

Päivi Houni

TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI IKÄÄN- TYNEIDEN YHDISTYSPOHJAISSA YKSIKÖSSÄ

Opinnäytetyö

Terveydenhoitaja YAMK

Terveyden edistämisen koulutus YAMK

2025



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Terveystenhoitaja (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Päivi Houni
Työn nimi	Työntekijöiden työhyvinvointi ikääntyneiden yhdistyspohjaisessa yksikössä
Toimeksiantaja	Valkealan Iltatähti ry
Vuosi	2025
Sivut	53 sivua, liitteitä 9 sivua
Työn ohjaaja(t)	Marja-Liisa Rissanen

TIIVISTELMÄ

Työelämä on muutoksessa väestörakenteen ja yleisen työelämän muuttumisen sekä kehityksen vuoksi. Väestö ikääntyy, mikä vaikuttaa työikäisten määrään ja työvoiman saatavuuteen. Työn merkitys ja tekemisen tapa ovat muuttuneet ja muuttuvat koko ajan. Työnantajat saattavat kilpailla työvoimasta mieltien keinoja, joilla voi erottua muista työnantajista positiivisesti. Työssä viihtyvä ja hyvinvoiva henkilökunta on työnantajan aineetonta pääomaa, johon panostaminen on työnantajan sijoitus tulevaisuuteen.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata toimeksiantajan työntekijöiden kokonaisvaltaista kokemusta työhyvinvoinnista ja kokemukseen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyöllä tuotettiin toimeksiantajalle tietoa yrityksen henkilöstön hyvinvoinnista. Toimeksiantaja voi hyödyntää saatuja tuloksia työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä veto- ja pitovoiman parantamisessa. Tähän keskityttiin tässä opinnäytetyössä ainoastaan työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa haastateltiin yksiköiden työntekijöitä fokusryhmähaastatteluissa. Kaikilla toimeksiantajan työntekijöillä oli mahdollisuus ilmoittautua haastateltavaksi. Haastatteluihin osallistui 11 työntekijää kaikista toimeksiantajan yksiköistä. Haastattelut tallennettiin ja litteroitiin. Haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällön analyysin avulla. Opinnäytetyön tuloksina saatiin kattava kuva työntekijöiden työhyvinvointia edistävästä voimavaratekijöistä, kuormittavuustekijöistä, työhyvinvointia edistävästä tekijöistä sekä työhyvinvoinnin veto- ja pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnista oli hyvää ja tulokset vastasivat pääasiassa aiempia tutkimustuloksia työhyvinvoinnista. Aiemmistä tuloksista poiketen tuloksissa korostui työnantajan joustavuus työntekijöitä kohtaan, joka tuki oman elämän ja työn yhdistämistä. Jos toimeksiantaja jatkaa työhyvinvoinnin tutkimista, voisi jatkossa tutkia tässä työssä esiin tulleiden työhyvinvointia edistävien tekijöiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Lisäksi voisi tutkia henkilökunnan hyvinvoinnin vaikutuksia asukkaaseen sekä yleisesti työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteitä ja niiden vaikutuksia.

Asiasanat: ikääntyminen, työelämä, työhyvinvointi, vanhustyö

Degree title	Master of Health Care
Author (authors)	Päivi Houni
Thesis title	Employees wellbeing at Work in Association-based Unit for the Elderly
Commissioned by	Valkealan Iltatähti ry
Time	2025
Pages	53 pages, 9 pages of appendices
Supervisor	Marja-Liisa Rissanen

ABSTRACT

Working life is changing due to changes and development in the demographic structure and general working life. The population structure is aging, which affects the number of working-age who can work. The meaning of work has changed and is changing all the time. Employers may need to compete for employees and thus think of ways to differentiate themselves from other employers in a positive way. Employees with high levels of well-being and job satisfaction are an intangible asset for the employer, which makes investing in them an investment in the employer's and company's future.

The purpose of this thesis is to identify and describe the commissioner's employees' experience of well-being at work and the factors influencing that experience. Furthermore, this thesis complies with information for the commissioner about the well-being of the company's personnel. The commissioner can use the obtained results in developing work well-being and improving employee attraction and retention factors. This was focused on this thesis only from the point of view of occupational well-being.

This thesis was carried out as a qualitative study, where the employees of the units were interviewed in focus group interviews. All employees of the commissioner had the opportunity to register for an interview. The interviews were attended by 11 employees from all units of the commissioner. Interviews were recorded and transcribed. The interview data was analyzed using data-driven content analysis. The results of the thesis provided a comprehensive picture of the resource factors, load factors, factors that promote well-being at work and factors that affect the pulling and holding power of well-being at work from the point of view of well-being at work.

The employees' experience of well-being at work was good and the results mainly corresponded to previous research results on well-being at work. Unlike previous results, the results highlighted the flexibility of the employer towards employees, who supported combining their own life and work. If the commissioner continues to study well-being at work, the effects on well-being at work of the factors that have emerged in this work could be studied in the future. In addition, the effects of staff well-being on residents could be studied, as well as measures for the development of well-being at work in general and their effects.

Keywords: ageing, working life, well-being at work, elderly work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS.....	7
3	TYÖELÄMÄ MUUTOKSESSA.....	8
3.1	Ikääntyminen	8
3.2	Työelämän muutokset	9
3.3	Työn pito- ja vetovoima.....	10
4	TYÖHYVINVOINTI	12
4.1	Työkyky	12
4.2	Työuupumus.....	13
5	VANHUSTYÖ	14
5.1	Vanhustyön voimavaratekijät.....	16
5.2	Vanhustyön kuormitustekijät.....	17
6	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS	18
7	LAADULLISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
7.1	Aineiston keruu.....	20
7.2	Aineiston analyysi.....	22
8	TULOKSET.....	26
8.1	Työhyvinvoinnin voimavaratekijät	26
8.2	Työhyvinvoinnin kuormitustekijät	30
8.3	Työhyvinvoinnin kehittäminen.....	32
8.4	Työn pito- ja vetovoima työhyvinvoinnin näkökulmasta	35
9	POHDINTA	37
9.1	Tulosten tarkastelu	37
9.2	Eettisyys ja luotettavuus	40
9.3	Johtopäätökset	45
9.4	Jatkotutkimusehdotukset toimeksiantajalle	46

LIITTEET

Liite 1. Tutkimustaulukko

Liite 2. Tutkimustiedote

Liite 3. Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen

Liite 4. Tietosuojailmoitus

1 JOHDANTO

Suomen väestö ikääntyy seuraavien vuosien ja vuosikymmenien aikana. Väestön ikääntyminen vaikuttaa työikäisten määrän vähenemiseen, jolloin työvoimaa on entistä vähemmän käytettävissä ja monella alalla puhutaan työvoimapulasta. Väestörakenteen muutos vaikuttaa työvoiman saatavuuteen sekä aiheuttaa kasvupainetta terveydenhuollon palveluihin ja pitkäaikaishoivan tarpeeseen. Hyvinvointialueet ja kunnat ovat keskeisimpiä terveyspalveluiden tuottajia. Palvelutarpeen lisääntyessä yksityiset palveluntuottajat ja kolmannen sektorin toimijat eli yhdistykset, säätiöt ja järjestöt ovat keskeisessä roolissa hoivapalveluiden tuottamisessa. Palveluiden ja henkilöstön riittävyys on yhteiskunnallinen huoli, johon ratkaisuksi on mietitty esimerkiksi teknologian keinoja. Näiden on ajateltu vaikuttavan palveluiden saatavuuteen sekä positiivisesti työn vetovoimaan. (Niemelä ym. 2015, 81; Tevameri 2023, 11–13.)

Työelämän tulee muuttua ja kehittyä, jotta se pystyy vastaamaan yhteiskunnallisiin haasteisiin. Työn merkitys voi olla erilainen eri sukupolville ja työntekijät hakevat työltä erilaisia asioita. Kokemukset työn merkityksestä, siitä saatavista eduista tai työn vaatimuksista ovat aina yksilöllisiä. Työntekijä voi arvostaa sosiaalisia kontakteja tai pitää toimeentuloa merkityksellisenä. Toiselle työelämän joustavuus tai kilpailukykyisyys sekä työnantajakuva ovat tärkeitä asioita. Moni työnantaja joutuukin miettimään, millaisen työnantajakuvan antaa, jotta se houkuttelee työntekijöitä työn lisääntyneistä vaatimuksista ja hoitoalan vetovoiman vähenemisestä huolimatta ja erottuu muista työnantajista. Työpaikoilla tarvitaan joustavuutta, panostamista työoloihin ja työhyvinvointiin, jotta työntekijöitä riittää iäkkäiden hoivapalveluihin. (Lober 2015, 183; Manka & Manka 2023, 13, 68; Paltamaa ym. 2023, 335.)

Työntekijöiden saatavuus ja riittävyys ovat vaikeutuneet hoitoalalla. Työntekijöiden riittävyyteen vaikuttavat sekä väestön ikärakenteen aiheuttama työvoimapula että vanhustyössä korostuvat sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet. Ikääntyneiden hoitotyöhön on haasteellista saada työntekijöitä

ikäntyneiden hoitotyön huonon vetovoiman vuoksi. Alueellinen kilpailu työntekijöistä alan toimijoiden välillä on kovaa ja työnantajan on tärkeää erottua positiivisesti muista toimijoista. Yhteiskunnallisesti on nostettu esille työhyvinvoinnin tukeminen, joka on merkityksellinen asia positiivisen yrityskuvan rakentamisessa sekä yrityksen pito- ja vetovoiman kannalta. (Koivisto ym. 2023, 11.)

Toimeksiantajan yksikössä ei ole aiemmin tehty vastaavaa selvitystä työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tämän työn tarkoituksena on kuvata toimeksiantajan työntekijöiden kokonaisvaltaista kokemusta työhyvinvoinnista ja kokemukseen vaikuttavista tekijöistä. Työn tavoitteena on tuottaa tietoa yrityksen henkilöstön hyvinvoinnista, jota voidaan hyödyntää yrityksen työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä veto- ja pitovoiman parantamisessa. Tässä työssä veto- ja pitovoimaa käsitellään vain työhyvinvoinnin näkökulmasta, eikä varsinaisesti keskityä veto- ja pitovoiman kehittämiseen.

2 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS

Valkealan Iltatähti ry on ikääntyneiden eritasoista asumis- ja hoivapalvelua tuottava yhdistys eli kolmannen sektorin toimija, joka sijaitsee Kaakkois-Suomessa Kouvolassa. Yhdistyksen asumispalveluita ovat senioriasuminen, yhteisöllinen asuminen ja ympärivuorokautinen asuminen. Yhteisöllisen ja ympärivuorokautisen hoivapalvelut tuotetaan pääasiassa hyvinvointialueen ostopalveluna tai palvelusetelillä. Valkealan Iltatähden asunnoissa asuu noin 150 ikääntynyttä asumispalveluasiakasta. (Omavalvontaohjelma 2024–2025. s.a; Valkealan Iltatähti s.a.)

Yhdistyksellä työskentelee 56 sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaista sekä hallinnollista ja kiinteistöön liittyvää henkilökuntaa. Työntekijät työskentelevät kahdessa yhteisöllisen asumisen yksikössä sekä yhdessä ympärivuorokautisen asumisen yksikössä. Työskentely-yksiköt ovat kodinomaisia ja työyhteisöt 10–20 hengen suuruisia. (Omavalvontaohjelma 2024–2025. s.a; Valkealan Iltatähti s.a.)

3 TYÖELÄMÄ MUUTOKSESSA

Väestön ikääntyminen ja syntyvyyden väheneminen vaikuttavat työvoiman saatavuuteen aiheuttaen työvoimapulaa ja muutoksia työn kokonaisvaltaiseen organisointiin. Yli 65-vuotiaiden osuus väestössä suhteessa muuhun väestöön kasvaa koko ajan samalla, kun työkäisten määrä vähenee. Väestön ikääntyminen aiheuttaa muutoksen koko väestörakenteeseen, jossa aiemmassa työllisyysvaltiossa vanhuspalveluilla onkin keskeinen rooli. Yhteiskunnallisesti on ajateltu tämän vaikeuttavan palvelujen saatavuutta. Työtä saatetaan jatkossa joutua tekemään entistä vähäisemmällä työntekijöiden määrällä, jotta palveluiden saatavuus voidaan turvata. (Tevameri 2024, 17–18.) Toisaalta hyvinvointialueiden organisaatiossa tapahtuvat palvelutehtävien muutokset ja tiivistämiset voivat näyttäytyä terveys- ja sosiaalipalveluiden toimenkuvien vähenemisenä ja yhdistämisenä. (Duvfa 2023, 28–30.)

Syntyvää työvoimapulaa voidaan paikata työperäisellä maahanmuutolla ja eläkeiän nostolla. Työvoimapulan vähentämiseen liittyvät keinot tekevät työyhteisöistä aiempaa moninaisempia, joka laajentaa työhyvinvoinnin moninaisuutta ja vaatii aiempaa enemmän joustavuutta työelämältä. (Valkonen & Lassila, 2021 9–12.) Maahanmuuttajien määrä on lisääntynyt huomattavasti kansainvälisen palveluiden ja tavaravaihtokulttuurin vuoksi. Maahanmuuttajia on työssä paljon etenkin vanhusten hoivapalveluita tuottavissa yksiköissä. Tällaisissa yksiköissä, joissa työskentelee paljon maahanmuuttajia, saattaa kehittyä vääränlaisia valtasuhteita, jotka liittyvät maahanmuuttajien työskentelyyn. (Cuesta ym. 2016.) Maahanmuuttajat saattavat kokea työelämässä ennakoasenteita etnisen taustansa takia. Ennakoasenteet voivat vaikuttaa maahanmuuttajien työhyvinvoinnin lisäksi koko työyhteisöön. (Nieminen 2010, 147–148.)

3.1 Ikääntyminen

Ikääntyminen on yhteiskunnallinen ilmiö, jolla on moninaisia vaikutuksia yksilön kokemaan terveyteen ja toimintakykyyn. (Honkanen Vartiainen 2021, 186.) Ihmisen kehossa ikääntymismuutokset alkavat näkyä jo 30-vuoden jälkeen.

Keho ikääntyy vähitellen, jolloin vanhenemismuutoksetkin alkavat näkyä vähitellen. Ikääntyminen johtaa lopulta elämän viimeiseen vaiheeseen eli vanhuuteen. Vanhuuden rajapyykkinä on pidetty aiemmin 65-vuoden ikää, kun työikäiset ovat jääneet eläkkeelle. Nykyisin monet ovat kyseisessä iässä vielä varsin toimintakykyisiä ja elävät työikäisen elämää, joten raja vanhuudesta on muuttunut aiempaa häilyvämmäksi. (Sundell & Kuusela 2023.) Ikääntyminen koskettaa jokaista yksilö-, yhteisö- ja yhteiskunnallisella tasolla (Ilmarinen 2006, 17).

Ikääntyneiden hyvän elämän ja työntekijöiden riittävyyden turvaamiseksi on olemassa ikääntymispolitiikka, joka pohjautuu vanhuspalvelulakiin sekä sosi- ja terveysministeriön ja kuntaliiton tekemiin laatusuosituksiin. Ikäpolitiikan avulla pyritään turvaamaan ikääntyneiden palveluiden laatu ja tukemaan heitä aktiivisiksi toimijoiksi yhteiskunnassa. (Kiuru ym. 2024.) Yhteiskunnallisesti ikääntymisen on ajateltu lisäävän hoivapalvelun tarvetta, sillä ikääntyminen yhdistetään usein toimintakyvyn heikkenemiseen ja erilaisiin sairauksiin. Kuitenkin jokainen ikääntyy yksilöllisesti ja toimintakyky on yksilöllinen, tällöin hoivapalvelunkin tarve on yksilöllistä. (Vasara 2020, 17–18.)

Tulevaisuuden työyhteisöissä on väestön ikääntymisen ja siitä aiheutuvan työvoimapulan vuoksi entistä enemmän ikääntyviä työntekijöitä. Ikääntyvän työntekijän kohdalla työnantajat joutuvat usein miettimään keinoja työssä jaksamisen tueksi ja työurien pidentämiseksi. Jaksamista voidaan tukea työn vaatimusten vähentämisellä ja resurssien lisäämisellä. Nämä keinot vaativat joustoa koko työyhteisöltä. (Wallin ym. 2022.) Puhutaan ikäjohtamisesta, joka koskettaa sekä työntekijää yksilötasolla että työyhteisön tasolla eri näkökulmista. Ikäjohtaminen koskettaa jokaista työntekijää iästä riippumatta. Väestön ikääntyminen vaatii uudistuksia työelämään, joiden avulla tuetaan aktiivisia työvuosia ja lisätään työssäolon houkuttelevuutta. (Ilmarinen 2006, 18.)

3.2 Työelämän muutokset

Yhteiskunnalliset muutokset ja erilaiset työelämään liittyvät muutokset aiheuttavat kokonaisvaltaisen työelämän muutoksen, joka on jo selvästi havaitta-

vissa. Työtä tehdään etätöinä ja digitaalisuuden merkitys on korostunut ja korostuu entisestään. Työelämässä korostuu jatkuva oppinen ja kehittyminen. Työntekijältä odotetaan laajan osaamisen lisäksi joustavuutta ja sopeutumiskykyä muuttuviin työolosuhteisiin. (Ikonen & Koivunen 2020, 1–2.) Työelämän vaatimusten lisääntymisen myötä työntekijöiden vaatimukset ja odotukset työnantajaa kohtaan ovat lisääntyneet ja muuttuneet. Työelämässä oleville nuorille työ saattaa tarkoittaa erilaisia asioita kuin vanhemmalle ikäryhmälle. Vaikka työ koetaan merkitykselliseksi, siihen ei olla välttämättä enää niin sitoutuneita. Vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisen merkitys on aiempaa tärkeämpää. (Manka & Manka 2023, 15–17.) Työnulkopuolisetarvot ovat aiempaa keskeisemmässä roolissa työkuultuurissa, kun samalla työntekijät arvostavat työn merkityksellisyyttä ja sisältöä. Työn toivotaan olevan mukaansa tempaavaa, jotta siitä on mahdollisuus innostua. Samalla merkitykselliseksi koetaan työyhteisöön kuulumisen itsellisenä ja osaavana toimijana. (Ryytänen ym. 2020, 247.)

Kokoaikatyö ei välttämättä ole enää ainut työaikaamuoto työpaikoilla. Työtä halutaan tehdä osa-aikaisesti tai kokonaan keikkatyönä eli epätyypillisinä työsuhteina. Keikkatyötä tekevien ryhmä on moninainen alan osaavista ammattilaisista kokemattomampiin opiskelijoihin, mikä tarkoittaa laajaa ikäjakaumaa nuorista työntekijöistä eläkeläisiin. Työntekijöiden moninaisuus ja suuri vaihtuvuus voi aiheuttaa omat haasteensa kokonaisvaltaisesti työyhteisöön, yksilöön sekä koettuun työhyvinvointiin. (Gaily 2022, 9–12.) Keikka- tai osa-aikatyö voi olla keskeisessä roolissa työntekijän kokonaisvaltaisen jaksamisen kannalta. Työelämään on tullut positiivisia muutoksia ja työn vaatimusten lisääntymisen myötä on alettu sekä työnantajatasolla että yhteiskunnallisesti kiinnittämään huomiota entistä enemmän työntekijöiden kokonaisvaltaiseen jaksamiseen. Työnantajat ovat alkaneet ymmärtää, että työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen on sijoitus tulevaisuuteen. (Manka & Manka 2023, 25–27.)

3.3 Työn pito- ja vetovoima

Työn pitovoimalla tarkoitetaan henkilöstön sitouttamista yritykseen sekä työntekijöiden yrityksessä pysymistä. Yleisesti sitouttaminen on liitetty vahvasti henkilöstön työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Työhön sitouttaminen on

osa henkilöstöjohtamisen kokonaisuutta ja voi tarkoittaa esimerkiksi henkilöstön osallistamista yrityksen asioihin ja kehittämistyöhön tai henkilöstön osaamisen kehittämistä. (Viitala 2021.) Työnantaja voi vaikuttaa työntekijöiden työssä pysymiseen panostamalla henkilökunnan työhyvinvointiin. Työssä hyvinvoiva työntekijä on tyytyväisempi ja sitoutuneempi, eikä yleensä harkitse työpaikan vaihtamista. (Mihail & Kloutsiniotis 2016.) Nykyisin työnantajat ymmärtävät paremmin, että aineettomiin muutoksiin panostaminen kannattaa ja voi olla merkittävä investointi tulevaisuudessa. Työntekijät ovat työnantajalle aineetonta pääomaa, joka on yleisesti liitetty työhyvinvointia tukeviin organisaation rakenteisiin sekä henkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin, jotka edistävät työn pito- ja vetovoimaa. (Manka 2011, 33–35.)

Pitovoiman kannalta haasteena on henkilöstön vaihtuvuuden lisääntyminen. Terveystuottavuusyksiköissä on muutospaineita, jotka liittyvät työn tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Muutosprosessit voivat heikentää työtyytyväisyyttä ja vaikuttaa työntekijöiden pysyvyyteen. (Mölsä ym. 2023, 211.) Työntekijät pysyvät yleensä paremmin työnantajan palveluksessa, jos heillä on hyvät välit työkavereihin ja esihenkilöihin. On todettu, että esihenkilön antamalla positiivisella palautteella on merkittäviä vaikutuksia työssä pysymiseen ja työn imuun. (Saito ym. 2023.) Työvuorosunnittelu ja työn tauottaminen työpäivän aikana sekä lepotaukojen mahdollistaminen parantaa työntekijän työssä jaksamista ja vaikuttaa työssä pysymiseen (Wendsche ym. 2022, 1787.)

Vanhustyön pito- ja vetovoimaan on viime aikoina alettu kiinnittämään erityisesti huomiota, jotta jatkossakin työvoima riittäisi alalla yhteiskunnallisista muutoksista huolimatta. Viimeisinä vuosina on ollut Vetovoimainen vanhustyö -hanke sekä työterveyslaitoksen Hyvä veto -hanke, joiden tarkoituksena on ollut kehittää vanhustyön pito- ja vetovoimaa. Molemmista hankkeista keskityttiin pito- ja vetovoiman kannalta merkityksellisiin ydinasioihin kuten työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, johtamisen käytäntöihin, arvostukseen, henkilöstöresursseihin ja joustaviin työelämän ratkaisuihin. (Koivisto ym. 2023; Vetovoimainen vanhustyö 2020–2022 s.a.)

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta turvallisuudesta sekä terveydestä ja hyvinvoinnista työpaikoilla. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat monet asiat työpaikalla, esimerkiksi työn mielekyys, työyhteisö, johtaminen, työn kuormittavuus sekä työntekijän osaaminen. Työantajan kannattaa panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2024.) Työpaikoilla on oltava työsuojeluorganisaatio. Lakiin perustuvalla työsuojelulla on pitkä historia ja alun perin työsuojelu on pyrkinyt puuttumaan työn fyysisiin kuormittavuustekijöihin. Nykyisin työsuojelu painottuu kokonaisvaltaiseen työsuojeluun, jossa yksilö huomioidaan kokonaisuutena. Työsuojelun kokonaisvaltaisessa arvioinnissa huomioidaan fyysiset, psyykkiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät. Työsuojelu on työhyvinvoinnin kulmakivi. (Karjalainen 2024, 167.)

Työhyvinvointia voidaan arvioida teoreettisten mallien perusteella, joista tunnetuin on työnkuormittavuuden -malli. Tämä perustuu oletukseen, jossa työntekijällä on vähän itsenäisyyttä ja korkeammat vaatimukset työssä, jolloin hänellä on enemmän terveyteen liittyviä ongelmia, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin heikentävästi. Vastaavasti itsenäisyys työssä voi lisätä työtyytyväisyyttä. (Ruotsalainen ym. 2020.) Työhyvinvointiin liittyy tyytyväisyyden, onnellisuuden ja tarpeellisuuden kokemuksia työssä. Näitä lisäävät työstä suoriutuminen, siinä menestyminen sekä ammatillinen osaaminen ja ryhmään kuuluminen. Työhyvinvoinnin voidaan katsoa parantuvan silloin, kun työntekijän omat arvot ja tarpeet sopivat osaksi työtä. (Piiro ym. 2022, 31.) Työhyvinvointi auttaa työntekijää jaksamaan työssä lisäämällä työtyytyväisyyttä ja työn imua (Mannermaa 2022, 303).

4.1 Työkyky

Työkyky on kokonaisvaltainen käsite, joka ei ole pelkästään terveyttä ja toimintakykyä. Työkykyä voi olla työnkuormituksen, osaamisen ja ammattitaidon tasapaino, jotka voivat joko parantaa tai heikentää työkykyä. (Selander ym. 2023, 241.) Työkykyyn vaikuttaa työ ja työolosuhteet, eniten työkykyyn kuitenkin vaikuttaa työntekijä itse. Onkin tärkeää, että työntekijä huolehtii itsestään

ja jaksamisestaan. Työntekijä voi arvioida omaa työkykyään hyödyntäen arvioinnissa kokonaisvaltaisesti työn kuormitustekijöitä. (Mannermaa 2022, 289–291.) Työkyvyn edistäminen on tärkeää työntekijän työuran ja työskentelykyvyn kannalta. Useat työkyvyn parantamiseen liittyvät toimenpiteet kohdistuvat yksilöön, ei niinkään yhteisöön. Työkyvyn edistämisessä pelkästään yksilötasolla olevat toimenpiteet eivät tuota kovin laajamittaista tulosta kokonaisvaltaisessa työkyvyn parantamisessa. Kokonaisvaltainen työkyvyn parantaminen vaatii asenteiden muutosta sekä vaikuttamista työpaikan toimintakulttuuriin. (Korkiakangas ym. 2019, 103.)

On tärkeää, että työ ja vapaa-aikaa tukevat toinen toisiaan, jolloin näistä muodostuu eheä työkykyä tukeva kokonaisuus. Jos työ ja vapaa-aika eivät ole tasapainossa ja palautuminen ei ole riittävää, voi työkyky vaarantua. Työkyvyn vaarantumisesta voi kertoa työajan hallinnan ongelmat, työkavereiden huoli ja käyttäytymisen muutokset. Työnantaja voi tukea työkykyä erilaisilla varhaisen puuttumisen malleilla, työn ja työolosuhteiden kehittämällä sekä tukitoimilla. (Mannermaa 2022, 289–291.) Työterveyshuolto on keskeisessä roolissa työntekijöiden terveyden edistämisessä ja työkyvyn tukemisessa. Parhaimmillaan työterveyshuolto tekee saumattomasti yhteistyötä, jolloin sekä työnantajan että työterveyshuollon yhteisenä tavoitteena on työntekijöiden työterveyden edistäminen. Yksilön elintavoilla ja terveydellä on vaikutusta työkykyyn ja terveyden edistämiseen, joka onkin hyvä linkittää osaksi työtä ja työkykyä. (Korkiakangas ym. 2019, 104.)

4.2 Työuupumus

Puutteet työhyvinvoinnissa voivat johtaa työntekijöiden työuupumukseen ja aiheuttaa epäilyjä oman työn merkityksestä ja työntekijän kyvystä hoitaa sitä. (Mölsä ym. 2023, 213.) Työuupumus syntyy pitkäkestoisesta työstressistä, johon ei ole puututtu ajoissa. Työuupumus aiheuttaa kroonista väsymystä ja energisyyden heikkenemisestä. Työntekijä voi kokea välinpitämättömyyttä työtä kohtaan tai etäännytyä työstä, jolloin työ ei tunnu enää mukavalta ja se heikentää entisestään työssä jaksamista. (Kukihara ym. 2022.) Työuupumus itsessään ei ole sairaus, se voi kuitenkin altistaa masennukselle, päihdehäiri-

öille ja stressistä johtuville somaattisille sairauksille. Työuupumus kehittyy vähitellen ja työntekijän voimavarat vähenevät. Vakavasti uupuneella työntekijällä voi olla paljon erilaisia yleisoireita sekä tunne-elämän häiriöitä ja ongelmia tiedon käsittelyssä. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Kuormittavuus kuuluu työhön, mutta työntekijä tarvitsee riittävän palautumisen, jotta kuormitus ei jää päälle (Karjalainen 2024, 168). Työn liiallinen vaatimustaso yhdistettynä vähäisiin työn voimavaratekijöihin altistaa työuupumukselle. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, esimerkiksi liiallinen velvollisuuden tunto tai korkealle asetetut tavoitteet, saattavat vaikuttaa työuupumuksen syntyyn. (Uusitalo-Arola ym. 2022.) Työntekijät tekevät paljon työtä tietokoneilla ja älylaitteilla. Tämä aiheuttaa aivoille kovaa kuormitusta ja voi lisätä työuupumusta. Aivojen kuormittuminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa aivojen yksilölliset haavoittuvuus- ja kuormitustekijät. Aivojen kuormittumisen arvioinnin on hyvä olla osana kokonaisvaltaista työuupumuksen arviointia, vaikka aivokuormitus saattaakin jäädä perinteisempien työnkuormittavuustekijöiden varjoon. (Hartikainen ym. 2021, 89–90.)

5 VANHUSTYÖ

Ikääntyneiden eli yli 65-vuotiaiden henkilöiden hoitotyöstä käytetään termiä vanhustyö, jota käytetään tässä työssä. Vanhusten asemasta ja hoitotyöstä puhutaan paljon yhteiskunnallisesti (Kulmala 2017, 20–24.) Yhteiskunnalliset linjaukset korostavat vanhusten hyvää elämänlaatua sekä kotona asumista mahdollisimman pitkään. Tästä syystä vanhusten laitoshoidon paikkoja on vähennetty runsaasti. Perinteisistä terveyskeskusten vuodeosastoista on siirrytty kotihoitoon ja erilaisiin palveluasumisen muotoihin. Tämä ei ole ollut pelkästään positiivinen uudistus, vaan on tuonut mukanaan monimutkaisia asiakastapauksia päivittäiseen hoitotyöhön, joiden selvittämiseen menee paljon aikaa. Osaltaan uudistus on vaikuttanut etenkin kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointiin heikentävästi ja lisännyt kuormitusta. (Ruotsalainen ym. 2020.) Vanhusten hoitotyöltä odotetaan hyvän laadun lisäksi kustannustehokkuutta. Vanhuspalveluissa toiminta on useammin suorittavaa kuin asiakkaan tarpeisiin vastaavaa. Vanhuspalveluissa työskentelee sekä työhönsä tyytyväistä että tyytymätöntä henkilökuntaa. Vanhuspalveluiden laatu saattaa vaihdella paljon

ja aina ei ole aikaa vanhuksen todelliselle kohtaamiselle. Työntekijöiden päivät saattavat täyttyä rutiineista ja hoitotyön ulkopuolisista vaatimuksista. (Kulmala 2017, 20–24.)

Teknologia on viimeisten vuosien aikana lisääntynyt vanhustyössä ja digitaaliset ratkaisut vaikuttavat entistä enemmän vanhustyöntekijöiden työhön ja työhyvinvointiin. Teknologian vaikutukset työhyvinvointiin liittyvät vahvasti työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten osaamiseen, asenteisiin ja motivaatioon. Henkilökohtaisien ominaisuuksien mukaan teknologia voi joko parantaa tai heikentää vanhustyöntekijän työhyvinvointia. Teknologian avulla voidaan pyrkiä paikkaamaan henkilöstövajettakin. (Kivekäs ym. 2024, 146.) Yhteiskunnallisesti käydään keskustelua riittävästä henkilöstömitoituksesta vanhustyössä ja mitoitusta muutetaan vuoroin korkeammaksi vuoroin matalammaksi. Henkilöstömitoituksen on ajateltu vaikuttavan keskeisesti vanhustyön laatuun. Pelkkä henkilöstömitoitus ei kuitenkaan tee hoitotyön laatua, vaan tärkeässä roolissa on hoitajien osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen. (Kulmala 2017, 20–24.)

Vanhustyön arvostuksen puute on yhteiskunnallinen ongelma. Yhteiskunta ei arvosta ikääntyneitä ihmisiä tarpeeksi, jotta vanhustyöhön panostettaisiin ja sen eteen tehtäisiin aktiivista kehitystyötä. Yhteiskunnallinen arvostuksen puute heijastuu kokonaisvaltaisesti vanhustyöhön aiheuttaen alan vaihtoa, työvoimapulaa ja mahdollista negatiivista palautetta hoitohenkilökunnalle. Vanhustyön arvostuksen puutteella voi olla vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja se voi vaikuttaa alan pito- ja vetovoimaan. (Kulmala 2017, 24.) Hoitajien ja opiskelijoiden omat asenteet vanhustyötä kohtaan vaikuttavat vanhustyön arvostukseen ja vetovoimaisuuteen. Jos hoitajat arvostavat omaa työtään, se heijastaa positiivista kuvaa vanhustyöstä muille. (Carlson & Idvall 2015.) Vanhustyön arvostuksen lisäämiseen tarvittaisiin muutoksia sekä yksilö, yhteisö että yhteiskunnallisella tasolla. Vanhustyön vetovoimaan voidaan vaikuttaa luomalla myönteistä ilmapiiriä, hyvillä työyhteisöillä ja lisäämällä opiskelijoiden sekä uusien työntekijöiden positiivisia kokemuksia vanhustyöstä. (Koivisto ym. 2023, 48.)

Vanhustyössä työkyky voi olla huonompi kuin muissa sosiaali- ja terveysalan yksiköissä. Huono työkyky voi liittyä yksilön terveyteen ja toimintakykyyn. Työkyvyn huononemiseen voi vaikuttaa erilaiset kuormitustekijät työssä. Lisäksi on tutkittu, että palautuminen vanhustyössä on huonompaa. Alentunut työkyky ja palautumisen ongelmat voivat lisätä sairauspoissaoloja ja ennenai-kaista eläkkeelle jäämistä. (Koivisto ym. 2023, 48.)

5.1 Vanhustyön voimavaratekijät

Vanhustyössä **työyhteisö** voi olla sekä voimavara että kuormittavuustekijä. työyhteisö on toimiessaan voimavara, jonka toimintaa parantamalla voidaan parantaa työhyvinvointia ja auttaa työntekijöitä jaksamaan kuormittavassa työssä. Vanhustyössä työyhteisöt ovat itseohjautuvampia, kuin joissakin muissa sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä. Esihenkilötyö onkin keskeisessä roolissa työyhteisön kehittämisessä ja vanhustyön työhyvinvoinnin parantamisessa. Jos esihenkilö hallitsee valmentavan johtamisen, jossa korostetaan työntekijöiden vahvuuksia ja otetaan työntekijät mukaan aktiivisiksi toimijoiksi toiminnan kehittämisessä, voi tällä johtamistavalla motivoida ja kehittää työyhteisöä. (Koivisto ym. 2023, 47–48.)

Vanhusten palveluasunnoissa on usein käytössä **valmentava johtaminen** (Koivisto ym. 2023, 47–48). Valmentavan johtamisen avulla tiimeissä syntyy parhaimmillaan kokemus arvostuksesta ja työn merkityksellisyydestä. Hoitotyössä työskennellään tiimeissä, joissa on yhteiset pelisäännöt ja tavoitteet. Tiimin jäsenet tarvitsevat toisiaan ja arvostavat toisten erilaisuutta ja osaamista muodostaen jokaisen työntekijän voimavaroista koostuvan osaavan, yhteistä määränpäättä kohden menevän ryhmän. Tiimi ei kuitenkaan toimi ilman valmentavaa johtamista. (Ristikangas ym. 2012.) Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa oman työskentelyn ja osaamisen kehittämiseen sekä tietyissä rajoissa työpäivän sisältöön. Iäkkäiden palveluissa on varsin matala organisaatio, jonka vuoksi työntekijöitä on helpompi ottaa mukaan päätöksen te- koon. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja sisältöön voivat olla keskeinen voimavaratekijä ja motivaattori. Vanhustyössä on harvemmin kuin muissa sosiaali- ja terveysalan yksiköissä tehtävien uudelleen sijoittelua, jolloin työpaikan pysyvyys osaltaan tukee työhyvinvointia. (Koivisto ym. 2023, 47–48.)

Autonomian eli itsemääräämisoikeuden on todettu tukevan työssä jaksamista. Autonomia on ihmiselle luontaista ja ihminen pyrkii työelämässään tekemään itsellisiä päätöksiä. Työntekijät sitoutuvat työhön ja työtehtäviin paremmin, jos he kokevat, että voivat itse vaikuttaa tehtävään. Tämä toimii eräänlaisena kannustimena työtehtävien suorittamiseen. Kaikki asiat eivät työelämässä pohjautu vapaaehtoisuuteen. Itsemääräämisoikeuden toteutuessa työntekijä voi kuitenkin kokea olevansa osaava ja tehokas. (Ryynänen ym. 2020, 246–250.) Nykypäivän johtamiskulttuurissa johtaja ja työntekijä asettavat yhdessä päämääriä ja tavoitteita työskentelylle. Näin saadaan motivoitua työntekijät mukaan työelämän aktiiviseen kehittämiseen, jolloin kehitystyö on helpompi juurruttaa osaksi organisaation käytäntöjä. Motivoituneet työntekijät ovat valmiita ponnistelemaan kohti yhdessä asetettua kehittämispäämäärää. (Fernet ym. 2015, 11–12.) Tiimi, joka toimii autonomisesti, tukee työntekijöiden työhyvinvointia ja vähentää stressitasoja (Ruotsalainen ym. 2022.)

5.2 Vanhustyön kuormitustekijät

Vanhustyössä on paljon **fyysistä kuormitusta** aiheuttavia tekijöitä. Jatkuva kävely, jalkojen päällä olo, kumartumiset ja vanhusasukkaiden avustamiset aiheuttavat tuki- ja liikuntaelämisen ongelmia, kipuja ja kireyksiä lihaksistoon. Fyysinen kuormitus aiheuttaa vaivoja selkään, niskaan, hartioihin ja yläraajoihin. Vanhusten hoivakodeissa ja kotihoidossa työskennellään kodinomaisissa olosuhteissa, jolloin hoitajan ei ole aina mahdollista vaikuttaa omaan ergonomiaansa eikä apuvälineitä ole aina käytettävissä. (Tamminen- Peter & Wickström 2014, 11–21.) Kodinomaisten olosuhteiden lisäksi vanhusasiakkaiden kunto saattaa olla heikko, jolloin esimerkiksi liikkumisessa avustaminen kuormittaa hoitajaa hyvin paljon fyysisesti. Monet arkipäiväiset työt kuormittavat ja hoitajalta vaaditaan hyvää fyysistä kuntoa työstä suoriutumiseen. (Sulander ym. 2023, 33.)

Työssä on aina **psykososiaalista kuormitusta**, jonka määrä voi vaihdella tilanteiden mukaan. Psykososiaalinen kuormitus voi olla voimavara tai kuormitustekijä riippuen kuormituksen määrästä. Psykososiaalinen kuormitus on aina työntekijän yksilöllinen kokemus, johon vaikuttaa työpaikan ilmapiiri, työn

määrä, viestintä, työn johtaminen ja vuorovaikutus. Vanhustyössä työ on sirpaleista ja saattaa keskeytyä usein sekä edellyttää valppautta monissa asioissa. Keskeytyksistä ja sirpaleisuudesta huolimatta työltä edellytetään hyvää laatua. Nämä asiat lisäävät työn psykososiaalista kuormitusta ja saattavat heikentää hoitohenkilökunnan työhyvinvointia. (Karjalainen 2020, 37–38.) Työntekijöiden runsas vaihtuvuus, jatkuva sijaisten hankinta ja työvoimapula voivat olla hoitajille ja esihenkilöille kuormittavaa. Sijaishankinta vie paljon resursseja eikä sijaista välttämättä saada. Tämä voi vaikuttaa hoidon laatuun ja lisätä työssä olevaa psykososiaalista kuormitusta. (Koivisto ym. 2023, 66.)

Vanhustyössä voidaan kokea **aikapainetta** eli kiirettä. Kiire liittyy usein vähäisiin resursseihin ja liian vähäiseen työntekijöiden määrään. Kiire aiheuttaa työstressiä ja saattaa aiheuttaa psyykkistä ahdistusta. (Ruotsalainen ym. 2020.) Työt saattavat jaksottua työpäivän aikana tiettyihin kohtiin, jolloin syntyy aikapainetta, joka voi kuormittaa hetkellisesti hoitajia hyvin paljon vuorosta toiseen. Kuormitusta tapahtuu etenkin silloin, kun henkilöstöresurssit ovat liian vähäiset. (Kuusi ym. 2023, 37.)

Vanhustyössä hoitajat saattavat kokea **eettistä kuormitusta**, joka johtuu usein liian vähäisistä hoitajien määristä, ristiriitaisista arvoista tai hoitolinjauksiin liittyvistä tekijöistä. Eettiseen kuormitukseen voi vaikuttaa työnantajan asettamat rajoitukset ja arvoriitit sekä tilanteet, jolloin hoitaja ei pysty toimimaan omien arvojensa mukaisesti. (Paavolainen ym. 2023, 339–341.) Eettinen kuormitus voi liittyä työntekijän osaamiseen. Jos työntekijällä on liian suuri vastuu osaamiseensa nähden, voi tilanne olla kuormittava. Tällöin työntekijä ei yleensä pysty hoitamaan työtään vaatimuksiin nähden riittävän laadukkaasti. (Mannermaa 2022, 321–323.)

6 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS

Tämän työn tarkoituksena on kuvata toimeksiantajan työntekijöiden kokonaisvaltaista kokemusta työhyvinvoinnista ja kokemukseen vaikuttavista tekijöistä. Työn tavoitteena on tuottaa tietoa yrityksen henkilöstön työhyvinvoinnista, jota voidaan hyödyntää yrityksen työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä veto- ja pitovoiman parantamisessa. Tässä työssä veto- ja pitovoimaa käsitellään vain

työhyvinvoinnin näkökulmasta, eikä varsinaisesti keskitytä veto- ja pitovoiman kehittämiseen. Kehittämistyön lisäksi selvitys auttaa toimeksiantajaa vahvistamaan käytössä olevia toimivia työhyvinvointiin liittyviä käytänteitä. Työn avulla yritys voi kehittää yrityskuvaa työnhakijoiden näkökulmasta ja pyrkiä erottumaan positiivisesti muista alueen toimijoista. Positiivisella yrityskuvalla voidaan vaikuttaa työntekijöiden saatavuuteen sekä vaikuttaa yrityksen pito- ja vetovoimaan.

Tutkimuskysymykset ovat

Mitä ovat työhyvinvoinnin voimavaratekijät?

Mitä ovat työhyvinvointia kuormittavat tekijät?

Mitä ovat työhyvinvointia edistävät tekijät?

Miten työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen veto- ja pitovoimaan?

7 LAADULLISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Kvalitatiivisesta tutkimuksesta käytetään yleisesti termiä laadullinen tutkimus. Laadullista tutkimustapaa käytetään yleensä ihmistieteissä (Kallinen & Kinnunen 2021). Laadullisella tutkimuksella tutkitaan ihmistä ja ihmisen elinympäristöön liittyviä merkityksiä ihmisten kertomuksien ja tarinoiden pohjalta. Tämän vuoksi laadullisella tutkimuksella tuotetut tulokset eivät ole yleistettävissä, vaan kuvaavat tutkittavaa ryhmää. (Kylmä & Juvakka 2007, 16.) Laadullinen tutkimus on laaja, kokonaisvaltainen käsite, jota ei ole aina helppo yksiselitteisesti määritellä. Laadullisen tutkimuksen tunnusomaisinpiirre on, että sen avulla pyritään ymmärtämään asioita osallistujien näkökulmasta ja luomaan tutkimuksen avulla asioille merkityksiä, jotka liittyvät tutkittavien elämään. (Hennik ym. 2020, 10.)

Laadullisen tutkimuksen rakenne noudattaa tutkimusspiraalia, joka etenee johdonmukaisesti asiasta toiseen. Tutkimus alkaa aina aiheen valinnasta, jonka jälkeen valittuun aiheeseen tutustutaan lukemalla kirjallisuutta. Aiheeseen perehtymisen jälkeen luodaan tutkimustehtävä ja valitaan metodi, jolla tutkimus suoritetaan. Näitä vaiheita seuraavat aineiston keruu ja analyysi. Lopuksi kirjoitetaan tutkimuksesta raportti ja pohditaan jatkotutkimuksen aiheita. (Tuomi

& Sarajärvi 2018, 174.) Tutkimussuunnitelma on keskeinen osa tutkimusprosessia. Tarkasti laadittu suunnitelma on tutkimusprosessin perusta ja auttaa tutkijaa hahmottamaan tutkimuksen kokonaisuuden tuoden työskentelyyn tavoitteellisuutta. Tutkimussuunnitelmaa tarvitaan lisäksi tutkimusluvan hakemiseen sekä mahdolliseen eettiseen ennakkoarviolausunnon hakemiseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 65.)

7.1 Aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen aineisto kerätään erilaisia aineistonkeruumenetelmiä hyödyntäen. Tavallisimpia aineiston keräämiseen käytettyjä menetelmiä ovat yksilö- tai ryhmähaastattelut, kyselyt, havainnointi sekä erilainen dokumenteista kerätty tieto. Tutkimuksessa voidaan käyttää useampaa aineistonkeruumenetelmää. Näin ollen laadullisia menetelmiä voidaan käyttää osana määrällisen tutkimuksen aineistonkeruuta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on tutkimuksen aikana haastateltavien lähellä ja osallistuu aktiivisesti tiedonkeruuseen, tutkija voi olla osa havainnointiympäristöä. Tämä auttaa tutkijaa ymmärtämään paremmin yksilön kokemuksia. (Moule & Goodman 2009, 205.)

Haastattelu on yksi aineistonkeruumenetelmä, jota käytetään silloin, kun halutaan tietää, mitä ihminen ajattelee tutkittavasta asiasta. Se voidaan toteuttaa joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Haastattelu on joustava tiedonkeruumenetelmä, sillä tutkija ja tutkittava ovat vuorovaikutteisessa keskustelussa ja väärinkäsitysten välttämiseksi haastattelija voi tehdä tarkentavia kysymyksiä ilmauksista ja sanamuodoista tai esittää kysymyksen uudestaan tutkittavalle. Haastattelun joustavuutta lisää mahdollisuus vaikuttaa kysymyksien esitysjärjestykseen. Haastateltavilla on yleensä mahdollisuus tutustua haastattelun teemoihin tai aiheisiin etukäteen. Haastateltava antaa itse suostumuksen haastatteluun osallistumisesta ja voi milloin tahansa lopettaa osallistumisen haastatteluun. Haastattelun tärkein tehtävä on tuottaa mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–86.)

Fokusryhmähaastattelulle parempi nimitys on fokusryhmäkeskustelu. Nimitys kertoo ryhmän toiminnasta eli ennalta päätetyt henkilöt keskustelevat ennalta

sovitusta aiheesta. Fokusryhmäkeskustelu on käyttökelpoinen menetelmä silloin, kun tutkitaan uusia aiheita, haetaan monipuolista aineistoa tutkittavaan ongelmaan tai tutkitaan erilaisia normeja ja tiedetään, että ryhmän keskustelussa nousee helposti vastauksia tutkittavaan asiaan. Fokusryhmäkeskustelun tulokset eivät välttämättä edusta täysin kattavasti koko ryhmän mielipidettä asiasta. Vastaukset ovat aina yksilöiden henkilökohtaisiin näkemyksiin perustuvia, näistä yhdessä muodostuu yhteisön näkemys tutkittavasta asiasta. (Hennik ym. 2020, 138–139.) Fokusryhmäkeskustelussa haastattelija pitää yllä ryhmän keskustelua sekä huolehtii, että jokaisen haastateltavan mielipide tulee kuulluksi. Haastatteluaineisto analysoidaan samalla tavalla kuin muutkin laadullisen tutkimuksen aineistot. Haastattelusta saadaan yleensä monipuolinen aineisto. (Mäntyranta & Kaila, 2008.)

Fokusryhmäkeskustelussa ryhmän koko voi vaihdella muutamasta henkilöstä jopa kymmeneen henkilöön. On todettu, että ryhmän koko kannattaa pitää riittävän pienenä keskustelun sujuvuuden kannalta. Liian pieni ryhmä koko voi vaikuttaa keskustelun joustavuuteen ja etenemiseen. Ideaalikoko ryhmälle on kolme henkeä. Ryhmän jäsenten ei välttämättä tarvitse tuntea toisiaan ennalta. Tuttuudella voi olla vaikutusta keskustelun vapautumiseen ja luontevuuteen. (Holloway & Wheeler 2009, 129.) Fokusryhmäkeskustelun runko on selkä ja etenee johdonmukaisesti. Haastattelurunko rakennetaan suppilomallin mukaisesti eli ryhmän keskustelu avataan laajoilla kysymyksillä ja ryhmäläisten tunnelman vapautuessa kysymyksiä tarkennetaan ja aihepiiriä kaventetaan. Lopuksi ryhmän keskustelu päätetään yhteenvetokysymyksiin. Keskustelun rakenne on tärkeä, jotta ryhmäläiset tuntevat olonsa ryhmässä vapautuneeksi ja uskaltavat vastata laajasti käsiteltävään aiheeseen. (Hennik ym. 2020, 143–149.)

Opinnäytetyön aineiston keruumenetelmäksi valikoitui fokusryhmähaastattelu, sillä tutkittavasta aiheesta haluttiin monipuolinen ja kattava aineisto, jolla voitiin kuvata yksilöiden mielipiteiden avulla koko työyhteisön kokemusta työhyvinvoinnista. Opinnäytetyöstä ja siihen liittyvistä haastatteluista tiedotettiin kaikkia toimeksiantajan palveluksessa olevia työntekijöitä tutkimustiedotteella sekä tiedusteltiin halukkuutta osallistua haastatteluun (liite 2). Työntekijät,

jotka halusivat osallistua haastatteluun, ilmoittivat opinnäytetyöntekijälle halukkuudestaan osallistua ja antoivat tietoon perustuvan kirjallisen suostumuksen osallistumisestaan (liite 3). Kaikki työntekijät valittiin haastatteluun. Työntekijöiden osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja osallistujilla oli mahdollisuus missä vaiheessa tahansa keskeyttää haastatteluun osallistuminen syytä ilmoittamatta.

Opinnäytetyöntekijä toimi haastattelijana. Haastatteluryhmiä muodostui neljä, joista yhdessä oli kaksi ja muissa kolme haastateltavaa. Haastatteluryhmät muodostuivat satunnaisesti haastateltaville sopivien tarjottujen haastatteluaikeiden mukaisesti. Yksi haastatteluryhmä pidettiin Teams-kokouksena, joka tallennettiin. Muut ryhmät pidettiin lähihaastatteluna ja tallennettiin älylaitteella. Kaikki haastatteluaineistot tallennettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun käyttäjätunnuksella ja salasanalla suojattuun OneDrive-pilvipalveluun. Haastattelun pohjana käytettiin yleisiä kysymyksiä työhyvinvoinnista, kuten mitä työhyvinvointi on ja mistä asioista työhyvinvointi muodostuu. Haastateltavat saivat tehtäväksi ennen haastattelua pohtia yleisesti työhyvinvoinnin käsitettä sekä tekijöitä, joista työhyvinvointi muodostuu. Haastattelun aikana haastattelija täydensi ja tarkensi kysymyksiä syntyneen keskustelun mukaan. Jokaisen haastatteluryhmän keskustelu oli rakenteeltaan vähän erilainen ja muokkautui haastateltavien keskustelusta nousseiden työhyvinvointiin liittyvien aiheiden perusteella. Haastattelut kestivät keskimäärin 50 minuuttia ja ne toteutettiin tammikuussa 2025.

7.2 Aineiston analyysi

Hoitotyön laadullisessa tutkimuksessa käytetään yleensä induktiivista eli aineistolähtöistä lähestymistapaa. Induktiivisessa lähestymistavassa ei ole analyysia tarkasti ohjaavaa teoreettista viitekehystä, vaan tulokset pohjautuvat tutkijan tekemiin havaintoihin yksittäisistä asioista, jotka yhdistyvät laajemmaksi kokonaisuudeksi. (Kylmä & Juvakka 2007, 22.) Sisällönanalyysillä voidaan tiivistää ja luokitella pitkiä haastatteluaineistoja, jolloin aineisto saadaan helpommin tutkittavaan muotoon. Sisällönanalyysin avulla haastatteluaineistoa voidaan analysoida järjestelmällisesti ja puolueettomasti ja tutkittavasta asiasta

muodostetaan tiivistetty, yleisessä muodossa oleva kuva. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.)

Sisällönanalyysin avulla voidaan saada aineistosta paljon sellaisia merkityksiä, jotka esimerkiksi toisenlaisessa analysointitavassa jäisivät huomaamatta. Aineistosta tulokseksi voidaan saada laadukas yleisilmaus, joka tiivistää haastatteluaineiston säilyttäen sen arvon. (Hakala 2024.) Sisällönanalyysissa on kolme vaihetta. Ensimmäinen vaihe on valmisteluvaihe, jossa valitaan aineiston analysointitapa, tarkastelukulma ja laajuus, perehdytään aineistoon, jotta siitä saadaan kokonaiskuva. Valmisteluvaiheessa on tärkeää varmistaa, että tutkimuskysymykset vastaavat aineistoa, jotta tutkimuskysymyksiä voidaan tarvittaessa tarkistaa. Toisessa vaiheessa tehdään aineistonanalyysi valitun menetelmän mukaisesti. Kolmannessa vaiheessa aineiston tuloksista kirjoitetaan raportti. (Elo ym. 2022, 219.)

Sisällönanalyysia voidaan tehdä joko aineisto- tai teorialähtöisesti. Teorialähtöinen sisällönanalyysi perustuu aiemmin tutkitun tiedon muodostamaan teoreettiseen viitekehykseen. Tällöin analyysin tavoitteena on erottaa yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia analysoitavasta materiaalista verrattuna aiemmin tutkituun tietoon. (Hakala 2024.) Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa ei ole valmista teoriaan pohjautuvaa luokittelurunkoa, vaan tutkija muodostaa luokittelun haastatteluaineiston pohjalta. Ennen sisällönanalyysin aloittamista päätetään analyysin laajuus eli analysoidaanko ajatuskokonaisuutta, lauseita vai sanoja. Valitun analyysiyksikön avulla aukikirjoitetusta aineistosta etsitään vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Elo ym. 2022, 218–219.) Aineistolähtöinen sisällönanalyysi pohjautuu avoimeen tutkimuskysymykseen, jonka avulla saadaan vastauksia osallistujien subjektiivisista kokemuksista käsiteltävästä aiheesta. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla voidaan tuottaa uutta tietoa, vaikka aihetta olisikin tutkittu jo aiemmin. (Kanste ym. 2022, 244.)

Analyysi aloitetaan valitsemalla aineistosta keskeisin analyysiyksikkö, joita voivat olla ajatuskokonaisuudet, lauseet tai sanat. Tämän jälkeen aukikirjoitetusta aineistosta aletaan etsiä tähän kokonaisuuteen liittyviä vastauksia, jotka

vastaavat tutkimuskysymyksiin. (Kanste ym. 2022, 243.) Usein analyysiyksikkönä käytetään ajatusta eli haastateltavan esiin tuomaa kokonaisuutta, joka sisältää lauseita ja voi parhaassa tapauksessa tuottaa vastauksia useampaan tutkimuskysymykseen. Lause on käyttökelpoinen analyysiyksikkö, jotta saadaan riittävän laajoja merkityksiä. Yhden sanan käyttöä arviointiyksikkönä kannattaa käyttää harkiten sen tuottamien suppeiden merkityksien vuoksi. Analysoitava aineisto on oltava aina kirjallisessa muodossa. Esimerkiksi nauhoitettu haastatteluaineisto kirjoitetaan tekstimuotoon eli litteroidaan. Litterointi on tärkeä osa aineiston hahmottamista ja lisää luotettavuutta. Ennen litterointia päätetään, millaista sisältöä etsitään, vain itsestään selvää vai myös piilossa olevaa tietoa. (Elo ym. 2022, 219.)

Litteroidusta aineistossa olevat puhekieliset lauseet muutetaan yksinkertaisempaan muotoon eli pelkistetään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121–141). Ylä- ja alakäsitteitä eli luokkia muodostamalla aineistosta yhdistetään sisällöllisesti samankaltaisia käsitteitä ja ajatuksia, jotka tiivistävät ja selkeyttävät haastatteluaineistoa. Luokittelua voidaan selkeyttää nimeämällä luokat sisältöä kuvaavasti. Tämän jälkeen näistä muodostetaan pääluokkia, joita edelleen tarvittaessa yhdistetään. Analyysiprosessia on hyvä kuvata visuaalisten esimerkkien avulla ja näihin on tärkeää viitata tekstissä. (Kanste ym. 2022, 244.) Tämä prosessi johtaa tutkimusaineistosta analyysin avulla saatuihin tuloksiin, joista kirjoitetaan yhteenvetoraportti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121–141).

Opinnäytetyöntekijä litteroi eli kirjoitti haastatteluissa syntyneet äänitallenteet kirjalliseen muotoon heti haastattelujen jälkeen, jotta haastatteluissa käsitellyt asiat olivat vielä hyvin muistissa. Kirjoitettua haastatteluaineistoa oli 41 sivua ja haastatteluaineisto oli rikas. Kirjoitettu haastatteluaineisto tallennettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun käyttäjätunnuksella ja salasanalla suojattuun OneDrive-pilvipalveluun. Haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla ja haastatteluaineistosta etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi valikoitui analyysimenetelmäksi, koska tällä voitiin kuvata työhyvinvoinnin tilaa toimeksiantajan työnteki-

jöiden kokemana. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi mahdollisti uusienkin tutkimustulosten löytämisen haastatteluaineistosta. Opinnäytetyö ei rajautunut valmiiseen teoriaan pohjautuvaan luokittelurunkoon.

Haastatteluaineiston analyysi aloitettiin valitsemalla keskeinen analyysiyksikkö. Tässä aineistossa oli mielekästä analysoida pääasiassa ajatuskokonaisuuksia pelkkien lauseiden tai sanojen sijaan, jotta löydettiin mahdollisimman monipuolisesti vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutustuin haastatteluaineistoon lukemalla aineistoa useaan kertaan, jonka jälkeen pelkistin eli kirjoitin literoidun aineiston puhekieliset ilmaisut lyhyempään ja yksinkertaisempaan muotoon. Pelkistäminen lyhensi ja selkeytti aineistoa.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistettyilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistäväluokka
"Nii kyl munkin mielestä ehkä se tiimityöskentely ja semmoin miten työmaalla kohdataan toisia ja ollaa yhdessä, et se on yks iso tekijä "	Tiimityöskentely ja toisten kohtaaminen on tärkeä tekijä.	Toisen arvostaminen ja yhteistyö	Työyhteisö ja työkaverit	Työhyvinvoinnin voimavaratekijät
" minust on just ihanaa se kun työkavereilta saa sitä takatukea tilanteessa kun tilanteessa. Ei ole sellasta mitättelyä tai vähättelyä"	Hyvässä tiimissä saa tukea, eikä kukaan vähättele toista			
"kylhän se vaikuttaa työhyvinvointii tavallaa se jos on esimerkiksi raskaampia asukkaita niin ku fyysisesti raskaampia niin se huomioidaan sitte siinä työsuunnittelussa ja työn jakamisessa ja sit taas jos on henkisesti kuormittavia asukkaita niin sekin huomioidaan"	Asiakkaiden vaativuus huomioidaan töiden jakamisessa ja resursseissa	Reagoidaan helposti muuttuneisiin tilanteisiin	Työnantajan joustavuus	
"voidaa puhua et tää ei toimi, käännetään näin päin ja sekin tehdään yhdessä. Et niitäkin voi muokata et jos joku asia ei toimi niin aina kokeilee uutta ja jos ei niin sit jotain muuta"	Työtä voidaan muokata tarpeen mukaan.			

Taulukko 1. Esimerkki aineiston analyysiprosessista pelkistämisen avulla

Pelkistämisen jälkeen aineistosta yhdisteltiin samankaltaiset sisällöt ylä- ja alakäsitteisiin. Ilmauksista muodostettiin ala- ja yläluokkia, joista muodostui yhdistävä yläluokka (taulukko 1). Pelkistämisen tuloksena syntyi analysoitu aineisto.

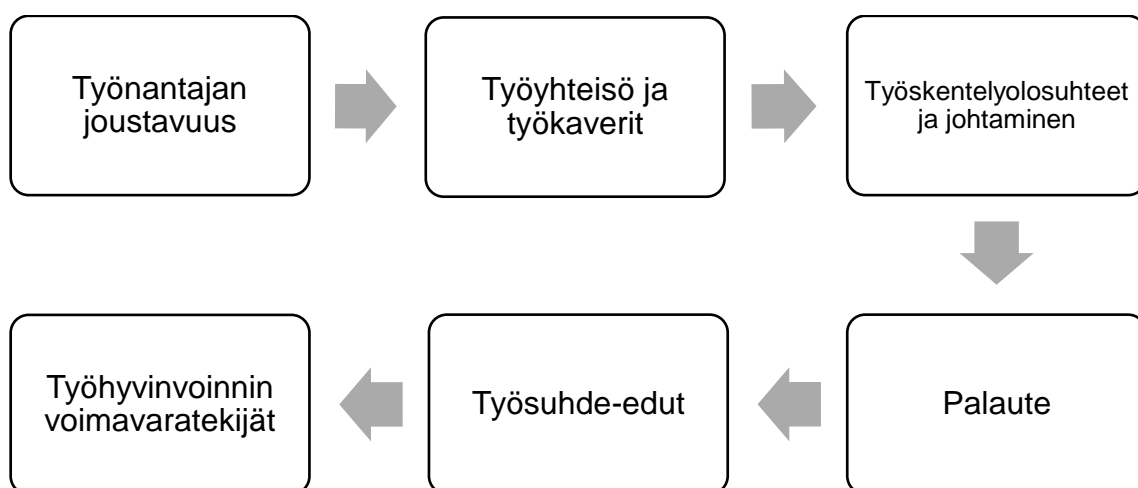
8 TULOKSET

Opinnäytetyön tulokset muodostuivat 11 toimeksiantajan työntekijän haastattelusta. Haastateltavia oli laajasti eri ammattiryhmistä sekä kolmesta toimeksiantajan yksiköstä, joissa työskentelee henkilökuntaa. Opinnäytetyön tulokset perustuvat jokaisen haastateltavan henkilökohtaisiin näkemyksiin käsitellystä aiheesta.

Opinnäytetyön tuloksena kuvautui käsitys Valkealan Iltatähti ry:n työntekijöiden työhyvinvoinnista, siihen vaikuttavista tekijöistä, kehittämistarpeesta sekä työhön sitoutumiseen ja hakeutumiseen vaikuttavista tekijöistä työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tuloksia käsitellen analyysissa syntyneiden pääluokkien avulla, joita havainnollistan kuvin. Kuvien avulla havainnollistan analysointiprosessia, jolla olen päätenyt tuloksiin.

8.1 Työhyvinvoinnin voimavaratekijät

Työhyvinvoinnin kuvattiin olevan kokonaisuus, joka muodostui työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamisesta, yksilön terveydestä. Työhyvinvointiin liittyvät voimavaratekijät olivat keskeisessä roolissa työhyvinvointikäsitteen määrittelyssä.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin muodostavat voimavaratekijät.

Työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä, joista työhyvinvointi muodostui, olivat työnantajan joustavuus, työyhteisö ja työkaverit, työskentelyolosuhteet ja johdaminen, palaute ja työsuhde-edut (kuva 1).

Työnantajan joustavuus ja työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin kuvattiin hyvin tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta. Työaikoihin ja työvuoroihin vaikuttamisen mahdollisuuden kuvattiin tukevan työn ja vapaa-ajan sekä yleisesti henkilökohtaisen elämän yhdistämistä, joka tuki työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Työntekijöiden stressin kuvattiin vähenevän työnantajan joustavuuden vuoksi, sillä heidän ei tarvinnut miettiä esimerkiksi työpäivänaikaisten henkilökohtaisten lääkärikäyntien hoitamista. Työn ja vapaa-ajan yhdistämisen lisäksi työnantajan mahdollisuus kohdentaa joustavasti resursseja tai muokata työtä toimivammaksi yhdessä työntekijöiden kanssa, kuvattiin vähentävän työn kuormitusta ja lisäävän työhyvinvointia.

Joo sopivasti joustoa puolin ja toisin tai kuuntelee toiveita, et jos on menoja tai muuta et sit työvuoroo tai muuta pystyy vähän työnantajan kanssa miettimään, et olis sellasii, et itekii pystyy elämää omaa elämää ja et asiat järjestyy. Sit taas vastaavasti voi olla ite ylitöissä tai muuta jos tarvii, et toisinpäinkin joustetaa.

Tärkeä työhyvinvoinnin voimavaratekijä kuvattiin olevan **työyhteisö ja työkaverit**, joihin on luottamuksellinen suhde ja joilta uskaltaa pyytää apua. Voimavaraksi työyhteisössä työhyvinvoinnin kannalta kuvattiin erilaisuuden sietämisen sekä mahdollisuus oman persoonallisuuden esiin tuomiseen. Kuvattiin tärkeäksi, että työyhteisöllä on keinoja vaikeidenkin asioiden käsittelyyn ja niitä voidaan käsitellä ammattimaisesti. Toisten työntekijöiden arvostava kohtaaminen, yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen kuvattiin yhteishenkeä ja työhyvinvointia ylläpitäväksi voimavaraksi, joka vaikuttaa työhyvinvointiin ja motivaatioon. Moniammatillisuus työyhteisössä kuvattiin työhyvinvoinnin kannalta rikkautena, jonka avulla voidaan päästä kohti yhteistä päämäärää hoitotyössä sekä kehittää omaa osaamista. Oman ammatillisen ja henkilökohtaisen osaamisen hyödyntämisen työyhteisössä kuvattiin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin ja vahvistavan ammatillisuutta, joka tukee esimerkiksi kielteisen palautteen vastaanottamisessa. Työyhteisön toimivuuden ja oman osaamisen

kannalta kuvattiin perehdytyksen merkitystä, joka tuki työn sujumista ja luottamusta työkaverin osaamiseen.

Nii kyl munkin mielestä ehkä se tiimityöskentely ja semmoin miten työmaalla kohdataan toisia ja ollaan yhdessä, et se on yks iso tekijä ja sitte tasa-arvosuus ja kaikki semmonen.

Tää on epäilemättä yksi parhaimpia työyhteisöjä sen suhteen mis mie oon työskennelly ja sen takii tykkään olla täällä ehdottomasti, et saa olla oma hullu itsensä, eikä tule lyödyksi naamalle.

Mä aattelen ainakii, et voidaan tehdä työtä omalla persoonalla täällä.

Työskentelyolosuhteet ja johtaminen kuvattiin työhyvinvoinnin kannalta keskeiseksi. Työskentelyolosuhteisiin liitettiin sekä fyysiset puitteet, asukkaat että työskentelytapoihin ja työnsujuvuuteen liittyvät käytänteet. Kuvattiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi, että työmäärä on sopiva, jolloin jää riittävästi aikaa työn tekemiseen kokonaisvaltaisesti, riittävän hyvin, itselle sopivalla työtahdilla. Hyvän ammatillisen suhteen asukkaisiin kuvattiin vaikuttavan myönteisesti työhyvinvointiin, jota tukee asukkaiden oikeanlainen asumismuoto, yksikön apuvälineet ja toimintaan sopivat puitteet. Esihenkilön tuki, kuuntelutaito ja kehitysmuoneisyys sekä yksilöllinen huomiointi kuvattiin tärkeäksi osaksi työhyvinvointia. Tätä tukivat selkeät työnkuvat, esihenkilön johtamistapa sekä tasapuolisuus työnjaossa. Työntekijöiden osallistumisen työn kehittämiseen ja tehtävien jakoon kuvattiin tukevan työpäivän aikaista vapaudenkokemusta ja vaikutusmahdollisuutta. Kuvattiin tärkeänä, että esihenkilö tunnistaa yksilöllisesti työntekijän tuen tarpeen ja on tukena päätöksissä koskien työn jaksottamista ja itseohjautuvuutta. Työn monipuolisuuden sekä mahdollisuuden hyödyntää muitakin kuin ammatillisia taitoja työssä kuvattiin tuovan työhyvinvoinnin kannalta tärkeää vaihtelua ja lisäävän jaksamista.

Meil on jokaisel vähän erilaiset tarpeet, mitä myö tarvitaa voidaksemme hyvin.

Ja tietyst esimies ja se, et on sellain kuunteleva. Et sen kans voi käydä keskusteluu, et jos jotain on mielen päällä ja sitten ottaa kehitysehdotuksii vastaan.

Tääl paikassa se asiakasryhmä on oikee tällä hetkellä siis et on ollu siis enemmänkii sellasii väärässä paikassa asuvia niin sanotusti.

Palautteen kuvattiin tukevan työhyvinvointia ja antavan mahdollisuuden työn kehittämiseen. Palautteen antotavan kuvattiin olevan työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisempi kuin, onko palaute kiittäväää vai korjaavaa. Kaiken oikein annetun palautteen kuvattiin olevan arvokasta. Kiittävän palautteen kuvattiin kohottavan ammatillista itsetuntoa, jota tuki esihenkilön antama palaute työstä ja kehittymistarpeesta. Työyhteisössä annetun keskinäisen palautteen ja yleisen keskustelutaidon kuvattiin tukevan työhyvinvointia. Työyhteisössä annetun suoran, asiallisen palautteen kuvattiin tukevan huomioiduksi tulemisen kokemusta. Asukkaiden ja omaisten antaman palautteen kuvattiin olevan yleisesti palkitsevaa, kiitosta hyvin tehdystä työstä, joka kannustaa hyvään työsuoritukseen ja on työhyvinvoinnin kannalta tärkeä asia.

Ajoittain tulee palautetta, että kyllähän se tukee, ku tietää, että on onnistunut tai tehny jonkun asian hyvin.

Jos oon vaikka mokannut tai tehny jotain pielee niin se palaute on ollu kuitenkin sellasen ohjaamisen kautta ja keskustelun kautta, kun syyllistämisen.

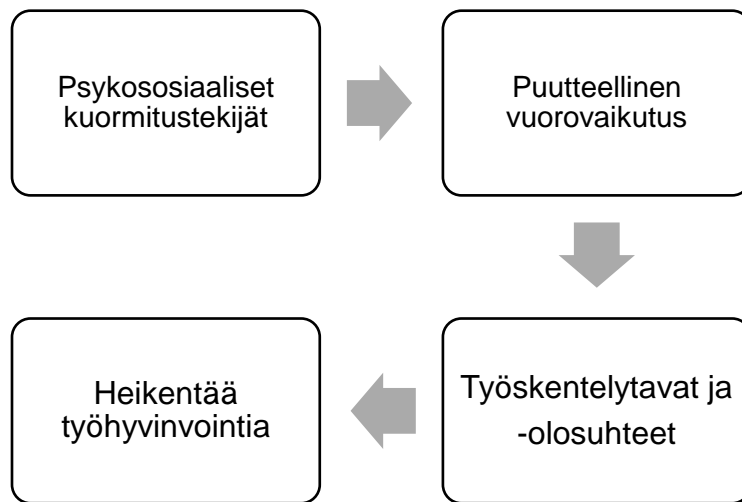
Työnantajan tarjoamalla **työsuhde-eduilla** kuvattiin olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Epassi kuvattiin työhyvinvoinnin tukemisen kannalta hyväksi lisäksi sen monipuolisten käyttömahdollisuuksien vuoksi, kuitenkin sen ei kuvattu olevan välttämätön työhyvinvoinnin kannalta. Yleisesti kuvattiin Epassin ja työsuhde-etujen osoittavan työnantajan arvostusta työntekijöitä kohtaan, jota pidettiin merkityksellisenä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Yhteishenkeä ja yhteisöllisyyttä lisäävien yksiköiden yhteisten työhyvinvointia tukevien työhyvinvointi-iltapäivien tai tapahtumien kuvattiin lisäävän ja tukevan yksiköiden välistä yhteistyötä, helpottavan avun pyytämistä tarvittaessa sekä vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Työsuhde-etujen kuvattiin tukevan työntekijän jaksamista, kokonaisvaltaista terveydentilaa sekä työnteon mahdollistavasta fyysisestä kunnosta huolehtimista, jotka yhdessä muodostivat työhyvinvoinnin.

Kun meille on tarjottu kaikki sellaset edut, Epassit ja erilaiset retket ja yhteiset hetket. Se on minulle merkityksellistä ja tarkoittaa, että yritys välittää työntekijöistä.

Ite ajattelen, että työhyvinvointi koostuu omasta fiiliksestä, omasta jaksamisesta ja siitä, että miten sä pidät itsestä huolta ni toki se vaikuttaa siihen, että miten sä töissä jaksat.

8.2 Työhyvinvoinnin kuormitustekijät

Erilaisten asiakokonaisuuksien kuvattiin vaikuttavan työhyvinvointiin ja heikentävän työhyvinvoinnin kokemusta.



Kuva 2. Työhyvinvointia heikentävät kuormitustekijät.

Psykososiaalisten kuormitustekijöiden, puutteellisen vuorovaikutuksen ja työskentelytapojen sekä olosuhteiden kuvattiin vaikuttavan heikentävästi työhyvinvointiin (kuva 2). Työhyvinvointi kuormitustekijöineen kuvattiin laajana kokonaisuutena, johon vaikuttaa työnkuormitustekijöiden lisäksi henkilökohtaisen elämän kuormitustekijät.

Työhyvinvoinnin kannalta keskeisimmän **psykososiaalisen kuormitustekijän** kuvattiin olevan monen asian tekeminen yhtä aikaa, joka aiheuttaa painetta työhön ja lisää riittämättömyyden tunnetta vaikuttaen työmotivaatioon ja heikentäen työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kannalta merkitykselliseksi kuvattiin riittävä, tasaisesti jakautunut vastuu työssä. Liiallisen vastuun kuvattiin aiheut-

tavan riittämättömyden tunnetta ja liian vähäisen vastuun puolestaan kelpaamattomuuden kokemusta. Työvuoron liiallisen vastuun tunnustettiin liittyvän tilanteisiin, joissa työvuorossa ei ole tarpeeksi osaavaa henkilökuntaa tai työhön tarvittavia lupia puuttuu, tämän kuvattiin aiheuttavan kuormitusta. Epäselvyydet työnkuvissa yhdistettynä esihenkilön vähäiseen tukeen, kuvattiin vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin ja luovan epävarmuudentunteita. Joskus kuvattiin olevan tilanteita, jolloin yrityksistä huolimatta ei työvuoroon saada sijaista ja näiden tilanteiden kuvattiin heikentävän tilapäisesti työhyvinvointia. Työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavia ristiriitoja kuvattiin syntyvän tilanteissa, joissa tullaan toisen vastuualueella eikä arvosteta toisen työtä. Samoihin työskentelytapoihin jumiutumisen sekä itsensä ja työn kehittämisen puutteen kuvattiin vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin ja aiheuttavan ammatillista epävarmuutta.

Ehkä just tuo selkeä työnkuva, että mikä jokaisen työnkuvaan kuuluu. Myös sitä, ettei kävis sit niin, että yhdelle kasautuu hirveesti vastuuta ja muuta niin kyllä sekin sit kuormittaa.

Varsinkin kun kesällä on ollu sillee, et on ollu muutama lääkeluvaton hoitaja, et katot, et nyt ollaaki sit ainoana, jolla on esimerkiksi kaikki luvat, et mitenkä järjestät sen päivän sinne iltapäivää ennen, ku tulee seuraava luvallinen. Se on kyl iso vastuu tyyliin koko torpan pystyssä pitämisestä.

Yleisesti **puutteellisen vuorovaikutuksen** kuvattiin heikentävän työhyvinvointia. Puutteellisella vuorovaikutuksella tarkoitettiin henkilökunnan välillä syntyviä informaatiokatkoksia, jotka luovat työhön epävarmuutta, aiheuttavat kuormitusta sekä vaikuttavat asukasturvallisuuteen. Ristiriitaisen viestinnän työyhteisössä tai johdon ja työntekijöiden välillä kuvattiin vaikuttavan työhyvinvointiin heikentävästi. Toistuvan negatiivisen palautteen kuvattiin vaikuttavan työmotivaatioon riippumatta palautteen antajasta. Työhyvinvoinnin näkökulmasta palautteen antotavalla kuvattiin olevan enemmän merkitystä kuin palautteen sisällöllä. Vaikka palaute olisi korjaavaa palautetta, kuvattiin sen vastaanottamisen olevan helpompaa, jos palaute annetaan asiallisesti ja asiasta, eikä palautteen annossa mennä henkilökohtaisuuksiin. Viestinnästä johtuvien keskeneräisten tai käsittelemättömien asioiden kuvattiin heikentävän työhyvinvointia.

Puutteet tiedon kulussa heikentää työhyvinvointia.

Tiedonkulku vaikuttaa työhyvinvointii. Välillä se ei kyllä kulje.

Se et jos negatiivista palautetta tulee sehän riippuu ihan tasan siitä, miten se sulle sanotaan. Jos se palaute sanotaa vaik jotenki rumasti, ni kyl se heikentää.

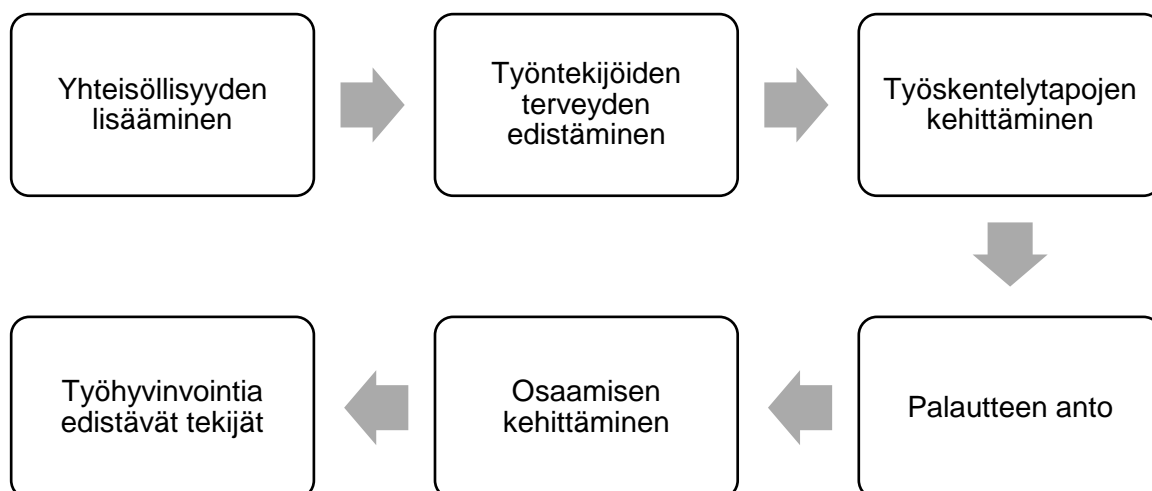
Työskentelytapoihin tai -olosuhteisiin liittyvien kuormitustekijöiden kuvattiin tuovan työhyvinvointiin haastetta. Työkaverin työskentelytapojen kuvattiin vaikuttavan työhyvinvointiin silloin, kun parityössä on huomattavan erilaiset työskentelytavat tai erimielisyys esimerkiksi apuvälineen käytöstä, jolloin työparille voi syntyä tavanomaista enemmän kuormitusta. Erilaisen motivaation työhön ja työn lopputulokseen kuvattiin heikentävän työhyvinvointia ja vaikuttavan työn laatuun, joka voi aiheuttaa ristiriitoja työntekijöiden välillä. Työyhteisössä olevien mahdollisten työntekijöiden välisten ristiriitojen kuvattiin heikentävän työhyvinvointia, samoin yhteisten sääntöjen noudattamatta jättäminen heikentää työyhteisön ilmapiiriä ja vaikuttaa samalla yksilön työhyvinvointiin negatiivisesti. Työyhteisön tuen puute ajoittain lisää kuormitusta, jonka kuvattiin aiheuttavan haastetta työhyvinvointiin. Työyksiköissä olevien teknisten laitteiden toimimattomuuden tai puutteen kuvattiin vaikeuttavan ajoittain työntekoa ja samalla vaikuttavan työhyvinvointiin.

Toi on kyllä totta et pitää olla oikeat työvälineet et jos ne ei toimi niin se kyllä hankaloittaa työn tekemistä.

Mut sitte meillä on myös eri tapa tehdä töitä. Toiset katsoo, että asiakas saa tän perushoidon hyvin tarkasti ja jotkut saattaa katsoa vähän läpi sormien ja kiirehtivät vaan toisen luokse sitten ne saavat työt valmiiksi ja tulevat toisen alueelle häääämään mutta on poissa omalta tontiltaan, missä hän ois voinu tehdä paremmin.

8.3 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvoinnin jatkuva kehittäminen kuvattiin tärkeäksi osaksi työhyvinvointia.



Kuva 4. Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi kuvattiin yhteisöllisyyden lisääminen, työntekijöiden terveyden edistäminen, työskentelytapojen kehittäminen, palautteen anto sekä osaamisen kehittäminen (kuva 4). Näiden tekijöiden edistämisen kuvattiin tukevan työntekijöiden työhyvinvointia tulevaisuudessakin.

Työhyvinvoinnin kannalta kuvattiin tärkeäksi **työntekijöiden yhteisöllisyyden** ja yksiköiden välisen yhteistyön lisäämisen. Yhteisöllisyyden kuvattiin tukevan työntekijöiden työhyvinvointia ja motivaatiota sekä parantavan oman ja toisen yksikön työntekijöiden työn arvostamiseen. Yhteisöllisyyden lisäämiseksi ehdotettiin kaikkien yksiköiden yhteisiä työhyvinvointi-iltapäiviä, joissa teemana olisi yhdessä olo ja yhdessä liikkuminen tai muu mukava yhteinen tekeminen. Yhteisöllisyyden parantamiseksi ehdotettiin lisäksi yksiköiden välistä työkiertoa.

Ehkä sekin, et jos oppis tuntemaan tätä muuta porukkaa niin ehkä se yhteistyökin ois sujuvaa ja vois olla sitä yhteistyötä ja sekin varmasti sitä työhyvinvointia parantaa, kun ois ns. hyvät välit joka puolelle, et homma toimii.

Työkiertoo vois tehdä periaatteessa. Hyvin vois olla muutaman kuukauden toisessa yksikössä, et sen avulla vois tutustua muihin. Muutama lähtee kerrallaan ja kaikki käy sen. Olen kokenut, että siitä on ollut ihan positiivisia vaikutuksia.

Työntekijöiden terveyden edistäminen kuvattiin työhyvinvoinnin kannalta merkitykselliseksi. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon merkitys kuvattiin tärkeäksi ja toisaalta mahdollisuus laajaan sairaanhoitoon, jos sellaista tarvitaan. Työntekijöiden terveyden kuvattiin mahdollistavan työn tekemisen, jolloin on tärkeää, että työterveyshuolto toimii ja työntekijä saa apua, kun sitä tarvitsee. Työterveyshuoltoon panostamisen kuvattiin viestivän työntekijöille työnantajan välittämisestä. Ehdotettiin, että työterveyshuoltoa kehitettäisi ja laajennettaisi nykyistä toimivammaksi.

Tässä työpaikassa tällä hetkellä toi meidän työterveyshuolto ei välttämättä ole parhaassa mahdollisessa kantimessa.

Joo toi työterveyshuolto kyllä toimii aika huonosti ja on aika suppeet palvelut et itse en kyllä käytä koko työterveyshuoltoa, jos ei oo pakko, siis tällä hetkellä, kun siitä ei oikein mitään saa.

Työskentelytapojen kehittämisen kuvattiin vaikuttavan keskeisesti työhyvinvointia edistäviin tekijöihin. Perushoidon tehtävänkuvien, hoitotyön prosessien ja vastuualueiden selkeyttäminen tukisi hoitotyön tasalaatuisuutta ja vähentäisi työhyvinvoinnin näkökulmasta työn kuormitusta. Tiedonkulun kehittämisen työntekijöiden ja johdon välillä sekä työntekijöiden kesken kuvattiin tärkeäksi kehityskohteeksi. Hyvin kulkeva tieto vaikuttaisi positiivisesti työhyvinvointiin. Kuvattiin, että työvuorosunnittelua tehostamalla voisi vaikuttaa hoitajien väliseen tiedon kulkuun. Toivottiin enemmän vastavuoroista keskustelua esihenkilön kanssa työn kehittämiseksi, jolla olisi vaikutusta työhyvinvointiin. Esi-tettiin, että esihenkilön kanssa käydyt kehityskeskustelut olisivat systemaattisia ja säännöllisiä, jotta niistä saisi työhyvinvoinnin kannalta tärkeää tukea ja palautetta. Ehdotettiin parannuksia systemaattiseen raportointiin ja tiedonkulun kehittämiseen, joihin liitettäisi tiimipalaverien tehostaminen osana tiedonkulun kehittämistä. Ehdotettiin, että tiimipalaverit olisivat enemmän työntekijälähtöisiä, joissa voisi käsitellä työntekijöiden ehdottamia aiheita aiempaa enemmän tiedonkulun ja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Sit minusta esihenkilöt vois kyllä antaa enemmän sitä palautetta.

Ehkä olis kiva, että se palaute tulis joskus tuolta ylempääkin, että miten sitä työtä tehdään. Kiitos ja arvostus joskus sieltä.

Osaamisen kehittämisen ja tiedon lisäämisen kuvattiin tukevan työhyvinvointia. Tasapuolisen koulutukseen pääsemisen kuvattiin tukevan itsensä kehittämistä ja ammatillista osaamista työhyvinvoinnin näkökulmasta. Osaamisen kehittämisen ja tiedon siirtymisen kannalta kuvattiin tiedon jakamisen tärkeyttä tiimin yhteisissä palavereissa, jolloin koulutuksista saadaan paremmin tietoa koko työyhteisön käyttöön. Perehdytyksen kuvattiin olevan osa työhyvinvointia parantavaa osaamisen kehittämistä ja perehdytykseen ehdotettiin parannuksia. Ehdotettiin, että käytössä olisi perehdytysmateriaalin lisäksi lomake, jonka avulla työntekijä itsekin voisi seurata oman perehdytyksen edistymistä sekä pyytää tarvittaessa perehdytystä.

Mutta ehkä työhön perehdytykseen kannattais vähän panostaa. Ois hyvä, että perehdytettävät asiat käytäis semmosen listan kans läpi.

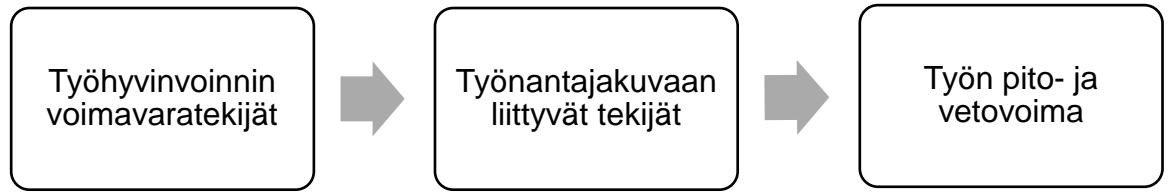
Kuvattiin, että **palautetta** voisi antaa kautta linjan enemmän, sillä palautteen kuvattiin olevan tärkeä osa työhyvinvointia ja oman työn kehittämistä. Palaute tulisi antaa suoraan rehellisesti keskustellen, heti palautetta vaatineen tilanteen jälkeen. Työtä ja osaamista koskevaa palautetta toivottiin enemmän esihenkilöltä ja johdolta sekä yleisesti työyhteisöltä. Palautteen kuvattiin kertovan arvostuksesta sekä kiinnostuksesta toista kohtaan.

Palautetta voi kyllä antaa enemmänkin mut se pitää antaa siinä hetkessä, kun se on.

Sit minusta esihenkilöt vois kyllä antaa enemmän sitä palautetta ja toisaalta jos minä käyn sanomassa jostakin epäkohdasta niin minusta se asia pitäis jossain kohtaa ottaa esille ja käsitellä vaikka tiimin sisällä, mutta harvoin niin käy.

8.4 Työn pito- ja vetovoima työhyvinvoinnin näkökulmasta

Työn pito- ja vetovoimaan vaikuttaviksi tekijöiksi kuvattiin sekä työhön että työantajaan liittyviä tekijöitä.



Kuva 3. Työn pito- ja vetovoimaan vaikuttavat tekijät.

Työn pitovoimaan kuvattiin vaikuttavan työhyvinvoinnin voimavaratekijät, kun vetovoimaan vastaavasti vaikuttavat työhön ja työpaikkaan liittyvät tekijät (kuva 3). Työhön sitoutumiseen ja työpaikan vastaanottamiseen kuvattiin edellä mainittujen tekijöiden lisäksi vaikuttavan työhaastattelussa syntynyt positiivinen tunne työpaikasta.

Työntekijän kokeman työhyvinvoinnin kuvattiin vaikuttavan työn pitovoimaan ja työhön sitoutumiseen. Tärkeimmiksi tekijöiksi työhön sitoutumisen kannalta kuvattiin **työhyvinvoinnin voimavaratekijöistä** työnantajan joustavuus ja mahdollisuus työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamiseen sekä vapaus suunnitella ja kehittää omaa työtä. Näiden tekijöiden kuvattiin motivoivan ja tuovan tarvittavaa vaihtelua työhön, jotta työ tuntuu mielekkäältä pitkässäkin työsuhteessa. Motivaatiota työssä pysymiseen kuvattiin lisäävän työnantajan kehittämismyönteisyys sekä mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen. Työn pitovoiman kannalta kuvattiin tärkeäksi hyvä työyhteisö ja työhön sitoutuneet työkaverit, joiden kanssa oma mahdollista jakaa ajatuksia ja saada tukea. Ihmisten kohtaaminen ja uusien työntekijöiden vastaanottamisen työyhteisössä kuvattiin tukevan työssä viihtymistä ja sitoutumista. Työn pitovoiman kuvattiin osin koostuvan hyvästä olostä työpaikalla, jotta työpaikalle on kiva tulla ja työssä viihtyy. Yksilöllisen kokemuksen kuvattiin vaikuttavan sekä työhyvinvoinnin että pitovoiman kokemukseen.

Työn mielekkyys ja siihen vaikuttamismahdollisuudet, et pystyy ite tekemään, kokeilemaan ja suunnittelemaan sen päivän ni se on ainakin itelle tärkeä asia.

Se et pitää olla hyvä tehdä töitä ja pitää olla hyvä olla ja sillee tuntea, et riittää ja jaksaa. Et kerkiää tekemään asiat ni se on paljon suurempi asia kuin pelkkä palkka.

Vetovoiman kannalta tärkeiksi asioiksi kuvattiin **työnantajakuvaan liittyvät tekijät**. Työhön hakeutumisessa kuvattiin merkitykselliseksi riittävän tarkka kuvaus työstä, jotta hakuvaiheessa on mahdollisuus arvioida vastaako työ omia tarpeita. Työn vetovoiman kuvattiin koostuvan työnantajan hyvästä maineesta, työsuhte-eduista, laajasta työterveyshuollosta sekä riittävästä palkkatasosta. Työhön hakeutumisen kannalta kuvattiin merkitykselliseksi, että työnantajalla on hyvät internetsivut, joista voi helposti etsiä ajantasaista tietoa yrityksestä ja toiminnasta.

Sillee, et kerrota mut ei sillee tosi pitkästi, eihän sellasta kukaan jaksa lukea. Mut ois hyvä, että kuvailis vähän paikkaa tai sit pitäis olla vaikka linkki nettisivuille, mistä voi kattoo tietoja.

Itse katsoin hakuvaiheessa, että talo ei oo hirveän iso mut kuitenkin sillee, että sillä on oma nimi, että se tiedetään ja tunnetaan, että se on jotenkin arvostettu ulospäin, et siitä ei oo kantautunut kielteisiä asioita korviin eikä mitään tämmöstä. Ja nettisivut on aika tärkeet, et siellä on ajantasaista tietoa ja kuvia toiminnasta, et se avais paremmin minkäläinen paikka on.

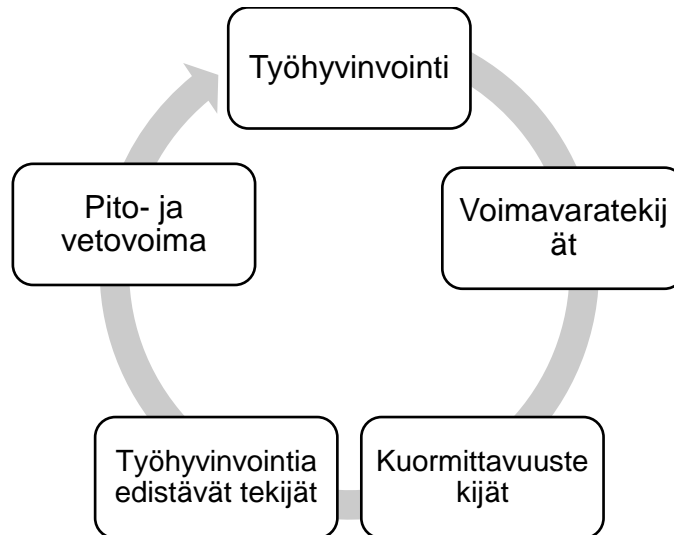
9 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata toimeksiantajan työntekijöiden kokonaisvaltaista kokemusta työhyvinvoinnista ja kokemukseen vaikuttavista tekijöistä. Työn tarkoituksena oli tuottaa tietoa yrityksen henkilöstön työhyvinvoinnista, jota voidaan hyödyntää yrityksen työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä veto- ja pitovoiman parantamisessa. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa, jonka avulla toimeksiantaja voi vahvistaa toimivia työhyvinvoinnin käytänteitä kehittämällä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ja vahvistaa kehitystyöllä yrityskuvaa.

9.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyössä selvitettiin työntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnista ja sen kehittämistarpeista avoimien työhyvinvointiin liittyvien kysymysten avulla.

Haastatteluryhmissä esitettyjen näkökulmien ja analyysin perusteella muodostui opinnäytetyön tuloksena kuva työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.



Kuva 4. Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät

Opinnäytetyön tuloksissa työhyvinvointi muodostui voimavaratekijöistä, kuormittavuustekijöistä sekä työhyvinvoinnin kehittämisestä. Työhyvinvoinnin kuvattiin vaikuttavan työn pito- ja vetovoimaan. (Kuva 4.)

Työhyvinvoinnin perusteet luodaan kehittämällä turvallista ja terveellistä työtä panostamalla työhyvinvoinnin perusasioihin, kuten ilmapiiriin ja ergonomiaan. Työhyvinvoinnin perusasioihin lukeutuvat fyysisten tekijöiden lisäksi mielen hyvinvointi, itsemääräämisoikeus, myönteiset ihmissuhteet, ympäristön hallinta sekä motivoituminen työhön. Työhyvinvoinnin edistysellisemmässä vaiheessa työntekijät ovat uudistumiskykyisiä, kokevat työn merkitykselliseksi ja ovat työssä, jossa yhteisöllisyydenkin rakentaminen nähdään tärkeänä, vaikka siinä voi vaatimusten lisääntyessä olla haasteita. Työpaikka, jossa on mahdollisuus osaamisen kehittämiseen, tukee työhyvinvointia ja lisää työntekijöiden halua käyttää osaamistaan työssä. (Manka & Manka 2023, 70–72.) Opinnäytetyön tuloksissa kuvattiin työhyvinvoinnin koostuvan pääasiassa työhyvinvoinnin perusasioista, jotka liittyivät työyhteisöön, työskentelyolosuhteisiin, johtamiseen ja palautteen antoon. Toisaalta opinnäytetyön tuloksena nostettiin

esiin työhyvinvoinnin edistysellisempiäkin piirteitä, kuten työntekijöiden uudistumiskykyisyys ja halu uudistaa sekä kehittää työtä. Yhteisöllisyyden edistäminen miellettiin tärkeäksi ja samaan aikaan tunnistettiin yhteisöllisyyden edistämisen haaste. Aiemmista tutkimuksista poiketen tämän työn tuloksena työhyvinvoinnista kuvautui erityisen tärkeänä työnantajan joustavuus työntekijöitä kohtaan. Tämän kuvattiin tukevan työntekijän henkilökohtaisen elämän ja työelämän yhdistämistä, joka puolestaan vaikutti kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin.

Työssä on psykososiaalisia kuormitustekijöitä, jotka voivat heikentää työhyvinvointia kasautuessaan. Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työssä vuorovaikutukseen, työn määrään ja johtamiseen liittyviä tekijöitä. (Karjalainen 2020, 37–38.) Työ voi kasaantua tiettyihin aikoihin tai ajanjaksoihin, saattaen aiheuttaa kiireen tuntua ja riittämättömyyden kokemusta sekä heikentää työhyvinvointia. (Kuusi ym. 2023, 37; Paavolainen ym. 2023, 339–341.) Tässä työssä kuvautui samankaltaisia kuormitustekijöitä, jotka voivat heikentää työhyvinvointia. Tämän työn tuloksena psykososiaalisten kuormitustekijöiden kuvattiin tarkoittavan työntekijöiden kokemia riittämättömyyden tunteita, epätasaisesti jakautuvaa työkuormaa ja vastuuta yhdistettynä johtamisen käytänteisiin. Erillisinä työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä tässä työssä kuvattiin puutteellinen vuorovaikutus sekä työskentelytapoihin ja olosuhteisiin liittyvät tekijät, joihin liitettiin sekä ergonomiaan, asukkaisiin että työyhteisöön liittyviä tekijöitä.

Työhön sitoutuminen liittyy työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen (Viitala 2021). Työhyvinvointiin panostamalla työnantaja voi lisätä työn pitovoimaa (Mihail & Kloutsiniotis 2016). Tämän opinnäytetyön tuloksissa todettiin samansuuntaisesti, että työn pitovoiman kannalta kaikkein merkittävimmät tekijät ovat työhön sitoutumiseen liittyvät työhyvinvointiin. Tämän opinnäytetyön tuloksissa tärkeimpänä työhyvinvoinnin voimavaratekijänä pitovoimankin kannalta kuvattiin työnantajan joustavuus työntekijöitä kohtaan, joka mahdollisti oman elämän yhteen sovittamisen työhön. Itsensä ja työn kehittämisen mahdollisuuden kuvattiin lisäävän työn mielekkyyttä ja motivoivan työntekijöitä pitkissäkin työsuhteissa. Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyneet vetovoimaa

tukevat tekijät liitettiin vahvasti työnantajaan ja työpaikkaan, jotka liittyvät enemmän työnantajakuvaan kuin suoranaisesti työhyvinvointiin.

9.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen kulmakiviä ovat avoimuus, rehellisyys, luotettavuus, arvostus sekä vastuun kantaminen. Nämä ovat osa tiedeyhteisön sääntöjä ja sääntöihin liittyvää valvontajärjestelmää. Tutkimus perustuu hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohjeistukseen ja perusteisiin. Ohjeistusta noudattavat kaikki tieteellistä tutkimusta tekevät organisaatiot ja siellä työskentelevät. Hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattamalla tutkimus on eettisesti hyväksyttävä, luotettava ja tulokset ovat uskottavia. Hyvä tieteellinen käytäntö ohjeistaa asianmukaiset toimintatavat tieteellisen aineiston käsittelemisestä sekä aineiston jäljitettävyydestä koko tieteellisen tutkimuksen elinkaaren ajan. Keskeistä on, että hyvän tieteellisen käytännön ohje on tunnettu ja helposti saatavilla, jotta siihen on helppo sitoutua. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2023, 9–14.)

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti kaikissa tieteellisen tutkimuksen vaiheissa kiinnitetään huomiota tutkimuksen menetelmien valintaan ja perustellaan valinnat sekä kiinnitetään huomiota aiempaan tutkimustietoon, tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Rehellisyyttä lisätään arvioinnilla ja avoimella viestinnällä yksityiskohtaisesti, rehellisesti ja puolueettomasti, mitään asioita salaamatta. Tutkimuksen eettisyyttä vahvistetaan ennakkoon haettavilla luvilla ja mahdollisella eettisellä ennakoarviolla. Tutkimusprosessissa osoitetaan arvostusta tutkittavia henkilöitä ja yhteisöä sekä muita tutkijoita ja tiedeyhteisöä kohtaan. Ennen tutkimusaineiston käsittelyä on hyvä sopia tarkat säännöt aineiston käsittelystä, säilytyksestä ja käyttöoikeuksista. Tutkimusprosessia aloitettaessa tulee yhteistyökumppanin kanssa sopia tavoitteista, oikeuksista ja velvollisuuksista. (TENK 2023, 13–14.)

Hyvän tieteellisen käytännön ohjeistuksessa on ohjeistus mahdollisesta tiedevilpistä eli hyvän tieteellisen käytännön vastaisesta toiminnasta ja sen käsittelestä. Hyvän tieteellisen käytännön vastainen toiminta rikkoo hyvän tutkimuksen peruseriaatteita ja vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen ja laatuun. Tiedevilppi jaetaan kolmeen alakategoriaan, joita ovat tekaistujen havaintojen

esittäminen, tulosten vääristely ja tiedon luvaton lainaaminen eli plagiointi. Te-
kaistujen havaintojen esittäminen voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että havain-
toja ei ole esitetty aineistossa kuvatulla tavalla. Vääristelyllä tarkoitetaan tutki-
mustiedon muuttamista, jolloin tutkimustulos voi muuttua. Plagioinnilla tarkoi-
tetaan toisen tutkimustyön käyttämistä ilman lupaa tai lähdeviittausta. Tiede-
vilppi on aina kiellettyä, paheksuttavaa ja johtaa vilpin asian käsittelyyn sekä
rangaistukseen. (TENK 2023, 15–18.)

Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa on noudatettava eettisiä periaatteita ja
tarvittaessa tehdään hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti eettinen ennak-
koarviointi. Eettinen ennakoarviointi tehdään silloin, kun tutkittava on alaikäi-
nen tai vajaakykyinen. Tutkijat toimivat eettisesti hyväksytyjen käytäntöjen
mukaisesti ja tutkittavan on voitava luottaa tutkijoihin sekä tieteeseen. Tutki-
mus tulee suorittaa siten, että siitä ei aiheudu haittaa tutkittaville henkilöille tai
yhteisölle. Tutkittava saa itse päättää tutkimukseen osallistumisestaan sekä
antaa suostumuksen suullisesti tai kirjallisesti. Tutkija dokumentoi suostumuk-
set. Tutkittava voi halutessaan keskeyttää osallistumisensa tai peruuttaa suos-
tumuksensa milloin tahansa. Lisäksi tutkittavalla on oikeus saada riittävä tieto
tutkimuksen tavoitteista ja tarkoituksesta, tutkimuksen kulusta sekä aineiston
käsittelystä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2019.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi perustuu pätevyyden ja luot-
tettavuuden arviointiin. Laadullisen tutkimuksen pätevyyden arviointi on kes-
keinen osa laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointia. Laadullisen tutki-
muksen luotettavuus perustuu tutkimuksen toistettavuuteen, jolloin tulokset ei-
vät ole sattumanvaraisia tai tutkijasta riippuvaisia vaan eri tutkimustavalla tois-
tettavissa. Tutkimusmenetelmää arvioitaessa mietitään, voidaanko valitulla
menetelmällä arvioida tutkittavaa ilmiötä luotettavasti. Laadullisessa tutkimuk-
sessa tutkija ei välttämättä aina ole ulkopuolinen vaan saattaa itse liittyä orga-
nisaatioon esimerkiksi työskentelemällä siellä. Tällöin on tärkeää, että tutkija
analysoi omaa toimintaansa koko tutkimuksen ajan, joka on keskeinen osa
tutkimuksen luotettavuutta. (Puusa ym. 2020; Vilka 2021.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on parempi arvioida tutkimuksen uskottavuutta ja siirrettävyyttä. Tulokset tulee kuvata niin selkeästi, että lukija saa tarkan kuvan tutkimusprosessista ja siitä, miten saatuihin tuloksiin on päädytty. Samalla raportoidaan tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet. Olennaista on raportoida koko tutkimusprosessi huolellisesti ja tarkasti. Toisena laadullisen tutkimuksen arviointikriteerinä on tulosten siirrettävyys, jonka avulla arvioidaan, voidaanko tuloksia siirtää toisenlaiseen ympäristöön ja missä määrin. Siirrettävyys edellyttää myös huolellista tutkimusprosessin kuvailua. Tämä perustuu siihen, että toinen tutkija voi halutessaan seurata tutkimusprosessia. Osana laadullisen tutkimuksen tuloksia esitetään alkuperäisiä suoria ilmauksia. Näiden määrä pitää arvioida tutkimuskohtaisesti. Alkuperäisten ilmausten tarkoituksena on mahdollistaa myös lukijan osallistua tulosten tulkintaan. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017.)

Fokusryhmäkeskustelussa tulee huomioida tarkasti tutkimuseettiset näkökohdat. Haastateltavien anonymiteettia ei voida aina haastattelutilanteessa varmistaa, sillä tutkittavat saattavat tuntea toisensa ennestään. On kuitenkin tärkeää luoda avoin, luottamusta herättävä ilmapiiri keskustelulle. Jos haastateltavat tuntevat toisensa entuudestaan, voivat he keskustella tuloksista keskustelun ulkopuolella. Haastattelijalla onkin tärkeä rooli muistuttaa haastateltavia keskustelussa esiin nousseiden asioiden luottamuksellisuudesta. (Holloway & Wheeler 2009, 130.) Mietittäessä millainen aineiston määrä on riittävä, voidaan käyttää arvioinnissa saturaatiota ja puhua aineiston kylläntymisestä. Tällä tarkoitetaan sitä, että tulokset alkavat toistaa itseään ja kuvaavat tutkittavien mielipidettä asiasta. Jos käytetään saturaatiota aineiston laajuuden arvioinnissa, aiheen on oltava hyvin rajattu ja on tiedettävä, etsitäänkö tuloksista samanlaisuutta vai erilaisuutta. Samanlaisuutta etsittäessä saturaatio aineiston riittävyden arvioinnissa toimii paremmin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 100–102.)

Opinnäytetyössä kartoitettiin työikäisten ihmisten työhyvinvointia, joten eettistä ennakoarviointia ei tarvittu. Opinnäytetyössä ainut käsiteltävä henkilötieto oli tutkittavan ääni. Tutkittavilta pyydettiin kirjallinen suostumus tutkimukseen

osallistumisesta. Heille kerrottiin avoimesti opinnäytetyön tarkoitus ja toteutus-tapa. Opinnäytetyön aineisto kerättiin tallennettavilla haastatteluilla. Haastat-telut tallennettiin älylaitteen nauhuriin tai Teamsiin, josta tallenne siirrettiin välit-tömästi haastattelun jälkeen käyttäjätunnuksella ja salasanalla suojattuun Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun OneDrive-pilvipalveluun. Tallenne poistettiin heti tallentamisen jälkeen älylaitteen nauhurista ja tuhottiin. Haastat-teluaineisto tuhottiin heti, kun sitä ei enää tarvittu. Tallennuksesta ja aineiston käsittelystä kerrottiin tutkittaville suostumusta pyydettyä.

Tutkittavia kohdeltiin koko tutkimuksen ajan arvostavasti ja kunnioittavasti. Tutkittavien anonymiteetti turvattiin koko tutkimuksen ajan. Tämä tarkoitti, ettei kerrottu, ketkä olivat osallistuneet haastatteluun. Aineiston analyysissä ei käy-tetty tutkittavien nimiä vaan puheenvuorot erotettiin numeroilla. Kaikki haasta-teltavat tunsivat toisensa ja haastattelijan entuudestaan ainakin nimeltä, joka saattoi edesauttaa haastatteluiden vapautunutta tunnelmaa. Haastateltaville painotettiin aineiston keruuvaiheessa muiden haastateltavien anonymiteetin säilyttämistä ja muistutettiin, ettei haastatteluista puhuta työyhteisössä. Haas-tateltavien anonymiteetin turvaamiseksi tässä raportissa ei tarkemmin käsitelty haastateltavien ikää, sukupuolta tai ammattiryhmiä, jotta haastateltavat eivät henkilöityneet esimerkiksi ammattiryhmän perusteella. Eri yksiköistä haastat-teluun osallistuneiden määrää ei myöskään käsitelty tarkemmin anonymiteetin turvaamiseksi. Yksiköissä on hyvin vähän tiettyjä ammattiryhmiä ja sukupuolen edustajia, joten kaikki haastateltavat henkilöivät tunnistetiedot jätettiin erit-telemättä. Tulokset raportoitiin koko yhdistyksen kattavina tuloksina, eikä esi-merkiksi yksiköittäin, jotta tulokset eivät henkilöidy haastateltaviin.

Opinnäytetyö tehtiin alusta loppuun hyvää tutkimuskäytäntöä noudattaen. Tut-kimusmenetelmäksi ja analyysimenetelmäksi valittiin työn tarkoitukseen sopi-vat menetelmät, joilla saatiin mahdollisimman kattava tieto tutkittavasta asi-asta. Opinnäytetyö eteni suunnitelmallisesti vaihe kerrallaan suunnitelmasta toteutukseen, tuloksiin ja esitykseen sekä julkaisuun. Opinnäytetyöntekijä ra-portoi avoimesti kaikista työn vaiheista. Opinnäytetyöntekijä tiedotti opinnäyte-työstä avoimesti toimeksiantajan yksiköissä. Toimeksiantajan kanssa tehtiin

asianmukainen kirjallinen sopimus opinnäytetyön tekemisestä. Ennen aineiston keräämistä haettiin toimeksiantajalta tutkimuslupa, jossa liitteenä oli tutkimustiedote (liite 2) ja tietosuojailmoitus (liite 4).

Aloitin opinnäytetyön etsimällä ajantasaista tutkimustietoa aiheesta. Työ pohjautui aiemmin tutkittuun ajantasaiseen tietoon ja siihen viitattiin kirjallisessa tuotoksessa asianmukaisesti lähdeviittausohjetta noudattaen. Opinnäytetyöntekijä työskenteli toimeksiantajan yksikössä. Haastatteluissa opinnäytetyöntekijä pitäytyi haastattelijan roolissa eikä johdattanut omilla mielipiteillään haastateltavien keskustelua. Vain opinnäytetyöntekijä käsitteli haastatteluaineistoa, jota säilytettiin vain niin kauan kuin se oli opinnäytetyön tekemisen vuoksi tarpeellista. Tämän jälkeen aineisto tuhottiin asianmukaisesti.

Haastatteluaineiston riittävyttä arvioitiin saturaation perusteella, joka toimi hyvin aineiston riittävyden mittarina. Haastattelija rajasi haastattelut selkeästi tutkimuskysymyksien ympärille, vaikka haastattelukysymykset muokkautuivatkin vähän ryhmän mukaan. Haastattelijalle oli alusta asti selvää, että tuloksista etsittiin samanlaisuutta. Haastatteluista saatiin riittävä aineisto tulosten luotettavuutta ajatellen, sillä kaikissa haastatteluissa käsiteltiin lähes poikkeuksetta samoja teemoja ja vastauksissa oli ammattiryhmästä tai työskentely-yksiköstä riippumatta yhdenmukaisuutta. Vaikka vastauksissa oli alusta lähtien yhdenmukaisuutta, oli asioiden tarkastelukulma jokaisessa haastatteluryhmässä hi-venen erilainen, joka toi syvyyttä ja lisäsi jokaiseen haastatteluryhmään haastateltavien persoonallisuutta.

Haastatteluun osallistui pieni osa toimeksiantajan työntekijöistä. Kuitenkin vastauksissa oli yhdenmukaisuutta, jonka vuoksi voidaan ajatella, että haastateltavia oli tarpeeksi. Haastateltavat työskentelivät eri yksiköissä ja edustivat laajasti toimeksiantajan palveluksessa olevia ammattiryhmiä, tämä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta. Tuloksia voidaan pitää näiden tekijöiden vuoksi luotettavana. Työstä saadut tulokset raportoitiin totuudenmukaisesti ja rehellisesti. Tuloksien raportoinnissa hyödynnettiin suoria lainauksia haastatteluista, jotta lukija voi osallistua omalta osaltaan tulosten tulkintaan. Työn raportoinnissa kunnioitettiin sekä tutkittavaa että toimeksiantajaa.

9.3 Johtopäätökset

Työhyvinvointi kuvattiin yleisesti hyväksi ja työhyvinvoinnin todettiin olevan monen asian kokonaisuus. Aina työhyvinvointiin ei vaikuta pelkästään työmaalla tapahtuvat asiat ja työnantajan keinot työhyvinvoinnin tukemiseksi. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja elämäntilanne vaikuttavat osaltaan työhyvinvointiin ja muodostavat työmaalla tapahtuvien asioiden kanssa työhyvinvoinnin kokonaisuuden. Monen asian koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Erityisen tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta kuvattiin työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen, jota työnantaja voi tukea joustamalla ja tarjoamalla mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihin ja työmuotoon. Työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavia kuormitustekijöitäkin tunnistettiin. Kuvattiin, että kuormitustekijät voivat vaikuttaa työhyvinvointiin sopivasti kasaantuessa yhteen kuormittavan elämäntilanteen kanssa.

Hyvän työhyvinvoinnin ja työnvoimavaratekijöiden kuvattiin tukevan työssä pysymistä ja parantavan työnantajaan sitoutumista. Työpaikan vetovoimaan kuvattiin vaikuttavan työhyvinvointia enemmän konkreettisesti työpaikkaan ja työnantajaan liittyvät tekijät.

Työhyvinvointia edistäviin tekijöihin panostaminen kuvattiin tärkeänä osana työnantajan jatkuvan kehittämisen toimintoja, jotta työntekijät jatkossakin voivat hyvin. Näihin panostamalla työnantajan kuvattiin osoittavan arvostusta ja välittämistä työntekijöistä. Keskeisimmiksi työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi kuvattiin työntekijöiden yhteisöllisyyden ja yhteistyön lisääminen työyksiköiden välillä erilaisten työhyvinvointitapahtumien ja työkierron keinoin. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi kuvattiin työntekijöiden terveyden edistäminen työterveyshuollon palveluita kehittämällä. Työhyvinvoinnin näkökulmasta olisi hyvä edistää työskentelytapoja, jotka selkeyttävät työnkuvia ja perushoitoa. Palaute tehdystä työstä kuvattiin yleisesti arvokkaaksi ja työhyvinvointia tukevaksi, joten sen antamista olisi hyvä lisätä niin esihenkilön ja työntekijöiden välillä kuin työyhteisöissäkin. Työntekijöiden osaamisen vahvistaminen erilaisten koulutuksien ja työyhteisön sisäisen viestinnän keinoin olisi paitsi ammatillisen osaamisen myös työhyvinvoinnin kannalta tärkeää.

9.4 Jatkotutkimusehdotukset toimeksiantajalle

Työhyvinvoinnin tutkimuskenttä on laaja ja tarkastelukulman mukaan yksikön työhyvinvoinnista saa monipuolisia tutkimusaiheita, joilla voidaan saada tutkitavasta aiheesta arvokasta tietoa ja saadun tiedon avulla kehittää työhyvinvointia tai työsuojelua edelleen. Opinnäytetyöhön liittyvänä jatkotutkimuksena voisi tarkastella tässä työssä esiin nousseiden työhyvinvointia edistävien tekijöiden ja tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Jatkossa voisi tutkia henkilökunnan työhyvinvoinnin merkitystä asukkaidenkin hyvinvointiin. Tutkimuksessa voisi kokonaisvaltaisesti arvioida hyvinvoinnin ja olosuhteiden merkitystä sekä henkilökuntaan että asukkaisiin.

Jos toimeksiantaja haluaisi entisestään kehittää sekä parantaa työntekijöiden työhyvinvointia, voisi työhyvinvointia tukemaan ottaa täysin uudenlaisia toimintatapoja. Toimeksiantaja voisi laatia työhyvinvointisuunnitelman, jossa on kokonaisvaltainen suunnitelma työhyvinvoinnin kehittämistä sekä ottaa käytäntöön työhyvinvointia tukevia lisätoimenpiteitä esimerkiksi työntekijöiden hyvinvointiliikunnan mahdollistaminen työviikon aikana. Hyvinvointisuunnitelman kehittämistoimien vaikutuksia henkilökunnan työhyvinvointiin voisi arvioida uudella työhyvinvoinnin kartoittamistutkimuksella.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta erillisenä tutkimuksena voisi arvioida toimeksiantajan organisaatio tai henkilöstö muutoksiin ja muutosprosesseihin liittyviä vaikutuksia sekä muutosjohtamisen merkitystä työntekijöiden työhyvinvointiin. Muutosprosessi on usein monitahoinen ja vaikuttaa työntekijöihin, joten sillä voi olla vaikutuksia yleisesti esimerkiksi työntekijöiden työhyvinvointiin. Yrityksen veto- ja pitovoima on laaja aihe ja sitä voi tutkia laajemmin ja tutkimustulosten perusteella voisi tehdä kehittämissuunnitelman yrityksen vetovoiman parantamiseksi, jotta työntekijöiden saatavuus/ riittävyys olisi turvattu tulevaisuudessakin. Vetovoimaa kehittämällä toimeksiantaja pystyisi entistäkin paremmin vastaamaan työelämän muutoksiin sekä yhteiskunnallisiin haasteisiin.

LÄHTEET

- Carlson, E. & Idvall, E. 2015. Who wants to work with older people? Swedish student nurses' willingness to work in elderly care-A questionnaire study. *Nurse education today* 7, 849-853. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org.ezproxy.xamk.fi/10.1016/j.nedt.2015.03.002> [viitattu 7.12.24].
- Cuesta, M. & Rängård, M. 2016. Intersectional perspective in elderly care. *International journal of qualitative studies on health and well-being* 1 30544-30549. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org.ezproxy.xamk.fi/10.3402/qhw.v11.30544> [viitattu 5.12.24].
- Dufva, M., Rekola, S. & Suomen itsenäisyyden juhlarahasto. 2023. Megatrendit 2023: Ymmärrystä yllätysten aikaan. Helsinki: Sitra. 28–30. PDF-dokumentti. Saatavissa https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf. [viitattu 30.10.24].
- Elo S, Kajula O, Tohmola A & Kääriäinen M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 4, 215–225. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202301203939>. [viitattu 2.12.24].
- Fernet, C., Trépanier, S., Austin, S., Gagné, M. & Forest, J. 2015. Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work and stress* 1, 11–31. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003998> [viitattu 5.12.24]
- Gaily, A. 2022. Työn elämä, tulevaisuuden epätyypilliset työsuhteet. Helsinki: Alma Talent.
- Hakala, J. T. & Gaudeamus oy. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523454613> [viitattu 6.12.24].
- Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätaalo, K. & Kolonen, M. 2021. Työuupumus – onko aivot unohdettu? *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 1, 8. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.23990/sa.102208> [viitattu 6.12.24].
- Hennik, M., Hutter, I. & Bailey, A. 2020. Qualitative Research Methods. 2. painos. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Melbourne: SAGE.
- Holloway, I. & Wheeler, S. 2009. Qualitative Research in Nursing and Healthcare. Wiley-Blackwell.

- Honkanen Vartiainen, H. 2021. Ikääntyminen ja elämän tarkoituksellisuus. *Gerontologia 2*, 186–192. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.23989/gerontologia.95628> [viitattu 3.12.24].
- Ikonen, H. & Koivunen, T. 2020. Työelämän muutos ja miten sitä eletään. *Työelämän tutkimus 1*, 1. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.37455/tt.90568> [viitattu 3.11.24].
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/>. [viitattu 17.10.2024].
- Kankkunen, P., Vehviläinen-Julkunen, K. & WSOYpro oy. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. *Tutkimus hoitotieteessä*. 3.-5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja. Saatavissa <https://www.elibslibrary.com/xamk/978-952-63-5103-2> [viitattu 18.2.25].
- Kanste, O., Kääriäinen, M., Mikkonen, K., Elo, S., Kaakinen, P., Oikarinen, A., Siira, H. & Pölkki, T. 2022. Sisällönanalyysin käyttö suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa: dokumenttianalyysi Hoitotiede-lehdessä julkaistuista artikkeleista vuosilta 2010–2021. *Hoitotiede 4*, 241–255. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128989> [viitattu 2.12.2024].
- Karjalainen, M. 2024. Hiljainen tietäminen avaa lähihistoriaan uusia tutkimusnäkökulmia. *Lähihistoria 2*, 165–176. PDF-dokumentti Saatavissa <https://doi.org/10.61559/lh.146004> [viitattu 18.2.25].
- Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat, psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam books Oy.
- Kiuru, H., Laulainen, S. & Valokivi, H. 2024. Aktiivinen ikääntyminen kuntien vanhuspoliittisten ohjelmien retoriikassa. *Hallinnon Tutkimus 1*, 51. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.37450/ht.127218> [viitattu 3.12.24].
- Kivekäs, E., Kinnunen, U., Ikonen, J., Miettinen, T. & Saranto, K. 2024. Digimentoroinnilla konkreettisiin muutoksiin ikääntyvien palveluissa. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare 2*, 144. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.23996/fjhw.143559> [viitattu 6.12.24].
- Koivisto, T., Laitinen, J., Koivunen, M., Selander, K., Mänttari, S., Säynäjäkangas, P. (Työterveyslaitos) Pesonen, T., Sinervo, T. (THL). 2023 Teoksessa Koivisto, T., Laitinen, J. & Sinervo, T. (toim.) 2023. Hyvä veto. Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa.

Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146243/TTL_978-952-391-075-1.pdf?sequence=5. [viitattu 14.11.24].

Korkiakangas, E., Batista, L., Turpeinen, M., Salmi, A. & Laitinen, J. 2019. Työkyvyn talo -mallin soveltuvuus yhteisölliseen terveyden ja työkyvyn edistämiseen. *Työelämän tutkimus* 2, 103. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87115/46044>. [viitattu 6.12.24].

Kukihara, H., Ando, M. & Yamawaki, N. 2022. The effects of yoga and mindful meditation on elderly care worker's burnout: A CONSORT-compliant randomized controlled trial. *Journal of Rural Medicine* 1, 14–20. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.2185/jrm.2021-021> [viitattu 6.12.24].

Kulmala, J. (toim.) 2017. Parempi vanhustyö, menetelmiä johtamisen kehittämiseen. 20–24. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kuusi, T., Kulvik, M., Härmä, M. & Ropponen, A. 2023. Tietovarantojen äärellä: työkuorma ja työhyvinvointi sairaanhoitajan työssä. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 3/2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165192/v2_TAK_3_2023_web.pdf;jsessionid=7ECC2728CBC02E3867C682AEF720EE33?sequence=4. [viitattu 18.2.25].

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Lober, M., Treven, S. & Mumel, D. 2015. The importance of monitoring nurses' workplace satisfaction of nurses for the well-being of all employees in nursing. *Obzornik zdravstvene nege* 3. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.14528/snr.2015.49.3.73> [viitattu 26.11.24].

Manka, M. & Manka, M. 2023. *Työhyvinvointi*. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. 33–35. Helsinki: WSOYpro.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent Oy.

Mihail, D. M. & Kloutsiniotis, P. V. 2016. The effects of high-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: Evidence from Greece. *European management journal* 4, 424–438. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.01.005> [viitattu 19.2.25].

Moule, P. & Goodman, M. 2009. Nursing research: An introduction. 209. London: SAGE.

Mölsä, E., Salmirinne, T., Herttalampi, M. & Feldt, T. 2023. Muutosvoimavarojen yhteydet henkilöstön työhyvinvointiin sekä työpaikan ja alanvaihtoaikaisiin terveysalan organisaation muutosprosessissa. *Työelämän tutkimus* 2, 210–238. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.37455/tt.120953> [viitattu 1.12.24].

Mäntyranta T. & Kaila M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 2008 13, 1507–1513. WWW-julkaisu. Saatavissa <https://www.duodecim-lehti.fi/duo97349> [viitattu 18.10.24].

Niemelä, M., Kokkinen, L., Pulkki, J., Saarinen, A. & Tynkkynen, L. 2015. Terveystenhuollon muutokset: Poliittikka, järjestelmä ja seuraukset. Tampere: Tampere University Press. PDF-julkaisu. Saatavissa https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98488/Terveystenhuollon%20muutokset_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [viitattu 15.10.24].

Nieminen, S. 2010 Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä-maahanmuuttajajansairaanhoitajat terveydenhuollon työyhteisöissä. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. 2010. Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Omavalvontaohjelma 2024–2025. s.a. Valkealan Iltatähti ry. PDF-dokumentti. Saatavissa [Omavalvonta ohjelma 2024-2025](#) [viitattu 30.10.24].

Paavolainen, M., Weiste, E., Koivisto, T., Korhakangas, E. & Laitinen, J. 2023. Moraalinen toimijuus vanhustyössä. *Työelämän tutkimus* 3, 338–361. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.37455/tt.127055> [viitattu 19.2.25].

Paltamaa, J., Janhunen, E. & Räsänen, R. 2023. Työyhteisö ja omavalvonta vanhuspalveluiden henkilöstön työhyvinvointia tukemassa. *Gerontologia* 4, 334–354. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.23989/gerontologia.127396> [viitattu 16.10.24].

Piirto, J., Nokelainen, P. & Pylväs, L. 2022. Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 2, 28–43. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.54329/akakk.120729> [viitattu 3.11.24].

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. [Helsinki]: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa <https://www.elibrary.com/xamk/9789523456167> [viitattu 18.2.25].

Ristikangas, M., Lönnroth, A., Ristikangas, V., Ristikangas, V. & Alma Talent. 2021. Valmentava tiimin johtaminen: Yhdessä ohjautuvuus ja systeeminen ajattelu onnistumistekijöinä. Helsinki: Alma Talent.

Ruotsalainen, S., Jantunen, S. & Sinervo, T. 2020. Which factors are related to Finnish home care workers' job satisfaction, stress, psychological distress and perceived quality of care? - a mixed method study. *BMC health services research* 1, 896. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org.ezproxy.xamk.fi/10.1186/s12913-020-05733-1> [viitattu 5.12.24].

Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. 2020. Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämällä kohti työn imua. *Työelämän tutkimus* 3, 246. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.37455/tt.97977> [viitattu 3.11.24].

Saito, M., Tokuno, S. & Tsuno, K. 2023. The relationship between performance feedback from supervisors and subordinates' work engagement among employees in elderly care facilities: Structural equation modeling. *Industrial Health* 5, 329-341. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0082> [viitattu 1.12.2024].

Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. 2023. Työn kuormitus- ja voimavaratelijat: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä? *Työelämän tutkimus* 2, 239–266. PDF-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.37455/tt.115055> [viitattu 3.11.24].

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Päivitetty 16.9.2024. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 15.10.2024].

Sulander, J., Pesonen, T., Sinervo, T. (THL) läkkäiden palveluita on kehitetty sekä asiakkaiden että henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. 2023 Ikäohjelman Hyvä veto -toimeenpanohanke vastaa henkilöhaasteeseen vanhus-työssä. Teoksessa Koivisto, T., Laitinen, J. & Sinervo, T. (toim.) 2023. Hyvä veto. Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146243/TTL_978-952-391-075-1.pdf?sequence=5. [viitattu 3.12.24].

Sundell, J. & Kuusela, E. 2023. Hidasta vanhenemista: Kuinka käännät kehosi kelloa taaksepäin. Jyväskylä: Docendo.

Tamminen-Peter, L. & Wickström, G. 2014. Potilassiirrot. Taitava avustaja aktivoi ja auttaa. 14–21. 2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. PDF-dokumentti. Saatavissa https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf. [viitattu 13.11.24].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023:2 Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. PDF-

dokumentti. Saatavissa [https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen käytäntö-htk](https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen_kaytantö-htk). [viitattu 13.11.24].

Tevameri, T., KEHA-keskus & IYR. 2023. Sote-palveluala: Työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164805/TEM_2023_02_sote_toimiala.pdf?sequence=2 [viitattu 15.10.24].

Tevameri, T., Keha-keskus & IYR. 2024. Sote-palveluala: Työelämän sekä yksityisen sektorin viimeaikaiset kehityssuunnat. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165580/TEM_2024_2_T.pdf;jsessionid=83504EA2D938F93892FADD59D80DBBE6?sequence=1 [viitattu 3.11.2024].

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Uusitalo- Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 18.8.2022. Työuupumus (burnout). Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>. [viitattu 6.12.24].

Valkealan Iltatähti ry. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa www.valkealanilta-tahti.fi [viitattu 30.10.24].

Valkonen, T. & Lassila, J. 2021. Väestön ikääntymisen taloudelliset vaikutukset. Valtioneuvoston kanslia. PDF-dokumentti. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163134/VNTEAS_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 3.11.24].

Vasara, P. & Jyväskylän yliopisto. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. 2020. Väistämättömyyksiä ja valintoja: Kertomuksia ikäihmisten asumispoluilta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. PDF- dokumentti. Saatavissa https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/68763/978-951-39-8132-7_vaitos08052020.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [viitattu 5.12.24].

Vetovoimainen vanhustyö -hanke 2020–2022 s.a. Savonia ammattikorkeakoulu ja Savon koulutuskuntayhtymä. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://vetovoimainenvanhustyö.fi/> [viitattu 3.11.24].

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilka, H., Santalahti-kustannus & PS-kustannus. 2021. *Tutki ja kehitä*. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa <https://www.elibrary.com/xamk/9789523701731> [viitattu 18.2.25].

Wallin, S., Fjellman-Wiklund, A. & Fagerström, L. 2022. Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care

nurses: A mixed methods study. *BMC nursing* 1, 31. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1186/s12912-021-00780-3> [viitattu 3.12.24].

Wendsche, J., Paridon, H. & Blasche, G. 2022. Nurses' rest breaks and organizational leaving intentions. *Psychology, health & medicine* 8, 1782–1792. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1950784> [viitattu 3.12.24].

Tutkimustaulukko

Liite 1/1

Tutkimuksen bibliografiset tiedot	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja menetelmät	Keskeiset tulokset
Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. 2023. Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhushpalveluissa työskentelevien työkykyä?	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää mitkä työn kuormitus- ja voimavarat tekijät korostuvat erilaisissa vanhushpalveluita tuottavissa hoivapalveluissa. Sekä verrata, kuinka tulokset eroavat muusta sosiaali- ja terveyden huollon henkilöstöstä.	Tutkimus toteutettiin syksyllä 2020 yhdeksässä julkisensektorin yksikössä, jotka olivat erikoisia. Kvantitatiivinen tutkimus. Sähköpostikysely asiakastyöhön osallistuville työntekijöille ja esihenkilöille. Aineisto analysoitiin kuvailevilla ja monimuuttajamenetelmillä.	Työhön liittyvää kuormitusta oli useimmissa vanhushpalveluiden organisaatioissa keskimääräisesti enemmän kuin muissa sote-organisaatioissa ja tämä oli selkeä ero muihin sote-organisaatioihin verrattuna. Työhyvinvointia tukevat voimavaratekijät eivät kuitenkaan nousseet niin selkeästi esiin
Paltamaa, J., Janhunen, E. & Räsänen, R. 2023. Työyhteisö ja omavalvonta vanhushpalveluiden henkilöstön työhyvinvointia tukemassa.	Tarkoituksena oli selvittää, mikä on vanhushpalveluhenkilöstön työkyky työkykytalo -mallin mukaan tarkasteltuna. Miten henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia voidaan kehittää omavalvontatoiminnan avulla.	Tapaustutkimus. Työntekijöiden työkykyä selvitettiin webropol -kyselyllä tutkimuksen alku- ja loppuvaiheessa, tutkimus kesti kaksi vuotta. Tutkimus toteutettiin kahdessa vanhushpalveluita tuottavassa yrityksessä. Aineisto analysoitiin kvantitatiivisten menetelmien ja tiimivalmennusten avulla.	Työkyky pysyi seuranta-jaksos ajan melko samana ja asenne työkykyyn oli positiivinen. Työn kuormittavuus ja riittämättömyys aiheuttivat henkilökunnalle ristiriitaa omien arvojen kanssa. Toimiva omavalvonta helpottaa työn suorittamista. Työnkuvien selkeyttäminen ja toimintamallit lisäävät työpaikan houkuttelevuutta ja vaikuttavat pito- ja vetovoimaan.
Lorber, M., Treven, S. & Mumel, D. 2015. The importance of monitoring nurses' workplace satisfaction of nurses for the well-being of all employees in nursing.	Tarkoituksena oli selvittää yhteys työhyvinvoinnin ja hoitotyöntekijöiden tyytyväisyyden välillä.	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä (N = 640), käytettiin jäsenneltä kyselylomaketta. Tulokset analysoitiin korrelaatio ja lineaaristen regressioanalyysien avulla.	Työtyytyväisyys oli merkittävästi yhteydessä hyvinvointiin. Hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeässä roolissa kaikissa sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa. Tyytyväisten, hyvinvointien työntekijöiden avulla organisaatio voi menestyä.
Mölsä, E., Salmirinne, T., Herttälampi, M. & Feldt, T. 2023. Muutosvoimavarojen yhteydet henkilöstön työhyvinvointiin sekä työpaikan ja alanvaihtoaikeisiin terveysalan organisaation muutosprosessissa.	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten muutosvoimavarat ovat yhteydessä terveydenhuoltohenkilöstön työhyvinvointiin	Tutkimus toteutettiin kahden vuoden seuranta-tutkimuksena (N= 303) Tilastolliset analyysit tehtiin SPSS tilastointiohjelmalla. Keskiarvojen ryhmämittelyyn käytettiin klusterianalyysia. Muutosvoimavarojen eroa tarkasteltiin ristiintaulukoinnilla.	Osoittaa korkeampien muutosvoimavarojen olevan yhteydessä parempan työhyvinvointiin, joka puolestaan vähentää työpaikan vaihtamista muutosprosessin aikana.
Saito, M., Tokuno, S. & Tsuno, K. 2023. The relationship between performance feedback from supervisors and subordinates' work engagement among employees in elderly care facilities: Structural equation modeling.	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka esihenkilön antama palaute vaikuttaa työn imuun ja työn pitovoimaan Japanin vanhusten hoitolaitsissa	Määrällinen tutkimus. Poikkileikkauskysely Japanin vanhusten hoitolaitsosten työntekijöille. (N= 469). Tutkimuksessa oli mukana yksi julkinen ja yhdeksän yksityistä vanhusten hoivalaitosta. Tulokset analysoitiin tilastollisten SPSS -tilastointiohjelmien avulla.	Tutkimus osoittaa, että esihenkilön antamalla positiivisella palautteella on vaikutus työn imuun vanhustyössä. Lisäksi hyvät välit esimieheen ja työkaivereihin vaikuttaa työssä pysymiseen ja työn imuun.

<p>Koivisto, T., Laitinen, J. & Sinervo, T. 2023. Hyvä veto. Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa.</p>	<p>Tavoitteena oli kehittää vanhustyön vetovoimaisuutta ja parantaa työhyvinvointia sekä pidentää työuria. Nostaa eettinen kuormitus osaksi yhteiskunnallista keskustelua Tuottaa Mitä kuuluu työhyvinvointitiedot hankkeeseen osallistuvista yksiköistä</p>	<p>Ensimmäisessä vaiheessa aineisto kerättiin työntekijöiden ja esihenkilöiden työpajoissa teema-haastatteluna Teams:in välityksellä yksilöhaastatteluna, jonka teemoina olivat mm. työnkuva ja työhyvinvointi esihenkilötyöntekijäsuhde (N=40) sekä hyödynnettiin työterveyslaitoksen Mitä kuuluu -työhyvinvointiaineistoa (N= 22528). Toisessa vaiheessa tiedon keruu toteutettiin yksiköissä, jotka osallistuivat THL:n Aikamittaus hankkeeseen Sote-alalla kokeilujen kehitettävä arviointi. Pilotointiin ja kehittämiseen osallistui esihenkilöitä neljältä sotealueelta</p>	<p>Hanke tuotti tilannekuvan iäkkäiden palveluiden henkilöstön työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Hankkeen aikana syntyi vanhustyön Vatupassi -malli eli esihenkilöille tarkoitettu verkkokoulu eettisen hyvinvoinnin hallintaan.</p>
<p>Paavolainen, M., Weiste, E., Koivisto, T., Kor-kiakangas, E. & Laitinen, J. 2023. Moraalinen toimisuus vanhustyössä.</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä vanhustyössä koetusta eettisestä kuormituksesta. Asiaa selvitettiin tutkimuskysymyksen avulla, jossa selvitettiin miten moraaliset ristiriidat voivat rajoittaa vanhustyöntekijöiden moraalista toimijuutta</p>	<p>Tutkimus liittyi Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa hankkeeseen. Tutkimus toteutettiin hoitajien ja esihenkilöiden puolistrukturoituna teema-haastatteluna (N=40) Haastateltavat työskentelivät neljällä eri alueella. Työskentelypisteet olivat kotihoito, vanhusten palveluasuminen sekä terveyskeskuksen vuodeosasto. Aineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällön analyysillä.</p>	<p>Hoitajien moraalinen toimisuus oli varsin rajoittunut. Mahdollisuudet asettaa moraaliseen toimijuuteen liittyviä tavoitteita olivat vähäiset. Hoitajien mahdollisuudet työskennellä moraalisesti oikein olivat vähäiset. Esiin nostetut moraaliset ristiriidat vastasivat hyvin aiempien tutkimusten tuloksia.</p>
<p>Wendsche, J., Paridon, H. & Blasche, G. 2022. Nurses' rest breaks and organizational leaving intentions.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää taukojen vaikutusta hoitajien pysyvyyteen ja lähtöaikeisiin</p>	<p>Tutkimus toteutettiin poikkileikkaustutkimuksena saksalaisille sairaanhoitajille (N =167), Kvantitatiivinen tutkimus. Tulokset analysoitiin SPSS ohjelmalla.</p>	<p>Lepotaukojen pituudella on merkitystä hoitajien pysyvyyteen. Huonosti tauotettu työ voi lisätä hoitajien työpaikan vaihtamista</p>
<p>Wallin, S., Fjellman-Wiklund, A. & Fagerström, L. 2022. Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia hoitajien työmotivaatiota ja mahdollisuuksia työskennellä eläkeikästä asti</p>	<p>Tutkimus suoritettiin sekamenetelmä tutkimuksena, jossa oli elementtejä sekä kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Ensin tutkimuksen avoimet kysymykset analysoitiin laadullisen sisällönanalyysimenetelmin, jonka jälkeen tutkimuksen toisesta osasta suoritettiin analyysi tilastointiohjelmalla (N= 234)</p>	<p>Tuloksien mukaan useat kategoriat vaikuttivat työmotivaatioon ja käsitykseen työkyvystä. Työn merkityksellisyys, työtyytyväisyys ja organisaatioon liittyvät seikat vaikuttivat kaikkein eniten työmotivaatioon. Eläkeikästä asti työskentelyyn pystymiseen vaikutti työntekijän kokemus terveys ja työkyky sekä kollegoiden ja esihenkilön tuki.</p>
<p>Fernet, C., Trépanier, S., Austin, S., Gagné, M. & Forest, J. 2015. Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää osallistavan johtamisen vaikutusta työntekijöiden toimintaan ja motivaatioon</p>	<p>Tutkimuksessa testattiin osallistavan johtamisen mallia. Määrällinen poikkileikkaustutkimus aloitteleville sairaanhoitajille (N =3800) ja lukioiden rehtoreille ja vararehtoreille (N =780).</p>	<p>Osallistavalla johtamisella on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin ja se mahdollisti työntekijöiden oman työn kehittämisen</p>

role of employees' perceived job characteristics and motivation.		Aineisto analysoitiin teki- jäanalyysin sekä variantti- analyysin avulla.	
--	--	---	--

Liite 1/3

Cuesta, M. & Råmgård, M. 2016. Intersectional perspective in elderly care.	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten sukupuolen, etnisyyden huomioiminen voi vahvistaa valtarakenteita vanhusten hoivayksikössä, jossa työskentelee maahanmuuttajia	Tutkimus tehtiin narratiivisella analyysillä, jossa työntekijät kokoontuivat kuusi kertaa kuuden aikana pohtimaan heidän sukupuolensa tai etnisyytensä vaikutuksista heidän ammattitaitoonsa.	Tutkimuksen tuloksena saatiin kolme teemaa, jotka ilmaisevat henkilökunnan etnisyyteen, sukupuoleen ym. liittyvää syrjintää ja valtarakenteita Teemojen aiheet olivat tieto ja kokemukset ammattitaidosta, yhteistyöstä ja syrjinnästä.
--	--	---	---



Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Tutkimustiedote

Kerromme tässä tutkimustiedotteessa tutkimuksesta, sen tavoitteista, toteutuksesta ja tulosten raportoinnista. Liitteenä olevassa tietosuojaselosteessa kerrotaan henkilötietojesi käsittelystä tässä tutkimuksessa. Yhteystietosi olen saanut yksikkösi esihenkilöltä.

Tutkimuksen tekijät

Päivi Houni, opiskelija, Terveyden edistäminen YAMK
 Xamk - Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Kotkan kampus, Salakuljettajantie 4, 48100 Kotka
 Yhteyshenkilö tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä:
 Päivi Houni, Puh. XXXXXXXXXX, opaho010edu.xamk.fi

Työntekijöiden työhyvinvointi ikääntyneiden yhdistyspohjaisessa yksikössä, 1.10.24-30.4.25

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Pyydän sinua osallistumaan Työntekijöiden työhyvinvointi ikääntyneiden yhdistyspohjaisessa yksikössä tutkimukseen. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata toimeksiantajan työntekijöiden kokonaisvaltaista kokemusta työhyvinvoinnista ja kokemukseen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa yrityksen henkilöstön työhyvinvoinnista, jota voidaan hyödyntää yrityksen työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä veto- ja pitovoiman parantamisessa. Sopisit tutkimukseen, sillä työskentelet yrityksessä, jonka työntekijöiden työhyvinvointia tutkimuksessa on tarkoitus selvittää. Tutkimukseen valitaan kaikki halukkaat osallistujat, paitsi jos halukkaiden määrä on kovin suuri, osallistujat arvotaan.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää tutkimukseen osallistumisesi tai peruuttaa jo antamasi suostumuksen syytä ilmoittamatta milloin tahansa tutkimuksen aikana eikä siitä koidu sinulle kielteisiä seurauksia.

Sinulla on oikeus saada pääsy tietoihin, oikeus oikaista tietoja, oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetus sisältää tutkimustarkoitukseen liittyvän erityisen poikkeuksen tähän liittyen), oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä ja oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (ei koske täysin manuaalista henkilötietojen käsittelyä). Keskeyttäessäsi tutkimuksen, keskeyttämiseen asti sinusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Peruuttaessasi suostumuksesi henkilötietojesi käsittelyyn, sinusta siihen mennessä kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä osana tutkimusta, vaan ne tuhotaan, mikäli niiden poistaminen aineistosta on mahdollista tai tiedot anonymisoidaan välittömästi peruuttamisen jälkeen, jolloin jo kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Anonymisoidut henkilötiedot eivät ole kohtuullisin keinoin tunnistettavissa annettujen tietojen perusteella tai tietoja muihin tietoihin yhdistämällä.

Tutkimuksen kulku

Tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden kokonaisvaltaista kokemusta työhyvinvoinnista, sekä selvitetään työhyvinvoinnin vaikutusta yrityksen pito- ja vetovoimaan. Aineiston kerääminen suoritetaan fokusryhmähaastatteluna 2–3 haastateltavan ryhmissä, joissa on tarkoitus keskustella haastattelijan johdolla työhyvinvoinnista. Haastatteluryhmä kokoontuu yhden kerran ja kestää 45–90 minuuttia.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt sekä haitat/riskit ja niihin varautuminen

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksen selvittämisessä ja kehittämistyössä, jolloin se hyödyttää sekä tutkimukseen osallistujia että koko työyhteisöä. Tutkimustulokset julkaistaan hyvää tutkimuseettistä käytäntöä noudattaen, jotta tutkimukseen osallistumisesta ei aiheudu haittaa tai vaaraa osallistujalle.

Tutkimusaineiston käsittely

Henkilötietoa(ääni) kerätään fokusryhmähaastatteluilta tutkimusaineiston keräämiseksi. Haastattelut nauhoitetaan älylaitteella ja nauhoite tallennetaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun salasanalla suojattuun pilvipalveluun. Opinnäytetyöntekijä kirjoittaa haastattelut tekstimuotoon. Ainoastaan opinnäytetyöntekijä käsittelee henkilötietoja, eikä tietoja aineistosta luovuteta kolmansille osapuolille.

Tutkimus arkistoidaan ilman henkilötietoja. Henkilötiedot ovat sähköisessä muodossa. Niitä säilytetään salasanalla suojatussa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun OneDrive pilvipalvelussa. Henkilötiedot eli haastateltavien vastaukset eritellään analysointivaiheessa joko juoksevilla numerolla tai kirjaimella tutkittavien anonymiteetin turvaamiseksi.

Tutkimustulokset ja niistä tiedottaminen

Tuloksista raportoidaan valmiissa opinnäytetyössä. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää ja hyödyntää sellaisessa muodossa, josta tutkittavaa ei voida tunnistaa.

Liite 2/2

Tutkimuksen korvaukset tutkittavalle

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota.

Tutkittavan oikeudet on kuvattu tietosuojaselosteessa ja tässä tiedotteessa**LIITTEET**

LIITE: Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen

LIITE: Tietosuojaseloste



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Liite 3

Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen

Tietosuojaselosteessa henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste on "suostumus". Kyse ei ole tieteellisestä tutkimuksesta vaan esim. opinnäytetyöstä.

Työntekijöiden työhyvinvointi ikääntyneiden yhdistyspohjaisessa yksikössä
Valkealan Iltatähti ry, Päivi Houni

Mikäli haluat peruuttaa suostumuksesi, voit ilmoittaa siitä syytä ilmoittamatta, ilman seurauksia Päivi Hounille puhelimitse XXXXXXXXX tai sähköpostilla opaho010@edu.xamk.fi
Olen saanut tutkimustiedotteen ja tietosuojaselosteen. Tutkimustiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja tietosuojailmoituksesta tarkemman kuvauksen tutkimuksen yhteydessä suoritettavasta henkilötietojen käsittelystä.

Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä tutkimuksen mahdollisista hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen. Ymmärrän, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista. Ymmärrän, että voin keskeyttää osallistumiseni tai peruuttaa suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn koska tahansa syytä ilmoittamatta eikä siitä koidu minulle kielteisiä seurauksia. Olen tietoinen, että mikäli keskeytän tutkimuksen, keskeyttämiin asti minusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Mikäli peruan suostumukseni, minusta peruuttamiseen mennessä kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä osana tutkimusta, vaan ne tuhotaan, mikäli niiden poistaminen aineistosta on mahdollista tai tiedot anonymisoidaan välittömästi peruuttamisen jälkeen, jolloin jo kerättyä tutkimusaineistoa voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Anonymisoidut henkilötiedot eivät ole kohtuullisin keinoin tunnistettavissa annettujen tietojen perusteella tai tietoja muihin tietoihin yhdistämällä.

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani tutkimustiedotteen, tietosuojaselosteen ja tämän suostumuksen tiedot, ja haluan osallistua tutkimukseen ja antaa suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Päiväys ja paikka

Tutkittavan allekirjoitus

Tutkittavan nimenselvennös



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tietosuojailmoitus

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydän sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Tämä tietosuojailmoitus kuvaa, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit myös halutessasi keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen käsitellä henkilötietojasi, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerätyt tiedot voidaan anonymisoida käyttäen osana tutkimusaineistoa.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Päivi Houni

opaho010@edu.xamk.fi

XXXXXXXXXX

2. Opinnäytetyön aihe, kesto ja suorittajat

Työntekijöiden työhyvinvointi ikääntyneiden yhdistyspohjaisessa yksikössä

1.10.24-30.4.25

Päivi Houni

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Henkilötietoa(ääni) kerätään fokusryhmähaastatteluilla tutkimusaineiston keräämiseksi. Haastattelut nauhoitetaan älylaitteella ja nauhoite tallennetaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun suojattuun pilvipalveluun. Opinnäytetyöntekijä kirjoittaa haastattelut tekstimuotoon. Ainoastaan opinnäytetyöntekijä käsittelee henkilötietoja.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella: tutkittavan suostumus

5. Mitä tietoja minusta käsitellään?

Ainut tutkimuksessa kerättävä ja tallennettava henkilötieto on tutkittavan ääni.

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä.

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Käsiteltävät henkilötiedot saadaan tutkittavalta itseltään haastattelun kautta.

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Rekisteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille.

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

Liite 4/2

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Tutkimus arkistoidaan ilman henkilötietoja

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Henkilötiedot ovat sähköisessä muodossa. Niitä säilytetään salasanalla suojatussa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun OneDrive pilvipalvelussa. Henkilötiedot eli haastateltavien vastaukset eritellään analysointivaiheessa joko juoksevilla numerolla tai kirjaimella tutkittavien anonymiteetin turvaamiseksi.

12. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on:

Päivi Houni, email: opaho010@edu.xamk.fi, p. XXXXXXXXXXXX

a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.

e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Liite 4/3

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi