

Johanna Välijärvi

TYÖHYVINVOINTI KOTIHOIDOSSA

Työhyvinvointikysely kotihoidon työntekijöille

TYÖHYVINVOINTI KOTIHOIDOSSA

Työhyvinvointikysely kotihoidon työntekijöille

Johanna Välijärvi
Opinnäytetyö
Kevät 2021
Hoitotyön tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön tutkinto-ohjelma, sairaanhoitaja

Tekijä: Johanna Välijärvi

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointi kotihoidossa - Työhyvinvointikysely kotihoidon työntekijöille

Työn ohjaaja: Merja Jylkkä & Satu Pinola

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2021

Sivumäärä: 36 + 6

Työhyvinvointi on aiheena monipuolinen, mielenkiintoinen sekä ajankohtainen. Siitä löytyy laajasti tutkimustietoa. Kotihoidossa asiakasmäärät ovat nousussa väestön ikääntyessä ja työntekijät kokevat työssään jatkuvaa kiirettä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää erään kunnan neljän kotihoitoyksikön työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia kyselyn avulla. Halusin selvittää, että millaiseksi työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa, mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja mitä keinoja voitaisiin käyttää sen parantamiseen ja kehittämiseen. Tavoitteena oli tuottaa kohderyhmän työhyvinvoinnista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää työhyvinvoinnin parantamiseen ja kehittämiseen.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-ohjelmassa tehdyn sähköisen kyselylomakkeen avulla 2.-25.10.2020. Kyselyssä oli avoimia ja suljettuja kysymyksiä. Väittämissä käytettiin 5-portaisia Likertin asteikkoja. Kysely lähetettiin 49 työntekijälle, joista 17 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti kyselyssä oli 35 %. Kyselyn vastausprosentti jäi melko alhaiseksi. Saatekirje sekä kyselylinkki välitettiin sähköpostitse työntekijöille heidän esimiehensä kautta.

Tutkimuksessa selvisi, että kohderyhmänä olleissa yksiköissä työhyvinvointi koettiin olevan pääosin kohtalaisella ja tyydyttävällä tasolla. Merkittävimmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi paljastui työyhteisö. Muita merkittävimpiä tekijöitä oli oma elämäntilanne, työn mielekkyys sekä työn palkitsevuus. Moni työntekijöistä oli melko eri mieltä siitä, että työyhteisössä on avoin ja keskusteleminen ilmapiiri sekä työyhteisö on toimiva. Työ koettiin monipuoliseksi ja tärkeäksi. Osa työntekijöistä piti työtään mielekkäänä ja osa ei. Työtahtia ei koettu sopivaksi ja työmäärän ei koettu olevan kohtuullinen. Lähes puolet työntekijöistä koki johtamisen olevan epäoikeudenmukaista. Syitä epäoikeudenmukaisuudelle kerrottiin olevan epätasa-arvoinen kohtelu ja työntekijöiden mielipiteiden huomiotta jättäminen. Eniten ilmi tullut työhyvinvoinnin parantamis- tai kehittämisidea oli, että työpaikalla olisi riittävästi henkilökuntaa ja sitä tulisi lisätä. Työntekijät myös halusivat, että työtahti olisi sopiva sekä toivoivat, että heidän mielipiteitään kuunneltaisiin ja ne otettaisiin huomioon.

Jatkotutkimusaiheena olisi tehdä näihin kotihoitoyksiköihin sama työhyvinvointikysely uudestaan esimerkiksi vuoden päästä. Näin voitaisiin seurata mihin suuntaan työhyvinvointi on muuttunut vai onko se muuttunut millään tavalla.

Asiasanat:

työhyvinvointi, työtyytyväisyys, kotihoito

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Nursing and Health Care, registered nurse

Author: Johanna Välijärvi

Title of thesis: Well-being at work in home care – Survey of well-being at work to employees in home care

Supervisor: Merja Jylkkä & Satu Pinola

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2021 Number of pages: 36 + 6

Well-being at work is a diverse, interesting and current topic. Extensive research can be found on it. In home care, customer numbers are on the rise as the population ages and employees experience a constant rush at their work.

The purpose of the study was to determine through a survey the well-being at work experienced by employees of one municipal three home care units. I wanted to find out how employees feel about their own well-being at work, what factors affect it and what means could be used to improve and develop it. The aim was to produce information about well-being at work of the target group that could be used to improve and develop well-being at work.

The study was conducted as a quantitative study. The research data was collected using an electronic questionnaire which was made with Webropol programme. The data was collected 2.-25.10.2020. The questionnaire had open-ended and close-ended questions. 5 point Likert scales were used on the opinion claims. The survey was sent to 49 employees. 17 of whom responded to the survey. Response rate of the survey was 35 %. The survey's response rate was pretty low. The cover letter, along with the survey link was forwarded by email to the employees through their superior.

The study found that in the targeted units, well-being at work was experienced mainly at moderate and satisfying levels. The work community was revealed as the most significant factor affecting well-being at work. Other most significant factors were employees' own life situation, meaningfulness of the work, and the gratifying of the work. Many of the employees disagreed quite that their working community has an open and conversational atmosphere and they have a functional community. The work was experienced as diverse and important. Some of the employees thought their work was meaningful and some did not. The pace of the work was not experienced to be suitable and the work load was not experienced to be reasonable. Nearly half of the employees felt management was unfair. Reasons for injustice were told to be unequal treatment and ignoring employees' opinions. The most told idea for improving and developing well-being at work was that there would be enough staff in the workplace and staff should be increased. Employees also wanted the pace of work to be suitable, as well as hoping that their opinions would be listened and taken into account.

A further research topic would be to make the same workplace well-being survey into these home care units again, for example, a year from now. This could examine which direction the work well-being has changed or whether it has changed in any way.

Keywords:

well-being at work, job satisfaction, home care

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmiä	7
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	7
2.2.1	Työntekijä.....	8
2.2.2	Työyhteisö.....	9
2.2.3	Työ.....	9
2.2.4	Johtaminen	10
2.2.5	Työhyvinvointia edistävä toiminta	11
3	TYÖHYVINVOINTI KOTIHOIDOSSA	13
3.1	Kotihoito	13
3.2	Työhyvinvointi kotihoidossa.....	14
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT	17
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	18
5.1	Tutkimusmenetelmä	18
5.2	Aineiston keruu ja analysointi	18
5.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	20
6	TULOKSET.....	21
6.1	Taustatiedot.....	21
6.2	Työhyvinvointi.....	22
6.3	Elämäntavat ja vapaa-aika	22
6.4	Työyhteisö.....	24
6.5	Työ, sen mielekkyys ja palkitsevuus.....	25
6.6	Työn kuormittavuus	27
6.7	Johtaminen.....	28
6.8	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat	28
6.9	Työhyvinvoinnin parantaminen ja kehittäminen työpaikalla	29
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	30
8	POHDINTA.....	32
	LÄHTEET.....	34
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna työhyvinvointi on käsitteenä outo. Useimmiten siihen on liitetty työterveys ja työkyky. Suomalainen käsite työhyvinvoinnista sisältää myös työn sujumisen arjessa ja on siten melko laaja-alainen. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä olisi työn jokapäiväinen sujuminen. (Manka & Manka 2016, 75.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan positiivista työelämän laatua. Se on jatkuvasti muuttuva ilmiö. Työhön, työntekijään, johtamiseen, työyhteisöön ja koko organisaatioon vaikuttavat asiat vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin edistäminen merkitsee koko työelämän kokonaisvaltaista kehittämistä. (Kaivola & Launila 2007, 128).

Vuosina 2005 ja 2015 tehdyissä tutkimuksissa on huomattu, että kotihoidossa on tapahtunut näiden vuosien välillä enemmän muutoksia kuin laitoshoidossa. Kotihoidossa työskentelevät kokevat enemmän kuormitusta, rasisoireita ja työpaikanvaihtohalukkuutta kuin esimerkiksi laitoshoidossa työskentelevät. Kotihoidossa työntekijöiden huoli omasta terveydestä ja turvallisuudesta on noussut huomattavasti verrattuna aiempaan. (Kröger, Aerschot & Puthenbarambil 2018, 79; Vehko, Josefsson, Lehtoaro & Sinervo 2018, 3)

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi kotihoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin. Työhyvinvointi on mielestäni aiheena erittäin mielenkiintoinen ja monipuolinen. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia erään kunnan neljän kotihoitoyksikön työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia kyselyn avulla. Opinnäytetyön tavoitteena on saada ja tuottaa kotihoitoyksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää työhyvinvoinnin parantamiseen ja kehittämiseen. Tutkimustulosten perusteella pystytään kertomaan, että minkälainen on kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi tällä hetkellä, mitkä asiat vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa sekä mitä keinoja voitaisiin käyttää työhyvinvoinnin parantamiseen ja kehittämiseen.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työhyvinvointia määritellään monin eri tavoin. Yksi määritelmistä on, että työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostaa työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvoinnilla on iso merkitys työssä jaksamisessa. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan myös sitä, että työ on mielekästä sekä sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työyhteisössä ja työympäristössä (Sosiaali- ja terveysministeriö, viitattu 22.4.2020; Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Kun tarkastellaan työhyvinvointia, näkökulmana voi olla koko organisaatio, työyhteisö, tiimi tai yksittäinen työntekijä. Työhyvinvoinnin perustan muodostavat työn tavoitteet, sisältö sekä sujuvuus. (Räsänen & Meretoja 2014.) Kaivola ja Launila määrittelevät työhyvinvoinnin syntyvän työstä ja sen seurauksista. Heidän määrittelynsä mukaan hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö ovat ainoat tahot, jotka voivat tuottaa työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kannalta oleellista on ihmisen ja työn välinen suhde. Työntekijä, työ, työyhteisö ja johtaminen muodostavat kokonaisuuden, josta hyvinvointi koostuu. (2007, 128.)

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen ovat työnantajan, mutta myös työntekijän vastuulla. Työhyvinvoinnin edistäminen on kaikkien asia työpaikalla niin johtajien ja esimiesten kuin työntekijöiden ja se tapahtuu yhteistyössä. Myös muita työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet. Työterveyshuolto on tärkeä osa työhyvinvoinnin ylläpitämistä. (Työterveyslaitos, viitattu 28.4.2020.)

Työntekijän onnistumisen kokemukset tärkeänä pitämässään työssä, hyvän tuottaminen potilaille, yhteisöllisyys, tuen saaminen ja työssä jaksamista tukema ulkopuolinen elämä ovat asioita, jotka muodostavat työhyvinvoinnin hoitotyössä (Häggman-Laitila 2014, 143).

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön omat luonteenpiirteet ja oma elämäntilanne, kuten esimerkiksi oma mahdollinen sairaus sekä elintavat ja myös muu elämäntilanne, kuten perhe

ja toimeentulo. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työympäristö, johtamiseen, työyhteisöön, työhön liittyvät tekijät sekä työuraan liittyvät epävarmuustekijät. (Virolainen 2012, 13.) Työhyvinvointiin vaikuttavia muita tekijöitä ovat muun muassa yksilön oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuntonsa, työyhteisön toimivuus ja eri tekijät työympäristössä. Merkittäviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat myös asiat, jotka liittyvät työsuhteeseen, palkkaukseen ja työ sopimustoimintaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17.)

2.2.1 Työntekijä

Hyvä fyysinen ja psyykinen kunto muodostavat pohjan työntekijän työhyvinvoinnille. Työntekijöiden tulisi tehdä oma osuutensa työhyvinvointinsa eteen huolehtimalla kunnostaan ja terveydestään. Jotta jaksaa ja voi hyvin, tulee syödä terveellisesti, huolehtia riittävän levon saannista ja virkistäytyä vapaa-aikana omien harrastusten, omaisten ja ystävien seurassa. Fyysisestä kunnosta huolehtiminen lisää jaksamista sekä hyvänolon tunnetta. Elämäntavoista jokainen ihminen kantaa ensisijaisesti itse vastuun. Terveellisillä elämäntavoilla on työhyvinvointiin suuri merkitys. (Surakka 2009, 101-102; Kauhanen 2016, 90.)

Siihen kuinka työntekijä kokee työhyvinvoinnin vaikuttavat työntekijän voimavarat ja hänen asenteensa, arvonsa sekä motivaationsa (Surakka 2009, 102). Työssä jaksamisen perusedellytys on hyvä motivaatio (Ikonen 2015, 187). Yksi keskeisimpiä työelämän haasteita on työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Vastuu siitä on paljolti työntekijällä, mutta siihen voi myös työnantaja vaikuttaa monilla toimenpiteillä esimerkiksi erilaisilla työaikaratkaisulla ja työaikajoustoilla. (Kauhanen 2016, 90.)

Eräässä tutkimuksessa on tutkittu seitsemässä eri Euroopan maassa terveydenhoitoalalla työskentelevien työuupumusta ja terveyskäyttäytymistä. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Vastaa-jia tutkimuksessa oli 2623. Tuloksista voidaan huomata, että työuupumukseen vaikuttavat merkittävästi pikaruuan syönti, epäsäännöllinen liikunta, runsas alkoholinkäyttö sekä liika kipulääkkeiden syönti. Terveidenhoitoalalla työskentelevien työuupumus ja terveyskäyttäytymisen riskit vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Ne vaikuttavat myös hoitovirheisiin ja potilasturvallisuuteen. (Alexandrova-Karamanova, Todorova, Montgomery, Panagopoulou, Costa, Badan, Davas, Milosevic & Mijakoski, 2016.)

2.2.2 Työyhteisö

Toimiva työyhteisö muodostuu vuorovaikutuksellisista osatekijöistä. Se on kokonaisuus, jossa jokaiset osat ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Hyvin toimiva työyhteisö saa aikaan hyviä tuloksia sekä pärjää kaikissa tilanteissa. Se kykenee työskentelemään luovasti. Toimiva työyhteisö pystyy myös vastaamaan muutoksiin, joita toimintaympäristö sille asettaa, selviämällä toimintakykyisenä muuttuvissa tilanteissa. (Kaivola & Launila 2007, 133.)

Toimiva työyhteisö tukee yksilön hyvinvointia ja jaksamista ja näin edistää koko henkilöstön hyvinvointia. Toimiva työyhteisö vetää puoleensa osaavia ihmisiä ja hyviä yhteistyökumppaneita. Hyvin toimiva työyhteisö ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys. Se ei synny hetkessä ja vaatii kaikilta jäseniltä vaivannäköä ja yhteistä panostusta. (Kaivola & Launila 2007, 133-134.) Työhyvinvointia voidaan lisätä toimivalla tiimityöllä, vaikeiden tilanteiden läpikäymisellä sekä työyhteisön tuella (Meriläinen & Kesti 2017). Työyhteisöstä saatua sosiaalista tukea pidetään tärkeänä (Hahtela 2014, 30).

Tutkimukset osoittavat, että hyviksi työpaikoiksi koetaan sellaiset työpaikat, joissa keskustellaan paljon, ilmapiiri on avoin ja työntekijöitä rohkaiseva, työn tavoitteet ovat selkeät, esimieheltä ja työkavereilta saadaan sosiaalista tukea. Avoin vuorovaikutus on toimivan ja tuottavan työyhteisön kannalta kaiken perusta. Ristiriitojen ennaltaehkäisy sekä niiden ratkaisut edellyttävät avointa vuorovaikutusta. Jatkuvaa vuorovaikutusta vaaditaan kaikkien osapuolten välillä, jotta organisaatio pysyisi perustehtävässään ja työ sujuisi. Hyvin toimivassa työyhteisössä vallitsee positiivinen yhteisöllisyys ja ilmapiiriä leimaa hyvä henki sekä yhteenkuuluvuuden tunne. Työyhteisön jäsenten keskeiset suhteet perustuvat luottamukselle, ja heillä on aito yhteys toisiinsa. (Hahtela 2014, 31; Kaivola & Launila 2007, 135, 137.)

2.2.3 Työ

Hyvän työn lähtökohtana pidetään ihmisen inhimillisiä ominaispiirteitä, joita ovat luontainen aktiivisuus sekä hallinnan, arvostuksen sekä mielekkyyden kokemisen tarpeet. Ihannetyön kuva on luotavissa näiden ominaispiirteiden pohjalta. Ihannetyössä työntekijän työmäärä olisi kohtuullinen, jokaisella olisi mahdollisuus kehittyä, työn tavoitteet ja merkitys olisivat selkeät sekä sujuva vuorovaikutus ja palaute olisivat itsestään selviä asioita. Jos ihminen kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja säädellä työskentelyään, hän kestää paremmin kuormitusta kuin sellainen, jonka työn

ehdot ja tekeminen sanellaan valmiiksi. (Kaivola & Launila 2007, 128-129.) Kauhanen kertoo, että tutkimusten mukaan suurin osa henkilöstöstä haluaa, että heidän työnsä on mielenkiintoista ja haasteellista työtä, jossa oppii uusia asioita. (2016, 91)

Työn palkitsevuudella voidaan palkan lisäksi tarkoittaa mahdollisuutta tehdä tärkeäksi koettua työtä, siitä saatua arvostusta ja palautetta, tunnetta, että voi tehdä työnsä hyvin ja auttaa ihmisiä, ammattitaidon syventämisen ja uralla etenemisen mahdollisuutta sekä tunnetta työsuhteen turvallisuudesta. (Hahtela 2014, 30.)

Työn hallinnan tunnetta voidaan pitää yhtenä tärkeimmistä työhyvinvoinnin lähteistä. Se tarkoittaa sitä, että miten työntekijä voi vaikuttaa itse työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Työn hallinnassa on pidetty tärkeänä, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin ja työn sisältöön. Työn hallinnan keskeisimpänä ulottuvuutena on pidetty työn monipuolisuutta. Monipuolisuuteen liittyviä vaikutusmahdollisuuksia sekä mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon pidetään myös keskeisinä asioina työn hallinnassa. (Manka & Manka 2016, 28; Hahtela 2014, 30.)

Työhyvinvoinnin kannalta keskeisenä pidetään ammattitaidon ylläpitämistä. Työpaikat, joissa kannustetaan työntekijöitä osallistumaan toiminnan kehittämiseen ja uusien asioiden kokeilemiseen, koetaan hyviksi työpaikoiksi. (Hahtela 2014, 31.) Kauhasen mukaan tutkimuksissa on käynyt ilmi, että työntekijä kokee työhyvinvointia jo siitä, että hän kokee tietojensa ja taitojensa olevan työtehtävien vaatimusten kanssa ajan tasalla (2016, 90).

2.2.4 Johtaminen

Johtaminen on ymmärrettävä vuorovaikutukseksi, jossa niin esimiehellä kuin alaisellakin on oma roolinsa ja vaikutus toisiinsa. Hyvä johtaminen luo hyviä työyhteisötaitoja. Työntekijöiden hyvät työyhteisötaidot ovat tärkeitä hyvän johtajuuden muodostumiselle. (Manka & Manka 2016, 136.)

Esimiestyöllä on keskeinen rooli työhyvinvoinnissa. Johtaminen on merkittävä psykososiaalinen työolotekijä. Johtamisen oikeudenmukaisuus on tärkeää työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta. Oikeudenmukainen johtaminen vahvistaa esimerkiksi työntekijän identiteettiä, mikä vaikuttaa työntekijän terveyteen ja työkykyyn. Mikäli työntekijät kokevat johtamisen oikeudenmukaiseksi, työyhteisöön

teisön toiminta paranee muun muassa siksi, että työntekijät noudattavat tällöin useammin esimiestensä ohjeita, protestoivat harvemmin työtehtävistään ja lisäksi auttavat muita työyhteisön jäseniä. Oikeudenmukainen kohtelu on viesti kunnioituksesta ja asemasta työyhteisössä. Hallinnan tunne vahvistuu, kun johtaminen on oikeudenmukaista ja työntekijä kokee tällöin, että hän kykenee ennakoidaan tulevaisuutta ja vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin. (Räsänen & Meretoja 2014.) Oikeudenmukaiseen johtamiseen liittyy työntekijän oikeus tulla kuulluksi omissa asioissa, johdonmukaiset säännöt ja selkeät päätöksenteon periaatteet, jotka perustuvat oikeaan tietoon ja puolueettomuuteen ja mahdollisuuteen korjata tehtyjä päätöksiä. (Hahtela 2014, 30.)

Esimiehen sekä työnantajan tulee huolehtia omalta osaltaan työpaikan terveellisyydestä, ergonomiasta, työturvallisuudesta ja tarvittavista resursseista ja myös minimoida mahdolliset riskitekijät (Surakka 2009, 102).

2.2.5 Työhyvinvointia edistävä toiminta

Työtyytyväisyys, motivaatio, työilmapiiri sekä asiakaspalvelu paranevat työhyvinvoinnin kehittämisen myötä (Manka & Manka 2016, 62). Työkyvyn, työhyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseen organisaatiot ovat laatineet työkykyä ylläpitäviä ja työhyvinvointia lisääviä työ- ja työhy-ohjelmia. Niillä pyritään saamaan työntekijät voimaan paremmin ja jaksamaan pitempään työelämässä. (Surakka 2009, 101.)

Toimintakykyä ja terveyttä edistäviä toimenpiteitä ovat muun muassa työterveyshuolto, ergonomisen työskentely ja apuvälineet ja liikunnan tuki (esim. liikuntasetelit). Työn hallintaa edistäviä ja tukevia toimenpiteitä ovat perehdyttäminen, vanhemman kollegan ohjaus ja tuki, työpaikka- ja täydennyskoulutus, työnohjaus ja kehityskeskustelut. Elämäntilannetta tukevia toimenpiteitä ovat joustavat työajat (työaika-autonomia), osa-aikatyö, vanhemmuuteen liittyvien poissaolojen joustava järjestely, vuorotteluvapaa ja osa-aikaeläke. Motivaatiota tukevia toimenpiteitä ovat muun muassa perustehtävän merkityksen korostaminen, koulutustilaisuuksiin osallistuminen ja palautteen antaminen. Osastokokoukset, keskustelutilaisuudet, työhyvinvointikyselyt ja niiden pohjalta laaditut kehittämishjelmat ovat työyhteisöä kehittäviä toimenpiteitä. Organisaation kehittämistoimenpiteitä ovat esimerkiksi rekrytoinnin kehittäminen ja arvojen ja strategian laatiminen sekä niiden ”jalkauttaminen” työyksiköihin. Työsuojelu, työterveyshuollonmääräaikaistarkastukset, sisäilmaselvitykset

ja työn kuormittavuuden seuranta ovat työtä sekä työympäristöä kehittäviä toimenpiteitä. (Surakka 2009, 104-105.)

3 TYÖHYVINVOINTI KOTIHOIDOSSA

3.1 Kotihoito

Kotihoito on palvelukokonaisuus, joka koostuu kotipalveluista, tukipalveluista sekä sairaanhoitopalveluista. Kotihoidon tarkoituksena on auttaa kotona asuvia, eri-ikäisiä avun tarvisijoita, joiden toimintakyky on tilapäisesti tai pysyvästi huonontunut. Kotihoidon tavoite on asiakkaan toimintakyvyn ja elämänhallinnan tukeminen siten, että hän voi asua kotona turvallisesti mahdollisimman pitkään. Henkilö voi saada kotihoitopalvelua on sairauden, vammaisuuden tai heikentyneen toimintakyvyn vuoksi. Kotihoidon palveluja saa niitä eniten tarvitsevat eli niiden saanti perustuu tarveperiaatteen. Kotihoidossa työskenteleviä ammattiryhmiä ovat muun muassa kodinhoitajat, lähihoitajat, perushoitajat, sosionomit, sosiaaliohjaajat, fysioterapeutit, sairaanhoitajat, terveydenhoitajat. (Ikonen 2015, 15, 18, 19, 28, 172.)

Kotihoitopalvelut kuuluvat kunnan lakisääteiseen järjestämisvastuuseen. Ne voivat olla joko kunnan tuottamia tai kunnan yksityiseltä tai kolmannelta sektorilta ostopalveluina hankittuja palveluita. Asiakkaan on mahdollista hankkia kotihoitopalveluja omakustanteisesti suoraan yksityiseltä palveluntuottajalta. (Ikonen 2015, 18.)

Kotihoito palvelee kaikkia ikäryhmiä. Kotihoidon asiakkaista kuitenkin suurin osa on 75 vuotta täytäneitä. Suurin osa kotihoidon asiakkaista ovat siis iäkkäitä henkilöitä, joilla voi olla monia terveysongelmia tai pitkäaikaissairauksia. Iäkkäiden lisäksi kotihoidon asiakkaita voi olla myös psykiatriset asiakkaat, päihdeongelmaiset ja monella tapaa vammautuneet ihmiset. (Ikonen 2015, 19, 42.)

Kotihoitotyöhön kuuluu kokonaisvaltainen hoito ja huolenpito, johon voi kuulua perushoiva, henkilökohtainen hygienia, ruokahuolto ja ravitsemus, ateriapalvelu, turvapalvelut, vaatehuolto, siistiminen, asiointi ja muut tehtävät, sairaanhoidolliset ja terveyden säilyttämiseen ja edistämiseen liittyvät toimenpiteet, lääkehoito, seuranta, saattohoito, psykososiaalinen tuki asiakkaalle ja omaisille sekä kuntouttavien toimintojen suunnittelu ja toteutus. Kokonaisvaltainen hoito ja huolenpito käsittää asiakkaan psyykkisten, fyysisten sekä sosiaalisten toimintaedellytysten turvaamisen ja kuntouttavan työotteen. (Ikonen 2015, 23.)

3.2 Työhyvinvointi kotihoidossa

Vuosien 2005 ja 2015 välillä kotihoidossa on tapahtunut monessa suhteessa enemmän muutoksia kuin laitoshoidossa. Kotihoidossa asiakasmäärien merkittävä nousu jokaisessa työvuorossa on johtanut työpaineen nousuun Pohjoismaiden korkeimmalle tasolle. Työpaineen taustalla olevina syinä voidaan nähdä esimerkiksi henkilökuntavajausten esiintyminen ja dementiaa sairastavien asiakkaiden lisääntyminen. Työpaineen kiristyminen näkyy esimerkiksi lounastauoista tinkimisenä sekä ylityön lisääntymisenä. (Kröger, Aerschot & Puthenbarambil 2018, 79.)

Viime vuosina oletuksena on ollut, että ikääntyneet haluavat asua kotonaan mahdollisimman pitkään. Kotona asuessaan ikäihminen pysyy myös toimintakykyisenä pidempään. On esitetty kriittisiä arvoja siitä, että saavatko asiakkaat riittävästi ja oikeanlaatuista palvelua kotiin. Kotihoidossa työskenneltäessä koetaan enemmän kiirettä kuin palveluasumisessa tai terveyskeskuksen vuodeosastolla. Kotihoidossa koetaan myös enemmän tietotekniikkaan liittyvää räsitusta. Kiireen kokeminen liittyy suureen työmäärään ja henkilöstön vähyyteen. (Vehko, Sinervo & Josefsson 2017, 1-2.) Vanhustenhuollossa työskentelevät ovat sitä mieltä, etteivät voi tehdä työtä niin hyvin kuin haluaisivat (Laine 2014, 13). Häggman-Laitila kertoo artikkelissaan, että sairaanhoitajat ja lähihoitajat pitävät mahdollisuuksiaan vaikuttaa työmäärään ja kiireeseen muita sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä heikompana. (2014, 144.)

Kotihoidon työssä kiire syntyy, kun asiakaspaikkoja on työvuoron aikana monia ja matkoihin kuluu aikaa (Ikonen 2015, 187). Työtahdin lisääntyminen koetaan johtuvan myös muun muassa niukoista henkilöstöresursseista. Rajalliset henkilöstöresurssit koetaan olevan esteenä eettiselle toiminnalle. (Laine 2013, 13.) Vehkon, Sinervon ja Josefssonin tutkimuksen mukaan kotihoidossa jopa puolet työntekijöistä kokee, etteivät he kerkeä tekemään työtään kunnolla. Työntekijät myös kokevat melko usein, että pystyäkseen tekemään työnsä, on työtä tehtävä erillä tavoin kuin työntekijä haluaisi ja ohjeet määräävät. Kotihoidossa työskennellään itsenäisesti. Yksintyöskentely voi kuitenkin aiheuttaa kuormitusta. Työn itsenäisyydessä on hyviäkin puolia, mutta kääntöpuolena suurella itsenäisyydellä on liiallinen vastuu sekä tuen puuttuminen, kun työntekijä kohtaa asiakkaansa yksin. (2017, 2, 9.) Vehko, Josefsson, Lehtoaro & Sinervo kertovat, että heidän tutkimuksessaan kotihoidossa työskentelevät raportoivat yksintyöskentelyn aiheuttamaa kuormitusta enemmän kuin muissa vanhuspalveluissa työskentelevät. Kotihoidossa yksintyöskentelyn kuormituksen kokemi-

nen on ymmärrettävää, sillä kotihoidossa työntekijä toteuttaa monet käynnit yksin asiakkaan kotona, kun taas laitoksissa ja osastoilla työskenneltäessä kollega on tarvittaessa lähempänä. (2018, 32.)

Laine kertoo, että vanhustyöstä tehdyt tutkimukset antavat sellaisen kuvan, että vanhustyö on henkisesti ja fyysisesti raskasta (2014, 13). Vehkon, Josefssonin, Lehtoaron & Sinervon tutkimuksen tuloksissa kävi ilmi, että kokonaisuudessaan vanhuspalveluissa työskentelevien psyykkinen rasittuneisuus oli matalalla tasolla. Matalalla tasolla olevien keskiarvojen vertailussa voitiin huomata, että kotihoidon työntekijät raportoivat muita enemmän psyykkistä rasittuneisuutta. Vastaajilta kysyttiin myös unettomuuden esiintymisestä. Kotihoidossa työskentelevistä jopa 52 % kertoi unioireiden olevan viikoittaisia tai sitä useammin esiintyviä. (2018, 43.)

Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin kahdessa iäkkäiden hoito-organisaatiossa hoitajien näkemyksiä pätevyystään, työnjännityksestä, stressistä sekä työtyytyväisyydestä. Tutkimuksen tavoitteena oli vertailla hoitajien näkemyksiä edellä mainituista asioista hoitokodissa ja kotihoidossa. Molempien hoitoympäristöjen työntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä tutkittiin myös. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksella. Tuloksissa kävi ilmi, että kotihoidon työntekijät kokivat vähemmän psyykkistä ja emotionaalista rasitusta verrattuna hoitokodin henkilökuntaan. Molemmissa hoitoympäristöissä oltiin sitä mieltä, että voimakkain työtyytyväisyyteen vaikuttaja tekijä oli työhön liittyvä uupumus. (Hasson & Arnetz 2008.)

Kotihoidossa työntekijät ovat huomattavasti huolestuneempia terveydestään ja turvallisuudestaan kuin aikaisemmin. Etenkin väkivalta tai väkivallan uhka on noussut huolestuttavan korkealle. Suomessa kotihoidossa työskentelevillä selkävut ovat lisääntyneet ja henkinen uupumus on Pohjoismaiden korkeimmalla tasolla. Suomessa kotihoidossa esiintyy sairaslomia muita maita enemmän. (Kröger ym. 2018, 79-80.)

Myös vuorotyö aiheuttaa fyysistä kuormitusta, koska työntekijälle aiheutuu kuormitusta epätyypillisistä työajoista. Esimerkkeinä vuorotyön tuomista rasituksista ovat raskas iltavuoron jälkeinen aamuvuoro tai useat yövuorot peräkkäin. Potilaiden ajoittainen aggressiivisuus, huonokuntoinen potilasaine ja omaisten luomat paineet vaikuttavat työhyvinvointiin vanhustyössä. Kesäaikaan myös kuumuus voi olla työympäristön rasittavuustekijä. (Laine 2014, 13, 19.) Vehkon, Josefssonin, Leh-

toaron & Sinervon tutkimuksessa kävi ilmi, että kotihoidossa ergonomista kuormitusta koettiin vähemmän kuin muissa vanhushpalveluissa (2018, 33). Kotihoidossa raskaat nostot ovat lievästi vähentyneet, joka selittyy apuvälineiden paremmalla saatavuudella (Kröger ym. 2018, 79).

Vuonna 2015 Suomessa kotihoidon työntekijöistä 80 % koki, että työtehtävät ovat useimmiten mielekkäitä. Kymmenessä vuodessa tämä luku on kuitenkin pienentynyt, sillä vuonna 2005 työtehtävät useimmiten mielekkäiksi kokevia työntekijöitä oli 89 %. Työn mielekkyys on kuitenkin Suomessa lievästi muita Pohjoismaita korkeammalla. Kotihoidossa eniten arvostusta työstä saadaan asiakailta. Omaisilta saatu arvostus on heikentynyt vuosien 2005 ja 2015 välillä. (Kröger ym. 2018, 18, 70.)

Työntekijöiden ja heidän esimiestensä välinen luottamus on kärsinyt. Tämä johtuu siitä, että työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuuksiensa ja esimieheltä saadun tuen vähentyneen. Samaan aikaan kotihoidon työntekijöiden työhön kohdistuvan kontrollin on koettu lisääntyneen. Vuonna 2015 kotihoidossa työnsä lopettamista harkitsi noin kaksi viidesosaa (41%) työntekijöistä. (Kröger ym. 2018, 3, 80.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyöni on määrällinen tutkimus ja sen tarkoituksena on selvittää kotihoitoyksiköiden työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia kyselyn avulla. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa kotihoitoyksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää työhyvinvoinnin parantamiseen ja kehittämiseen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaiseksi kotihoidon työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointiin?
3. Mitä keinoja voitaisiin käyttää työhyvinvoinnin parantamiseen ja kehittämiseen?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimusmenetelmä

Toteutin opinnäytetyöni kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Se on tutkimustapa, jossa tietoa tarkastellaan numeerisesti eli tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään yleisesti kuvaillen numeroiden avulla. Tutkimustieto saadaan numeroina tai tutkija ryhmittelee laadullisen aineiston numeeriseen muotoon. Olennainen numerotieto tulkitaan ja selitetään sanallisesti ja kuvataan, millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toistensa suhteen. Määrällinen tutkimus antaa kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Kysymyksiä, joihin määrällinen tutkimus vastaa ovat; kuinka moni, kuinka paljon tai miten usein. Muuttujalla tarkoitetaan esimerkiksi henkilöä koskevaa asiaa, ominaisuutta tai toimintaa. Muuttujia voivat olla siis muun muassa ikä, mielipide, ammattiasema tai sukupuoli. Tyypillistä määrälliselle tutkimukselle on se, että vastaajien määrä on suuri. (Vilkka 2007, 13-14, 17.)

5.2 Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimuksen kohderyhmänä oli neljän kotihoitoyksikön hoitohenkilökunta. Toimeksiantajan kanssa sovittiin, ettei raportissa tule ilmi minkä kunnan kotihoitoyksiköitä tutkittiin. Lähetin tutkimusjoukolle saatekirjeen ja kyselylinkin sähköpostitse (liitteet 1 ja 2). Saatekirjeessä tulee antaa riittävästi tietoa tutkimuksesta, koska sen perusteella henkilö päättää, että osallistuuko ja vastaako hän tutkimukseen (Vilkka 2007, 65). Tutkimus oli kokonaistutkimus, joka tarkoittaa sitä, että koko perusjoukko tutkitaan (Heikkilä 2014, 12).

Keräsin tämän määrällisen tutkimuksen aineiston Webropol-verkkokyselyllä. Määrällinen tutkimus ei ole sama asia kuin kysely. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään usein kyselyä aineiston keräämisessä. Kyselyssä kaikilta vastaajilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä sekä samalla tavalla. Tämä tarkoittaa sitä, että kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymysten muoto on vakioitu. (Vilkka 2007, 17, 27.) Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Tutkimukseen on mahdollista saada paljon henkilöitä ja heiltä voidaan kysyä monia asioita. Kyselymenetelmä säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Kyselylomake voi-

daan lähettää jopa tuhansille ihmisille. Kyselytutkimuksessa on myös heikkouksia. Aineistoa pidetään tavallisimmin pinnallisena ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. Hyvän kyselylomakkeen laatiminen vie aikaa. Se vaatii tutkijalta monenlaista tietoa ja taitoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.)

Kyselylomake ei ole kokoelma sattumanvaraisia kysymyksiä. Ennen kyselyn tekemistä tutkijan on tunnettava tutkimusongelmaan kuuluva asiakokonaisuus. On hyvä tuntea myös aihealueen keskeiset käsitteet ja kohderyhmä, jota tutkimus käsittelee. (Vilkkä 2007, 70.) Kokosin kyselylomakkeen teoreettisen viitekehyksen pohjalta.

Lomakkeen laadinta ja kysymysten tarkka suunnittelu tehostaa tutkimuksen onnistumista. Kyselylomakkeeseen laadittiin avoin kysymys siitä, että mitä keinoja voitaisiin käyttää työhyvinvoinnin parantamiseen ja kehittämiseen. Avoin kysymys antaa vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä hänellä on todella mielessään. Kyselylomakkeessa oli myös asteikkoihin perustuvia kysymyksiä teki-
jöistä, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Asteikkoihin perustuvissa kysymyksissä esitetään väittämiä ja vastaaja valitsee sen, miten voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä kuin esitetty väittämä. Lomakkeessa oli myös suljettuja kysymyksiä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot ja niistä rästetään sopiva tai sopivat. Suljetut kysymykset ovat strukturoituja kysymyksiä. Suljetulla kysymyksellä kysytään kyselyssä työntekijöiden tämänhetkisestä työhyvinvoinnista sekä tekijöistä, jotka voivat vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Kyselylomakkeen mielipideväittämissä käytettiin 5-portaisia Likertin asteikkoja. (Hirsjärvi ym. 2009, 198, 200-201; Heikkilä 2014, 49, 51.) Taustamuuttujia kyselylomakkeessa on ikä, koulutus, työsuhte, työkokemus hoitoalalta sekä työaika-
muoto.

Tutkimuksen ydinasioita ovat kerätyn aineiston analyysi, tulkinta sekä johtopäätösten teko. Analyysivaiheessa saadaan selville, minkälaisia vastauksia ongelmiin saadaan. Määrällisen tutkimuksen aineisto muutetaan aina sellaiseen muotoon, että sitä voidaan käsitellä tilastollisesti. Tutkimuksen aineisto pitää tarkastaa ennen analysoinnin aloittamista. Ensimmäinen vaihe aineiston järjestämisessä on tietojen tarkistus. Aineistosta tarkistetaan virheellisyydet ja puuttuuko tietoja. Toinen vaihe on tietojen täydentäminen. Kyselylomaketietojen kattavuutta voidaan pyrkiä lisäämään karhuamalla lomakkeita. Kolmas vaihe on aineiston järjestäminen tiedon tallennusta ja analyysia varten. (Hirsjärvi ym. 2009, 221-222; Vilkkä 2007, 105, 117.) Webropol-ohjelma teki kyselyn vastauksista valmiin raportin niiden analysointia varten.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimus toteutettiin noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävä, luotettava ja uskottava vain, jos tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tutkijan on otettava huomioon monia eettisiä kysymyksiä, jotka liittyvän tutkimusenteeseen. Eettisesti hyvältä tutkimukselta edellytetään, että tutkimusenteossa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi ym. 2009, 23.) Otin eettisyyden huomioon tutkimusta tehdessä. Kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Vastaa- jien henkilöllisyys ei tullut tietooni missään vaiheessa. Kyselyn vastaukset olivat vain tutkijan käytettävissä. Hain tutkimukselleni tutkimuslupaa toimeksiantajalta tutkimuslupahakemuksella ja odotin sen hyväksymistä ennen tutkimuksen aloittamista.

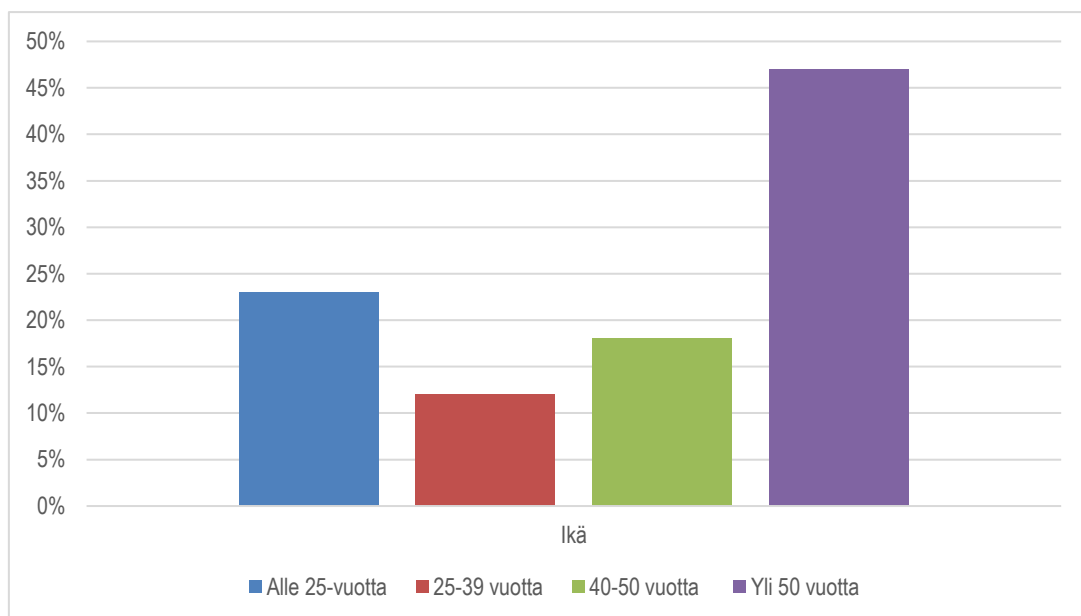
Tutkija ei pysty varmistumaan siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen ja ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Luotettavuutta parantava tekijä kyselylomakkeella suoritettulla tutkimuksella on kuitenkin se, että jokainen kysymys esitetään jokaiselle vastaajille täysin samassa muodossa. Siinä tutkija ei myöskään läsnäolollaan vaikuta vastauksiin, toisin kuin esimerkiksi haastattelussa. (Valli 2015, luku 4, Hyviä puolia ja heikkouksia.) Tutkimuksen luotettavuutta olisi mielestäni parantanut se, että kaikki työntekijät olisivat vastanneet kyselyyn.

Kun kysely on jo vastaajalla, sitä ei voi enää muokata tai korjata. Tämän takia lomakkeen tarkistukset ja varmistukset tulee tehdä etukäteen. (Vilka 2007, 63.) Mittarin esitestaamisella testataan sen luotettavuutta ja toimivuutta. Mittarin esitestaaminen on tärkeää erityisesti silloin, kun käytetään uutta, kyseistä tutkimusta varten tehtyä mittaria. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 191.) Työelämäohjaaja arvioi kyselylomakkeen ennen kuin se lähetettiin vastaajille. Toinen ohjaavista opettajista myös testasi kyselylomakkeen toimivuuden. Arvioinnin ja testauksen jälkeen kyselylomakkeeseen ei tarvinnut tehdä muutoksia.

6 TULOKSET

6.1 Taustatiedot

Kysely lähetettiin yhteensä 49 työntekijälle kotihoodossa. Vastauksia tutkimukseen tuli yhteensä 17 kappaletta, joten vastausprosentti oli 35 %. Tutkimukseen vastanneista neljä (23 %) oli alle 25-vuotiaita, kaksi (12 %) 25-39-vuotiaita, kolme (18 %) 40-50-vuotiaita ja kahdeksan (47 %) yli 50-vuotiaita. (Kuvio 1.) Suurin osa vastaajista oli ammatiltaan lähihoitajia. Vastaajissa oli myös sairaanhoitajia, perushoitajia, kodinhoitajia sekä terveydenhoitajia.

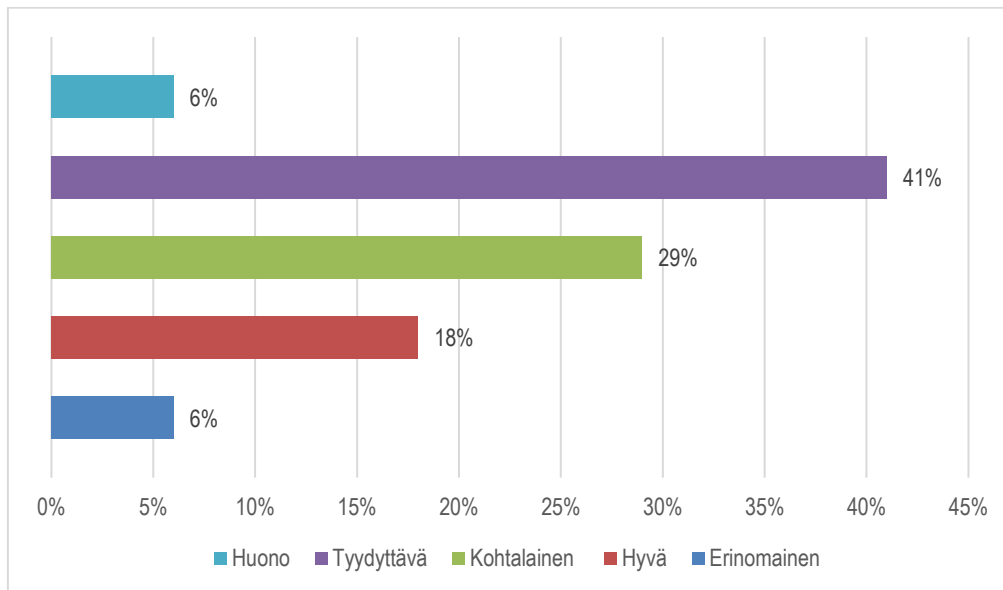


Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma (n=17)

Kaikkien vastaajien työsuhde oli vakituinen eli toistaiseksi voimassa oleva. Suurin osa vastaajista (70 %) teki kaksivuorotyötä. Muut vastaajat tekivät kolmivuorotyötä (18 %), päivätyötä (6 %) tai osa-aikaista työtä (6 %). Vastaajista 59 %:lla oli kokemusta hoitoalalla työskentelystä yli 10 vuoden ajalta. Alle 5 vuotta kokemusta hoitoalalla työskentelystä oli 23 %:lla ja 5-10 vuotta kokemusta oli 18 %:lla vastaajista.

6.2 Työhyvinvointi

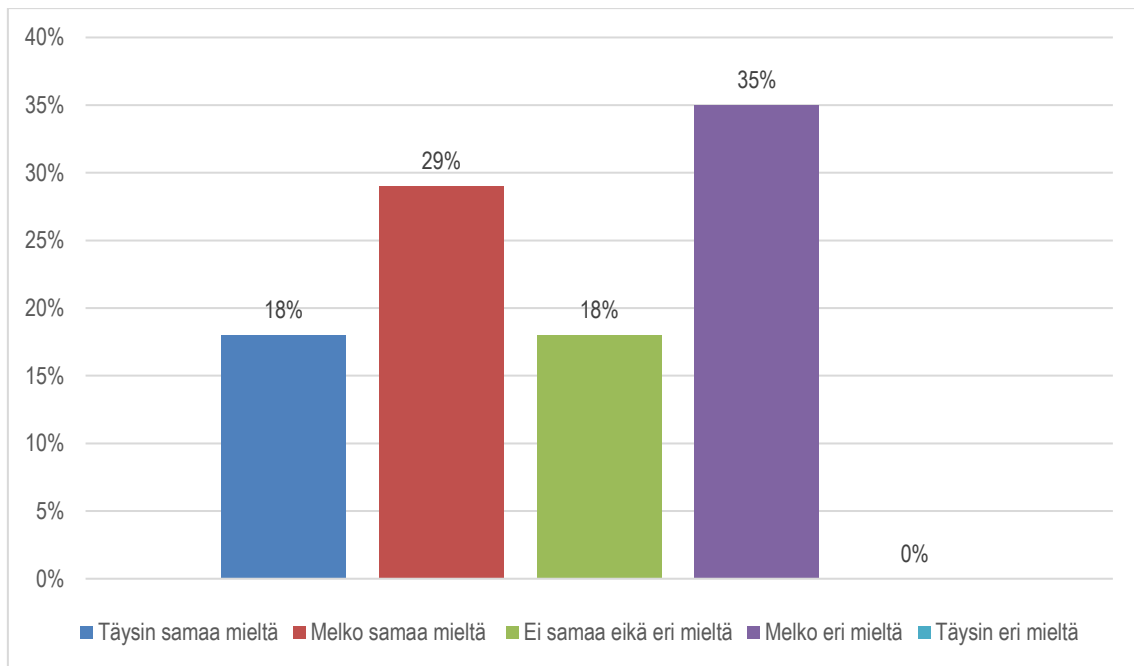
Vastaajilta kysyttiin, että mikä kyselyssä olevista vaihtoehtoista kuvasi parhaiten heidän työhyvinvointiaan tällä hetkellä. Kuviossa 2 nähdään, että 41 % vastaajista koki työhyvinvointinsa olevan tyydyttävällä tasolla. Kohtalaiseksi työhyvinvoinnin koki 29 %, hyväksi 18 %, erinomaiseksi 6 % ja huonoksi 6 %.



Kuvio 2. Minkälaiseksi vastaajat kokevat oman työhyvinvointinsa (n=17)

6.3 Elämäntavat ja vapaa-aika

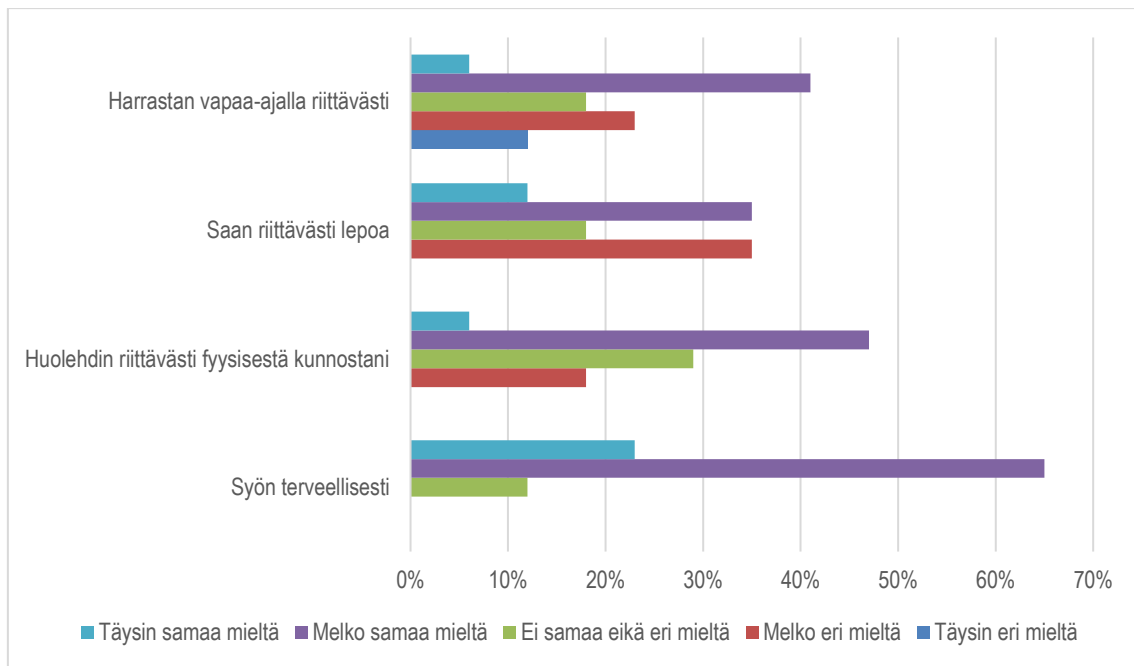
Kyselyssä oli erilaisia elämäntapoihin ja vapaa-aikaan liittyviä kysymyksiä. Kyselyssä oli väittämä ”Vapaa-ajalla näen ystäviä mielestäni riittävän usein”. 35 % vastaajista oli melko eri mieltä, 29 % melko samaa mieltä, 18 % täysin samaa mieltä ja 18 % ei samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Vapaa-ajalla näen ystäviä mielestäni riittävän usein (n=17)

Kyselyssä oli myös väittämä ”Vapaa-ajalla näen perhettä mielestäni riittävän usein”. Vastaajista 41 % oli melko samaa mieltä ja 23 % täysin samaa mieltä siitä, että näkee vapaa-ajalla perhettään riittävän usein. Osa vastaajista kertoi olevansa väittämän kanssa täysin eri mieltä (6 %) tai melko eri mieltä (12 %). 18 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Yli puolet (65 %) vastaajista ilmoittivat olevansa melko samaa mieltä, siitä että syövät terveellisesti. Ei samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa oli 12 % ja täysin samaa mieltä oli 23 % vastaajista. Melkein puolet (47 %) vastaajista kertoivat olevansa melko samaa mieltä siitä, että he huolehtivat riittävästi fyysisestä kunnostaan. Vastaajista 29 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, 18 % melko eri mieltä ja 6 % täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Lepoon liittyvän väittämän vastauksissa oli hajontaa. Vastaajista osa (35 %) oli melko eri mieltä ja osa (35 %) melko samaa mieltä siitä, että he saavat riittävästi lepoa. Vastaajista 12 % olivat täysin samaa mieltä ja 18 % ei ollut samaa eikä eri mieltä riittävän levon saamisen suhteen. Vapaa-ajalla riittävään harrastamiseen liittyvän väittämän kanssa melko samaa mieltä oli 41 %, täysin samaa mieltä 6 %, melko eri mieltä 23 %, täysin eri mieltä 12 % sekä ei samaa eikä eri mieltä 18 %. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Elämäntavat ja vapaa-aika (n=17)

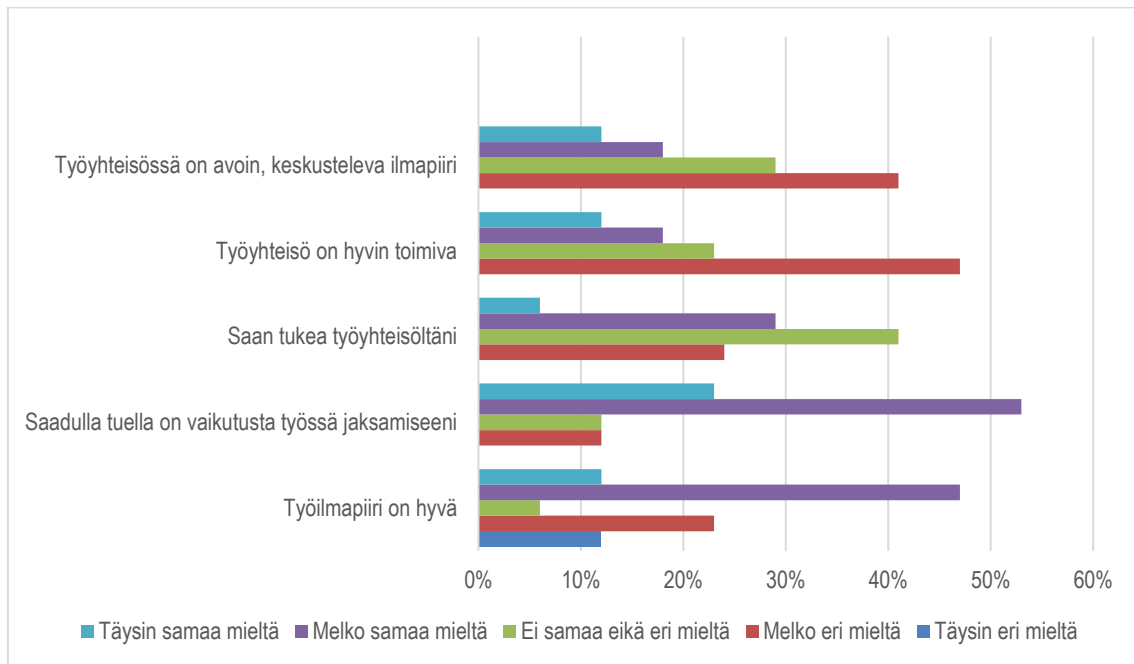
6.4 Työyhteisö

Kyselyssä oli työyhteisöön liittyviä väittämiä. Vastaajista melko samaa mieltä oli 18 % ja täysin samaa mieltä 12 % siitä, että työyhteisö on hyvin toimiva. Jopa 47 % oli melko eri mieltä työyhteisön toimivuudesta. 23 % vastaajista kertoi, etteivät ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. (Kuvio 5.)

Yli puolet vastaajista oli melko samaa mieltä (53 %) siitä, että työyhteisöltä saadulla tuella on vaikutusta omaan työssä jaksamiseen. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 23 %. Melko eri mieltä oli 12 % ja ei samaa eikä eri mieltä oli myös 12 % vastaajista. Vastaajista 41 % vastasi, ettei ole samaa eikä eri mieltä siitä, että saako tukea työyhteisöltään. Työyhteisöltä saatavasta tuesta melko eri mieltä oli 24 % vastaajista ja melko samaa mieltä 29 %. Vastaajista 6 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. (Kuvio 5.)

Kyselyssä oli väittämä, jossa sanottiin, että työyhteisössä on avoin ja keskustelevalle ilmapiiri. Vastaajista 41 % oli melko eri mieltä, 29 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, 18 % melko samaa mieltä ja 12 % täysin samaa mieltä kyseisen väittämän suhteen. Kysyttäessä työilmapiiristä saatiin vastauksia laidasta laitaan. Kuitenkin 47 % vastaajista oli melko samaa mieltä siitä, että työilmapiiri on

hyvä. Melko eri mieltä oli 23 % ja täysin eri mieltä 12 % vastaajista. Täysin samaa mieltä työilmapiiristä oli 12 % vastaajista. 6 % vastasi, etteivät ole samaa eikä eri mieltä. (Kuvio 5.)

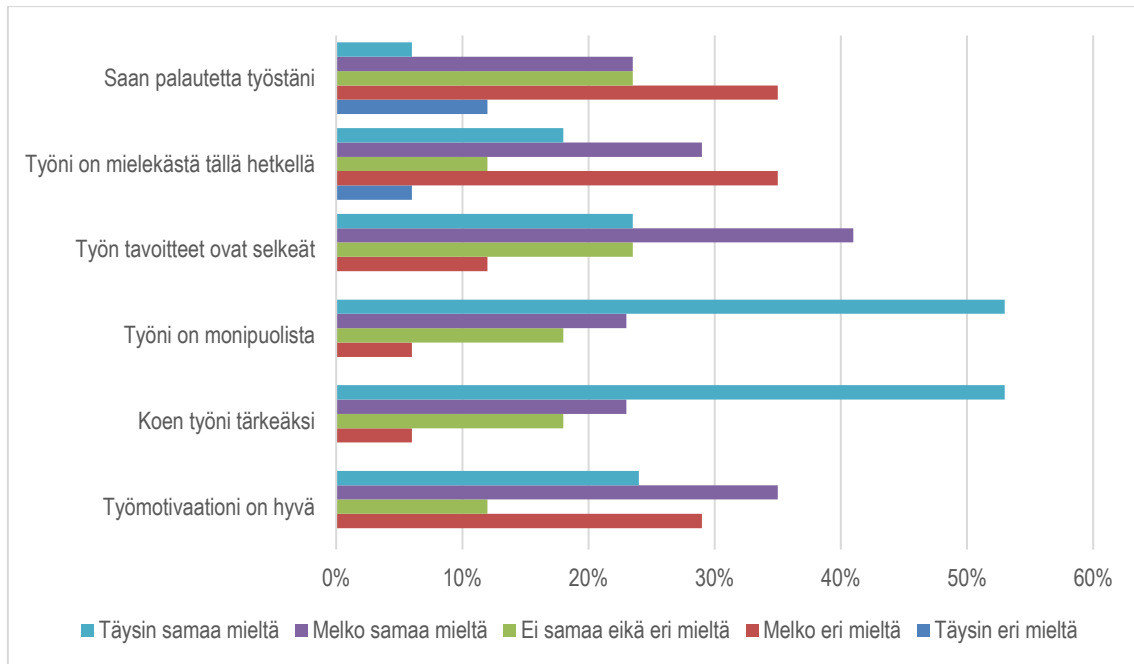


Kuvio 5. Työyhteisö (n=17)

6.5 Työ, sen mielekkyys ja palkitsevuus

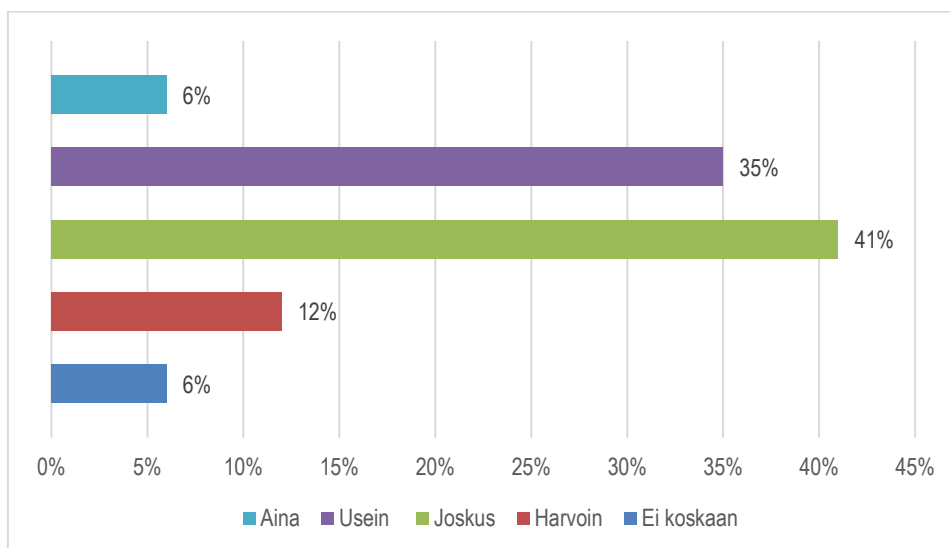
Kyselyssä oli väittämiä työstä, sen mielekkyydestä sekä palkitsevuudesta. Yli puolet vastaajista koki työnsä tärkeäksi ja monipuoliseksi. Täysin samaa mieltä työn tärkeäksi kokemisesta oli 53 % vastaajista. Samoin 53 % vastaajista olivat täysin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä on monipuolista. Melko samaa mieltä molempien väittämien kanssa oli 23 % vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä oli 18 % vastaajista ja melko eri mieltä 6 %. (Kuvio 6.)

Vastauksissa oli paljon hajontaa työn mielekkyyden ja palautteen saamisen kokemisesta. Esimerkiksi 35 % oli melko eri mieltä ja 29 % oli melko samaa mieltä siitä, että heidän työnsä on mielekästä tällä hetkellä. 35 % vastaajista ilmoitti olevansa melko eri mieltä ja 23,5 % melko samaa mieltä siitä, että saavatko he palautetta työstään. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Työ, sen mielekkyys ja palkitsevuus (n=17)

Vastaajista 23,5 % oli täysin samaa mieltä ja 41 % melko samaa mieltä siitä, että työn tavoitteet ovat selkeät. 12 % vastaajista koki olevansa melko eri mieltä väittämän kanssa. 23,5 % vastaajista ilmoittivat, etteivät ole samaa eikä eri mieltä. Vastaajista 35 % oli melko samaa mieltä ja 24 % täysin samaa mieltä väittämän kanssa, jossa sanottiin työmotivaation olevan hyvä. 29 % oli melko eri mieltä ja 12 % ei ollut samaa eikä eri mieltä kyseisen väittämän kanssa. (Kuvio 6.) Vastaajilta kysyttiin, että arvostetaanko heidän työpanostaan työpaikalla. Heistä 41 % vastasi joskus, 35 % usein, 12 % harvoin, 6 % aina ja 6 % ei koskaan. (Kuvio 7.)



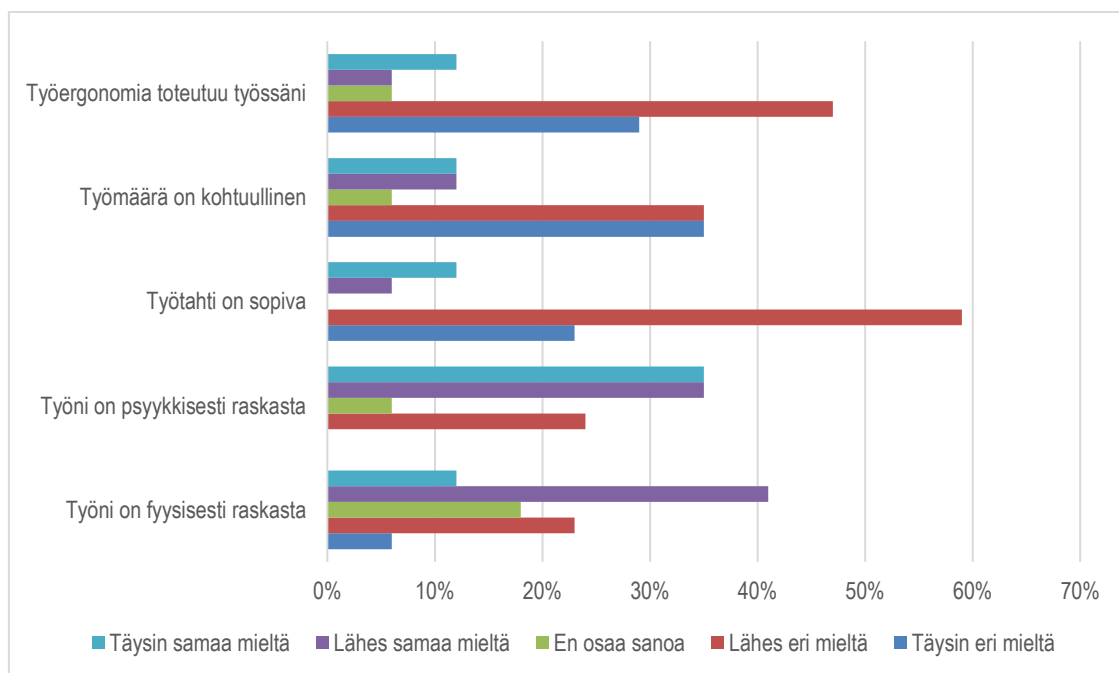
Kuvio 7. Työpanoksen arvostaminen työpaikalla (n=17)

6.6 Työn kuormittavuus

Kyselyssä oli väittämiä työn kuormittavuudesta. Yli puolet vastaajista (59 %) olivat lähes eri mieltä väittämästä, jossa sanottiin, että työtahti on sopiva. Täysin eri mieltä tässä väittämässä oli 23 % vastaajista. Osa vastaajista olivat kuitenkin lähes samaa mieltä (6 %) tai täysin samaa mieltä (12 %) väittämästä. (Kuvio 8.)

Suurin osa vastaajista eivät kokeneet työmäärän olevan kohtuullinen. Täysin eri mieltä työmäärän kohtuullisuudesta oli 35 % ja lähes eri mieltä myös 35 %. Ei samaa eikä eri mieltä väittämästä oli 6 %, lähes samaa mieltä oli 12 % ja täysin samaa mieltä oli myös 12 %. Myös iso osa vastaajista eivät kokeneet työergonomian toteutuvan työssään. Lähes eri mieltä työergonomian toteutumisesta oli 47 % ja täysin eri mieltä 29 %. (Kuvio 8.)

Vastaajien joukossa koettiin myös, että työ on psyykkisesti ja fyysisesti raskasta. Vastaajista 41 % oli lähes samaa mieltä ja 12 % täysin samaa mieltä siitä, että työ on heille fyysisesti raskasta. 18 % vastasi väittämään ”en osaa sanoa”, 23 % oli lähes eri mieltä ja 6 % täysin eri mieltä. Suuri osa vastaajista koki työnsä olevan psyykkisesti raskasta. Väittämän kanssa lähes samaa mieltä oli 35 % ja täysin samaa mieltä oli myös 35 % vastaajista. Vastaajista 24 % oli lähes eri mieltä työn psyykkisen kuormittavuuden suhteen. (Kuvio 8.)



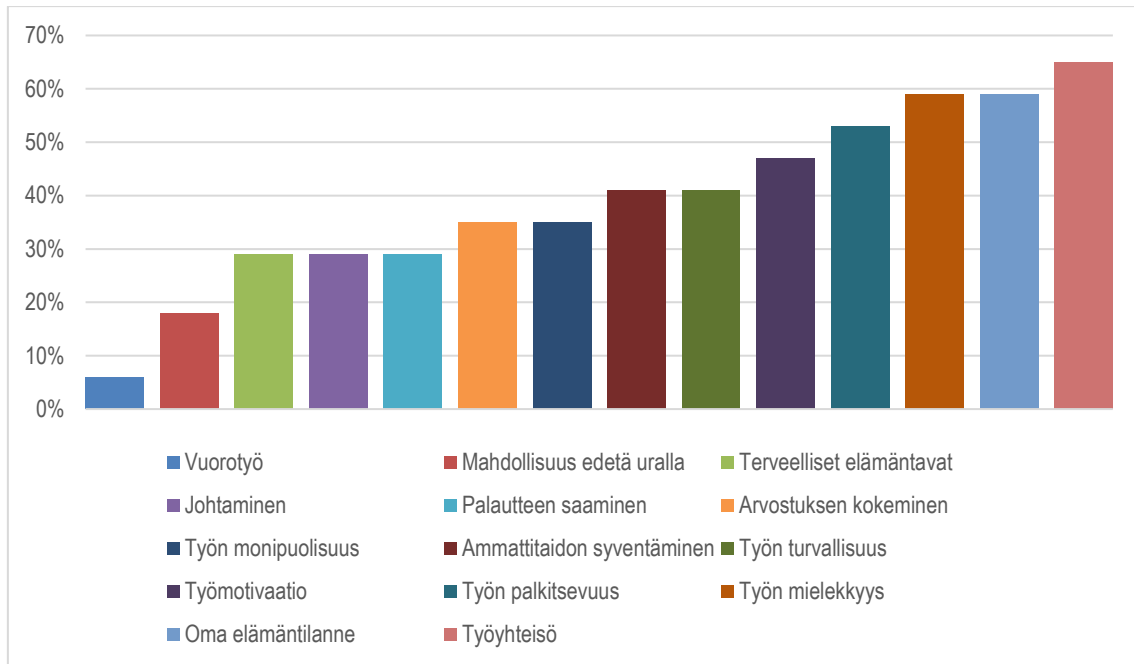
Kuvio 8. Työn kuormittavuus (n=17)

6.7 Johtaminen

Vastaajista melkein puolet (47 %) oli sitä mieltä, että johtaminen on epäoikeudenmukaista työpai-
kassa. Johtamista piti oikeudenmukaisena 12 % vastaajista. Kysymykseen vastaajista 41 % vas-
tasi ”En osaa sanoa”. Vastaajilta kysyttiin myös perusteluja siihen, miksi johtaminen on epäoikeu-
denmukaista. Vastaajat kertoivat syiden epäoikeudenmukaiselle johtamiselle olevan epätasa-ar-
voinen kohtelu, lähiesimiesten vaihtuminen ja ohjeistusten ja toimintojen eroavaisuus henkilöiden
välillä. Vastaajien joukossa myös koettiin, että työntekijän mielipidettä ei kuunnella. Oltiin myös sitä
mieltä, että työntekijän mielipide kuunnellaan, mutta sillä ei ole merkitystä vaan talous ratkaisee.
Vastaajat kokivat myös, että tieto asioista ei välity kaikille työntekijöille ja esimiehelle kerrottuihin
epäkohtiin ei puututa tai niihin ei tule muutosta. Koettiin myös, että henkilöt, jotka asioista päättävät
eivät tiedä mitä työ on käytännössä.

6.8 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat

Kyselyssä oli monivalintakysymys, johon oli lueteltu asioita, joilla on vaikutusta työhyvinvointiin.
Vastaajia pyydettiin valitsemaan viisi heidän mielestään eniten työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää.
Eniten työhyvinvointiin koettiin olevan vaikutusta työyhteisöllä (65 %). Yli puolet vastaajista kokivat
myös oman elämäntilanteen (59 %), työn mielekkyyden (59 %) sekä palkitsevuuden (53 %) olevan
tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Muita kysymyksessä lueteltuja tekijöitä olivat työmoti-
vaatio (47 %), työn turvallisuus (41 %), ammattitaidon syventäminen (41 %), työn monipuolisuus
(35 %), arvostuksen tunteminen (35 %), palautteen saaminen (29 %), johtaminen (29 %), terveel-
liset elämäntavat (29 %), mahdollisuus edetä uralla (18 %) sekä vuorotyö (6 %). Avoimessa vas-
tauskentässä oli myös kerrottu työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijöiksi itsenäisen päätöksenteko
sekä luovuuden käyttömahdollisuus. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (n=17)

6.9 Työhyvinvoinnin parantaminen ja kehittäminen työpaikalla

Vastaajilta kysyttiin, että millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa ja kehittää heidän työpaikallaan. Monet vastaajista olivat sitä mieltä, että henkilökuntaa tulisi lisätä ja sitä pitäisi olla riittävästi. Toivottiin, että olisi riittävästi vakituista henkilöstöä sekä sijaisia. Muita asioita, jotka vastaajien mielestä parantaisivat ja kehittäisivät työhyvinvointia, olivat sopiva työtahti, työilmapiirin parantaminen ja asiallinen keskustelu työyhteisössä, työntekijöiden kuunteleminen ja mielipiteiden huomioon ottaminen, ergonomiset ja asianmukaiset toimistotilat, laadukas ja oikeudenmukainen johtaminen, selkeät ohjeistukset, epäkohtiin puuttuminen, esimiehiltä tuleva arvostus, oikeanlaisten ja toimivien työvälineiden saatavuus, työvuorojen suunnittelu, riittävä aika tehdä työtä sekä hyvä palkka. Toivottiin myös, että työnantaja ajattelisi hoidon laatua taloudellista puolta tärkeämpänä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tulosten mukaan kohderyhmänä olevan kotihoidon työntekijöiden työhyvinvoinnissa olisi parantamisen varaa. Työhyvinvointi oli kotihoidon yksiköissä suurilta osin tyydyttävällä tai kohdallaan tasolla. Vain pieni osa työntekijöistä koki työhyvinvointinsa olevan hyvällä tai erinomaisella tasolla.

Elintavat olivat työntekijöillä pääosin melko hyvällä tasolla. Eniten hajontaa oli lepoon liittyvässä väittämässä. Melko eri mieltä levon riittävästä saannista oli yli kolmasosa työntekijöistä. Terveellinen syöminen ja riittävä fyysisestä kunnosta huolehtiminen olivat pääosin hyvällä tasolla.

Lähes puolet työntekijöistä eivät pitäneet työyhteisöä hyvin toimivana. Ei myöskään koettu kovin vahvasti, että työyhteisössä olisi avoin ja keskusteleva ilmapiiri. Positiivisena tuloksista nousi esiin kuitenkin se, että pääosin työntekijöiden joukossa työilmapiiri koettiin hyväksi. Tuloksista näkyy, kuinka vahvasti oltiin sitä mieltä, että työkavereilta saadulla tuella on vaikutusta omaan työssä jaksamiseen. Vain hieman yli kolmasosa työntekijöistä oli sitä mieltä, että saavat tukea työtovereiltaan. On harmillista, että työyhteisö ei ole hyvin toimiva, sillä tämän tutkimuksen kohderyhmällä isoin työhyvinvointiin vaikuttaja tekijä oli nimenomaan työyhteisö.

Suurin osa työntekijöistä koki työnsä olevan monipuolista ja tärkeää. Työn tavoitteet olivat selkeitä suurimmalle osalle työntekijöistä. Työn mielekkyydestä kysyttäessä ilmeni paljon hajontaa vastaus-ten kesken. Osa työntekijöistä piti työtään mielekkäänä ja osa ei. Melkein puolet työntekijöistä koki, etteivät saa palautetta työstään. Työntekijöistä suurin osa koki, että saa arvostusta työpanoksestaan usein tai joskus. Yhteensä yli puolet työntekijöistä koki, että heidän työmotivaationsa on hyvällä tasolla.

Työ koettiin olevan psyykkisesti raskasta. Hieman yli puolet työntekijöistä koki työn myös fyysisesti raskaaksi. Työntekijät olivat sitä mieltä, että työtahti ei ole sopiva. Koettiin myös, että työmäärä ei ole kohtuullinen. Työntekijöiden joukossa oltiin pääosin sitä mieltä, että työergonomia ei toteudu heidän työssään.

Melkein puolet työntekijöistä kokivat, että johtaminen on työpaikassa epäoikeudenmukaista. Työntekijöistä 41 % vastasi väittämään ”En osaa sanoa”. Kohderyhmä koki johtamisen työpaikassa olevan epäoikeudenmukaista esimerkiksi epätasa-arvoisen kohtelun ja mielipiteiden huomiotta jättämisen vuoksi.

Tutkimustulosten mukaan merkittävin työhyvinvointiin vaikuttaja tekijä oli työyhteisö. Muita merkittävimpiä tekijöitä oli esimerkiksi oma elämäntilanne, työn mielekkyys sekä työn palkitsevuus. Työntekijät kertoivat paljon ajatuksiaan siihen, että miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa ja kehittää heidän työpaikallaan. Yksi eniten ilmi tulleista parantamis- tai kehittämisideoista oli, että työpaikalla olisi riittävästi henkilökuntaa ja sitä tulisi lisätä. Toivottiin myös muun muassa sopivaa työtahtia sekä työntekijöiden mielipiteen kuuntelemista ja huomioon ottamista.

8 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa kohderyhmän työhyvinvoinnista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää heidän työhyvinvointinsa parantamiseen ja kehittämiseen. Tutkimuksella saatiin hyvin tietoa siitä, miten työntekijöiden mielestä työhyvinvointia voitaisiin parantaa ja kehittää heidän työpaikallaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kotihoidon työhyvinvointia. Työntekijöiden työhyvinvointia selvitettiin sähköisen kyselyn avulla. Pyrin tutkimuksella selvittämään, että millaiseksi kotihoidon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa, mitkä tekijät siihen vaikuttavat sekä mitä keinoja sen parantamiseen ja kehittämiseen voitaisiin käyttää. Tutkimuksen tulokset vastasivat tutkimuskysymyksiin. Tutkimustuloksia voidaan käyttää apuna kohderyhmänä olleiden kotihoitoyksiköiden työhyvinvoinnin parantamiseen ja kehittämiseen. Mielestäni työntekijät saivat hyvin omaa ääntään kuuluviin, kun pääsivät kertomaan omia ajatuksiaan avointen kysymysten kautta.

Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi tutkia työhyvinvointia näissä kotihoidon yksiköissä uudelleen esimerkiksi vuoden kuluttua. Voituaisiin tutkia mihin suuntaan tilanne on muuttunut ajan kuluessa vai onko se muuttunut ollenkaan.

Opinnäytetyön tekeminen oli ajoittain haastavaa ja motivaatio työn tekemiseen vaihteli. Koulussa annettiin hyvät valmiudet opinnäytetyöprosessin aloittamiseen ja tekemiseen. Prosessi alkoi opinnäytetyön aiheen miettimisellä ja valitsemisella. Aiheen miettiminen oli vaikeaa, mutta lopulta työhyvinvointiin liittyvä aihe vaikutti mielenkiintoiselta. Olin kuullut tutuilta, jotka ovat kotihoidossa töissä, että työtahti on kiristynyt ja työssä vallitsee jatkuva kiire. Sen takia päätin, että haluan tehdä juuri kotihoidossa työskenteleville työhyvinvointikyselyn. Otin sen jälkeen yhteyttä toimeksiantajaan. Olin työelämäohjaajaan yhteydessä aina tarvittaessa opinnäytetyön edetessä.

Omana tavoitteena koko opinnäytetyöprosessin valmistumiselle oli huhtikuu 2021. Tutkimussuunnitelman tekemisen aloitin keväällä 2020 ja se valmistui elokuussa. Sain hyväksytyn tutkimuslupahakemuksen 24. syyskuuta. Aloitin tutkimuksen toteuttamisen, kun tutkimuslupa oli saatu. Tutkimus suoritettiin lokakuussa 2020. Pysyin hyvin suunnittelemani aikataulussa. Raportin kirjoittaminen kuitenkin hieman venyi samaan aikaan olevien harjoitteluiden vuoksi.

Opin paljon tutkimustyöhön liittyviä asioita tehdessäni opinnäytetyötä. Opin myös työhyvinvoinnista sekä kyselyiden tekemisestä kerätessäni opinnäytetyöhön teorian pohjaa. Huomasin, että on

tärkeää hakea monipuolisesti luotettavista eri lähteistä tietoa ja perehtyä kunnolla tutkimuksen aiheeseen ennen tutkimuksen aloittamista. Koen tiedonhakutaitojeni vahvistuneen prosessin aikana. Siitä on hyötyä minulle esimerkiksi käytännön työssä, että osaan etsiä luotettavaa tietoa. Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan opettavainen.

LÄHTEET

Alexandrova-Karamanova A., Todorova I., Montgomery A., Panagopoulou E., Costa P., Badan A., Davas A., Milosevic M. & Mijakoski D. 2016. Burnout and health behaviors in health professionals from seven European countries. Viitattu 26.5.2020. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-016-1143-5>

Hahtela N. 2014. Hyvän työpaikan kriteerit. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja. Helsinki: Fioca.

Hasson H. & Arnetz JE. 2008. Nursing staff competence, work strain, stress and satisfaction in elderly care: a comparison of home-based care and nursing homes. CINAHL. Viitattu 26.5.2020. <https://search-ebscohost-com.ezp.oamk.fi:2047/login.aspx?direct=true&db=cin20&AN=105898783&site=ehost-live>

Heikkilä T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi S, Remes P. & Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Häggman-Laitila A. 2014. Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja. Helsinki: Fioca.

Ikonen E-R. 2015. Kehittyvä kotihoito. Helsinki: Edita

Kaivola T. & Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat.

Kankkunen P. & Vehviläinen-Julkunen K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Kauhanen J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kauppakamari.

Kröger T., Aerschot L. & Puthenbarambil J. 2018. Hoivatyö muutoksessa. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7372-8>

Laine P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa I. Ranta & E. Tiander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja. Helsinki: Fioca.

Manka M. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro. E-kirja. Viitattu 8.5.2020.

Meriläinen M. & Kesti U. Päivitetty 2.10.2017. Työhyvinvoinnin tukeminen. Sairaanhoidajan tiedokannat. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim 2020. Viitattu 4.5.2020. www.terveysportti.fi, artikkeli: tvh00214

Puttonen S., Hasu M. & Pahkin K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-652-4>(PDF)

Räsänen K. & Meretoja O. Päivitetty 3.2.2014. Työhyvinvointi ja henkilökunnan jaksaminen. Teoksessa Aaltonen L-M. & Rosenberg P. (toim.) Potilasturvallisuuden perusteet. E-kirja. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim 2020, (luettu 22.4.2020).

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 22.4.2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73001/Selv200525.pdf?sequence=1>

Surakka T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Viitattu 28.4.2020

Valli R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 27.5.2020.

Vehko T., Sinervo T., Josefsson K. 2017. Henkilöstön hyvinvointi vanhuspalveluissa – kotihoidon kehitys huolestuttava. Viitattu 18.5.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-876-0>

Vehko T., Josefsson K., Lehtoaro S. & Sinervo T. 2018. Vanhuspalveluiden henkilöstö ja työn tu-
loksellisuus rakennemuutoksessa. Viitattu 18.5.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-241-3>

Vilkka H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. E-kirja. Viitattu 4.5.2020.
<http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Virolainen H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand. E-kirja. Viitattu
27.5.2020.

<https://books.google.fi/books?id=97lqYIYUaQcC&lpg=PA4&hl=fi&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

Hyvä kotihoidon työntekijä,

Olen Johanna Välijärvi ja opiskelen Oulun ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajaksi. Opinnäytetyöni aihe on "Työhyvinvointikysely kotihoidon työntekijöille".

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kotihoidon yksiköiden työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia kyselyn avulla. Tavoitteena on tuottaa yksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää työhyvinvoinnin parantamiseen ja kehittämiseen. Tutkimuksessa selvitän millaiseksi kotihoidon työntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja mitä keinoja voitaisiin käyttää työhyvinvoinnin parantamiseen ja kehittämiseen.

Kyselyssä on 14-15 kysymystä. Se sisältää muun muassa monivalinta- ja asteikkokysymyksiä. Vastaamiseen menee aikaa noin 5-10 minuuttia. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömästi ja vastaajan henkilöllisyys ei tule tietooni missään vaiheessa. Yksittäistä vastaajaa, ei voida vastausten perusteella tunnistaa. Pyydän sinua täyttämään kyselylomakkeen 25.10.2020 mennessä.

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen,

Johanna Välijärvi
h8vajo00@students.oamk.fi

1. Minkä ikäinen olet? *

- ☐ Alle 25 vuotta
- ☐ 25-39 vuotta
- ☐ 40-50 vuotta
- ☐ Yli 50 vuotta

2. Mikä on koulutuksesi? *

- ☐ Sairaanhoitaja
- ☐ Lähihoitaja
- ☐ Perushoitaja
- ☐ Muu, mikä?

3. Työsuhde *

- ☐ Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen)
- ☐ Määräaikainen (sijainen)

4. Kuinka kauan olet tehnyt töitä hoitoalalla? *

- ☐ Alle 5 vuotta
- ☐ 5-10 vuotta
- ☐ Yli 10 vuotta

5. Mikä näistä kuvaa parhaiten työaikamuotoasi? *

- ☐ Päivätyö
- ☐ Kaksivuorotyö
- ☐ Kolmivuorotyö
- ☐ Säännöllinen yötyö
- ☐ Jokin muu, mikä?

6. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa työhyvinvointiasi parhaiten tällä hetkellä? *

- ☐ Erinomainen
- ☐ Hyvä
- ☐ Kohtalainen
- ☐ Tyydyttävä
- ☐ Huono

7. Elämäntavat ja vapaa-aika *

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Syön terveellisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolehdin riittävästi fyysisestä kunnostani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi lepoa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajalla näen ystäviä mielestäni riittävän usein *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajalla näen perhettä mielestäni riittävän usein *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastan vapaa-ajalla riittävästi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Työyhteisö *

	Täysin samaa mieltä	Lähes samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Lähes eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työyhteisössä on avoin ja keskustelevala ilmapiiri *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisö on hyvin toimiva *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tukea työyhteisöltäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisötä saadulla tuella on vaikutusta työssä jaksamiseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri on hyvä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Työ ja sen mielekkyys ja palkitsevuus

	Täysin samaa mieltä	Lähes samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Lähes eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työmotivaationi on hyvä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni tärkeäksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on monipuolista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tavoitteet ovat selkeät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on mielekästä tällä hetkellä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta työstäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Arvostetaanko työpanostasi työpaikalla? *

- ☐ Aina
- ☐ Usein
- ☐ Joskus
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

11. Työn kuormittavuus *

	Täysin samaa mieltä	Lähes samaa mieltä	En osaa sanoa	Lähes eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työni on minulle fyysisesti raskasta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on minulle psyykkisesti raskasta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtahti on sopiva *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärä on kohtuullinen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työergonomia toteutuu työssäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Onko johtaminen oikeudenmukaista työpaikassasi? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

13. Perustele, miksi johtaminen ei ole mielestäsi oikeudenmukaista?

14. Minkä asioiden koet vaikuttavan eniten omaan työhyvinvointiisi? Valitse viisi (5) mielestäsi eniten vaikuttavaa asiaa. *

- ☐ Oma elämäntilanne
- ☐ Terveelliset elämäntavat
- ☐ Työmotivaatio
- ☐ Työyhteisö
- ☐ Työn mielekkyys
- ☐ Työn palkitsevuus
- ☐ Työn monipuolisuus
- ☐ Työn turvallisuus
- ☐ Arvostuksen kokeminen
- ☐ Palautteen saaminen
- ☐ Ammattitaidon syventäminen
- ☐ Mahdollisuus edetä uralla
- ☐ Vuorotyö
- ☐ Johtaminen
- ☐ Jokin muu, mikä?

15. Millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin parantaa ja kehittää työpaikallasi? *

350 merkkiä jäljellä