

Marika Ketonen

Työhyvinvointi Porin perusturvan yhteistoiminta-alueen
vanhuspalveluissa vuosina 2014 ja 2015

Vanhustyön koulutusohjelma

Geronomi

2016



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

Työhyvinvointi Porin perusturvan yhteistoiminta-alueen vanhuspalveluissa vuosina 2014 ja 2015

Ketonen, Marika
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Vanhustyön koulutusohjelma
Marraskuu 2016
Ohjaaja: Hautala, Päivi-Maria
Sivumäärä: 43
Liitteitä: 2

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, työyhteisö, vanhuspalvelut, yhteistoiminta-alueet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella ja analysoida Porin perusturvan vanhuspalveluiden teettämän työhyvinvointikyselyn tuloksia. Työhyvinvointikyselyt on teetetty vuosina 2014 ja 2015. Kyselyt on suunnattu perusturvan omien vanhuspalveluita tuottavien yksiköiden työntekijöille sekä sellaisille yksityissektorin henkilökunnille, jotka toimivat yrityksissä, joista kaupunki ostaa vanhusten ympärivuorokautista hoitoa.

Tutkimusotteena opinnäytetyössä on monimenetelmällinen tutkimusote, triangulaatio. Kvantitatiivista tutkimusotetta on käytetty kyselyn strukturoidussa osuudessa, joka sisälsi 17 monivalintakysymystä. Kvalitatiivista tutkimusotetta edustaa avoimen palautteen osioon tulleet vastaukset. Tulosten esittämisessä on käytetty tilastoja kuvaavia graafisia kuvioita, sanallista selittämistä sekä suoria lainauksia avoimista palautteista.

Perusturvakeskuksen omissa vanhuspalveluita tuottavissa eri yksiköissä työskenteli tutkimusvuosina yhteensä 939 henkilöä. Vuonna 2014 puitesopimuskumppaneiden henkilökuntamäärä oli yhteensä 278,4 henkilöä. Ensimmäisenä tutkimusvuotena kysely suunnattiin siis 1217,4 henkilölle ja kyselyyn vastanneiden kokonaismäärä on 848. Vuonna 2015 puitesopimuskumppaneiden määrä kasvoi ja niiden yhteinen henkilöstömäärä oli 354,3 henkilöä. Kun perusturvan henkilökuntamäärä pysyi ennallaan, niin toisena tutkimusvuotena kysely osoitettiin siis yhteensä 1293,3 henkilölle ja vastauksia saatiin 737 kappaletta. Vuoden 2014 vastausprosentti on 69,66 % ja vuoden 2015 vastausprosentti on 56,99 %.

Tutkimuksesta nousi esiin, että avoimissa palautteissa oli useita eri aiheita. Eniten palautetta annettiin aihepiiristä työtoveri/ työyhteisö, ja toiseksi eniten palautteiden aihe koski esimiehiä ja johtamista. Valtaosa avoimista palautteista oli luokiteltavissa kriittiseksi tekstiksi. Vastaajien antamat kouluarvosanat kuitenkin kertovat, että työhyvinvointi on melko hyvällä tasolla. Yksityissektorin työntekijöiden antamat kouluarvosanat työhyvinvoinnista tutkimusvuosina ovat hieman kunnallista paremmat. Kouluarvosanojen keskiarvot ovat kuitenkin molemmilla sektoreilla laskeneet vuodesta 2014 vuoteen 2015.

Work wellbeing in Pori basic security's co-operation area in 2014 and 2015

Ketonen, Marika
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Elderly Care
November 2016
Supervisor: Hautala, Päivi-Maria
Number of pages: 43
Appendices: 2

Key words: wellbeing at work, professional skills, work community, welfare for the aged, co-operation areas

The purpose of the thesis was to inspect and analyze the results of wellbeing at work inquiry made by Pori basic security and elderly services. The inquiries were made during 2014 and 2015. The inquiries are directed to the basic security's own departments and the staff of these departments, including the staff of private sector companies from which the city buys round-the-clock service for elderly people.

Multi-method study triangulation was used to make this research. Quantitative study was used in the inquiry's structured part, which included 17 multiple choice questions. Qualitative study was represented by the open feedback. In the showing of the results, graphical figures, verbal explanations, and direct citations of open feedbacks were used.

During the research years, 939 people were working in different departments of the basic social security center. In 2014, the amount of staff between the contracting parties was 278,4. During the first research year, the inquiry was directed to 1217,4 people, and the amount of people who took part in the inquiry was 848. In 2015, the amount of contracting parties increased, and their joint personnel amount was 354,3 people. The staff amount in basic social security center stayed the same, which meant that during the second research year the inquiry was directed at 1293,3 people, out of which 737 replied. The response rate of 2014 was 69,66%, and 2015 response rate was 56,99%.

The research showed that the open feedback section had multiple popular topics. The most feedback was received on the topic, coworker / work community, and the second most popular topic was manager / leadership. Majority of the open feedback could be categorized as criticism. The school grades given by the answerers however told that the wellbeing at work is in pretty good basis. The school grades concerning the work wellbeing was a bit better in the private sector than in the communal sector during the research years. However, the average value of the school grades has dropped from 2014 to 2015.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUSASETELMA.....	6
2.1 Porin perusturvan yhteistoiminta-alue ja sen vanhuspalvelut.....	6
2.2 Opinnäytetyön tutkimustehtävä ja -kysymys	7
2.3 Käytettävät tutkimusmenetelmät.....	8
2.4 Tutkimuksen kohderyhmän esittely	8
2.5 Tutkimusaineistosta	10
2.6 Tutkimuksen analyysimenetelmät.....	10
2.7 Tulosten luotettavuus	11
3 TYÖHYVINVOINTI.....	12
3.1 Työhyvinvointia ohjaavaa lainsäädäntöä	15
3.2 Työhyvinvoinnin aiempia tutkimuksia	16
3.3 Kirjallisuuskatsaus	20
4 TUTKIMUSTULOSTEN KOOSTE JA ANALYSOINTI.....	22
4.1 Strukturoitujen kysymysten analysointia	23
4.1.1 Yksityinen	24
4.1.2 Kunnallinen	25
4.2 Kouluarvosana työssä viihtymisestä	25
4.3 Sisällön analyysi avoimista kysymyksistä	26
4.3.1 Esimerkkejä positiivisista avoimista palautteista.....	28
4.3.2 Esimerkkejä negatiivisista avoimista palautteista.....	29
4.3.3 Esimerkkejä, joissa palaute sisältää sekä positiivista että negatiivista	31
4.3.4 Esimerkkejä toteamuksista.....	31
4.3.5 Avoimien palautteiden kehittämisehdotuksia	32
5 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	35
6 POHDINTA	36
6.1 Kehittämisehdotukset	36
6.2 Nykytilanteesta ja jatkotutkimusehdotuksia	38
6.3 Opinnäytetyön kirjoittamisen prosessi	39
LÄHTEET	41
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Vanhusten hoidon laatu puhuttaa kansalaisia ja on erilaisissa medioissa lähes päivittäin. Ikääntyvien määrä suhteessa työikäisiin kasvaa jatkuvasti. Miten ikäihmisten hoito tullaan toteuttamaan, kun huoltosuhde koko ajan heikkenee? Nämä ovat yleisiä kiinnostuksen kohteita. Tärkeää on tarkastella asiaa myös vanhuksia hoitavan henkilöstön näkökulmasta, miten työssä jaksetaan ja miten työyhteisö voi. Laadukkaan ja taloudellisesti kannattavan vanhustenhoidon voi toteuttaa vain hyvin voiva henkilöstö.

On tutkittu, että henkilöstön hyvinvoinnilla sekä taloudellisella onnistumisella on yhteys. Laskelmien mukaan jopa 10–20 kertaisena voi henkilöstön hyvinvointiin sijoitettu raha palautua takaisin organisaatiolle. Pitkällä aikavälillä juuri työhyvinvointi on kilpailukeino, joka tuo kestävästä tuloskehitystä. (Kehusmaa 2011, 81.) Vanhusten hoito on henkilöstölle kuormittavaa sekä fyysisesti että psyykkisesti. Koska työ vie suuren osan valveillaoloajasta, on tärkeää, että työ on turvallista ja viihtyisää. Jaksamisen kannalta merkittävää on myös työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tukeminen. Jotta näihin tavoitteisiin päästään, on organisaatioiden noudatettava työhön liittyviä lakeja sekä oltava kiinnostuneita siitä, miten henkilöstö kokee oman työssä viihtymisensä ja jaksamisensa.

Isoissa organisaatioissa, kuten Porin kaupunki, toimivin tapa on tehdä työhyvinvointikysely henkilökunnalle. Työhyvinvointikyselyn avulla voidaan selvittää yleisen mielipiteen lisäksi onnistumisia ja kipukohtia. Kun organisaatiossa teetetään kysely, on tärkeää, että vastaukset myös tutkitaan ja tuodaan esiin henkilöstölle. Vastauksista on tärkeää nostaa esiin hyvin toimivat asiat, jotka toimivat henkilöstön voimavarana. Tämän lisäksi on myös olennaista, että mahdollisesti esiin nouseviin ongelmiin puututaan. Kyselyn teettäminen herättää henkilökunnassa ajatuksen, että asioita voidaan kehittää, siksi siihen on syytä sitoutua (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011, 43).

Tässä opinnäytetyössäni etsin vastauksia siihen, miten Porin perusturvan vanhusten- hoidon henkilökunta kokee oman työhyvinvointinsa. Porin perusturva on teettänyt ky- selytutkimuksen henkilökunnan työhyvinvoinnista vuosina 2014 ja 2015. Perehdyn käyttööni annettuun kyselytutkimuksen vastauksiin ja tuon sieltä esiin henkilökunnan ajatuksia, tuntemuksia ja tutkimuksessa oleville ilmiöille antamiaan merkityksiä. Tar- koituksena on, että tuloksia voidaan käyttää hyväksi suunniteltaessa toimia työhyvin- voinnin tukemiseen tänä taloudellisestikin haastavana aikana.

Sosiaali- ja terveystalvelujen uudistamiseen ja yhtenäistämiseen tähtäävä valtakun- nallinen sote-uudistus kohdistuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä perusterveyden- hoidon ja erikoissairaanhoidon integroimiseen. Satakunnassa sote-palveluiden toimin- tamallia työstää Satasote, jossa ovat mukana Satakunnan kunnat, Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymä, Satakuntaliitto, Pohjois-Satakunnan Peruspalvelu- kuntayhtymä ja Satakunnan sairaanhoitopiiri. Satasote tulee tuottamaan palvelut 223 000 asukkaalle 18 eri kunnan alueella. Toiminnan olisi tarkoitus alkaa 1.1.2018. Satakunnan haasteena on korkea vanhustenhuoltosuhte. On ennustettu, että vuonna 2027 työikäisiä on vain kaksi yhtä vanhusta kohden. (Satasote www-sivut 2016.)

2 TUTKIMUSASETELMA

2.1 Porin perusturvan yhteistoiminta-alue ja sen vanhuspalvelut

Porin perusturvan yhteistoiminta-alue (YTA-alue) aloitti toimintansa vuoden 2010 alusta (Porin kaupungin www-sivut 2016) ja nykyään siihen kuuluvat Porin lisäksi Merikarvia ja Ulvila. Porin perusturvakeskus toimii näiden alueiden sosiaali- ja ter- veystalvelujen järjestäjänä. Myöhemmin tutkimuksessa näistä toimijoista käytetään nimitystä kunnallinen tai kaupungin omat yksiköt. Työhyvinvointikyselyssä alueet on jaettu Keski-Porin, Länsi-Porin, Itä-Porin, Ulvilan, Lavian ja Luoteiseen alueisiin. Luoteinen alue käsittää Pohjois-Porin lisäksi Noormarkun, Ahlaisen ja Merikarvian. Kaupungin syyskuussa 2016 uusitussa virallisessa aluejaossa alueita on yhdistetty. Pe- rusturvakeskus järjestää palveluja enimmäkseen lähipalveluina ennaltaehkäisevää

työtä painottaen. Osa palveluista tuotetaan keskitetysti, esimerkiksi apuvälineiden lainaus on keskitetty Porin perusturvakeskuksen yhteyteen Maantiekadulle. Merikarvialla ja Laviassa on kuitenkin omat varastot pitkän välimatkan vuoksi. (Porin kaupungin www-sivut 2016.)

Porin perusturvakeskuksessa on laadittu Porin yhteistoiminta-alueen vanhuspalveluiden suunnitelma vuoteen 2020. Sen tarkoituksena on määrittää linjaukset ja toimenpiteet ikääntyvien hyvinvoinnin turvaamiseksi sekä yhtenäistää vanhuspalvelujen tuottamistapoja yhteistoiminta-alueella. (Porin kaupungin www-sivut 2016.) Vanhuspalvelut sisältävät kotiin annettavat palvelut, kotihoitoa tukevat ja ympärivuorokautista hoitoa antavat palvelut. Vuonna 2015 Porin YTA-alueella 75 vuotta täyttäneistä kotona asui 90 % ja heistä 10 % oli säännöllisen kotihoiton piirissä. Tehostetuissa palveluasumisen yksiköissä asui tästä väestöryhmästä 8 % ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa 2 %. (Lilja & Hagback 2016.) Porin perusturvakeskuksen vanhuspalveluiden johtajana opinnäytetyötä aloittaessani toimi Pirjo Rehula. Rehula on nyt syksyllä 2016 siirtynyt muutosagentin tehtäviin Satasotelle ja hänen viransijaisena toimii Pirjo Mäkilä.

2.2 Opinnäytetyön tutkimustehtävä ja -kysymys

Tutkimustehtävän aiheena olevaan työhyvinvointiin sisältyy monta osa-aluetta. Terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, johtaminen, työyhteisö sekä työolot vaikuttavat kaikki työhyvinvoinnin kokemukseen. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2016.) Esittelen tarkemmin Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalo-mallin opinnäytetyön kohdassa työhyvinvointi.

Lähtökohta tutkimukselle on saada tietoa siitä, miten Porin perusturvan yhteistoiminta-alueen vanhuspalveluiden henkilökunta itse kokee oman työhyvinvointinsa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa työhyvinvoinnin tilanteesta sekä kehityksestä, jotta sitä voidaan käyttää työhyvinvoinnin kehittämisen välineenä. Opinnäytetyössäni etsin vastauksia kysymyksiin: onko henkilökunnan kokema työhyvinvointi toivotulla tasolla ja onko se muuttunut näiden kahden vertailtavan vuoden 2014 ja 2015 aikana? Mitkä työhyvinvoinnin osa-alueet ovat henkilökunnan mielestä hyvin ja

mistä löytyisi vielä kehitettävää. Onko henkilökunta kirjannut kehittämisehdotuksia kyselyn avoimeen osioon?

2.3 Käytettävät tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni tutkimusote on sekä vertaileva määrällinen eli kvantitatiivinen että laadullinen kvalitatiivinen tutkimus. Kyseessä on siis monimenetelmällinen tutkimusote, triangulaatio. Tutkimuksessa on myös pitkäikäistutkimuksen piirteitä, koska tutkimuksen empiirisen osan aineisto on kerätty kahdelta eri vuodelta. Tarkastelen aineistoa monitahoisesti ja tutkimukseni on aineistolähtöinen. (Jyväskylän yliopiston www-sivut 2016.) Koostan ja analysoin vanhuspalveluiden minulle antamaa valmista materiaalia. Tämän opinnäytetyön avulla saadaan siis relevanttia tietoa Porin perusturvan yhteistoiminta-alueen vanhuspalveluiden henkilökunnan hyvinvoinnin tilanteesta sekä kaupungin omissa että puitesopimuskumppanien yksiköissä.

Kvantitatiivinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, joka perustuu kerätyn tiedon kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. Määrällistä tutkimusta kuvaa myös se, että siinä vertaillaan, ollaan kiinnostuneita erilaisista luokitteluista ja syy- ja seuraussuhteista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa taas pyritään ymmärtämään tutkimuskohteen laatua, merkityksiä ja ominaisuuksia. (Jyväskylän yliopiston www-sivut 2016.) Näitä tutkimusotteita on kuitenkin vaikea tarkasti erottaa, ne eivät kilpaile keskenään, vaan ennemminkin täydentävät toisiaan (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 132).

2.4 Tutkimuksen kohderyhmän esittely

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Porin perusturvan yhteistoiminta-alueella työskentelevien perusturvan omien vanhuspalveluita tuottavien yksiköiden sekä yksityisen sektorin työntekijöitä. Yksityisten palveluntuottajien henkilöstöä on mukana siltä osin, kun perusturvakeskus ostaa heiltä vanhustenhuoltopalveluja. Vuonna 2015 ympärivuorokautisessa hoidossa kaupungin omaa toimintaa oli 44 % ja loput 56 % tuotettiin ostopalveluina (Lilja & Hagback 2016). Näistä yrityksistä käytetään termiä puitesopi-

muskumppani. Kaikki yksiköt, joille kysely on suunnattu, eivät ole kuitenkaan vastanneet kyselyyn syystä tai toisesta. Tutkimuksessa ovat mukana ne yksiköt, joista on tullut edes yksi vastaus kyselytutkimukseen.

Vuonna 2014 kaikkien yksityissektorin toimipisteiden työntekijät, joille kysely oli osoitettu, osallistuivat kyselyyn. Puitesopimuskumppanit olivat tuolloin Esperin Hoivakoti Ulvila & Hoivakoti Aurinkoniitty (Esperi Care OY), Palvelukoti Honkala (Länsi-Suomen Diakonialaitos/PDL-palvelut), Pappilanlammen palvelukeskus (Uvilan vanhustenhuoltoyhdistys) ja Ruskatalot (Ruskatalojen palveluyhdistys ry). Näiden toimipisteiden henkilökuntamäärä oli yhteensä 278,4 henkilöä vuonna 2014. Tiedot henkilökuntamääristä on saatu kyseisiltä toimijoilta sähköpostikyselyn vastauksena. Perusturvakeskuksen omissa vanhuspalveluissa tuottavissa eri yksiköissä työskentelee yhteensä 939 henkilöä (Saarinen sähköposti 5.4.2016). Kysely suunnattiin siis 1217,4 henkilölle ja vastanneiden kokonaismäärä on 848.

Vuonna 2015 puitesopimuskumppaneiden määrä on kasvanut ja edellisten lisäksi mukaan ovat tulleet Dementiahoitokoti Dagmaaria OY, Iltatuuli Lavian hoitokoti (Attendo OY), Latokartanon hoivakoti (Attendo OY), Porin Suomalainen Palvelukoti (Dagmaaria koti OY), Virekoti Akseli (Mainiovire OY) sekä Vuollekoti (Vuollekodin kannatusyhdistys ry).

Kyselyyn osallistuneet havaintoyksiköt vuonna 2015 ovat: Porin perusturvan YTA-alueen vanhuspalveluiden yksiköt (24kpl), Dementiahoitokoti Dagmaaria, Esperin Hoivakoti Ulvila ja Esperin Aurinkoniitty, Iltatuuli Lavian hoitokoti, Pappilanlammen palvelukeskus, Porin Suomalainen palvelukoti ja Ruskatalot: Ruskahovi, Ruskakoti, Ruskalinna ja Ruskala. Eli neljästätoista, Attendon Iltatuuli puuttuu kyselykaavakkeesta, (liite 1) puitesopimuskumppaneista vain yhdeksän osallistui vuoden 2015 kyselyyn. Näiden kyselyyn osallistuneiden puitesopimuskumppaneiden yhteinen henkilöstömäärä on 354,3 henkilöä ja kuten edellä, myös nämä henkilökuntamäärät on saatu kyseisiltä toimijoilta sähköpostikyselyn vastauksena. Tutkimuksessa ovat siis vuonna 2015 perusturvan omissa vanhuspalveluissa työskentelevät 939 henkilöä sekä edellä mainittujen puitesopimuskumppanien ilmoittamat työntekijämäärät 354,3 eli yhteensä 1293,3 henkilöä. Kyselyyn saatiin vastauksia 737 vastaajalta vuonna 2015.

2.5 Tutkimusaineistosta

Tutkimuksen empiiristä osaa varten käytän Perusturvan vanhuspalveluiden teettämän työhyvinvointi kyselyn vastauksia. Kysely on toteutettu henkilöstölle puolistrukturoituna verkkolomaketutkimuksena Webropol-ohjelmalla vuosina 2014 ja 2015. Tutkimuksessa käytän siis sekundaariaineistoa (Hirsijärvi ym. 1997, 181). Kyselyyn vastaaminen on tapahtunut työpaikan sähköpostissa olleen linkin kautta. Tämä toteutus-tapa on ollut hyvä, koska kohderyhmä tekee pääasiassa vuorotyötä. Kyselyssä on ollut 17 monivalintakysymystä, joista työntekijä on voinut valita neljä eri vaihtoehtoa, onko vastaaja samaa vai eri mieltä, täysin tai osittain (liite 1). Nämä kysymykset koskivat työtä ja työyhteisöä. Lisäksi vastaajilta on kysytty työsuhteen luonnetta, onko se vaki-tuinen vai määräaikainen. Kyselyn lopussa vastaajilta on kysytty kouluarvosanaa as-teikolla 4–10 työssä viihtymisestä sekä annettu mahdollisuus avoimeen palautteeseen (liite 1). Vanhuspalveluiden päälliköt sekä yksikköjen esimiehet ovat kannustaneet henkilöstöä vastaamaan kyselyyn, mutta kyselyyn vastaaminen on ollut vapaaehtoista.

Tähän opinnäytetyöni tutkimukseen on vanhuspalveluiden johtaja Pirjo Rehula myön-tänyt tutkimusluvan 9.2.2016 (liite 2). Olen saanut siis tutkimusaineiston käyttöni Porin perusturvakeskukselta. Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen. Säilytän saa-maani materiaalia opinnäytetyöprosessin ajan, jonka jälkeen hävitän minulle annetut tiedot. Kyselytutkimuksen vastausten tiedot jäävät säilytettäväksi Porin perusturvakes-kuksen arkistoihin.

2.6 Tutkimuksen analyysimenetelmät

Kvantitatiivisen tutkimuksen analyysimenetelmistä käytän opinnäytetyössäni tilastol-lisesti kuvaavaa analyysiä (Jyväskylän yliopiston www-sivut 2016). Tilastollista ana-lyysiä havainnollistan graafisilla taulukoilla. Kuvaan työyhteisöjen kokemuksia asi-oista, joita tutkimusaineistoon on kerätty kyselyssä. Hyödynnän työssäni Excel ohjel-miston apuohjelmaa Tixeliä avoimen kysymysten kohdalla. Ristiintaulukoinnilla ku-vaan kaupungin omien sekä yksityisten puitesopimuskumppaneiden eroja siltä osin, että mihin kategoriaan avoimen kysymyksen vastaukset sijoittuvat. (Kananen 2015, 291). Kuviot 1 ja 2 ovat lähtöisin perusturvalta saamastani materiaalista.

Kvalitatiivisessa osuudessa käytän aineistolähtöistä analyysiä. Tarkoituksena on saada tietoa ja ymmärrystä henkilökunnan työhyvinvoinnin kokemuksesta antamatta analyysivaiheessa aiemman tiedon vaikuttaa tulokseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97.)

2.7 Tulosten luotettavuus

Sähköisesti teetetyyn kyselyyn etuna on se, että vastaaja voi vastata kysymyksiin rehellisesti ja anonyyminä. Kyselyssä on kerätty taustatietoa ainoastaan siitä, onko henkilö vakituudessa vai määräaikaisessa työsuhteessa sekä missä henkilö työskentelee. Tutkittavan ikä, sukupuoli, ilmeet ja eleet ym. tämän kaltaiset tekijät eivät tule esiin. (Kuula 2006, 174.) Tällaisen kyselyyn etuna on myös se, että myös hiljaisemmat ja vähemmän kriittiset ihmiset voivat rauhassa kertoa oman mielipiteensä (Kauranen ym. 2011, 17).

Tulosten luotettavuuteen vaikuttaa kuitenkin myös se, minkälainen vastaajan kyseinen työpäivä on ollut ja miten paljon hänellä on ollut aikaa kyselyyn vastaamiseen. Olen-naista on myös se, miten vastaajat ovat ymmärtäneet kysymyksen käsitteet, sisällön ja tarkoituksen (Kananen 2015, 230). Tutkimuksen reliabiliteettiin vaikuttaa henkilöstön ja sijaisten mahdollinen vaihtuvuus. Tällöin vertailussa eri vuosien välillä ei välttämättä ole sama henkilöstö vastaamassa kyselyyn. Tutkimuksen validiteettia tarkasteltaessa kysymyslomakkeen kysymykset liittyvät vahvasti työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Vastausvaihtoehdoista puuttuu kuitenkin vaihtoehto, en osaa sanoa, jolloin vastaaja on voinut valita minkä tahansa vaihtoehdon sattumanvaraisesti, mikäli hän on ollut kannassaan epävarma (Kananen 2015, 203).

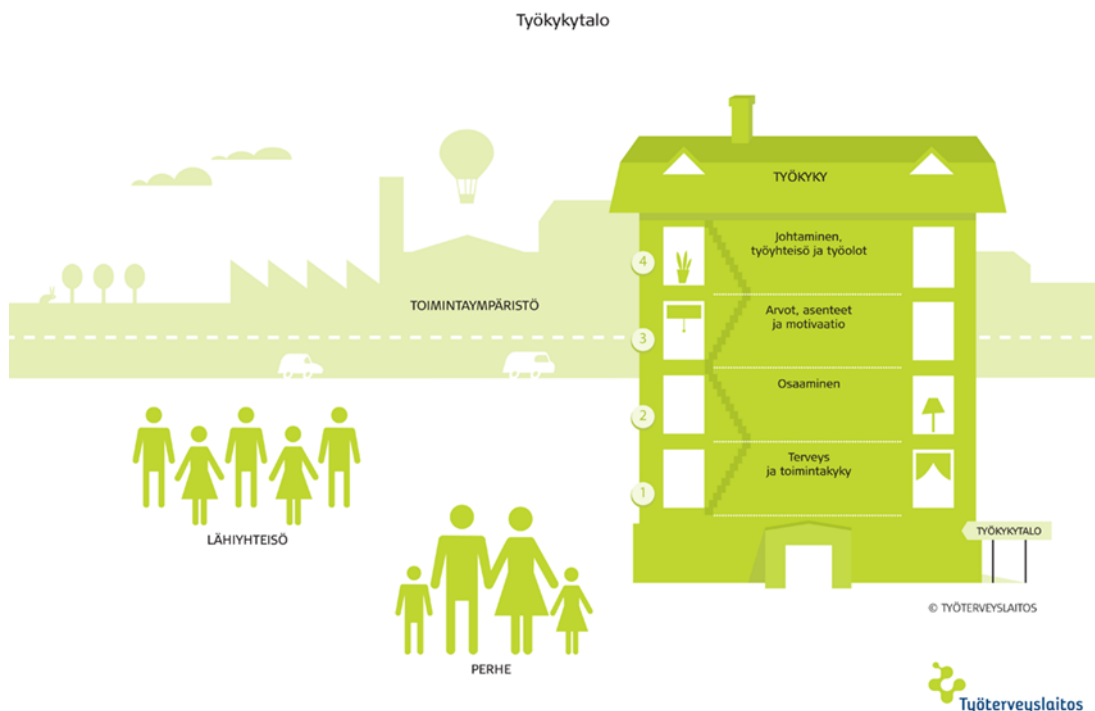
Myös vastausprosentti vaikuttaa tulosten tilastolliseen luotettavuuteen. Erilaisten kyselytutkimusten suosio on hiipunut, eikä vähäinen vastausprosentti oikeuta yleistämään vastauksia populaatioon. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tulokset olisivat vääriä vaikka ne olisivat tilastollisesti epäluotettavia (Kananen 2015, 263). Yleisen suuntauksen mukaan, myös tähän työhyvinvointikyselyyn vuonna 2015 vastasi 96 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin tehtyyn kyselyyn, vaikka kohderyhmä kasvoi lisääntyneiden puitesopimuskumppaneiden vuoksi. Vastausprosentiksi tuli 2014 vuoden kyselyssä 69,66 % ja seuraavana vuonna 56,99 %. Mangionen postikyselyyn

luokittelun mukaan vuoden 2014 vastausprosentti osuisi 69–60% hyväksyttävään sektoriin, kun taas 2015 vastausprosentti jää haarukkaan 59–50%, jonka hän arvioi tuskin hyväksyttäväksi (Kananen; Mangionen 2015, 263.). Tulokset ovat kuitenkin syntyneet yli 1300 työntekijän subjektiivisesta kokemuksesta.

3 TYÖHYVINVOINTI

Käsitteenä työhyvinvointi on melko uusi ja laaja-alainen. Eri lähteiden mukaan siihen katsotaan kuuluvan erilaisia asioita. Arja Jääskeläinen käsittelee aihetta väitöskirjassaan usean kappaleen verran. Hänen mukaansa aiemmin käytetty termi työkyky viittasi työntekijän fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä toimintakykyyn, jota voidaan mitata lääketieteellisesti. Myöhemmin tosin tämäkin termi on laajentunut käsittämään osaamisen, työympäristön, työyhteisön, työn organisoinnin sekä yhteiskunnallisen toimijaverkoston. Jääskeläinen huomioi, että mm. työturvallisuuslaissa käytetään edelleen termiä työkyky. Hänen arvionsa mukaan työhyvinvointikäsite on syntynyt työpsykologiassa käytetystä termistä ”well-being at work”. Hän mainitsee väitöskirjassaan myös termin työvointi, joka on neutraalimpi käsite, eikä sisällä positiivista eikä negatiivista kaikua. (Jääskeläinen 2013, 16–17.)

Suomalaisena asiantuntijatahona työhyvinvoinnille voidaan pitää Työterveyslaitosta. Työterveyslaitoksen www-sivuilla työhyvinvoinnin alta löytyy paljon erilaisia asioita, mm. työn imu, työaika ja työtoiminta. Viimeiseksi mainitun alta löytyy Työkyky-talomalli, jonka on laatinut professori Juhani Ilmarinen (kuvio 1). Talomallissa on neljä kerrosta. Kolmen kerroksen osa-alueet ovat yksilön omia voimavaroja käsitteleviä ja yksi kerros kuvaa työtä, työoloja sekä johtamista. Henkilökohtaisia voimavaroja käsittävät kerrokset ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio. Alin kerros, joka muodostaa perustan työhyvinvoinnille, on terveys ja fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2016.)



Kuvio 1. Työkyky-talomalli © Työterveyslaitos.

Toiseen kerrokseen sijoittuu osaaminen (kuvio 1). Osaamisen perustana ovat koulutus ja ammatilliset tiedot sekä taidot, joita yksilön tulee kehittää ja päivittää läpi työuran. Kerroksen merkitys on korostunut työelämän muuttuessa koko ajan monimuotoisemmaksi. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Omien asenteiden katsotaan vaikuttavan työkykyyn merkittävästi. Yhtäältä työn mielekkyys ja sopivat haasteet vahvistavat työkykyä, toisaalta myös työntekijän ikä vaikuttaa arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon. Neljäs kerros kuvaa itse työtä ja siihen liittyviä asioita kuten johtamista, työyhteisöä, työoloja sekä organisaatiota. Esimiestyö ja johtaminen ovat tässä kerroksessa keskeisessä roolissa. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2016.)

Talomalli kuvaa hyvin sitä, että jokaisen osa-alueen tulee olla kunnossa, jotta ”talo pysyy pystyssä” (kuvio 1). Työn ja omien voimavarojen tulee olla tasapainossa, jotta työkyky säilyy hyvänä. Kerroksissa tapahtuu myös muutoksia. Nykypäivänä työelämä elää koko ajan. Iän myötä alemmissa talon kerroksissa voi tapahtua merkittävääkin vaihtelua. Ilmarisen mukaan työkyvyssä on siis kyse omien voimavarojen sekä työn välisestä tasapainosta ja yhteensopivuudesta. Jos neljäs, eli työ ja siihen liittyvien asioiden kerros, käy liian raskaaksi, se painaa alempia kerroksia negatiivisin seurauksin.

Hänen mukaansa kaikkia kerroksia tulisikin kehittää jatkuvasti. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2016.)

Yksilö on päävastuussa omista voimavaroistaan, kun taas työnantaja sekä esimiehet vastaavat neljännessä kerroksesta (kuvio 1). Taloa ympäröivä läheisten verkosto vaikuttaa yksilön omiin voimavaroihin. Yhteistyökumppaneiksi työkykyä yllä pitävälle toiminnalle Ilmarinen mainitsee työterveyshuollon sekä työsuojelutoimikunnan. Työkyvyn ylläpitoon työntekijä voi itse aktiivisesti osallistua edistämällä sekä omaa että työyhteisön hyvinvointia. Työnantajalla taas on monia keinoja tukea työntekijää näissä pyrkimyksissä. Koska myös yhteiskunnan rakenteet sekä säännöt vaikuttavat työkykyyn, jakaantuu vastuu työkyvystä yksilölle, organisaatiolle sekä yhteiskunnalle. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2016.)

Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergosin julkaisemassa työhyvinvointioppaassa käsitellään työhyvinvointia modernista ja laajasta näkökulmasta. Oppaan mukaan aiemmista stressimalleista ovat puuttuneet mm. käsitteet työmotivaatio ja työn imu. Työn imulla tarkoitetaan yksilön kokemaa positiivista innokkuutta työtä kohtaan, työhön uppoamista ja omistautumista asialle. Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden on ymmärretty olevan yhteydessä toisiinsa, siksi panostus työhyvinvointiin on kannattavaa myös taloudellisesti. Työhyvinvoinnin katsotaan vaativan systemaattista johtamista ja työhyvinvointiin tähtäävien toimien arviointia. Oppaassa muistutetaan myös siitä, että kaikki työyhteisön jäsenet ovat omalta osaltaan vastuussa työhyvinvoinnista, eikä se ole yksinään esimiehen vastuulla. (Manka, Kaikkonen, & Nuutinen 2007, 7.)

Euroopan työturvallisuus- ja työterveysviraston raportissa pohditaan työilmapiirin tärkeyttä kansainvälistyvässä maailmassa. Muutoksien takana on se, että valtiot ympäri maailmaa ovat helpommin tavoitettavissa kuin ennen johtuen eri matkustustapojen edullisesta saatavuudesta. Myös rajojen aukeaminen mantereiden ja vierekkäisten maiden välillä on kiihdyttänyt maastamuuttotahtia erityisesti vähemmän kehittyneistä maista paremmin kehittyneisiin maihin. Maastamuutto, globaalistuminen, teknologian kehittyminen, tuotetusta taloudesta siirtyminen palvelutalouteen, vanhentuva työvoima sekä väestö, naisten kasvava osuus työvoimassa ja työnteon muotojen muuttuminen ovat kasvattaneet psykososiaalisia riskejä työvoimassa. Koska työvoima ikään-

tyy ja vähenee, on tarpeen pitää siitä hyvää huolta, jotta työssä jaksettaisiin olla pidempään. Työpaikan hyvinvointia katsottaessa tämä ei välttämättä näy organisaatioiden toimintatavoissa. Todettiin myös, että konsepti hyvinvoinnista työpaikoilla vaihtelee eri maiden, kulttuurien ja yritysten välillä. (Buffet, Gervais, Liddle, & Eeckelaert, 2013, 8.)

Raportissa viitattiin myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) määritelmään työhyvinvoinnista. Työpaikkahyvinvointi liittyy kaikkiin työelämän osa-alueisiin, työpaikan turvallisuudesta ja fyysisestä ympäristöstä, siihen miten työntekijät suhtautuvat työhönsä, heidän työpaikkaansa, sekä siihen millainen ilmapiiri töissä ja organisaatiossa on. Tavoitteena on noudattaa Euroopan työturvallisuus- ja työterveysviraston (OSH) keinoja, jotta voidaan varmistaa, että työntekijät ovat turvassa, terveitä, tyytyväisiä, ja sitoutuneita työhönsä. Työntekijöiden hyvinvointi on avaintekijä mitattaessa organisaation pitkä-aikaista tehokkuutta. Monet tutkimukset osoittavat suoran yhteyden tuottavuustasojen sekä työvoiman yleisen terveyden ja hyvinvoinnin välillä. (Buffet ym. 2013, 8.)

Euroopan työelämän seurantakeskus (European Working Conditions Observatory = EWCO) käyttää määritelmää, jonka mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallisuutta, terveyttä, tuottavaa työtä hyvin johdetussa organisaatiossa pätevien työntekijöiden sekä työyhteisön toimesta, sekä heidän kokemuksensa työn mielekkyydestä/ palkitsevuudesta ja sen vaikuttavuudesta omaan elämänhallintaansa. Tämä on jo laajempi käsitys kuin kirjallisuudessa käytetty työhyvinvointi (WAW = Wellbeing At Work), jonka mukaan organisaation tukemassa hyvässä työympäristössä työntekijä on tyytyväinen sekä kukoistava ja siitä hyötyvät sekä yksilö että organisaatio. (Buffet ym. 2013, 8.)

3.1 Työhyvinvointia ohjaavaa lainsäädäntöä

Työhön liittyvää lainsäädäntöä on paljon, mutta työhyvinvointiin keskeisesti liittyvät työterveyshuolto- ja työturvallisuuslaki, joissa määritellään toimintatavat sekä velvollisuudet työpaikalla. Näistä ensimmäiseksi mainitussa säädellään työterveyshuollon

järjestämistä koskevia asioita. ”Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi” (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 4 §). Työterveyshuollon ei siis lain mukaan tarvitse kattaa kaikkia työntekijän sairauksia. Työturvallisuuslain tarkoituksena taas on taata turvallinen työympäristö ja turvata työolosuhteiden säilyminen sellaisena, ettei työntekijä työssään joudu tapaturmiin eikä sairastu ammattitauteihin. Tällä lailla halutaan suojella työntekijää sekä fyysisiltä että psyykkisiltä sairauksilta. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1§.)

Porin perusturvakeskuksessa työturvallisuusasioihin on kiinnitetty huomiota mm. uusissa omavalvontasuunnitelmissa. Riskinhallinnassa on erityisen tärkeää tunnistaa vaarat, jotta niiltä voidaan välttyä. Tätä varten kaupungin intranetistä löytyy tarkastuslista vaarojen tunnistamista helpottamaan. Työntekijällä on ilmoitusvelvollisuus työtapaturman tai läheltä piti tilanteiden sattuessa. Ilmoitukset käydään läpi yksiköissä henkilökunnan kanssa. Väkivalta ja veritapaturmasta löytyy myös omat kaavakkeet ja toimintaohjeet. (Porin perusturvakeskuksen omavalvontasuunnitelma 2015, 10–11.)

3.2 Työhyvinvoinnin aiempia tutkimuksia

Työhyvinvoinnista on tehty tutkimusta paljon ja siksi rajaan tarkasteltavat aiemmat tutkimukset uusimpiin Porin perusturvaa ja YTA-aluetta käsittäviin tutkimuksiin käyttämällä Theseus tietokannassa hakua Porin perusturvan YTA-alueen työhyvinvointi. Haulla löytyi kuusi osumaa 4.5.2016. Näistä Ella-Mari Halmelan opinnäytetyö koski äitiysneuvolan työhyvinvoinnin ja lisäkoulutuksen tarpeen määrittelyä. Sari Hellmanin tutkimus kohdistui mielenterveystyön verkostoihin, eikä painottunut varsinaisesti työhyvinvointiin. (Theseus ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut www-sivut 2016). Ennen näitä opinnäytetöitä tarkastelen kuitenkin terveystieteiden maisteri Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallia.

Rauramon työhyvinvoinnin portaat -toimintamalli perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkiaan, joka on tunnetuimpia motivaatioteorioita. Maslowin teorian (1943) mu-

kaiset viisi ihmisen perustarvetta ovat fysiologiset, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. (Rauramo 2008, 29). Edellytyksenä hyvinvoinnille on, että nämä tarpeet tyydyttyvät myös työssä, kuten muuallakin elämässä. Työhyvinvoinnin portaat -malli on suunniteltu työhyvinvoinnin kehittämisen avuksi, kun tavoitellaan kestäväää ja kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Rauramo toimii asiantuntijana työturvallisuuskeskuksessa, joka tarjoaa tämän mallin mukaista koulutusta työpaikoille. Työturvallisuuskeskuksen sivuilta löytyy mallista tietoa ja sivuilta voi myös ladata aiheeseen liittyvän työkirjan. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2016). Rauramo on tehnyt Kuopion Yliopistossa tutkielman vuonna 2007, jossa hän on arvioinut Työhyvinvoinnin portaat -mallin toteutumista yliopisto-organisaatioiden työhyvinvointitoiminnassa (Itäsuomen Yliopiston www-sivut 2016).

Työhyvinvoinnin portaat -malli etenee porraskerrallaan Maslowin määrittelemien perustarpeiden mukaan. Ensimmäisellä askelmalla käsitellään psyko-fysiologisia perustarpeita. Tähän Rauramo katsoo kuuluvan organisaation taholta työpaikkaruokailun, työnkuormituksen sekä työterveyshuollon. Työntekijän osuus ensimmäisellä portaalla on terveelliset elintavat ja näiden arvioinnissa käytetään kyselyjä, terveystarkastuksia sekä fyysisen kunnon mittaamista. (Rauramo P. 2008, 27.)

Portaan kaksi aiheena on turvallisuuden tarve, jossa mallin mukaan organisaation osuutena ovat työsuhde ja työolot, eli työn jatkuvuus ja riittävä toimeentulo sekä turvalliset ja tasa-arvoiset olot työpaikalla. Työntekijälle malli listaa työ- ja toimintatapojen turvallisuuden, ergonomisuuden ja sujuvuuden. Arvioinnissa käytetään erilaisia tilastoja, kartoitetaan riskejä ja tehdään työpaikkaselvitystä. Kolmannen portaan aiheena on liittymisen tarve ja tähän kuuluvat työyhteisö, johtaminen sekä verkostot. Työntekijän vastuulla on kehitysmuutos, joustaminen ja erilaisuuden hyväksyminen. Näiden arvioinnin välineenä ovat erilaiset työtyytyväisyyskyselyt. Arvostuksen tarpeen portaalla nousevat esiin arvot, toiminta ja talous. Palkitseminen, palaute ja kehityskeskustelut kuuluvat myös tähän portaaseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus aktiiviseen rooliin organisaation toiminnassa sekä sen kehittämisessä. Myös tämän portaan arvioinnissa käytetään työtyytyväisyyskyselyjä ja seurataan sekä arvioidaan toiminnallisia ja taloudellisia tuloksia. Viimeisen portaan aiheena ovat itsensä toteuttamisen tarpeet. Osaaminen ja sen ylläpitämisen mahdollistaminen, mielekäs ja

luovuutta tukeva työ ovat keskeistä tällä portaalla. Arvioinnin välineenä ovat kehityskeskustelu, osaamisprofiilit, innovaatiot sekä tieteelliset ja taiteelliset tuotokset. (Rauramo P. 2008, 27.)

Marika Riihikoski on tutkinut ylempi ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyönään vuonna 2011 kotiuttamisen ja sen käytäntöjen kehittämistä Porin perusturvassa ja sen yhteistoiminta-alueilla. Tarve tälle tutkimukselle oli noussut työelämästä, koska siinä oli koettu olevan ongelmia. Kotihoidon asiakkaiden muuttuminen aiempaa huonokuntoisemmaksi sekä ylipäättään asiakkaiden määrän kasvun vuoksi yhtenäisten käytäntöjen ja kotiuttamisen tulee olla sujuvaa. Sairaaloiden nykyiset hoitoajat ovat lyhyitä ja asiakkaat tarvitsevat kotona monenlaista apua. Tutkimuksessa kävi ilmi, että sairaaloiden tulisi informoida kotiutuksesta aiemmin, jotta kotiutus onnistuisi suunniteltuna aikana. Tai vastaavasti niin, että kotihoidon vastuuhoitaja olisi yhteydessä sairaalaan päin. Opinnäytetyössä huomioitiin myös Satakunnan sairaanhoitopiirin Kaste-hankkeen kehittämisen tuloksena syntynyt kotiutuskoordinaattorin toimi. Vahvasti tuli esiin myös lääkepoikkeamat kotiutusten yhteydessä. Hyvin toimivia käytäntöjäkin Riihikosken mukaan on paljon, mutta ne vaihtelevat alueittain. Kehittämistarpeiksi nähtiin lääkehoidon, viestinnän sekä kuntouttavan työotteen kehittäminen. (Riihikoski 2011, 2.)

Taru Loimarannan ja Elina Lehtosen vuonna 2013 tekemä opinnäytetyö suuntautui niin ikään kotihoitoon. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia muutosvaiheessa. Tutkimus keskittyi aikaan, jolloin syntyi perusturvaorganisaatio sekä YTA-alue. Tämän kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella. Tuloksista kävi ilmi, että työntekijät kotihoidossa arvioivat työhyvinvointinsa keskimäärin hyväksi. Työssä jaksamisen kouluarvosanan keskiarvoksi muodostui 7,9. Hyvinä asioina tuli esiin työyhteisön toimivuus ja mielenkiinto työhön. Muutos koettiin yleisesti huonoksi. Johtamisen koettiin heikentyneen sekä vastuun ja työnkuvan muuttuneen vaativampaan suuntaan, vaikkakaan vastauksista ei ilmennyt mitkä seikat vaativuutta ovat lisänneet. Työntekijät kokivat myös riittämättömyyden tunnetta. Henkilökunta piti tilannetta myös sekavana ja olivat tyytymättömiä esimiehiin. Kyselyyn vastasi vain 39 työntekijää 340:stä. (Loimaranta & Lehtonen 2013, 2.)

Arja Snäkin kuntoutuksen ylempi ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön aiheena on tiimityöskentelyn kehittämishanke, joka on suunnattu Porin perusturvakeskuksen kuntoutuspalveluihin Itä-Porin ja Ulvilan alueille. Tutkimus valmistui 2015. Kuntoutus- ja sairaalapalveluja alettiin kehittää Porin kaupunginsairaalan remontin myötä. Remontin myötä osastot uudistuivat ja henkilökunnalle teetettiin kysely mille osastoille he jatkossa haluaisivat sijoittua. Uudistuksen myötä kuntoutuspalveluissa siirryttiin tiimiorganisaatio malliin ja tiimejä muodostettiin viisi. Tornissa, joka sijaitsee Porin sairaalassa, toimivat Tornin kuntoutuspalveluiden sekä osaamiskeskuksen tiimit. Tavoitteena tutkimukselle oli saada kokemusta tiimitoiminnasta sekä lähipalvelualueiden asukkaiden kotona selviytymisen tukemisen toiminnan kehittämisestä. Hanke pilotoitiin ennen käyttöön ottoa vuonna 2014 Itä-Porin ja Ulvilan kuntoutuksen tiimissä. (Snäkin 2015, 2.)

Työelämälähtöisen toimintatutkimuksen hanke ja tulokset jakautuivat kahteen osaan, käytännön toiminnan kehittämiseen sekä kokemuksiin kehitystyöstä. Hankkeen onnistumisen arviointia varten järjestettiin kaksi ryhmähaastattelua sekä järjestettiin arviointipalaveri. Näiden avulla syntyi analyysi ja johtopäätökset kehitystyön kokemuksesta. Johtopäätöksenä syntyi tietoa, että tiimit ymmärsivät moniammatillisen yhteistyön merkityksen ja pystyvät kehittämään käytäntöjä. Tiimien sisällä myös tiedonkulku todettiin toimivaksi. Sen sijaan koettiin, että kokonaissuunnitelmaa ja vastuuhenkilöä lähipalvelualueen kehittämiseen ei ole. Organisaation ja esimiehen taholta viestinnän koettiin olevan sattumanvaraista, tuen ja palautteen puutteellista. Ongelmaksi nähtiin myös tiedotus alueiden asukkaiden suuntaan, heillä ei ollut tietoa kotiin annettavien palveluiden sisällöstä. (Snäkin 2015, 2.)

Elina Nurmoranta tutki työyhteisöviestinnän merkitystä työilmapiiriin henkilökunnan näkökulmasta. Nurmoranta opiskeli liiketalouden koulutusohjelmassa henkilöstöhallinnon tradenomiksi ja tutkimus valmistui 2015. Tapaustutkimuksen kohteena oli Porin perusturvakeskuksen terveys- ja hyvinvointipalveluiden lähipalveluyksikkö, Pohjois-Porin terveysasema. Laadullisen tutkimuksen ajatuksena oli selvittää miten henkilöstö selviää viestinnällisistä haasteista nykyajan hektisessä ja muuttuvassa ajassa, sekä löytää mahdolliset ongelmat ja kehittämiskohteet. Tutkija huomioi hyvän työilmapiiriin tärkeyden myös työn tuottavuuden näkökulmasta. Hänen mukaansa työilma-

piiri sekä onnistuminen viestinnässä koettiin niin henkilökohtaiseksi asiaksi, ettei tutkimuksella saatu näistä täsmällistä tietoa ja tutkija päätyi vertailemaan näiden vaikutusta keskenään. Teoriaosuudessa hän ottaa esiin työyhteisöviestinnän, työilmapiirin sekä alais-esimies välisen viestinnän. Määrällisiäkin tutkimusmenetelmiä käyttänyt Nurmoranta teki henkilöstölle suunnatun kyselyn ja teemahaastattelun esimiehille. Tutkimustuloksena hän sai tietoa, että työilmapiiri koettiin hyväksi ja melko tyytyväisiä oltiin myös työyhteisöviestintään. Esimiesten ja työntekijöiden näkemykset viestinnän ja vuorovaikutuksen onnistumisesta kuitenkin erosivat jonkin verran. Kehittämistarpeeksi nousi toimintamallien ja -tapojen selkiyttäminen, viestinnän tavoitteiden selventäminen sekä palautteen antaminen. (Nurmoranta 2015, 2.)

3.3 Kirjallisuuskatsaus

Aiemmista tutkimuksista nousee esiin voimakkaasti työntekijöiden odotukset esimiestyötä kohtaan. Esimiestyöstä löytyykin runsaasti kirjallisuutta. Työterveyspsykologian asiantuntija PsT, dosentti Kirsi Ahola on kirjoittanut käsikirjan esimiestyöhön, jossa opastetaan esimiestä työuupumuksesta ja masennuksesta kärsivän työntekijän ohjauksessa. Kirjassa todetaan, että työssä vietetään paljon aikaa ja tämä on syy miksi työpaikoilla voidaan havaita ongelmia. Oppaan mukaan näihin tulisi puuttua varhaisessa vaiheessa. Aholan mukaan esimies voi omalla toiminnallaan ja tuellaan ehkäistä työntekijän joutumista pois työelämästä psyykkisten ongelmien vuoksi. (Ahola 2011, 7.)

Pauli Juuti kirjoittaa johtamisesta uudesta näkökulmasta. Asiakaspalvelua sekä henkilöstöjohtamista on toki erikseen tutkittu aiemminkin, mutta Juutin mukaan näiden yhdistämistä ei ole käsitelty paljoakaan. Kirjan tarkoituksena on saada lukija ymmärtämään asiakaskeskeinen ajattelu johtamisessa. Työtä tehdään asiakkaille, ja siksi asiakkaiden odotukset ja toiveet palveluja sekä tuotteita kohtaan on otettava huomioon keskeisesti. Nykyään esimiehet ensisijaisesti yrittävät palvella työllään omia esimiehiään ja luoda kumppanuussuhteita organisaatiossa ylöspäin. Juuti näkee tarvetta muutokseen ja toteaa, että muutos on suuri, kun otetaan organisaation liiketoiminnallisten haasteiden lisäksi mukaan asiakasnäkökulma. Henkilöstöjohton tulisi myös luoda kumppanuussuhde koskemaan koko henkilöstöä, ei pelkästään johtoa. (Juuti 2015, 32.)

Jari Salmisen teoksessa esimiestyön eri osa-alueita käsitellään hyvin. Teos on suunnattu ensisijaisesti uusille esimiehille. Kirjassa käsitelläänkin aluksi esimiestyötä yleisesti ja kuvataan esimiehen tehtäviä. Seuraavaksi hän avaa keskeiset asiat työlainsäädännöstä. Strategioita, johtamista, budjetointia, viestintää sekä työntekijöiden oikeuksia käsitellään kirjassa myös omina kappaleinaan. Viimeisessä luvussa Salminen käsittelee itsensä johtamista. Jotta esimies voi omassa työssään suoriutua ja onnistua, tulee oma elämä olla hallinnassa. Elämän hallinnan lisäksi itsensä johtamiseen kuuluvat oman työkyvyn ylläpito ja ajan sekä kiireen hallinnan taidot. Hänen mukaansa esimiehen tulee myös tuntea hyvin omat tehtävänsä, vastuunsa ja oikeutensa. Ne tuleekin selvittää oman esimiehen kanssa, kuten myös se, mitä muita mahdollisia tehtäviä esimiestyön lisäksi odotetaan ehtivän tekemään. Hän kehottaakin uutta esimiestä tekemään itselleen henkilökohtaisen suunnitelman. Suunnitelmaan Salminen ehdottaa kirjaamaan päämäärät, valmiudet, sekä pitkän että lyhyen aikavälin tavoitteet ja myös vahvuudet sekä voimavarat, joiden mukaan aiot toimia. Kirjassa neuvotaan myös suunnittelemaan omaa uraa eteenpäin. (Salminen 2014, 353–355.)

Professori Soili Keskinen on Polemia-sarjan julkaisussa halunnut tuoda esiin alaitaidot. Hänen mukaansa aiheesta löytyy kansainvälistä kirjallisuutta jo 1980-luvun alkupuolelta, mutta sitä on alettu tutkia varsinaisesti vasta 1990-luvun loppupuolella. Englanninkielisessä kirjallisuudessa käytetään termiä *organizational citizenship*, eli organisaatiokansalaisuus. Suomessa alaitaito käsite on otettu käyttöön vasta 2000-luvulla. Keskisen näkemyksen mukaan johtajuuden tutkiminen yksinään ei riitä, ellei oteta mukaan alaisen työkäyttäytymistä, koska ne täydentävät toisiaan. Kirjassa alaitaitoja käsitellään nimenomaan kuntatyön näkökulmasta. (Keskinen 2005, 18–28.)

Mitä alaitaito on ja mitä se tarkoittaa? Keskisen mukaan alaitaitoihin kuuluvat vastuu työtovereista, työtavoitteiden saavuttamisesta sekä sellaisista asioista, joita mielletään yleisestikin kuuluvan kansalaisvelvollisuuksiin. Näitä velvollisuuksia työpaikalla ovat esimerkiksi yhteistyö sekä työkavereiden että esimiehen kanssa, viihtyisyyden luominen, osallistuminen ja mielipiteiden julki tuominen asioissa joilla edistetään työpaikan asioita. Myös työntekijän alaitaitoon kuuluu huolehtia, että resurssit käytetään oikein.

Alaistaidot käsittävät myös sitoutuneisuutta, vaikkakaan eivät ole synonyymejä. Vastuullisuus työssä on sitoutuneisuutta, mutta alaistaito on laajempi käsite. Alaistaito käsittää myös esimerkiksi ammattitaidon. Alaistaidoista on monia erilaisia määritelmiä työpsykologian kirjoissa sekä myös erilaisia mittareita sen tutkimiseen. (Keskinen 2005, 18–28.)

Myös Salminen on kirjoittanut kirjan työntekijän vastuusta sekä työelämätaidoista. Hänen mukaansa jokaisen työntekijän tulisi ottaa vastuu itsestään ja osaamisestaan eikä odottaa, että organisaatio yksin huolehtii työntekijöidensä ammattitaidon ylläpitämisestä. Toisaalta hän haluaa muistuttaa kirjassa myös työntekijän oikeuksista. Salmisen mielestä asennemuutosta tarvitaan puolin ja toisin, koska työelämä muuttuu ja kilpailu kovenee kokoajan. Omien työelämätaidojen kehittämistä hän pitää kilpailuvalttina, jolla saavutetaan neuvotteluvoimaa ja asema, jossa työnsä voi tehdä rauhassa ja vaatia siitä myös kunnollisen korvauksen. (Salminen 2015, 11–16, 228.)

Työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita on tutkittu paljon ja sen vuoksi aihealueesta löytyy runsaasti kirjallisuutta. Tässä tutkimuksessa tarkastelussa on tuoretta kirjallisuutta ja erilaisia näkökulmia. Tutkimuksista valtakunnallisesti tunnettuja ovat muun muassa terveystieteiden maisteri Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaatt -malli sekä professori Juhani Ilmarisen työkyky -talomalli. Koska työelämä kansainvälistyy myös sosi- ja terveysalalla, on paikallaan perehtyä myös kansainvälisiin tutkimuksiin.

4 TUTKIMUSTULOSTEN KOOSTE JA ANALYSOINTI

Perusturva on teettänyt kyselyt Webropol-kyselytutkimustyökalulla. Esitän perusturvakeskuksen tilastoasiantuntija Juha Kallin kyselyn vastausten pohjalta Excel Worksheet -ohjelmalla tekemän vertailukaavion ja analysoin sitä. Myös henkilökunnan arvioima kouluarvosanataulukko on Kallin tekemä. Käytän myös Tixel-apuohjelmalla tekemääni kaaviota havainnollistaessani avoimien kysymysten tutkimustuloksia.

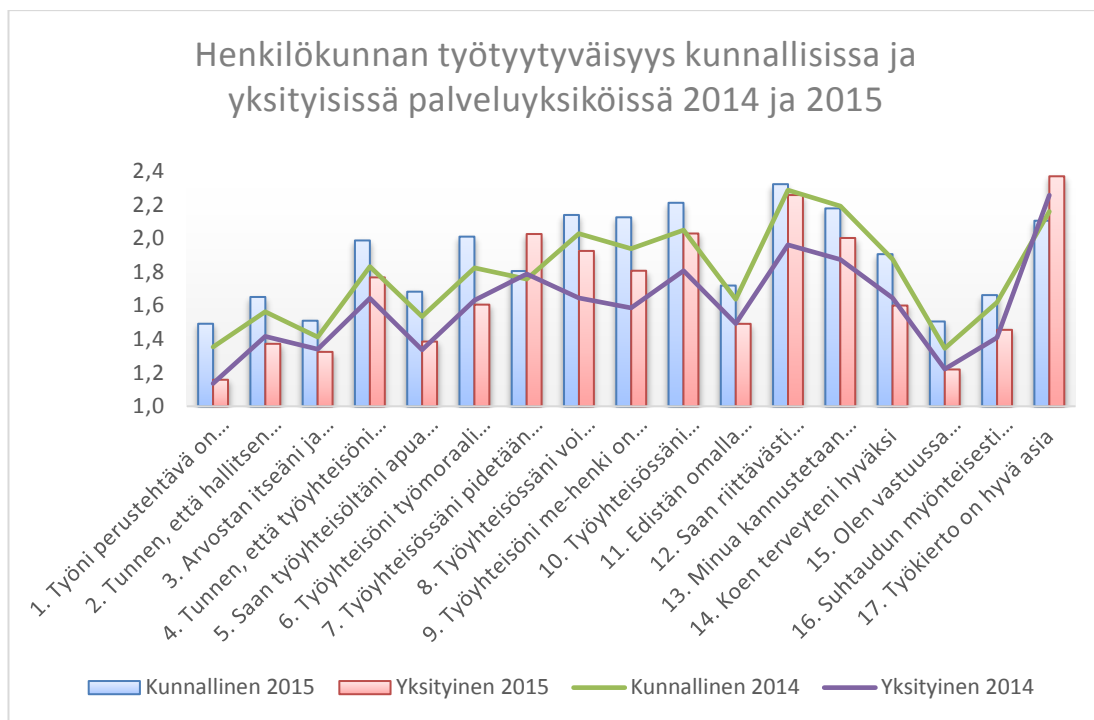
Tutkimuksen hedelmällisintä osuutta ovat mielestäni juurikin avoimien kysymysten vastaukset. Vastauksia on tutkimusvuodesta ja havaintoyksiköstä riippuen melko paljon. Olen luokitellut vastaukset neljään eri kategoriaan parhaan kykyni mukaan. Erittelin vastaukset eriväristen yliviivaustussien avulla ja luokittelin ne positiivisiin, negatiivisiin, sekä että sävyä sisältäviin ja toteamukset kategorioihin. Tuon esiin poimintoja työntekijöiden vastauksista sellaisena kuin ne on Webropol-järjestelmään kirjattu vaikka tekstissä olisi kirjoitusvirhe. Lisäksi olen eritellyt vastauksia sen mukaan mihin aiheeseen avoin vastaus liittyy, esim. käsitteelekö kommentti esimiestyötä ja johtajuutta vai kenties oheistöitä. Poimin joukosta esiin myös kehittämisehdotuksia.

Vuonna 2014 kysely suunnattiin $N=1217,4$ henkilölle ja siihen vastanneiden kokonaismäärä on $n=848$. Seuraavana vuonna (2015) kyselyssä mukana olevien työpaikkojen työntekijämäärä $N=1293,3$ ja vastauksia saatiin $n=737$. Luvut sisältävät kyselyyn vastanneet Porin perusturvan omat sekä puitesopimusosastot. Vuoden 2014 vastausprosentiksi muodostui 69,66 % ja vuoden 2015 vastausprosentti on 56,99 %.

4.1 Strukturoitujen kysymysten analysointia

Alla olevan kaavion pystysuuntainen akseli kuvaa tulosten keskiarvoa. Vastaukset oli kyselyssä luokiteltu niin, että numero 1 tarkoittaa samaa mieltä, 2 jokseenkin samaa mieltä, 3 jokseenkin eri mieltä ja 4 tarkoittaa vastaajan olevan täysin eri mieltä. Vaaleansiniset pylväät sekä vihreä käyrä kuvaavat perusturvan omien paikkojen vastauksia ja vaaleanpunaiset pylväät sekä violetti käyrä puitesopimusosastojen vastauksia. Käyrät kuvaavat 2014 vastauksia ja pylväät vuoden 2015 tilannetta (kuvio 1). Eli mitä pienempi vastauksen tulos on, sitä enemmän työntekijät ovat olleet väittämästä samaa mieltä.

Yleissilmäyksenä kaaviosta voi nähdä, että kunnallisen sektorin vastauksissa ei tutkimusvuosina ole ollut suuria eroavaisuuksia. Siniset pylväät ja vihreä käyrä kulkevat suuremmaksi osaksi samoja linjoja. Myöskään yksityisen sektorin tilastossa ei ole tapahtunut suuria muutoksia, mutta kuitenkin kunnallista sektoria hieman enemmän.



Kuvio 2. Henkilökunnan työtyytyväisyys kunnallisissa ja yksityisissä palveluyksiköissä 2014 ja 2015 (Kalli 2016)

4.1.1 Yksityinen

Väittämä *työkierto on hyvä asia* keräsi yksityisen sektorin suurimman keskiarvon molempina tutkimusvuosina, tulos kertoo henkilöstön olevan jokseenkin samaa ja jokseenkin eri mieltä väliltä. Suunnilleen samoihin arvoihin kohoaa pylvas väittämästä, *saan esimieheltäni riittävästi palautetta työstäni*. Tilanne on heikentynyt vuodesta 2014. Samoin näyttää tämän tilaston mukaan kokemus siitä, että *työyhteisössä pidetään säännöllisiä palavereja* vähentyneen vuodesta 2014. Eniten yksityisen sektorin henkilöstö on samaa mieltä väittämän, *työni perustehtävä on minulle selkeä*, kanssa. Toisena väittämänä, jossa ollaan miltei täysin samaa mieltä, *olen vastuussa työkykyni ylläpitämisestä*. (Kuvio 2.)

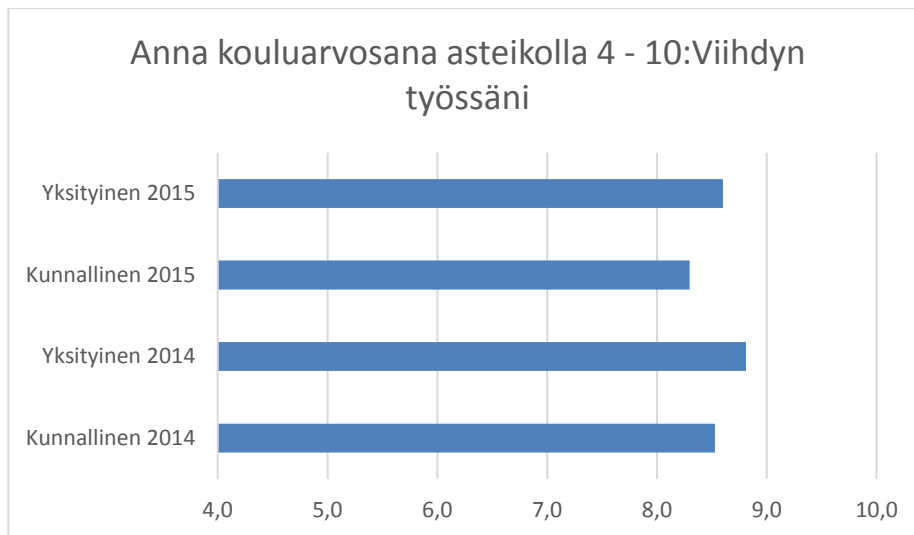
4.1.2 Kunnallinen

Kunnallisen puolen pylväistä ja käyrästä nousee suurimpina esiin, *saan esimieheiltäni riittävästi palautetta työstäni*. Tästä väittämästä ollaan oltu tilaston mukaan vähiten samaa mieltä sekä vuonna 2014 että 2015. Seuraavaksi vähiten ollaan oltu samaa mieltä väittämien, *työyhteisössäni pystytään ratkaisemaan ristiriitot ja minua kannustetaan työssäni kanssa*. Viimeksi mainitusta väittämästä ollaan oltu samoilla linjoilla molempina tutkimusvuosina. Väittämät: *työyhteisössäni voi puhua asioista avoimesti, työyhteisöni me-henki on hyvä ja työnkierto on hyvä asia* ovat saaneet keskiarvoksi 2,1. Myös nämä siis sijoittuvat vaihtoehtojen jokseenkin samaa ja jokseenkin eri mieltä välimaastoon (kuvio 2).

Eniten ollaan oltu samaa mieltä väittämästä, *työni perustehtävä on minulle selkeä*. Näin kokivat myös yksityisen sektorin työntekijät. *Arvostan itseäni ja ammattitaitoani, olen vastuussa työkykyni ylläpitämisestä sekä suhtaudun myönteisesti uusiin haasteisiin*, koettiin vaihtoehtoiksi, jotka keskiarvoltaan sijoittuvat täysin samaa ja jokseenkin samaa mieltä välille. (Kuvio 2.)

4.2 Kouluarvosana työssä viihtymisestä

Kallin tekemästä yhteenvedosta käy ilmi, että yksityissektorin työntekijät ovat vähän kunnallisia työntekijöitä tyytyväisempiä työssään. Sekä yksityisen että kunnallisen henkilöstön työssä viihtyminen on laskenut hieman vuodesta 2014 vuoteen 2015. Alin luku, kunnallinen 2015, on kuitenkin keskiarvoltaan 8,3. (Kuvio 3.)



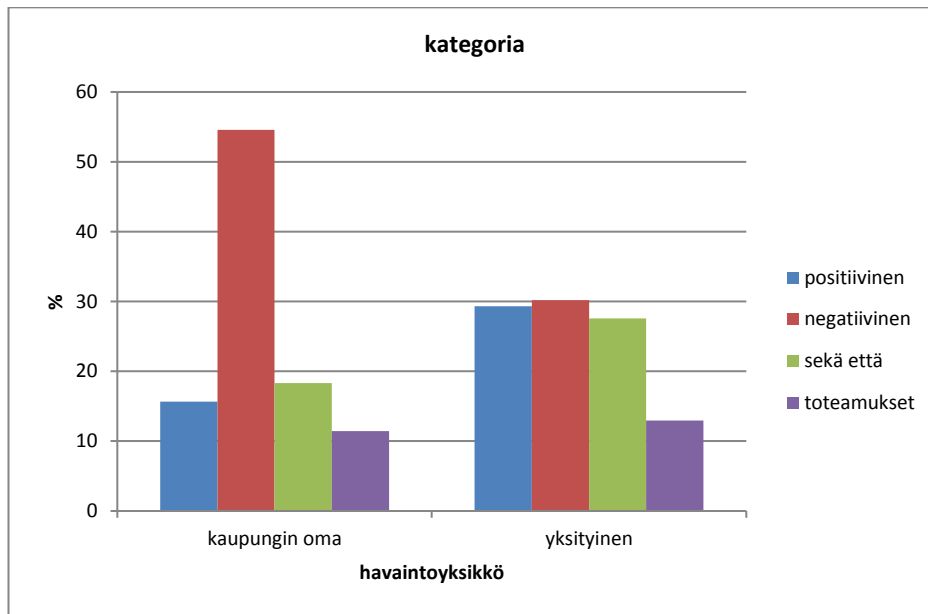
Kuvio 3. Kouluarvosana työssä viihtymisestä 2014 ja 2015 (Kalli 2016)

4.3 Sisällön analyysi avoimista kysymyksistä

Vuonna 2014 porin kaupungin omista yksiköistä on annettu 159 avointa palautetta ja yksityisiltä puitesopimus-kumppaneilta 39 kpl. 2015 kaupungin omista yksiköistä avointa palautetta tuli 103 kpl ja yksityisiltä 77 kpl.

Avoimen kysymyksen vastaukset luokittelen parhaan kykyni mukaan neljään kategoriaan. Positiiviset ja negatiiviset kommentit, sekä sellaiseen ryhmään, jossa on positiivista sekä negatiivista tekstiä. Neljäntenä ryhmänä ovat toteamukset. Näistä ryhmistä poimin esimerkkejä suorina lainauksina. Olen myös jakanut luokittelimiani ryhmiä erilaisiin teemoihin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95.) Avoimien kysymysten joukosta poimin myös mahdolliset kehittämissuhteet ja analysoin niitä.

Sisällön analysointi on haastavaa, eikä kirjoitetusta tekstistä välity esimerkiksi äänenpainot, ilmeet tai eleet. Olen parhaan kykyni mukaan yrittänyt objektiivisesti tulkita ja luokitella avoimet vastaukset neljään kategoriaan. Tiedot olen syöttänyt manuaalisesti Excel taulukkoon tehden siitä havaintomatriisin. Tixel apuohjelmaa käyttäen olen havaintomatriisista tehnyt kuvion neljä ristiintaulukointia käyttäen. Olen myös eritellyt vastauksista erilaisia aihepiirejä. Havaintoyksiköt ovat erilaisia ja erikokoisia, myös tämä on osaltaan varmasti vaikuttanut palautteisiin.



Kuvio 4. Avoimien kysymyksen kategoriat 2014 ja 2015

Kuviossa on havainnollistettu miten erilaiset kategoriat jakaantuvat kaupungin omien yksiköiden ja puitesopimuskumppaneiden välillä. Tuloksissa ovat mukana molemmat tutkimusvuodet. Pylväiköstä voi nopeasti todeta kaupungin omien yksiköiden avoimien palautteiden olleen enemmän kriittisiä, kuin taas yksityispuolen pylväikkö on melko tasainen (kuvio 4).

Avoimia palautteita annettiin eniten aihepiiristä työtoveri/ työyhteisö. Tästä aiheesta löytyi kommentteja kaikista kategorioista. Samoin seuraavaksi suosituimmasta aiheesta, joka on johtoa tai esimiestä koskevat palautteet. Työtovereita/työyhteisöä koskevia palautteita oli v. 2014 kaupungin omista yksiköistä 64 kpl ja seuraavana vuonna 29 kpl. Yksityisellä puolella vastaavat määrät olivat 16 kpl ja 21 kpl. Johdon/ esimiestyön palautteita v. 2014 oli kaupungin omissa yksiköissä 42 kpl ja toisena tutkimusvuotena 23 kpl. Yksityisellä sektorilla vastaavat luvut ovat 9 kpl ja 12 kpl. Luonnollista on, että yksityisten puitesopimuskumppanien avoimia vastauksia on vähemmän kaikissa kategorioissa, koska vastaajien joukko on huomattavasti pienempi.

Seuraavissa esimerkeissä on mukana molempien tutkimusvuosien kommentteja. Palautteissa on myös kommentteja erilaisista havaintoyksiköistä, mukana ovat kaupungin omat yksiköt ja yksityiset. Olen tarkoituksella rajannut esimerkeistä pois sellaiset

palautteet, joista käy suoraan ilmi joko yksittäinen työpaikka tai henkilö. Olen merkinnyt palautteen loppuun kaarisulkeiden sisälle (Y) joka tarkoittaa, että kommentti on peräisin yksityiseltä sektorilta ja (K), kun kyseisen palautteen on antanut kaupungin omassa yksikössä työskentelevä henkilö.

4.3.1 Esimerkkejä positiivisista avoimista palautteista

Positiiviset avoimet palautteet ovat lyhyitä ja ytimekkäitä, kun taas negatiiviset palautteet sisältävät enemmän tekstiä. ”Hyvä yhteishenki.” (K) tai ”Kaikki OK.” (K) ovat esimerkkejä todella lyhyistä kommentista. ”Olen tyytyväinen työhöni, työtovereihini ja esimieheemme. Täällä on ystävällinen ja lämmin tunnelma, kaikin puolin. Koen että minua arvostetaan ja kunnioitetaan työyhteisön jäsenenä.” (K) Kaupungin omien paikkojen työntekijöiden positiiviset palautteet koskivat työyhteisöä, esimiestä, motivaation tasoa ja joku koki myös työnsä keventyneen. Kehuja sai myös se, että työn vaatavuus ja osaaminen kohtaavat.

”Viihtyisä työympäristö ja mukavat työkaverit, joilta uskaltaa kysyä. Työnkuva on monipuolinen. Työmoraali on korkealla, joka on mielestäni erittäin tärkeää.” (Y) Positiivisia palautteita annettiin yksityiseltä puolelta vuonna 2014 yhteensä 18 kpl ja seuraavana vuonna 15 kpl. Yksityisen puolen positiivisten kommenttien aiheita ovat hyvä työpaikka, reilut esimiehet ja heidän osaamisensa, korkea työmoraali, mukavat tutut asukkaat ja kiitosta annettiin myös autonomisesta työvuorosuunnittelusta. ”Kiitos työkavereille, töihin on mukava tulla. Esimieheni on aina ollut reilu ja hänelle on helppo mennä puhumaan.” (Y)

Kaupungin omista paikoista annetut positiiviset palautteet vähenivät peräkkäisinä tutkimusvuosina kolmestakymmenestä yhteentoista. Vaikka vastausprosentti pieneni kahden tutkimusvuoden välillä ja erilaisien kyselyjen määrääkin yhdessä kommentissa kritisoitiin, sai työhyvinvointikysely myös positiivista palautetta. ”Selkeitä lyhyitä kysymyksiä. hyvä vastata” (K) ”Kiitos kyselystä. Arvostan sitä, että ollaan kiinnostuneita, miten työt sujuvat omasta mielestä. Olen kiitollinen hyvästä työyhteisöstä ja todella mielenkiintoisesta, monipuolisesta työstäni sekä hyvin sosiaalisesta työympäristöstä.”(K)

4.3.2 Esimerkkejä negatiivisista avoimista palautteista

Seuraavassa esimerkissä vastaaja kokee, että työyhteisön yhteishenki on muuttunut huonoksi. Hänen mielestään kahvitauot venyvät sillä seurauksella, että työt tehdään nopeasti laadusta tinkien. Yhteishengen kohottamiseen hän kaipaa apua tykypäivästä. Tykypäivä tarkoittaa työnantajan työntekijöille tarjoamaa työkyvyn ylläpitoon ja terveyden edistämiseen suunniteltua päivää. Ideana on, että työyhteisö viettää aikaa yhdessä työpaikan ulkopuolella esimerkiksi urheillen tai kulttuurista nauttien. Tyky-päivien historia alkoi 1980-luvun lopulla ja nykymuotoiseksi se hioutui 1990-luvulla. Tyky-toiminnan tarkoituksena on pitkäjänteinen työhyvinvoinnin lisääminen, vaikka virkistäytymispäivä pidetään vain kerran vuodessa. (TYKY-päivä.net www-sivut 2016.)

”Mielestäni osaston yhteishenki ei ole sama, kun se joskus on ollut. Todella paljon puhutaan pahaa selän takana työkavereista. Se osaltaan vaikuttaa työssä viihtyvyyteen. TYKY-päivänämme tarvitsisimme kipeästi yhteishengen kohotusta ja mahdollisesti jotain hyvää luennoitsijaa työhyvinvoinnista ja yhteen hiileen puhaltamisesta. Viimeksi TYKY-päivänä pienryhmissä lähdettiin jokainen tahoilleen, välittämättä muista. Toisilla työntekijöillä tuntuu olevan asukkaiden hyvinvoinnin sijasta, tärkeämpää oma viihtyvyys. Työ tehdään puolittain ja luistetaan sovitusta työtavoista, että saataisiin istua pidempään kahvipaussilla ja keskustella viikonlopun riennoista.” (K)

Ensimmäisenä tutkimusvuotena annettiin 30 avointa palautetta, jotka koskivat informaatiota ja niistä yli puolet olivat negatiivisia (18 kpl). Kirjassa Kokonaisvaltainen työhyvinvointi on listattu piirteitä, jotka kuvaavat kielteistä ilmapiiriä. Listan ensimmäisenä kohtana onkin ”tieto ei kulje – paljon huhuja”. Teoksen mukaan viestinnältä toivotaan yleisesti enemmän nimenomaan ajoissa tiedottamista ja ennakoitavuutta. Virolaisen mukaan viestinnän toimivuuteen pystytään organisaatioissa vaikuttamaan enemmän kuin esim. palkkaukseen. (Virolainen 2012, 188–189.)

Seuraavassa kommentissa toivotaan parempaa informaatiota ja annetaan samalla myös kehittämissuhteita. Vastaaja käyttää palautteen lopussa lyhennettä tehpa, joka tar-

koittaa tehostettua palveluasumista. Tehostettu palveluasuminen on ympärivuorokautista hoitoa, kun omassa kodissa asuminen ei enää onnistu edes kotihoidon turvin (Porin kaupungin www-sivut 2016).

”Toivoisin, että meitä, jotka teemme varsinaista asiakastyötä, otettaisiin enemmän mukaan kehittämään uusia asioita. Kaikki tieto ei ole päällikötasolla! Meillä voisi olla näkemystä ja kokemusta sellaisista käytännön asioista, jotka vaikuttavat uudistusten onnistumiseen käytännössä. Meiltä voisi ainakin kysyä mielipidettä. Sairaalapalveluissa on tapahtunut suuria muutoksia, toivoisin että niistä tiedotettaisiin muutenkin kuin sähköpostilla. Pieni info tilaisuus olisi paikallaan että voisi tarkentaa asioita kysymällä. Älkää enää vähentäkö vanhusten tehoa ja laitospaikoja!” (K)

Puutteellinen työterveyshuolto ja pieni palkka nousivat esiin useassa negatiivisessa palautteessa yksityispuolella vuonna 2015. Työ koettiin myös raskaaksi sekä henkisesti että fyysisesti. Henkilökuntamäärän riittämättömyys nousi myös esiin. Työvuorolistoihin kaivattiin myös tasapuolisuutta. Vuonna 2014 puitesopimuskumppaneita oli vain neljä ja heidän työntekijöiltään negatiivisia palautteita tuli yhteensä viisi. 2015 negatiivisia palautteita tuli 31 kpl ja ne on annettu yhdeksästä eri yksiköstä.

”Asiat, jotka kaipaisivat parannusta, ovat palkkaus ja työterveyshuolto. (Meillä yksityisellä puolella palkat ovat huomattavasti pienemmät, kuin kuntapuolella!!! Alkupallassa on niin merkittävä ero kunnalliseen, ettei nuoret reippaat hoitajat hakeudu meille töihin ja se on minusta todella ikävää ja surullista.)” (Y)

Kommenteista näkyy myös, että erilaiset muutokset ovat rasittaneet henkilökuntaa. Ainakin kaupungin omissa yksiköissä on ollut muutoksia paljon viime vuosina. Negatiivisia palautteita annettiin kaupungin omista yksiköistä vuonna 2014 84 kpl ja seuraavana vuonna 59 kpl. Muutokset olivat tutkimusvuosina palautteiden aiheena yhteensä 38 avoimessa palautteessa, ja niistä negatiivisia oli 22 kpl.

”Tilanne on jo jonkin aikaa ollut kurja. Kun uusipuoli valmistui, ovat sairaalomat lisääntyneet ja sijaisten määrä moninkertaistunut. Uusia sijaisia tulee melkein viikoittain, ja he tarvitsisivat jonkinlaisen perehdytyksen ennen kuin lasketaan vahvuuteen. Illat ja viikonloput tehdään tärkeää hoitotyötä minimi miehistöllä ja jos toinen vuorossa on uusi niin melko raskaaksi käy. Oma jaksaminen kärsii nykytilanteesta.” (K)

4.3.3 Esimerkkejä, joissa palaute sisältää sekä positiivista että negatiivista

Seuraavista kommentteista voi nähdä, että tämän kategorian palautteissa jotkin asiat ovat hyvin, mutta toisaalta jotkin heikentää työssä viihtymistä. Ensimmäisessä esimerkissä työntekijä on tyytyväinen muuhun paitsi rahalliseen ansioon. Toisessa palautteessa taas suurin osa asioista on huonosti, mutta työntekijällä on subjektiivinen tuntemus siitä, että asukkaat pitävät hänestä.

”Talon johto on fiksumaa ja joustavaa. Tällä työpaikalla on hyvät arvot. Saa käyttää omaa luovuuttaan, palkka on pieni.” (Y)

”Täällä ei kohdella tasa-arvoisesti työntekijöitä. Toiset saavat työvuorot siten kun ovat halunneet ja merkinneet työvuoro- taulukkoon. Minä esim. en ole saanut täyttää edes vuoroja eikä minulle ole soitettu kotiinkaan työvuoroistani, vaikka toisille soitellaan lomillekin, että millaiset työvuorot haluat. Tunnen itseni täällä ylijäämä-työntekijäksi. Mutta onneksi asukkaat pitävät minusta ja yritän tulla kaikkien kanssa toimeen. Siis tasavertainen kohtelu osastonhoitajalta ei toteudu. Lisäksi täällä käydään ahkerasti tupakalla.” (K)

4.3.4 Esimerkkejä toteamuksista

Toteamukseksi luokittelemistani palautteista iso osa koski työnkiertoa, mutta muitakin aiheita oli. Toteamukset ovat sellainen kategoria, joissa työntekijät ovat palautteessaan kertoneet jonkin asian yleisellä tasolla, eivätkä ole kohdistaneet sitä omaksi koke-

mukseksi. ”Mielestäni hyvässä työyhteisössä on tilaa erilaisuudelle ja sille että jokaisen pitäisi saada tehdä työtä omana itsenään, omien voimavarojen ja kykyjen ja vahvuuksien mukaisesti. Uuden oppiminen on elämän punainen lanka, silti ei kaikkien tarvitse osata kaikkea.” (K) Vastaja ei ota tässä kantaa onko hänen omassa työpai-
kassaan tämän kaltainen työyhteisö, jonka hän kuvaa hyväksi. Hän haluaa vain kertoa oman mielipiteensä siitä, minkälaista työyhteisöä hän itse arvostaa.

”Työnkierto on hyvä, jos työntekijä sitä itse haluaa” (Y) Yksityisen sektorin työntekijä on tehnyt tällaisen havainnon, mutta ei vastauksessaan varsinaisesti ota kantaa siihen, onko työnkierto hänen omasta mielestään hyvä asia. Lyhyestä tekstistä ei käy ilmi, että onko vastaja itse halukas työnkiertoon.

4.3.5 Avoimien palautteiden kehittämisehdotuksia

Kun asioihin ollaan tyytymättömiä, olisi hyvä myös antaa ehdotus ja rakentavaa palautetta. Kehittämisehdotuksia olikin muissa kategorioissa, paitsi positiivisissa, joissa asioiden koettiin jo olevan hyvin. Seuraavan palautteen olen luokitellut negatiiviseksi ja se koskee muutoksia. ”Muutoksia tehdään liian nopeaan tahtiin! Ensin tarvitsisi asiat miettiä loppuun asti ja vasta sitten tuoda muutokset käytäntöön. Asioista tulisi kuitenkin infota jo huomattavasti aiemmin/ ennakkoon eikä niin että huomenna tämä asia tehdään näin...” (K)

Tämän kehitysehdotuksen olen luokitellut kategoriaan, jossa palautteessa on sekä positiivista että negatiivista tekstiä. Tämän palautteen mukaan palvelut perusturvassa eivät ole tasapuolisia kaikille. Tällaista viestiä annettiin myös toisessakin palautteessa. Palautteen antaja toivoo myös, että uusia toimintoja kehitettäisiin enemmän yhteistyössä. Palveluohjaajat sen sijaan saavat kiitosta tässä kaupungin työntekijän palautteessa. Yhdessä palautteessa kaivattiin myös kotihoitoon omaa sosiaalityöntekijää avustamaan erilaisten hakemusten täyttämässä sekä huolehtimaan erilaisten etuuksien saannista. Myös yksityissektorin yhdessä palautteessa annettiin kiitosta palveluohjaajalle.

”Työtyytyväisyyttä nakertaa epäselvät toimeksiannot ja perusturvan toiminnan rikkonaisuus. Suunnitelmista puuttuu koordinointi; perusturva on kokonaisuus jonka tulisi palvella asiakasta ei pitää yllä vanhoja toimimattomia rakenteita.

Liian usein törmää siihen, että asiakas ei sovi petun palveluihin joko asuinpaikkansa johdosta (asuu syrjässä keskustasta), tarve on väärään aikaan tai ei löydy sellaista asiantuntijaa jota asia kiinnostaisi.

Uusia palvelumuotoja kehitetään, pyörää keksitään uudelleen joka yksikössä - voisiko esim. mobiilipalveluita kehittää yhteisen pöydän ympärillä? On tornin kotiutustiimi, mobiililääkäri/hoitaja, yöpartio, kotisairaala, hätäkeskus... On ohjeita ja sääntöjä, mihin saa soittaa ja mihin ei saa soittaa.

Vanhuspalveluiden palveluohjaajat ovat järkevintä mitä on pitkään aikaan tehty! On hyvä, että on alueilla henkilöitä, jotka ovat perehtyneitä laitoshoidon sijoituksiin, omaishoidontukeen ym. neuvontaan.

Kotihoitoon toivoisin teknologian käyttöönottoa (mobiilit sovellukset) ja kotihoitoa kehittämään hoitotyön asiantuntijat.” (K)

Kaupungin omien työntekijöiden kehitysehdotukset koskivat myös johdon toimintaa. Ehdotettiin johdolle työnkiertoa ja esimiehiltä kaivattiin myös kannustusta sekä kykyä joustaa erilaisissa tilanteissa. Kehityskeskusteluja ja palavereja ehdotettiin pidettäväksi useammin. Kuten edellisestä palautteestakin käy ilmi, myös selkeitä ja pysyvämpiä ohjeistuksia kaivataan työyhteisöissä. Toisaalta myös koettiin ongelmaksi, että kaikki ohjeistukset tulevat intranettiin, josta niitä on palautteen antajan mukaan vaikea löytää. Toiveena oli myös samassa talossa olevien eri osastojen toimintatapojen yhtenäistäminen. Kritiikkiä annettiin homeongelmasta ja siitä, että varahenkilöstön kiertäminen eri pisteissä ei ole tasapuolista. Kritiikkiä annettiin myös väistötilasta, jonka koetaan olevan niin ahdas ja toimimaton, että asukasturvallisuus vaarantuu. Ehdotettiin myös, että sairaanhoitajia tulisi olla tasaisesti joka vuorossa. Puolen tunnin omaa aikaa olevan ruokatunnin koettiin vähentävän työssäjaksamista.

Yksityisen sektorin kehitysehdotuksissa kaivattiin selkeämpää johtajuutta ja erilaisia koulutuksia, joista mm. paloturvallisuuden ja saattohoidon osalta katsottiin olevan

puutetta. Työterveyshuollon puute ja työn vaativuuteen nähden liian pieni palkka olivat useassa palautteessa kritiikin aiheena. Kuten kaupungin omissa paikoissa, myös yksityisellä koettiin, että asioista tiedottaminen ei ole riittävää. Ehdotuksena oli myös, että esimiehien olisi hyvä tutustua enemmän arjen työhön. Kaivattiin myös autonomista työvuorosuunnittelua. Sairaspoissaoloja ehdotettiin vähennettäväksi bonusjärjestelmän avulla. Henkilökuntaa kaivattiin lisää useammassakin palautteessa, mutta varsinkin saunapäiviin. Lääkärin käynti nopeasti kerran kuukaudessa arvioitiin myös riittämättömäksi.

” Henkilöstömitoitus on olennainen asia työtyytyväisyydessä. Sen lisäämisellä työviihtyvyyteni olisi täydet 10. Mutta, koska melkein joka päivä ja joka työvuorossa on stressi ja huoli ehtiikö tekemään kaiken vaadittavan ja ehtiikö vanhuk- sille antamaan tarpeellisen hoidon, niin se kuormittaa. On kuormittanut myös työkavereitani ja sen huomaa lisääntyneellä tiuskimisella, selän takana puhumi- sena ja erimielisyyksinä. Myös terveydellisiä ongelmia alkanut tulemaan enem- män ja sairaslomia. Tämä on ihana ammatti ja ihana työ, mutta kiire ja stressi vie siitä iloa, mielekkyyttä ja palkitsevuutta.

”Työnantajan taholta meitä ei oikeastaan kannusteta, luotetaan vain, että jak- samme vaikka niukka miehitys työn määrään nähden. Toiveitamme ei kuunnella tai ainakaan toteuteta niitä. ”Jos ei miellytä, vaihda työpaikkaa”. Työnantajat eivät näe työmme määrää eikä arvosta sitä tarpeeksi. Se näkyy myös palkkauk- sessa. Saamme kaikkein alinta palkkaa, vaikka työmme on vaativampaa kuin monessa muussa paikassa. Meillä mm. jaetaan öisin lääkkeitä, asukkaita on saattohoidossa ja hoidamme ALS-potilaita, joita moni muu paikka ei ota vastaan. Nuoret eivät tule tänne töihin vaan menevät muualle, koska aloituspalkka on siellä heti monta sataa euroa parempi. Mielestäni työterveyshuoltokin on mitä- tön.” (Y)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastauksista kävi ilmi, että työntekijät itse ovat kiinnostuneita työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Kahtena tutkimusvuotena Porin perusturvan vanhuspalveluiden teettämään kyselyyn (liite 1) saatiin vastauksia yhteensä 1585. Avoimia palautteita annettiin vuosina 2014 ja 2015 yhteensä 378. Mukaan on laskettu sekä kunnallisen että yksityissektorin vastaukset. On todennäköistä, että sama työntekijä on vastannut kyselyyn molempina tutkimusvuosina. Tämä on päätelmä, koska kyselyyn on vastattu anonyymisti.

Tutkimuksen mukaan työhyvinvointi näyttäisi olevan hyvällä tasolla näinä tutkimusvuosina (kuviot 2). Avoimissa palautteissa kuitenkin annettiin paljon myös kritiikkiä (kuviot 3). Henkilökunta on halunnut tuoda esiin epäkohtia, jotka vähentävät työssä viihtymistä ja jaksamista.

Työtoveria tai työyhteisöä koskevia avoimia palautteita oli eniten. Tämä viittaa siihen, että työntekijät kokevat tämän osa-alueen olevan merkittävä työhyvinvoinnin kannalta. Sekä kunnallisella että yksityisellä sektorilla tästä aiheesta annetut palautteet jakaantuivat melko tasaisesti eri kategorioihin. Osa vastaajista oli tyytyväisiä omaan työyhteisöönsä ja osa taas koki siinä olevan kehittämistä.

Toisena huomattavana ryhmänä avoimissa palautteissa olivat esimiestyö ja johtaminen. Yksityisen sektorin työntekijät ovat palautteiden mukaan tyytyväisempiä omiin esimiehiinsä ja johtamiseen, kun taas kunnallisella sektorilla reilusti yli puolet palautteista oli negatiivisia. Vastarintaa herättivät myös erilaiset muutokset kunnallisten työntekijöiden keskuudessa varsinkin ensimmäisenä tutkimusvuotena. Ohjeiden ja sääntöjen muuttumisen arvioitiin hankaloittavan työntekoa.

Kehittämistarvetta koettiin myös molemmilla sektoreilla mm. tiedottamisessa. Vastaajat toivoivat, että informaatiota annettaisiin muillakin tavoin kuin pelkästään sähköpostin välityksellä. Joku vastaajista toivoi infotilaisuuksia, joissa olisi mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä. Myös palavereja toivottiin pidettävän enemmän. Rakenneellisten muutosten heikko tiedottaminen on aiheuttanut epävarmuutta.

6 POHDINTA

Mikä on se asia, joka saa yksityispuolen työtyytyväisyyden ja sen myötä työhyvinvoinnin kunnallista paremmaksi? Kuten useassa avoimessa palautteessa kävi ilmi, palkkaus on pienempi kuin kunnallisella sektorilla ja työterveyshuolto heikkoa. Löytyykö vastaus työmotivaatiosta? Yksityissektorin muutamissa palautteissa puhuttiin arvoista ja työmoraalista. Helsingin Sanomien verkkolehden artikkelissa Marja Repo kirjoittaa kyseisestä aiheesta. Asiantuntijoina artikkelissa ovat Helsingin yliopiston tutkijatohtori Frank Martela ja työyhteisövalmentaja Jari Saarenpää.

Martelan mukaan sisäisellä motivaatiolla on hyödyllinen vaikutus ihmisen hyvinvoinnille. Sisäisesti motivoituneet henkilöt ovat innokkaampia päivittämään osaamistaan ja oma-aloitteisempia työssään. Saarenpää listaa sisäisen motivaation taustalle kolme tekijää: omaehtoisuudesta tuleva vapauden tunne, kehittymisen mahdollisuus ja työn kokeminen merkitykselliseksi. Edellytyksenä sisäiselle motivaatiolle on myös ammatitaito, jonka kautta ihminen kokee itsensä kyvykkääksi työssään. Ja kuten Rauramon hyvinvoinnin portaat -mallissakin portaalla kaksi ovat turvallisuuden tarve, myös Saarenpää uskoo, että yhteisöllisyys ja kannustava työyhteisö ovat yksilölle tärkeitä. Hän arvelee, että myönteiset kokemukset vuorovaikutuksesta kollegoiden ja esimiehen kanssa vaikuttavat työntekijän energisyyteen. (Repo 2016.)

Avoimista palautteistakin kävi ilmi, että epätietoisuus työpaikan muutoksista ahdistaa henkilöstöä. Tiedon oikea-aikainen jakaminen korostuu, kun työnkuvaan tai työn suorittamispaikkaan on tulossa muutoksia. Henkilökunta kokee, että heitä arvostetaan, kun he saavat tietoa organisaatiossa tapahtuvista muutoksista. Erilaiset huhupuheet alkavat helposti levitä työyhteisössä, kun virallista tietoa ei ole. Näitä huhuja on myöhemmin vaikeaa muuttaa, koska ne ovat voineet levitä laajalle.

6.1 Kehittämisehdotukset

Tässä taloudellisessa tilanteessa tulisi erityisesti kiinnittää huomiota henkilöstön hyvinvointiin. Kaupunginvaltuuston viimevuoden lopulla vahvistamassa, Porin kaupun-

gin talousarviossa 2016 ja taloussuunnitelmassa 2016–2018, henkilöstöhallinnon tavoitteena ovat sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen vähentäminen (Porin kaupungin www-sivut 2016).

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste 2012–2015 sisältää kuusi osaohjelmaa. Niistä viimeinen osio käsittelee työhyvinvointia sekä johtamisen merkitystä palvelurakenteen uudistamisessa. Kaste-ohjelmassa ollaan huolissaan henkilökunnan saatavuudesta ja pysyvyydestä, kun palveluntarve kasvaa väestön ikääntymässä. Samaan aikaan myös eläkepoistuma kasvaa sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla. Palvelurakenteita pitää uudistaa ja uudistettaessa on huolehdittava henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta. Ohjelman mukaan johtamisen tueksi tulisi kehittää alueellisia yhteistyöverkostoja. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2012, 30.) Porin kaupunki on kouluttanut ja kouluttaa tälläkin hetkellä esimiehiä JET-koulutuksella, joka on johtamisen erityisammattitutkinto. Koulutuksen toteutuksesta vastaa Länsirannikon koulutus Oy WinNova. On tärkeää, että myös esimiehet saavat tukea johtamiseen alati muuttuvassa työelämässä.

Henkilöstön sitouttamiseksi ja luottamuksen luomiseksi tulisi organisaation viestiä henkilöstölleen käytäntöjen ja asioiden muuttumisesta hyvissä ajoin. Elinvoimainen ja toimintakykyinen kunta -nimisessä kirjassa sanotaan, että kunnassa viestintä kuuluu luottamushenkilöille, viranhaltijoille ja myös henkilöstölle (Sallinen, Majoinen & Salenius 2012, 191). Vanhuspalveluissa työskentelevä henkilöstö, joka on kohderyhmänä tässä tutkimuksessa, käy keskusteluita esimerkiksi omaisten kanssa. Omaiset kysyvät hoitohenkilökunnalta monia asioita ajatellen, että heillä on viimeisin tieto, koska työskentelevät yrityksessä. Esimerkiksi Porin perusturvan YTA-alueen tehostetun palveluasumisen yksiköt ovat siirtymässä lääkkeiden koneelliseen annosjakeluun. Apteekkien kilpailutuksesta on kirjoitettu paikallisessa sanomalehdessä ja omaiset ovat kyselleet tästä henkilökunnalta. On vaikeaa osallistua laadukkaaseen viestintään, jos asiasta ei ole tarpeeksi tietoa. Henkilöstön tulee viestinnässä myös muistaa oma vastuunsa ja tutustua organisaation ohjeistukseen viestinnästä.

Porin kaupunki tiedottaa ajankohtaisista asioista verkkosivuillaan kuntalain edellyttämällä tavalla. Kaupungin asioita esitellään myös paikallis-sanomalehdessä. Kunnan tiedottamisesta kuntalaisille säädetään kuntalain pykälässä 29 (Kuntalaki 410/2015,

29§). Henkilöstöllä on käytössä organisaation järjestämät työsähköpostit. Sähköposti on nopea, edullinen ja nykyaikainen viestinnän väline. Kuten avoimista palautteistakin kävi ilmi, henkilöstö toivoisi myös vuorovaikutteisia infotilaisuuksia. Tällaisia tilaisuuksia voisi järjestää henkilöstölle ennen suuria muutoksia ja julkista viestimistä edeltävästi.

6.2 Nykytilanteesta ja jatkotutkimusehdotuksia

Perusturvan omissa vanhustenhuollon yksiköissä on tapahtunut paljon isoja muutoksia. Toimipisteitä on lopetettu ja uusia avattu. Valtakunnallisen suuntauksen mukaan laitoshoidon paikkoja on supistettu ja satsattu resursseja kotihoidon suuntaan. (Porin kaupungin www-sivut 2016.) Muutokset saattavat heijastua myös työntekijöiden kokemuksiin työhyvinvoinnista. Lisää muutoksia on tulossa lähitulevaisuudessa. Työhyvinvoinnin merkitys korostuu, kun koko Suomea koskeva heikko taloustilanne heijastuu tarpeena leikata julkisia menoja. Porin perusturvakeskus ilmoitti tiedotteessaan pienentävänsä hoitajamitoitusta osana perusturvan talouden sopeuttamistoimenpiteitä. Hoitajien vähimmäismäärä vanhuspalveluissa laskee 0,55 asiakasta kohden, kun se on ollut aiemmin 0,65 hoidettavaa kohden. Vähennyksiin on ryhdytty nopeasti ja niiden on tarkoitus muuttua vuoden 2016 aikana. Ketään ei irtisanota vaan vähennyksiin siirrytään mm. eläköitymisen kautta. Sisäisiä siirtoja voidaan kuitenkin joutua tekemään ja sen johdosta henkilökunnalle on pidetty yhteistoimintaneuvotteluja. Kaupunginhalitus on päättänyt myös tarpeeseen lomauttaa henkilökuntaa. Vaihtoehtoisesti henkilökunta on voinut valita talkoovapaita. Periaatteessa lomautukset ja talkoovapaat koskevat koko henkilöstöä, mutta osittain perusturva- ja sivistyskeskuksen sekä pelastuslaitoksen väkeä on rajattu tämän ulkopuolelle, jotta näiden toiminta pystytään turvaamaan. Kaupungin valtuustolle annetaan tiedoksi yhteenveto lomautuksista 26.9.2016. (Porin kaupungin www-sivut 2016.)

Lomautukset alkoivat lokakuun alussa porrastetusti. Esimerkiksi vanhuspalveluiden esimiehet ovat lomautettuna kolme viikkoa ja lomautus toteutetaan viikon kerrallaan kestävinä jaksoina. Lomautetut esimiehet pyrkivät tekemään lomautusviikon aikaiset työt etukäteen. Lomautetun esimiehen sijaisenaan toimii etukäteen sovittu toinen esimies, joka hoitaa oman työnsä ohessa lähinnä akuutit asiat. Akutteja asioita ovat

muun muassa henkilöstön sairausloman aiheuttamat poissaolot. Sijaistava esimies tekee ratkaisun, tarvitaanko tilalle toinen työntekijä, vai pystytäänkö työt hoitamaan väliaikaisesti pienemillä resursseilla. Perusturvassa on sijaisten hankintaa vähennetty vuoden 2016 alusta alkaen ja voimassa on niin sanottu sijaiskielto (Yle uutisten www-sivut 2016).

Miten nämä kaikki muutokset tulevat vaikuttamaan henkilökunnan kokemaan työhyvinvointiin? Tärkeää on, että tilannetta seurataan vuosittain vastaavalla kyselytutkimuksella. Tulosten kehittymisen seurannassa on eduksi, että kysely toteutetaan samoilla kysymyksillä. Tällöin vastausten vertailu eri tutkimusvuosina on mahdollista. Koska kyselyä tehdään kuitenkin vain kerran vuodessa, on lähiesimies sekä työterveyshuolto avainasemassa työhyvinvoinnin seurannassa ympäri vuoden.

Mielenkiintoista olisi tutkia myös tarkemmin Porin perusturvan henkilöstön alaitaitoja, kuten Marihelena Finne on tutkinut Vanhan Vaasan Sairaalan henkilökunnan käsitystä esimies- ja alaitaidoista. Finnen tutkimus on Vaasan ammattikorkeakoulun ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyö. Se toteutettiin ryhmähaastattelujen avulla ja tutkimuksen tuloksena oli, että henkilöstön käsitykset esimies- ja alaitaidoista oli aiempien tutkimusten sekä kirjallisuuden kanssa yhteneväisiä. (Finne 2010, 2.) Sekä esimies- että alaitaidoilla on iso merkitys työhyvinvointiin.

6.3 Opinnäytetyön kirjoittamisen prosessi

Opinnäytetyön prosessi lähti käyntiin aiheen valinnalla viime vuoden lokakuussa. Aihe valikoitui oman kiinnostuksen perusteella ja täsmentyi tutkimuksessa käytettyyn tutkimusaineistoon vanhuspalveluiden johtajan Pirjo Rehulan ehdotuksesta. Tutkimusluvan hakemista varten tein tutkimussuunnitelman, jonka Rehula hyväksyi helmikuussa (liite 2). Tämän jälkeen sain tutkimusaineiston käyttööni Porin perusturvalta.

Tutkimusaineisto on laaja ja sen käsittely sekä analysointi veivät paljon aikaa. Työ oli kuitenkin mielenkiintoista. Työhyvinvoinnista löytyi helposti paljon erilaista kirjallisuutta ja aiempia tutkimuksia. Olen tutkimukseeni valinnut aiheita erilaisista perspek-

tiiveistä. Halusin tuoda esiin sekä esimiesten että työntekijöiden näkökulman. Kirjoittamistyötä ovat tukeneet opinnäytetyöseminaarit, joissa on saanut välipalautetta työstä ohjaavalta opettajalta ja opiskelutovereilta. Haasteita kirjoittamiseen on tuonut se, että opinnäytetyöni prosessin aikana Porin YTA-alueella sosiaali- ja terveystieteissä on tapahtunut paljon muutoksia. Valmiin työn esittelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa sekä omalle työyhteisölleni osastomme Tykypäivässä. Opinnäytetyö tulee myös luettavaksi Theseus ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut tietokantaan sekä Porin perusturvan intranettiin.

LÄHTEET

Ahola, K. 2011. Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Buffet, M-A., Gervais, R., Liddle, M. & Eeckelaert, L. 2013. Well-being at work: creating a positive work environment, Luxemburg: European Agency for Safety and Health at Work. Viitattu 1.5.2016. https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/literature_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment

Finne, M. 2010. Henkilökunnan käsityksiä esimies- ja alaistaidoista Vanhan Vaasan Sairaalassa. Ylempi AMK-opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.11.2016. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201005027417>

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 13 uud. p. Helsinki: Tammi.

Itäsuomen yliopiston www-sivut. Viitattu 14.5.2016. <http://www.uef.fi>

Juuti, P. 2015. Johda henkilöstö asiakaskeskeisyyteen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jyväskylän yliopiston www-sivut. Viitattu 12.4.2016. <https://koppa.jyu.fi>

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Enhancing the well-being of a work unit through participatory methods 252 Viitattu 12.5.2016. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-623-3>

Kalli, J. 2016. Tilastoasiantuntija, Porin perusturva. Pori. Henkilökohtainen tiedonanto 28.6.2016.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202.

Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. & Vanhala, A. 2011. Ilmapiirikysely – tuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kaupakamari/ Helsingin Kamari OY.

Keskinen, S. 2005. Alaistaito Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätiö kaks. Polemia-sarjan julkaisu nro 59.

Kuntalaki. 2015. L 10.4.2015/410.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Osuuskunta Vastapaino: Tampere.

- Lilja, E. & Hagback, T. Iäkkäiden asumispalveluiden esittely ja SAS-toiminta. Luento Perusturvakeskuksen auditoriossa 22.6.16.
- Loimaranta, T & Lehtonen, E. 2013. Porin perusturvaorganisaation kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi muutosvaiheessa. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.5.2016. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013053011900>
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 4.6.2016. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>
- Nurmoranta, E. 2015. Työyhteisöviestinnän vaikutuksista työilmapiiriin henkilöstön kokemana: Case: Pohjois-Porin terveysasema. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.5.2016. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015053111492>
- Porin kaupungin www-sivut. Viitattu 7.4.2016. <http://pori.fi>
- Porin kaupungin www-sivut. Viitattu 12.5.2016. <https://www.pori.fi/>
- Porin perusturvakeskuksen omavalvontasuunnitelma/ Palvelukoti Jokihelmi. 2015. Pori: Porin perusturvakeskus. Viitattu 1.9.2016. http://pori.fi/material/attachments/hallintokunnat/perusturva/LdLxSEHgX/Omavalvonta_Palvelutalo_Jokihelmi.docx
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima OY.
- Repo, M. 2016. Työmotivaatio hukassa? Näin saat sen takaisin. Viitattu 18.9.2016. <http://www.hs.fi>
- Riihikoski, M. 2011. Kotiuttamisen kehittäminen Porin perusturvassa ja sen yhteistoiminta-alueilla. YAMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.5.2016. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201105249458>
- Saarinen Päivi. Henkilökuntamäärä 2014–2015. Vastaanottaja: marika.ketonen@pori.fi. Lähetetty 5.4.2016. Viitattu 9.4.2016.
- Sallinen, S., Majoinen, K. & Salenius, M. 2012. Elinvoimainen ja toimintakykyinen kunta. Helsinki: Suomen kuntaliitto
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 3.p. Vantaa: J-Impact Oy.
- Salminen, J. 2014. Uuden esimiehen kirja – Tulevaisuuden johtajalle. Helsinki: Koppioniini Oy.
- Sata-sote www-sivut. Viitattu 18.4.2016. <https://www.satasote.fi>
- Snäkin, A. 2015. Tiimityöskentelyn kehittämishanke Porin perusturvakeskus kuntoutuspalvelut Itä-Pori ja Ulvilan lähialueelle. YAMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.5.2016. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201505137795>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma KASTE 2012-2015. Raportti 10/2010. Viitattu 23.9.2016. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74066/STM_2012_%20KASTE_FI_uusi.pdf?sequence=1

Theseus ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut www-sivut 2016. Viitattu 4.5.2016. <https://www.theseus.fi>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tyky-päivä.net www-sivut. Viitattu 8.9.2016. <http://www.tykypaiva.net/>

Työterveyshuoltolaki. 2001. L 21.12.2001/1383 muutoksineen.

Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 18.4.2016. <http://www.ttl.fi>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. Viitattu 26.5.2016. <http://ttk.fi/>

Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2002/738.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Yle uutiset www-sivut. Viitattu 23.10.2016. <http://yle.fi/uutiset>

VANHUSPALVELUIDEN HENKILÖKUNNAN TYÖTYTYVÄISYYSKYSELY 2015

1. Työyksikkö, jossa työskentelen tällä hetkellä: *

PERUSTURVAN OMAT:

- Vanhuspalveluiden yhteiset palvelut
- Vanhuspalveluiden varahenkilöstö

Keski-Porin alue:

- Keski-Porin kotihoito ja vapaaehtoistoiminnan keskus LIISA
- Palvelukoti Jokihelmi
- Palvelukoti Jokiranta

Länsi-Porin alue:

- Länsi-Porin kotihoito ja Puutarhakoti
- Liinaharjan vanhainkoti
- Palvelukoti Kyläsaari
- Pitkäaikaishoidon osasto 7, 9 ja 10
- Pitkäaikaishoidon osasto 8

Itä-Porin alue:

- Itä-Porin kotihoito
- Palvelukeskus Himmeli
- Palvelukoti Puhuri

Uvilan alue:

- Ulvilan kotihoito
- Kullaankodon vanhainkoti

Lavian alue:

- Lavian kotihoito ja Kotiranta II
- Aleksin Hovi, Lavia

Luoteinen alue:

- Pohjois-Porin kotihoito
- Noormarkun ja Ahlaisten kotihoito
- Merikarvian kotihoito
- Mäntylinnan vanhainkoti ja palveluasunnot
- Palvelukoti Snällintupa

- Noormarkun lähipalvelukeskus, Osasto
- Kiilarinteen tehostettu palveluasuminen ja ryhmäkoti Suvanto

YKSITYISET PALVELUNTUOTTAJAT ELI PUITESOPIMUSKUMPPANIT:

- Dementiahoitokoti Dagmaaria Oy
- Suomalainen Palvelukoti
- Palvelukoti Honkala/Länsi-Suomen Diakonialaitos=PDL-palvelut
- Ruskahovi/Ruskatalot
- Ruskakoti/Ruskatalot
- Ruskalinna/Ruskatalot
- Ruskala/Ruskatalot
- Pappilanlammen palvelukeskus/Ulvilan vanhustenhuoltoyhdistys
- Esperi Care Oy
- Vuollekoti/Vuollekodin kannatusyhdistys ry
- PorinHelmi/Mikeva Oy
- Latokartano/Attendo Oy
- Virekoti Akseli/Mainiovire Oy

2. Työsuhteeni on: *

- Vakituinen
- Määräaikainen

3. Rastita sopivin vaihtoehto (1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Jokseenkin eri mieltä 4 = Täysin eri mieltä)

	1	2	3	4
1. Työni perustehtävä on minulle selkeä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tunnen, että hallitsen työni hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Arvostan itseäni ja ammattitaitoani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tunnen, että työyhteisöni arvostaa minua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Saan työyhteisöltäni apua tarvittaessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Työyhteisöni työmoraali on hyvä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Työyhteisössäni pidetään säännöllisesti palavereja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Työyhteisössäni voi puhua asioista avoimesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Työyhteisöni me-henki on hyvä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Työyhteisössäni pystytään ratkaisemaan ristiriitoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Edistän omalla toiminnallani työyhteisön toimivuutta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Saan esimieheltäni riittävästi palautetta työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Minua kannustetaan työssäni
14. Koen terveyteni hyväksi
15. Olen vastuussa työkykyni ylläpitämisestä
16. Suhtaudun myönteisesti uusiin haasteisiin
17. Työkierto on hyvä asia

4. Anna kouluarvosana asteikolla 4 - 10

- | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Viihdyn työssäni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5. Avoin palaute:

Autumn




Porin kaupunki
Perusturva / Vanhuspalvelut

Vanhuspalveluiden johtaja

Päätöspöytäkirja
§ 16/2016

Päätöspvm
9.2.2016
Yleishallinto

Otsikko	Tutkimuslupa, Marika Ketonen
Asian esittely ja perustelut	<p>Satakunnan ammattikorkeakoulun (vanhustyön koulutusohjelma, Geronomi AMK) opiskelija Marika Ketonen pyytää lupaa opinnäytetyölleen, jonka aiheena on työhyvinvointi Porin perusturvan yhteistoiminta-alueen vanhuspalveluissa.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on vertailla ja analysoida Porin kaupungin vanhuspalveluiden teettämiä työhyvinvointikyselyjä vuosilta 2014 ja 2015. Opinnäytetyöllä saadaan relevanttia tietoa Porin perusturvan vanhuspalveluiden tilanteesta.</p> <p>Opinnäytetyö valmistuu syksyllä 2016.</p> <p>Opinnäytetyön ohjaajina toimii Päivi-Maria Hautala, lehtori, FT, SAMK.</p> <p>Valmis opinnäytetyö pyydetään toimittamaan vanhuspalveluiden johtaja Pirjo Rehulalle, Maantiekatu 31 D, 28120 PORI.</p>
Päätös	Myönnetään tutkimuslupa.
Allekirjoitus	 <hr/> Pirjo Rehula Vanhuspalveluiden johtaja
Tiedoksi	Marika Ketonen
Liitteet	Oikaisuvaatimusohje