

Heidi Heikkilä & Sari Vierikko

VETO- JA PITOVOIMAA VAMMAISTYÖHÖN

Ohjaajan (amk) työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Hyvinvoinnin edistämisen koulutus (ylempi amk)

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (ylempi amk)
Tekijät	Heidi Heikkilä ja Sari Vierikko
Työn nimi	Veto- ja pitovoimaa vammaistyöhön Ohjaajan (amk) työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavat tekijät
Toimeksiantaja	Tukena Oy
Vuosi	2022
Sivut	50 sivua, liitteitä 10 sivua
Työn ohjaaja	Miia Heikkinen

TIIVISTELMÄ

Sosiaali- ja terveydenhuollon veto- ja pitovoima on laskussa ja ala on menettämässä sekä nykyisiä että tulevia osaajiaan. Sosiaali- ja terveysala ei kykene kilpailemaan muiden alojen kanssa työvoimasta palkkauksen ja työolojen puolesta. Tästä syystä onkin tärkeää pyrkiä tunnistamaan tekijöitä, jotka saavat sote-alan ammattilaiset sitoutumaan työhönsä ja organisaatioonsa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mistä tekijöistä Tukenassa ohjaajana (amk) työskentelevien työntekijöiden työhön ja organisaatioon sitoutuminen koostuu ja miten sitoutumiseen vaikuttavat tekijät toteutuvat tämänhetkisessä työssä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, miten työtehtävän houkuttelevuutta voidaan lisätä.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Tukenan asumispalveluyksiköissä ohjaajina työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet sote-alan ammattilaiset. Tukenassa työskentelee tällä nimikkeellä 35 työntekijää, joista 19 vastasi kyselyyn. Opinnäytetyö on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, jonka aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta. Tutkimusaineisto analysoitiin kuvailevan tilastoanalyysin avulla.

Kyselytutkimuksen tulokset osoittivat, ettei vuorotyö ole asumispalveluissa ainoa työntekijöiden saatavuuteen ja vaihtuvuuteen vaikuttava tekijä, vaan se on vain yksi syy muiden joukossa. Palkkaus, henkilöstöresurssit, koulutusta vastaavat työtehtävät sekä oman osaamisen hyödyntäminen ja vastuun saaminen vaikuttavat yhdessä kehitysvamma-alan työn ja asumispalveluissa työskentelevän henkilöstön vetovoimaan ja pitovoimaan. Tulosten perusteella näihin tekijöihin olisikin pitkällä aikavälillä kohdennettava kehittämis- ja vaikuttamistoimenpiteitä, jotta työntekijöiden työhyvinvointi ja pysyvyys välittyisivät myös asumisyksiköiden asukkaille parempana palvelun laatuina.

Asiasanat: vetovoima, pysyvyys, vammaistyö, asumispalvelut, sitoutuminen, työ, organisaatio

Degree title	Master of Social Services
Authors	Heidi Heikkilä and Sari Vierikko
Thesis title	The appeal and retainment of social work with the disabled Factors that influence the commitment to work and to the organization
Commissioned by	Tukena Oy
Time	2022
Pages	50 pages, 10 pages of appendices
Supervisor	Miia Heikkinen

ABSTRACT

The appeal and retainment of the social and healthcare sector is declining and the sector is losing both its current and future skilled employees. The social and healthcare sector is unable to compete with other sectors for labor in terms of pay and working conditions. For this reason, it is important to identify the factors that make social and healthcare professionals commit to their work and their organization.

The purpose of this study was to find out the factors that affects employees' commitment to work and the organization. The aim of this study was also to find out how to increase the attractiveness of the work.

The focus group of the study included social service professionals working at Tukena's housing services who have completed a higher degree in social and healthcare studies. Tukena has 35 employees working under this title, 19 of whom responded to the survey. Our thesis is a quantitative study, for which was used survey research as the data collection method. The research material was analyzed by using descriptive statistical analysis.

The results of the survey showed that shiftwork is not the only factor that affects the availability and turnover of employees in housing services, but it is one of the reasons among others. There are many things that affect the attractiveness and retainment of work in the disabled services- and housing services like wages, human resources, work tasks equivalent to education, as well as the utilization of one's own competence and gaining responsibility. Based on the results, in the long run measures of improvement and influence should be targeted at the factors mentioned above. That way the well-being and stability of employees are passed on as a better quality of service for the residents of the housing units.

Keywords: appeal and retainment of the social and healthcare sector, commitment, housing services, social work with the disabled, work, organization

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	KEHITTÄMISTUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARVE	8
3	MISTÄ OSAAJIA SOTE-ALALLE JA VAMMAISTYÖHÖN?.....	9
3.1	Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan veto- ja pitovoima.....	9
3.2	Ammattilaisena kehitysvammaatyössä asumispalveluissa	11
4	TYÖHÖN JA ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN	13
4.1	Työ ja sen merkitys.....	13
4.2	Työhön ja organisaatioon sitoutumisen määrittelyä	14
4.3	Allenin ja Meyerin sitoutumisen kolme komponenttia	16
4.4	Henkilöstön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä	18
4.5	Eri sukupolvien työkuulttuuri	19
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	22
5.1	Tutkimusmenetelmä	23
5.2	Aineiston keruu	23
5.3	Aineiston käsittely ja analysointi	25
6	TUTKIMUSTULOKSET	26
6.1	Taustatiedot.....	26
6.2	Työn merkityksellisyys	28
6.3	Työntekijöiden kokemukset työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä ja niiden toteutuminen työssä	29
6.4	Ohjaaja (amk) -tehtävän houkuttelevuutta lisääviä tekijöitä	36
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	38
8	POHDINTA	43
8.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	43
8.2	Ehdotuksia tulevaan tutkimus- ja kehittämistyöhön	44
	LÄHTEET.....	47

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Yhtenä sosiaali- ja terveysalan suurimpana haasteena voidaan nähdä uhkaava työvoimapula, kilpailu osaavasta sote-alan henkilöstöstä sekä se, miten tehdä sosiaali- ja terveysalasta jatkossakin houkutteleva ja sitouttava työympäristö. Erityisesti vammaisalalla on noussut huoli vammaistyön osaamisen ja asiantuntijuuden katoamisesta. Koska osaavan sote-alan henkilöstön saataavuus tulee vaikeutumaan, tulisi organisaatioiden kiinnittää huomiota yhä enemmän olemassa olevaan henkilöstöön. Veto- ja pitovoimaa lisätäkseen organisaatioiden tulisi tarkastella työntekijöiden sitoutumista lisääviä tekijöitä sekä panostaa henkilöstön tieto- ja taitotason ylläpitämiseen ja työn kehittämiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Työntekijöiden sitoutumiseen kiinnitettiin ensimmäisen kerran huomiota 1990-luvun alussa. Kahnin (1990, 693) mukaan sitoutuminen nähtiin ilmiönä, joka vaikuttaa työntekijöiden suoritukseen ja kokemukseen omasta työstä. Jatko-tutkimuksissa sitoutuminen on yhdistetty myös työntekijän vähentyneeseen aikomukseen lähteä organisaatiosta. Sitoutumisen uskotaan lisäävän työntekijän omistautumista ja panostusta työhön sekä työssä viihtymistä.

Työyhteisöt ovat tänä päivänä monimuotoisia ja koostuvat useammasta eri sukupolvesta. Erilaiset arvot, odotukset ja toiveet työelämästä vaikuttavat eri sukupolvien työntekijöiden sitoutumiseen. Organisaatioiden olisi tärkeää ymmärtää monisukupolvista työvoimaa, jotta osaavia työntekijöitä saadaan houkutelua ja toisaalta pidettyä organisaatiossa ja, jotta nykyisiä työntekijöitä osattaisiin sitouttaa paremmin. (Sippola 2020, 4.)

Leiviskän (2011, 119, 149) mukaan tehokasta ja mielekästä työntekoa sekä työntekijän sitoutumista ja motivoitumista edistää se, että työntekijä voi vaikuttaa työhönsä, sen sisältöön ja organisointiin sekä tekemisen tapoihin. Työntekijä haluaa tehdä mielekästä ja merkityksellistä työtä, jotta hän voi hyödyntää koko potentiaalinsa niin työssä kuin sen ulkopuolella. Työelämän jatkuvien muutosten keskellä tulisi huomiota kiinnittää ennen kaikkea siihen, mikä työntekijöissä ja organisaatiossa on toimivaa, mikä kannattelee työntekijöitä työs-

sään ja mitkä asiat tekevät työstä mielekästä. Lisäksi työn sisällön on vastattava työntekijän arvoja ja tavoitteita. Työn merkityksellisyyden kokemus ja työyhteisöön kuulumisen tunne vahvistavat sitoutuneisuutta ja ovat avaintekijöitä työntekijöiden pysyvyyteen organisaatiossa.

Opinnäytetyönä toteutettu kehittämiseen tähtäävä tutkimus on osa sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ja se toteutettiin yhteistyössä Tukena Oy:n kanssa. Opinnäytetyömme on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, jonka aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta. Kysely kohdennettiin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisille, jotka työskentelevät Tukenan asu- ja palveluissa ohjaajan (amk) tehtävässä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mistä tekijöistä ohjaajana (amk) työskentelevän sote-alan henkilöstön työhön ja organisaatioon sitoutuminen koostuu ja miten sitoutumiseen vaikuttavat tekijät toteutuvat tämänhetkisessä työssä. Lisäksi halusimme selvittää, miten tehtävän houkuttelevuutta voidaan lisätä. Kyselytutkimuksen tavoitteena oli tuottaa Tukenalle tietoa tekijöistä, joihin vaikuttamalla organisaatio voi lisätä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työntekijöiden kiinnittymistä työtehtävään sekä edistää tehtävän houkuttelevuutta nykyisten ja uusien työntekijöiden osalta.

Opinnäytetyömme aihe löytyi XAMK:n opinnäytetyöpankista. Aihevalinta tuntui omalta ja mielenkiintoiselta, koska olemme molemmat työskennelleet pitkään ohjaajina kehitysvammaisten asumispalveluyksikössä sote-alalle valmistumisen jälkeen. Aihevalinta oli myös hyvin ajankohtainen, sillä vammaisalan työvoiman saatavuuteen ja rekrytointiin sekä ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuteen liittyvä kilpailu on kiristynyt merkittävästi. Tämä luo sote-alan organisaatioille painetta pohtia, miten erottautua myönteisesti muista toimijoista ja toisaalta, miten houkutella ja pitää sitoutuneita ja innostuneita työntekijöitä organisaation palveluksessa (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.) Sosiaali- ja terveysalalla onkin tänä päivänä erityinen tarve panostaa henkilöstöön ja työolosuhteisiin alan veto- ja pitovoiman takaamiseksi. Kannustava ja oikeudenmukainen palkkaus, työaikajoustot sekä huomion kiinnittäminen työtehtäviin ja -olosuhteisiin ovat keinoja voittaa edellä kuvattuja haasteita ja avainasemassa organisaation menestymisessä. (Hämäläinen 2014, 15.)

Työ sosiaali- ja terveysalalla vaatii laajaa osaamista ja vastuuta. Sosiaali- ja terveysalalle kouluttautumista ja ammatillisten valmiuksien vahvistamista tulisi pohtia kestävän kehityksen näkökulmasta. Miten tulevaisuudessa varmistetaan riittävä koulutustarjonta, jotta voidaan taata henkilöstön riittävyys, osaaminen ja palveluiden laatu?

2 KEHITTÄMISTUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARVE

KVPS-konsernin eli Kehitysvammaisten Palvelusäätiön ja Tukena Oy:n yhtenä strategisena tavoitteena on houkuttava ja koukuttava KVPS-konserni. ”Houkuttavuus ja koukuttavuus” strategisena tavoitteena pohjautuu sote-alan lisääntyneisiin haasteisiin osaavan ja sitoutuneen henkilöstön palkkaamiseksi sekä pohdintaan siitä, miten pitää työntekijät hyvinvoivina, sitoutuneina ja innostuneina työssään. Rekrytointihaasteet ja henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuusprosentti ovat sote-alalla tänä päivänä valtakunnallisesti kasvusuuntaisia (Tevameri 2020, 59).

Opinnäytetyön tilaajana on Tukena Oy. Tukena on omaisjärjestötaustainen, voittoa tavoittelematon yhteiskunnallinen yritys, joka tarjoaa monipuolisia palveluita kehitysvamman tai muun syyn vuoksi apua ja tukea tarvitseville ihmisille ja heidän läheisilleen. Toiminnan keskiössä on asiakkaan hyvä elämä. Tukena on yksi merkittävimmistä kehitysvammaisille henkilöille palveluita tuottavista toimijoista Suomessa. Se tarjoaa vuosittain palveluja liki 1000 asiakkaalle ja 100 kunnalle tai kuntayhtymälle. Tukenassa työskentelee tällä hetkellä noin 600 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista eri puolella Suomea 40:ssä eri palveluyksikössä. (Tukena Oy s.a.)

Opinnäytetyönä toteutettu kyselytutkimus suunnattiin Tukenan asumispalveluyksiköissä työskenteleville ohjaajille (amk). Kohderyhmään kuului yhteensä 35 sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta ammattilaista. Tukenan asumispalvelut sisältävät kokonaisvaltaisen tuen, ohjauksen ja avustamisen asiakkaiden omannäköisen ja sujuvan arjen mahdollistamiseksi. Palvelun tavoitteena on tukea asukkaita itsemääräämisoikeuden

toteutumisessa, itsenäistymisessä ja omatoimisuuden lisääntymisessä yksilöllisyyttä kunnioittaen. Tukenassa työ perustuu arvoihin, joita ovat ihmisen kunnioitus, luotettavuus, vastuullisuus ja edelläkävijäisyys. (Tukena Oy s.a.)

Tukenan asumispalveluyksiköissä ohjaajan (amk) tehtävään on kohdistunut vaihtuvuutta, jonka myötä nousi tarve kehittämiseen tähtäävälle tutkimukselle työntekijöiden pysyvyyden ja työtehtävään kiinnittymisen vahvistamiseksi. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mistä tekijöistä ohjaajana (amk) työskentelevän sote-alan henkilöstön työhön ja organisaatioon sitoutuminen koostuu ja miten tehtävän houkuttelevuutta voidaan lisätä.

Kyselytutkimuksen tavoitteena oli tuottaa Tukenalle tietoa tekijöistä, joihin vaikuttamalla organisaatio voi lisätä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työntekijöiden kiinnittymistä työtehtävään sekä edistää tehtävän houkuttelevuutta nykyisten ja uusien työntekijöiden osalta. Lisäksi kyselytutkimuksen tulokset antavat Tukenalle tietoa ohjaajan (amk) tehtävänkuvaan ja sen sisältöön kohdistuvista voimavaroista ja muutostarpeista toimenkuvan kehittämiseksi.

3 MISTÄ OSAAJIA SOTE-ALALLE JA VAMMAISTYÖHÖN?

Yhtenä sosiaali- ja terveysalan suurimpana haasteena voidaan nähdä uhkaava työvoimapula sekä alan vetovoiman hiipuminen. Erityisesti vammaisalalla on noussut huoli vammaistyön osaamisen ja asiantuntijuuden katoamisesta. Tarkastelemme opinnäytetyössämme sosiaali- ja terveysalan veto- ja pitovoimatekijöitä, vammaisalan houkuttavuutta uravalintana sekä asumispalveluissa työskentelevän henkilöstön työn sisältöä.

3.1 Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan veto- ja pitovoima

Sosiaali- ja terveysala ei näyttäydä vetovoimaisena ja pitovoimaisena, toisin sanoen alana, joka houkuttelisi työntekijöitä ja jossa halutaan pysyä pitkäaikaisesti. Työ- ja elinkeinoministeriön Missä mennään sote-toimiala? -raportin (Tevameri 2020, 59) mukaan sosiaali- ja terveysalla rekrytointihaasteet ovat muita toimialoja selvästi yleisempiä. Alan tulevaisuuden henkilöstönäkymät

näyttäytyvät väestörakenteen kehityksen valossa yhä haastavammilta. Arvioinnin mukaan sote-ala tarvitsisi vuoteen 2035 mennessä runsaat 200 000 uutta työntekijää vastaamaan kasvavaan palvelutarpeeseen ja korvaamaan eläköityvät työntekijät. Työvoimavaje tulee merkittävästi vaikuttamaan myös sote-alan koulutuksen mitoitukseen seuraavien vuosikymmenten aikana.

Sosiaali- ja terveysala elää voimakasta murroksen aikaa, niin myös vammaispalvelut osana sitä. Sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristössä tapahtuneet palvelujärjestelmän uudistukset sekä rakenteelliset muutokset ovat haastaneet alan toimijoita viimeisten vuosien aikana. Tämän myötä epävarmuus työtä ja sen tulevaisuutta kohtaan on lisääntynyt. Valtakunnallisesti koko sote-alaa koskevaksi haasteeksi on muodostunut eri toimijoiden välinen kilpailu osaavasta ja sitoutuneesta henkilöstöstä. Huolena tulee olemaan myös uuden työvoiman saaminen ja alalla jo olevan työssä pitäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.) Erityisesti vammaisalalla on noussut huoli vammaistyön osaamisen ohentumisesta ja asiantuntijuuden katoamisesta suurten ikäluokkien eläköityessä. Tärkeää olisikin miettiä keinoja siihen, miten lisätä alan vetovoimaa ja tehdä vammaistyöstä entistä kiinnostavampi ja houkuttavampi työkenttä uusille osaajille.

Digitalisaatio, tekoäly ja muut teknologian innovaatiot ovat muuttaneet sote-alan työn sisältöä ja sen tekemisen tapoja (Sauni 2019, 13). Koronapandemia on osaltaan vaikuttanut sote-palveluiden tarjontakanaviin. Digitalisaation ja teknologian kehittyminen tarjoaa sote-palveluissa uudenlaisia näkymiä tulevaisuudessa, mutta se tuo mukanaan myös tarpeita henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Sote-palvelujen tuottamistapana digitaaliset palvelut jäävät mitä todennäköisemmin pysyväksi muutokseksi. (Tevameri 2021, 3.)

Sosiaali- ja terveysalan työvoiman turvaamiseksi on tärkeää panostaa alan vetovoimaan ja työn tekemisen olosuhteisiin (Miettinen 2021). Tehyn (2019) toteuttamassa vetovoimatekijöitä kartoittavassa kyselyssä tulee esille, että yli puolet vastanneista arvioivat sosiaali- ja terveysalan vetovoiman vähäisenä. Kyselyn mukaan alan vetovoimaa lisäisivät työn vaativuutta vastaava palkkaus, riittävät henkilöstöressurit, työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä mahdollisuus kehittää ammattitaitoa ja edetä työuralla. (Tevameri

2021, 73.) Työn houkuttelevuuden ja mielekkyyden lisääminen onkin alan yhteinen haaste, johon tarvitaan kehittämistyötä monilla tasoilla. Kilpailu osavasta ja sitoutuneesta henkilöstöstä haastaa yhä useampia sote-alan organisaatioita ja myös vammaisalan toimijoita pohtimaan, miten erottautua myönteisesti muista toimijoista ja toisaalta, miten houkutella ja pitää sitoutuneita työntekijöitä palveluksessa.

Hämäläinen (2014, 15) nostaa Sitran julkaisussa Kohti kestäväää hyvinvointia esille, että työelämässä yksilöiden kokema hyvinvointi ja työhön sitoutuminen riippuvat keskeisesti organisaation toimintatavoista, kannustimista ja johtamisesta. Työhön sitoutumiseen vaikuttavat usein työntekijän odotukset organisaatiota ja työtehtäviä kohtaan sekä kokemukset organisaation arvoista ja toiminnasta (Pyyny 2018, 10). Joustavat työjärjestelyt, selkeät työtehtävät ja -vastuut sekä työntekijän henkilökohtaiset resurssit edistävät työntekijöiden kokemaa hyvinvointia. Myös kannustavalla ja tukea antavalla johtamisella, työyhteisöllä sekä työntekijän kokemalla arvostuksella ja osallisuudella on suuri merkitys työntekijän työhön sitoutumiseen, henkilöstön vähäisempään vaihtuvuuteen ja alan pitovoimaan. Selvittämällä sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä, saadaan vastauksia siihen, kuinka työntekijän työhön ja organisaatioon sitoutumista voidaan parantaa ja tätä kautta vahvistaa työntekijöiden pysyvyyttä organisaatiossa. Huomion kiinnittäminen henkilöstöön ja sen merkitykseen on avainasemassa organisaation menestystekijänä. (Hämäläinen 2014, 15; Ruokolainen 2011, 108–109.)

3.2 Ammatillisena kehitysvammatyössä asumispalveluissa

Asiakaslähtöisyys ja eettisyys ohjaa vammaistyön koulutettujen sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten toimintaa asiakkaiden kanssa työskenneltäessä. Kehitysvamma-ala on työkenttänä laaja ja työtä tehdään monissa eri toimintaympäristöissä. Valtaosa vammaistyötä tekevästä sote-alan ammattilaisista työskentelee kuitenkin asumispalveluissa, jotka ovat usein pitkäkestoisia, jopa elämänmittaisia palveluja. (Vähäkuopus 2019.)

Asumispalveluissa työskentelee ohjaajana eri koulutustaustoilla olevia sote-alan ammattilaisia. Lähihoitajaksi valmistuneiden työnkuvaan kuuluu asukkaiden hoidolliset ja huolenpidolliset työtehtävät. Sosionomin koulutuksen saaneiden hoito- ja huolenpito tavoittelee puolestaan asiakkaan kokonaisvaltaista toimintakyvyn ja hyvinvoinnin huomioimista. Koulutuksessa painotetaan asiakkaan ohjaamista kuntouttavan työotteiden avulla. Asumispalveluyksiköissä ohjaajina työskentelevien lähihoitajien ja sosionomien työtehtävät nivoutuvat kuitenkin usein yhteen ja kuuluvat lähes poikkeuksetta joissain määrin kaikille työntekijöille.

Työskentely asumispalveluissa edellyttää ohjaajalta laaja-alaista vammaisuuteen, vuorovaikutukseen ja ohjaamiseen sekä terveydentilan seurantaan ja sairauksien hoitoon liittyvää osaamista. Työtä tehdään voimavaralähtöisesti, yhdessä asiakkaan kanssa hänen yksilölliset tarpeensa, toiveensa ja elämänsä lähtökohdat huomioiden. Työssä keskeistä on tukea ja ohjata vammaista ihmistä omannäköisen ja mielekkään elämän sekä arvokkaan arjen luomisessa. (Kehitysvamma-alan... 2020, 12.) Myös asiakkaiden itsemääräämisoikeuden tukeminen ja osallisuuden vahvistaminen ovat perustana vammaistyössä ja niiden asema on vahvistunut viime vuosina entisestään. Työ asumispalveluissa edellyttää vahvaa ammattietiikkaa sekä rohkeutta käyttää omaa persoonaa työvälina. (Vähäkuopus 2019.)

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja Kehitysvammaliitto (2020) sekä Vammaisalan vetovoiman kehittäminen (VAVE)-hanke (2021) ovat tutkineet vammaisalan houkuttavuutta uravalintana ja nostaneet esiin tekijöitä, jotka vaikuttavat sekä alalle hakeutumiseen että alalla pysymiseen. Tutkimusten tulokset ovat samansuuntaisia. Kyselyihin vastanneiden vammaisalan ammattilaisten mielestä työn parhaimpia puolia olivat työn monipuolisuus ja merkityksellisyys, mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön, ihmisten kanssa työskentely sekä oman ammattitaidon vahvistaminen. Työn tekeminen omalla persoonalla koettiin tärkeäksi voimavaraksi. Vastaavasti vammaisalan työtä kohtiin tyytymättömyyttä palkkauksessa, uralla etenemismahdollisuuksissa sekä työn henkissä ja fyysisessä kuormittavuudessa. Lisäksi vammaistyö nähtiin enemmän hoidollisena kuin ohjauksellisena työnä. (Vesala & Teittinen 2020, 7–8; Nyssönen 2021.)

Koulutetun työvoiman puute sote-alalla on jo nyt tosiasia. Vammaisalan keskeisin haaste tällä hetkellä onkin pula riittävästä ja osaavasta henkilöstöstä (Ohtonen ym. 2021). Medialla on suuri vaikutus siihen, miten vammaistyö nähdään nykypäivänä. Ennakkoluuloja ja vammaisalaan liittyviä negatiivisia asenteita vähentäisi alan positiivinen näkyvyys julkisuudessa ja mediassa. Tämä lisäisi osaltaan vammaistyön tunnettavuutta ja alan houkuttelevuutta. (Vesala & Teittinen 2020, 8.)

4 TYÖHÖN JA ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN

Organisaatioon ja työhön voidaan sitoutua eri tavoin. Kun puhutaan sitoutumisesta työelämässä, voidaan sillä tarkoittaa joko työhön sitoutumista, ammattiin sitoutumista tai organisaatioon sitoutumista. Tässä opinnäytetyössä keskitymme tarkastelemaan työhön ja organisaatioon sitoutumista sekä niihin vaikuttavia tekijöitä.

4.1 Työ ja sen merkitys

Työ rytmittää vahvasti työssäkävien arkea ja elämää. Suuri osa psyykkisistä ja fyysisistäkin voimavaroista käytetään työhön. Työ rakentaa tekijänsä sosiaalista identiteettiä, mutta myös työn tuomalla taloudellisella turvalla on merkitystä. Suomalaiset ovat hyvin työelämäorientoituneita ja työ ja ammattitaito ovat kulttuurimme arvohierarkiassa tärkeällä sijalla sekä identiteettiimme liittyvä keskeinen ominaisuus. Sosiaalinen arvostus ja yhteenkuuluvuus työyhteisön jäsenenä koetaan tänä päivänäkin tärkeänä. (Viitala 2013, 11, 15; Turunen 2012, 63; Geldenhuys ym. 2015, 1–2.) Työntekijöistä yhä useammat haluavat työskennellä organisaatioissa, joiden arvot yhtenevät omien arvojen kanssa ja antavat tämän myötä merkitystä omalle työlle (Furman ym. 2014, 108).

Työpaikka on työympäristö, jonka tulisi taata sekä psyykkisesti että fyysisesti turvalliset ja työntekoa tukevat työolosuhteet. Työympäristö vaikuttaa siihen, miten työntekijä viihtyy työpaikallaan, kuinka turvallisesti hän tuntee olonsa ja miten arvostettuna hän näkee itsensä työympäristössään. Työympäristöllä on tä-

ten siis vaikutusta yksittäisen työntekijän työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Työntekijän työn tuloksiin vaikuttava tekijä on myös työpaikkojen ilma-
piiri, joka on osa organisaation kulttuuria. (Viitala 2013, 13, 16.)

Kilpailtaessa työvoiman saatavuudesta tulisi organisaatioissa kiinnittää huomiota työoloihin ja niiden houkuttavuuteen (Leiviskä 2011, 119). Organisaatioissa tulisi tunnistaa ja luoda olosuhteita, jotka vaikuttavat myönteisesti työntekijöiden taitoihin, motivaatioon ja mahdollisuuksiin käyttää omaa erityisosamistaan. Laineen ym. (2010, 4) mukaan henkilöstön sitoutumista edistävät laadukas esimiestyö, henkilöstön riittävä osaaminen, työn hallinnan edistäminen, hyvinvoiva ja turvallinen työympäristö sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukeminen. Työ tuottaa parhaimmillaan innostuneisuuden ja mielihyvän kokemuksen, joka motivoi työn tekemistä. Edellä mainitut työn voimavaratekijät ovat yhteydessä työn imuun sekä työntekijöiden pysymiseen nykyisessä työssään. Työntekijöiden vaihtuvuus on tämän päivän todellisuutta monissa sosiaalihuollon organisaatioissa, minkä vuoksi työn voimavaratekijöihin tulisikin panostaa.

4.2 Työhön ja organisaatioon sitoutumisen määrittelyä

Organisaatioon sitoutumista on tutkittu jo 1960-luvulta lähtien. Työhön kohdistuvia asenteita ja käytöstä tutkittaessa on organisaatioon sitoutuminen ollut yksi keskeisimmistä käsitteistä. Sitoutumisen on katsottu vaikuttavan myönteisesti työntekijöiden pysyvyyteen organisaatiossa, poissaolojen vähenemiseen sekä työtulokseen. (Jokivuori 2002, 10.)

Sitoutuminen käsitteenä on moniulotteinen, ja sitä on määritelty ja mitattu monin eri tavoin. Tutkijoilla on yhä eriäviä näkemyksiä siitä, mitä organisaatioon sitoutuminen on ja mistä se koostuu. Jokivuoren (2002, 20) mukaan oleellista eri sitoutumisteorioiden välillä on työntekijän suhtautuminen ja asennoituminen organisaatioon, jossa hän työskentelee. Sitoutuminen on ennen kaikkea prosessi, joka edellyttää vastavuoroisuutta ja luottamusta työntekijän ja organisaation välillä. Työntekijöillä on tiettyjä tarpeita, odotuksia, toiveita ja taitoja, joihin työpaikan tulisi pystyä vastamaan. Jos työpaikka tarjoaa yksilölle mah-

dollisuuden hyödyntää taitojaan sekä saada tarpeensa ja toiveensa toteutuksi, todennäköisyys sitoutumiseen lisääntyy. Myös Meyer ym. (1993, 539) nostaa tutkimuksessaan esille Jokivuoren (2002, 20) mainitsevat organisatiositoutumiseen vaikuttavat tekijät osana kehittämäänsä kolmen komponentin mallia.

Lampikoski (2005, 48–51) puolestaan määrittelee sitoutumisen ja sen monimuotoisuuden mm. etuihin perustuvan sitoutumisen, normilojalisuuden ja sitoutumisen jaksoittaisuuden kautta. Lampikosken sitoutumismääritelmät ovat yksityiskohtaisia määritelmiä erilaisista sitoutumismuodoista, jotka voidaan myös jakaa Meyerin ja Allenin mainitsemaan kolmeen kategoriaan. Näitä kategorioita tarkastellaan tarkemmin seuraavassa luvussa 4.3.

Yhteistä eri tutkijoiden organisaatioon sitoutumisen käsitteellistämässä on ollut se, että sitoutumisella on nähty olevan yhteys työntekijöiden vaihtuvuuteen: sitoutuneet työntekijät pysyvät todennäköisemmin organisaation palveluksessa. Organisaatioon sitoutumisen on myös määritelty olevan yksilön samaistumista organisaation arvoihin ja tavoitteisiin sekä kiintymystä organisaatiota kohtaan. Lisäksi sitoutumisen käsitteellä viitataan usein uskollisuuteen, jota luonnehtii vahva halu työskennellä organisaation puolesta ja pysyä osana organisaatiota. Nykyisin tunnustetaan yleisesti määritelmä, jonka mukaan organisaatioon sitoutuminen on moniulotteinen ilmiö, johon liittyy asennoituminen ja suhtautuminen työhön. (Jokivuori 2004, 284–285; Heinänen 2016, 17–18; Leiviskä 2011, 120.)

Työhön ja organisaatioon sitoutumista voidaan tarkastella myös erillisinä käsitteinä. Työhön sitoutunut työntekijä on motivoitunut ja kiinnostunut itse työstä sekä mahdollisuudesta kehittää omaa ammattitaitoaan. Organisaatioon sitoutumisessa korostuu puolestaan tunne yhteisöön kuulumisesta sekä halu kehittää organisaatiota ja pysyä sen jäsenenä. (Keskinen 2005, 25.) Organisaatioon sitoutuminen on vastavuoroista työntekijän ja organisaation välillä. Vastavuoroinen sitoutuminen ei ole kuitenkaan itsestänselvyys. Epävarmuus työn jatkumisesta tai epäselvyydet työn sisällöstä ja siihen kohdistuvista muutoksista voivat heikentää työntekijöiden sitoutumista. (Pyöriä ym. 2017, 70.)

4.3 Allenin ja Meyerin sitoutumisen kolme komponenttia

Allenin ja Meyerin (1993) mukaan organisaatioon sitoutuminen nähdään psykologisena kytköksenä organisaation ja työntekijän välillä. Heidän mukaansa organisaatioon sitoutuminen koostuu affektiivisestä, jatkuvasta ja normatiivisesta sitoutumisesta. Lähestymistavoista ja eri määritelmistä huolimatta sitoutumisen katsotaan olevan psykologinen tila, joka kuvastaa työntekijän suhdetta organisaatioon ja jolla on vaikutuksia päätökseen siitä, jatkaako työntekijä suhdettaan organisaatioon vai ei. (Meyer ym. 1993, 539.)

Michelsson ym. (2017) on kuvannut sitoutumisen komponentit ja niiden vaikutukset alla olevassa taulukossa.

Taulukko 1. Sitoutumisen komponentit

ORGANISAATIO-SITOUTUMISEN OSAT	TUNNEPERÄINEN KIINTYMYS	JATKUVUUSPERÄINEN KIINTYMYS	NORMATIIVINEN SITOUTUMINEN
PERUSAJATTELU	Tunteeseen perustuva halu kuulua organisaatioon ja uskon sen toimintatapoihin ja päämääriin	Organisaatiosta lähteminen aiheuttaa kustannuksia, henkilö ei halua menettää jo saavutettuja etuja	Moraalis-eettiset syyt, velvollisuudentunto organisaatiota kohtaan
AJATTELUTAPA	"Oma halu"	"Pakko"	"Velvollisuus"
VAIKUTUS	Osallistumisen mahdollisuus, organisaation arvojen tunnistaminen, identiteetin rakentaminen suhteessa organisaatioon	Havainnot sijoittamansa panoksen häviämisestä, ei muita vaihtoehtoja kuin tämä organisaatio	Sisäistää organisaation normit sosiaalistumisen kautta, saa etuja, jotka saa tuntemaan tarvetta suorittaa vastapalveluksia tai hyväksymään psykologisen sopimuksen ehdot
KÄYTTÄYTYMISMALLI	Työntekijät motivoitumat antamaan enemmän organisaation hyväksi. Vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja poissaoloja sekä parantaa henkilöstön suorituksia ja alaitaitoja	Työntekijät eivät anna organisaatiolle enempää kuin on tarpeen työpaikan säilyttämiseksi	Työntekijät haluavat antaa panoksensa organisaation hyväksi. Suhde organisaatioon ja muihin ihmisiin voi jäädä heikommaksi.

Tunneperäisellä eli affektiivisella sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän tunteeseen perustuvaa halua kuulua organisaatioon sekä uskoa sen toimintatapoihin ja päämääriin. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä on kiintynyt työhönsä ja on täten tuottavampi työssään. Sitoutuneena työntekijä on motivoitunut, innostunut sekä aikaansaava. (Leiviskä 2011, 121.) Tunneperäinen sitoutuminen vahvistuu, kun työntekijällä on mahdollisuus osallistua ja rakentaa identiteettiään suhteessa organisaatioon (Allan-Moon 2016).

Tunneperäisesti sitoutuneet työntekijät ovat motivoituneet antamaan enemmän organisaation hyväksi. Tämäntyyppisen sitoutumisen muodon on todettu olevan suoraan verrannollinen positiiviseen työkokemukseen ja täten vähentävän henkilöstön vaihtuvuutta ja poissaoloja sekä parantavan suorituksia ja työntekijöiden alaistaitoja. (Leiviskä 2011, 122; Jokivuori 2002, 10.) Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä tuo organisaatiotaan positiivisesti esille myös organisaation ulkopuolella (Allan-Moon 2016).

Jatkuvuussitoutuneet työntekijät eivät halua antaa organisaatiolle enempää kuin on tarpeen, mikä voi johtaa ei-toivottuun työkäyttäytymiseen. Jatkuvuussitoutumista syntyy, mikäli työntekijä kokee, ettei hänellä ole muita vaihtoehtoja kuin jäädä organisaation palvelukseen tai että hän voi hävitä organisaatioon sijoittamansa työpanoksen. (Leiviskä 2011, 121–122; Allan-Moon 2016; Allen & Meyer 1990, 4.) Jatkuvuusperäisessä sitoutumisessa työntekijä kokee organisaatioon jäämisen pakkona, koska mm. etuuksiin tai palkkioihin tottuneena organisaatiosta lähteminen aiheuttaa enemmän kustannuksia (Viitala 2013, 86; Allen & Meyer 1990, 4).

Normatiivinen sitoutuminen rakentuu puolestaan velvollisuuksista ja arvoista sekä siitä, missä määrin työntekijä pysyy organisaatiossa velvollisuudentunteesta (Allan-Moon 2016; Allen & Meyer 1990, 4). Normatiivisesti sitoutuneet työntekijät tuntevat velvollisuutta organisaatiota kohtaan, mutta se ei sisällä samanlaista innokkuutta ja mukanaoloa kuin tunneperäinen sitoutuminen, jolloin suhde organisaatioon ja muihin ihmisiin voi jäädä heikommaksi. Normatiivista sitoutumista syntyy silloin, kun työntekijä sisäistää organisaation normit esim. sosiaalistumisen kautta tai saa etuja, joista hän kokee jäävänsä vasta palveluksen velkaa. (Leiviskä 2011, 121–122.)

Jatkuvuussitoutuminen ja normatiivinen sitoutuminen ovat siis enemmän velvollisuudentunteesta tai pakosta syntyviä sitoutumisen muotoja verrattuna tunneperäiseen sitoutumiseen. Kaikkiin näihin kolmeen sitoutumisen tapaan sisältyy ajatus pysyvyydestä, vaikka jokainen niistä edustaa erilaista ajattelutapaa ja käyttäytymismallia. Mitä voimakkaampaa sitoutuminen on, sitä voimakkaampi on aikomus pysyä organisaatiossa. Organisaation onkin pyrittävä vahvistamaan työntekijöidensä tunneperäisiä ja normatiivisia siteitä ja ehkäistä jatkuvuussitoutumista, jotta se ylittäisi parempiin suorituksiin. Kokemus organisaation halusta edistää työntekijöidensä hyvinvointia palkitaan usein työntekijöiden positiivisella asenteella ja lojaalisuudella työtä ja organisaatiota kohtaan. (Leiviskä 2011, 121–123.)

4.4 Henkilöstön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä

Sitoutumiseen vaikuttaa moni tekijä, joita Michelsson ym. (2017) on havainnollistanut työssään (kuva 1). Aiempien tutkimusten mukaan yksilöön, työhön ja työolosuhteisiin sekä organisaation piirteisiin liittyvät tekijät vaikuttavat sitoutumiseen. Henkilökohtaisista tekijöistä muun muassa ikä, koulutus, työkokemus sekä työsuhteen pituus ja pysyvyys ovat yhteydessä työntekijän työhön ja organisaatioon sitoutumiseen. (Pyöriä ym. 2017, 72–73.)



Kuva 1. Työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä (Michelsson ym. 2017)

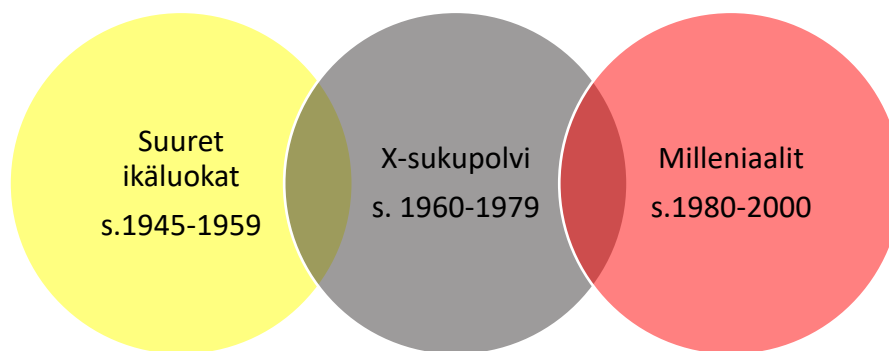
Jokainen organisaatio toivoo palvelukseensa sitoutuneita työntekijöitä, koska he ovat aikaansaavia ja antautuneita työlleen. Työn merkityksellisyyden kokemus ja työyhteisöön kuulumisen tunne vahvistavat sitoutuneisuutta ja ovat avaintekijöitä henkisesti rikkaassa työympäristössä. Tunneperäisen sitoutumisen edellytyksenä onkin avoin ja vuorovaikutuksellinen työyhteisö, jossa työntekijät nauttivat arvostusta ja kunnioitusta. Sitoutunut henkilöstö tiedostaa roolinsa työyhteisössä ja suhtautuu innostuneesti ja motivoituneesti omaan työhönsä, jolloin se kokee työn imua. Keskeistä on, että työssä voidaan käyttää taitoja ja kykyjä sekä nähdä yhteys oman työn ja organisaation tavoitteiden välillä. Myös positiiviset suhteet kollegoihin sekä luottamuksen ja arvostuksen kokemukset ovat tärkeitä. (Leiviskä 2011, 122–123.)

Työmotivaatiota ja työhön sitoutumista vahvistavat mielekäs, monipuolinen ja riittävän haasteellinen työ sekä arvostus ja palaute työstä. Furmanin ym. (2014, 110) mukaan palautteella, kehuilla ja huomionosoituksilla onkin työntekijälle usein enemmän arvoa kuin rahalla. Työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä lisäävät myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä mahdollisuus työskennellä itsenäisesti ja osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon. Avoin työilmapiiri sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino vahvistavat niin ikään työntekijän sitoutumista työhön ja organisaatioon. (Leiviskä 2011, 122–123.)

Heinäsen (2016, 25) mukaan organisaatioon sitoutuminen ja työn imu ovat käsitteinä yhteydessä toisiinsa. Molemmat ilmiöt ovat seuraamuksia työn positiivisista ominaispiirteistä, jotka ruokkivat työntekijöiden motivaatiota ja myönteistä kiintymystä työtä ja organisaatiota kohtaan. Näin ollen työntekijät, jotka kokevat työn imua, kokevat myös todennäköisesti työhön ja organisaatioon sitoutumista ja suhtautuvat positiivisesti tulevaisuuden aikeisiin pysyä samassa työpaikassa.

4.5 Eri sukupolvien työkuulttuuri

Työyhteisöt koostuvat yhä todennäköisemmin työntekijöistä, jotka kuuluvat eri sukupolviin. Tässä opinnäytetyössä tarkoitamme suurilla ikäluokilla vuosina 1945–1959 syntyneitä, X-sukupolvella vuosina 1960–1979 syntyneitä ja milleniaaleilla vuosina 1980–2000 syntyneitä henkilöitä.



Kuva 2. Työelämän sukupolvet jaoteltuna

Sukupolven käsitteelle ei ole yhtä yhtenäistä määritelmää. Sukupolven voidaan katsoa koostuvan yksilöistä, jotka ovat samaan ikäluokkaan kuuluvia ja jakavat tietylle ajanjaksolle ominaisia sosiaalisia ja historiallisia elämäntapahetkiä. Vuosiluvut helpottavat eri sukupolvien tunnistamista ja jaottelua, ne eivät kuitenkaan itsessään rajaa sukupolvia. Sen sijaan esimerkiksi sosioekonomiset, taloudelliset ja poliittiset tekijät vaikuttavat sukupolvien kokemuksiin, ajatuksiin ja näkemyksiin ja sitä kautta synnyttävät uusia sukupolvia. (Mellanen & Mellanen 2020, 21–22.)

Suuret ikäluokat ovat työssään ahkeria ja kunnianhimoisia. He ovat usein lojaaleja työnantajalleen ja haluavat työskennellä työuransa samassa työpaikassa. Suurilla ikäluokilla on tyypillisesti alhaisempi koulutustaso ja heikommat tietotekniset taidot kuin muilla nuoremmilla sukupolvilla, mutta he korvaavat nämä sosiaalisilla taidoilla, verkostoitumisella ja työmoraalilla. (Mellanen & Mellanen 2020, 32.)

X-sukupolvi on kouluttautuneempaa ja kansainvälisempää kuin suuret ikäluokat ja hallitsevat teknologian käytön työssään edeltäjiään paremmin. X-sukupolven työntekijöiden on katsottu vaihtavan todennäköisemmin työpaikkaansa kehittääkseen omaa uraansa. He ovat työssään yritteliäitä, käytännönläheisiä ja itsenäisiä. Palautteen saaminen työstä sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino on X-sukupolvelle tärkeää. (Mellanen & Mellanen 2020, 34–35; Sippola 2020, 24.)

Milleniaalit ovat kasvaneet globalisaation sekä taloudellisen ja digitaalisen kasvun aikakaudella. Heidät määritelläänkin digisukupolveksi, joka on oppinut toimimaan teknologian avulla. Milleniaalit ovat sukupolvista kouluttautuneimpia ja murtavat perinteisiä käsityksiä pysyvästä työnantajasuhteesta. Heidän erilaiset odotuksensa ja tarpeensa työelämää kohtaan vaikeuttavat organisaatioon sitoutumista. Milleniaalit kyseenalaistavat vahvasti vanhoja työelämän malleja ja vaativat organisaatioilta uudistumista. Tämä sukupolvi ei haluakaan sitoutua pysyvästi työnantajaansa, vaan heitä motivoi elintason kasvattamisen sijaan elämänlaatu ja vapaa-aika. Milleniaalien on myös havaittu kiinnittyvän vähemmän työnantajaansa ja vaihtavan ketterästi työpaikasta toiseen parempien uramahdollisuuksien perässä. Heille työn tulee olla mielekästä, merkityksellistä, motivoivaa ja kehittävää. (Vainionpää 2017, 7; Mellanen & Mellanen 2020, 38–41.)

Työelämä on muuttumassa, ja tämä muutos heikentää työntekijöiden sitoutumista. Elinikäinen sitoutuminen on väistymässä eikä monikaan työntekijä toimi saman organisaation palveluksessa ikuisesti. (Lampikoski 2005, 10.) Työelämää leimaava epävarmuus vähentää työntekijöiden sitoutumista, eikä sen koeta pätäkä- ja osa-aikatyössä olevan välttämättä edes mahdollista tai kannattavaa. Sitoutuminen on tällä hetkellä kuitenkin tärkeämpi ja ajankohtaisempi kysymys kuin koskaan. Monipuolista osaamista vaativa työ lisääntyy, ja työssä sitoutuminen on nähty erityisen tärkeäksi tekijäksi työn onnistumisen kannalta (Jokivuori 2002, 11). Osaava ja sitoutunut henkilöstö onkin organisaation tärkein, ellei jopa ainoa menestymisen edellytys.

Organisaatioiden on tärkeää ymmärtää, että eri sukupolvilla voi olla erilaisia piirteitä sekä toimintatapoja työelämässä. Organisaatioiden tulee osata johtaa eri sukupolviin kuuluvia työntekijöitä sekä monisukupolvista työvoimaa, jotta voidaan välttää työntekijöiden tyytymättömyyttä ja irtisanomisia. Jos organisaatio ei ota huomioon sukupolvien välisiä eroja ja tarpeita, voi tämä johtaa suurempaan työntekijöiden vaihtuvuuteen organisaatiossa.

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyömme on tehty toimeksiantona Tukena Oy:lle, joka on valtakunnallinen kehitysvamma-alan toimintojen ja palveluiden tuottaja ja kehittäjä. Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää, mistä tekijöistä ohjaajien (amk) työhön ja organisaatioon sitoutuminen koostuu ja miten sitoutumiseen vaikuttavat tekijät toteutuvat tämänhetkisessä työssä. Lisäksi halusimme selvittää, miten tehtävän houkuttelevuutta voidaan lisätä. Tutkimuksemme kohderyhmänä olivat Tukenan asumispalveluyksiköissä ohjaajana (amk) työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet ammattilaiset. Tukenassa ohjaajan (amk) tehtävässä työskentelee tällä hetkellä yhteensä 35 työntekijää.

Kyselytutkimuksen tavoitteena oli tuottaa Tukenalle tietoa tekijöistä, joihin vaikuttamalla organisaatio voi lisätä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työntekijöiden kiinnittymistä työtehtävään sekä edistää tehtävän houkuttelevuutta nykyisten ja uusien työntekijöiden osalta. Lisäksi kyselytutkimuksen tulokset antavat Tukenalle tietoa ohjaajan (amk) tehtävänkuvaan ja sen sisältöön kohdistuvista voimavaroista ja muutostarpeista toimenkuvan kehittämiseksi.

Työn tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mistä tekijöistä ohjaajana (amk) työskentelevän työntekijän työhön ja organisaatioon sitoutuminen koostuu?
2. Miten sitoutumiseen vaikuttavat tekijät toteutuvat tämänhetkisessä työssä?
3. Miten ohjaaja (amk) -tehtävän houkuttelevuutta voidaan lisätä?

Opinnäytetyömme on kehittämiseen tähtäävä tutkimus, jonka tarve on lähtöisin toimeksiantajan tarpeesta selvittää ohjaajan (amk) toimenkuvaan kohdistunutta vaihtuvuutta. Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella kirjallisuuden avulla työhön ja organisaatioon sitoutumista sote-alan ja vammaistyön näkökulmasta sekä selvittää mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden veto- ja pitovoimaan.

Opinnäytetyönä toteutettu kyselytutkimus on kohdennettu Tukenan asumispalveluyksiköissä ohjaajana (amk) työskenteleville sote-alan ammattilaisille. Rooimme tutkimuksessa oli toimia organisaation ulkopuolisina kyselyn toteuttajina ja kartoituksen avulla tuottaa tietoa organisaation ja sen asumispalveluyksiköiden kehittämistoiminnan tueksi. Kyselytutkimus antaa Tukenalle mahdollisuuden hyödyntää saatuja tuloksia ohjaajan (amk) työnkuvan kehittämiseksi.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, joka pyrkii kuvailemaan ja selittämään tutkimuksen kohdetta tilastojen, lukumäärien ja prosentiosuuksien avulla. Määrällisessä tutkimuksessa ollaan usein kiinnostuneita myös erilaisista luokitteluista, syy- ja seuraussuhteista, vertailusta ja numeroihin perustuvasta kokemusten ja ilmiöiden selittämisestä. Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta nimitetään myös tilastolliseksi tutkimukseksi. (Vilkkä 2021, 23.)

Määrällisen tutkimuksen käytetyimmät aineistonkeruumenetelmät ovat kysely, systemaattinen havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin ja tilastoihin perustuva tieto (Vilkkä 2015, 94). Toteutimme kyselytutkimuksemme Webropol-kyselynä, joka soveltuu aineistonkeruutapana hyvin hajallaan olevalle tutkimusjoukolle. Tukena on valtakunnallinen toimija, jonka työntekijät työskentelevät eri puolilla Suomea. Kohdejoukon ollessa hajallaan ja määrällisesti suuri soveltui verkkokysely aineistonkeruutapana opinnäytetyöhömme parhaiten. Verkkokyselyyn vastaaminen on nopeaa ja vaivatonta ja sen avulla saadaan vastauksia helposti analysoitavassa muodossa. Kyselyyn vastaaminen oli työntekijöille vapaaehtoista ja tapahtui anonymisti. Kyselytutkimuksen etuna on laajan tutkimusaineiston kerääminen. Sen riskinä on kuitenkin usein alhainen vastausprosentti. (Vilkkä 2021, 68; Hirsijärvi ym. 2018, 195.)

5.2 Aineiston keruu

Olimme yhteydessä opinnäytetyön toimeksiantajaan syksyllä 2021. Tutkimusprosessi alkoi suunnittelulla ja tiedon keräämisellä. Painotimme tiedon etsinnän sosiaali- ja terveysalaa koskeviin tulevaisuuden näkymiin, alan veto- ja pitovoimaan sekä työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttaviin tekijöihin.

Tiedonkeruumenetelmäksi valitsimme puolistrukturoidun kyselyn, jonka laadimme tammi-helmikuussa 2022. Kyselyssä viitekehyksenä on käytetty kuvassa 1 (s.18; Michelsson ym. 2017) esitettyjä työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä Allenin ja Meyerin (1990) kolmen komponentin mallia, jolla mitataan organisaatiositoutumista. Kyselyn avulla oli tarkoitus selvittää, mistä tekijöistä Tukenassa ohjaajana (amk) työskentelevän sosiaali- ja terveystieteiden henkilöstön työhön ja organisaatioon sitoutuminen koostuu sekä miten tehtävän houkuttelevuutta voidaan lisätä.

Tiedonkeruumenetelmäksi valitsimme puolistrukturoitu kyselylomake sisälsi avoimia ja monivalintaisia kysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot olivat valmiina. Kyselyssä oli selkeät, ennakkoon tarkasti suunnitellut kysymykset, jotka kysyttiin kaikilta vastaajilta samassa järjestyksessä ja samalla tavalla (Vilkkä 2021, 68). Valmiit vastausvaihtoehdot tekivät mittaamisesta selkeämpää ja sujuvoittivat tulosten käsittelyä. Avoimet kysymykset jättivät paremmin tilaa vapaalle pohdinnalle ja tuottivat analysoinnin työläydestä huolimatta arvokasta tietoa, joka olisi jäänyt strukturoidussa kyselyssä saamatta. (Vilkkä 2015, 106; Kyselylomakkeen... 2010.)

Kyselylomakkeen (liite 2) yhteyteen laadimme saatekirjeen (liite 1), jossa kerroimme tutkimuksen tarkoituksesta sekä tutkimusaineiston luottamuksellisesta ja eettisestä käsittelystä. Kävimme haastattelukysymykset läpi yhdessä toimeksiantajan kanssa. Tällä halusimme varmistaa, että opinnäytetyön tekijöillä ja toimeksiantajalla oli yhdenmukainen näkemys tutkimuksen avulla kerättävän aineiston tarkoituksenmukaisuudesta ja laajuudesta. Lisäksi testasimme kyselylomakkeen opiskelijatovereilla ennen sen varsinaista tutkimuskäyttöä. Testauksen avulla halusimme myös varmistaa, että kysely ei ole liian pitkä, mikä vaikuttaisi henkilöstön haluun vastata kyselyyn. Esitestauksella pystyimme myös arvioimaan kyselyn vastaamiseen kuluvan ajan.

Lähetimme Webropol-kyselylomakkeen sähköisesti helmikuussa 2022 toimeksiantajalle, joka välitti sen eteenpäin kaikille tutkimukseen osallistuville asu- ja palveluyksiköissä ohjaajana (amk) työskenteleville työntekijöille. Vastausaikaa kyselylle oli kaksi viikkoa. Viikkoa ennen vastausajan päättymistä tutkimukseen osallistuneille työntekijöille lähetettiin muistutusviesti sähköpostilla

kyselylomakkeeseen vastaamisesta toimeksiantajan toimesta. Sama toistettiin kolme päivää ennen kyselyn sulkeutumista, koska vastausprosentti oli jäämässä varsin pieneksi.

Kyselylomakkeeseen vastasi yhteensä 19 Tukenan asumispalveluyksiköissä työskentelevää ohjaajaa (amk), ja vastausprosentti oli 54 %. Vastaaajien taustatietoja kartoitettiin kyselylomakkeen alussa kahdeksalla kysymyksellä. Kysymykset koskivat vastaajien ikää, ammattitutkintoa, työkokemusta, työsuhteen kestoa ja pysyvyyttä sekä halukkuutta pysyä nykyisen työnantajan palveluksessa. Työpaikan vaihdon harkintaa koskeva kysymys esitettiin dikotomisena kysymyksenä, jossa oli annettu kaksi vastausvaihtoehtoa (1=kyllä, 2=ei).

Vastaaajien työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ja niiden toteutumista kartoitettiin viidellä kysymyksellä, joista kaikki sisälsivät monivalintaisen kysymyspatteriston. Ensimmäinen kysymys käsitteli työn merkityksellisyyttä. Tässä kysymyksessä vastaaja valitsi annetuista vaihtoehdoista itselleen kolme tärkeintä asiaa nykyisessä työssään. Seuraavat neljä kysymystä sisälsivät väittämiä työhön ja organisaatioon sitoutumisesta. Väittämien avulla vastaaja arvioi työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä niiden toteutumista Likert-asteikolla (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Kyselylomakkeen lopussa halusimme kysyä avoimilla kysymyksillä työntekijöiden kehitysehdotuksia sitoutumisen parantamiseksi ja ohjaaja (amk) -tehtävän houkuttelevuuden lisäämiseksi. Avointen kysymysten etuna oli, että vastaajalla oli mahdollisuus tuoda esille spontaaneja mielipiteitä sekä kehittämisehdotuksia (Vilka 2015, 106).

5.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Analysoimme kyselylomakkeen vastaukset kuvailevan tilastoanalyysin avulla, joka soveltuu määrällisen aineiston kuvaamiseen. Tarkoituksenamme ei ollut tulosten pohjalta tehdä yleistyksiä laajempaan perusjoukkoon vaan kuvailla ja tiivistää yhden tai useamman muuttujan yhteisvaihtelua ja havainnollistaa kyselyn tuloksia graafisesti. (Tietoarkisto s.a.) Aineistosta laskettiin muuttujien erilaisia jakaumia, kuten frekvenssejä, prosenttiosuuksia ja keskiarvoja (Vilka 2015, 163).

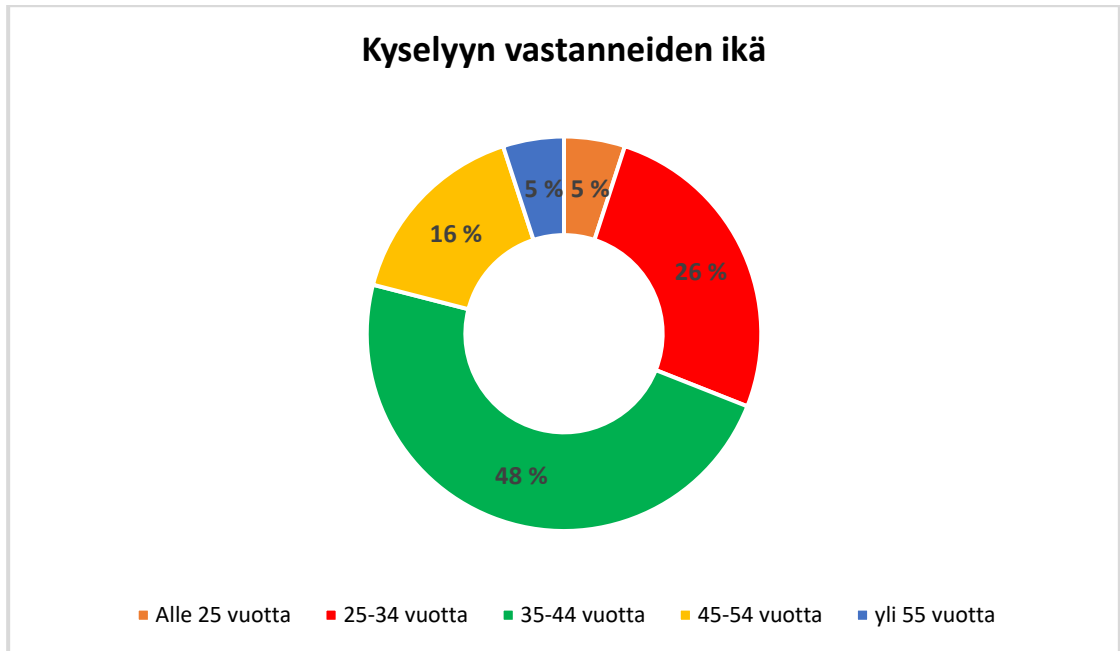
Kyselylomakkeen lopussa kysyimme avoimilla kysymyksillä työntekijöiden kehitysehdotuksia ohjaaja (amk) -tehtävän sitoutumisen parantamiseksi ja houkuttelevuuden lisäämiseksi. Avoimien kysymysten vastaukset teemoitettiin ja jaettiin kategorioihin avainsanojen mukaan. Avainsanojen esiintyvyyden lukumäärä laskettiin saaduista vastauksista. Koska tutkimukseen vastanneiden osuus jäi alhaiseksi, on tutkimuksen analyysi kuvailevaa ja suuntaa antavaa, eivätkä tutkimustulokset ole yleistettävissä (Kananen 2011, 22).

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa tarkastelemme tutkimuksen tuloksia. Käsittelemme kyselyyn vastanneiden työntekijöiden taustatietoja, työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä sekä työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ja niiden toteutumista. Lopuksi nostamme esiin tekijöitä, joilla ohjaaja (amk) -tehtävän houkuttelevuutta voidaan lisätä.

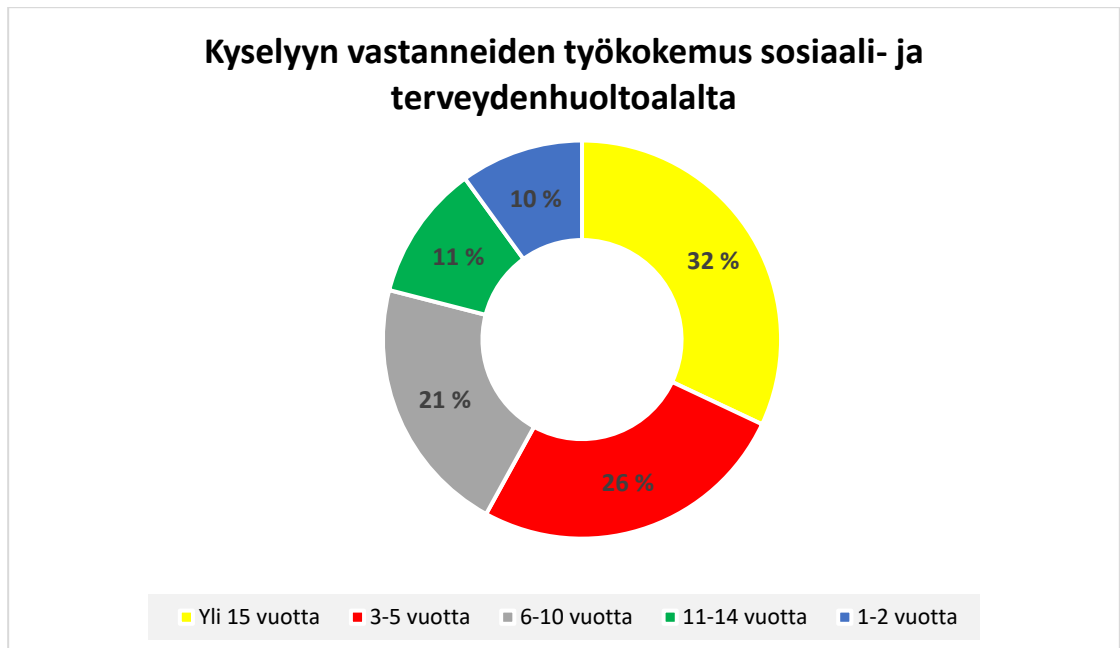
6.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastasi yhteensä 19 ohjaaja (amk) -tehtävässä toimivaa sote-alan ammattilaista, jotka työskentelevät Tukenan asumisyksiköissä eri puolella Suomea. Heistä 63 % oli suorittanut sosiaalialan ja 37 % terveydenhuollon ammattikorkeakoulututkinnon. Suurin osa (95 %) kyselyyn vastanneista kertoi työskentelevänsä vakituisessa työsuhteessa. Lähes puolet (48 %) ohjaajista (amk) oli iältään 35–44-vuotiaita.



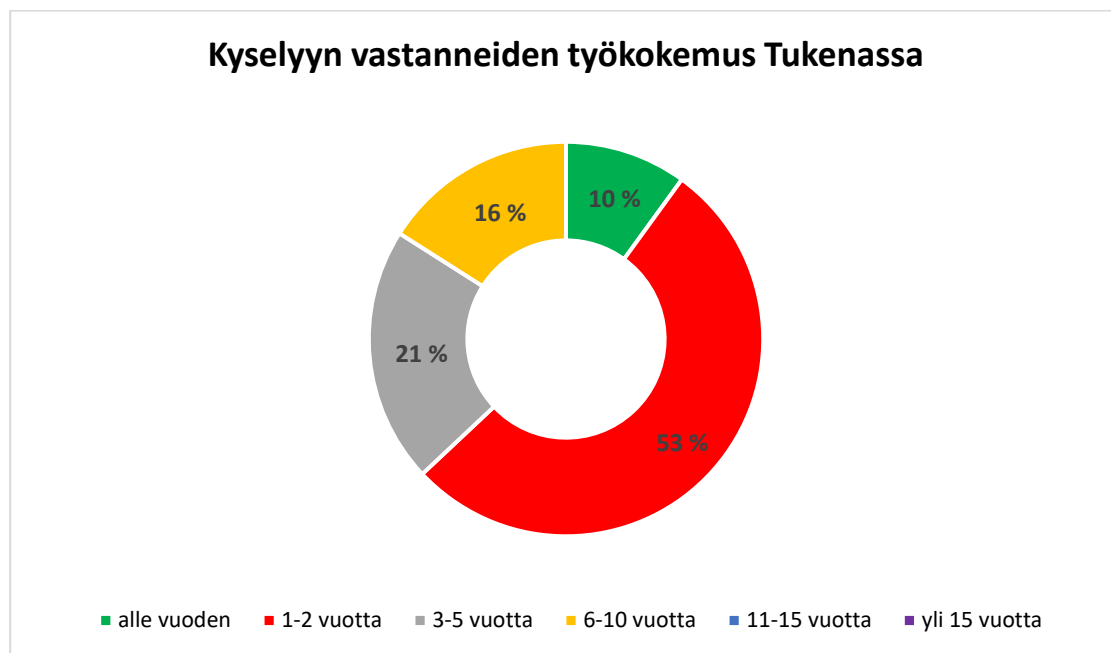
Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden ikä

Kyselyyn vastanneiden työkokemus sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta ammat-
tiin valmistumisen jälkeen oli vaihtelevaa. Vastanneista 32 % oli työskennellyt
sotealalla yli 15 vuotta ja noin neljäsosa (26 %) 3–5 vuotta. 10 % vastanneista
oli työskennellyt alalla 1–2 vuotta.



Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden työkokemus sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta

Taustakysymyksissä selvitettiin myös vastaajien työkokemusta Tukenan asumispalveluyksiköissä. Yli puolet kyselyyn vastanneista (53 %) oli työskennellyt Tukenassa ohjaajana (amk) 1–2 vuotta. Kyselyyn vastanneiden osuus kokonaisotannasta oli reilu puolet (54 %). Huomioitavaa on, että vastaajista kenelläkään ei ollut kertynyt yli kymmentä vuotta työkokemusta Tukenassa.



Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden työkokemus Tukenassa

Kyselyssä selvitettiin työpaikan vaihtoon liittyviä aikeita ja syitä. Huolestuttavalta tuntuu, että puolet vastanneista (53 %) kertoi harkinneensa työpaikan vaihtoa tai hakeneensa toisen työnantajan palvelukseen viimeisen vuoden aikana. Tämän perusteella työ asumispalveluyksiköissä ei näyttäydä pitovoimaisena työnä, johon työntekijät haluavat sitoutua. Syinä työpaikan vaihtoaikomukseen vastaajat nostivat esille palkkauksen, vuorotyön, henkilöstöressit sekä omaa koulusta vastaavat työtehtävät ja etenemismahdollisuudet.

6.2 Työn merkityksellisyys

Kyselyyn vastaajia pyydettiin valitsemaan annetuista vaihtoehdoista kolme itselle tärkeintä asiaa työssä. 74 % vastanneista piti tärkeänä työn merkityksellisyttä ja mielekkyyttä. Vastaavasti 47 % vastaajista koki oman osaamisen hyödyntämisen työssä tärkeäksi ja 42 % arvosti avointa ja kannustavaa työyht-

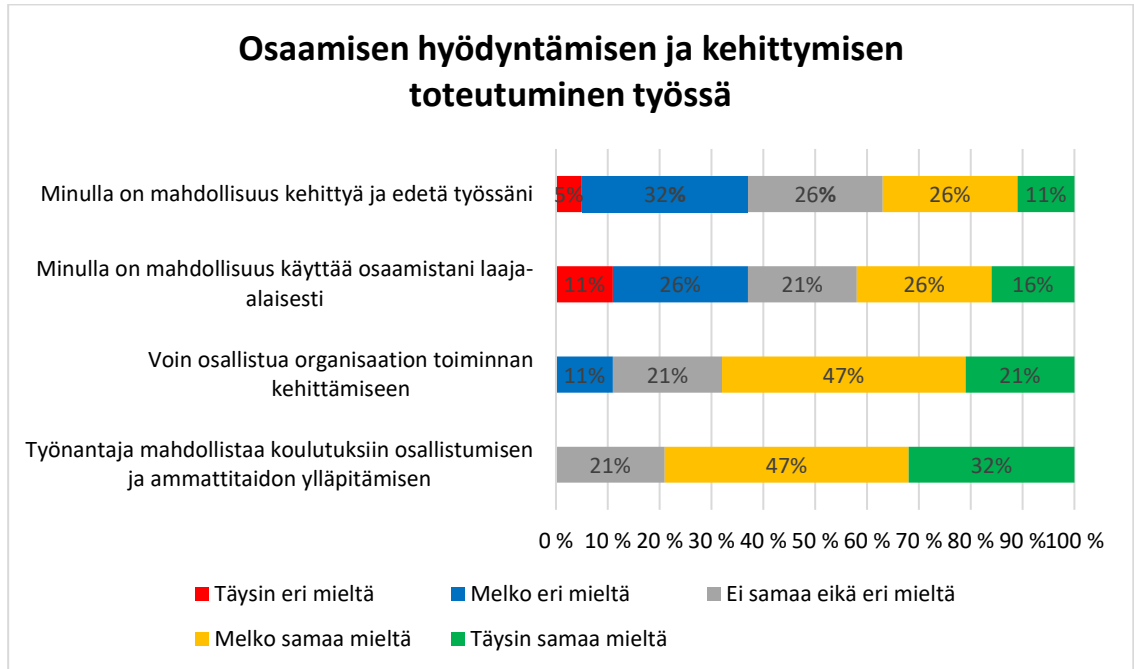
teisöä. Huomioitavaa on, että vastaajat eivät nostaneet palkkaa yhtenä tärkeimpänä tekijänä esille työn merkityksellisyyttä pohdittaessa, vaikka se korostuikin kyselyn vastauksissa toistuvasti.



Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden kokemus työn merkityksellisyydestä

6.3 Työntekijöiden kokemukset työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä ja niiden toteutuminen työssä

Kyselyssä halusimme ymmärtää työhön ja organisaatioon sitoutumista sekä selvittää tekijöitä, jotka saavat työntekijät jäämään työhönsä asumispalveluissa. Pyysimme vastaajia arvioimaan 15 väittämän perusteella työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä niiden toteutumista nykyisessä työtehtävässä. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 37 % arvioi etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien sekä oman osaamisen hyödyntämisen vaikuttavan merkittävästi työhön sitoutumiseen. Vastaajista 42 % oli tyytyväisiä osaamisensa laaja-alaiseen hyödyntämiseen nykyisessä työssään. Vastaavasti 37 % vastanneista koki, etteivät he voineet käyttää osaamistaan toivomallaan tavalla. Työntekijöistä ainoastaan 11 % oli täysin samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus kehittyä ja edetä työssään. Työssä etenemisen mahdollisuuksia pidettiin yleisesti vähäisinä asumispalveluyksiköissä (37 %).



Kuva 6. Osaamisen hyödyntämisen ja kehittymisen toteutuminen työssä

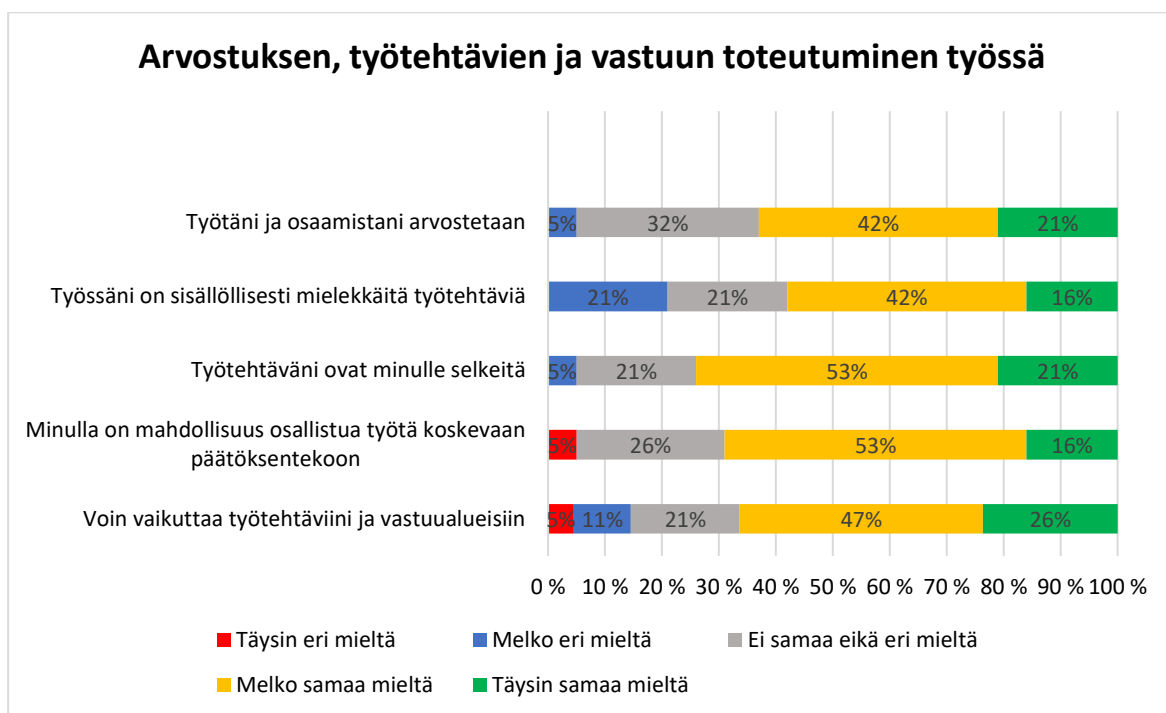
Avoimissa kysymyksissä kysyttiin keinoja työntekijöiden sitoutumisen parantamiseksi. Vastauksissa vastaajat kuvasivat arvostavansa sitä, että voisivat nykyistä enemmän hyödyntää osaamistaan ja omia vahvuuksiaan työssään. Lisäksi toiveena olivat lisäresurssit kehittämis- ja suunnittelutyön toteuttamiseksi sekä mahdollisuus osallistua organisaation kehittämiseen.

Osaamisen hyödyntäminen myös mahdollisesti muissa yksiköissä ja mahdollisuus projektitöihin ja osallistuminen laajempaan kehittämiseen oman kiinnostuksen mukaan.

Mahdollisuus koulutuksiin ja ammattitaidon kehittämiseen sekä näiden koulutusten hyödyntäminen omissa työtehtävissä.

Kyselyssä kartoitettiin myös työn ja osaamisen arvostusta organisaatiossa. Arvostuksen kokeminen ja saaminen on ihmisen perustarve, joka tukee itsetuntoa ja työhyvinvointia. Kyselyyn vastanneista 58 % piti sitä myös työhön sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Avoimissa vastauksissa tuli esille, että työntekijöiden keskuudessa koettiin olevan paljon osaamista ja tietotaitoa, jota organisaation tulisi osata hyödyntää osana sen kehittämistä.

Tukenan sisällä työntekijöillä on paljon tietoa ja taitoa. Epäilen, ettei Tukena hyödynnä tätä tietoa tarpeeksi organisaation toiminnassa, eikä välttämättä tiedä, mitä tietoa ja taitoa organisaation sisällä on olemassa.



Kuva 7. Arvostuksen, työtehtävien ja vastuun toteutuminen työssä

Työn monipuolisuus ja työtehtävien mielekkyys koettiin työntekijöiden (42 %) keskuudessa motivaatiota ja työhön sitoutumista lisäävänä tekijänä. Kuitenkin vain 16 % työntekijöistä oli toteutumisesta täysin samaa mieltä. Vastauksista nousi esille, että ohjaajan (amk) työtehtäviä pidettiin hoidollisina ja työntekijän työpanoksesta merkittävä osa kului kodinhoidollisiin tehtäviin asukkaiden kanssa yhdessä toimimisen ja heidän tarpeidensa huomioimisen sijaan.

Mielestäni työtehtävät voisivat olla selkeämpiä. Työnantaja voisi panostaa enemmän siihen, että työntekijällä riittäisi aikaa enemmän kuntouttavaan työotteeseen, eikä aika menisi kodinhoidollisiin tehtäviin. Aikaa menee niin paljon mm. siivous-, pyykinpesu- ja ruokahuollon tehtäviin, että asukkaan kanssa tehtävä kuntoutuksellinen työ jää taka-alalle.

Nyt kaikki tekee kaikkea, mikä sinänsä kiva, mutta ehkä amk-ohjaajan osaaminen menee hiukan hukkaan pyykätessä tai siivotessa?

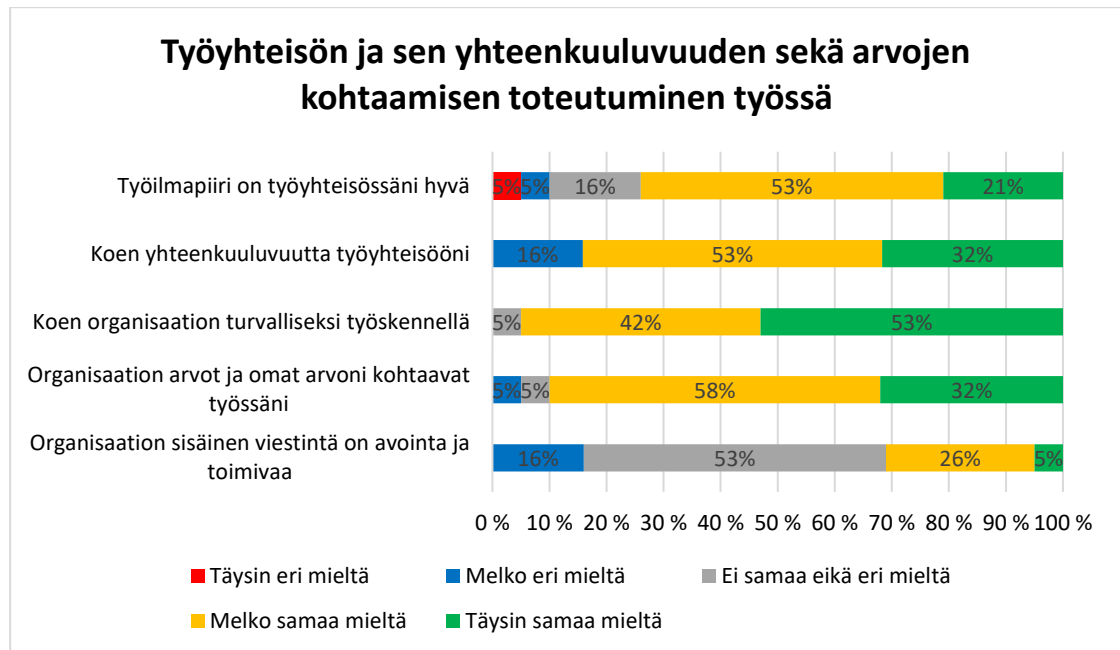
Myös selkeät työtehtävät ja jaetut vastualueet edistivät vastaajien mielestä työhön sitoutumista. Lisäksi osallistumismahdollisuutta työtä koskevaan päätöksentekoon pidettiin tärkeänä työhön sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Kuitenkin vain 21 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työtehtävät ovat selkeitä ja 16 % kertoi voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtä koskevaan päätöksentekoon. Työntekijöiden osallistaminen omaa työtä ja organisaatiota koskevaan päätöksentekoon sekä vastuun antaminen koettiin sitoutumista edistävänä.

Mielestäni AMK-nimikkeellä työskentelevät eivät saa tarpeeksi vastuuta Tukenassa, eivätkä tämän myötä pääse näyttämään todellista potentiaaliaan. Tämä voi lamaannuttaa ja laskea voimakkaasti motivaatiota. Ammattitaidon mukaiset työtehtävät olisivat sekä työntekijän että työnantajan kannalta kannattavaa.

Selkeä työnkuva ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin ja vastuualueisiin sekä omien vahvuuksien hyödyntäminen tehtävään houkuttelemiseksi ja sitoutumiseksi.

Sitoutumisen katsottiin myös olevan osa työn imua. Vastanneista 37 % arvioi työn imun vaikuttavan merkittävästi työhön sitoutumiseen. Työntekijöistä 26 % tunsi olevansa tarmokas ja innostunut työssään ja heistä 47 % koki sitä jonkin verran. Työn imun voidaankin katsoa olevan suoraan yhteydessä työntekijän aikeisiin pysyä organisaation palveluksessa.

Kyselyyn vastanneista 68 % arvioi myös työilmapiirin vaikuttavan merkittävästi työhön ja organisaatioon sitoutumiseen. Työntekijöistä 74 % piti työilmapiiriä hyvänä ja avoimena sekä kokivat yhteenkuuluvuutta työyhteisöön. Työyhteisön ja työilmapiirin vaikutus henkilöstön pitovoimaan on väistämättä suuri. Yhteen hiileen puhaltava ja kannustava työyhteisö on voimavaratekijä työssä viihtymiselle.



Kuva 8. Työyhteisön ja sen yhteenkuuluvuuden sekä arvojen kohtaamisen toteutuminen työssä

Työpaikassani on myös hyvä työilmapiiri ja hyvä työporukka, joten vaikka en koe työtehtäviäni täysin koulutustani vastaaviksi, niin työyhteisö on ollut niin hyvä, että ei ole ollut kiire pois senkään takia.

Asumispalveluyksiköissä työtä tehdään arvoihin perustuen. Organisaation ja työntekijän arvojen kohtaamista pidettiin tärkeänä ja sen koettiin vaikuttavan työhön ja organisaatioon sitoutumiseen (95 %). Lähes kaikki vastanneista (90 %) kokivat sen myös toteutuvan työssä. Kysyttäessä sitoutumista edistävästä tekijöistä nousi vastauksissa esille riittävä henkilöstömitoitus ja sen merkitys.

Riittävä ja/tai enemmän henkilökuntaa, asiakaslähtoisempää työtä, tavoitteena asiakkaan hyvä elämä.

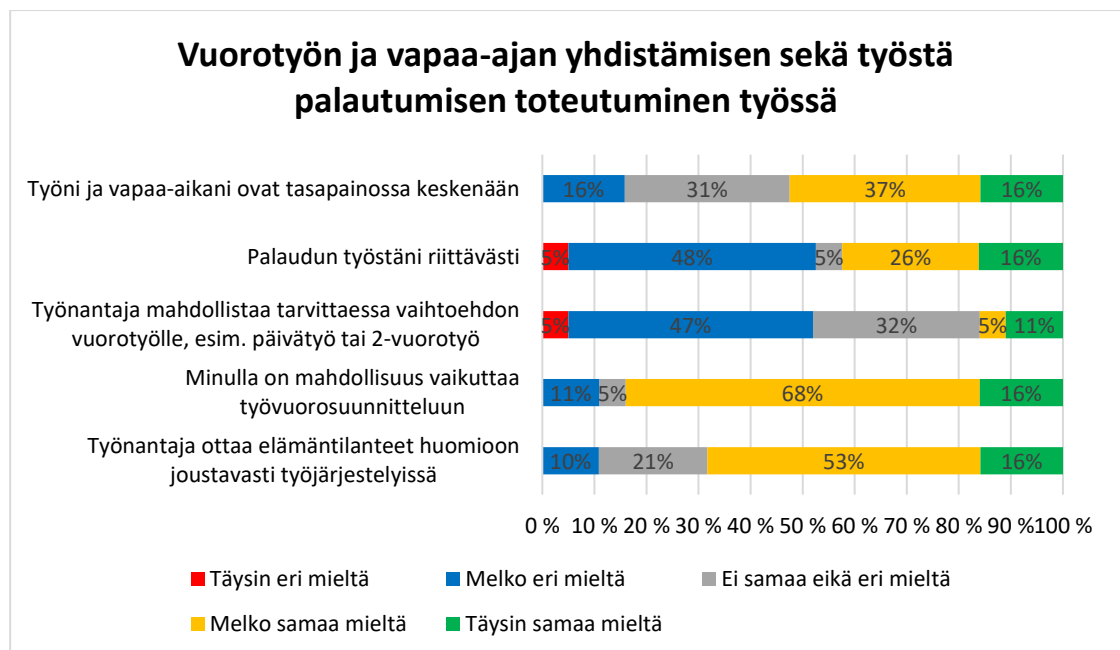
Asumispalveluyksiköissä työ on usein vuorotyötä, joka painottuu iltoihin ja viikonloppuihin. Työstä palautuminen ei ole samanlaista kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä. Vastaajista lähes puolet (47 %) arvioivat työn ja vapaa-ajan tasapainon sekä työstä palautumisen vaikuttavan merkittävästi työhön sitoutumiseen. Vastaavasti lähes sama määrä (53 %) vastaajia koki, ettei työstä palautuminen ollut riittävää. Tähän yhtenä syynä koettiin vuorotyö ja sen kuormittavuus. Työvuorojen ilta- ja viikonloppupainotteisuus nähtiin työntekijöiden pysyvyyttä heikentävänä tekijänä.

Työ asumisyksiköissä on hyvin iltavuoropainotteista, monet kokevat tämän esteenä/haittana.

Osa-aikainen työ, joka mahdollistaisi enemmän vapaapäiviä, koettiin jaksamisen kannalta merkittävänä. Päivätyötä pidettiin houkuttelevana, koska se mahdollistaa paremmin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Kyselyn tuloksista nousi myös esille, että työn tulee olla sellaista, jolla koetaan olevan merkitystä ja joka koetaan mielekkääksi ja omia arvoja vastaavaksi.

Olen viihtynyt monessa paikassa, mut nyt vasta on ensimmäistä kertaa sellainen olo, että tää on mun juttu. Työ antaa enemmän kuin kuluttaa ja se on se mitä olen hakenut.

Työnantajan joustavuuden koettiin olevan iso osa työn merkityksellisyyttä ja sitä kautta vaikuttavan kokemuksiin sitoutumisesta. Joustavuuteen liittyy esimerkiksi työn ja perheen yhdistäminen ja toisaalta työn ja vapaa-ajan erottaminen.



Kuva 9. Vuorotyön ja vapaa-ajan yhdistämisen sekä työstä palautumisen toteutuminen työssä

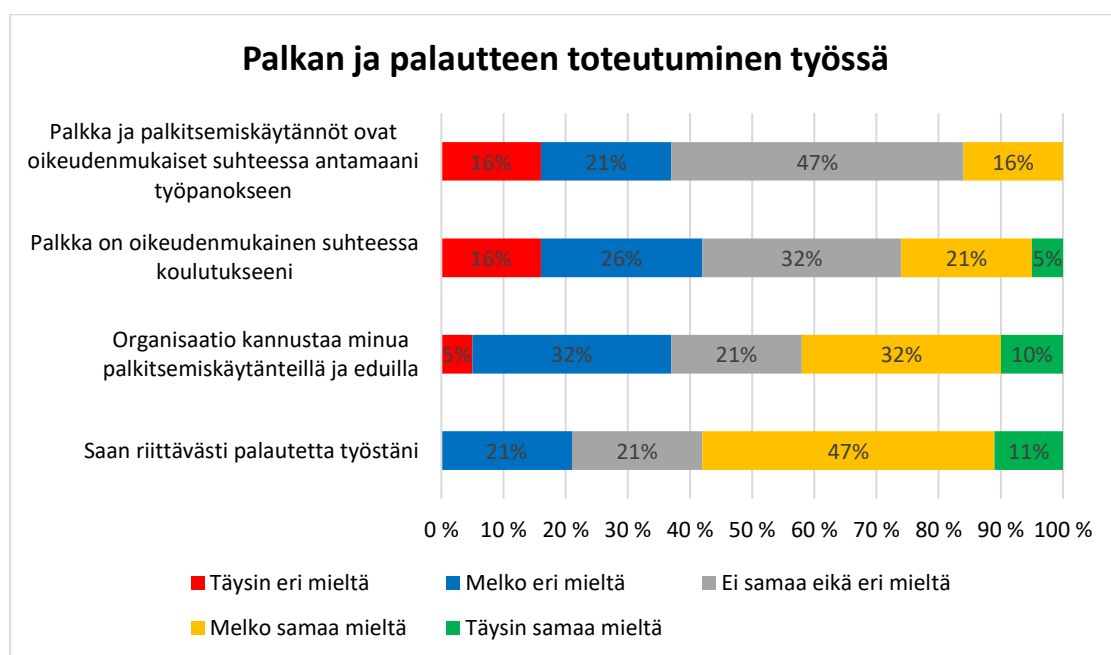
Palkka on merkittävä osa työtä, vaikka työtä vammaisalalla pidetään usein kutsumusammattina. Kyselyyn vastanneista lähes 80 % koki palkkauksen vaikuttavan merkittävästi työhön sitoutumiseen. Kuitenkin vain 5 % arvioi, että

palkka on nykyisessä työtehtävässä täysin oikeudenmukainen suhteessa koulutukseen. Lähes puolet (42 %) vastaajista koki, että palkkaus ei vastaa koulutusta.

Palkka tulisi olla kilpailukykyisempi suhteessa muiden alan yksiköiden kanssa.

Työkavereilta saa arvostusta ja kiitosta.

On tärkeää, että työntekijät saavat palautetta työstään. Palkka ei ole sote-alalla yleisesti kilpailukykyinen, jolloin muiden palautemallien merkitys korostuu. Sama suuntaus näkyi myös kyselyyn vastanneiden keskuudessa. Työntekijöistä 90 % piti työstä saatua palautetta tärkeänä sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Sen toteutumisesta oli samaa mieltä hieman yli puolet (58 %).



Kuva 10. Palkan ja palautteen toteutuminen työssä

Kyselyssä selvitettiin myös perehdytyksen ja kehityskeskusteluiden merkitystä työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavina tekijöinä. Perehdytysvaiheen merkitys korostui työntekijän sitouttamisessa ja lähes kaikki kyselyyn vastanneista työntekijöistä (95 %) piti sitä sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Vastausten perusteella Tukenassa on kiinnitetty tähän myös huomiota, sillä

vastaajista 94 % koki saaneensa riittävän perehdytyksen työhönsä. Onkin tärkeää, että uusi työntekijä perehdytetään tarpeeksi hyvin organisaatioon ja sen toimintatapoihin, jotta työntekijä tuntee saavansa tarpeeksi tukea ja koulutusta uusia työtehtäviä varten. Tämä antaa myös eväitä myöhemmälle kehittymiselle ja uralla etenemiselle organisaatiossa.

Perehdytyksen ohella 74 % työntekijöistä piti säännöllisiä kehityskeskusteluja sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. 79 % oli niiden toteutumisesta myös täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Kehityskeskustelut ovat systemaattinen keino edistää ja seurata työntekijöiden kehittymistä sekä mahdollistaa palautteen antamisen työntekijän ja organisaation välillä.

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 95 % oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Heistä lähes kaikki (90 %) kokivat varmuutta työsuhteen pysyvyydestä ja arvioivat sen vaikuttavan yhtenä tekijänä työhön ja organisaatioon sitoutumiseen. Työsuhteen pysyvyys nouseekin tärkeäksi tekijäksi työkokemuksen kertyessä.

6.4 Ohjaaja (amk) -tehtävän houkuttelevuutta lisääviä tekijöitä

Tänä päivänä erityisesti kehitysvammaisten asumispalveluissa on pula työntekijöistä. Jotta vammaisalalle riittäisi ammattitaitoisia ja motivoituneita ammattilaisia myös tulevaisuudessa, vaativat mielikuvat vammaisalasta päivitystä nykypäivään. Avoimien kysymyksien avulla haluttiin selvittää työntekijöiden näkemyksiä siitä, miten ohjaaja (amk) -tehtävän houkuttelevuutta Tukenasta voitaisiin lisätä.

Kyselyyn vastanneiden mielestä houkuttelevuutta lisätäkseen organisaation tulisi panostaa työnkuvan ja työtehtävien selkeyttämiseen sekä jakaa vastuullisia työtehtäviä korkeakoulututkinnon suorittaneille. Tällä hetkellä työnkuva työntekijöiden kertomana vastaa lähes poikkeuksetta lähihoitajan työtä, joka ei houkuttele ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita sote-alan ammattilaisia hakeutumaan ohjaaja (amk) -tehtävään. Osaamisen parempi tunnistaminen ja

hyödyntäminen lisäisi työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä. Lisäksi korkeakoulututkinnon arvostamisella uskottiin olevan vaikutusta työntekijöiden pysyvyyteen.

Ohjaaja (amk) -tehtävän vetovoimaa lisäävinä tekijöinä katsottiin olevan oman ammattitaidon kehittäminen ja uralla eteneminen, mahdollisuus osallistua suunnittelu- ja kehittämistyöhön, vaikutusmahdollisuudet työssä sekä työhyvinvoinnin tukeminen. Myös avoin ja kannustava työilmapiiri koettiin tärkeäksi ja työsuhde-edut mainittiin vastauksissa. Työntekijöiden mukaan riittävä henkilöstömitoitus takaisi työn laadukkaan ja asiakaslähtöisen toteutumisen.

Sote-alan palkkauksen kilpailukykyisyyteen kiinnitettiin vastanneiden keskuudessa huomiota. Palkkauksen nostaminen koulutusta vastaavalle tasolle houkuttelisi työntekijöiden mielestä enemmän osaajia asumispalveluyksiköihin ja lisäisi työntekijöiden pitovoimaa. Vaikka palkkaus nousee vastauksista esille yhtenä suurimpana houkuttelevuutta lisäävänä tekijänä, on siihen vaikutusmahdollisuudet työntekijätasolla vähäisiä. Palkkauksen nostamiseksi tarvitaan pitkänäköisyyttä organisaatiotasolla, sillä veto- ja pitovoiman varmistamiseksi muutokset palkkauksessa ja palkitsemiskäytännöissä vaativat huomioimista pitkällä aikavälillä. Työn voimavaratekijänä nähtiin työstä saatu palaute. Palkitsemiskäytänteisiin tulisikin kiinnittää huomiota ja panostaa positiivisen palautteen kulttuurin kehittämiseen.

Vuorotyö mainittiin avoimissa vastauksissa useamman kerran. Kuitenkin työasumispalveluyksiköissä on pääasiassa vuorotyötä, joka harvoin mahdollistaa yksinomaan päivävuorojen tekemisen. Sen sijaan houkuttelevuustekijöinä nähtiin mahdollisuus vaikuttaa vapaatoiveiden määrään, lyhennetyn työajan toteuttamisen käytänteisiin sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Myös henkilökohtaisen elämäntilanteen huomioimiseen toivottiin joustoa työvuorojen osalta.

Näkisimme, että kyselytutkimuksen tulosten läpikäyminen Tukenan asumispalveluyksiköissä työskentelevän henkilöstön kanssa on avainasemassa toiminnan kehittämisessä. Kyselyn tulosten perusteella työntekijöillä on moni-

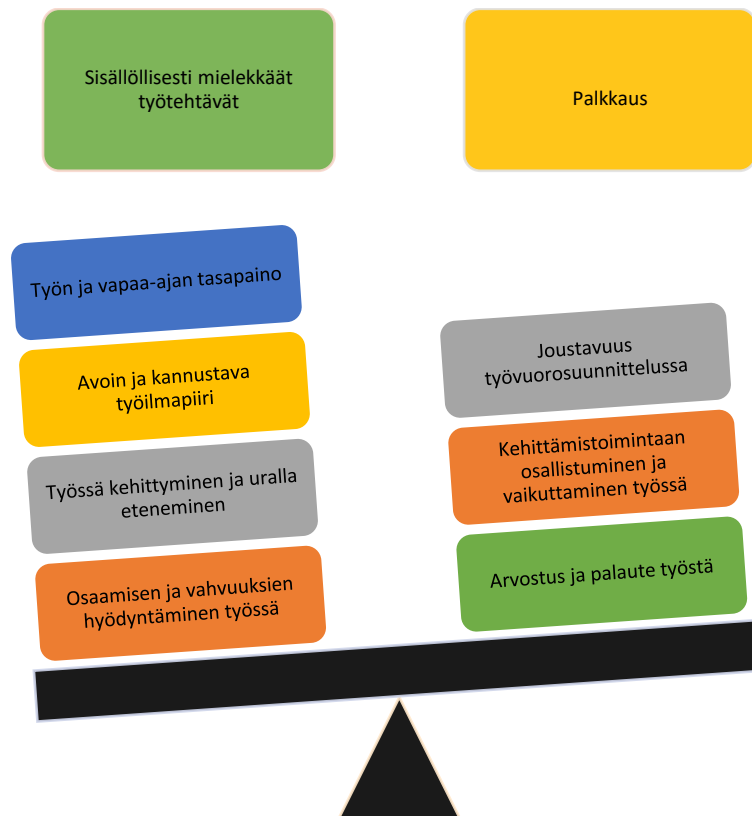
puolista osaamista sekä halu kehittää työtään. Tätä osaamista ja innovatiivisuutta olisikin tärkeä hyödyntää laajemmin organisaatiossa voimavaratekijöinä ohjaajien (amk) veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden muodostama kuva sitoutumisesta oli monimerkityksellinen ja moninainen. Kysely oli suunnattu Tukenan asumis- palveluyksiköissä ohjaajana (amk) työskentelevälle sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneelle henkilöstölle. Tutkimuskysymyksenä oli selvittää ja kuvailla millaisia käsityksiä ja kokemuksia työntekijöillä oli työhön ja organisaatioon sitoutumisesta ja niihin vaikuttavista tekijöistä sekä miten ohjaajan (amk) tehtävän houkuttelevuutta voitaisiin lisätä. Sitoutuminen nähtiin paitsi organisaatiossa pysymistä määrittävänä tekijänä, myös monimuotoisista tekijöistä koostuvana siteenä työntekijöiden ja organisaation välillä.

Aiempien tutkimusten mukaan työntekijöiden iällä ja koulutustasolla katsotaan olevan merkitystä työhön sitoutumiseen. Tässä tutkimuksessa suurin osa vastaajista kuului X-sukupolveen ja milleniaaleihin. Korkeammin koulutetut milleniaalit ovat alttiimpia vaihtamaan työpaikkaa kuin X-sukupolvi, mikä voi johtua iästä, urakehityksen vaiheesta tai siitä, että heille on työmarkkinoilla enemmän vaihtoehtoja tarjolla. (Pyöriä ym. 2017, 72–79.) Osa milleniaaleista on vasta työuransa alkuvaiheilla. He ovat kuitenkin ehtineet kerryttämään ammattiosaamistaan ja heidän toiveenaan on usein vastuullisemmat työtehtävät ja mahdollisuus uralla etenemiseen. Vastaavasti X-sukupolvi, jolla on jo ammattiosaamista ja kokemusta työelämästä, toivovat tavallisesti oman asiantuntijuutensa syventämistä nykyisessä työtehtävässä. Jotta organisaatio pystyisi sitouttamaan monisukupolvista työntekijäjoukkoa paremmin, olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että eri sukupolvet ovat työurillaan eri vaiheissa ja vaativat näin ollen myös erilaista tukea työssään ja siinä kehittämisessä. (Sippola 2020, 71.)

Kyselyyn vastanneista suurin osa oli alle 45-vuotiaita. Johtopäätöksenä todet- takoon, että tässä tutkimuksessa ikä voidaan nähdä sekä merkittävänä sitou- tumiseen vaikuttavana tekijänä että työntekijän lisääntyvänä tarpeena vaihtaa työpaikkaa työnantajalta toiselle. Jokivuoren (2004, 290–291) mukaan koke- neemmat työntekijät arvostavat työsuhteen pysyvyyttä, työn ja vapaa-ajan joustavaa yhdistämistä sekä mahdollisuutta uudistua ammatillisesti työkoke- muksen kertyessä. Toisaalta vapaa-aika, erilaiset työelämään kohdistuvat joustot sekä kehittymismahdollisuudet ovat tärkeitä myös milleniaaleille. Sen sijaan iän myötä lisääntyvän organisaatiositoutumisen voidaan katsoa johtu- van siitä, että vanhemmat työntekijät ovat jo vakiinnuttaneet asemansa organi- saatiossa.



Kuva 11. Tekijät, joihin vaikuttamalla sitoutumista voidaan parantaa Tukenassa

Suurin merkitys sitoutumiseen tai sitoutumattomuuteen ei kuitenkaan selity taustatekijöillä vaan työpaikkojen käytänteillä. Kyselyn tulokset ovat saman- suuntaisia Michelssonin ym. (2017) esittämien työhön sitoutumiseen vaikutta- vien tekijöiden kanssa (s.18). Kyselytutkimuksen perusteella voimakkaimpia työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä oli työtehtävien

mielekkyyds ja selkeys, osaamisen arvostaminen sekä varmuus työpaikan säilymisestä. Muuttuvassa työelämässä työntekijät arvostavat yhä vakaita työsuhteita. Tästä voidaan päätellä, että organisaation kannattaa panostaa pysyvien työsuhteiden ja turvallisen työympäristön luomiseen. Lisäksi sitoutumiseen vaikutti työyhteisön ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet sekä arvostus ja palkutteen saaminen työstä. Myös ammattitaidon ylläpitäminen sekä uralla etenemisen mahdollisuudet nähtiin työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavina tekijöinä. Vastaavasti lähes samat tekijät laskivat tulosten perusteella työhön ja organisaatioon sitoutumisen toteutumista Tukenassa.

Yhtenä merkittävänä sitoutumiseen vaikuttajana koettiin palkkaus. Palkka näyttääkin olevan tyytymättömyystekijä, joka vaikuttaa heikentävästi pitovoimaan ja lisää vaihtuvuutta siitäkin huolimatta, että työ koetaan merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Aiempien tutkimusten mukaan huomioitavaa kuitenkin on, että korkeaa palkkaa saavat henkilöt eivät ole sitoutuneempia kuin pienipalkkaiset, vaan ratkaisevaa on palkan koettu oikeudenmukaisuus. Työntekijän omakohtainen kokemus palkan oikeudenmukaisuudesta siis vaikuttaa sitoutumiseen enemmän kuin palkan suuruus. (Niemelä 2011, 52.) Näin ollen palkan kilpailukykyisyyteen tulisikin kiinnittää huomiota työvoiman veto- ja pitovoiman parantamiseksi.

Asumispalveluissa työtä tehdään usein samalla nimikkeellä, samalla palkalla ja samoilla vaatimuksilla. Sen sijaan olisi kyettävä räätälöimään työtä työntekijän taitojen, osaamisen ja kykyjen sekä urakehityksen vaiheen mukaan ja kehittää joustavuutta työelämään sekä huomioida työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet. Viimeisten vuosikymmenten aikana työntekijöitä on koko ajan voimakkaammin vaadittu sopeutumaan organisaatioiden muuttuviin tarpeisiin. Olisiko jo nyt aika pohtia kuinka organisaatioiden tulisi vastata työntekijöiden muuttuviin tarpeisiin? Ja kuinka voisimme kehittää työtä ihmistä varten?

Aiempien tutkimusten mukaan merkityksellisyyden on todettu vaikuttavan esimerkiksi motivaatioon, sitoutumiseen ja työn tuloksiin. Simell (2022, 2, 17) on tutkinut pro gradussaan asioita, jotka lisäävät tai vähentävät työn merkityksellisyyttä työtehtävässä ja organisaatiossa. Jotta työntekijä kokisi työssään mer-

kityksellisyyttä, tulee työtehtävän olla hänelle sopiva ja antaa riittävästi haastetta sekä tarjota työntekijälle mahdollisuus oman ammattitaidon ja osaamisen hyödyntämiseen. Organisaation näkökulmasta merkityksellisyyttä edistävät yhteistyö eri toimijoiden kesken, organisaation avoin viestintä, arvostus ja palaute työstä sekä työyhteisön hyvät sosiaaliset suhteet. Opinnäytetyömme kyselyn tulokset ovat samansuuntaisia Simellin (2022) tutkimustulosten kanssa.

Kyselyn vastausten pohjalta voidaan todeta, että työn mielekkyys ja merkityksellisyys sekä oman osaamisen hyödyntäminen työssä vaikuttavat henkilöstön sitoutumiseen ja pysyvyyteen. Lisäksi tuttu ja turvallinen työympäristö sekä työyhteisön tuki ja myönteinen ilmapiiri olivat merkittäviä työssä jatkamiseen vaikuttavia tekijöitä. Myönteinen ilmapiiri voi jättää allensa työhön vaikuttavat epäkohdat ja saada työntekijät sitoutumaan työhön ja organisaatioon epäkohdista huolimatta. Työnkierto, saavutetut etuudet sekä henkilökohtaiset tekijät kuten muutokset omassa elämäntilanteessa (mm. taloudellinen tilanne, lasten syntymä) tai keskeneräiset opinnot voivat myös osaltaan vähentää työpaikan vaihtoalttiutta.

Tuloksia voidaan peilata Allenin ja Meyerin (1990) kolmen komponentin malliin. Osa työntekijöistä koki sitoutumista työhönsä ja organisaatioonsa affektiivisesti eli tunneperäisesti. Heidän sitoutumisensa näkyi tulosten mukaan innokkuutena työtä kohtaan, työn mielekkyytenä sekä mahdollisuutena toteuttaa itseään. Pyöriän ym. (2017, 70) mukaan affektiivisesti sitoutuneet työntekijät haluavat pysyä organisaation palveluksessa epäkohdista huolimatta ja ovat valmiita organisaatiossa tapahtuviin muutoksiin.

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä pieni osa koki jatkuvuussitoutumista työhönsä ja organisaatiotaan kohtaan. Pyöriän ym. (2017, 68) mukaan tutun työn ja työyhteisön, omaksutun elämäntavan sekä sujuvan arjen jatkuvuuden arvostaminen kiinnittävät jatkuvuussitoutumista kokevat työntekijät organisaatioon. Tämä ajattelu heijastui myös kyselyn tuloksissa. Osa vastaajista koki myös etujen ja työssä saavutetun aseman vaikuttavan myönteisesti organisaatioon kiinnittymiseen. Tulosten mukaan kuitenkin lähes puolet kyselyyn vastanneista Tukenan työntekijöistä oli miettinyt työpaikan vaihtoa, mutta jääneet organisaation palvelukseen osittain edellä kuvatuista tekijöistä johtuen.

Toisaalta vastausten perusteella voidaan myös todeta, että pienemmillä asuinpaikkakunnilla työtarjonta oli vähäistä, mikä heikensi työntekijän uskoa omiin työllistymismahdollisuuksiinsa toisella työnantajalla.

Normatiivinen sitoutuminen näkyi vähäisimpänä sitoutumisen muotona vastaajien keskuudessa heidän iästään ja Tukenassa kertyneestä työkokemuksesta johtuen. Pitkä työura ja kutsumusammatti saman organisaation palveluksessa liitetään usein normatiiviseen sitoutumiseen (Pyöriä ym. 2017, 69). Kyselyyn vastanneiden osalta on vaikea arvioida normatiivisen sitoutumisen kehittymistä, sillä vastanneista yli puolet oli työskennellyt Tukenassa vasta 1–2 vuotta. On mahdollista, että osa nykyisistä työntekijöistä tulee jatkamaan työsuhdettaan Tukenassa eläkeikään asti ja työskentelevät siten kutsumusammattissaan.

Työpaikkaan sitoutumisessa on useita osatekijöitä, jotka voivat kaikki osaltaan selittää työntekijän suhdetta työnantajaorganisaatioonsa. On kuitenkin tärkeää huomioida, että sitoutumisen tavat eivät ole toisiaan poissulkevia eikä arvo- tai tehokkuusjärjestyksessä toisiaan parempia. Organisaatiot toivovat usein palvelukseensa affektiivisesti sitoutuneita työntekijöitä, jotka ovat aikaansaavia ja antautuvat työlleen. Kuitenkin kaikki sitoutumisen tavat kertovat korkeasta motivaatiosta ja työnlaadusta, vaikkakin ne eroavat sisällöltään toisistaan. (Pyöriä ym. 2017, 69–70.) Organisaation onkin pyrittävä vahvistamaan työntekijöidensä tunneperäisiä ja normatiivisia siteitä ja ehkäistä jatkuvuussitoutumista, jotta työntekijät yltaisivät parempiin suorituksiin (Leiviskä 2011, 121–123).

On tärkeää tiedostaa, että sitoutumishaluisia työntekijöitä on saatavilla. Eri asia on, miten organisaatiot hyödyntävät sitoutumishalua ja sitoutuneisuutta. Mikäli työntekijät eivät ole motivoituneita tai vaihtuvat usein, vaikeutuu organisaation toiminta. Työntekijöiden sitouttamiseksi onkin ensiarvoisen tärkeää pohtia, millä keinoilla organisaatiosta tehdään työpaikka, johon työntekijät haluavat sitoutua. (Pyöriä ym. 2017, 78.)

Sukupolvella voi olla myös merkitystä työntekijän sitoutumisessa. Organisaatioiden olisikin tärkeää ymmärtää monisukupolvista työvoimaa, jotta osaavia

työntekijöitä saadaan houkuteltua organisaatioon ja toisaalta pidettyä organisaatiossa ja sitoutettua nykyistä paremmin. Työelämän jatkuvasti muuttuessa, olisi tärkeää pyrkiä aktiiviseen yhteistyöhön eri sukupolvien välillä ja parantamaan tiedon ja oppien siirtymistä sukupolvelta toiselle. (Sippola 2020, 30.)

8 POHDINTA

Tässä osiossa tarkastelemme tutkimuksemme luotettavuutta ja eettisyyttä sekä tuomme esille ehdotuksia tulevaan tutkimus- ja kehittämistyöhön Tukenassa.

8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Noudatimme tutkimuksessamme tutkimuseettisiä ohjeita eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta sekä tarkkuutta tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa. Opinnäytetyön kirjoittamisessa toimimme oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti sekä huomioimme opettajilta ja opponenteilta saadut palautteet.

Lähteinä olemme käyttäneet monipuolisesti uusia tutkimuksia, artikkeleita sekä alan kirjallisuutta, joita on ollut runsaasti tarjolla. Opinnäytetyön kirjoittamisprosessi on vaatinut runsaasti aikaa ja paneutumista. Opintojen suorittaminen ja niihin vaaditun ajan löytäminen päivätyön ja perheen ohella on ollut ajoittain haastavaa. Yhteisen ajan löytäminen kirjoittamistyöhön on vaatinut molemmilta joustavuutta.

Kuvaamme opinnäytetyössämme tutkimusprosessin, tulokset ja johtopäätökset mahdollisimman tarkasti, jotta lukija saa selkeän kuvan tutkimuksen etenemisestä ja voi myös itse arvioida tutkimuksen taustalla olevia ratkaisuja ja menetelmiä. Tutkimuksen tarkka suunnittelu, toteutus ja tiedonhaun raportointi vahvistavat myös eettistä kestävyyttä, joka on yksi osa tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2018, 231–232).

Tiedotimme kyselytutkimukseen osallistujia saatekirjeellä tutkimuksen tarkoituksesta, luotettavuudesta sekä tutkimuksen käytettävästä. Kyselyyn osallistujilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä opinnäytetyöhön ja aineiston keruuseen liittyen koko opinnäytetyöprosessin ajan. Toteutimme sähköisen kyselyn

anonymisti, jolloin tuloksia raportoitaessa yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa tuloksista pienestä otoksesta huolimatta. Koko tutkimusprosessin ajan olemme käsitelleet ja tulkinneet tuloksia kriittisesti ja huolellisesti kyselyyn osallistuneiden yksityisyyden suoja huomioiden. Poistimme kyselylomakkeen ja sen vastaukset Webropolista tutkimuksen päätteeksi. Kyselyyn osallistuneille on kerrottu tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät, vapaaehtoisuus, luotamuksellisuus ja anonymiteetti (Vilka 2021, 116).

Nostimme opinnäytetyöhömmme vastanneiden suoria lainauksia. Tähän ratkaisuun päädyimme, koska halusimme tukea ja elävöittää kyselytutkimuksen tuloksia ja tuoda esille kyselyyn vastanneiden omakohtaisia näkemyksiä. Tutkimuksen eettisyyden kannalta on kuitenkin merkityksellistä, että vastaajat eivät ole tunnistettavissa.

Kyselylomaketta suunnitellessamme pohdimme tarkasti käsitteiden määrittelyä ja aineiston keräämistä sekä pyrimme varmistamaan että mittarin kysymykset kattavat kaikki tutkimuskysymykset. Riski kyselyn luotettavuuden heikentymiseen oli siinä, että vastaajat tulkitisivat kyselylomakkeen kysymykset eri tavalla kuin tutkijana oletimme.

Vilkan (2021, 187) mukaan kyselytutkimuksen tulos katsotaan sitä luotettavammaksi, mitä korkeampi vastanneiden vastausprosentti on. Tässä tutkimuksessa vastaajien osuus kokonaisotoksesta oli yli puolet (54 %) ja siten riittävä aineiston perusteella tehtyihin tulkintoihin. Tulokset on analysoitu ja esitetty huolellisesti ja ne on julkaistu avoimesti. Opinnäytetyön kyselytutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä Tukenan ulkopuolelle.

8.2 Ehdotuksia tulevaan tutkimus- ja kehittämistyöhön

Sote-alaan ja erityisesti vammaistyöhön kohdistuvista epäkohdista keskustellaan laajasti sekä työpaikoilla että julkisuudessa. Keskustelun nurjana puolena on, että negatiiviset näkökulmat ja vammaisalaan kohdistuvat ennakkoluulot heikentävät alan vetovoimaisuutta ja sen pitovoimaa.

Kyselyn vastauksissa tuli ilmi, että Tukenan tunnettavuus valtakunnallisena toimijana ja kehitysvamma-alan vankkana kehittäjänä ei ole tavoittanut kaikkia vammaistyön osaajia ja alalle valmistuvia. Vetovoiman lisäämiseksi sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla toimivien organisaatioiden tulisikin panostaa positiiviseen näkyvyyteen julkisuudessa ja mediassa vammaistyön tunnettavuuden ja alan houkuttelevuuden sekä työpaikkojen ja työvoiman kohtaannon vahvistamiseksi.

Kyselytutkimuksen tulokset viittaavat siihen, ettei vuorotyö ole ainoa työntekijöiden saatavuuteen ja vaihtuvuuteen vaikuttava tekijä vaan yksi muiden joukossa. Palkkaus, henkilöstöresurssit, koulutusta vastaavat työtehtävät sekä oman osaamisen hyödyntäminen ja vastuun saaminen vaikuttavat yhdessä kehitysvamma-alan työn ja asumispalveluissa työskentelevän henkilöstön vetovoimaan ja pitovoimaan. Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että kaikkiin näihin tekijöihin olisi pitkällä aikavälillä kohdennettava kehittämis- ja vaikuttamistoimenpiteitä, jotta työntekijöiden työhyvinvointi ja pysyvyys välittyisivät myös asumisyksiköiden asukkaille parempana palvelun laatuna.

Kyselytutkimuksen tulokset eivät yllättäneet meitä tutkijoina. Olemme työskennelleet vammaisalalla useita vuosia, myös ohjaajana (amk) asumispalveluissa. Jo ammattikorkeakouluopintojen aikana korostetaan sote-alalle valmistuvien ammattilaisten asiantuntijuuden suuntautumista ihmisten hyvinvoinnin edistämisen lisäksi esimies- ja kehittämistehtäviin. Tämä opintojen aikana annettu kuva voi poiketa suurestikin siitä, mitä työ asumispalveluyksiköissä konkreettisesti on. Asukkaiden hoidon ja huolenpidon lisäksi moni ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilainen voikin janota vastuuta sekä mahdollisuutta kehittyä ja edetä työssään.

Kyselyssä nousi esille työntekijöiden toive olla osallisena organisaation toiminnan kehittämisessä. Esimerkiksi organisaatioon tai työyhteisöön kohdistuvilla kehittämishankkeilla voitaisiin edistää työntekijöiden innokkuutta ja motivaatiota työtehtävää ja organisaatiota kohtaan sekä mahdollistaa työntekijän osaamisen, kykyjen ja asiantuntijuuden hyödyntäminen kokonaisvaltaisesti or-

ganisaation käyttöön. Työntekijöiden osallistaminen kehittämistoimintaan voisi olla yksi mahdollinen tekijä, jolla lisätään työntekijöiden pysyvyyttä ja sitoutumista työhön ja organisaatioon.

Työelämän muutoksessa korostuvat työyhteisökohtaisten ratkaisujen sekä yhteiskehittämisen merkitys. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja avoin työilmapiiri vahvistavat luottamusta, sitoutumista ja työhyvinvointia. Organisaation kannalta on merkityksellistä, jos se pystyy muokkaamaan tehtävänkuvia, palkitsemisjärjestelmiä ja muita työn ominaisuuksia saadakseen organisaation palveluksessa olevat työntekijät jatkamaan nykyisessä työssään sekä houkutellakseen vielä tulevaisuuden ammattiaan miettivät nuoret, työelämään siirtyvät nuoret aikuiset tai aikuiset alanvaihtajat organisaatioon. Tutkimustyötä tulisi kohdentaa myös johtamiseen sekä työyhteisön tuen merkitykseen ja niiden kehittämisen mahdollisuuksiin työntekijöiden sitouttamiseksi vammaisalalle.

LÄHTEET

Allan-Moon, C. 2016. The three types of organizational commitment of employees. LinkedIn. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/three-types-organizational-commitment-employees-christy-moon/> [viitattu 27.2.2022].

Allen, N. & Meyer, J. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63, 1-18. The British Psychological Society. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Organizational Commitment Allen Meyer 1990 PDF | PDF \(scribd.com\)](#) [viitattu 23.11.2021].

Furman, B., Pinjola, N. & Rubanovisch, M. 2014. Valmenna onnistumaan. Nyt. OY Imperial Sales AB / Johtajatiimi.

Geldenhuis, M., Laba, K. & Venter, C. 2015. Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal on industrial psychology* 40 (1):1. Saatavissa: [\(PDF\) Meaningful work, work engagement and organizational commitment \(researchgate.net\)](#) [viitattu 5.1.2022].

Heinänen, V. 2016. Työn imu, organisaatioon sitoutuminen ja työssä jatkaminen. Vertailu Suomen ja Viron pk-yritysten henkilöstön välillä. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <URN-NBN-fi-jyu-201606143082.pdf> [viitattu 23.10.2021].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. 22. painos. Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, T. 2014. Kohti kestäväää hyvinvointia. Uuden sosioekonomisen yhteiskuntarakenteen rakennuspuita. Sitra. PDF-tiedosto. Saatavissa: [Kohti kestavaa hyvinvointia.pdf \(sitra.fi\)](#) [viitattu 21.11.2021].

Jokivuori, P. 2004. Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. *Aikuiskasvatus* 4 / 2004, 284–294. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93582/52260> [viitattu 5.12.2021].

Jokivuori, P. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön- Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 206. Akateeminen väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Jokivuori2 Pertti.pdf \(jyu.fi\)](#) [viitattu 16.11.2021].

Kahn, W. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal* 33,

ProQuest pg. 692. WWW -dokumentti. Saatavissa: [Kahn \(1990\) - Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work | PDF | Psychology | Emotions \(scribd.com\)](#) [viitattu 23.1.2022].

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kehitysvamma-alan ammattilaisen opas. 2020. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jhl.fi/download/4385/> [viitattu 20.12.2021].

Keskinen, S. 2005. Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisalan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Kyselylomakkeen laatiminen. 2010. KvantiMOTV. Verkkokäsikirja. Päivitetty 26.8.2010. Saatavissa: [Kyselylomakkeen laatiminen - KvantiMOTV \(tuni.fi\)](#) [viitattu 2.1.2022].

Laine, M., Laakso, S. & Wickström, G. 2010. Yli 50-vuotiaiden valmius jatkaa sosiaali- ja terveydenhuollon työssä. *Työelämän tutkimus – arbetslivsforskning 1/2010* (8. vsk.), 3–12. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87419/46322> [viitattu 14.12.2021].

Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin. Luo kilpailuetua sitoutumisstrategialla. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tallinna: AS Pakett.

Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa. Atena Kustannus Oy.

Meyer, J., Allen N. & Smith, C. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three- component conceptualization. *Journal of applied psychology*. Vol 78. No.4, 538-551. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.researchgate.net/publication/211391140> [Commitment to Organizations and Occupations Extension and Test of a Three-Component Conceptualization](#) [viitattu 27.2.2022].

Michelsson, R., Kinnunen, N. & Laaksonen, H. 2017. Tavoitteena työhön sitoutuminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Tavoitteena työhön sitoutuminen | Riina Michelsson, Niina Kinnunen ja Hannele Laaksonen | TAMKin julkaisut | Tampereen korkeakouluyhteisö \(tuni.fi\)](#) [viitattu 11.11.2021].

Miettinen, V. 2021. Raportti; Työolojen kehittäminen ensiarvoista sote-alan työvoimapulaan reagoimisessa. WWW-dokumentti. Julkaistu 16.2.2021. Saatavissa: [Raportti: Työolojen kehittäminen ensiarvoista sote-alan työvoimapulaan reagoimisessa | Kuntalehti](#) [viitattu 18.10.21].

Niemelä, P. 2011. Henkistä työhyvinvointia lisäävät ja heikentävät tekijät ja organisaatioon sitoutuminen – tutkimuskohteena kansanopistot. Vaasan yliopisto. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/3504/osuva_4468.pdf?sequence=1 [viitattu 11.1.2022].

Nyysönen, M-L. 2021. Mikä vetää opiskelijoita vammaistyöhön – mikä työntää pois? Blogi. Julkaistu 26.4.2021. Saatavissa: <https://www.vetoavammaisalle.fi/2021/04/26/mika-vetaa-opiskelijoita-vammaistyohon-mika-tyontaa-pois/> Mikä vetää opiskelijoita vammaistyöhön – mikä työntää pois? (vetoavammaisalle.fi) [viitattu 27.10.2021].

Ohtonen, M. & Hintsala, S. 2021. Kehitysvammaliiton näkemyksiä kehysriiheen. WWW-dokumentti. Julkaistu 26.3.2021. Saatavissa: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaliiton-nakokulmia-kehysriiheen/> [viitattu 27.10.2021].

Pyöny, H. 2018. Työssä sitoutumisen kokemukset korkeakoulujen muutoksissa. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Työssä sitoutumisen kokemukset korkeakoulujen muutoksissa \(ulapland.fi\)](https://www.ulapland.fi/tyossa-sitoutumisen-kokemukset-kehoakoulujen-muutoksissa) [viitattu 27.10.2021].

Pyöriä, P., Saari, T. & Koivunen, T. 2017. Työhön sitoutuminen. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Ruokolainen, M. 2011. Do Organizational and job-related factors relate to organizational commitment? A mixed method study of the associations. Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 428. Akateeminen väitöskirja. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/42027/978-951-39-4510-7_2011.pdf?sequence=1 [viitattu 12.12.2021].

Sauni, R. 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/tyoympariston-ja-tyohyvinvoinnin-linjaukset-vuoteen-2030) [viitattu 30.10.2021].

Simell, A. 2022. Työn merkityksellisyys asiantuntijatyössä. Lappeenranta-Lahden teknillinen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/163724/Arja-Simell%20LUT%20pro%20gradu%202022.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 18.3.2022].

Sippola, S. 2020. Sukupolven merkitys työntekijän sitoutumisessa – X-, Y- ja Z-sukupolven näkemyksiä. Tampereen yliopisto. Johtamisen ja talouden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120628/SippolaSini.pdf?sequence=2> [8.4.2022].

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoiman ja koulutuksen ennakkoinnin työryhmä. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Sosiaali-](#)

ja terveydenhuollon työvoiman ja koulutuksen ennakoinnin yhteistyöryhmä - Sosiaali- ja terveysministeriö (stm.fi) [viitattu 23.10.2021].

Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan: Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Katsaus sote-alan työvoimaan – Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua \(valtioneuvosto.fi\)](#) [Viitattu 23.12.2021].

Tevameri, T. 2020. Missä mennään sote-toimiala? Sosiaali- ja terveysalan toimialaraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020:1. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Missä mennään sote-toimiala? Sosiaali- ja terveysalan toimialaraportti - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#) [viitattu 13.10.2021].

Tietoarkisto. Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja. Tampereen yliopisto. Saatavissa: [Tilastollinen päättely - Tietoarkisto \(tuni.fi\)](#) [viitattu 24.10.2021].

Tukena Oy. s.a. Kotisivut. Saatavissa: [KVPS Tukena Oy – mukana hyvässä elämässä® // vammaispalvelut, asumispalvelut, päivätoimintapalvelut, lyhytkaishoidon ja tilapäisasumisen palvelut, henkilökohtaisen avun palvelut, tukiasumisen palvelut](#) [viitattu 22.10.2021].

Turunen, T. 2012. Työorientaatiot muutoksessa? Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisu 2012:4. PDF-dokumentti. Saatavissa: [tyoorien.pdf \(helsinki.fi\)](#) [viitattu 13.2.2022]

Vainionpää, A. 2017. Mahdollisuuksien maailma sitouttaa – Y sukupolven näkemyksiä työelämästä ja sitoutumisesta. Vaasan yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/6242/osuva_7405.pdf?sequence=1 [viitattu 9.4.2022].

Vesala, H.& Teittinen, A. 2020. Miten lisätä vammaisalan hoivatyön kiinnostavuutta? Tulosraportti: Kehitysvammaliiton selvityksiä16. PDF-dokumentti. Saatavissa: [kehitysvammaliiton-selvityksia-16-verkko.pdf \(kehitysvammaliitto.fi\)](#) [viitattu 27.10.2021].

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vähäkuopus, S. 2019. Selvitys superilaisista vammaistyössä 2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/viestinta/selvitykset/selvitys-superilaisista-vammaistyossa-2019/> [viitattu 15.2.2022].

Hei!

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn, joka on suunnattu Tukenassa ohjaaja (amk) -nimikkeellä työskenteleville ohjaajille. Tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa ohjaajien (amk) työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä sekä selvittää, miten ohjaaja (amk) -tehtävän houkuttelevuutta voidaan lisätä.

Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Kysely täytetään nimettömänä ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset analysoidaan kokonaistuloksina, eivätkä yksittäiset vastaukset erotu joukosta. Tutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta hyvästä tieteellisestä käytännöstä (https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).

Toivomme sinun vastaavan aluksi taustatietokysymyksiin. Vastausten tarkoituksena on selvittää, onko esimerkiksi iällä, työsuhteen pituudella tai koulutuksella merkitystä yksittäisen työntekijän työhön ja organisaatioon sitoutumiseen. Kysely sisältää lisäksi aiheeseen liittyviä monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä.

Kyselyyn vastaaminen kestää 10–20 minuuttia. Kysely on avoinna 27.2.2022 asti.

Vastaa kyselyyn alla olevasta linkistä:

<https://link.webropolsurveys.com/S/289ABB1678296C10>

Kiitos kyselytutkimukseen vastaamisesta!

Lisätietoa tutkimuksesta:

Heidi Heikkilä chehe017@edu.xamk.fi

Sari Vierikko asavi003@edu.xamk.fi

Sosionomi YAMK

Hyvinvoinnin edistämisen koulutus

XAMK Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Kysely KVPS Tukenassa ohjaaja (amk) -nimikkeellä työskentelevälle sosiaali- ja terveysalan henkilöstölle

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn, joka on suunnattu Tukenassa ohjaaja (amk) -nimikkeellä työskenteleville ohjaajille.

Tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa ohjaajien (amk) työhön ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä sekä selvittää, miten ohjaaja (amk) -tehtävän huokuttelevuutta voidaan lisätä.

Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Kysely täytetään nimettömänä ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset analysoidaan kokonaistuloksina, eivätkä yksittäiset vastaukset erotu joukosta.

Kysely sisältää taustatietojen lisäksi monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen kestää 10-20 minuuttia.

Kysely on avoinna 27.2.2022 asti.

Kiitos vastaamisestasi!

Lisätietoa tutkimuksesta:

Heidi Heikkilä chehe017@edu.xamk.fi

Sari Vierikko asavi003@edu.xamk.fi

Sosionomi YAMK

Hyvinvoinnin edistämisen koulutus

XAMK Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

1. Ikäsi *

- alle 25 vuotta
- 25-34 vuotta
- 35-44 vuotta
- 45-54 vuotta
- yli 55 vuotta

2. Olen suorittanut korkeakoulututkintoni *

-
- Sosiaali-alalla, tutkintonimike: _____
 - Terveysalalla, tutkintonimike: _____

3. Olen työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla *

- alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- yli 15 vuotta

4. Olen työskennellyt Tukenassa *

- alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- yli 15 vuotta

5. Työsuhteeni on *

- Määräaikainen
- Toistaiseksi voimassaoleva

**6. Oletko halukas hakeutumaan vakituiseseen työsuhteeseen Tukenaan?
Miksi? ***

7. Oletko viimeisen vuoden aikana harkinnut hakevasi tai hakenut töitä toiselta työnantajalta? *

- Kyllä
- Ei

8. Mikä sai sinut jäämään Tukenaan? *

9. Työn merkityksellisyys *

Valitse seuraavista vaihtoehtoista kolme sinulle tärkeintä asiaa työssäsi.

- Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet
- Merkityksellinen ja mielekäs työ
- Monipuolinen ja itsenäinen työnkuva
- Oman osaamisen hyödyntäminen työssä
- Kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuudet
- Arvostus ja palaute työstä
- Yhteenkuuluvuuden tunne
- Avoin ja kannustava työyhteisö
- Työnantajan ja työntekijän arvojen kohtaaminen
- Palkka ja palkitsemiskäytännöt

10. Sitoutuminen työhön *

Pohdi tämänhetkistä työtäsi ja työtehtäviäsi.

Arvioi kuinka seuraavat väittämät vaikuttavat työhön sitoutumiseesi.

1= Ei lainkaan vaikutusta

2= Melko vähän vaikutusta

3= En osaa sanoa

4= Melko paljon vaikutusta

5= Merkittävästi vaikutusta

	1 	2 	3 	4 	5 
1. Tunnen työnimua eli olen tarmokas ja innostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Olen motivoitunut työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työni vastaa odotuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työssäni on sisällöllisesti mielekkäitä työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Työtehtäväni ovat minulle selkeitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Voin vaikuttaa työtehtäviini ja vastualueisiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Minulla on mahdollisuus osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 	2 	3 	4 	5 
8. Minulla on mahdollisuus käyttää työssäni osaamistani laaja-alaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Minulla on mahdollisuus kehittyä ja edetä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Työtäni ja osaamistani arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Palaudun työstäni riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Palkka ja palkitsemiskäytännöt ovat oikeudenmukaiset suhteessa antamaani työpanokseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Palkka on oikeudenmukainen suhteessa koulutukseeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Koen varmuutta työsuhteeni jatkumisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Sitoutuminen työhön *

Edelliseen kysymykseen liittyen,
arvioi kuinka seuraavat väittämät toteutuvat työssäsi.

1= Täysin eri mieltä

2= Melko eri mieltä

3= Ei samaa eikä eri mieltä

4= Melko samaa mieltä

5= Täysin samaa mieltä

	1 	2 	3 	4 	5 
1. Tunnen työnimua eli olen tarmokas ja innostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Olen motivoitunut työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työni vastaa odotuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työssäni on sisällöllisesti mielekkäitä työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Työtehtäväni ovat minulle selkeitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Voin vaikuttaa työtehtäviini ja vastuualueisiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Minulla on mahdollisuus osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 	2 	3 	4 	5 
8. Minulla on mahdollisuus käyttää työssäni osaamistani laaja-alaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Minulla on mahdollisuus kehittyä ja edetä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Työtäni ja osaamistani arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Palaudun työstäni riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Palkka ja palkitsemiskäytännöt ovat oikeudenmukaiset suhteessa antamaani työpanokseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Palkka on oikeudenmukainen suhteessa koulutukseeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Koen varmuutta työsuhteeni jatkumisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Sitoutuminen organisaatioon *

Pohdi tämänhetkistä työtäsi ja työtehtäviäsi.

Arvioi kuinka seuraavat väittämät vaikuttavat organisaatioon sitoutumiseesi.






1= Ei lainkaan vaikutusta



2= Melko vähän vaikutusta

3= En osaa sanoa

4= Melko paljon vaikutusta

5= Merkittävästi vaikutusta

	1 	2 	3 	4 	5 
1.Koen organisaation turvalliseksi työskennellä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.Koen luottamusta työnantajaan ja sen toimiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Organisaation arvot ja omat arvoni kohtaavat työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.Organisaation sisäinen viestintä on avointa ja toimivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Työilmapiiri on työyhteisössäni hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Koen yhteenkuuluvuutta työyhteisööni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Saan riittävästi palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 	2 	3 	4 	5 
8.Kanssani pidetään säännöllisesti kehityskeskusteluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Olen saanut perehdytyksen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Voin osallistua organisaation toiminnan kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Työnantaja mahdollistaa koulutuksiin osallistumisen ja ammattitaidon ylläpitämisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Työnantaja ottaa elämäntilanteet huomioon joustavasti työjärjestelyissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Työnantaja mahdollistaa tarvittaessa vaihtoehdon vuorotyölle, esim. päivätyö tai 2-vuorotyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Organisaatio kannustaa minua palkitsemiskäytännöllä ja eduilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Sitoutuminen organisaatioon **Edelliseen kysymykseen liittyen,**arvioi kuinka seuraavat väittämät toteutuvat organisaatiossa, jossa työskentelet.*

1= Täysin eri mieltä

2= Melko eri mieltä

3= Ei samaa eikä eri mieltä

4= Melko samaa mieltä

5= Täysin samaa mieltä

	1 (i)	2 (i)	3 (i)	4 (i)	5 (i)
1. Koen organisaation turvalliseksi työskennellä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Koen luottamusta työnantajaan ja sen toimiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Organisaation arvot ja omat arvoni kohtaavat työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Organisaation sisäinen viestintä on avointa ja toimivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Työilmapiiri on työyhteisössäni hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Koen yhteenkuuluvuutta työyhteisööni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 (i)	2 (i)	3 (i)	4 (i)	5 (i)
7. Saan riittävästi palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Kanssani pidetään säännöllisesti kehityskeskusteluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Olen saanut perehdytyksen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Voin osallistua organisaation toiminnan kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Työnantaja mahdollistaa koulutuksiin osallistumisen ja ammattitaidon ylläpitämisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Työnantaja ottaa elämäntilanteet huomioon joustavasti työjärjestelyissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Työnantaja mahdollistaa tarvittaessa vaihtoehdon vuorotyölle, esim. päivätyö tai 2-vuorotyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Organisaatio kannustaa minua palkitsemiskäytännöllä ja eduilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14. Millaisia kehitysehdotuksia sinulla olisi sitoutumisen parantamiseksi?
TAI mitä Tukenassa voitaisiin tehdä, jotta olisit vielä nykyistä
sitoutuneempi? ***

15. Miten ohjaaja (amk) -tehtävän houkuttelevuutta voisi mielestäsi lisätä? *



16. Tuleeko mieleesi vielä jotain muuta, mitä haluaisit lisätä?
