääntynyt tai vanhus-sanaa ei rajoitu tiettyyn ikään, vaan käsite koskee elämätku-

lun jatkumon loppupäätä, mikä on tyypillistä puhuttaessa ympärivuorokautisesta hoivasta. Ympärivuorokautisella hoivalla sidotaan yhteen asuminen, hoiva ja hoito – koko elämä. Palvelun määrittäminen pohjaa ajatukseen, että asuminen on ensin ja sen jälkeen sitä vahvistavat hoivapalvelut eli ikääntyneen henkilön päivittäistä suoriutumista tukevat sosiaali- tai terveyspalvelut. Ympärivuorokautisen hoivan palvelu on näkökulma, jossa palvelu nähdään arvona ilman, että se rinnastetaan puolesta tekemiseen. Hoivalla voi luoda arvoa yhdessä asiakkaiden kanssa, koska se on perusluonteeltaan vuorovaikutteinen prosessi ja kokemus. (Räsänen 2011: 29-30.)

Tavoitteen asettelu on todettu tehokkaaksi apuvälineeksi sisäisen motivaation edistäjänä (Jaakkola ym. 2002: 245-246). Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että yksilö motivoituu tekemään jotain, koska pitää toimintaa itseään kiinnostavana, mielihyvää tuottavana ja omien arvojen mukaisena (Salmela-Aro – Nurmi 2017: 55). Salmela-Aro (2009) muistuttaa, että tavoitteet ovat olennainen osa ihmisen motivaatiota ja siksi tavoitteisiin liittyvät tutkimukset on aina yhteydessä motivaatiotutkimukseen ja vielä tarkemmin motivaatiopsykologiaan (Salmela-Aro 2009: 130). Moderni motivaatiopsykologia tarjoaa uuden tavan lähestyä psyykkisen hyvinvoinnin ongelmia painottaessaan tulevaisuuden merkitystä psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Modernin motivaatiopsykologian mukaan psyykinen hyvinvointi on yhteydessä siihen, minkälaisia henkilökohtaisia tavoitteita henkilö itselleen asettaa ja miten hän näitä tavoitteita arvioi. (Salmela-Aro – Nurmi 2002: 158.)

Katariina Salmela-Aro ja Jari-Erik Nurmi ovat suomalaisen modernin motivaatiopsykologian uranuurtajia, jonka vuoksi heidän motivaatiotutkimuksiaan on käytetty runsaasti lähdekirjallisuutena myös tässä opinnäytetyössä. Salmela-Aro ja Nurmi (2017) huomauttavatkin, että työntekijöiden henkilökohtaisten työtavoitteiden merkitys toiminnan suuntaajina ja työhyvinvoinnin edistäjinä on hyvä ymmärtää, kun kehitetään työtä ja organisaatiota (Salmela-Aro – Nurmi 2017: 133).

## 2.1 Työmotivaatio

Motivaatio-sana on alun perin johdettu latinalaisesta sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Myöhemmin motivaatio on laajennettu merkitsemään käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaatio kantasana on motiivi. Motiiveista puhuttaessa on usein viitattu tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin, sekä

palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit ohjaavat yksilön toimintoja kohti tiettyjä päämääriä ja sitovat tietyn osan ihmisen energiasta niiden saavuttamiseksi. Motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. Motivaatio on yksilön psyykkinen tila, joka määrää, millä vireydellä (aktiivisuudella, ahkeruudella) ja mihin suuntautuneena hän tietyssä tilanteessa toimii. (Peltonen – Ruohotie 1987: 22.)

Peltonen ja Ruohotie (1987) huomauttavat, että työmotivaation kuvauksen tulee kattaa ainakin kolme keskeistä työtilanteesta vaikuttavaa tekijäryhmää: 1) työntekijän persoonallisuus, 2) työn ominaisuudet ja 3) työympäristö. Oheiseen taulukkoon on koottu motivaatioprosessiin vaikuttavia tekijöitä. (Peltonen – Ruohotie 1987: 22.)

Persoonallisuus	Työn ominaisuudet	Työympäristö
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mielenkiinnon kohde, harrastukset</li> <li>2. Asenteet               <ul style="list-style-type: none"> <li>- työtä kohtaan</li> <li>- itseään kohtaan</li> </ul> </li> <li>3. Tarpeet               <ul style="list-style-type: none"> <li>- liittymisen tarve</li> <li>- arvostuksen tarve</li> <li>- itsensä toteuttamisen tarve</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Työn sisältö               <ul style="list-style-type: none"> <li>- työn mielekkyys, vaihtelevuus</li> <li>- vastuu, itsenäisyys</li> <li>- palaute, tunnustus</li> </ul> </li> <li>2. Saavutukset, eteneminen               <ul style="list-style-type: none"> <li>- saavutukset</li> <li>- kehittyminen</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taloudelliset ja fyysisen ympäristön tekijät               <ul style="list-style-type: none"> <li>- palkkaus, sosiaaliset edut</li> <li>- työolosuhteet, työn järjestely (työturvallisuus)</li> </ul> </li> <li>2. Sosiaaliset tekijät               <ul style="list-style-type: none"> <li>- johtamistapa</li> <li>- ryhmäkiinteys, -normit</li> <li>- sosiaaliset palkkiot</li> <li>- organisaation ilmapiiri</li> </ul> </li> </ol>

Taulukko 1. Motivaatioprosessiin liittyviä tekijöitä työorganisaatiossa (Peltonen – Ruohotie 1987: 23).

Persoonallisuus voidaan jakaa kolmeen tekijäryhmään, jotka ovat: 1) mielenkiinto, 2) asenteet ja 3) tarpeet. Se, miten ulkoinen tekijä kuten raha vaikuttaa työntekijän käyttäytymiseen riippuu mielenkiinnosta. Jokin työ voi olla mielenkiintoista, mutta huonopalkkaista, ja toinen työ taas vähemmän mielenkiintoista, mutta siinä on hyvä palkka. Tällöin työntekijän tulee valita kiinnostavan työn ja paremman ansion väliltä. Työn omi-



naisuuksien yhteensopivuus ja ammatillinen mielenkiinto määräävät suuresti työmotivaatiota. (Ruohotie – Honka 2002: 17.)

Asenteet määräävät työntekijän suoritusmotivaation. Työntekijä, joka on tyytymätön esimieheensä ja työhönsä, on usein haluton ponnistelemaan työnsä eteen. Motivaatioon ja suoritukseen voi vaikuttaa myös työntekijän minäkuva. Ihmiset pyrkivät käyttäytymään tavalla, joka on yhdenmukainen heidän minäkuvansa kanssa. Tarpeet kuten kasvu-, liittymis- ja toimeentulotarpeet saavat eniten huomioita motivaatioteoriassa. Tarve tarkoittaa sisäistä epätasapainotilaa, joka saa yksilön toimimaan tietyllä tavalla ja ponnistelemaan sisäisen tasapainon saavuttamiseksi. (Ruohotie – Honka 2002: 18.)

Työmotivaatio ei määräydy ainoastaan sisäisistä tekijöistä, vaan myös ulkoisista. Keskeisin ulkoinen tekijä, joka vaikuttaa työmotivaation säätelyyn on työn ominaisuudet. Työn sisällöllä on paljon merkitystä ihmiselle ja tämän avulla ihminen saa käsityksen siitä, mitä työ itsessään oikein tarjoaa. Työn sisällöllisyys vaikuttaa voimakkaasti siihen, miten yksilö suoriutuu työstään. Työstä on tärkeää saada muassa palautetta, onnistumisen tunteita ja onnistumisen kokemuksia. (Ruohotie – Honka 2002: 18.)

Kolmas työmotivaatioon vaikuttava tekijäryhmä on työympäristön ominaisuudet. Työympäristö voidaan jakaa kahteen kategoriaan: välittömään työympäristöön ja koko yrityksen kattavaan ympäristöön. Välittömään ympäristöön kuuluvat työryhmän ja esimiehen vaikutus yksilön työhön. Koko yrityksen kattava ympäristö koostuu tekijöitä, jotka ovat yhteisiä kaikille yrityksille. (Ruohotie – Honka 2002: 18.)

Kröger, Leinonen ja Vuorensyrjä (2009) tarkastelevat Hoivatyön arkipäivä Pohjoismaissa -hankkeen loppuraporttissa hoitotyön lähivuosien uhkia ja mahdollisuuksia. Tutkielma tuo esille, että lähivuosina monet työntekijät ovat jäämässä eläkkeelle ja mikäli heidän terveytensä tila kääntyy laskuun, eläköityminen tulee olemaan hyvin voimakasta. Suomalaisen hoivatyön päällä roikkuu vahva uhka huonosta kehästä. Jo nyt monet työntekijät ilmoittavat, etteivät he pysty työssään täyttämään asiakkaidensa tarpeita riittävällä tavalla. Kun asiakkaat ja vuorovaikutus heidän kanssaan on kuitenkin keskeinen hoivatyön motivaatio ja siinä kiinni pitävä tekijä, mahdollisuus tehdä laadukasta työtä on ratkaisevan tärkeä. On myös vaara, että hoivapalveluiden julkinen imago romahtaa, mikäli asiakkaille ei pystytä tarjoamaan riittävää apua. Huonoiksi palveluiksi leimautuneet erityisesti laitostyön työpaikat eivät houkuttele uusia työntekijöitä, joita ala kuitenkin kipeästi tarvitsee. (Kröger – Leinonen – Vuorensyrjä 2009: 113.)

Toisaalta uhkien lisäksi suomalaisella hoivatyöllä on tutkimustulosten valossa edessään myös mahdollisuuksia. Raskaudestaan huolimatta hoivatyö koetaan hyvin motivoivaksi, kiinnostavaksi ja mielekkääksi. Tämä muodostaa perustan sekä nykyisten työntekijöiden pysymiselle alalla että uusien työntekijöiden rekrytoimiselle. Sen, että kolme neljäsosaa työntekijöistä ei suunnittele työnsä lopettamista tai alan vaihtoa, voi tulkita myös myönteisesti: huolimatta työnsä raskaudesta ja sen aiheuttamista moninaisista fyysisistä ja psyykkisistä oireista, selvä enemmistö hoivatyöntekijöistä haluaa jatkaa työtään. Alan kiinnostavuus ja mielekkyys nousee ennen kaikkea asiakastyöstä. Lyhyesti sanottuna: parasta hoivatyössä on suora kontakti ja työskentely vanhojen ja vammaisten ihmisten kanssa ja kokemus siitä, että työllään pystyy todella auttamaan toisia ihmisiä. (Kröger – Leinonen – Vuorensyrjä 2009: 113.)

Työntekijöiden ammattietiikka on korkealla ja heidän keskeinen muutostoiveensa on pystyä antamaan entistä parempaa ja yksilöllisempää hoitoa asiakkailleen. Tämä vahva ammattieettinen perusta mahdollistaa myös hyvän kehän käynnistymisen: mikäli hoivatyön olosuhteita pystytään kohentamaan siten että työntekijät pystyvät nykyistä paremmin tarjoamaan laadukasta apua asiakkailleen, he hyvin todennäköisesti haluavat pysyä alalla. Mikäli henkilökuntaresursoinnin vahvistamisen ja hoivatyön laitosmaisuuksien vähentämisen avulla pystytään rakentamaan olosuhteet hoivatyölle, jota eivät leimaa työntekijöiden tunteet tarjoamansa avun riittämättömyydestä, myös uusien työntekijöiden rekrytointi helpottuu merkittävästi. (Kröger – Leinonen – Vuorensyrjä 2009: 113.)

## 2.2 Ikääntynyt työntekijä

Valtakunnallisena poliittisena tavoitteena on työurien pidentäminen, mikä tarkoittaa, että ikääntyneet työntekijät halutaan pitää työelämässä entistä pidempään. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen vuonna 2014 teettämän tutkimuksen mukaan 26 % työntekijöistä ei usko jaksavansa työskennellä eläkeikään saakka. Työelämän sukupolvenvaihdos on käynnissä ja tahti vain nopeutuu (Jämsen – Kokkonen 2014: 14). Jabe (2015) huomauttaa, että joka vuosi työelämään tulee 10 000 nuorta vähemmän, kuin mitä toisesta päästä lähtee eläkkeelle. Se kertoo omaa kieltä työelämässä menossa olevasta sukupolvimurroksesta. (Jabe 2015: 93.) Edessä on iso ongelma, johon tulee etsiä aktiivisesti ratkaisuja, jotta nykyinen elintaso säilyy. Jämsen ja Kokkonen (2014) esittävät vielä, että ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen tukemisessa on kysymys sekä osaa-

misen, että työhyvinvoinnin johtamisesta. Ikääntyvä työntekijän osaamisen kehittäminen vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin ja työssä pysymiseen. Työuran loppuvaihe ei siis ole kestävä peruste vähentää koulutus- tai muita osaamisen kehittämismahdollisuuksia. (Jämsen – Kokkonen 2014: 15.)

Työelämästä jäädään pois aikaisin, noin 59 vuoden iässä. Työuran pidentäminen on merkityksellistä mm. kansantalouden kannalta, koska eläkkeelle siirtyessä yksilön tulot vähenevät ja tulonsiirrot lisääntyvät. Tiedolla on merkitystä myös eläkkeiden maksukyvyn kannalta suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle lähivuosien aikana. Yrityksissä eläkkeelle työntävät johtamistavat, työpaikan asenteet ja ilmapiiri, sekä työskentelyolot, työn arvostuksen ja koulutusmahdollisuuksien puute. Yksilötasolla eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaa terveys, ikä, työn kuormittavuus ja työn merkityksen menetys. Työn ja perhe – elämän yhteensovittamisen onnistumisen tukemisella voitaisiin edesauttaa työntekijän hyvinvointia ja halua jatkaa työssä pidempää. (Jussila - Pitkänen 2005: 145-150.)

Lundell ym. (2011) mukaan iän näkökulmasta on kiinnostavaa, miten yksilön suhde työuraan kehittyy. Siinä omien päämäärien sopivuus työpaikan tarjoamien mahdollisuuksien suhteen ratkaisee, millaiseksi suhde työhön muodostuu. Arvot ovat keskeinen osa ammatillista identiteettiä, ja ne vaikuttavat asenteiden ja motivaation taustalla. Asenteet ovat ihmisen tapa suhtautua itseensä, työhön tai työnantajaan. Mitä paremmin esimies huomioi alaistensa yksilölliset tarpeet ja tavoitteet, sitä paremmin työntekijän motivointi onnistuu. Siksi esimiehen tulee olla selvillä alaistensa vahvuuksista ja ammatillisista tavoitteista. Erityisesti ikääntyneiden työmotivaatiota laskee kuormittava työ, epäoikeudenmukainen johtaminen, huono ilmapiiri ja arvostuksen puute. (Lundell ym. 2011: 64-66.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilölliset tekijät, kuten yksilön temperamentti. Korkea neuroottisuus, vähäinen ulospäin suuntautuneisuus, vähäinen avoimuus uudelle, vähäinen tunnollisuus ja sovinnollisuus olivat tutkimuksen mukaan yhteydessä korkeaan työstressiin, koettuihin työn vaatimuksiin, sekä kokemukseen vähäisestä työn hallinnasta. Erityisesti ikääntyneet työntekijät kokivat, että heidän oli vaikeaa sietää työn epävarmuutta. Ikääntyneen työntekijän erityispiirteinä ja haasteena olivat myös fyysinen ja psyykinen sairastuminen, jotka muodostivat riskin työssä jaksamiselle. Sosiaalisilla suhteilla on vaikutus yksilön työhyvinvointiin, sillä työhyvinvointi siirtyy työkavereille, asiakkaalle ja kotiin. Myönteinen vuorovaikutus asiakkaan kanssa vahvistaa työn

imua, joka välittyy myös työntekijältä toiselle. (Mäkinieniemi ym.2017: 16-18, 20, 22; Sinervo ym. 2010: 56-73.)

Erityisesti vanhustyön yhteisöissä johtamisen onnistumisen kannalta olisi tärkeää selkeä toiminnan perustan lujittaminen, avoimuus, luottamus ja ihmisten aito kohtaaminen. Sinervo (2010) mainitsee lisäksi työn hallinnan mahdollisuuden, omien kykyjen käyttämisen ja työn itsenäisyyden. Työn kuormitustekijänä kiire ja liiallinen vastuu koettiin kuormittavimpina, mihin vaikuttaa asiakassuhteet ja asukkaiden kuntoisuus. Tavoitteiden tulisi olla selkeitä ja työ mahdollista suorittaa mahdollisimman ergonomisesti. (Mäkinieniemi ym.2017: 16-18, 20, 22; Sinervo ym. 2010: 56-73.)

### 2.3 Hoitotyö

Käsitteellä hoitotyö ymmärretään kaikkea sitä työtä, jota sosiaali- ja terveydenhuollossa tehdään tietyn ammattikoulutuksen pohjalta. Toiminnan tavoitteena on potilaana tai asiakkaana olevan ihmisen hyvinvoinnin edistäminen. Hoitotyön määritelmät voidaan jakaa neljään ryhmään. (Kalkas – Sarvimäki 2000: 76, 78.)

Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat määritelmät, jotka kuvaavat hoitajan velvollisuuksia. Hoitotyö nähdään palvelutehtävänä, jossa hoitaja toteuttaa lääkärin suunnittelemaa hoitoa. Vuosisadan alusta alkaen, erityisesti koulutuksen suunnittelun yhteydessä on etsitty joitakin hoitotyölle tunnusomaisia piirteitä ja taitoja, jotka voisivat olla koulutuksen sisältönä ja perusteluna. Tämä on toinen tapa määritellä hoitotyö. (Kalkas – Sarvimäki 2000: 78.)

Kolmannen ryhmän hoitotyön määritelmiä muodostavat määritelmät, joissa kuvataan hoitajan ja potilaan välistä suhdetta siten, että siinä tulee esiin suhteen merkitys potilaalle. Tähän ryhmään kuuluvat näkemykset hoitajasta potilaan omatoimisuutta ja itsehoitoa tukevana henkilönä, näkemykset potilaasta autonomisena ja ainutkertaisena yksilönä hoitosuhteessa, sekä näkemykset hoitajasta ammatillisena asiantuntijana, jonka palveluja potilaat ja asiakkaat käyttävät. Tähän ryhmään kuuluvat myös monet potilaiden oikeuksia ja ihmisarvoa hoitosuhteessa painottavat hoitotyön määritelmät, sekä määritelmät, joissa hoitotyöntekijä nähdään potilaan ”edustajana” terveydenhuollossa. (Kalkas-Sarvimäki 2000: 79.)

Neljännän ja hoitotieteen kehittymisen myötä uutena esiin tulleen hoitotyön määritelmien ryhmän muodostavat kannanotot siitä, mitä hoitotyöllä pyritään saamaan aikaan. Mikä on hoitotyön olemassaolon keskeinen perustelu, joka oikeuttaa hoitotyölle ominaisen ammatillisen toiminnan? Mistä hoitotyön tieto- ja taitoperusta, ja erityinen tutkimusalue nousevat? Mikä on hoitotyön osuus yksittäisten ihmisten ja koko väestön hyvinvoinnin edistämisessä? (Kalkas – Sarvimäki 2000: 79.)

Kaikki edellä kuvatut tavat määrittellä hoitotyötä ovat mahdollisia ja tarpeellisia. Mikään niistä ei yksinään riitä kuvaamaan hoitotyön käytännöllisenä toimintana koko laajuudessaan. Määritelmät hoitotyön päämäärän olevasta ihmisen hyvän voinnin ja terveyden edistämisen perusteista vaihtelevat erilaisista laajoista terveyden määritelmistä aina yksilölliseen hyvänolon ja turvallisuudentunteen lisäämiseen ja kärsimyksen lievittämiseen. (Kalkas – Sarvimäki 2000: 79-80.)

Väestö ikääntyy ja väestörakenne muuttuu. Viimeaikoina on huomattu, että ikääntyneiden hoitotyö vaatii erityisosaamista. Ikääntyneille olisikin turvattava riittävä geriatrinen ja gerontologinen osaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö tuo laatusuosituksessa 2017-2019 esille sen, että hyvä elämänlaatu ei ole pelkästään hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä tahi eriasteista hoidon ja huolenpidon tarpeen arviointia ja siihen vastaamista. Kyse on laajasti hyvän elämän edistämisestä eli hyvän elämänlaadun, itsemääräämisoikeuden ja toimivan arjen turvaamisesta. Siihen tuovat parannuksia hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja palvelujen laadun parantaminen. Näkökulma ei koskaan saa kapeutua siihen, että iäkkäät ihmiset nähtäisiin vain sosiaali- ja terveyspalveluiden tarvitsijoina ja käyttäjinä. Iäkäs ihminen on aina, omien voimavarojensa mukaisesti, osallistuja ja toimija. (Stm 2017.)

### **3 Teoreettinen tausta**

#### **3.1 Motivaatioteorioita**

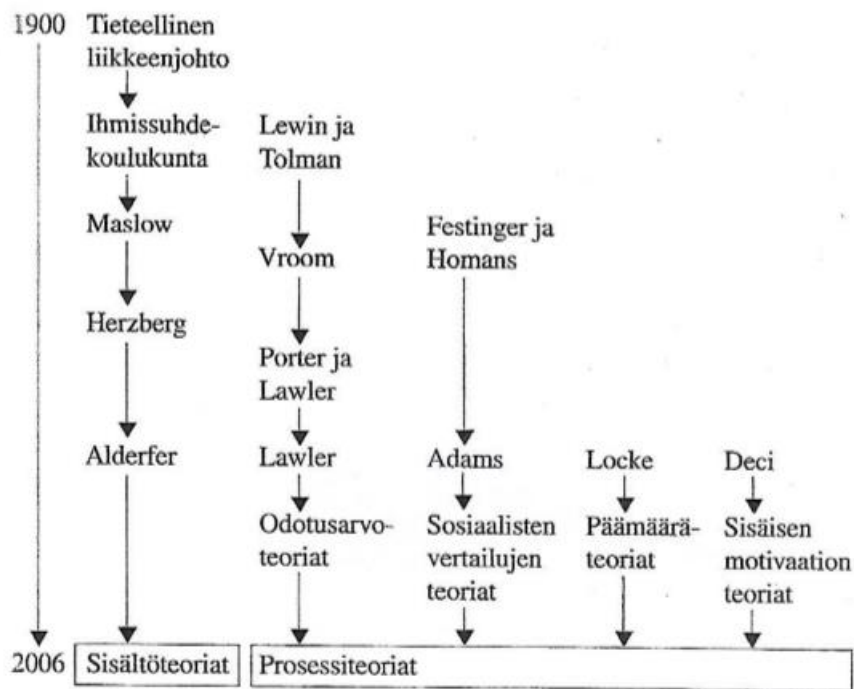
Opinnäytetyöni teoreettinen tausta on motivaatioteorioissa. Sinokki (2016) muistuttaa, että motivaatioteorioilla on pyritty selvittämään keinoja työntekijöiden motivointiin työn tulosten parantamiseksi. Teoriat ovat käyttökelpoisia johtamisen työvälineitä, vaikka mikään motivaatioteoria ei ole vielä pystynyt täysin selittämään kaikkia työmoti-

vaation syntyyn ja ylläpitämiseen vaikuttavia tekijöitä. (Sinokki 2016: 80.) Peltonen ja Ruohotie (1987) jakavat motivaatioteoriat kolmeen ryhmään: tarveteorioihin, yllyketeorioihin ja odotusarvoteorioihin. Tarveteoriat selittävät käyttäytymisen sisäisiä syitä. Yllyketeoriat taas selvittävät käyttäytymisen määrääviä ulkoisia tekijöitä eli kannusteita. Odotusarvoteoriat eli prosessiteoriat kuvaavat yksilöllisiä eroja reagoitaessa käyttäytymistä ohjaaviin sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. (Peltonen – Ruohotie 1987: 33.)

Tarveteorioissa tarpeet määritellään epätasapainon tilaksi, jonka seurauksena ihminen pyrkii toiminnallaan saavuttamaan tasapainon. Tarpeiden voimakkuus ohjaa henkilön käyttäytymistä ja suoriutumishalukkuutta. Maslow'n teorian lisäksi muita tarveteorioita ovat muun muassa Herzbergin kaksifaktoriteoria, McClellandin suoritusmotivaatioteoria ja Alderferin ERG-teoria. Prosessiteoriat eli kognitiiviset teoriat taas analysoivat keinoja saada ihminen liikkeelle, sekä ylläpitää ja ohjata tätä liikettä. Tällaisia teorioita ovat esimerkiksi Victor Vroomin odotusarvoteoria ja John Stacey Adamsin tasapainoteoria. (Sinokki 2016: 75-76.)

Prosessiteoriat eli kognitiiviset teoriat yleistyivät 1960 luvulla, jolloin monilla psykologian soveltuvilla aloilla alettiin tutkia ihmisen kognitiota eli ajattelua, tajuntaa, havaitsemista ja tulkintoja käyttäytymisen selittäjinä. Tällöin alettiin myös kiinnostua suoritusmotivaatiosta, kontrollin sijainnista sekä sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Useat kognitiiviset psykologian mallit ovat vallalla psykologiassa edelleen, vaikka näistä teorioista monet eivät huomioineet lainkaan tunteita ja sosiaalista ympäristöä motivaation synnyssä. Viimeisten vuosikymmenien aikana on kuitenkin entistä enemmän siirrytty sosi-aalis-kognitiivisten teorioiden suuntaan. Näiden teorioiden mukaan sekä sosiaalinen ympäristö, että ajatukset ja tajunta vaikuttavat motivaation syntymiseen ja siten käyttäytymiseen. (Sinokki 2016: 75-77.)

Alla olevassa kuvassa työmotivaatiota tarkastelevien teorioiden kehitys viimeisen sadan vuoden aikana (Juuti 2006: 43).



Taulukko 2. Työmotivaatioteorioiden kehittyminen (Juuti 2006: 43).

Taylor oli omaksunut yksiulotteisen kuvan ihmisestä. Hänen mielestään ihmistä ohjasivat vain taloudelliset ansaintapyrkimykset. Tayloria voidaan pitää työmotivaation tarkasteluun liittyvänä henkilönä juuri siksi, että hän loi yksiulotteisen ihmiskuvan varaan käytäntöjä, jotka levisivät laajalti työelämään. Nämä käytännöt painottivat urakkapalkkausta, työnmittausta ja alaisten valvontaa. Taylorismiin liittyvien käytäntöjen seurauksena orastava organisaatioelämä siirtyi paljolti sellaisen tekstin sisälle, joka korosti suoraviivaista organisointi- ja johtamistapaa, sekä asetti ihmiset rattaaksi taloudellisessa koneistossa. (Juuti 2006: 44.)

Taylorismin vastavoimaksi syntynyt ihmissuhdekoulukunta puolestaan painottivat aluksi taloudellista turvallisuutta, työturvallisuutta ja humaaneja työolosuhteita. Tätä ihmissuhdekoulukunnan varhaista vaihetta voidaan pitää yksiulotteisen ihmiskuvan jatkeena. Ihmissuhdekoulukunnan varhaiselle vaiheelle tyypillistä oli pitää ihmisen ainoana motiivina liityntää. Myöhemmin Maslow monipuolisti tätä ihmissuhdekoulukunnan ihmiskuvaa ja loi moniulotteisen teorian ihmisen tarpeiden hierarkkisuudesta. Alderfer puolestaan muokkasi Maslowin tarveteoriana kolmiluokkaiseksi tarveportaikoksi, jossa otettiin huomioon paitsi kehittyminen myös taantuminen. (Juuti 2006: 44.)

Vroom rakensi oman odotusarvoteoreettisen mallinsa Lewinin kenttäteorian perusteella. Vroomin mielestä sisältöteorioissa oli sellaisia puutteita, joita ei voitu poistaa samantapaisin asetelmin. Myöhemmin Vroomin odotusarvoteoriaa ovat kehittäneet Porter ja Lawler suoritus-tyytyväisyys-malliksi. Tätä mallia Lawler on jälkeinpäin kehittänyt pyrkimys-suoritus-malliksi. Asenneteorioihin kuuluva Festingerin kognitiivisen dissonanssin teoria tuli aikanaan yleisesti omaksutuksi samoin kuin Homansin sosiaalisen vuorovaikutuksen teoriakin. Näiden varaan Adams rakensi 1970-luvulla tasapaino- tai oikeudenmukaisuusteorian, jota on edelleen käytetty työmotivaation selittämisessä hyväksi. (Juuti 2006: 44.)

Päämäärien tarkastelu on motivaatioteorioiden valtavirtaa. Lähes jokaisessa motivaatioteoriassa tavalla tai toisella sivutaan ihmisen päämäärähakuista käyttäytymistä. Locken päämääräteoria on kuitenkin sikäli erityisesti päämääriä painottava teoria, että siinä oletetaan ihmisen motivaatioprosessin olevan seurausta lähes yksinomaan päämäärähakuisesta käyttäytymisestä. Decin sisäisen motivaation teoria on sikäli kiinnostava, että siinä tehdään ero itsetarkoituksellisen eli harrastusluonteisen ja ulkoa ohjautuvan käyttäytymisen välillä. Edellisen motivaatiopohjaa kutsutaan sisäiseksi motivaatioksi ja jälkimmäistä ulkoiseksi. (Juuti 2006: 44-45.)

### 3.2 Motivaation mittaaminen

Motivaation mittaaminen ja mittaamismenetelmien kehittäminen on ollut motivaatiotutkijoiden haasteena aina motivaatioteorioiden kehittymisestä alkaen. Motivaatio on hyvin subjektiivinen kokemus ja tämän vuoksi sitä on hyvin vaikea mitata tai ylipäätään ymmärtää minkään testimenetelmän perusteella. Motivaation mittaamiseen on kehitetty menetelmiä, joissa koehenkilöä pyydetään listaamaan omia tärkeitä elämänalueitaan eli ”projektejaan”. Tällaisia menetelmiä ovat muun muassa Littlen henkilökohtaisten projektien menetelmä, Emmonsin henkilökohtaisten pyrkimysten menetelmä, Cantorin elämäntehtävät, sekä Nurmen tulevaisuuteen suuntautuneet tavoitteet. Kyseiset menetelmät perustuvat koehenkilön kertomiin omakohtaisiin elämäntavoitteisiin ja pyrkimykseen. Ne ovat luonteeltaan laadullisia menetelmiä, koska tutkittavien annetaan vapaasti tuottaa ja kuvailla itselleen tärkeitä tavoitteita. (Liukkonen ym. 2002: 301-302.)

Näitä tunnistettuja tavoitteita voidaan lisäksi arvioida määrällisesti tiettyjen kriteerien suhteen. Tällaisia kriteerejä ovat esimerkiksi tärkeys, sitoutuminen ja edistyminen. Täl-



lä tavoin saadaan syvennettyä tietoa tuotetuista tavoitteista. Kun testattava on luetellut omia tärkeitä elämäntavoitteitaan, ne voidaan vielä jakaa erilaisiin sisältöihin testattavan luokituksen perusteella. Tällaisiksi sisällöiksi on tunnistettu esimerkiksi perheeseen ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvät tavoitteet. Eri projektien luokittamisen jälkeen henkilökohtaiset tavoitteet voidaan lisäksi pisteyttää, jolloin tavoitteista voidaan muodostaa summamuuttujia. Tällaiset henkilökohtaisen projektien menetelmät ovat hyvin monikäyttöisiä ja niitä voidaan käyttää sekä yksilöiden, että ryhmien osalla arvioitaessa motivaatiota, sekä psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia. (Liukkonen ym. 2002: 302.)

## 4 Henkilökohtaiset projektit ja aikaisemmat tutkimukset

### 4.1 Henkilökohtaiset projektit

Yksi modernin kognitiivisen motivaatiopsykologian käsite on henkilökohtaiset projektit. Se on ensimmäinen kehitetyistä henkilökohtaisten tavoitteiden menetelmistä (Salmela-Aro – Nurmi 1995: 91). Henkilökohtaisten projektien menetelmän (Personal Project Analysis=PPA) on kehittänyt Brian Little (1983), joka pyrki teoriassaan kuvaamaan ihmisen toimintaa hänen omassa ympäristössään (Nurmi – Salmela-Aro 2002: 20; Little 2007: 25). Tätä varten hän kehitti henkilökohtaisen projektin käsitteen, jolla hän tarkoitti henkilökohtaisten toimintojen sarjaa (Nurmi – Salmela-Aro 2002: 20; Little 2007: 26). Henkilökohtaisilla projekteilla tarkoitetaan siis ”toimintojen sarjaa, joka tähtää yksilöllisen tavoitteen saavuttamiseen” (Salmela-Aro – Nurmi 1995: 91). Henkilökohtaiset projektit voivat vaihdella jokapäiväisistä rutiineista aina laajoihin elämänsitoutumisiin saakka (Little 2011). Littlen (1993) mukaan henkilökohtaisia projekteja ohjaavat tarpeet, normit ja elämän välttämättömyydet. (Salmela-Aro – Nurmi 1995: 91.) Henkilökohtaisten projektien menetelmässä yksilö toisaalta tuottaa oman projektistilinsä ja toisaalta hän arvioi tuottamiaan projektejaan eri dimensioiden avulla (Salmela-Aro – Nurmi 1995: 93).

Littlen henkilökohtaisten projektien analyysin kehitystä ovat muokanneet mm. Murrayn motivaatioteoria ja Kellyn henkilökohtaisten konstruktoiden teoria. Nurmi ja Salmela-Aro (2002) tuovat esille, että Henry Murray (1938) keskeinen käsite oli tarve. Tämä vaikutti osaltaan hänen kiinnostukseensa luokitella tarpeita. Murray otti tarkastelun kohteeksi sekä yksilön, että ympäristön. Hän esitti, että tarve kuvastaa yksilön näkökul-

maa. Paine-käsitteen avulla hän kuvasi ympäristöä. Ihmisiä ja ympäristöjä voidaan näin tarkastella tarpeiden ja paineiden vastaavuuksina. (Nurmi – Salmela-Aro 2002: 15-16.) Little (2007) mukaan Murrayn persoonallisuuden perinteet heijastuvat henkilökohtaisten projektien käsitteeseen ajallisesti laajennettuina toimintamalleina. Erityistä huomiota kiinnitetään myös tämän perinteen integraattisiin pyrkimyksiin: Henkilökohtaiset projektit käyttävät ihmisen käyttäytymisen kognitiivisia, affektiivisia, konatiivisia ja käyttäytymisnäkökohtia. (Little 2007: 26-27.)

George Kellyn (1955) mukaan yksilön toiminnan selittämiseen ei tarvitse vietti- tai motiivikäsitteitä vaan ihminen on aktiivinen olento sinällään. Kellyn mukaan ihmiset toimivat kuten tiedemiehet ennakoiden tulevia tapahtumia henkilökohtaisten käsitejärjestelmien eli konstruktoiden avulla. (Nurmi-Salmela-Aro 2002: 17.) Little (2007) tuo esille, että Kellyn kirjoitustyyli oli kiehtova ja näkemys radikaali. Kelly näki jokaisen henkilön kuin tiedemiehenä, joka asettaa ja testaa hypoteeseja, tarkistaa kokemuksen valossa ja yleensä harjoittaa elämää ennakoivasti reaktiivisen tilan sijaan. (Little 2007: 8.)

Littlen teoriassa painottuu vahvasti egologinen näkökulma (Nurmi – Salmela-Aro 2002: 20). Ihmiset itse suuntaavat ja ohjaavat omaa kehitystään. Tämä tapahtuu konstruomalla henkilökohtaisia tavoitteita vastaamaan sosiaalisten, kulttuurallisten ja institutionaalisten ympäristöjen asettamiin haasteisiin, normatiivisiin vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. Nämä sosiaalis-kulttuuralliset ympäristöt ovat tärkeitä henkilökohtaisten tavoitteiden asettamisen kannalta, koska niiden voidaan olettaa luovan pohjan sen ennakoimiselle, mikä on mahdollista ja hyväksyttävää eri-ikäisille ihmisille tietyn kulttuurissa. Täten voi tällaisten ikään liittyvien sosiaalisten tekijöiden olettaa heijastuvan eri-ikäisten ihmisten tavoitteissa ja projekteissa. (Salmela-Aro – Nurmi 1995: 94.) Saavuttaakseen henkilökohtaiset tavoitteet ihmisen on luotava erilaisia keinoja, suunnitelmia ja strategioita. Lopuksi hän arvioi saavutuksiaan, mikä herättää hänessä erilaisia tunteita. Tämä taas vaikuttaa siihen, millaisia tavoitteita hän jatkossa asettaa itselleen. Näin kyseessä on itseä säätelevä prosessi. (Salmela-Aro – Nurmi 1995: 89-90.)

#### 4.2 Henkilökohtaiset projektit aiemmissa tutkimuksissa

Henkilökohtaisten projektien menetelmässä pyydetään vastaajaa ensin tuottamaan omia ajankohtaisia henkilökohtaisia projekteja. Pyydettyjen projektien määrä vaihtelee yleensä kolmesta kymmeneen. Tavallisesti vastaajille annetaan esimerkkejä mahdollisista henkilökohtaisista projekteista, kuten ”saada tärkeä työ tehtyä”, ”selviytyä seura-

vasta tentistä”, ”saada kavereita” ja ”kehittyä ihmisenä”. Henkilökohtaisten projektien tuottamisen jälkeen vastaajien tehtävänä on arvioida jokaisen projektinsa erilaisten arviointidimensioiden suhteen asteikolla 1:stä (”ei pidä lainkaan paikkansa”) 10:een (”pitää erittäin hyvin paikkansa”). Projektien arviointidimensioita ovat esimerkiksi saavutettavuus, negatiiviset tunteet ja tärkeys. (Salmela-Aro – Nurmi 1995: 93.)

Salmela-Aro ja Nurmi ovat tutkineet henkilökohtaisten tavoitteiden ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä, sekä poikittaistutkimusten, että pitkittäistutkimusten avulla. Tutkimuksia on tehty erityisryhmillä, kuten syömishäiriöisillä, mielenterveyspalvelujen käyttäjillä, työttömillä ja syrjäytymisvaarassa olevilla nuorilla. (Salmela-Aro – Nurmi 2002: 161.) Little (2007) kuitenkin huomauttaa, että henkilökohtaisia projekteja käytetään myös psykologian ulkopuolisilla aloilla, kuten maantieteessä, politiikassa, markkinoinnissa, koulutuksessa, gerontologiassa ja erityisesti työterapia- ja kuntoutusaloilla (Little 2007: 27).

Salmela-Aro ja Nurmi tutkivat henkilökohtaisten projektien ja työuupumusten välisiä yhteyksiä 800 työntekijästä koostuvan aineiston avulla. Työuupumusta mitattiin Maslachin työuupumusmenetelmän avulla. Henkilökohtaisia projekteja mitattiin pyytämällä ihmisiä kirjoittamaan kolme henkilökohtaista projektia: työhön, ihmissuhteisiin ja itseen liittyvän projektin ja arvioimaan ne tärkeyden, saavutettavuuden, kuormittavuuden, kontrollin ja tuen suhteen. Tutkimukset tulokset osoittivat, että voimakkaasti työuupuneiden henkilökohtaisissa tavoitteissa korostuvat työhön liittyvien henkilökohtaisten tavoitteiden suuri määrä, tavoitteiden stressaavuus, tavoitteiden saavuttamattomuus ja edistymisen puute, sekä tavoitteisiin saadun tuen puute (erityisesti esimieheltä). Myös työtavoitteiden arvioiminen kuormittaviksi ja vaikeiksi saavuttaa lisäksi voimakkaasti työuupumusta. Lisäksi tulokset osoittivat, että myös perhetavoitteet, jotka eivät edisty ja ovat kuormittavia, lisäävät työuupumusta. (Salmela-Aro – Nurmi 2002: 163.)

Ikääntyvät yrityksissä-projektissa tutkittiin kolmen vantaalaisen pk-yrityksen henkilöstön hyvinvointia; tavoitteiden määrittelyssä ja arvioinnissa käytettiin Salmela-Aron kehittämää menetelmää, jossa vastaaja pyydettiin kirjoittamaan kyselylomakkeen alussa olevalle kuudelle viivalle vähintään kolme tärkeää henkilökohtaista tavoitetta. Tavoitteet jaettiin kuuteen pääluokkaan ja yhdeksääntoista alaluokkaan. Tulokset osoittivat, että tavoitteet muuttuvat iän myötä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan kolmea tärkeintä tavoitetta vastaamalla yhdeksään kysymykseen arviointiasteikolla 1-7, joilla selvitettiin tavoitteeseen suhtautumisen positiivisuutta ja negatiivisuutta, sekä arvioita tavoitteen saavutettavuudesta. (Jussila – Pitkänen 2005: 145-150.)

## 5 Opinnäytetyön toteuttaminen

Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää henkilökohtaisten projektien menetelmää käyttäen ikääntyvien, yli 40-vuotiaiden työntekijöiden työtavoitteita. Haastattelun avulla etsin vastauksia myös tutkimuskysymyksiin:

1. Miten yli 40-vuotiaat kokevat oman motivaationsa vanhustyötä kohtaan?
2. Mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon?
3. Miten työntekijöiden motiivit näkyvät tavoitteissa?

Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä ikääntyneen hoitohenkilökunnan motivaatiotekijöistä. Tutkimus on rajattu yli 40-vuotiaisiin ikääntyviin työntekijöihin. Kun henkilöstön motiivit ovat selvillä, niiden kautta voidaan vaikuttaa henkilöstön työssä jaksamiseen, ja myös asiakkaiden saama hoiva on parempaa. Selkeät tavoitteet lisäävät ymmärrystä työn merkityksellisyydestä. Laajempuna poliittisena tavoitteena on ikääntyvien henkilöiden työuran pidentäminen.

Tutkimus tehdään laadullisen tutkimuksen työotteella, joka antaa tietoa työntekijän henkilökohtaisesta kokemusmaailmasta. Tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta kuten Erätuuli (1996) tuo esille, tulosten merkitys intressiryhmälle, lähiesimiehelle ja laajemmin organisaatiolle, on huomattava. Tällöin puhutaan käytännöllisestä relevanssista, jolloin tuloksia arvioidaan niiden sovellettavuuden näkökulmasta (Erätuuli – Leino – Yliluoma 1996: 30). Keskeisiä arvoja toiminnassani ovat hyvinvointi ja välittäminen, itsenäisyyden ja ihmisarvon kunnioitus ja luottamus.

### 5.1 Aineistonkeruumenetelmä

Tutkimukseni aineistonkeruumenetelmänä käytettiin haastattelua. Hirsjärvi ja Hurme (2000) tuovat esille, että haastattelu on hyvin joustava menetelmä. Se sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, ja tämä tilanne luo mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa. Samoin on mahdollista saada esiin vastausten ja joskus jopa ymmärtämään merkityksiä toisin kuin alussa ajateltiin. Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä. (Hirsjärvi – Hurme 2000: 34.)

Haastattelun etuina on myös halu korostaa sitä, että ihminen on nähtävä tutkimustilanteessa subjektina. Hänelle on annettava mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Ihminen on tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli. Haastattelun etuihin kuuluu lisäksi se, että jo ennalta tiedetään, että tutkimuksen aihe tuottaa monitahoisesti ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia. Haastattelu mahdollistaa selventävien vastauksien saamisen, sekä syventää saatavia tietoja. (Hirsjärvi – Hurme 2000: 35.)

Hirsjärvi ja Hurme (2000) jakavat tutkimushaastattelun kolmeen eri alalajiin, jotka ovat lomakehaastattelu, strukturoimaton haastattelu ja puolistrukturoitu haastattelu. Tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi valittiin lomakehaastattelu. Tämä mahdollisti vastauksien saamisen haastateltavilta samoihin ennalta määrättyihin kysymyksiin. Lomakehaastattelu on käytetyin haastattelulaji, jossa haastattelu tapahtuu lomakkeen mukaan. Lomakkeessa kysymysten ja väitteiden muoto ja esittämisjärjestys on täysin määrätty. Oletetaan myös, että kysymyksillä on sama merkitys kaikille. (Hirsjärvi – Hurme 2000: 44.)

## 5.2 Haastattelun toteuttaminen ja tulosten analysointi

### Haastattelun toteuttaminen

Opinnäytetyössäni hyödynnän Brian R. Littlen teoriaa henkilökohtaisista projekteista. Valitsin menetelmän, jotta löytäisin tekijöitä, mitkä motivoivat ja innostavat tutkittaviamme. Henkilökohtaisten projektien menetelmä toimii myös opinnäytetyöni teoreettisena viitekehysenä ja luo pohjaa tutkimukselleni. Arkikielessä projektit ovat henkilön itselleen asettamia tavoitteita, ja tutkimuksessamme tavoitteet ovat rajattu tarkoittamaan työhön liittyviä tavoitteita. Tutkimuksessani pyydän henkilöitä luettelemaan kolme työhön liittyvää tavoitetta. Tämän jälkeen vastaajaa pyydetään rajaamaan tavoitteet yhteen. Tavoite, jonka kokee sillä hetkellä tärkeimmäksi. Vastaajien tulee arvioida tätä tavoitetta erilaisten arviointidimensioiden suhteen asteikolla 1 (erittäin vähän) – 4 (erittäin paljon). Arviointi suoritetaan grid-tyyppiseen lomakkeeseen (Salmela-Aro – Nurmi 1995: 93). Projektien arviointidimensioita ovat mm. tärkeys, saavutettavuus, stressaavuus. Liite 3.

Kyselylomakkeen suunnittelun pohjana olen käyttänyt henkilökohtaisten projektien kyselylomaketta. Lomaketta on sovellettu tieteellisen kyselyn onnistumiseksi. Lomaketutkimuksessa on pyrittävä tutkimusongelman kannalta kattavaan, mutta samalla yksinkertaiseen ja helppotajuiseen kysymyksen aseteluun. Lomakkeen palauttajien täytyy paitsi jaksaa, myös osata vastata kyselyyn. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2010.) Haastattelulomakkeet vietiin tutkimuskohteeseen haastateltaville etukäteen, jotta haastateltavat olisivat voineet tutustua kysymyksiin etukäteen ja pohtia niihin vastauksia.

Haastattelun mahdolliset haitat on huomioitu aineistonkeruumenetelmää valittaessa. Hirsjärvi ja Hurme (2000) tuovat esille haastattelun haittoina mm. sen, että haastattelu vie aikaa. Haastattelusta sopiminen, haastateltavien etsiminen ja itse haastattelun toteutus vievät aikaa; niistä ei selviä puolesta tunnissa. Vapaamuotoisen haastatteluaineiston litterointi (purkaminen) on varsin hidasta puuhaa. Haastattelun katsotaan sisältävän myös monia virhelähteitä. Virheitä aiheutuu niin haastattelijasta kuin haastateltavastakin. Esimerkiksi haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää haastateltavan taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Vapaamuotoisen haastatteluaineiston analysointi, tulkinta ja raportointi on usein ongelmallista, koska valmiita ”malleja” ei ole tarjolla. ( Hirsjärvi – Hurme 2000: 35.)

Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja. Haastattelun alussa haastateltaville kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja opinnäytetyön julkaisemisesta, sekä vastausten anonyymiydestä. Haastateltavat olivat saaneet tämän tiedon (liite 1) jo lupa haastattelulle (liite 2) yhteydessä. Haastattelutilanteessa haastateltavilla oli mukanaan etukäteen jaettu kyselylomake (liite 3). Haastattelut nauhoitettiin ja tiedot tallennettiin puhelimeen. Tämän jälkeen haastattelut kuunneltiin ja auki kirjoitettiin sana sanalta.

### Tulosten analysointi

Kyselylomakkeeni ensimmäinen vaihe käsitteli työntekijöiden henkilökohtaisia työtavoitteita. He kirjoittivat ylös kolme työtavoitetta ja tämän jälkeen he valitsivat tärkeimmän työtavoitteen. Tärkeimmäksi koettua työtavoitetta työntekijä arvioi arviointidimensioiden eli ulottuvuuksien mukaan. Tämän vaiheen analysoinnissa hyödynnettiin teorialähtöistä eli deduktiivista sisällönanalyysiä. Tuomi ja Sarajärvi (2009) tuovat esille, että tällöin aineiston analyysin luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehukseen, joka voi olla teoria tai käsitejärjestelmä (Tuomi – Sarajärvi 2009: 113). Erillistä analyysirungon muo-

dostamista ei tarvittu, sillä henkilökohtaiset projektit menetelmän arviointidimensiot toimivat strukturoituna analyysirunkona. Tuomi ja Sarajärvi (2009) esittävät, että analyysirunko voi olla myös strukturoitu, jolloin aineistosta kerätään vain niitä asioita, jotka sopivat analyysirunkoon. Tällöin voidaan testata aikaisempaa teoriaa tai käsitejärjestelmää uudessa kontekstissa. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 113.)

Lopussa yhdistettiin teemat eli arviointidimensiot henkilökohtaisten projektien menetelmän mukaisesti:

- 1) merkitys = dimensiot 1 (tärkeys) ja 2 (sitoutuminen)
- 2) saavuttaminen = dimensiot 3 (edistyminen) ja 4 (kykeneväisyys)
- 3) hallinta = dimensiot 5 (itse) ja 6 (muut, käänteisenä)
- 4) tuki = dimensiot 7 (tuki) ja 8 (estäminen, käänteisenä)
- 5) kuormitus = dimensiot 9 (stressaavuus) ja 10 (ajan riittävyys)

Näiden luokkien avulla saamme tietoa arvioitavan motivaatiosta. (Salmela-Aro 2002: 32.) Eri alueiden tavoitteiden arviointia voi verrata laskemalla kullekin sisältöalueelle eri ulottuvuuksien keskiarvot (Salmela-Aro – Nurmi 2017: 47). Omassa tutkimuksessani haastateltavat arvioivat yhtä tärkeimmäksi kokemaansa työtavoitetta ja olen laskenut eri ulottuvuuksille kaikista vastauksista keskiarvon. Tulokset esitetään kokonaislukuna. Näin pääsen arvioimaan tuloksia asteikolla 1 (erittäin vähän) – 4 (erittäin paljon). Tulokset pyöristetään kokonaisluvuiksi.

Kyselylomakkeen loppuosa piti sisällään kolme avointa kysymystä. Näiden kysymysten vastausten analysoinnissa hyödynnän teoriasidonnaista eli abduktiivista päättelyä.

## **6 Opinnäytetyön tulokset**

### **6.1 Henkilökohtaisten työtavoitteiden kysely**

Kyselylomakkeessa haastateltavien työtavoitteita arvioitiin sen tärkeyden, saavutettavuuden, hallinnan, tuen ja kuormituksen kannalta. Tulokset ovat esitetty keskiarvojen mukaan asteikolla 1-4 kokonaislukuna. Tällä on pyritty havainnollistamaan olennainen selkeästi ja tiiviisti. Se ei kuitenkaan kerro yksilökohtaisista jakaumista.

Tutkimukseni työtavoitteiden sisällöistä osoittivat, että tärkeimmät ja merkityksellisimmät työtavoitteet ovat luokiteltavissa kolmeen luokkaan: 1) ammatillinen osaaminen, 2) työhyvinvointi, 3) työn jatkuvuus.

Henkilökohtaisen työtavoitteen luokka		Esimerkkejä luokkaan kuuluvista henkilökohtaisista työtavoitteista
1. Ammatillinen osaaminen	4	<i>"Tutkinnon loppuun saattaminen", "Olla läsnä asiakkaan kohtaamisessa", "Suunnitella hyvin tilaukset". "Asukasarkisto"</i>
2. Työhyvinvointi	4	<i>"Työssä jaksaminen", "riittävä uni".</i>
3. Työn jatkuvuus	1	<i>"Työn vakinaistaminen".</i>
Kyselyyn vastanneiden määrä	9	

Taulukko 3. Työtavoitteiden luokitus

Henkilökohtaisten työtavoitteiden kyselyyn osallistui yhdeksän työntekijää. Kysely kattoi yksikön kaikki yli 40-vuotiaat työntekijät yhtä lukuun ottamatta. Taulukko 3 esittää työtavoitteiden luokat, sekä kertoo, millaisia ovat yksikön työntekijöiden työtavoitteet. Ikääntyvien työntekijöiden tavoitteissa korostuivat ylipäättään työssä jaksaminen ja sitä kautta työhyvinvointi. Taulukko osoittaa myös sen, että tärkeimmistä työtavoitteista suuntautuu työhyvinvoinnin lisäksi ammatilliseen osaamiseen luokkaan. Tässä luokassa sisällön kuvaukset kohdentuivat koulutuksesta valmistumiseen, sekä työssä suoriutumiseen ja onnistumiseen.

Tulokset kertovat, että haastateltavat olivat valinneet tavoitteita, joka olivat konkreettisia, saavutettavissa olevia, mutta kuormittavia. Haastateltavat kokivat saavansa tukea muilta ihmisiltä ja samanaikaisesti kokivat, että muut ihmiset vaikuttavat tavoitteen saavuttamiseen paljon.



## 6.2 Merkitys

Merkitys antaa tietoa siitä, onko tutkittavalla merkityksellisiä tavoitteita, joihin pyrkiä vai puuttuuko häneltä mielekäs suuntautumisen kohde (Salmela-Aro 2002: 32). Työntekijöiden arviot olivat myönteisiä, jolloin tavoite arvioidaan merkitykselliseksi ja saavutettavaksi. Tutkielmani tulosten mukaan kaikilta työntekijöitä löytyi konkreettisia työtavoitteita ja mielekäs suuntautumisen kohde. Kaikki haastateltavat olivat löytäneet useamman työtavoitteen. Merkityksen keskiarvoksi saatiin 3.83 pyöristys 4. Tästä voimme päätellä, että haastateltavat pitivät tärkeintä työtavoitettaan merkityksellisenä ja olivat sitoutuneet siihen. Merkityksellinen tarkoittaa jotakin, johon ihminen uskoo ja jolla on arvoa työntekijälle itselleen.

Työn merkitys on erilainen eri ihmisille ja se, mitä kukin etsii työstä. Asettaessa työlleen tavoitteen on helpompi löytää työlleen merkityksen. Merkityksellisyys voidaan rinnastaa sanaan mukava, hyvä, antoisa. Merkitykselliset työtavoitteet ja niiden saavuttaminen luovat mielihyvän tunteita. Tämä taas voi johtaa työntekijän työnimuun, joka on tietynlainen tunne- ja motivaatiotila, jossa työntekijä tuntee tarmokkuutta ja innokkuutta työtään kohtaan. Työnimua kutsutaan myös nimellä työn ilo.

## 6.3 Saavuttaminen

Saavuttaminen antaa tietoa siitä, uskooko ihminen, että hänellä on mahdollisuus saavuttaa asettamansa tavoitteet, vai pitkääkö hän mahdollisuuksiaan huonoina tai ole-mattomina (Salmela-Aro 2002: 32). Henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen suhteen tutkimukseni keskiarvoksi saatiin 2.94 pyöristys 3.

Työntekijät olivat määritelleet tavoitteet niin, että niiden toteuttaminen on mahdollista, sekä he kokevat siinä edistyvänsä. Tavoitteet tulee suunnitella niin, että ne ovat mitattavissa olevia, jolloin niiden saavuttaminen havaitaan. Omien työtavoitteiden saavuttamisen kautta työntekijä voi seurata myös omaa kehittymistään vertaamalla aikaisemmin saavutettuja tavoitteita nykyiseen.

## 6.4 Hallinta

Hallinta antaa tietoa arvioitavan kontrolli- ja hallintauskomuksista eli siitä, uskooko hän, että hän voi olla oman elämänsä subjekti ja vaikuttaa omiin tavoitteisiinsa, vai kokeeko hän, että muut ihmiset, tilanteet ja kenties myös sattuma ja onni ohjaavat hänen elämänsä (Salmela-Aro 2002: 32). Hallinta pitää sisällään dimensiot 5 (itse) ja 6 (muut, käänteisenä) näiden osalta yhteistä keskiarvoa ei voida antaa, johtuen dimension 6 käänteisestä kysymyksestä. Tutkimustuloksissani olen huomioinut tämän niin, että olen laskenut dimensioille omat keskiarvot. Dimension 5 kysymys: Missä määrin voin itse vaikuttaa siihen? Keskiarvo 2.77 pyöristys 3. Tuloksen mukaan haastateltavat kokivat voivansa vaikuttaa tavoitteeseensa paljon.

Dimension 6 kysymys: Missä määrin koet muiden ihmisten vaikuttavan tavoitteesi saavuttamiseen? Keskiarvo 3. Tuloksesta kertoo, että työntekijät kokevat muiden ihmisten vaikuttavan tavoitteen saavuttamiseen paljon. Tämä on ymmärrettävää, sillä hoiva- ja hoitotyö on suurelta osin tiimityötä. Tavoitteista riippuen muiden ihmisten vaikutus omiin työtavoitteisiin voi olla suuri.

Työyhteisön, sekä työntekijän omat tiedot ja taidot vaikuttavat työn hallintaan. Työyhteisön hyvä henki, jossa kannustetaan ja annetaan kiitosta vaikuttaa taas työn hallinnan tunteeseen. Töiden hyvä suunnittelu, kommunikointi ja ryhmässä toisiaan auttaen tuovat usein helpotusta kiireen ja ajanpuutteen hallintaan. Työntekijän ja ryhmän mahdollisuus itse säädellä työtahtia tai työmenetelmiä lisäävät omalta osaltaan työn hallintaa. Jos tavoitteita ei saavuteta, on hyvä miettiä esimerkiksi onko työ organisoitu riittävän oikein tai vastaako ammattitaito tavoitteita.

## 6.5 Tuki

Sosiaalisen tuen avulla saamme tietoa siitä, onko arvioitavalla elämässään ihmisiä, jotka tukevat ja auttavat häntä hänen tavoitteissaan, vai onko niin, että muut pikemminkin kritisoivat ja epäilevät arvioitavan henkilökohtaisia tavoitteita (Salmela-Aro 2002: 32). Tuki pitää sisällään dimensiot 7 (tuki) ja 8 (estäminen, käänteisenä). Myös tässä keskiarvot laskettiin erikseen. Dimension 7 kysymys: Kuinka paljon tukea olet saanut muilta ihmisiltä? Keskiarvoksi saatiin 2.88, pyöristys 3. Haastateltavat kokivat saavansa tukea paljon.

Dimension 8 kysymys: Kuinka paljon epäilyä olet kohdannut muilta ihmisiltä? Keskiarvo 2. Tuloksen mukaan haastateltavat ovat kohdanneet epäilyä muilta ihmisiltä vähän.

Sosiaaliset voimavarat kuten muiden ihmisten tuki, palaute ja ohjaus ovat jaksamista edistäviä tekijöitä ja vaikuttavat tavoitteiden saavutettavuuteen. Hoito ja hoivatyön luonne mahdollistaa sosiaalisen kanssakäymisen ja tätä kautta tarjoaa myös hyvät mahdollisuuden tuen antamiseen. Tuki rohkaisee ja vahvistaa ja tällä on yhteys innostumiseen. Innostuminen taas tehostaa tavoitteiden saavutettavuutta.

## 6.6 Kuormitus

Kuormitus antaa tietoa siitä, miten kuormittavaa omien tavoitteiden kanssa työskenteleminen on (Salmela-Aro 2002:32). Kuormituksen keskiarvoksi saatiin 2.93, pyöritys 3. Tuloksen mukaan haastateltavat kokivat paljon stressiä, sekä ovat käyttäneet tavoitteeseensa paljon aikaa. Stressiä aiheutti muun muassa ajan riittävyys. Työ voi kuormittaa fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Työn aiheuttamasta fyysisestä kuormituksesta voi levätä, mutta psyykkisestä ja sosiaalisesta ei.

Erityisesti vanhustyössä korostuu vahva sosiaalinen kuormitus, joka osaltaan voi olla vaikuttamassa ajan riittävyteen. Hoitohenkilöstö joutuu koko työajan olemaan muiden huomion tai vaatimuksen kohteena. Työntekijän tulee osata säädellä tätä kuormitusta välttääkseen väsymisen. Stressi ei kuitenkaan ole pelkästään huono asia, vaan parhaimmillaan se stimuloi aivoja ja panee meidät yrittämään parhaamme. Se ei kuitenkaan tule olla jatkuva aikaista. Motivaatioon stressi vaikuttaa alentavasti ja työntekijä voi tulla innottomaksi ja aloitekyvyttömäksi.

## 6.7 Avoimet kysymykset

### Motiivit vanhustyötä kohtaan

Opinnäytetyöni osoitti, että työn sisältö ja ominaisuudet motivoi työntekijöitä eniten. Haastateltavat kokivat tärkeiksi lähimmäisen auttamisen, hyvän tekemisen toiselle, aidot ihmiskontaktit ja –kohtaamiset, sekä kristillisen lähimmäisenrakkauden.

Mulla on ihan aidosti kristillinen lähtökohta toi lähimmäisen auttaminen. Se on... sitten on aidot ihmiskontaktit ja –kohtaamiset ja sitten mulla on hyvä vanhuus. Ne on siinä sitten ne motiivit.

Todella mielenkiintoista, pidän. Oon aina pitänyt niin ku vanhuksista ja tullut hyvin heidän kanssa toimeen, että. Kyllä, viihdyn heidän kanssa. Jotenkin mä ihai-

len ja arvostan heidän sitä elämäkokemusta ja elämän viisautta. Että tota se motivoi minua niin ku palvelemaan heitä.

Ammatillinen mielenkiinto vaikuttaa työmotivaatioon ja haastattelu toi esille halun olla mukana tuottamassa ja järjestämässä asukkaana elämän loppupään hoitoa. Motiivina koettiin myös se, että asukasvaihtuvuus on pientä, jolloin työtahti on rauhallisempaa ja tätä kautta on mahdollisuus luoda syvällisemmän kontaktin asukkaaseen.

No aloitetaan ihan siitä, että mihkään akuutti hoitotyöhän mä en sopis ollenkaan. Siel on liian kova vauhti ja mull ei oo sorminäppäryyttä, sen on yks motiivi, miks mä oon tänne vanhuspuolelle tullut. Tääl on rauhallisempi tahti, mutta myös tietysti kunnioitus tätä vanhempaa sukupolvea kohtaan, työ on ihmisläheistä: on asukkaita, hoitajia, omaisia, että aina tässä saa työskennellä ja sitten myöskin se, että mun unelmatyöpaikka olisi saattohoitokodissa, jos saisi ihan valita missä olisin, niin mä pääsen tällä puolella jossain pienessä määrin myös totututtamaan sitä.

Osalle ammatinvalintaa oli ohjannut kiinnostus ikääntyneiden hoitoa kohtaan. Kun taas toiset olivat ehtineet vaihtaa alaa ja ammattia useamman kerran.

Sanotaanko tälleen näin, että kun mä menin lähihoitajaksi opiskelemaan, niin mä vähän aikaa olin, että meen lapsiin, lapset ja nuoret. Mutta sit, kun sain tähän, niin koen tämän mielenkiintoisemmaksi, mitä ne pikkuset. Että tämä motiivi vanhustyötä kohtaan on, että mä toivon, että mä ite kohtelisin vanhusta sillä tavalla, että miten minua sitten joskus vanhuksena kohdeltaisiin, että tota hyvä hoito. Ja sitten toi vanhuuden kunnioittaminen. Jokainenhan me tästä vanhetaan.

Haastattelussa tuli esille, että myös työn kautta saatuja ainutlaatuisia kokemuksia arvostettiin ja pidettiin työn sisällön kannalta merkittävinä.

... Että tota oon kokenut, että sellasii asioita, mitä ei tavallaa ei missään muussa työssä pystyis kokemaan. Että mä oon aikoinaan, jos historiikkiin mennään, mähän oon tehnyt muunkinlaisia duuneja vähän. En oo tällä alalla ollut kuin viisi kuus vuotta kohta, ootas vähän, niin tota sanoisin, et tässä on sellaisia juttuja, mitä ei ole koskaan muualla pystynyt kokemaan.

### Työmotivaatioon vaikuttavat asiat

Moni haastateltava toi esille motivaatioon vaikuttavana asiana oman jaksamisen ja vireyden. Fysiologiset tarpeet tulee tyydyttää riittävässä määrin, ennen siirtymistä itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Fysiologisten tarpeiden tyydytys luovat perustan motivoituneelle työskentelylle ja hyvinvoinnille. Haastateltavat toivat esille fysiologisista tarpeista mm. unen. Uni on elintärkeää ja tämä auttaa palauttamaan fyysisen, että psyykkisen suoriutumiskyvyn. Hoitoalalle usein kuuluva vuorotyö kuormittaa elimistöä

ja näyttäyty usein univajeena. Tämä onkin suuri terveysuhka työssä jaksamiselle ja vaatii työntekijältä hyvää työelämän ja muun elämän yhteensovittamista.

Kyllähän se on aikalailla oma olotila, miten sä olet nukkunut yö aamuvuoroon tullessa ja paljon työtoverit, mutta myös oma perhe. Että jos kotona kaikki menee hyvin, niin ei tarvitse huolehtia täällä töissä, että onko siellä kaikki ok, kun lapset tulee koulusta ja tämmöstä.

Haastateltavien vastauksista korostui sosiaalisen ympäristön merkitys työmotivaatioon. Yhteenkuuluvuuden tunne ja liittymisen tarve muiden ihmisten kanssa työyhteisöön, perheeseen, ystäviin. Yhteisöllisyys ja työyhteisön vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa. Se pitää sisällään työntekijöiden luottamuksen toisiinsa ja kyvyn toimia keskenään. Sosiaalinen pääoma toimii niin työyhteisön kuin yksilön voimavarana. Perhe-elämä, ystävät, harrastukset toimivat usein suojaavana tekijänä työuupumukselta ja edistävät työssä jaksamista. Hyvä työilmapiiri vaikuttaa myös työtyytyväisyyteen ja tätä kautta motivaatioon. Työn ominaisuuksista nostettiin esille myös työn riittävä haasteellisuus.

No oma vireystila fyysinen ja psyykinen kunto, ni se vaikuttaa siihen. Tietyst voi laittaa tähän sitten, että sitten toi työyhteisö, työyhteisön hyvinvointi. Se vaikuttaa kyllä kanssa.

Työmotivaatioon vaikuttaa tietenkin käytössä oleva aika ja työilmapiiri, oma jaksaminen ja sitten myöskin se, että työssä on tarpeeksi haasteellisuutta, eli se nostaa mun mielestä työmotivaatiota.

Liikunta nousi keskeiseksi työmotivaatioon vaikuttavaksi tekijäksi. Työntekijöiden liikunta-aktiivisuuden onkin todettu olevan yhteydessä mm. pidempiin työuriin ja vähentyneisiin sairauspoissaoloihin. Eniten sairaslomapäiviä aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Liikunnalla pystytään vaikuttamaan joihinkin tuki- ja liikuntaelinsairauksiin ennaltaehkäisevästi. Oman terveyden vaaliminen vaikuttaa työntekijän omaan toimintakykyyn, kuin myös työn tulokseen.

Noo, mä pidän itsestäni hyvää huolta tai liikunta, että mä liikun paljon. Kävelen välillä töihin, niin paljon paremmin jaksaa töissä, kun liikkuu. Ja sitten, että perheasiat ovat kunnossa, on ystäviä. Mutta se niin ku tän ikäisenä on pakko liikkua, millä pitää sitä kunto yllä, ja sitä mä teen. Se on niin ku antaa nii ku, jos mä kävelen sen viisi kilometriä aamullakin töihin, niin raikkaassa tuolla säässä, niin mä olen tosi pirteä, iloinen ja se antaa niin ku tuntuu, että hommat sujuu leikiten.

Haastattelu toi esille myös työmotivaatioon vaikuttavia persoonallisuustekijöitä muun muassa asenteen työtä kohtaan. Halu tehdä hyvin, rauhassa ja huolella. Onnistunut

työsuoritus tai saavutettu työtavoite kannustaa eteenpäin ja motivoi jo sinällään. Hyvin tehty työ synnyttää myös luottamusta ja arvostusta työyhteisössä. Tämä taas johtaa usein lisääntyvään vastuuseen, joka puolestaan lisää työmotivaatiota.

Loppu... minä kirjoitin, että lopputulos. Tein sitten mitä tahansa, elikä halu.. se, että mä haluan tehdä sen asian hyvin, täsmällisesti, aikataulussa, myöhästymättä ja niin, kun se kuuluu tehdä. Jos mulla on vapaat kädet jotakin tehdä, niin, niin sitten mä niinkun, mä tiedän miten mä jonkun työn saatan loppuun niin, että siihen on kaikki tyytyväisiä. Lähinnä tietenkin esimies tai kollegat. Mutta että se, että mä saan sen hyvin hoidettua loppuun asti. Niin se on, se vaikuttaa tosi paljon kannustavasti ja varsinkin se, että mä saan vapaasti toteuttaa, koska minuun luotetaan, että mä hoidan aina aikataulussa ja hyvin niin, niin se vaikuttaa.. tosiaan muhun kans luotetaan, että mä hoidan työt loppuun asti hyvin. Ja sitten niin, tosiaan halu saada tehtyä työt hyvin. Sen mä laitoin kanssa tänne, että. Se ehdottomasti ja kun siinä onnistuu, niin sehän on parasta motivaatiota tietenkin ja kannustavaa.

Myös asenteet itseä kohtaan nousi haastattelussa esille. Positiivinen asenne työtä kohtaan nostaa suoritusmotivaatiota ja tukee työn jatkuvuuden tavoittelua. Työntekijä voi tuoda esille asennetta itseä kohtaan mm. toiminnan eli käyttäytymisen kautta. Asenne on muutettavissa.

Se, että teen mikä työvuoro minulle on annettu, mä teen se työn huolella. Ja teen mitä pyydetään ja sitten autan muita tarvittaessa ja olen hyvä työkaveri.

Työn motivaatioon vaikuttavana tekijöinä mainittiin myös työn vaihtelevuus, sekä rahan merkitys. Palkan ollessa liian pieni suhteessa työhön, on tämän todettu vähentävän työmotivaatiota. Ulkoisilla motivaattoreilla on paikkansa motivaatioon vaikuttavana asiana. Ulkoinen ja sisäinen motivaatio ei kuitenkaan sulje pois toisiaan. Ulkoisena motivaattorina voi toimia palkan lisäksi esimerkiksi uralla eteneminen. Työtehtävien määrä tulisi olla ihmistä sopivasti kuormittava.

Tietysti se oma jaksaminen, työtehtävien määrä, paljonko niitä kasaantuu tai mitä jos niitä ei oo, niin myös se. Työn vaihtelevuus vaikuttaa motivaatioon ja tietysti työilmapiirikin aika paljon ja täytyy myös mainita, että totta kai palkka on yks motivaatiotekijä.

### Työmotivaation näkyminen tavoitteissa

Työtavoitteet oli asetettu niin, että työmotivaatio huomioitiin. Motivaatioon vaikuttaa moni asia, eikä se synny tyhjästä. Tekemättömät työt voivat vaikuttaa työmotivaatioon

ja työssä jaksamiseen vähentävänä tekijänä. Taustalla vaikuttavia asioita voivat olla esimerkiksi työntekijän omat mahdollisuudet vaikuttaa työnkulkuun tai ylipäättään säädellä sitä.

Se pieni innostuksen puute näkyy noissa mun tavoitteissa ja sen takia se sieltä korostuu. Ja sit myös näissä tavoitteissa näkyy, että siellä roikkuu ne muutamat tehtävät tekemättä juurikin tästä ehkä innostuksen pienen nuupahtamisen puolesta. Ja sitten tietysti se, että näitten syitten takia just se työssäjaksaminen nousee kaikkein tärkeimmäksi.

Kysymystä pidettiin vaikeana. Eräs haastateltava koki työtavoitteet ehdottomana edellytyksenä työmotivaatiolle.

Tää oli kauheen vaikee miettiä... työmotivaatio näkyy tavoitteissa. Kyl mun mielestä ehkä sillä tavalla, että jos ei ois sitä työmotivaatiota, niin eipä paljon olis siten mitä tavoitellakkaan. Jos toisaalta taas jos sulla ei ole mitä tavoitella, niin onko sulla kauheesti työmotivaatiota. Ja ne kulkee mun mieletä käsi kädessä, pitää olla työmotivaatiota, jotta sä pystyt tavoitteelliseen toimintaan.

Toinen koki yksilöllisten voimavarojen ylläpitämisen vaikuttavan tavoitteeseen ja sitä kautta työmotivaatioon.

Mitähän tää nyt vois sitte laittaa, että. Vähän vaikee kysymys tuo että, mitenhan sitä vois aukasta. Työjaksaminen on tavoite, niin miten työmotivaatio. Kyllä mä yritän pitää tuota hyvää sitä motivaatiota yllä kyllä. Ja pyrin siihen jaksamiseen kyllä niin ku ihan aidosti, että pyrin pitämään niin ku itsestäni huolta. Voisko se olla se sitten vastaus.

Eräs haastateltava toi esille työtyytyväisyyden; työympäristö ja työ koettiin hyväksi. Sisältörikas työ, jossa voi kehittää omaa ammattitaitoa ja joka tarjoaa uusia ajattelumalleja nähtiin motivoivana ja toimivat samalla voiman lähteenä. Oma vaikuttaminen työhön merkitsee paljon.

Ne on...niin motivaatio, kyllä mä näen, että siit on kun se auttaa vaan jaksamaan tässä työssä, niin ku sisäistämään näitä asioista. Ja tota niin ku sitten tässä on laaja-alaisuutta just tuo ohjaustoiminnat ja kaikki. Mä nään niin ku erillaisia ihmisiä niin ku uusia ajatuksia näin päin pois. Se lisää niin ku motivaatiota. Tässä on niin ku paljon sellaista, mikä tukee sitä tietyllä tavalla sitä tai niin ku tää toimii kumpaankin suuntaan sanotaan näin. Potilaat tukee tätä työtä ja työ tietyllä tavalla tukee sitä motivaatiota. Tää on kakssuuntainen minust.

## 7 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tarkoitus oli saada tietoa ikääntyvien yli 40-vuotiaiden työntekijöiden työtavoitteista. Erityisesti opinnäytetyön tekijää kiinnosti työtavoitteiden sisältö. Hain vastauksia siihen, millaisia työntekijän työtavoitteet ovat, jotta henkilökuntaa osataan tukea ja motivoida oikealla tavalla. Tulosten perusteella voin tehdä johtopäätöksen, että kaikilla haastateltavilla oli useampia työhön liittyviä tavoitteita, joihin he olivat sitoutuneita ja joita kohti he pyrkivät. Opinnäytetyöni haastateltavien yli 40-vuotiaiden työntekijöiden merkityksellisimmät työtavoitteet kohdentuivat pääasiallisesti ammatillisen osaamisen, sekä työhyvinvoinnin luokkaan. Kolmantena luokkana oli työn jatkuvuus.

Työ- ja elämäntilanteet muuttuvat jatkuvasti ja tarjoaa työntekijälle haasteita ja mahdollisuuksia. Yli 40-vuotiaiden työntekijöiden työtavoitteiden sisältö ei ollut tarkasti ikäsidonnoisia ja ne toivat esille kunkin työntekijän senhetkisen elämänvaiheen työtoiveet ja tarpeet. Haastattelu toi esille, että osa työntekijöistä oli vaihtanut alaa ja ammattia useamman kerran. Koulutusta ja omaa suoriutumista työtehtävistä pidettiin tärkeänä. Haastattelu toi esille myös sen, että useampi työntekijä viettää lapsiperhearkea. Tämä näyttäytyi niin, että työntekijällä oli tarve suunnata työtavoitteet työhyvinvointiin. Myös Hyvönen ja Feldt (2002) ovat löytäneet omassa tutkimuksessaan samansuuntaisia piirteitä. He esittävät, että työntekijän urakehitys ei ole välttämättä sidottu tiettyyn ikävaiheeseen, vaan jokaisessa ikävaiheessa voi olla yksilöllisiä (esim. vaihtelevat perhetilanteet) tai ympäristöllisiä (esim. työmarkkinatilanteiden muutokset) tekijöitä, jotka johtavat siihen, että työntekijä päätyy uudistamaan työhön liittyviä tavoitteitaan. Myös ammatinvaihdot ja uusien työurien valinnat ovat yleisiä nykypäivän työelämässä. Ne haastavat työntekijän tarkastelemaan omia työtavoitteitaan uusin silmin. (Hyvönen – Feldt 2002: 140.)

Sisällön lisäksi opinnäytetyön tekijä oli kiinnostunut siitä, miten työntekijät arvioivat omaa tärkeimmäksi kokemaansa työtavoitetta. Tämä tuo lisää tietoa työtavoitteesta. Tulokset kertovat, että haastateltavien työtavoitteet olivat realistisia, saavutettavissa olevia, mutta kuormittavia ja stressaavia. Kielteiset arviot vaikuttavat työhyvinvointiin. Vaikka opinnäytetyöni kohdentui työtavoitteisiin, on jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta tärkeää, että tavoitteita löytyy myös muilta elämän osa-alueilta.

Kyselytutkimukseni sisälsi myös kolme avointa kysymystä, joissa työntekijät saivat vapaasti kuvailla työhön liittyviä motiivejaan. Motiivit vanhustyötä kohtaan löytyivät työn sisällöstä ja ominaisuudesta. Tämä oli selkeästi tärkein tekijä. Työntekijöiden motiivit vanhustyöstä kohtaan näyttäytyivät haluna auttaa ja saada hyvää aikaan, kunnioituk-



sena vanhempaa sukupolvea kohtaan, aitoina ihmiskontakteina ja kohtaamisina, sekä haluna turvata hoidettaville hyvä vanhuus. Vastukset olivat hyvin yhteneväiset ja samansuuntaiset olemassa olevien motivaatioteorioiden ja tutkimusten tulosten kanssa.

Haastateltavia pyydettiin myös kertomaan, mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon. Vastauksista nousivat esille arvot ja asenteet työtä kohtaan. Asenteet vaikuttavat toimintaan ja opinnäytetyössäni haastateltavien asenteet näyttäytyivät haluna tehdä työssä huolella, hyvin, aikataulussa, sekä tarvittaessa työtoveria auttaen. Yksi haastateltava toi asenteen merkityksen haasteissa ja sen, että voi itse vaikuttaa omaan kokemiinsa oman valinnan kautta. Sinokki (2016) tuo esille, että asenteet vaikuttavat työmotivaatioomme ja siihen tartummeko ripeästi työhön ja kuinka paljon olemme valmiita työssämme ponnistelemaan. Motivoituneen työntekijän työn jälki on yleensä laadukasta, ja hän ylläpitää ja parantaa siten myös organisaation yrityskuvaa. (Sinokki 2016: 223, 224.)

Haastateltavien yli 40-vuotiaiden työntekijöiden vastauksista korostui vahvasti sosiaalisen ympäristön, yhteisöllisyyden merkitys työmotivaatioon vaikuttavana asiana. Työtoverit ja tätä kautta työilmapiiriä pidettiin tärkeänä. Sosiaalis-kognitiivisten teorioiden mukaan sosiaalinen ympäristö vaikuttaa yhtenä tekijänä motivaation syntymiseen. Niskanen, Murto ja Haapamäki (2000) muistuttavat, että se, miten työyhteisön perustehtävän suorittaminen toteutuu, miten työt suunnitellaan ja miten työnjako toimii, vaikuttaa ratkaisevasti työyhteisön ilmapiiriin (Niskanen - Murto – Haapamäki 2000: 56).

Myös Manka (2015) tutkimuksessa osoitettiin, että työympäristön hyvä ilmapiiri oli selvästi eniten työssä jatkamista kannustava tekijä. Vastaajista 84 % oli sitä mieltä, että hyvä ilmapiiri kannusti jatkamaan työssä erittäin tai melko paljon. Heikko työyhteisön sosiaalinen pääoma oli erittäin merkitsevästi yhteydessä työn lopettamisaikeisiin yli 40-vuotiaiden ja yli 50-vuotiaiden ikäryhmissä: jos luottamus ja yhteistyö työyhteisössä arvioitiin heikoksi, oltiin nykyisestä työpaikasta myös halukkaampia lähtemään. (Manka 2015: 144.) Myönteisessä motivaatioilmapiirissä henkilöstö voi hyvin, jonka seurauksena sekä asiakkaille, että työtovereille syntyy myönteisiä kokemuksia. Tämä lisää myös työnantajan arvostusta ja vetovoimaisuutta, jolloin henkilöstön vaihtuvuus vähenee ja mahdollisen uuden työvoiman rekrytointi helpottuu. Näin myös toiminnan tuloksellisuus paranee. (Sinokki 2016: 262.)

Työmotivaatioon vaikuttavina asioina nousi esille selkeästi myös oma jaksaminen. Omaan jaksamiseen ja vireystilaan vaikuttivat uni, fyysinen ja psyykinen kunto, liikunta, perhe, ystävät. Liian vähäinen aika taas koettiin motivaatiota laskevana, sillä omaa työtä ei voi tehdä niin hyvin kuin haluaisi. Yksi haastateltava mainitsi palkan työmotivaatioon vaikuttavana asiana. Tämä on huomionarvoista, sillä ulkoisilla palkkioilla on oma merkityksensä. Näiden kautta voidaan myös vaikuttaa työntekijöiden toimintaan korostaen esimerkiksi jonkin asian tärkeyttä tai kiireellisyyttä. Hieman vähemmän motivoiviksi tekijöiksi mainittiin työtehtävien määrä, työn vaihtelevuus ja haasteellisuus, mahdollisuus vaikuttaa tilanteisiin ja asioihin, sekä muutoksen mahdollisuus elämässä.

Kysymykseen, miten työmotivaatio näkyy tavoitteissa pidettiin vaikeana. Vastauksena kysymykseen pohdittiin motivaation ja tavoitteiden kaksisuuntaisuutta ja tietynlaista symbioottisuutta. Ilman motivaatiota ei voi olla tavoitteita ja taas ilman tavoitteita ei voi olla motivaatiota. Kuitenkin tavoitteiden asettelu ei tuo täyttä varmuutta motivaation löytymiselle, vaan tarjoaa hyvät raamit sille.

## 8 Pohdinta

Henkilökohtaisten tavoitteiden menetelmä on keino edistää henkilökohtaista työmotivaatiota. Liukkonen ym. (2002) tuo osuvasti esille, että tavoitteilla on voimakas vaikutus käyttäytymiseemme ja sitä kautta myös kokonaisvaltaiseen hyvinvointiimme. Tämä on todettu monissa eri elämäntilanteissa. Oikein asetetut tavoitteet edistävät suoritusta eri ympäristöissä. Tavoitteen asettelun periaatteista ja eduista tiedetään paljon, mutta kuitenkin valitettavan vähän sitä käytetään systemaattisesti parantamaan suorituksia. Sama ilmiö esiintyy myös työpaikoilla. Kovinkaan monella työpaikalla ei olla perehdytty tavoitteiden asettelemiseen, niin yksilön kuin ryhmän ja miksei koko organisaationkaan tasolla. Tämä on outoa, sillä tavoitteenasettelu on hyvin yksinkertainen tekniikka ja sitä voidaan soveltaa jokaisella työpaikalla. (Liukkonen ym. 2002: 245-246.)

Työmotivaation perusta pohjautuu työn merkityksen ymmärtämiseen ja tavoitteiden asettelu voi olla keino löytää tämä. Tavoitteiden asettelu ja niiden arviointi voisi kuulua osana säännöllisesti käytäviin kehityskeskusteluihin. Esimiehen kanssa yhdessä käydyt tavoitteet mahdollistavat esimiehen oikeanlaisen tuen kohdentamisen. Böckerman, Kangasniemi ja Kauhanen (2017) mainitsevat, että esimieheltä ja työtovereilta saatu tuki on selvästi yhteydessä korkeaan työhyvinvointiin. Esimiehen tuki on huomattavasti

merkittävämpää kuin työtoverin tuki. Tuen merkitys ei rajoitu pelkästään vaativiksi koettuihin töihin, vaan yhteys on nähtävissä riippumatta työn luonteesta. (Böckerman ym. 2017.) Tuen kohdentamisen kautta vahvistetaan työntekijän kokemaa kyvykkyyttä, johon liittyy työn hallinnan tunteen ja osaamisen vahvistaminen.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoala on hyvin työvoimaintensiivistä. Työntekijöiden keski-ikä on korkea: vuonna 2008 yli puolet alan työntekijöistä oli yli 45-vuotiaita (Parantainen – Laine 2010). Pitkään alalla työskenteleminen voi tuoda toisinaan leipääntymisen kokemuksia. Kyllästymisen tunne voi johtua siitä, että työskentelee ilman työhön asetettuja tavoitteita. Vaikka työ muutoin koettaisiin kiinnostavana ja mielekkäänä. Motivaatiota on tutkittu paljon ja sen merkitys hyvinvoinnille ymmärretään hyvin. Kuitenkin sen toteuttaminen tai vieminen konkreettisesti työyhteisöön voi olla ongelmallista. Tarvitaan taitoa, keinoja ja yhteistyötä. Selkeät tavoitteet, jotka ovat tiedossa, saavutettavissa ja tulokset arvioitavissa, yhdistettynä palautteeseen ja tukeen mahdollistavat proaktiivisen motivaation. Työntekijältä vaaditaan kuitenkin oikeanlaista asennetta olla toteuttamassa sitä ja esimieheltä aktiivista otetta ohjaamiseen ja tuen antamiseen.

Viitaten Kröger, Leinonen ja Vuorensyrjän Pohjoismaissa –hankkeen loppuraportissa (2009) esille tulleisiin tulevaisuuden hoitotyön kehittämistarpeisiin henkilökuntaresurssoinnin vahvistamiseen ja hoivatyön laitosmaisuuksien vähentämiseen on helppo yhtyä. Henkilökuntaresurssoinnin vahvistamisen kautta työntekijöiden muutostoive kohdentui keskeisesti haluna antaa entistä parempaa ja yksilöllisempää hoitoa asiakkailleen. Tämä on myös gerontologisen hoidon ydintä, huomioida ikääntynyt kokonaisuutena. Ihminen ainutkertaisena omine elämäntyyleineen, voimavaroineen ja tarpeineen on aidosti tunnistettava, kun puhutaan yksilöllisestä ja asiakaslähtöisestä hoitotyöstä (Heikkinen – Jyrkämä - Rantanen 2013: 458). Muun muassa asumispalveluyksilöissä tarvitaan gerontologisen hoitotyön osaamista: terveyden ja toimintakyvyn edistämistä, akuuttien tilanteiden tunnistamista ja hallintaa, pitkäaikaissairauksien hoidon arviointia ja seurantaa, kuntoutusta, sekä palliatiivista ja saattohoitotyötä (Heikkinen ym. 2013: 456). Nämä asiat yhdistettynä motivaatioon ylläpitoon, tarjoaa työntekijöille kaikki edellytykset toteuttaa hyvän hoidon kriteereitä. Vahva uhka huonosta kehästä on mahdollisuus kääntää vahvaksi mahdollisuudeksi hyvästä kehästä.

Suomen eläkeuudistuksen on tarkoitus pitää huolta sekä eläkkeiden kestävydestä että riittävydestä, mutta näiden tavoitteiden saavuttamiseksi työuria pitää pidentää. Sinokki (2016) tähdentää, että koko Euroopassa tarvitaan eläkkeisiin kestävyttä ja riittävyttä.

Monissa Euroopan unionin jäsenmaassa joudutaan uudistamaan eläkejärjestelmiä väestön ikääntyessä ja eliniän pidentyessä. Tuottavuuden olennaisia tekijöitä ovat työntekijöiden innostus, työhyvinvointi ja sisäinen motivaatio. Työntekijöiden työ- ja toimintakykyä ylläpitämällä ja edistämällä on huomattava myönteinen vaikutus kestävyysvajeeseen. Työkyvyn ylläpitämisessä piilee miljardien eurojen säästöpotentiaali. Työstään innostuneet ja motivoituneet työntekijät ovat sitoutuneempia työnantajaansa, ja heillä on sairauspoissaoloja vähemmän kuin muilla. He ovat myös pääsääntöisesti tyytyväisempiä ja terveempiä kuin muut. (Sinokki 2016: 262-263, 294.)

Yhteistyötahoni hyvin organisoidut haastattelujen toteutuspuutteen ja toimintaympäristö vastasivat hyvin opinnäytetyön tarpeisiin ja tukivat tätä kautta omaa työtäni. Opinnäytetyö on pitkä prosessi, joka alkaa opinnäytetyön aiheen ideoimisesta. Oma aiheeni vaihtui alkuperäisestä ajatuksesta, mutta ei yhtään vähemmän mielenkiintoisempaan. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen niin työntekijän, organisaation, yhteiskunnan, kuin koko Euroopankin näkökulmasta. Oppimisen näkökulmasta taas opinnäytetyö harjaannutti erityisesti informaatiokompetenssia, valmiuksia työskennellä tiedon parissa, sekä kykyä analysoida saatua tietoa. Tällä taidolla on käyttöä, sillä informaation määrä kasvaa jatkuvasti ja tätä kautta analysointi ja kokonaiskuvan rakentaminen voi käydä yhä konkreettiseksi.

## 8.1 Opinnäytetyön luotettavuus, eettisyys ja jatkotutkimukset

Tutkimuksenkin teossa voidaan puhua laaduntarkkailusta (Hirsjärvi – Hurme 2000: 184). Myös tämän opinnäytetyön laatua ja luotettavuutta pyrittiin arvioimaan. Hirsjärvi ja Hurme (2000) tuovat esille, että laadukkuutta voidaan tavoitella etukäteen sillä, että tehdään hyvä haastattelurunko. Haastatteluvaiheen aikana laatua voi parantaa huolehtimalla siitä, että tekninen välineistö on kunnossa. Haastattelun laatua parantaa taas se, että haastattelu litteroidaan niin nopeasti kuin mahdollista, varsinkin jos tutkija itse sekä haastattelee, että litteroi. (Hirsjärvi – Hurme 2000: 184-185.)

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2009) esittävät, että tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä, eli toisin sanoen uskottavuutta ja vakuuttavuutta, voidaan parantaa kriittisellä ja arvioivalla työasenteella. Tutkimusta arvioitaessa on hyväksyttävä se, että kaikki tutkimus on tutkijan tekemää rakennelmaa tietyistä puitteista ja tietyillä rakennusaineilla – joku toinen voisi tehdä samoista palasista hieman toisen näköisen tuotoksen. Näin

ollen niin kvantitatiivinen kuin kvalitatiivinenkin tutkimus on aina yhdenlainen versio tutkittavasta aiheesta, eikä siihen voida koskaan täysin luottaa ts. se ei tarjoa objektiivista, absoluuttista tietoa, vaikka näin haluttaisiin turvallisuuden tunteen lisäämiseksi ajatella. Tutkijoiden saamista tuloksista voidaan toki tehdä joitakin johtopäätöksiä, mutta tulokset ovat aina kontekstuaalisia eli mm. aikaan, paikkaan ja tutkijaan sidoksissa olevia asioita. (Saaranen-Kauppinen ym. 2009: 27-28.) Vaikka opinnäytetyön tulokset eivät ole yleistettävissä, niin kyselytutkimuksella kerätty aineisto antaa osviittaa tarkastella ikääntyvien työntekijöiden työmotivaatiotekijöitä hoitotyössä myös vastaavanlaisten hoitoyksiköiden osalta. Tutkimusolosuhteet ja kohderyhmä on valittu niin, että vastaavia löytyy laajasti.

Tutkimuksessani noudatan tutkimuseettisiä periaatteita: hyvän tekemisen periaatetta, vältän vahingon tuottamista sekä kunnioitan itsemääräämisoikeutta (Topo 2006: 10). Tutkimuseettisestä näkökulmasta keskeinen tutkimukseen liittyvä haaste on työntekijöiden riippuvuus työstä. Tämä voi näkyä epävarmuutena siitä, miten vapaasti henkilökunta kokee voivansa kertoa mielipiteitään ja kokemuksiaan (Topo 2006:3).

Opinnäytetyön jatkotutkimuksena voisin ehdottaa samanlaista opinnäytetyön tekemistä samassa hoivayksikössä, mutta kohderyhmänä olisivat alle 40-vuotiaat työntekijät. Yksikkö pääsisi näin vertailemaan kahden eri opinnäytetyön tuloksia keskenään. Kiinnostavaa olisi tietää, millainen vaikutus elämänvaiheella on motivaatiotekijöihin ulkoisten tekijöiden pysyessä muuttumattomana.

## Lähteet

- Böckerman, Petri – Kangasniemi, Mari – Kauhanen, Antti 2017. Esimiehen tuki – olennainen osa työhyvinvointia. Etlan muistio no 57. Saatavilla osoitteesta: <<https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-57.pdf>>. Luettu 01.11.2017.
- Erätuuli, Matti – Leino, Jarkko – Yliluoma, Pertti 1996. Kvalitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä. 30.
- Heikkinen, Eino – Jyrkämä, Jyrki – Rantanen, Taina (toim.) 2013. Gerontologia. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 456, 458.
- Hirsjärvi, Sinikka – Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press. 34, 35, 44, 184-185, 187.
- Hyvönen, Katriina – Feldt, Taru 2002. Henkilökohtaiset työtavoitteet ja hyvinvointi. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina – Nurmi, Jari-Erik (toim.): Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus. 140.
- Jaakkola, Timo – Liukkonen, Jarmo 2002. Sisäisen työmotivaation edistäminen tavoitteen asettelun avulla. Teoksessa Liukkonen, Jarmo – Jaakkola, Timo – Suvanto, Antti (toim.): Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut. 245-246.
- Jabe, Marjatta 2015. Ikä voimavarana. CxO Academy Kirjat 7. Vantaa: Ketterät Kirjat. 93.
- Jussila, Kristiina – Pitkänen, Tuuli 2005. Ikääntyvien työntekijöiden elämänmotivaatio. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina – Nurmi, Jari-Erik (toim.): Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus. 145-150.
- Juuti, Pauli 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava. 43, 44, 45.
- Jämsen, Arja – Kukkonen, Tuula 2014. Ikä ! Moninainen ikäosaaminen. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulu. 14, 15.
- Kalkas, Hertta – Sarvimäki, Anneli 2000. Hoitotyön etiikan perusteet. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö. 76, 78, 79, 80.
- Kröger, Teppo – Leinonen, Anu – Vuorensyrjä Matti 2009. Hoivan tekijät. Suomalainen hoivatyö pohjoismaisessa tarkastelussa. Hoivatyön arkipäivä Pohjoismaissa (NORD-CARE), Suomen hankeosuus 2006–2009. Hoivatyön arkipäivä Pohjoismaissa -hankkeen loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 6. Saatavilla osoitteesta: <<https://www.tsf.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2006/106110Loppuraportti.pdf>>. Luettu 17.12.2017. 113, 213.
- Little, Brian R. 2007. Prompt and Circumstance: The Generative Contexts of Personal Projects Analysis. Teoksessa Little, Brian R. – Salmela-Aro, Katariina – Phillips, Susan D. (toim.): Personal Project Pursuit. Goals, Action, and Human Flourishing. Mahwah New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers. 8, 25, 26, 27.

Little, Brian R. 2011. Dr. Brian R. Little & the Science of Personality. Personal Projects and Free Traits: Personality and Motivation Reconsidered. Päivitetty 24.10.2011. Saatavana osoitteesta: <<http://www.brianrlittle.com/research/Little19832of2.doc>>. Luettu 22.08.2017.

Liukkonen, Jarmo – Jaakkola, Timo – Suvanto, Antti (toim.) 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut. 5, 245-246, 301-302.

Lundell, Susanna – Tuominen, Eva – Hussi, Tomi – Klemola, Soili – Lehto, Eija - Mäkinen, Elina – Oldenbourg, Rita – Saarema-Thiel, Tiina – Ilmarinen, Juhani 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos. 64-66.

Metsämuuronen, Jari 2009. Tutkimuksen perusteet ihmistieteessä. Helsinki: International Methelp. 43.

Mäkinen, Jaana-Piia – Bordi, Laura – Heikkilä-Tammi, Kirsi – Seppänen, Sanna – Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvän työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muisioita 2014: 18. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. 16-18, 20, 22.

Niermeyer, Rainer – Seyffert, Manuel 2004. Motivaatio. Helsinki: Oy Rastor Ab. 38.

Niskanen, Mauno – Murto, Kari – Haapamäki, Jouko 2000. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylä: Jyväskylän koulutuskeskus. 56.

Nurmi, Jari-Erik – Salmela-Aro, Katariina 2002. Modernin motivaatiopsykologian teoria ja mittaaminen. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina – Nurmi, Jari-Erik (toim.): Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus. 15-16, 17, 20.

Parantainen, Annika – Laine, Marjukka 2010. Työterveys ja -turvallisuus sosiaali- ja terveysalalla 2000-luvulla. Sosiaali- ja terveysalan riskiprofiili. Työterveyslaitos. Saatavilla osoitteesta: <<http://docplayer.fi/2770635-Tyoterveys-ja-turvallisuus-sosiaalija-terveysalalla-2000-luvulla.html>>. Luettu 17.12.2017.

Peltonen, Matti – Ruohotie, Pekka 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Helsinki: Otava. 22, 23, 33.

Perkiö-Mäkelä, Merja – Kauppinen, Timo (toim.) 2012. Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Tampere: Yliopistopaino Oy. 4.

Ruohotie, Pekka – Honka, Juhani 2002. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita. 17, 18.

Räsänen, Riitta 2011. Ikääntyneiden asiakkaiden elämänlaatu ympärivuorokautisessa hoivassa, sekä hoivan ja johtamisen laadun merkitys sille. Rovaniemi: Lapin Yliopistokustannus. 29, 30.

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Tampereen yliopisto: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 27-28.

Salmela-Aro, Katariina 2002. Motivaation mittaaminen. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina – Nurmi, Jari-Erik (toim.): Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus. 32.

Salmela-Aro, Katariina 2009. Henkilökohtaiset tavoitteet elämänkulussa. Teoksessa Metsäpelto, Riitta-Leena – Feldt, Taru (toim.): Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Juva: PS-Kustannus. 130.

Salmela-Aro, Katariina – Nurmi, Jari-Erik 1995. Henkilökohtaiset projektit ja hyvinvointi. Teoksessa Räikkönen, Katri – Nurmi, Jari-Erik (toim.): Persoonallisuus, terveys ja hyvinvointi. Kognitiivinen lähestymistapa motivaatioon. Helsinki: Suomen psykologinen seura. 89-90, 91, 93, 94.

Salmela-Aro, Katariina – Nurmi, Jari-Erik 2002. Motivaation yhteys hyvinvointiin. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina – Nurmi, Jari-Erik (toim.): Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus. 32, 158, 159, 161, 163.

Salmela-Aro, Katariina – Nurmi, Jari-Erik 2017. Henkilökohtaisten tavoitteiden menetelmä – Motivaation mittaaminen. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina – Nurmi, Jari-Erik (toim.): Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus. 47, 55, 133.

Sinervo, Timo – Noro, Anja – Tynkkynen, Liina-Kaisa – Sulander, Juhani – Taimio, Heikki – Finne-Soveri, Harriet – Lilja, Reija – Syrjä, Vesa 2010. Yksityinen vai kunnallinen palveluasuminen? Kustannukset, asiakasrakenne, hoidon laatu ja henkilöstön hyvinvointi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 34. Helsinki: Yliopistopaino. 56-73. Saatavana osoitteesta: <<http://thl32-kk.lib.helsinki.fi/.../3b5d56f5-e461-414e-bc4d-f70be295...>>. Luettu 25.4.2017.

Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy. 7, 75-77, 80, 223, 224, 262-263, 294.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019. Julkaisuja 2017:6. Saatavilla osoitteesta: <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06\\_2017\\_Laatusuositusjulkaisu\\_fi\\_kansilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositusjulkaisu_fi_kansilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 25.01.2018.

Topo, Päivi 2006. Eettiset kysymykset vanhustenhuollon tutkimuksessa. Seminaari 26.1.2006. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. 3, 10.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. 113.

Tommi, Alekski – Kokonaho, Tapani 2008. Voimaannuttava johtaminen. Ammattimaisesti käyttäytyvä ja toimiva organisaatio. Helsinki: Aksios. 194.

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2010. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Saatavana osoitteesta: <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>>. Luettu 18.07.2017.





## Tiedote haastattelulle

Haastattelu motivaatiotekijöistä hoitotyössä opinnäytetyötä varten

Opiskelen Metropolian ammattikorkeakoulussa vanhustyön koulutusohjelmassa geronomeiksi. Opintoihimme kuuluu opinnäytetyö, jonka tarkoituksena on selvittää henkilökohtaisten projektien menetelmää käyttäen ikääntyvien, yli 40-vuotiaiden työntekijöiden työtavoitteita. Haastattelun avulla etsimme vastauksia myös siihen, miten yli 40-vuotiaat kokevat oman motivaationsa vanhustyötä kohtaan, mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon ja miten työntekijöiden motiivit näkyvät tavoitteissa.

Haastattelut tapahtuvat elo-syyskuun 2017 aikana.

Haastateltavien henkilöiden tulee suostua siihen, että haastattelut nauhoitetaan ja niistä saatua materiaalia voidaan nimettömänä käyttää opinnäytetyössä, sekä sen tuotos-ten esittelyssä. Sitoudun noudattamaan voimassaolevia tutkimusaineiston säilyttämi-seen ja tietosuojalainsäädäntöön liittyviä ohjeita. Opinnäytetyön tekijänä vakuutan, että käsittelen tietoja luottamuksellisesti. Aineistojen käsittelyn jälkeen haastateltavia koskevat tiedot hävitetään.

Ystävällisin terveisin

Krista Ekman  
geronomiopiskelija  
Metropolia ammattikorkeakoulu

## Lupa haastattelulle

Lupa haastattelulle ja sen nauhoitukselle

Suostun haastatteluun ja sen nauhoittamiseen motivaatiotekijöihin liittyvän opinnäytetyön aineiston keräämistä varten. Minulle on selvitetty opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus. Hyväksyn, että vastauksiani käytetään osana opinnäytetyöhön liittyvää tutkimusta. Minulla on myös suostumuksen antamisen jälkeenkin mahdollisuus kieltäytyä haastattelusta.

Aika: \_\_. \_\_. 2017

Paikka: \_\_\_\_\_

Allekirjoitus:

\_\_\_\_\_

Nimen selvennys:

\_\_\_\_\_

Vastaan mielelläni tutkimukseeni liittyviin kysymyksiin.

Krista Ekman

040-964 0906

Kyselylomake

Päivä:

**HENKILÖKOHTAISET TAVOITTEET**

Ikä:

40-45 50-55 55-60 60-65 65-

--	--	--	--	--

Jokaisella ihmisellä on meneillään elämässään erilaisia tavoitteita ja pyrkimyksiä, joita voidaan kutsua myös projekteiksi. Tässä kyselyssä kartoitamme työhön liittyviä tavoitteita. Tavoitteet voivat olla suuria tai pieniä, pääasia on, että ne ovat sinulle tällä hetkellä tärkeitä.

Pyydän Sinua kirjoittamaan alla oleville riveille kolme henkilökohtaista tavoitettasi.

1. Tavoite: \_\_\_\_\_

2. Tavoite: \_\_\_\_\_

3. Tavoite: \_\_\_\_\_

Seuraavaksi silmäile tavoitelistaasi. Valitse tavoitelistaltasi tärkein työhön liittyvä henkilökohtainen tavoite.

4. Tavoite: \_\_\_\_\_

Arvio nyt tätä tärkeimmäksi valittua tavoitettasi alla olevaan kaavioon asteikolla 1 (erittäin vähän) – 4 (erittäin paljon). Ympyröi vastauksesi.

Arviointidimensiot	1=Erittäin vähän 2=Vähän 3= Paljon 4= Erittäin paljon			
1. Miten tärkeä tavoitteesi on?	1	2	3	4
2. Miten sitoutunut olet siihen?	1	2	3	4
3. Miten tavoitteesi on edistynyt?	1	2	3	4
4. Kuinka paljon olet tehnyt työtä tämän tavoitteen eteen?	1	2	3	4
5. Missä määrin voit itse vaikuttaa siihen?	1	2	3	4
6. Missä määrin koet muiden ihmisten vaikuttavan tavoitteesi saavuttamiseen?	1	2	3	4
7. Kuinka paljon tukea olet saanut muilta ihmisiltä?	1	2	3	4
8. Kuinka paljon epäilyä olet kohdannut muilta ihmisiltä?	1	2	3	4
9. Kuinka stressaava tavoitteesi on?	1	2	3	4
10. Kuinka paljon aikaa olet käyttänyt tähän tavoitteeseen?	1	2	3	4

Vastaa vielä seuraaviin kysymyksiin:

1) Mitkä ovat motiivisi vanhustyötä kohtaan?

2) Mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioosi?

3) Miten työmotivaatio näkyy tavoitteissasi?

Kiitos vastauksistasi!