

Opinnäytetyö (AMK)

Sairaanhoidajakoulutus

2025

Maija Niemi

# Kotihoidon työntekijöiden kokema työhyvinvointi



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja

2025 | 35 sivua

Maija Niemi

## Kotihoidon työntekijöiden kokema työhyvinvointi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kotihoidon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Työn tavoitteena oli saada tietoa kotihoidon henkilöstön työhyvinvointia edistävästä ja kuormittavista tekijöistä. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Aineistoa kerättiin yksilö haastattelemalla erään Länsi-Uudellamaalla sijaitsevan kotihoidon yksikön lähi- ja sairaanhoitajia. Tutkimusaineisto kerättiin kesällä 2025.

Tulosten perusteella kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia tukevia tekijöitä olivat erityisesti kollegoiden merkityksellisyys, työyhteisön tuki, sekä kokemus avun saamisesta ja antamisesta tarpeen mukaan. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä mainittiin epäoikeudenmukaisuus, tyytymättömyys työterveyshuoltoon, mahdollinen kiire, sekä fyysisesti raskaat ja monisairaant asiakkaat.

Ehdotus tutkimuksen aiheesta tuli toimeksiantajalta. Työhyvinvointi tutkimus on tärkeää, sillä sen avulla työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia voidaan tarkastella ja tehdä tarvittavia parannuksia hyvän työhyvinvoinnin tueksi.

Asiasanat: laadullinen tutkimus, työhyvinvointi, työkyky, kotihoito

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Degree programme of nursing

2025 | 35 pages

Maija Niemi

## Occupational well-being experienced by home care workers

The purpose of this thesis was to investigate the experiences of home care workers with well-being at work. The aim of the work was to obtain information about the factors that promote and burden the well-being at work of home care personnel. The thesis was carried out as a qualitative study and the data were analyzed using inductive content analysis. The data were collected by individually interviewing practical nurses and registered nurses working in a home care unit located in Western Uusimaa. The research data was collected in the summer of 2025.

Based on the results, factors that supported the well-being of home care workers at work were, in particular, the relevance of colleagues, support from the work community, and the experience of receiving and giving help as needed. Factors that weakened well-being at work included injustice, dissatisfaction with occupational health care, possible rush hours, and physically demanding and multi-morbid clients.

The proposal for the research topic came from the client. Research on well-being at work is important because it allows employees to examine their well-being at work and make necessary improvements to support good well-being at work.

Keywords: qualitative research, well-being at work, work ability, home care

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Työhyvinvointi</b>	<b>7</b>
2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet	7
2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	7
2.3 Kotihoidon työn kuormittavuus	8
2.4 Työkyky osana työhyvinvointia	9
2.5 Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnissa	9
2.6 Työhyvinvoinnin merkitys sosiaali- ja terveysalalla	10
<b>3 Kotihoidon työympäristö ja työnkuva</b>	<b>11</b>
3.1 Työympäristö kotihoidossa	11
3.2 Kotihoidon työntekijöiden koulutus	11
3.3 Kotihoidon työntekijöiden työnkuva	12
<b>4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite</b>	<b>14</b>
<b>5 Opinnäytetyön empiirinen toteutus</b>	<b>15</b>
5.1 Tutkimusmenetelmä	15
5.2 Aineiston keruu	15
5.3 Aineiston analyysi	16
<b>6 Tutkimuksen tulokset</b>	<b>18</b>
6.1 Työn organisointi	18
6.2 Työn mielekkyys ja motivaatio	18
6.3 Työyhteisön sosiaalinen tuki	19
6.4 Työhyvinvointi ja tuki	20
6.5 Työn kuormittavuus	21
6.6 Koettu oikeudenmukaisuus työpaikalla	21

6.7 Tyytyväisyys organisaation tukeen	22
<b>7 Eettisyys ja luotettavuus</b>	<b>23</b>
<b>8 Pohdinta</b>	<b>24</b>
<b>Lähteet</b>	<b>28</b>

## **Liitteet**

Liite 1. Tutkimustiedote

Liite 2. Haastattelurunko

## **Taulukot**

Taulukko 1. Esimerkki analyysin etenemisestä	17
--	----

# 1 Johdanto

Työhyvinvointi kuvaa työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensopivuutta. Kun työntekijä kokee fyysisten ja psyykkisten voimavarojen riittävän työn haasteisiin, voidaan puhua hyvästä työhyvinvoinnista (Työterveyslaitos, n.d). Työkyvyn perusta muodostuu työntekijän osaamisesta sekä hänen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystään (STTK, n.d.) Kotihoidossa on todettu olevan paljon kuormittavia tekijöitä, joten työkyvyn edistämisen ja työkuormituksen huomio tulisi siirtää henkilöstön yhteistyön sujuvuuteen, oikeudenmukaisuuteen päätöksenteoissa ja johtajuuden vahvistamiseen. (Selander, ym. 2023, s. 239).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia kotihoido työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Ehdotus tutkimuksen aiheesta tuli toimeksiantajalta. Työhyvinvointi tutkimus on tärkeää, sillä sen avulla työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia voidaan tarkastella ja tehdä tarvittavia parannuksia hyvän työhyvinvoinnin tueksi. Toimeksiantajana toimii Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kotihoidon työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Tavoitteena hyödyntää tietoa, kehittäessä yksikön toimintatapoja työhyvinvointia tukevaksi.

Seuraavissa luvuissa käsitellään työhyvinvoinnin teoreettista taustaa, tutkimuksen toteutusta, tuloksia kotihoidon työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista, sekä pohdintaa työn eettisyydestä ja luotettavuudesta.

## 2 Työhyvinvointi

### 2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointi kuvaa työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensopivuutta. Kun työntekijä kokee fyysisten ja psyykkisten voimavarojen riittävän työn haasteisiin, voidaan puhua hyvästä työhyvinvoinnista (Työterveyslaitos, n.d). Hyvässä työhyvinvoinnissa työntekijällä on myönteinen kokemus siitä, että omat fyysiset ja psyykkiset voimavarat riittävät tai jopa ylittävät työn vaatimukset. (TTL n.d, työhyvinvointi.) Työturvallisuuskeskus on julkaissut oppaan: työhyvinvoinnin portaat-työkirjan. Mallin tarkoituksena on tukea sekä yksilön että työyhteisön suunnitelmallista työhyvinvoinnin kehittämistä. Malli koostuu viidestä eri tasosta, terveys ja perustarpeet muodostavat perustan, jota seuraavat turvallisuus ja luottamus, yhteisöllisyys, arvostus sekä ylimpänä osaaminen ja itsensä toteuttaminen. (Työturvallisuuskeskus, 2024, Työhyvinvoinnin portaat).

### 2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi muodostuu monista eri osa-alueista. Siihen vaikuttavat sekä yksilön omat voimavarat että työyhteisön ja johtamisen tavat. Yksilön näkökulmasta keskeisiä tekijöitä ovat esimerkiksi osaaminen, työkokemus, psykologinen pääoma, persoonallisuus ja palautuminen. Työn kuormittavuus ja voimavarat vaihtelevat yksilöittäin, sillä samanlainen työ voi tuntua eri ihmisistä erilaiselta. Yksilön mahdollisuus vaikuttaa työn tekemiseen, joissa selkeät tavoitteet, lisäävät työntekijän voimavaroja. Ristiriitaiset ohjeet ja kiire taas saattavat kuormittaa yksilöä. Työyhteisö puolestaan vaikuttaa työhyvinvointiin erityisesti sosiaalisen tuen, ilmapiirin ja yhteistyön sujuvuuden kautta. Hyvä yhteishenki vähentää uupumusta ja lisää työn mielekkyyttä, kun taas konfliktit tai yksintyöskentely voivat lisätä kuormitusta. Työn johtamisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Johtamisella voidaan vaikuttaa esimerkiksi oikeudenmukaisuuden kokemukseen, työn hallintaan, sekä ilmapiiriin

työpaikalla. Tutkimuksissa on todettu että positiivinen, sekä palveleva johtajuus lisäävät työhyvinvointia. (Työhyvinvointi. n,d. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli). Piiraisen ym. (2024, s. 104–106) tutkimuksessa havaittiin, että esihenkilöään positiivisena ja kannustavana pitävät hoitajat kokevat työhönsä suurempaa tyytyväisyyttä verrattuna niihin, jotka eivät näin kokeneet. Lähiesihenkilöt nostivat esille työhyvinvointia tukevina tekijöinä avoimen dialogin, vuorovaikutuksen, kuuntelemisen ja esihenkilön läsnäolon. Lisäksi he korostivat tiimipalaverien, tiedottamisen ja kehityskeskustelujen merkitystä. Tärkeinä tukitoimina mainittiin myös autonominen työvuorosuunnittelu, ergonomian huomioiminen ja työntekijöiden kouluttautumismahdollisuudet.

Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta organisaatiolla on tärkeä rooli työpaikalla. Työhyvinvoinnin positiiviseen tai negatiiviseen kokemukseen vaikuttaa organisaation rakenne- ja kulttuuri, toimintatavat ja käytänteet, sekä mahdollisuus kehittää yksilön osaamista. (Työhyvinvointi. n,d. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli).

### 2.3 Kotihoidon työn kuormittavuus

Kotihoidon työn kuormittavuus on lisääntynyt ja se on vaikuttanut kotihoidossa työskentelevien hoitajien työhyvinvointiin. Kotihoidon työntekijät miettivät enemmän omaa jaksamistaan työskennellä eläkeikään asti, kuin palveluasumisen työntekijät. Kotihoidon työntekijät kokevat myös enemmän uniongelmia, kuin taas palveluasumisen työntekijät. (Perkiö-Mäkelä 2021, 13). Kun työntekijällä on työssään enemmän haasteita ja vaatimuksia verrattuna yksilön voimavaroihin, on tällöin työuupumus todennäköisempää. (Miettunen 2019, 3.) Kotihoidossa työntekijät kokevat enemmän kuormittavuutta, rasituseireita ja työpaikan vaihdon halukkuutta, kuin laitospalveluissa työskentelevät. Nämä muutokset on todettu tulleen palvelurakenteen uudistamisen myötä. (Perkiö-Mäkelä 2021, 14). Tavallisesti sairaanhoitaja tekee kotihoidossa päivätyötä, kun taas lähihoitajat 2- tai 3- vuorotyötä. Työskentely on siis osalle ammattiryhmistä vuorotyötä. Osalle työntekijöistä haasteita

työhyvinvointiin saattaa tuoda vuorotyö ja tämän myötä työn epäsäännöllisyys. (Hirvonen 2018, 10). Kun sosiaalinen pääoma on työntekijällä vahva, työntekijät ovat tyytyväisempiä ja sitoutuneempia työhönsä, samalla potilasturvallisuus ja hoidon laatu paranevat tutkimuksen mukaan. (Strömgren ym. 2016.)

## 2.4 Työkyky osana työhyvinvointia

Työkykyyn vaikuttaa useat eri tekijät. Työkykyyn vaikuttaa toimintakyvyn ja hyvän terveyden lisäksi työn ja työntekijän voimavarojen yhteensopivuus. (TTL, n.d, työkykyyn vaikuttavia tekijöitä). Perusta työntekijän työkyvylle on työn osaaminen, psyykkinen, sosiaalinen, sekä fyysinen toimintakyky. Työyhteisön ja esimiehen tuella, sekä työntekijän henkilökohtaisella motivaatiolla, on vaikutusta työntekijän työkykyyn. Työterveys ja työkyky ovat erillään toisistaan. (STTK, n.d, työkyky). Pitkään jatkunut kuormitus vanhuspalveluissa korostaa tarvetta panostaa henkilöstön työhyvinvointiin. Selander ym. tutkimuksessa on tuotettu tietoa työn voimavaratekijöistä, sekä työn kuormituksesta ja niiden suhdetta on verrattu huonontuneeseen työkykyyn. Kotihoidossa on todettu olevan paljon kuormittavia tekijöitä, joten työkyvyn edistämisen ja työkuormituksen huomio tulisi siirtää henkilöstön yhteistyön sujuvuuteen, oikeudenmukaisuuteen päätöksenteoissa ja johtajuuden vahvistamiseen. (Selander, ym. 2023, s. 239).

## 2.5 Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnissa

Kaikille työssä käyville työntekijöille kuuluu työterveyshuolto, riippumatta työsuhteen kestosta tai työn laadusta. Työnantaja kustantaa ja järjestää työntekijöille työterveyshuollon palvelut. Työterveyshuollon palveluiden tavoitteena on antaa tukea, jotta työntekijän työkyky säilyy koko työuran ajan. (Työsuojelu.fi. 2024, työterveyshuolto). Työterveyshuollon, työnantajan, sekä työntekijän yhteistyö edistää työntekijöiden terveyttä, sekä heidän toiminta- ja työkykyä työuran aikana. Lisäksi pyritään ennaltaehkäisemään työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistämään työympäristön ja työn terveellisyttä ja

turvallisuutta, sekä tukemaan työyhteisön toimivuutta. (STM, 2025, työterveyshuolto).

## 2.6 Työhyvinvoinnin merkitys sosiaali- ja terveysalalla

Työterveyslaitos on julkaissut syksyllä 2024 raportin, jossa kuvataan sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia syksyllä 2024.

Tutkimuksessa erityisenä näkökulmana oli pitovoima eli henkilökunnan pysyminen työnantajan palveluksessa. Tutkimustulokset osoittivat että sote-alalla henkilökunnan pitovoiman parantamiseksi sekä henkilöstöriskien hallitsemiseksi tarvitaan määrätietoista toimintaa. Terveysdenhuollossa todettu olevan tärkeää käyttää ennakoivasti tukitoimia työkykyyn, sekä määrätietoinen johtaminen työstä palautumiseen. (Työterveyslaitos, 2024, Mitä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvoinnille).

## 3 Kotihoidon työympäristö ja työnkuva

### 3.1 Työympäristö

Kotihoito on kotiin vietävää palvelua, jossa autetaan ihmistä asumisen, hoidon, toimintakyvyn ylläpidon, huolenpidon, sekä muiden päivittäisten toimintojen suorittamiseen tai niissä avustamiseen. Kotihoito on sosiaalipalvelua, jota järjestetään yksilöllisesti asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti. (senioriliitto n.d, kotihoito), jossa kotihoidon työntekijät työskentelevät ihmisten kodeissa. Kotihoidolla on tarkoitus tukea iäkkäiden henkilöiden selviytymistä kotona. Kotihoitoa on mahdollista saada vuorokaudenajasta riippumatta ja siihen voi kuulua myös kotisairaanhoidoa. (STM, 2025, kotihoito.) Työturvallisuuskeskus on julkaissut oppaan: toisen kotona tehtävän työn turvallisuuden tueksi. Työ on poikkeavaa, sillä työtä tehdään asiakkaan kotona, eikä työnantajan tiloissa. Työn tekemistä ohjaa samat määräykset, kuin työnantajan tiloissa tehtävässä työssä. Työskentelyn tulee olla aina turvallista, vaikka työ tapahtuu asiakkaan kotona, eikä työnantajan tiloissa. (Työturvallisuuskeskus, 2024, toisen kotona tehtävän työn turvallisuus ja työhyvinvointi).

### 3.2 Työntekijöiden koulutus

Lähihoitajan nimikettä saa käyttää terveydenhuollossa, kun on suorittanut sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon. (Valvira, n.d, suomessa koulutettu lähihoitaja.) Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, lähihoitaja opintojen perusteista määrää opetushallitus, joiden pohjalta koulutuksen järjestäjä toteuttaa ja suunnittelee koulutusta osaamisperusteisesti. (Superliitto, n.d, Lähihoitajan koulutus, tutkinnon suorittaminen.) Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto lähihoitaja, on laajuudeltaan 180 osaamispistettä. (Opintopolku, n.d, sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, tutkinnon muodostuminen.) ja perustutkinnon suorittaminen kestää keskimääräisesti noin 1,5-2 vuotta. (Turun ammattikorkeakoulu, n.d, lähihoitaja, sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, koulutuksen kesto.) Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon suorittanut lähihoitaja osaa työskennellä

moniammatillisessa ja monikulttuurisessa työympäristössä, sekä toimia ammatillisessa vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa. Lähihoitaja osaa arvioida asiakkaan terveyttä, toimintakykyä ja hyvinvointia. Lähihoitajan työssä tärkeää on myös työn suunnittelu ja työn toteutus. Lähihoitaja osaa huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan, sekä työturvallisuudesta. Keskeistä on myös huolehtia asiakas turvallisuudesta ja aseptisestä tavasta toimia, sekä huomioida ergonomia työtä tehdessä. (Opintopolku, n.d, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, tutkinnon suorittaneen osaaminen).

Sairaanhoitajan ammattia saa harjoittaa vain laillistettu ammattihenkilö. (Suomi, fi. 2025. sairaanhoitajan laillistaminen.) Sairaanhoitajaksi on mahdollista opiskella ammattikorkeakouluissa. Sairaanhoitajan opinnot ovat laajuudeltaan 210 opintopistettä ja tutkinnon suorittaminen kestää keskimäärin 3,5 vuotta. Sairaanhoitajakoulutus pohjautuu Euroopan Unionin ammattipätevyysdirektiivin. (Sairaanhoitaja. fi. n.d. Sairaanhoitaja). Sairaanhoitaja on hoitotyön asiantuntija, joka edistää terveyttä, ehkäisee sairauksia ja toteuttaa potilaiden hoitoa, sekä kuntoutusta. Sairaanhoitajan työ perustuu hoitotieteeseen ja vaatii laaja-alaista osaamista lääketieteestä, farmakologiasta, sekä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteistä. Sairaanhoitajan suunnitellessa, arvioidessaan, toteuttaessaan, sekä kehittäessään hoitotyötä, hyödyntää sairaanhoitaja hoitotieteellistä tietoa. (opintopolku, n.d. Sairaanhoitaja).

### 3.4 Työntekijöiden työnkuva

Kotihoidossa lähihoitajat vastaavat asiakkaiden perustarpeista, kuten ravitsemuksesta, psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista, sekä henkilökohtaisesta hygieniasta. Lähihoitajat osallistuvat laajasti kotihoidossa asiakkaan hoitoon suunnittelemalla, tekemällä hankintoja, toteuttamalla, seuraamalla ja arvioimalla asiakkaan hoitoa. Lähihoitajien työnkuvaan kuuluu myös kirjaaminen ja hoitotyöhön liittyvän tiedon välittäminen kollegoille. (Superliitto, 2024, lähihoitaja on kotihoidon peruskivi).

Sairaanhoitajan työnkuvaan kuuluu asiakaskäynneillä pääasiassa sairaanhoidollisten toimenpiteiden toteuttaminen. Kotikäynnin yhteydessä sairaanhoitaja saattaa avustaa asiakasta päivittäisissä toimissa, riippuen yksilön avun tarpeesta. Sairaanhoitajan työnkuvaan kuuluu myös asiakkaan kokonaisvaltaisen hoidon suunnittelu ja toteutus yhteistyössä muiden terveydenhuollon ammattilaisten, sekä asiakkaan omaisten kanssa. Tarvikehankintojen tekeminen on myös osa työtä, joka on asiakastyötä valmistelevaa työtä. (Mennander, 2024, 10-11).

## 4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kotihoidon työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Tavoitteena hyödyntää tietoa, kehittäessä yksikön toimintatapoja työhyvinvointia tukevaksi. Tutkimuskysymys on: Millaisia kokemuksia kotihoidon työntekijöillä on työhyvinvoinnistaan?

## 5 Opinnäytetyön empiirinen toteuttaminen

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Toimeksiantajana toimi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue. Toimeksiantajalta tullut ehdotus opinnäytetyön aiheesta, koska työhyvinvointitutkimus on aiheena tärkeä, sillä sen avulla voidaan saada uutta tietoa työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista ja tutkimustuloksia voidaan jatkossa hyödyntää, jotta mahdollisimman monella olisi positiivinen kokemus työhyvinvoinnista. Tutkimustulosten avulla yksikössä voidaan kehittää toimintatapoja työhyvinvointia tukevaksi. Tämä tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimustyönä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä, joka perustuu yksilöiden omiin kokemuksiin (Elo ym. 2022, 215-225.) Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan kuvailla kotihoidon työntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnistaan.

### 5.2 Aineiston keruu

Aineistoa kerättiin haastattelemalla erään Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kotihoidon työntekijöiltä. Haastatteluun rekrytoitiin lähi- ja sairaanhoitajia Länsi-Uudellamaalla sijainneesta kotihoidon yksiköstä kesäkuussa 2025. Opinnäytetyön tutkija esitteli kotihoidon henkilöstölle opinnäytetyösuunnitelman, josta ilmeni tutkimuksen tarkoitus ja tavoite, sekä käytettävät menetelmät. Opinnäytetyösuunnitelma lähetettiin yksikön esihenkilölle, joka jakoi suunnitelman henkilökunnalle, jotta jokainen pääsi halutessaan tutustumaan suunnitelman yksityiskohtiin ennen suostumista haastatteluun. Halukkaat osallistujat ilmoittautuivat omalle esihenkilölle, joka antoi tutkimuksen tekijälle, haastatteluun osallistuvien yhteystiedot. Osallistujat valikoitui haastateltavaksi, jos työskenteli kotihoidossa lähihoitajan tai sairaanhoitajan nimikkeellä. Haastatteluun osallistuminen oli kaikille täysin vapaaehtoista. Tutkimukseen osallistumisen poissulkukriteerit olivat henkilöt joilla ei ollut lähihoitajan tai sairaanhoitajan tutkintoa. Aineiston keruuna toimi puolistruktuoitu haastattelu, jossa oli valmiiksi valikoidut kysymykset. Tarvittaessa haastateltavilta kysyttiin tarkentavia kysymyksiä. Aineiston keräsi opinnäytetyön tutkija. Haastattelut pidettiin kotihoidon toimistolla yksilöhaastatteluina, haastatteluun osallistuvien työpäivän lomassa. Haastattelut pidettiin elokuussa 2025. Haastatteluun osallistui 8 kotihoidossa

työskentelevää lähi- tai sairaanhoitajaa. Haastatteluiden kestot olivat 4 minuutista noin 10 minuuttiin/ haastateltava. Äänite nauhoitettiin älypuhelimeen, haastattelun äänittämisen jälkeen äänitiedostot tallennettiin tietokoneelle Turun amk:n onedrive kansioon, johon vaaditaan käyttäjätunnus ja salasana, vain tutkijalla on ollut pääsy aineistoon.

### 5.3 Aineiston analyysi

Tutkimus analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä eli aineistolähtöisellä lähestymistavalla. Induktiivisen sisällönanalyysin vaiheisiin kuului tutkimuskysymyksiin vastaavien alkuperäis ilmaisujen poimiminen, koodaus, ryhmittely, luokittelu ja abstrahointi. (Elo, ym. 2022, 215-225). Analyysi aloitettiin litteroimalla haastattelut eli äänitetyt haastattelut puhtaaksikirjoitettiin tekstimuotoon. Litteroinnin jälkeen tutkija perehtyi tutkimusaineistoon, jonka jälkeen alkuperäisilmaukset pelkistettiin. Pelkistämisen jälkeen poimittiin tutkimuksen kannalta oleellisia sanoja tai lauseita. Analyysia jatkettiin merkitsemällä alaluokat, joita analyysissa muodostui yhteensä 26 kappaletta. Ryhmittelemällä alaluokkia syntyi yläluokat joita muodostui yhteensä 7 kappaletta. Yläluokkien ja alaluokkien muodostuminen mahdollisti aineiston jäsentämisen selkeiksi kokonaisuuksiksi, joita hyödynnettiin tutkimustulosten tarkastelussa ja tulkinnassa. Viimeisenä vaiheena analyysin tulokset kirjoitettiin auki ja kuvailtiin selkeästi. Esimerkki analyysin etenemisestä on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1. Esimerkki analyysin etenemisestä

Alkuperäisilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
No työvuorosuunnitelu ja sitten myös siis se et miten näitä paikkoja jaetaan	Työvuorosuunnitelu  asiakkaiden jakaminen	Työvuorosuunnittelun vaikutus  työn suunnittelu	työn organisointi
motivaatio on nyt ehkä se et on työpaikka ja rahaa saa  Se että mun työllä on merkitystä ja et mä pystyn auttaa ihmisiä ja mä pystyn helpottaa omalla työlläni, mä pystyn helpottamaan niinku heidän arkee ja ratkaisemaan ongelmia	Palkka ja työpaikka motivoi  Työllä on merkitystä ja pystyn auttamaan ihmisiä	työmotivaatio  työn merkityksellisyys	työn mielekkyys ja motivaatio
Se työtiimi ehdottomasti, millanen tiimi on ja työporukat  esihenkilöstö jos sulla on jotain mitä sä haluat, sä voit soittaa, sä voit kysyä, sä saat aina vastauksen tai jos ne ei tiedä, ne hakee sen vastauksen	Työtiimi ja työkaverit  esihenkilöstölle voi soittaa ja saa apua. Jos vastausta ei tiedetä, se selvitetään	kollegoiden merkitys  esihenkilöiden tuki	työyhteisön sosiaalinen tuki

## 6 Tulokset

Kotihoidon työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista jakautuivat seuraaviin yläluokkiin: työn organisointi, työn mielekkyys ja motivaatio, työyhteisön sosiaalinen tuki, työhyvinvointi ja tuki, työn kuormittavuus, koettu oikeudenmukaisuus työpaikalla, tyytyväisyys organisaation tukeen.

### 6.1 Työn organisointi

Työn organisoinnissa haastateltavilla nousi esiin työn suunnittelun ja työvuorosuunnittelun kokemus. Osa haastateltavista koki työvuorosuunnittelulla olevan suuri merkitys työssä jaksamisen kannalta. Tutkimuksen tuloksissa esiin nousi tyytymättömyys työaikataulujen muutoksiin kuten työn alkamis ja päättymis ajankohtiin. esimerkiksi iltavuorosta aamuvuoroon tuleminen koettiin vaikuttavan yönien vähyyteen ja sitä myöten työssä jaksamiseen.

Työnsuunnittelussa haastateltavat kokivat stressiä aiheuttavina tekijöinä asiakaslistat, päällekkäiset kotikäynnit, mahdolliset pitkät välimatkat asiakaskäyntien välillä ja monisairaant paljon apua tarvitsevat asiakkaat. Työskentely eri alueilla koettiin sekä negatiivisena että positiivisena. Toiset haastateltavista koki eri alueilla työskentelemisen tuovan työhön mielekästä vaihtelevuutta, joka auttaa jaksamaan paremmin työssä, kun taas toiset haastateltavista koki epämieluisaksi ja stressaavaksi eri alueilla työskentelyn. Haastateltavat kokivat säännöllisten tiimikokouksien ja lisäkoulutusten olevan tarpeen.

### 6.2 Työn mielekkyys ja motivaatio

Merkityksellisyys ja motivaatio vaihteli vastaajien kesken. Suurin osa haastateltavista koki oman työnsä merkitykselliseksi. Merkityksellisyyttä työhön haastateltavien mielestä toi asiakkaiden kanssa keskustelu ja heidän auttaminen arkisissa toimissa. Tutkimuksen tuloksissa esiin nousi myös että

työntekijät pitävät kollegoita merkityksellisenä voimavarana. Muutama vastaajista koki työnsä olevan merkitykseltään ja kokevansa huonoa työmotivaatiota. Motivaatiota joillekin toi ainoastaan säännölliset palkkatulot. Motivaation puutetta on koettu myös sote ajan alettua, tutkimuksessa esiin nousi myös monimutkaisemmaksi muuttunut hoitotyö ja teknologian tuominen hoitotyön tueksi. Henkilökohtaisen elämäntilanteen vaikutus koettiin osaksi kokemusta työhyvinvoinnista. Motivaatiota suurelle osalle vastaajista toi ihmisläheinen työ ja heikompien auttaminen.

### 6.3 Työyhteisön sosiaalinen tuki

Kollegoiden merkitys työhyvinvoinnille korostui lähes kaikkien haastateltavien vastauksissa. Yhteistyö, avoin ja kannustava työilmapiiri, avun saaminen ja antaminen, sekä tiimihenki koettiin hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi. Moni haastateltavista koki että kollegat ovat merkittävä syy työssä viihtymiseen. Kaikki haastateltavat kertoivat saavansa tukea kollegoiltaan. Palautteen saaminen koettiin tärkeäksi. Eniten haastateltavat koki saavansa palautetta asiakkailta ja heidän omaisiltaan. Seuraavaksi eniten haastateltavat koki saavansa palautetta kollegoiltaan. Kokemukset esihenkilöiltä saadusta palautteesta vaihteli. Osa haastateltavista koki saavansa esihenkilöiltä palautetta säännöllisesti, kun taas toiset kokivat etteivät saa palautetta juuri ollenkaan. Useat haastateltavista ilmaisivat toiveen saada palautetta useammin esihenkilöiltä. Esihenkilöiden rooli koettiin merkittäväksi työyhteisössä. Haastatteluissa esiin nousi esihenkilöiden antamaa tukea, mutta koettiin myös tuen puutetta esihenkilö tasolta. Moni haastateltavista koki, että esihenkilön tuki ja joustavuus on keskeinen osa työn sujuvuutta. Hyvä esihenkilö nähtiin työntekijän arkea tukevana ja työhyvinvointia ylläpitävänä tekijänä. Tutkimuksessa tärkeänä tekijänä esiin nousi avoin keskusteluyhteys ja mahdollisuus tuoda esiin toiveita ja huolia. Positiivisena asiana mainittiin myös se että esihenkilölle voi soittaa ja apua koettiin saavan myös silloin kun vastaus ei ole heti tiedossa. Koettiin että esihenkilö selvittää asian ja järjestää työntekijän kysymykseen vastauksen. Osa vastaajista koki esihenkilöiltä saadun

tuen puutteelliseksi. Esihenkilöiltä toivottiin enemmän läsnäoloa, palautetta ja työntekijöiden työn arvostuksen osoittamista. Osa haastateltavista koki palautteen määrän ja laadun vähäisenä. Osa toivoi että esihenkilö tasolta työntekijöitä kohdattaisiin kunnioittavammin ja kiitettäisiin useammin työstä. Esihenkilöiden vaikutus ulottui yksittäisten työntekijöiden kokemuksiin ja koko työyhteisön ilmapiiriin. Luottamus esihenkilöihin ja siihen, että esihenkilöt tukee ja kuuntelee nousivat työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä.

#### 6.4 Työhyvinvointi ja tuki

Useimmat vastaajista koki ettei työterveyshuolto vastaa heidän tarpeitaan. Esiin nousi kokemus siitä ettei työterveydestä saa riittävästi apua tai tukea. Tukea työterveydestä toivottiin erityisesti akuutteihin ongelmiin, mielenterveyteen liittyviin ongelmiin ja jaksamiseen liittyvissä tilanteissa. Tutkimuksessa esiin nousi toive työterveyspalvelun olevan laadukkampi ja helpommin saavutettavissa, sekä auttaa työntekijää jaksamisessa. Kritiikki kohdistui erityisesti nykyiseen palveluntuottajaan. Loman jälkeen työn arkeen palaamista kuvattiin osin raskaaksi. Esiin tutkimuksessa nousi väsymystä ja jopa haluttomuutta palata töihin. Muutamat haastateltavista koki ettei työhyvinvoinnissa ole viime aikoina tapahtunut muutosta, mutta valtaosa haastateltavista koki heikennyksiä työssä jaksamisessa. Suurin osa haastateltavista koki työnsä olevan arvostettua työpaikalla, joka koettiin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Osa haastateltavista kuitenkin koki ettei heidän työtään arvosteta, tämä näkyi haluttomuutena tehdä mitään ylimääräistä tai kehittävää, koska siitä ei koeta saavan kiitosta, päinvastoin esiin nousi pelko joutua kritiikin kohteeksi.

## 6.5 Työn kuormittavuus

Haastateltavat toivat esiin monenlaisia kokemuksia työn kuormittavuudesta. Osa haastateltavista kertoi kokevansa väsymystä, mutta selviävänsä työstä. Kotihoidossa asiakkaiden koettiin olevan entistä huonokuntoisempia, mikä lisää työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta. Työn kuormittavuus vaihteli vastaajien kesken, osa haastateltavista kuvasi vuorojen olevan välillä rauhallisia kun taas toisinaan on niin kova kiire ettei tauolle ehdi. Useampi mainitsi väsymystä työpäivän jälkeen. Osa haastateltavista koki työn olevan nykyään helpommin hallittava ja työtaakan olevan kohtuullinen. Useat vastaajista koki työn kausiluonteisena eli ajoittain työtahti tuntuu hyvinkin kiireiseltä ja toisinaan työtahti saattaa olla selkeästi rauhallisempi. Loma-ajat ja sairauspoissaolot mainittiin lisäävän työn kuormittavuutta, myös äkilliset muutokset työssä ja ruotsin kielen käyttäminen koettiin kuormittavaksi tekijäksi. Sairaanhoidajien työaika koettiin hyvänä koska se on säännöllistä päivätyötä. Vastuun jakaminen kahden sairaanhoidajan kesken koettiin työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi, mutta kaivattiin enemmän sairaanhoidajien välisiä kokouksia.

## 6.6 Koettu oikeudenmukaisuus työpaikalla

Tasavertainen kohtelu ja oikeudenmukaisuuden kokemukset nousivat esiin tutkimuksessa. Osa haastateltavista koki ettei heitä kohdella tasavertaisesti työyhteisössä. Monet vastaajista toivoivat että työpaikalla noudatettaisiin sääntöjä kaikkien kohdalla. Haastattelu hetkellä koettiin että säännöt vaihtelevat henkilöittäin tai tilanteittain, mikä osaltaan heikentää kokemusta oikeudenmukaisuudesta ja vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin. Osa haastateltavista koki että ohjeenannot saattavat olla epäselviä, ristiriitaiset käytännöt, sekä epäselvä vastuunjako, tämän koettiin lisäävän merkittävästi työn kuormittavuutta. Selkeys ohjeissa, johdonmukainen sääntöjen noudattaminen ja tasapuolisuus päätöksenteossa nähtiin keskeisinä asioina oikeudenmukaisuuden toteutumisen kannalta. Haastateltavat kokivat että edellä

mainittujen asioiden huomioiminen olisi olennainen osa työyhteisön ja yksilön toimivuuden kannalta.

### 6.7 Tyytyväisyys organisaation tukeen

Haastatteluissa esiin nousi toiveita paremmasta vapaa-ajan ja työn tasapainosta, sekä konkreettisista toimenpiteistä ylläpitää työhyvinvointia. Useampi haastatteluun osallistuvista toivoi enemmän vapaa-aikaa, sekä parempaa palkkaa. Säännöllinen työhyvinvointitoiminta koettiin tärkeänä keinona työssä jaksamisen tueksi ja työyhteisön yhteishengen vahvistamiseksi. Konkreettiseksi ehdotukseksi tuli esimerkiksi työhyvinvointipäivät, jotka sisältäisivät yhteistä tekemistä, eikä olisi aina sidoksissa vain työasioihin, e-passiin suurempi saldo, jota voisi hyödyntää liikuntaan tai tyky-päiviin. Moni haastateltavista koki, ettei työntekijöiden ääni pääse kuuluviin organisaatiossa. Haastateltavat koki että uudistuksia tehdään ilman että kentällä työskentelevien hoitajien mielipide huomioitaisiin. Tämä herättää vastaajissa kokemuksen, että työntekijät ovat pieni osa isoa kokonaisuutta, ilman että he saisivat näkyvää arvostusta työstään. Tutkimuksessa selvisi että olisi suuri merkitys työntekijöiden kokemalle arvostukselle pienillä huomionosoituksilla, kuten joululahjoilla tai muilla kannustimilla. Useampi haastatteluun osallistuneista kertoi ettei työnantaja ole muistanut työntekijöitä esimerkiksi jouluna, mikä vahvistaa työntekijöiden kokemusta näkymättömyydestä. Lomajärjestelyihin toivottiin myös enemmän joustavuutta ja työntekijöiden elämäntilanteiden huomiointia. Konkreettiseksi esimerkiksi nousi se että kesäloma-ajat olisivat kesä-, heinä- ja elokuu, jolloin pois jäisi kesäloma kuukausilta touko- ja syyskuu. Yleisesti toivottiin, että työnantaja tulisi enemmän vastaan työntekijöiden arjessa ja että työntekijät kokisivat aidosti tulleetensa kuulluksi ja arvostetuksi.

## 7 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus on voitu taata, kun tutkimustyötä tehdessä on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK), sekä suomalaisen tiedeyhteisön yhdessä laatimaa tutkimuseettistä ohjetta, hyvistä tieteellisistä käytännöistä. (TENK 2023). Tutkimuksessa on noudatettu rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta sekä sovellettu tieteellisesti ja eettisesti kestäviä menetelmiä. Tutkija on työtä tehdessä kunnioittanut muiden työtä ja viitannut asianmukaisesti aikaisempiin tutkimuksiin. Tutkimus on toteutettu tieteellisesti hyväksytyllä tavalla, ja tarvittavat luvat on hankittu ennen työn aloittamista. Ennen tutkimuksen aloittamista on sovittu osapuolten oikeudet, velvollisuudet ja aineistojen käyttöoikeudet. (TENK 2023). Tutkimuslupaa haettiin huhtikuussa 2025, jonka jälkeen allekirjoitettiin opinnäytetyösopimus.

Tutkittavat ovat saaneet tietoa tutkimuksesta, sekä suullisesti, että kirjallisesti (Liite 1.) Haastattelun äänittämisen jälkeen äänitiedostot tallennettiin tietokoneelle Turun amk:n onedrive kansioon, johon vaaditaan käyttäjätunnus ja salasana, vain tutkijalla on ollut pääsy aineistoon. Litteroinnin jälkeen ääninauhat tuhottiin. Haastattelut toteutettiin ennalta laaditun haastattelurungon mukaisesti (Liite 2.) Haastattelu on ollut vapaaehtoinen ja siihen ei ollut pakko osallistua. Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi, opinnäytetyötä tehdessä on käytetty ajantasaista, alle 10 vuotta vanhoja näyttöön perustuvia lähteitä. Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä on voitu parantaa kriittisellä ja arvioivalla työasenteella. Laadullisessa tutkimuksessa arvioinnin tulee olla kriittistä ja kokonaisvaltaista tarkastelua. Tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta voidaan parantaa harkitsemalla tutkimusprosessin elementtejä ja vaiheita huolellisesti. Aineiston syntymisen sekä empirian hankkimisessa, purkamisessa ja analysoinnissa käytetyt periaatteet on kuvattu mahdollisimman tarkasti. Tällöin tutkimuksen läpinäkyvyys kasvaa, mikä lisää sen luotettavuutta ja pätevyyttä. (KvaliMOTV n.d. Tutkimuksen arviointi- reflektointia). Siirrettävyys laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa tutkimustulosten sovellettavuuteen eri yhteyksissä ja ympäristöissä. Yleistettävyyttä voidaan parantaa valitsemalla aineisto järkevästi sekä vertailemalla tutkimustuloksia muiden tutkimusten ja tulkintojen kanssa. Siirrettävyys tarkoittaa myös teoreettisten käsitteiden soveltamista uusissa yhteyksissä sekä tutkimustulosten siirtämistä toisiin toimintaympäristöihin. Siirrettävyyteen vaikuttaa se, kuinka samanlaisia tutkittu ympäristö ja uusi ympäristö ovat, ja sen arviointia helpottaa tutkimuksen perusteellinen kuvaaminen. (KvaliMOTV n.d, Yleistäminen).

## 8 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan opinnäytetyön keskeisiä tuloksia ja niiden merkitystä kotihoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kotihoidon työntekijöiden kokema työhyvinvointia. Tavoitteena on hyödyntää tietoa, kehittäessä yksikön toimintatapoja työhyvinvointia tukevaksi. Tutkimuksessa saatiin selville työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Työssä tarkasteltiin myös sitä miten arjessa voitaisiin tukea työhyvinvointia paremmin. Pohdinnassa tutkimuksen tuloksia verrataan aikaisempaan tutkimustietoon, sekä työntekijöiden kokemuksiin ja arvioidaan työn onnistumista, sekä sen tuottamaa uutta tietoa käytännön näkökulmasta.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työhyvinvointiin vaikuttaa erityisesti työyhteisön ilmapiiri, työn kuormittavuuden hallinta ja esihenkilöiltä saatava tuki. Vastauksissa ilmeni, että useat työntekijät kokivat työnsä merkitykselliseksi, mutta vaihteleva kiire ja mahdollinen henkilöstöpula heikensivät jaksamista. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu että jos työntekijällä on työssään enemmän haasteita ja vaatimuksia verrattuna yksilön voimavaroihin, on tällöin työuupumus todennäköisempää. (Miettunen 2019, 3). Tulosten perusteella voidaan päätellä, että työhyvinvoinnin tukeminen vaatii esihenkilöiden aktiivista osallistumista, työn kuormittavuuden hallintaa ja työyhteisön ilmapiirin kehittämistä.

Haastateltavat koki säännöllisten tiimikokouksien ja lisäkoulutusten olevan tarpeen. Haastatteluista ilmeni myös että työntekijät kokivat tarpeellisiksi myös esihenkilöiden läsnäolon ja tuen saamisen esihenkilöiltä. Osa haastateltavista kaipasi myös useammin kehityskeskusteluja. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu että tiimikokouksien, tiedottamisen, esihenkilöiden läsnäolo ja kehityskeskustelujen tärkeys edistää työntekijöiden työhyvinvointia. (Piirainen, ym. 2024, 104-106.) Tulosten perusteella voidaan todeta, että säännöllisten tiimikokouksien, lisäkoulutusten, sekä esihenkilöiden läsnäololla ja tuen määrällä on vaikutusta kotihoidon henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin.

Esihenkilöiden rooli koettiin merkittäväksi työyhteisössä. Haastatteluissa esiin nousi esihenkilöiden antaman tuen tärkeys, mutta koettiin myös tuen puutetta esihenkilöiltä. Moni haastateltavista koki, että esihenkilön tuki ja joustavuus on keskeinen osa työn sujuvuutta. Hyvä esihenkilö nähtiin työntekijän arkea tukevana ja työhyvinvointia ylläpitävänä tekijänä. Tutkimuksessa tärkeänä tekijänä esiin nousi avoin keskusteluyhteys ja mahdollisuus tuoda esiin toiveita ja huolia. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu esihenkilöään positiivisena ja kannustavan pitävät hoitajat ovat työhönsä tyytyväisempiä, kuin työntekijät jotka eivät pitäneet esihenkilöä kannustavana. (Piirainen, ym. 2024, 104-106.) Tulosten perusteella voidaan todeta että henkilöt, jotka antoivat esihenkilöstä positiivista palautetta olivat työhönsä tyytyväisempiä, kuin he jotka kokivat tuen puutetta esihenkilöiltä.

Osa haastateltavista kertoi kokevansa väsymystä, mutta selviävänsä työstä. Kotihoidossa asiakkaiden koettiin olevan entistä huonokuntoisempia, mikä lisää työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta. Työn kuormittavuus vaihteli vastaajien kesken, osa haastateltavista kuvasi vuorojen olevan välillä rauhallisia kun taas toisinaan on niin kova kiire ettei tauolle ehdi. Monet vastaajista toivoivat että työpaikalla noudatettaisiin sääntöjä kaikkien kohdalla. Haastattelu hetkellä koettiin että säännöt vaihtelevat henkilöittäin tai tilanteittain, mikä osaltaan heikentää kokemusta oikeudenmukaisuudesta ja vaikuttaa negatiivisesti työilmapiiriin. Osa haastateltavista koki että ohjeen annot saattavat olla epäselviä, ristiriitaiset käytännöt, sekä epäselvä vastuunjako, tämän koettiin lisäävän merkittävästi työn kuormittavuutta. Selkeys ohjeissa, johdonmukainen sääntöjen noudattaminen ja tasapuolisuus päätöksenteossa nähtiin keskeisinä asioina oikeudenmukaisuuden toteutumisen kannalta. Aiemmassa tutkimuksessa kotihoidossa on todettu olevan paljon kuormittavia tekijöitä, joten työkyvyn edistämisen ja työkuormituksen huomio tulisi siirtää henkilöstön yhteistyön sujuvuuteen, oikeudenmukaisuuteen päätöksenteoissa ja johtajuuden vahvistamiseen. (Selander, ym. 2023, s. 239.) Tulosten perusteella voidaan todeta, että työn kuormittavuuden vähentäminen ja työkyvyn edistäminen kotihoidossa tarvitsevat selkeitä ohjeita, johdonmukaista sääntöjen

noudattamista, tasapuolista päätöksentekoa sekä yhteistyön ja johtajuuden vahvistamista.

Tutkimuksen tuloksissa esiin nousi tyytymättömyys työaikataulujen muutoksiin kuten työn alkamis ja päättymis ajankohtiin. esimerkiksi iltavuorosta aamuvuoroon tuleminen koettiin vaikuttavan yöunien vähyyteen ja sitä myöten työssä jaksamiseen. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu että osalle työntekijöistä haasteita työhyvinvointiin saattaa tuoda vuorotyö ja tämän myötä työn epäsäännöllisyys. (Hirvonen 2018, 10.) Tulosten perusteella voidaan päätellä, että työaikajärjestelyillä on merkittävä vaikutus työntekijöiden palautumiseen ja työhyvinvoinnin kokemukseen, minkä vuoksi työvuorosuunnittelussa tulisi kiinnittää huomiota riittäviin lepoaikoihin ja työvuorojen tasapainottamiseen.

Kollegoiden merkitys korostui lähes kaikkien vastaajien vastauksissa. Kollegat nähtiin merkittävänä voimavarana ja oli yksi syy viihtyä työpaikalla. Kaikki haastateltavat kokivat saavansa tukea työyhteisöltä, mikä osoittaa sen että työyhteisön toimivuudella on merkittävä osa yksilön kokemaa työhyvinvointia. Esihenkilöiden rooli nousi tärkeäksi osaksi työyhteisöä. Tuen saaminen, joustavuus ja avoin keskusteluyhteys koettiin työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työyhteisön kollegoiden tuki ja hyvä työilmapiiri ovat keskeisiä tekijöitä kotihoidon henkilöstön kokemassa työhyvinvoinnissa, lisäksi esihenkilöiden läsnäolo, joustavuus, sekä vuorovaikutus vahvistavat kotihoidon henkilöstön kokemaa arvostusta ja työssä jaksamista.

Opinnäytetyö kokonaisuutena arvioidaan onnistuneeksi, sillä sen tavoitteet saavutettiin ja tutkimuskysymykseen saatiin vastauksia. Kotihoidon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista onnistuttiin kuvaamaan monipuolisesti ja tulokset tukevat aikaisempia tutkimuksia aiheesta. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että aineiston keruu toteutettiin huolellisesti ja tutkimuksen tuloksissa pyrittiin säilyttämään haastatteluun osallistuneiden vastaajien ääni ja näkökulmat mahdollisimman aitoina.

Työn luotettavuutta saattaa rajoittaa se, että tutkimus toteutettiin Länsi-Uudellamaalla sijaitsevassa yhdessä kotihoidon toimipisteessä, mikä pienentää tulosten yleistettävyyttä, myös vastaajien määrä jäi suhteellisen pieneksi, joka voi osaltaan vaikuttaa näkökulmien vajavaisuuteen tai monipuolisuuteen. Näistä huolimatta tulokset tarjoavat arvokasta tietoa kotihoidon työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista ja sen kehittämistarpeista.

Ohjaajan tuella työ eteni suunnitellusti ja hallitusti. Opinnäytetyöprosessin aikana opin, kuinka tärkeää on hyvän suunnitelman laatiminen ja systemaattisesti eteneminen opinnäytetyön eri vaiheissa, jotta työ etenee suunnitellussa aikataulussa. Opinnäytetyön tekeminen vahvisti omaa ammatillista osaamista, erityisesti tiedonhaun, tutkimus artikkeleiden analysoinnin, sekä työhyvinvointiin liittyvän tietämyksen ja näkökulmien osalta.

Tulevaisuudessa jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia useammassa eri toimipisteessä tai eri hyvinvointialueilla, jotta tulosten laajuudesta saataisiin kattavampi ja monipuolisempi kuvaus.

## Lähteet

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 2022. 34 (4), 215-225. Vol 34 Nro 4 (2022). Viitattu 20.9.2025.

Hirvonen. 2018. Hoitajien työhyvinvointi hoitotyössä. Pro gradu-työ. Terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 24.9.2025.

<https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/786242db-00f6-4e21-b75f-e04f718ccb4c/content>

Kotihoito. n.d. Senioriliitto. Viitattu 16.8.2025.

<https://www.senioriliitto.fi/edunvalvonta/seniorin-tietopaketti/hyva-tietaa-sote-palveluista/kotihoito/>

KvaliMotv. n.d. Tutkimuksen arviointi- reflektointi. Viitattu 2.10.2025.

[https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html)

KvaliMOTV. n.d. Yleistäminen. Viitattu 2.10.2025.

[https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_2\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_3.html)

Mennander, A. 2024. Vaikuttava asiakas- ja palveluohjaus sosiaali- ja terveysalalla. YAMK opinnäytetyö. Sosionomi YAMK. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.10.2025

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/819216/Mennander\\_Anu.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/819216/Mennander_Anu.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Miettunen. 2019. Työn intensiivisyys ja työhyvinvointi. Pro gradu-työ.

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 20.9.2025.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116115/MiettunenNora.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Opintopolku. n.d. Sairaanhoidtaja, AMK, koulutuksen kuvaus. Viitattu 16.8.2025.

<https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.0000000000000000249>

Opintopolku. n.d. sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, tutkinnon muodostuminen.

Viitattu 17.8.2025. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/3689879/rakenne>

Opintopolku, n.d, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, tutkinnon suorittaneen osaaminen. Viitattu 17.8.2025.

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/3689879/tiedot>

Perkiö-Mäkelä, M., Vauhkonen, A., Kupari, S., Saaranen, T., Honkalampi, K., Järvelin-Pasanen, S., Tarvainen, M., Räsänen, K., & Oksanen, T. 2021. Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi. Pro gradu työ. Terveystieteiden tiedekunta. Kansanterveyden ja kliinisen ravitsemuksen laitos. Kuopio. Itä-suomen yliopisto. Viitattu 20.9.2025.

<https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/24911/16194253671843879107.pdf>

Piirainen, P., Elo, S. & Siira, H. Vanhustyön lähiesihenkilöt tukemassa henkilöstönsä työhyvinvointia. Gerontologia 2024. 38 (1), 104-106 Vol 38 Nro 1 (2024) Viitattu 5.10.2025.

<https://journal.fi/gerontologia/article/view/142778/91017>

Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. Työn kuormitus ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä. Työelämän tutkimus 2023. Vol 21 Nro 2 (2023). Viitattu 5.10.2025. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/115055>

STM, 2025, kotihoito. Viitattu 16.8.2025. <https://stm.fi/kotihoito-kotipalvelut>

STM, 2025, työterveyshuolto. Viitattu 16.8.2025. <https://stm.fi/tyoterveyshuolto>

STTK, n.d, työkyky. Viitattu 16.8.2025. <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/>

Strömngren, M., Eriksson, A., Bergman, D. & Delive, L. 2016. Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. International Journal of Nursing Studies, volume 53, 116-125. Viitattu 2.10.2025.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748915002369?via%3Dihub>

Superliitto, n.d, Lähihoitajan koulutus, tutkinnon suorittaminen. Viitattu 16.8.2025.

<https://www.superliitto.fi/ammattissa/ammattillinen-koulutus/lahihoitajan-koulutus/>

Suomi, fi. Sairaanhoidajan laillistaminen. 2025. Viitattu 7.9.2025.

<https://www.suomi.fi/palvelut/sairaanhoitajan-laillistaminen-tutkinto-suomesta-sosiaali-ja-terveysalan-lupa-ja-valvontavirasto-valvira/c66f4426-4f64-4013-9581-ab780c7eff8b>  
[Suomi.fi](https://www.suomi.fi).

Sairaanhoitaja. fi. n.d. Sairaanhoitaja. Viitattu 7.9.2025.

<https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/opiskele-sairaanhoitajaksi/#:~:text=Sairaa>

[nhoitajaksi%20opiskellaan%20ammattikorkeakoulussa..joustavasti%20ty%C3%B6n%20ohjauksessa%20monimuoto%20opiskeluna.](#)

Superliitto. 2024. Lähihoitaja on kotihoidon peruskivi. Viitattu 7.9.2025.

<https://www.superliitto.fi/artikkelit/lahihoitaja-on-kotihoidon-peruskivi/>

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 2.10.2025.

<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Turun akk, n.d, Lähihoitaja, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Koulutuksen kesto.

Viitattu 17.8.2025. <https://www.turunakk.fi/koulutukset/sosiaali-ja-terveysalan-perustutkinto>

Työterveyslaitos, 2024. Mitä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvoinnille 2024.

Viitattu 27.9.2025.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150218/TTL-978-952-391-199-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työhyvinvointi. n.d. Tampereen yliopisto. Tampereen ammattikorkeakoulu.

Työhyvinvoinnin Tutkimusryhmä. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Viitattu

8.9.2025. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työturvallisuuskeskus. 2024. Työhyvinvoinnin portaat- työkirja. Viitattu 8.9.2025.

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja-2024.pdf>

Työhyvinvointi. n.d. TTL. Työterveyslaitos. Viitattu 16.8.2025.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työsuojelu. 2024, työterveyshuolto. Viitattu 16.8.2025.

<https://tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. n.d. TTL. Työterveyslaitos. Viitattu 16.8.2025.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/tyokyvyn-johtaminen-tyonteikijöille>

Työturvallisuuskeskus. 2024. Toisen kotona tehtävän työn turvallisuus ja työhyvinvointi.

Viitattu 16.8.2025.

<https://ttk.fi/2024/01/16/uusi-opas-toisen-kotona-tehtavan-tyon-turvallisuus-ja-tyohyvinvointi/>

Valvira, n.d, suomessa koulutettu lähihoitaja.Viitattu 16.8.2025.

<https://valvira.fi/ammattioikeudet/suomessa-koulutettu-lahihoitaja>

## Liite 1



Tiedote tutkimuksesta

22.2.2025

### TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

#### Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi

##### 1. Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää millaisia kokemuksia kotihoidon työntekijöillä on työhyvinvoinnista. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

##### 2. Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta oikeuksiinne, kohteluunne tai työhönne työyhteisössä. Osallistuminen tutkimukseen katsotaan suostumukseksi tutkimuksessa kysyttyjen tietojen tutkimuskäyttöön. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta.

##### 3. Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia.

##### 4. Tutkimuksen toteuttajat

Turun ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelija toteuttaa tutkimuksen opinnäytetyönään ja toimeksiantajana toimii Länsi-uudenmaan hyvinvointialue.

##### 5. Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen osallistuminen kestää noin 20-30min. Tutkimus toteutetaan siten, että tutkittavat yksilö haastatellaan työhyvinvointiin liittyen. Haastattelu tapahtuu kotihoidon toimistolla työpäiväsi aikana.

##### 6. Kustannukset ja niiden korvaaminen osallistujalle

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

**7. Tutkimustuloksista tiedottaminen**

Opinnäytetyö julkaistaan avoimessa Theseus-tietokannassa. Haastateltavaa ei ole mahdollista tunnistaa opinnäytetyön raportista.

**8. Lisätiedot**

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä opinnäytetyötä tekevälle tutkijalle ja/tai opinnäytetyön ohjaajalle, joiden yhteystiedot ovat alla.

**9. Tutkijoiden yhteystiedot**

Tutkija, opinnäytetyöntekijä

Nimi:

Puh.

Sähköposti:

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli:

Nimi:

Sectori Terveys ja hyvinvointi, sairaanhoitajakoulutus

Puh.

Sähköposti:

## Liite 2

### Haastattelurunko

**Ennen haastattelua:** Tutkimuksen tarkoituksen selostus, kirjallisen tiedotteen ja tietosuojailmoituksen läpikäyminen.

#### **Tutkimuksen kuvaus:**

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia kotihoidon työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Tavoitteena hyödyntää tietoa, kehittäessä yksikön toimintatapoja työhyvinvointia tukevaksi. Tutkimuskysymys on: Millaisia kokemuksia kotihoidon työntekijöillä on työhyvinvoinnistaan?

#### **Äänityksen aloittaminen:**

##### **Työhyvinvointi ja sen merkitys**

- Miten kuvailisit omaa työhyvinvointiasi tällä hetkellä?
- Mitä asioita pidät tärkeinä työhyvinvoinnin kannalta omassa työssäsi?
- Millaisia tekijöitä koet vaikuttavan eniten työhyvinvointiisi?

##### **Työympäristö ja tuki**

- Millainen on tiimisi tuki työssäsi? Koetko, että saat tarvitsemaasi tukea työyhteisöltä?

##### **Työkuorma ja työaika**

- Miten arvioisit omaa työtaakkaa?
- Onko työtahti sopiva?

### **Jaksaminen ja stressi**

- Mitä tekijöitä koet eniten stressaavina työssäsi?
- Onko työhyvinvoinnissa tapahtunut jokin muutos?

### **Kehittämistarpeet ja parannukset**

- Mitä parannuksia tekisit työhyvinvoinnin tukemiseksi omassa työssäsi?
- Miten organisaatio voisi paremmin tukea työntekijöidensä työhyvinvointia?

### **Työn merkitys ja motivaatio**

- Mikä motivoi sinua työssäsi? Koetko, että työsi on merkityksellistä?  
Palaute ja arvostus
- Saako työssäsi annettua riittävästi palautetta? Onko se rakentavaa ja kannustavaa?
- Koetko, että työn tekemistäsi arvostetaan työpaikalla? Kuinka se vaikuttaa työhyvinvointiisi?

Kiitos haastatteluun osallistumisesta! Jäikö sinulla jotain kysyttävää tai haluaisitko lisätietoja? Toivon, ettet kerro haastattelun tarkemmasta sisällöstä työkavereillesi ennen kuin kaikki haastattelut on pidetty.