

Mervi Järvelä

”Asukkaat on mun työn paras osa” - henkilökunnan kokemuksia työhön sitoutumi- seen vaikuttavista tekijöistä

Haastattelututkimus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen

Opinnäytetyö

2.8.2017

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Mervi Järvelä ”Asukkaat on mun työn paras osa” – henkilökunnan kokemuksia työhön sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä 39 sivua + 1 liite 2.8.2017
Tutkinto	Sosionomi (YAMK)
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Leena Rekola, yliopettaja FT
<p>Tutkimuksessa selvitettiin henkilökunnan kokemuksia työhön sitoutumisesta. Tutkimus liittyi organisaation henkilöstöstrategiaan ja tavoitteena oli saada työntekijöiden kokemuksia esiin toimintatapojen kehittämisessä, miten henkilökunta saadaan sitoutumaan pysyvämmiin organisaation arvoihin, lähimmäisyys, asiantuntijuus ja hyvä elämä.</p> <p>Aineisto koostuu 10 yksilöhaastattelusta. Kohderyhmänä olivat viiden pääkaupunkiseudun ryhmäkotien työntekijät. Haastattelun pohjana olivat teemat työhön sitoutumisen edistävästä ja heikentävistä tekijöistä työntekijän omien kokemusten pohjalta. Haastattelu rajattiin organisaation palveluksessa noin vuoden työssä olleisiin ja yli 54-vuotiaisiin, työurien jatkuminen huomioiden. Tutkimus oli laadullinen ja analysoinnissa käytettiin induktiivista sisällön analyysiä.</p> <p>Vastausten perusteella työhön sitoutumiseen vaikuttivat asiakastyö, johtaminen sekä työhyvinvointiin liittyvät tekijät. Asiakastyö koettiin motivoivana, mihin vaikutti työntekijän omat arvot ja saatu palaute. Johtamiskulttuuriin toivottiin lisää läpinäkyvyyttä ja johtamistaitojen kehittämistä kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvoinnin merkitys korostuu tulevaisuudessa resursien ja työn kuormittavuuden tekijöiden huomioimisessa tuottavuuden ja kovenevan kilpailun myötä.</p> <p>Suurin osa vastaajista oli yli 54-vuotiaita, mikä kuvaa tämänhetkisen yhteiskunnan työntekijöiden väestörakennetta työelämässä. Työntekijät toivat esiin tärkeitä työhön sitoutumiseen liittyviä kokemuksiaan eri merkitysten kautta. Vastavuoroisuus ja yhteistyön kehittäminen edellyttävät organisaatioissa kaikkien työpanosta. Tuloksia voidaan hyödyntää toimintatapojen kehittämisessä.</p>	
Avainsanat	sitoutuminen työhön, asiakastyö, johtaminen, työhyvinvointi

Author(s) Title Number of Pages Date	Mervi Järvelä “The Residents are the best part of my job” - The Staff’s experiences of factors affecting commitment to work 39 pages + 1 appendices August 2, 2017
Degree	Social Studies Master`s Degree
Degree Programme	Social and Health Care Management
Specialisation option	
Instructor(s)	Leena Rekola, Principal Lecturer PhD
<p>This Study was investigated with the staff’s experiences of commitment to work. The research was related to the HR strategy of the organization and the aim was focused on the employees’ experiences in the development of working methods on, how to get the staff involved more permanently to organization’s values; humanity, expertise and good life.</p> <p>The Material consisted of 10 individual interviews. The target group was the employees of the five group homes in metropolitan area. The themes of the interview were based on promoting and weakening factors of commitment to work based on the employee’s own experiences. The interview was limited to those employed by the organization about for over one year and those over the age of 54 taking into account the continuation of working careers. In this study, qualitative and inductive content analysis was used.</p> <p>According to the Findings client work, leadership and factors related to well-being at work in regards to Client’s work was felt as a motivational factor influenced by the employee’s own values and feedback. More transparency was expected in the culture of management and developing leadership skills comprehensively. The importance of well-being will be emphasized in the future taking into account the resources and work load factors through productivity and intense competition.</p> <p>Most of the respondents were over the age of 54, which illustrates the demographic structure of workers in the current society in working life. The employees highlighted important commitment-related experiences through different meanings. Reciprocity and the development of co-operation requires that everyone is involved to work. The results can be utilized in the development of working methods.</p>	
Keywords	commitment to work, client work, leadership, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä	2
3	Teoreettinen viitekehys	2
3.1	Sitoutuminen työhön	3
3.2	Johtaminen	4
3.3	Työhyvinvointi	5
4	Aiempiä tutkimuksia työhön sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä	8
5	Opinnäytetyön toteutus	14
5.1	Toimintaympäristön kuvaus kehitysvammaisten asumisyksikössä	14
5.2	Laadullinen tutkimus ja fenomenologia	16
5.3	Haastattelu ja aineiston keruu	17
5.4	Aineiston analysointi	19
6	Tulokset	20
6.1	Asiakastyön merkitys työhön sitoutumiseen	21
6.2	Johtamisen merkitys työhön sitoutumiseen	22
6.3	Työhyvinvoinnin merkitys työhön sitoutumiseen	25
7	Pohdinta	27
7.1	Luotettavuus ja eettisyys	27
7.2	Tulosten tarkastelu	29
7.3	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	32
	Lähteet	33
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	

1 Johdanto

Työelämän jatkuvat paineet nykypäivänä liittyvät henkilökunnan liikkuvuuteen ja saataavuuteen. Santalaisen (2008: 236–237.) mukaan osaavan henkilöstön saaminen on organisaatioiden välinen kilpailuareena. Osaava ja koulutettu henkilökunta on asiantuntijaorganisaatiossa kriittinen lisäarvon luomisen resurssi. Henkilöstöjohtamisen rooli laajenee päivittäisjohtamisesta tulevaisuuden luomiseen ja strateginen rooli korostuu muutoksen johtamisessa.

Sosiaali- ja terveysalan muutokset, kilpailutus, koulutusvaatimukset ja resurssien saataavuus lisäävät paineita myös kehitysvamma-alan palvelujen toteuttamiselle. Työ on haasteellista ja vaatii omaa osaamistaan, sen myötä pitää huomioida ammatin tietotaidon jatkuminen myös tulevaisuuden työntekijöille. Nuoret sukupolvet ovat tulossa työelämään, millä ylläpidetään kiinnostuksen säilyminen esimerkiksi vammaistyöhön?

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää työntekijöiden erilaisten henkilökohtaisten kokemusten vaikutusta työhön sitoutumiseen arjen eri tilanteissa. Työntekijöiden omat kokemukset olivat keskeisiä ja niissä huomioitiin niin yksilön, työyhteisön kuin organisaation näkökulma. Tutkimus liittyi osana HR-strategiaan, mikä tukee organisaation strategiaa.

Strategia integroituu strategiseen ajatteluun, minkä avulla esimerkiksi organisaatio ilmentää tiettyä mallia tai toimintatapaa. Strateginen ajattelu tarkoittaa muun muassa, että strategian viitekehystä, kokemusta ja hiljaista tietoa hyödynnetään vaihtoehtojen avulla. Strateginen ajattelu on näkemistä ja näkemystä eteenpäin, mutta edellyttää kykyä nähdä myös taaksepäin. Strateginen ajattelu syvenee, kun nähdään laajempia kokonaisuuksia ylhäältä alaspäin ja poistetaan toimialojen raja-aitoja. Tärkeää on ymmärtää myös käytännön toiminnat tulkitsemalla yksityiskohtia alhaalta ylöspäin. Innovaatioita syntyy yhdistämällä näitä tekijöitä. (Santalainen 2009: 20–21.)

Rinnekoti on yksityinen ja monipuolinen kehitysvamma-alan palvelujen tuottaja. Isossa organisaatiossa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja haastatteluiden avulla haluttiin saada työntekijöiden näkemyksiä avoimemmin esiin, mitkä asiat liittyvät organisaation arvoihin, lähimmäisyys, asiantuntijuus ja hyvä elämä. *Lähimmäisyys* on erilaisten vahvuuksien ja osaamisen arvostamista, mikä tukee monialaista yhteistyötä. *Asiantuntijuus*

on kehitysvamma-alan laajaa erityisosaamista. *Hyvä elämä* on jokaisen työtehtävän arvostamista yksilönä ja työyhteisön osana. (Rinnekoivu 2017)

HR- eli henkilöstöstrategia on syventävä strategia ja keskeistä sen laadinnassa on esimerkiksi tarve ja sisältö, mikä liittyy perustrategiaan. Sen osa-alueita ovat muun muassa rekrytointi, työhyvinvointi, palkitseminen, turvallisuus ja osaamisen kehittäminen. Sisältöön liittyy myös johtaminen, laatu ja yhteiskunnallinen vastuullisuus. Syventävä strategia on osa jatkuvaa käytännön työtä. (Kehusmaa 2010: 124–127.)

Haastatteluissa nousi esiin edellä mainittuja osa-alueita, mitkä liittyivät työntekijöiden omiin kokemuksiin. Niiden pohjalta on koottu keskeiset aiheet, mitä on avattu myös esimerkein.

2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden erilaisten henkilökohtaisten kokemusten merkitystä työhön sitoutumiseen ja tuottaa tietoa kohdeorganisaation henkilöstöstrategian kehittämistarpeisiin. Aihe kiinnosti, koska nykypäivän työelämän haasteet ovat esillä myös omassa organisaatiossa.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitkä tekijät edistävät työntekijöiden kokemuksia työhön sitoutumiseen?
2. Mitkä tekijät heikentävät työntekijöiden kokemuksia työhön sitoutumiseen?

Haastatteluissa haluttiin saada mahdollisimman kokonaisvaltaisesti esiin henkilökunnan omat kokemukset. Tämän vuoksi esitettiin vain edellä mainitut teemat, että vastauksia saataisiin mahdollisimman monipuolisesti ilman johdattavia ja valmiiksi strukturoituja kysymyksiä.

3 Teoreettinen viitekehys

Aiheisiin liittyen hain teoriatietoa kirjallisuudesta sekä Medic- ja Cinahl (EBSCOhost) tietokannoista, Sosiaali- ja terveysministeriön, Tilastokeskuksen, Työterveyslaitoksen ja eri yliopistojen julkaisuista.

3.1 Sitoutuminen työhön

Sitoutumisen tyylejä voidaan tarkastella luonteen mukaisesti, joihin liittyy tunneperäinen, jatkuvuus ja normatiivinen sitoutuminen. Näitä tyylejä on pohdittu eniten organisaatiotasoon sitoutumisen kontekstissa. *Tunneperäinen* sitoutuminen tähdentää tunnepohjaisuutta, yhteenkuuluvaisuutta sekä organisaation arvoihin samaistumista. Yksilö on valmis tekemään työtä yhteisten tavoitteiden hyväksi ja pysymään organisaation jäsenenä. Tärkeää on yhteenkuuluvuus.

Jatkuvuus liittyy siihen, että työntekijä saa vastinetta arvostamastaan panostuksesta. Esimerkiksi jos työntekijän rahallinen korvaus on suhteessa riittävä odotuksiin ja työpainokseen, hän pysyy palveluksessa. Näkökulma pitää sisällään myös sen, että työsuhteen loppumisesta aiheutuu kustannuksia, mihin työntekijä ei ole valmis ja silloin työpäivästä pysymisen hyöty on suurempi.

Normatiivisuus tarkoittaa vastuuntunnetta sekä velvoitetta. Työntekijä kokee työnsä tärkeäksi ja merkittäväksi tai velvollisuudesta haluaa olla mukana organisaation toiminnassa työtä tekemässä. (Kiviranta 2010: 41–42.)

Sitoutumisen kohteet voivat liittyä esimerkiksi työhön, palkkaan, ammatilliseen kasvuun tai elämäntehtävään. Laajempi sitoutumisen kohde voi olla esimerkiksi työyhteisö, erilaiset työryhmät, osasto tai organisaatio. Palkan vuoksi sitoutuminen merkitsee vain taloudellista sitoutumista, jolloin paras toimeentulo ratkaisee. Ammatilliseen kasvuun sitoutunut työntekijä haluaa olla pätevä ja osaava omalla alallaan. Urasitoutuneelle henkilölle vain oma ura on tärkein ja hän on valmis vaihtamaan organisaatiota tai työtehtäviä edetäkseen urallaan.

Organisaatioon sitoutunut henkilö hyväksyy sen arvot ja panostaa organisaatioon. Hän toimii yhteisiä tavoitteita edistävästi ja haluaa olla organisaation jäsen. Suppeampaan ryhmään sitoutuminen, mikä voi olla esimerkiksi työyksikkö, on työntekijällä tarve kuulua osaksi yhteisöä. Jos sitoutuminen kohdistuu esimerkiksi esimieheen tai toiseen työntekijään, riskinä on, että henkilöstön vaihdokset voivat myös vaikuttaa sitoutumiseen. (Kiviranta 2010: 41.)

Motivaatiotekijät

Martelan ja Jarenkon (2014:14–16.) sekä Huhtalan (2015:213) mukaan on olemassa kaksi erilaista tapaa motivoitua - sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Ulkoisessa motivaati-

ossa huomio kiinnittyy palkkioihin ja mahdollisiin vältettäviin rangaistuksiin, kun taas sisäisessä motivaatiossa halu tehdä ja motivoitua lähtee ihmisestä itsestään. Sisäisen motivaation omaava ihminen on työyhteisössä tuottavampi ja voi paremmin. Sisäistä motivaatiota omaava ihminen ei työyhteisössä joudu pakottamaan itseään tekemään työtä vaan halu tehdä lähtee hänestä sisältään. Tällöin itse tekeminen ei kuormita ihmistä samalla tavalla, kuin ulkoisista tekijöistä motivoituessaan.

Sisäiseen motivaation katsotaan kuuluvaksi omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Tällä tarkoitetaan lyhyesti ottaen sitä, että sisäistä motivaatiota kokeakseen ihmisellä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja omaan työhönsä liittyviin seikkoihin, hänellä tulisi olla selkeästi määritellyt työtehtävät sekä työilmapiiri, jossa hän kokee työntöön miellyttäväksi ja vastavuoroiseksi. Ulkoiseen motivaatioon liittyy tekemisen pakko, keppi ja porkkana- motivaatio. Tekeminen on väline ulkoisen päämäärän saavuttamiseksi.

Sitoutumisen merkityksestä ovat myös (Airo – Rantanen – Salmela 2008: 164.) tuoneet esiin sitoutuneisuuden hyödyt niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta. Todellinen sitoutuneisuus on havaittavissa eikä sitä voi teeskennellä. Terve organisaatio yleensä huomioi asian. Sitoutuminen näkyy myös palvelutilanteeseen liittyvänä asenteena. Sitoutuminen organisaatioon herättää luottamusta myös asiakkaissa palvelun laadusta tai toimivuudesta. Sitoutuneisuus sopivassa mitassa on positiivista ja hyödyllistä, jolloin asiat hoidetaan. *Alikehittynyt sitoutuneisuus* kuluttaa resursseja ja on tehotonta. *Ylikehittynyt sitoutuneisuus* liittyy ylivastuullisuuteen ja on usein haitallista, mistä seurauksena voi olla uupumus ja ylioptimististen toiveiden tuottamat pettymykset.

3.2 Johtaminen

Johtamisen keskeiset ulottuvuudet (Juuti 2016:22) ovat asioiden johtaminen, ihmisten johtaminen ja toiminnan kehittäminen. Johtamisen perusta on luottamus. Jokaisen esimiehen on pystyttävä luomaan luottamukselliset suhteet vastuualueellaan oleviin ihmisiin. Parhaiten se onnistuu eettisellä toiminnalla ja oikeudenmukaisuudella. Esimiehen tulee hallita asioita, mitä hänen vastuualueelleen kuuluu. Tämä edellyttää, että esimiehen tulee olla kiinnostunut ihmisistä ja heidän työstään ja toimia kannustavasti. Vastuualueen toimintaa on myös kehitettävä niin, että se vastaa ajantasaisesti asiakkaiden tarpeisiin.

Sinokki (2016:264.) tuo esiin johtamisen perustyökalut, joihin liittyy selkeä, avoin ja oikeudenmukainen päätöksenteko, palaute, kannustus ja palkitseminen. Myös toimivat palaverikäytännöt, päätösten toteutumisen seuranta ja henkilöstön sitouttaminen työhön kuuluvat tehtäviin. Esimies toimii ratkaisukeskeisesti ja on roolimallina.

Sosiaali- ja terveysministeriön laatusuositus (2008:3; 3-4, 32–33.) tukee sekä kuntia että yhteistoiminta-alueita kehittämään palveluita yhteistyössä yksityisten palveluntuottajien, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa. Henkilöstön mitoituksessa huomioidaan muun muassa henkilöstön määrä ja tehtävärakenne, ammattikelpoisuus ja tehtävärakennesuosituksat. Henkilöstön osaamisen varmistamiseksi noudatetaan myös tarvittavia täydennyskoulutussuosituksia. Henkilöstön määrä ja osaaminen ovat laadun perusta, mikä näkyy henkilöstöstrategiassa. Linjauksen lähtökohtana on vision ja strategian toteuttamiseen tarvittava määrä ammattitaitoisia työntekijöitä, mukaan lukien osaava johto. Johtamisosaamisen tärkeys korostuu, mihin liittyy myös henkilöstön työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen.

3.3 Työhyvinvointi

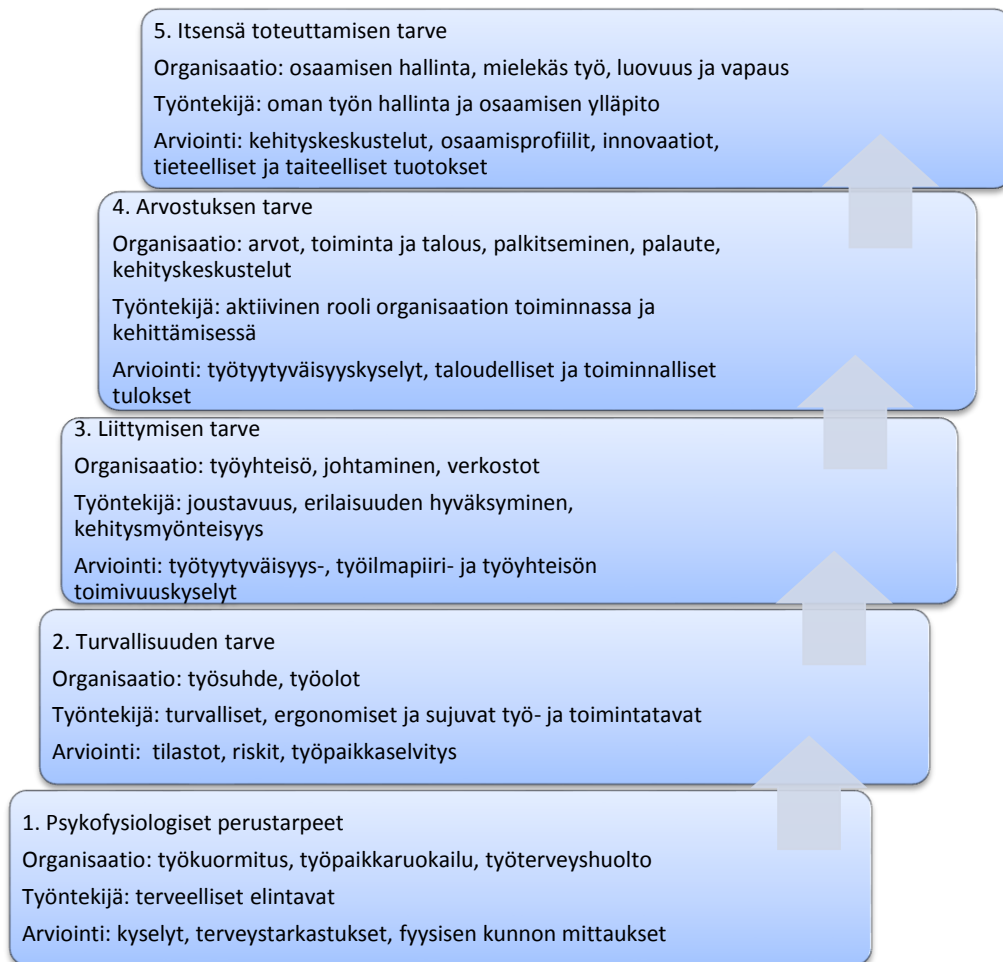
Kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin liittyy fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa ja siksi osa-alueita tulee käsitellä kokonaisuutena. Puutteet jossakin osa-alueessa heijastuvat helposti muihin osa-alueisiin. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen jakautuu yhteiskunnan, organisaation sekä yksilön välillä. Yhteiskunta luo puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle muun muassa säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa edistäen yksilön terveyttä, opiskelua, työn osaamista ja kannattavuutta työntekoon. Organisaation vastuulla on huolehtia työpaikan turvallisuustekijöistä, noudattaa työhön liittyviä lakeja sekä huolehtia hyvästä työilmapiiristä. Yksilön tehtävä on huolehtia omasta jaksamisestaan, elintavoistaan sekä noudattaa työpaikan sääntöjä.

Työhyvinvoinnin kokemukset koostuvat useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksena. Yksilötasolla koettu työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus. Tähän vaikuttaa muun muassa työolosuhteet, fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät. Ergonomiset ratkaisut eri työtehtävissä, psyykkisten kuormitustekijöiden huomiointi sekä erilaisten tunnetilojen läpikäynti eri työtilanteissa edesauttavat työhyvinvointiin positiivisesti. (Virolainen 2012: 11–19.)

Työhyvinvoinnin portaat

Rauramo (2009:1-3.) on koonnut Työhyvinvoinnin portaat- mallin kokonaisvaltaiseen ja kestävään työhyvinvoinnin kehittämiseen, mikä sopii hyvin nykypäivään. Mallissa on huomioitu sekä yksilö- että yhteisötaso.

Perustana ovat ihmisen psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Työhyvinvoinnin ydin on työssä. Työhyvinvointijärjestelmän työpaikalla järjestää organisaatio ja esimiehet yhdessä työntekijöiden kanssa. Henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio toimivat yhdessä ja myös erikseen tukena muun muassa asiantuntijoina sekä kehittäjinä. Työhyvinvointisuunnitelma laaditaan nykytilan arvioinnin perusteella. (Työturvallisuuskeskus 2017)



Kuvio 1. Rauramon työhyvinvoinnin portaat (2009:3.)

Työkyky talo- malli

Työhyvinvoinnin perusta on kokonaisvaltainen näkemys työkyvystä, mikä tässä on kuvattu Juhani Ilmarisen, 2006, kehittämän Työkyky talo- mallin perusteella (Työterveyslaitos 2010. Ikävoimaa työhön). Työkyky on nykysäilyksen mukaan ihmisen voimavarojen ja työn välinen suhde. Perustana on yksilön psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky, mihin vaikuttavat muun muassa elintavat ja perimä. Terveyttä edistävät elämäntavat ja terveellinen työ vahvistavat tätä. Seuraavaksi tulee osaaminen, yksilön tiedot ja taidot. Ammatillista osaamista vahvistavat työssä oppiminen sekä jatko- ja täydennyskoulutus. Työelämän jatkuvat muutokset ja haasteet edellyttävät elinikäistä oppimista.

Tähän liittyy myös työntekijän arvo- ja asennemaailma. Omat kokemukset työelämässä, miten organisaation arvot ja periaatteet toteutuvat arjen eri käytännöissä, muun muassa arvostus, tasapuolinen kohtelu ja työyhteisön tuki. Mukana on myös perhe ja lähiyhteisö. Perheen arvot ja asenteet vaikuttavat myös työntekijän näkemyksiin. Myös lähiyhteisö vaikuttaa sekä erilaiset harrastukset. Muutokset perheen ja lähiyhteisön parissa voivat joko heikentää tai vahvistaa työntekijän työn tasapainoa. Päällimmäisenä ovat työympäristö, työtehtävät, työnkuormitus, johtaminen ja esimiestyö.

Tämä kaikki sijaitsee toimintaympäristössä, mihin vaikuttavat myös muutokset, esimerkiksi teknologian kehitys, talous ja globalisaatio. Toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa, mikä vaikuttaa myös ihmisen voimavaroihin. Yhteiskunta ja poliittiset päättäjät vaikuttavat yrityksiin ja yksilöihin. Ne heijastuvat arkeen pelisääntöinä, mahdollisuuksina tai rajoitteina. Tavoitteena on työn ja voimavarojen hyvä tasapaino. Kaikki edellä mainitut asiat ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään.

Julkaisussa on huomioitu myös väestön ja työvoiman ikääntymisen tuomat haasteet tulevaisuudessa. Kestävyysvajetta voidaan korjata nostamalla työllisyysastetta kaikissa ikäryhmissä sekä työuria pidentämällä. (Työturvallisuuskeskus 2012: 4-6.)

Vuorotyö ja sen vaikutuksia yksilön hyvinvointiin

Vuorotyössä on vuorojen vaihduttava säännöllisesti ennalta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen vaihtuminen pitää sopia ennakoon ja työntekijöiden on tiedettävä myös vuorojen kesto ennakolta. Vuorotyö (ja yövuorot jaksotyössä) on määritelty työaikalaisissa (605/1996), 5 luku 27 §: ässä. Vuorotöihin liittyy myös yötyö, mikä on määritelty 26 §: ässä. (Työsuojeluhallinto 2016)

Hoitoalan työaikoja säätelee EU:n työaikadirektiivi, 2003/88/EY, missä on säädetty kansalliset työaika koskevat lait. Tämä on niin sanottu vähimmäisdirektiivi, minkä mukaan kansallisen työaikalain tulee tuottaa direktiivin mukainen vähimmäissuoja työntekijälle. Työaikalaki 9.8.1996/605 määrittää työajan yleissäännökset sekä jaksotyöajat, mikä sallii joustavan säännöllisen työajan työvuorosuunnittelun ja yleissäännöksestä poikkeavat järjestelyt. Tämän lisäksi sovelletaan alakohtaisia virka- ja työehtosopimuksia. Työvuorosuunnittelussa tulee huomioida työsopimuslaki, työturvallisuus- sekä työterveyshuoltolaki. Lisäksi tulee huomioida vuorotyön ergonomiset suositukset. Aina on huomioitava myös alalla voimassa sovellettava työehtosopimus sekä mahdolliset talokohtaiset tai paikalliset sopimukset. (Työterveyslaitos 2010:13–14.)

Vuorotyön vaikutuksia

Vuorotyön vaikutuksia terveyteen on tutkittu. Vuoro- ja yötyöllä on yhteyksiä moniin fysiologisiin, psykologisiin ja sosiaalisiin vaikutuksiin. Voi esiintyä esimerkiksi unihäiriöitä ja väsymystä, stressiä, tapaturma-alttiuden lisääntymistä, aineenvaihdunnan häiriöitä ja verenkiertoelinten tauteja. Vuorotyö saattaa vaikeuttaa muun elämän yhteensovittamista työhön, iän, sukupuolen tai sosiaalisen aseman kannalta.

Vuorotyön vaikutukset ovat kuitenkin yksilöllisiä. Vuorotyön rasituksia voidaan vähentää esimerkiksi työajan organisoinnilla ja joustavuudella kehittämällä työvuorojärjestelmää, työ- ja vapaa-ajan rytmittämällä, riskien vähentämällä ja työoloja kohentamalla. (Työterveyslaitos 2010:19–20.)

4 Aiempia tutkimuksia työhön sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä

Tutkimukset on valittu haastatteluiden pohjalta nousseista aiheista työhön sitoutumiseen liittyen.

Hanna Alasaari (2014) on tutkinut pro-gradu tutkielmassaan nuorten, y-sukupolven, työelämänasenteita, mitkä liittyvät työn ja työorganisaation odotuksiin, toiveisiin ja kokemuksiin. Tutkimuksesta tuli ilmi, että nuoret suhtautuvat myönteisesti työhön ja ovat sitoutuneita, mutta ovat sitoutuneempia työhön kuin työorganisaatioon. Vapaa-ajalle annettiin paljon arvoa ja tärkeä tekijä oli työn sisällön haastavuus sekä vaihtelevuus. Työorganisaatiolta odotettiin hyvää ja toimivaa esimiesuhdetta sekä työyhteisöä. Työorganisaatiolta toivottiin myös työssä kehittymisen mahdollisuuksia.

Outi Wallin (2012) on väitöskirjassaan tutkinut sitoutumista hyvinvointityöhön perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden sekä asiakaslähtöisyyden näkökulmista. Keskeisenä tutkimuksessa oli sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden työhön sitoutuminen. Keskeisinä merkityksinä korostui hyvinvointityön eettisyys ja arvot, asiakaslähtöisyys ja ammatillisuus sekä työelämän laatuun liittyvät tekijät.

Merkittävänä tekijänä työhön sitoutumiseen mainittiin työntekijän oma suhde hyvinvointityöhön, missä näkyivät arvot ja tavoitteet sekä työn merkitys omassa elämässä. Oma ammatti koettiin tärkeäksi, että voi toteuttaa omia arvojaan ja päämääriään. Hyvinvointityö koettiin osaksi identiteettiä ja yhteiskunnallisesti merkittäväksi. He toivoivat työn ja muiden elämänosa-alueiden mukaisesti joustavuutta, itsenäisyyttä, käytäntöjä ja strategioita, mikä vastaa ennen kaikkea asiakkaiden tarpeisiin. Ammatillisuus työhön sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä oli toimia asiantuntijana sekä eettisten ja moraalisten periaatteiden mukaan. Kiinnostus alaa kohtaan ja työelämän jatkuva muutos liittyivät ammatilliseen kasvuun. Ammatillisuuden jatkuva arviointi reflektiivisesti ja mahdollisuus kyseenalaistaa toimintaa liittyivät myös työhön sitoutumiseen, sillä uuden oppiminen luo työhön mielekkyyttä ja haasteita. Asiakastyö korosti asiakkaiden oikeuksia ja hyvän hoidon mahdollisuutta. Tutkimuksessa työntekijät asettivat asiakkaat organisaation edelle ja pitivät kiinni asiakkaiden oikeuksista. Jos olisivat toimineet toisin, he olisivat kokeneet menettävänsä ammattiympäytensä sekä työhön sitoutumisensa. Mahdollisuus aitoon vuorovaikutukseen ja kohtaamiseen asiakastyössä ylläpiti laadukasta sekä hyvää hoitoa ja lisäsi organisaatioon sitoutumista sekä tuottavuutta. Asiakkaan ja työntekijän väliselle luottamukselle ja vastavuoroisuudelle oli tärkeää jatkuvuus.

Organisaation näkökulmasta työhön sitoutumisen merkityksenä oli kyse työn laadusta, tavoitteiden saavuttamisesta, työn mielekkyydestä, työhyvinvoinnista sekä organisaation toimivuudesta ja tuottavuudesta. Hyvän työn laadun saavuttaminen vaati hyvin toimivaa organisaatiota. Toimivassa organisaatiossa hyvinvointityöntekijät kokivat yhteisöllisyyttä, saivat tukea ja saattoivat toimia asiantuntijoina hyödyntäen omaa persoonaansa asiakastyössä. Tämä vaikutti myös mahdollisuuteen kehittää omaa työtään. Tämän kautta he kokivat jäsenyvänsä myös yhteiskuntaan, koska tekivät yhteiskunnallisesti merkittävää työtä ja tiedostivat osansa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmässä. Rakenteelliset tekijät koettiin sekä mahdollistavina mutta myös kuormittavina ja työtä estävinä sen vuoksi, etteivät työntekijät kokeneet voivansa vaikuttaa työn ehtoihin tai että työn arvostus paranisi. Tutkimuksen mukaan työhön sitoutumista ei voinut määrittää vain työntekijän ja työnantajan välisenä suhteena. Organisaation kannattavuuteen

tarvittiin taloudellisen ja tuottavuuden näkökulmien lisäksi panostamista henkilöstön hyvinvointiin.

Teemu Turunen (2012) on tutkimuksessaan, *Työorientaatiot muutoksessa?* selvittänyt suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutumista ja työhön kohdistuvia odotuksia eurooppalaisessa vertailussa työorientaation käsitteen kautta sosiologisesta näkökulmasta. Näkökulma liittyi työelämän ilmiöiden yhteyteen. Yksi merkittävä muutos työelämässä hänen mukaansa on viime vuosikymmeninä ollut palkansaajien koulutustason kohoaminen ja palvelualojen kasvu. Tutkimukseen osallistuneet maat olivat Espanja, Iso-Britannia, Ruotsi, Saksa ja Suomi.

Työorientaatio-käsite viittasi palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutumiseen sekä työhön kohdistuviin odotuksiin. Tutkimuksen mukaan työhön sitoutuminen oli kestävä ja kaikkien palkansaajien työorientaatiot vaihtelivat kaikissa tutkimukseen liittyvissä maissa yksilön sosiaalisen aseman mukaan. Ylemmissä ammattiluokissa oltiin enemmän sitoutuneita työhön kuin alemmissä, sama koski myös organisaatioon sitoutumista. Suomalaisten työhön sitoutuminen ei ollut osoittautunut erityisen korkeaksi vertailumaiden suhteen ja selittyi osittain kulttuuristen tekijöiden kautta. Kansalliseen kulttuuriin liittyvät seikat selittivät myös työhön kohdistuvia odotuksia sekä organisaatioon sitoutumista kaikissa maissa.

Tutkimuksen mukaan työntekijät arvostivat annettua vastuuta ja itsenäisyyttä työpaikalla. Työntekijöiden itsenäisyyttä ja sopivia työtehtäviä hänen mukaansa tuli täydentää hyvällä johtajuudella ja selkeillä työnjaoilla. Tuloksista tuli myös ilmi, jos työssä oli riittämättömästi resursseja, työntekijät arvioivat myös suoritusvaatimusten kiristyneen. Omalla työpaikallaan epäoikeudenmukaisuutta kokeneet katsoivat, että työelämä voi olla epätasa-arvoista laajemminkin. Tärkeää olisi tietää, mitä työntekijät itse ajattelivat työstä. Työorientaation erottelevana tekijänä vaikutti työntekijän sosiaalinen asema. Esimerkiksi työsuhteesta varmat työntekijät kokivat korkeampaa organisaatioon sitoutumista kuin työsuhteesta epävarmat työntekijät kaikissa maissa. Organisaatioon sitoutumisessa merkittävin tekijä oli kokemus mielenkiintoisesta työstä.

Julkaisussaan *Inhimillinen pääoma, työhyvinvointia, tuloksellisuutta ja pidempiä työuria?* Ritva-Liisa Larjovuori, Marja-Liisa Manka ja Sanna Nuutinen (2015) ovat selvittäneet organisaation inhimilliseen pääomaan liittyviä tekijöitä. Organisaation inhimillisellä eli aiheettomalla pääomalla tarkoitettiin menestymistä edistäviä, henkilöstöön liittyviä resursseja, joita voitiin mitata ja kehittää.

Henkilöstön hyvinvoinnin ja strategista työkyvyn merkitystä organisaatiossa inhimillisenä pääomana oli heidän mukaansa tutkittu vähän ja selvityksessä oli noussut uudeksi käsitteeksi kehittyvä työhyvinvointipääoma. Sen perustan muodosti niin sanottu laajempi käsitys aineettomasta pääomasta, mihin sisältyi työyhteisön sosiaalinen pääoma sekä johtaminen, organisaatiopääoma, osaamis- ja psykologisen pääoman henkisiä resursseja, mikä tarkoitti muun muassa itseluottamusta, sitkeyttä ja optimismia.

Yksilön kannalta se tarkoitti metataitojen ylläpitoa, elinikäistä oppimista ja uudistumista, oma-aloitteisuutta ja itsensä johtamista. Taitojen oppiminen tulisi huomioida kaikilla koulutustasoilla. Organisaation näkökulmasta se tarkoitti ydinosaamisen säilyttämistä ja edelleen kehittämistä muutoksissa. Organisaatiossa inhimillinen pääoma kehittyi muun muassa henkilöstöjohtamisella ja lähiesimieskäytänteiden kehittämisellä.

Julkaisussa *Työolojen muutokset 1977–2013*, Hanna Sutela ja Anna-Maija Lehto (2014) ovat käsitelleet myös työhön sitoutumista. Sen mukaan suomalaiset ovat halukkaita pysymään saman työnantajan palveluksessa, mikä on tulkittu voimakkaaksi sitoutumiseksi työhön. Organisaatioiden oli katsottu hyötyvän innovatiivisuudessa sekä tuottavuudessa työntekijöidensä sitoutumisesta. Tärkeiksi olivat tulleet työhyvinvointi ja yleisesti niiden asioiden pohtiminen, mitkä edistivät sitoutumista.

Koulutuksen ja ammattiaseman mukaan työpaikan vaihdon halukkuutta ei erityisesti ollut. Perusasteen suorittaneet ja työntekijäryhmällä vaihtotoiveet kohdistuivat enemmän eri ammattialoille. Ylemmät toimihenkilöt ja eniten koulutetut halusivat säilyttää alan, mutta toivovat saavansa eri työpaikan. Tämä liittyi hankittuun koulutukseen, minkä alasta ei haluttu luopua. Suurinta vaihtohalukkuus sektoreittain oli yksityisellä sektorilla, mutta suurta eroa ei ollut ollut kuntaan tai valtioon verrattuna.

Sitoutuminen vaihteli iän myötä. Innokkaimpia vaihtamaan olivat nuoret eri ammattialoille. Se saattoi tarkoittaa, että ikääntyvien vaihtohalukkuus olisi vähäisempää, mutta tutkimuksen mukaan niin ei ollut. Pitkällä aikavälillä sitoutuminen nykyiseen työhön oli lisääntynyt eniten nuorten keskuudessa.

Sitoutuminen organisaatioon oli tutkimuksessa yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin ja esimiehen toimintaan. Ne, jotka olivat hyvin tyytyväisiä esimiehen toimintaan, vain pieni osa oli halukas vaihtamaan työpaikkaa. Samoin myös, jos sai tukea ja rohkaisua esimieheltä, työpaikan vaihto oli ollut vähäisempää. Työkavereiden tuen puute ei ollut vaikuttanut niin paljon vaihtohalukkuuteen, eikä sukupuolieroilla ollut ollut isoa merkitystä. Vaikuttaminen työn sisältöön lisäsi myös sitoutumista. Työn vaihtohalukkuuteen vaikuttivat paljon erilaiset työn ongelmat, esimerkiksi kiireen haittavaikutukset, tiedonsaannin vä-

hyys muutoksia koskeissa asioissa sekä työpaikkakiusaaminen. Uuden työn hakeminen oli todennäköistä, mitä enemmän esiintyi tyytymättömyyttä esimiehen toimintaan ja omiin vaikutusmahdollisuuksiin. Lisäksi työpaikan vaihtamiseen vaikuttivat tuen puute esimieheltä tai koetut kiusaamiset.

Väitöskirjassaan Mervi Ruokolainen (2011), *Do Organizational and Job-Related Factors Relate to Organizational Commitment?* - organisaatioon sitoutuminen lisää myönteisiä kokemuksia työssä, on tutkinut organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä muun muassa terveydenhoitoalalla. Tutkimuksessa tuli ilmi, että vahva sitoutuminen henkilöstön taholta liittyi myönteisiin kokemuksiin sekä työstä että organisaatiosta. Sitoutunutta työntekijää kuvattiin muun muassa tunnolliseksi, joustavaksi, epäitsekkääksi ja työkeskeiseksi. Sitoutuneet työntekijät kokivat vähemmän työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia ja arvioivat muun muassa vaikutusmahdollisuutensa työhön paremmiksi. Tehäväkeskeinen johtamiskulttuuri, mikä korosti johdon roolia suunnannäyttäjänä, ennusti parempaa organisaatioon sitoutumista. Vastaavasti byrokratiaa ja sääntöjä korostanut kulttuuri heikensi sitoutumista.

Hänen tutkimuksessaan nuoret työntekijät olivat vanhempiin työntekijöihin verrattuna heikommin sitoutuneita organisaatioon. Työn ja perheen ristiriidat vähensivät nuorten työntekijöiden sitoutumista. Työnantajalta odotettiin perhemyönteisyyttä ja jos niin ei ollut, ongelmia oli työn ja perheen yhdistämisessä, mikä heikensi sitoutumista. Tutkija korosti, että työnantajan piti muistaa eri-ikäisten työn odotukset sekä erilaiset tarpeet eri elämänvaiheissa. Lisäksi tutkimuksessa tuli ilmi, että nykytyöntekijät sitoutuvat työhön ja ammattiin organisaation sijasta. Tämä liittyi jatkuvaan muutokseen, sillä organisaatiot eivät välttämättä tarjonneet pitkää työuraa. Tähän liittyi myös työurien jatkamisen sekä mahdollisen työvoimapulan näkökulma. Tutkimukseen osallistuvien keski-ikä oli ollut noin 50 vuotta.

Julkaisussaan, *vuorotyössä jaksaminen*, Ulla Peltola (2016) on käsitellyt vuorotyön vaikutuksia työntekijän jaksamiseen. Hänen mukaansa epäsäännölliset työajat tulevat yhteiskunnassa lisääntymään myös muilla aloilla kuin pelkästään terveydenhuoltoalalla. Vuorotyö on vaativaa ja raskasta niin fyysisesti kuin psyykkisestikin, mutta siitä huolimatta kaksi- ja kolmivuorotyötä tekeviä on paljon, osa koko työuransa ajan tekevät vuorotyötä. Vuorotyön vaikutukset ovat yksilöllisiä, toiset sopeutuvat paremmin, kaikille ne eivät sovi. Myös sopeutuminen voi heiketä iän myötä.

Hänen mukaansa fyysisiä haittoja olivat muun muassa väsymys, ruuansulatuselimistön oireet, painon nousu, rytmihäiriöt sekä kohonnut diabeteksen riski. Väsymyksen myötä

virheiden mahdollisuus työssä lisääntyi tai tarkkaavaisuus heikkeni. Etenkin yövuorojen jälkeen monet kärsivät nukahtamisvaikeuksista, katkonaisesta unesta tai väsymyksestä. Psykkinen oireilu saattoi näkyä väsymyksenä, hermostuneisuutena tai stressinä. Sosiaalisina haittoina hän mainitsi perheen ja muun sosiaalisen elämän yhteensovittamisen. Työvuorojen vaihtelu tai vuorotyön kuormittavuus saattoivat vaikeuttaa yhdessä vietettävää aikaa perheen, ystävien tai harrastusten kesken.

Vuorotyön etuina hän toi esiin rahallisen korvauksen etenkin viikonlopputöistä, arkivapaat ja lisääntyneen vapaa-ajan mahdollisuudet. Myös eri työvuorot toivat vaihtelua ja erilaiset työtehtävät arki- tai pyhävuoroissa.

Työn organisoinnin ja työvuorosuunnittelun avulla pyrittiin vähentämään vuorotyön haitallisia vaikutuksia. Hänen mukaansa henkilöstön vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin, toiveiden ja muun elämän huomioiminen, henkilöiden eri osaamisalueet toiminnan pohjalta paransivat työiihtyvyyttä ja motivaatiota sekä vähensivät poissaoloja ja vaihtuvuutta. Tässä huomioitiin ergonominen ja autonominen työvuorosuunnittelu sekä työn ja levon rytmitys yksilöllisesti. Liian pitkiä työputkia ja työvuoroja tai yksittäisiä vapaapäiviä ei suositeltu. Järkevin järjestys työvuorojen kierrossa oli aamu – ilta – yö – vapaa. Kaikkia toiveita ei pystytty toteuttamaan, mutta työvuorojen laatimisessa tärkeää oli oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu. Työvuoroja koskien voi myös laatia yhteiset pelisäännöt työpaikalla. Vastuu työvuorojen suunnittelusta oli esimiehellä. Suunnittelussa tuli ottaa huomioon työvuorotoiveet mahdollisuuksien mukaan ja keskustella työntekijöiden kanssa yksilöllisesti. Lisäksi esimiehen piti olla tavoitettavissa kaikille vuorotyötä tekeville työntekijöille.

Työntekijällä oli myös oma vastuu jaksamisestaan. Terveelliset elintavat, lepo, kunnon ylläpito ja liikunta auttoivat jaksamisessa. Sosiaalinen elämä ja työn ulkopuolinen aika olivat tärkeitä jaksamisen kannalta. Ystävät, harrastukset ja perhe toivat sisältöä elämään ja auttoivat osaltaan myös työssäjaksamista.

Mervi Jääskeläinen (2013) on tutkimuksessaan, työvuorosuunnittelun ja ergonomisten työaikojen toteutuminen työaika-autonomiassa, selvittänyt työvuorosuunnitteluun käytettyä aikaa, työvuorosuunnittelun käytännön toteutusta ja työaika-autonomian vahvuuksia sekä heikkouksia. Tutkimus oli toteutettu pilottina sairaalaympäristössä ja tutkimukseen osallistuneet olivat olleet hoitajia, osastonhoitajia ja muita työvuorosuunnittelusta vastaavia hoitajia.

Tutkimuksen mukaan työvuorosuunnittelusta vastaavilta meni työaika-autonomiassa työvuorojen suunnitteluun enemmän aikaa, kun se oli otettu käyttöön. Tärkeimpänä tekijänä nousi esiin työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen työaikoihin.

Merkittävin heikkous oli ollut yhteisöllisyyden puute. Edistävää oli ollut suunnitelluissa ja toteutuneissa työvuoroissa etenkin yövuorojen jälkeisten vapaapäivien suhteen verrattuna aikaisempaan suunnitteluun ennen työaika-autonomiia. Kehitettävää oli löytynyt työvuorojen eteenpäin kierrättämisessä, viikonloppuvapaiden ja yksittäisten vapaiden suhteen.

Tutkimuksessa työtyytyväisyyttä lisäsi työaika-autonomia, mikä antoi hoitajille mahdollisuuden vaikuttaa työaikoihinsa, työssäjaksamiseen sekä työn- perhe- ja muun elämän yhdistämiseen. Työvuorosuunnittelusta vastaavien työvuorosuunnittelu-aikaa tuli kehittää ja tehostaa. Yhteisöllisyyden kohentamiseen piti myös kiinnittää huomiota työaika-autonomiassa. Lisäksi piti huomioida työntekijöiden riittävä palautumisaika työvuorojen välillä, esimerkiksi vältettiin työvuorojen suunnittelussa peräkkäisiä ilta- ja aamuvuoroja, yksittäisiä vapaapäiviä sekä huomioitiin viikonloppuvapaiden määrä.

5 Opinnäytetyön toteutus

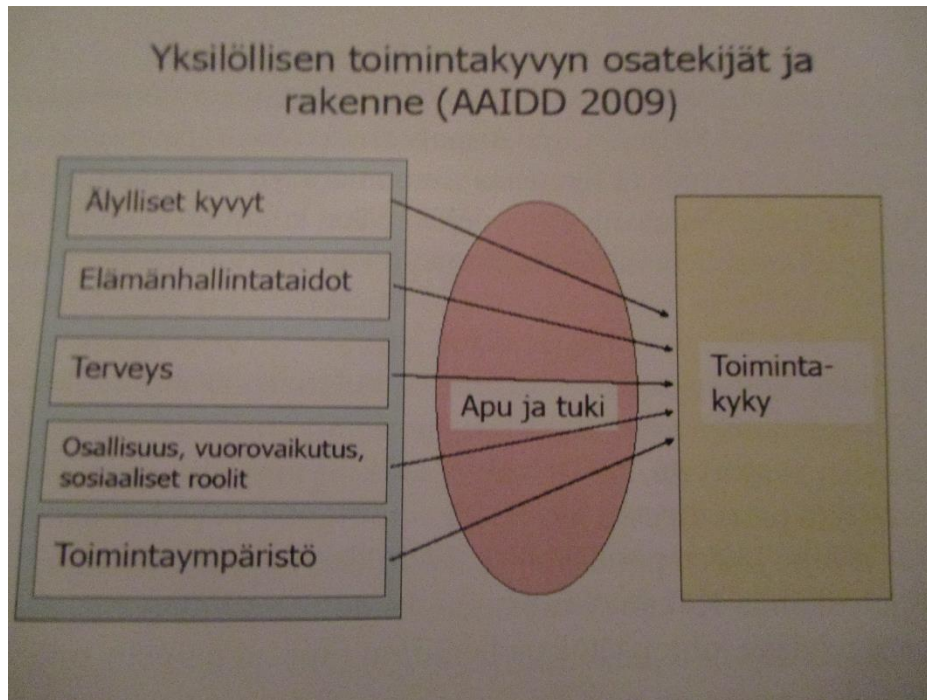
5.1 Toimintaympäristön kuvaus kehitysvammaisten asumisyksikössä

Asiakastyö kehitysvammaisten parissa

Kehitysvammaisuus-käsitteenä on sitoutunut historian saatossa erilaisiin näkemyksiin. Yleisesti puhutaan älyllisestä kehitysvammasta, mihin liittyy eriasteisia toimintakyvyn rajoitteita. Kehitysvammaisuus ilmenee ennen 18 ikävuotta. WHO:n määritelmä tautiluokituksesta on yleisesti tunnetuin. (Kaski, toim. Kehitysvammaisuus 2012: 16.)

Yksilöllinen toimintakyky koostuu monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Yksilön tarpeet ja pyrkimykset ovat sidoksissa toimintatilanteisiin huomioiden muun muassa fyysiset sekä sosiaaliset olosuhteet ja niiden tuomat odotukset ja vaatimukset. Psykososiaalinen toimintakyky ilmenee erilaisina eri toimintaympäristöissä. (Seppälä, H. ja Sundin M. 2011: 5-6.)

AAIDD:n (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities) vuonna 2009 julkaistu kehitysvammaisuuden määritelmä tiivistettynä kuviossa 2.



Kuvio 2. AAIDD (2009). Intellectual disability. Definition, classification and systems of supports. The AAIDD Ad Hoc Committee on Terminology and Classification. Washington: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. (Seppälä & Sundin, 2011).

Asuminen ryhmäkodissa ja kuntouttava toiminta

Laatukriteerien mukaan ryhmäkodissa, mikä on jaettu kolmeen pienempään ryhmään, saa asua enintään 15 asukasta. Asiakkaan palvelumuodosta riippuen, henkilökuntaa on paikalla joko osan vuorokautta tai ympärivuorokautisesti. Palvelujen piiriin haetaan oman kunnan sosiaalitoimen kautta. (Vernerin 2016)

Kuntoutumista edistävä toiminta perustuu asiakkaan omiin voimavaroihin ja niiden hyödyntämiseen. Tavoite on ylläpitää asiakkaan toimintakykyä mahdollisimman pitkään. Käytännössä se tarkoittaa, että asiakas tekee sen mihin itse pystyy ja työntekijä toimii ohjaajana sekä motivoijana eri tilanteissa. Asiakkaan puolesta ei turhaan tehdä asioita. Toiminta on asiakaslähtöistä, aktiivisuuteen kannustavaa sekä motivoivaa. Keskeistä on yhteistyö ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen. (Vernerin 2016)

Haastateltavien työyksiköissä, kaikissa oli asiakkaita 10–15. Asiakkaat tarvitsivat ohjausta ja tukea kaikissa arjen toiminnoissa, kehitysvammaisuuden aste vaihteli lievästä kehitysvammasta vaikeaan kehitysvammaisuuteen. Henkilökuntaa oli paikalla ympäri

vuorokauden. Asiakkaiden tarvitsemat palvelut oli huomioitu kokonaisvaltaisesti ja tavoitteet laadittu moniammatillisessa työryhmässä asiakkaan tarpeiden mukaan. Yhteistyötä tehtiin ja konsultoituin tarvittaessa muun muassa omaisia, lääkäreitä, psykologia, puhe- ja toimintaterapeutteja, työ- ja päivätoiminnan ohjaajia.

Asiakkaan itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeuslaki on tuonut lisää mahdollisuuksia asiakkaiden omaan päätöksentekoon. Asiakkaalle selvitetään oikeudet ja velvollisuudet. Henkilökuntaa on koulutettu, mitä lain vaatimukset käytännössä tarkoittaa. Kaikki turhat rajoitteet tulee poistaa perustellusti (esim. suojatoimenpide/rajoittamistoimenpide). Asiat pitää perustella asiakaille selkokielellä heidän ymmärrystasonsa mukaisesti ja tuoda asiat esiin heidän oman kommunikaatiotasonsa edellyttämällä tavalla. Laki perustuu Yhdistyneiden kansakuntien vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevaan yleissopimukseen. Eduskunta on hyväksynyt lain 20.5.2016, Laki kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta 381/2016, mikä on astunut voimaan 10.6.2016. (Finlex 2016)

5.2 Laadullinen tutkimus ja fenomenologia

Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen ja menetelmä fenomenologinen, eli kokemukseen perustuva.

Kiviniemen (2010:76) mukaan, laadullisessa tutkimuksessa pyritään keskittymään sisäisen näkemyksen esille tuomiseen, mitä tutkittavat henkilöt eri ilmiöille antavat. Tutkimusprosessin ajan kasvatetaan tietoisuutta tarkasteltavana olevasta ilmiöstä sekä sitä ohjaavista tekijöistä.

Laineen, (2010:28–29.), sekä Burns & Groven (2009:54.), mukaan fenomenologisessa ihmiskäsityksessä on tutkimuksen kannalta keskeisiä kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet. Fenomenologiassa tutkitaan kokemuksia ja ihmisen suhdetta omaan elämäntodellisuuteensa. Kokemus muotoutuu merkitysten mukaan.

Opinnäytetyössä haluttiin tuoda esiin henkilökunnan näkemys heidän omasta kokemusmaailmastaan ja mitkä tekijät vaikuttivat työhön sitoutumiseen yksilön, yhteisön ja organisaation näkökulma huomioiden. Tutkimuksessa korostui työntekijöiden kokemukset ja oma arvomaailma, miten he kokivat työhön liittyviä eri merkityksiä ja mitä halusivat tuoda

esiin. Haastateltavien oma ymmärrys ja tulkinta tilanteissa olivat keskiössä. Osa haastateltavista pohti ja vertaili ilmiöiden eri merkityksiä myös mahdollisten muiden työpisteidensä kautta.

5.3 Haastattelu ja aineiston keruu

Haastattelussa (Ojasalo – Moilanen – Ritalahti, 2009: 95–98) halutaan korostaa yksilöä tutkimustilanteen subjektina ja hänellä on mahdollisuus tuoda esiin itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Tarkoitus on kerätä uutta näkökulmaa aineistoon. Haastattelu on vuorovaikutusta ja vaatii luottamusta. Haastattelussa on otettava huomioon muun muassa kulttuuri- ja koulutustausta sekä haastattelupaikka. Vastaja saa vastata avoimesti aiheesta esille nouseviin teemoihin.

Kyseessä oli yksilöhaastattelu, jotta kokemukset saatiin mahdollisimman kokonaisvaltaisesti esiin ja haastateltavat pystyivät mahdollisimman vapaasti kertomaan kokemuksistaan työhön sitoutumiseen liittyvistä asioista.

Kohdehenkilöt valittiin viidestä pääkaupunkiseudun ryhmäkodista. Haastateltavia oli 10 ja haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, jotta näkemykset saataisiin mahdollisimman kokonaisvaltaisesti esille. Haastattelihoita oli yksi ja haastattelut nauhoitettiin. Työntekijät rajattiin noin yhden vuoden organisaation palveluksessa olleisiin ja yli 54-vuotiaisiin, työurien jatkamisen näkökulma huomioiden. Tämän lisäksi haluttiin huomioida mahdollisia vertailuja nuorten ja vanhempien työntekijöiden kokemuksista, esimerkiksi korostuiko joku tietty kokemus työhön liittyen nuoremmalla tai vanhemmalla työntekijällä.

Saatuani tutkimusluvan, 13.10.2016, otin yhteyttä henkilöstötoimistoon saadakseni apua työntekijöiden valinnassa. Henkilöstötoimistosta sain viiden pääkaupunkiseudun ryhmäkodin yhteystiedot, joiden työntekijät täyttivät haastattelun kriteerit. Kerroin palaavani myöhemmin asiaan uudelleen ja pyytäväni lisää ryhmäkotien yhteystietoja, jos haastateltavia ei ilmoittautuisi tarpeeksi. Informoin myös palvelupäällikköä ja palvelujohtajaa tulevasta tutkimuksesta sekä henkilöstöjohtajaa. Työnantaja suhtautui myönteisesti mahdollisuuteen käyttää haastatteluihin työntekijöiden työaika.

Lähetin saatekirjeen (liite 1) ryhmäkotien esimiehille sähköpostitse ja pyysin tulostamaan tiedotteen sekä ottamaan asian esille viikkopalaverissa. Sähköpostiviestistä löytyivät yhteystiedot mahdollisia lisätietoja varten ja jäin odottamaan yhteydenottoja.

Yhteydenottoja tuli lokakuun 2016 aikana riittävästi (10 henkilöä) ja sovimme haastattelujat sähköpostitse, mikä aika ja paikka kullekin haastateltavalle oli sopiva. Haastattelut suoritettiin yhteydenottojen mukaisessa järjestyksessä. Kaikki haastattelut sain suoritettua marras- ja joulukuussa 2016.

Osa haastatteluista suoritettiin työntekijän työpaikalla, rauhallisessa tilassa, osa erikseen sovitussa tilassa, mihin työnantaja oli antanut luvan. Haastatteluihin varattiin tunti aikaa, ja kestot vaihtelivat 40 minuutista 55 minuuttiin. Haastattelun alussa kerroin tutkimuksen tarkoituksesta, luotettavuudesta, että henkilötiedot pysyvät salaisina ja myös, että haastateltavalla on oikeus keskeyttää haastattelu niin halutessaan. Haastattelun loppuksi mainitsin, että asiaan voi tarvittaessa palata vielä myöhemminkin sähköpostitse, jos halusi tarkentaa joitakin asioita tai antaa palautetta haastattelusta.

Tammi- ja helmikuussa 2017 sain haastattelut puretuksi, aineistoa kertyi haastateltavaa kohden 10–15 sivua, yhteensä 125 sivua. Aineisto litteroitiin sähköisesti Wordin tekstinkäsittelyohjelmalla. Samalla, kun auki kirjoitin haastatteluja, tein tekstin koodauksia valmiiksi. Kokosin reunamerkitöjä sekä tekstin alleviivauksia, lihavoitua ja kursivoitua tutkimuskysymysten teemoihin liittyen, mikä helpotti lopullisen tekstin analysoinnissa. Haastattelut numeroitiin 1-10 (n=10) ja haastattelut purettiin puheilmaisuuden mukaisesti sanasta sanaan. Puhtaaksikirjoituksen jälkeen kuuntelin haastattelut vielä uudelleen ja tarkistin mahdolliset virheilmaukset ja tein tarvittavat korjaukset tekstiin. Sen jälkeen haastatteluaineisto tulostettiin. Tulostuksen jälkeen haastatteluaineisto nauhurilta tuhottiin. Kokosin myös haastateltavien ilmaukset erilliseen taulukkoon mind-map-tyylisesti ja lisäsin vielä merkinnät, kuinka monta mainintaa asioista löytyi.

Haastateltavat vastasivat vapaasti omiin kokemuksiinsa pohjaten. Haastattelun runkona toimi kaksi teemaa, työhön liittyvät edistävät ja heikentävät tekijät. Haastattelu oli täysin vapaamuotoinen. Tunnistin omat ennakkokäsitykseni, etten haastattelijana johdattele aiheita. Pyysin tarkentavia kommentteja tai esimerkkejä haastateltavien vastauksista haastattelun aikana mahdollisimman spontaanisti. Esimerkiksi, mikä edistää sitoutumista työhön ja vastaukseksi tuli työviihtyvyys. Tähän tarkentava kysymys, mikä edesauttaa työviihtyvyyttä, niin vastaus oli työyhteisö ja työilmapiiri sekä esimiehen toiminta. Näistä pystyi tekemään tarkentavia kysymyksiä ja pyysin kertomaan esimerkkejä tilanteista työpisteissä.

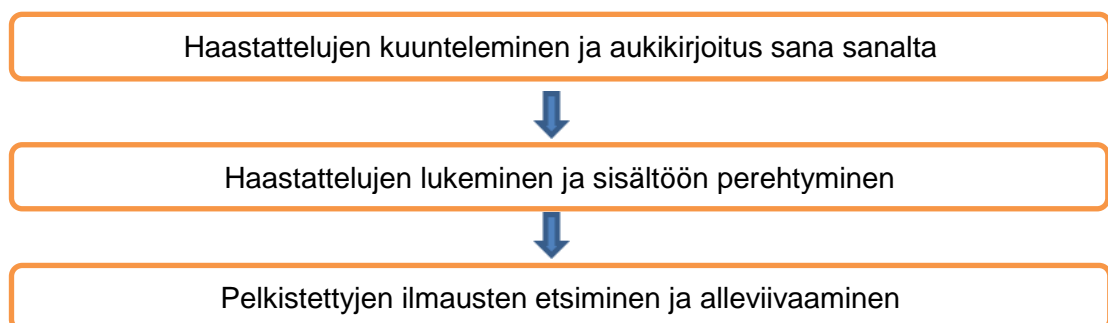
Aiheita nousi esiin noin 50 ja ne on koottu yläkäsitteiden alle. Niihin liittyviä teemoja on yhdistelty vastausten mukaan ja niissä on huomioitu sekä edistävät että heikentävät tekijät esimerkein kursiivilla tulokset- osiossa. Tuloksissa on tarkemmin avattu eniten mainintoja saaneet aiheet. Myös aiemmat tutkimukset ovat valikoituneet vastausten pohjalta.

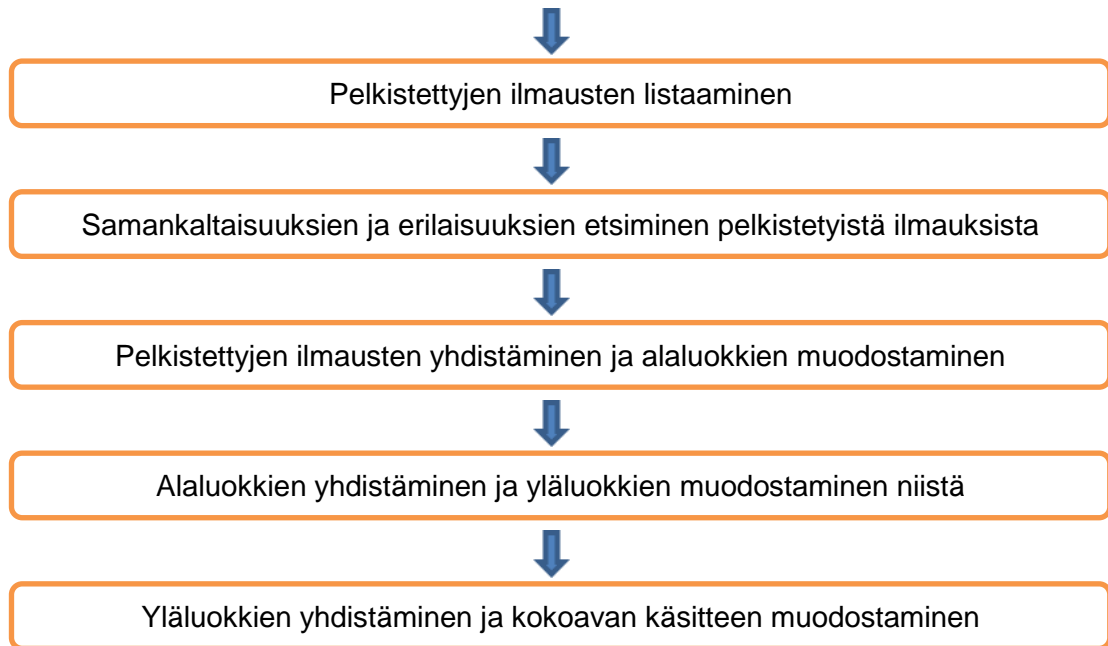
5.4 Aineiston analysointi

Tässä työssä käytettiin induktiivista aineiston analyysiä. Aineiston purkamisen aloitin heti auki kirjoittamisen yhteydessä. Aineistosta etsin kuvaavia ilmaisuja ja olennaiset ilmaisut lihavoin tai alleviivasin heti tekstistä sekä lisäksi tein teemoihin liittyviä reunamerkintöjä. Sen avulla listasin ilmaisuja, mitkä ryhmittelin eroavaisuuksien tai yhteneväisyyksien mukaisesti. Muodostin kategorioita merkitysten mukaisesti, jotta sain koottua tulokset mahdollisimman tarkasti.

Aineistolähtöisessä eli induktiivisessa aineiston analyysissä tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Analyysivaiheessa edetään aluksi aineistolähtöisesti, mutta loppuvaiheessa määritellään myös teoriaosuutta. Kytkenät eivät pohjautu suoraan teoriaan, mutta toimivat apuna analysoinnin etenemisessä. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 95–97.)

Tämän jälkeen aineisto abstrahoidaan, missä erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja sen perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Alkuperäisinformaation kielellisistä ilmauksista edetään teoreettisiin käsitteisiin sekä johtopäätöksiin. Abstrahointia jatketaan yhdistelemällä luokituksia niin kauan kuin aineiston sisällön näkökulman sen mahdollistaa. Sisällönanalyysi perustuu päättelyyn ja tulkintaan, missä tutkija pyrkii ymmärtämään tutkittavia näiden omasta näkökulmastaan. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 108–113.)





Kuvio 3. Aineistonlähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi – Sarajärvi. 2009:109).

6 Tulokset

Haastateltavien ikäjakauma oli 26 vuodesta 64 vuoteen, keskiarvoksi tuli 54,6 vuotta. Työvuosia organisaation palveluksessa oli 1 vuodesta 30: een, keskiarvo oli 11,6 vuotta. Kaikilla vastaajilla oli terveys- tai sosiaalialan koulutusta tai tutkinto hoitoalalta. Tunnistiedot huomioitiin aineiston kokoamisessa ja jätettiin pois. Aineiston pohjalta nousseita aiheita keräsin sopiviksi kokonaisuuksiksi ja hain niistä teoriatietoa.

Aiheet olivat myös yhteydessä toisiinsa ja luokittelun aikana teemat tarkentuivat. Keskeisiksi käsitteiksi vastauksissa työhön sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä nousivat asiakastyö ja laatutekijät, johtaminen ja esimiehen rooli työyhteisössä sekä työhyvinvoinnin merkitys yksilön, työyhteisön ja organisaation eri tasoilla. Vastauksia on avattu esimerkein, mitä kokemuksia haastateltavat eniten nostivat esiin.

Haastatteluaineisto on luokiteltu seuraavasti:

Alaluokka	Yläluokka
-----------	-----------

Ammatillisuus, työkokemus, asiakkaat, hoito/ohjaus, arvot, yksilöllisyys, ajankäyttö, kiire, työnlaatu.	Asiakastyö
Työyhteisö, työviihtyvyys, esimiestyö, tuki, palaute, työnjako, työkäytännöt, tasapuolinen kohtelu, luottamus, toisen arvostus, asenteet, henkilöstöresurssit, koulutus, vastuu/vapaus.	Johtaminen
Vuorotyö, motivaatio, stressitekijät, työvuorotoiveet, työvuorosuunnittelu, jakaminen, ikääntyminen, ergonomia, arvostus; naiset/miehet, resurssit.	Työhyvinvointi

Kuvio 4. Aineistosta nousseiden teemojen luokittelu.

6.1 Asiakastyön merkitys työhön sitoutumiseen

Asiakastyön merkityksiä kuvasivat ryhmäkodissa tehtävä perustyö asiakkaiden parissa, mihin liittyi ammatillisuus, työkokemus, hoito/ohjaus, yksilöllisyys, itsemääräämisoikeus ja kirjaamiskäytänteet. Tämän lisäksi nousivat esiin ajankäytön haasteet ja kiire, mikä vaikutti työn laatuun. Missio oli kaikille yhteinen.

Suurin osa työntekijöistä oli tehnyt pitkään työtä kehitysvammaisten parissa. Nuorimmat olivat hakeutuneet sattumanvaraisesti alalle, koska halusivat nähdä, mitä työ on. Koke-
musta kehitysvamma-alalta ei välttämättä ollut, mikä ei myöskään vaikuttanut ennako-
käsityksiin alasta.

”Se hoitamisen halu tai ohjaamisen halu, toisesta huolenpitämisen halu, mikä siellä pitää olla pohjalla.”

Kaikilla haastateltavilla kokemus asiakkaista oli myönteinen, vaikka haastavia tilanteita-
kin oli esiintynyt, esimerkiksi lyömistä ja sanallista uhkailua. Päälimmäiseksi nousivat
kuitenkin työn ilon kokemukset, onnistumiset päivittäisessä työssä. Työkokemus antoi
myös itsevarmuutta työhön ja ammatilliseen kehittymiseen.

*”...ja asukkaat, on ollu haastaviakin, mutta niissä on oma haasteensa, että en vois kuvi-
tellakaan, että lähtisin muualle töihin!”*

”..asukkaittenkin kans tulee toimeen, niin tulee sellanen sitoutuminen niihinkin, että on mukava tehdä niitten kans töitä!”

Yksikköjen vaihdot ja asiakkaan itsemääräämisoikeus saattoivat vaikuttaa ristiriitaisesti työhön asennoitumiseen. Osa vastaajista oli toiminut myös hoivaosastoilla, entisillä laitososastoilla ja siirtyminen hoitamisesta ohjaamiseen oli vaatinut myös työstämistä. Työntekijät saattoivat tehdä asiakkaan puolesta asioita, mikä ei edistänyt kuntouttavaa toimintaa. Toisaalta se toimi myös oppimiskokemuksena ja kehitti ammattitaitoa.

”alkuun mä tein mut nyt mä oon oppinut siihen, että ei tehdä puolesta ja me ollaan vaan siin tukena ja ohjataan”

”...nyt tuli itsemääräämisoikeus, se on semmonen, mitä nyt opiskellaan ja toteutetaan tietysti mutta kyllä me täällä pohditaan ihan joka päivä sitä, et hei, missä menee raja, mikä se on se itsemääräämisoikeus ja mikä on se, että pitääkin ohjata?”

Vastaajat olivat myös sitä mieltä, että asiakkaiden yksilöllinen ohjaus ei ollut riittävää heidän mielestään, koska säästöt vaikuttivat henkilöstön määrään ja ajankäytön jakamiseen asiakkaiden kesken tasaisesti. Tähän liittyi myös kirjaamiskäytänteet ja vastaajat kokivat osittain hankalaksi sähköisen kirjaamisen, mikä heidän mielestään vei enemmän aikaa ja oli pois asiakastyöstä. Ohjelman kankeus ja toimimattomuus myös hankaloittivat työtehtäviä ja joskus haastateltavat kokivat, etteivät ehdi kunnolla kirjaamaan asioita ylös. Kirjaamiskäytänteitä toivottiin yksinkertaisemmiksi ja asukaslähtöisemmiksi.

”Yks erittäin paljon lisääntynyt asia on tää kaikenmaailman kuntien vaatima raportointi ja kirjanpito, mikä vie suurimman osan ajasta ja on suoraan sit pois asukkaiden kanssa työskentelystä. Koko ajan sais olla jotain raporttii ja uutta paperia täyttämässä. Ja nyt kun vielä ei palkata lisää väkeä, niin ne ajankäytön ongelmat, et aika menee sit niinku tähän peruspäivittäisten toimien pyörittämiseen ettei siinä nykyään jää paljo ylimäärästä aikaa kaikille, siivoukset ja ruuanlaitot on tullu siihen lisää.”

”Nyt on se itsemääräämisoikeus ja samalla on se kilpailutus, molemmat semmoset tärkeät asiat ja mun mielestä ne on vähän ristiriidassa!”

6.2 Johtamisen merkitys työhön sitoutumiseen

Johtamiseen liittyvät asiat nostivat esiin monia merkityksiä. Työviihtyvyyteen vaikuttivat työyhteisö, esimiehen toiminta, perehdytys, henkilökemiat, työnjako, sovitut pelisäännöt, palaverikäytännöt, tasapuolinen kohtelu, luottamus sekä toisen arvostus. Työvuorosuunnittelu, työergonomia ja eri koulutusmahdollisuudet huomioiden henkilöstöressit nousivat keskusteluun. Prosessien läpikäynti avoimemmin työnantajan taholta, työnkierto sekä osa-aikaisuuden mahdollistaminen yksilöllisesti haluttiin huomioitavaksi. Ikäohjelman puuttuminen nostettiin esiin. Kehityskeskustelut ja työnohjaus koettiin tärkeinä asioiden läpikäymiselle, niin yksilöllisesti kuin yhteisöllisesti.

Työssä viihtymiseen työyhteisön merkitys korostui kaikilla vastaajilla. Eri-ikäiset työntekijät koettiin voimavarana ja nuoremmat pystyivät esimerkiksi kysymään neuvoa työtä kauemmin tehneiltä työntekijöiltä. Haastateltavat toivat esiin myös henkilökemiat. Joidenkin mielestä esiintyi ”kuppikuntia” mutta eniten oltiin sitä mieltä, että kaikkien kanssa piti tulla toimeen työyhteisössä. Asioista voitiin olla eri mieltä ja keskustella rakentavasti ja avoimesti sekä hakea yhteinen ratkaisu mahdollisessa ongelmatilanteessa.

”Esimiehen panos on hirvittävän tärkeä!”

Esimiestyöstä vastaajat kokivat, että kohtelu ei ollut oikeudenmukaista ja toivat esiin, ettei kaikkia työntekijöitä kohdeltu samanarvoisesti. Lisäksi mainittiin, että kehittämisedotuksia ei huomioitu, mikä heikensi työhön sitoutumista. Toisaalta mainittiin, että palautetta esimieheltä sai enemmän mutta suurin osa koki, että palaute oli enemmän negatiivista kuin positiivista tai esimieheltä saatava tuki oli olematonta ja haettiin syyllisiä. Henkilöstöressit koettiin vähäisinä perustehtäviin liittyen, mikä heijastui arjen työhön heikentävästi. Edistävinä tekijöinä tuotiin esiin omien vahvuuksien hyödyntämisen työtehtävissä.

”Esimies ei ota uusia haasteita millään tavalla eikä ideoita vastaan, niin sitten niitä lyttääkin aika paljon”

Perehdytykseen käytetty aika, kolme työvuoroa, oli myös koettu liian lyhyeksi uusilla työntekijöillä tai yksiköstä toiseen vaihtaneilla. Pieni osa vastaajista oli tyytyväinen perehdytykseen, jolloin asiakkaisiin tai toimintatapoihin oli voinut tutustua hyvissä ajoin etukäteen.

"Mitä parempi perehdytys niin se edistää tota sitoutumistakin, oisko resursseja sellaiseen?"

Työvuorosuunnittelusta mainittiin, että työvuoroja suunniteltiin yhdessä ja toiveita huomioitiin mahdollisimman hyvin oman elämäntilanteen kannalta. Toisaalta osa vastaavasti mainitsi, että työvuoroihin vaikuttaminen oli vähäistä. Työvuoroista ei uskallettu sanoa esimiehelle, jos työntekijä halusi muutoksen listaan esimerkiksi tarkistusvaiheessa ennen lopullisen vuorolistan tulostamista. Lisäksi tuli esiin, että jokaisessa vuorossa ei ollut huomioitu koulutettuja ohjaajia, mikä vaikutti lääkehoitoon heikentävästi.

"Mun vapaa-ajasta määrää joku ihminen, kuka tekee työvuorolistoja! Jos sä saat itse vähän niinku toivoa ja itse vaikuttaa niihin työvuoroihin, sit se on semmonen edistävä tekijä."

Työnantajan järjestämään koulutukseen ammattitaidon ylläpitämisessä oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä, esimerkiksi ensiapu- ja alkusammutuskoulutus. Mahdollisuus oppisopimuskoulutukseen koettiin hyvänä, että alalle saataisiin ammattitaitoisia työntekijöitä. Ulkopuoliseen koulutukseen toivottiin enemmän resursseja.

"et siinä talo on ihan fiksusti aatellu et oppisopimuskoulutukseen"

Myös se, että sai vastuuta omassa työssään, koettiin positiiviseksi. Nuoret työntekijät toivoivat palautetta varsinkin esimieheltä, että saisivat itsevarmuutta työhön. Palautetta kuitenkin toivottiin enemmän ja keskustelua työkäytännöistä. Palaverikäytännöissä koettiin hyvänä, että kaikki asiakkaat käytiin läpi vuorojen vaihteessa. Käytännöt kuitenkin vaihtelivat yksiköiden välillä. Työhyvinvointipäiviä toivottiin myös edistämään työyhteisön keskinäistä sitoutumista asiakastyöhön.

Työntekijöiden keskinäisen arvostus koettiin hyväksi. Toisaalta osa vastaajista mainitsi, että oli "kuppikuntia" ja yritettiin syyllistää tai ei luotettu työkaverin panokseen. Vastaajat kokivat, että työnantajan arvostus työntekijöitä kohtaan oli heikkoa. Työntekijät kokivat, että tukea ei saanut tarpeeksi ja toiminta oli byrokraattista ja esimerkiksi tiedotus oli puutteellista. Johdon ja keskijohdon toivottiin olevan enemmän tekemisissä yksiköiden kanssa.

”Mutta se organisaatio, niillä on kiire siellä. Niin, et just se, et me tehdään, meil on kaikilla sama missio, me ollaan kuitenkin se toteuttava osapuoli, et sillä tavalla mahtavaa ammatinarvostusta ois siinä, et jos tätä työtä ei tehtäis ni tää firma ei pyöris ja me tarvitaan asukkaat, me tarvitaan ohjaajat..”

6.3 Työhyvinvoinnin merkitys työhön sitoutumiseen

Työhyvinvoinnin merkitys koettiin tärkeänä. Motivaatio, jaksamisen kannalta työvuoroitukset ja vuorotyön merkitys oli tuotu esiin työyhteisössä. Työn arvostus, työstä saatava palaute, sukupuolierot, työn vastuu ja vapaus, palkkaus sekä asenteet herättivät keskustelua.

Työhyvinvointiin liittyvät asiat olivat myös tärkeitä kaikille vastaajille. Vastaajat kokivat oman työkykynsä tällä hetkellä hyväksi. Työtyytyväisyyteen vaikutti osastoja vaihtaneilla työntekijöillä muun muassa fyysiset tekijät. Hoitotyössä oli tullut esimerkiksi liikuntaelinten vaivoja, mitkä olivat helpottaneet, kun työntekijä oli voinut siirtyä toiseen, ei-hoidollisempaan yksikköön. Lähimpänä eläkeikää olevat työntekijät myös kokivat siirron myötä, että jaksaisivat tehdä töitä eläkkeelle siirtymiseen asti.

”mun selän takia siirryinkin tänne, se ei kestä mitään nostoja”

Omasta jaksamisesta pidettiin huolta liikunnan, harrastusten ja muun sosiaalisen elämän avulla. Lyhyt työmatka oli myös positiivinen asia. Liikuntaseteleitä myös hyödynnettiin. Kritiikkiä tuotiin esiin, että työnantaja voisi antaa setelit vielä halvemmalla tai ilmaiseksi, mikä edistäisi sitoutumista. Myös seteleiden hankala saatavuus pitkien matkojen vuoksi heikensi niiden hyödyntämistä. Liikunnan mahdollisuudet Lakistossa koettiin hyväksi.

Heikentävänä asiana koettiin arvostus ja tasapuolinen kohtelu työyhteisössä. Sovittujen käytäntöjen tai työtehtävien laiminlyöminen koettiin työnlaatua ja tiimityötä heikentävänä. Jatkuvat muutokset ja yhteiskunnan vaikutukset, vähäiset henkilöstöresurssit ja vaihteleva työnkuormitus, mihin liittyi työntekijöiden kokema kiire ja riittämättömyyden tunne lisäsivät stressiä. Vähäiset henkilöstöresurssit vaikuttivat myös asiakastyön laatuun heikentävästi.

”kaikki asiat tuntuu nykyisin olevan tärkeempiä kuin asukkaat! Aukkailla ei oo mitään muuta virkaa kun se, että ne tuo rahaa taloon”

Myös palkkaus nousi esiin, mikä koettiin heikentävänä asiana. Positiivisena puolena mainittiin vuorotyö- ja viikonloppulisät, mitkä korottivat palkkaa. Lähimpänä eläkeikää olevat pohtivat myös palkan vaikutusta eläkkeen määrään ja osa-aikatyön mahdollisuuksiin oman elämäntilanteen mukaan. Muutama vastaajista teki oman työn ohella tuntiöitä myös muualla. Alan naisvaltaisuus nousi esiin ja herätti keskustelua. Miehiä toivottiin enemmän alalle ja varsinkin yksiköihin, missä oli enemmän haastavaa käytöstä.

”Me ollaan niitten ihmisten, ihmiselämän kanssa kuitenkin tekemisissä, mikä on niin uniikki juttu ja sitte jos puhutaan vielä erittäin hoidollisesta ihmisestä ni se, et mitä kaikkee siinä vois tapahtua jos sä olisit huolimaton ja kuin suuri vastuu siin on siihen nähden, tää meidän palkka on ihan minimaalinen.”

Vuorotyö ja sen vaikutukset

Kaikki kokivat vuorotyön positiivisina puolina arkivapaiden hyödyntämisen vapaa-aikana ja viikonloppulisät. Ne työntekijät, joiden työvuorotoiveet oli huomioitu, olivat myös tyytyväisimpiä. Tämä koski varsinkin lähimpänä eläkeikää olevia ja he kokivat oman jaksamisensa vuoroista palautumiseen toiveiden huomioimisen myötä parhaimpana. Enemmän yövuoroa tekevät kokivat hyväksi pitkät vapaat.

”toivon, että niin kauan ennen kun jään eläkkeelle, voisin tehdä sitä iltapainotteista työtä. Tietyllä tapaa se on rankka ja iän mukana alkaa tuntua se, että sitte kuitenkin jaksaa työssä, mutta se palautuminen kestää kauemmin.”

Vastaajilla negatiivinen kokemus vuorotyöstä oli iltavuorosta seuraavana päivänä aamuvuoroon tuleminen. Vuorosta palautuminen oli hankalaa ja kaikilla oli nukkumisen kanssa vaikeuksia. Myös pitkä työmatka lisäsi vaikutusta. Pitkät työvuorot, 10–12 tuntia, kuka sopimuksen oli tehnyt, koettiin palautumisen kannalta heikentävänä tekijänä, eikä pitkiä vuoroja toivottu montaa peräkkäin. Pitkien vuorojen jälkeen toivottiin myös tarpeeksi vapaapäiviä, koska palautuminen koettiin haasteellisempänä oman jaksamisen kannalta sekä nuoremmilla että vanhemmilla työntekijöillä.

”Kaikista huonoimmat vuorot on noi aamuvuorot mulle. Mä ilmotin listantekijälle ni se on nyt aika hyvin sen noudattanu.”

Vastaajilla vaikutti myös asiakkaiden taholta jatkuva melu tai äänekkyyys työyksikössä sekä samojen asioiden toistaminen päivästä toiseen heikentävänä. Iäkkäämmät vastaajat kokivat, että sietokyky oli alentunut vuosien myötä.

”Joo, et se on just kun ikää on tullut ja kun niin monta vuotta on ollut töissä kehitysvammaisten kanssa, et sitten se varmaan tulee siitä.”

Nuorimmat taas kokivat, jos työyksikössä oli esimerkiksi väkivallan uhkaa, sanallista tai fyysistä, se lisäsi stressiä. Kuitenkin pitkään jatkunut haastava käyttäytyminen asiakkaiden taholta lisäsi työntekijöiden ahdistusta ja työuupumusta. Tähän vaikutti myös byrokrattisiksi koetut asiakkaiden muutot yksiköstä toiseen.

Osa työntekijöistä toi esiin myös halukkuuden työnkiertoon, mutta pitkittynyt prosessi ja vähäinen tiedotus työnantajan taholta olivat heikentäneet luottamusta työnantajaa kohtaan.

7 Pohdinta

7.1 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta käsitellään validiteetin, eli tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä luvattiin ja reliabiliteetin, tulosten toistettavuuden käsitteillä. Tutkija toimii puolueettomasti, kuulee ja ymmärtää tiedonantaja itsenään. Tutkimus on kokonaisuudessaan painottuu johdonmukaisuus. Aineistonkeruumenetelmä ja siihen liittyvät tekniikat, esimerkiksi onko haastatteluja ollut tekemässä useampi kuin yksi henkilö, millä perusteella haastateltavat ovat valittu, miten haastattelut sujuivat, vaikuttiko haastattelija tilanteeseen ja miten johtopäätökset ja tulokset on esitetty? Tutkijan on annettava riittävästi tietoa tutkimuksesta, jotta tulokset ovat paremmin arvioitavissa. (Tuomi – Sarajärvi 2013: 136–142.)

Haastateltavat ottivat yhteyttä sähköpostitse ja kertoivat heille sopivimmat haastattelujankohdat- ja paikat. Osa halusi tehdä haastattelun omalla työpaikallaan ja osa työnantajan siihen lupaamassa rauhallisessa tilassa. Haastattelun alussa kerroin työn tarkoituksen ja perustelut aiheen valinnalle. Kaikki palauttivat liitelomakkeen haastatteluun ja

antoivat näin suostumuksensa. Ennen haastattelujen alkamista pyysin kollegaa lukemaan vielä saatekirjeen lävitse, onko informaatio tarpeeksi riittävä ja että siihen sisältyy tietoinen suostumus haastatteluun.

Aikaa jokaiselle haastateltavalle oli varattu tunti, mikä oli riittävä aika. Nauhoitus jännitti joitakin, mutta haastattelut sujuivat luontevasti ja kaikki saivat vapaasti kertoa kokemukstaan työhön liittyvistä sitoutumiseen edistävästä tai heikentävistä tekijöistä. Aineistosta karsittiin tunnistetekijät pois, jotta anonymiteetti säilyi. Haastattelu perustui vapaaehtoisuuteen ja mielestäni haastateltavilta tuli kattavasti tietoa aiheesta ilman strukturoituja kysymyksiä. Samoja aiheita nousi haastatteluissa sekä edistävinä että heikentävinä tekijöinä, mikä mielestäni kuvasi myös tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määrittellyt hyvän tutkimuskäytännön keskeiset periaatteet. Niihin liittyy muun muassa rehellisyys ja tarkkuus ja kunnioitus muiden tutkijoiden tekemälle työlle. Asianmukaiset tutkimusluvut ja tutkimukseen liittyvät julkaisutiedot on käsitelty ennen tutkimuksen aloittamista. Myös tietosuoja huomioidaan tutkimuksen kannalta ja varmistetaan että anonymiteetti säilyy kaikessa raportoinnissa. Näin laadullisuus tulee myös huomioitua ja päävastuu on tutkijalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2017)

Haastattelijana pohdin omaa osuuttani, pystynkö toimimaan tarpeeksi johdonmukaisessa roolissa, koska mietin, pystyvätkö haastateltavat vastaamaan teemoihin tarpeeksi avoimesti. Tietoisena riskin otin, kun varauduin haastatteluun vain tutkimuskysymysten avulla, mutta luotin työkokemukseeni alalta, että pystyn tekemään apukysymyksiä haastateltaville. Asiaan liittyi myös se seikka, ettei haastattelija johdattele valmiilla kysymyksillä haastateltavia. Tein muistiinpanoja haastattelun aikana, jotta pystyin myös niiden avulla tarkastelemaan tuloksia. Valmiiksi strukturoituja kysymyksiä ei tehty tarkoituksella ja haastatteluissa pyysin haastateltavilta esimerkkejä heidän kokemuksiinsa liittyvissä asioissa. Oma työkokemus vammaistyöstä toi ymmärrystä esille tulleisiin asioihin.

Teoriaosuutta käsitellessäni merkitsin lähdeviitteet mahdollisimman tarkasti ja hyväksytyjen ohjeiden mukaisesti. Huolehdin, etteivät haastateltavien henkilöllisyys tai muut tunnisteet tule ilmi tutkimuksen aikana tai raportointivaiheessa. Toimin myös objektiivisesti ja kuuntelin ja havainnoin haastateltavia tarkasti. Toiminta oli avointa ja luotin, että vastaajat myös toimivat rehellisesti vastauksia antaessaan.

7.2 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksessa nousi esiin monia työhön sitoutumiseen liittyvät asioita. Aiheet liittyivät haastateltavien omiin kokemuksiin ja haastateltavilla oli työkokemusta useammastakin työyksiköstä. Haastateltavien valinta liittyi ryhmäkotiasumiseen oman mielenkiinnon, laitospuolen purkamisen ja avopalveluiden lisääntyneen tarpeen myötä. Ryhmäkotiasumisessa työntekijöitä on noin 500 ja vastaajien otanta ryhmästä oli sopiva. Ikääntyviä haastateltavia oli suurin osa, mikä viittaa yhteiskunnan tämän hetkiseen väestörakenteeseen nuorten työntekijöiden tämän hetkinen saatavuus huomioiden. Myös aiemmat tutkimukset aiheesta vahvistivat työhön sitoutumiseen liittyviä kokemuksia. Haastateltavat nostivat samoja aiheita esiin.

Merkittävimmäksi työhön sitoutumiseen edistävästi vaikuttava tekijä oli asiakastyö. Vaikka työ koettiin ajoittain haasteelliseksi, asiakkailta saatu palaute vaikutti työhön positiivisesti. Myös työntekijän kokemus, että tekee tärkeää työtä omalla alallaan, vaikutti edistävästi. Wallin (2012:96–97) on tutkimuksessaan maininnut asiakaslähtöisyyden, eettisyyden ja arvot, miten työntekijä koki ammattinsa tärkeäksi omien arvojensa ja päämääränsä perusteella. Myös Ruokolainen (2011:84) toi ilmi sitoutumisen henkilöstön taholta liittyvän myönteisiin kokemuksiin työstä.

Heikentävinä tekijöinä mainittiin resurssien vähyys ja työn vaihteleva kuormittavuus, mikä vaikutti asiakastyön laatuun. Nykypäivän yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat muun muassa talouteen ja työntekijöiden saatavuuteen. Wallin (2012:98) mainitsi myös talouden ja tuottavuuden näkökulman lisäksi panostusta henkilöstön hyvinvointiin. Rakenteelliset tekijät saatettiin kokea sekä mahdollistavina että kuormittavina.

Työyhteisön merkitys työhön sitoutumiseen vaikutti työssä viihtyvyyteen kaikilla vastaajilla ja johtamiseen liittyvät tekijät nousivat esiin. Esimiehen toiminta korostui joko myönteisenä tai kielteisenä asiana. Nuoret työntekijät kokivat tärkeäksi palautteen oman kehittymisensä kannalta, mutta pääsääntöisesti rakentavaa palautetta toivottiin enemmän ja keskustelua työkäytännöistä. Tärkeäksi koettiin myös se, että pystyi vaikuttamaan omaan työhön ja ammatilliseen kehittymiseensä.

Alasaari (2014:91–92) toi esiin nuorten näkökulman, mikä liittyi toimivaan esimiehdustukseen ja hyvään työyhteisöön. Organisaatiolta toivottiin työssä kehittymisen mahdollisuutta. Nuorten kohdalla tärkeitä tekijöitä olivat työn haastavuus ja vaihtelevuus. Myös Wallin (2012:100) toi esiin uuden oppimisen ja jatkuvan ammatillisuuden reflektoinnin

tuovan työhön mielekkyyttä ja haasteita. Turunen (2012:64–65) puolestaan toi esiin työhön kohdistuvia odotuksia. Työnarvostuksen merkityksenä korostui vastuun saaminen ja itsenäisyys työntekemiseen sopivien työtehtävien muodossa. Tähän liittyi myös hyvä johtajuus ja selkeät työnjaot. Larjovuori, ym. (2015:35) toivat esiin henkilöstöressurssien inhimillisen pääoman kehittämisen elementteinä henkilöstöjohtamisen ja lähiesimieskäytänteiden kehittämisen. Sutela, ym. (2014:217) mainitsivat, että ne työntekijät, jotka olivat tyytyväisiä esimiehen toimintaan, vain pieni osa halusi vaihtaa työpaikkaa. Samoin, jos sai tukea ja rohkaisua esimieheltä, työpaikan vaihto oli vähäisempää. Sukupuolieroilla ei ollut suurta merkitystä.

Heikentävänä tekijänä Sutela, ym. (2014:217) toivat esiin työn vaihtoalukkuuteen vaikuttavina tekijöinä erilaisia työn ongelmia, esimerkiksi kiireen haitat, tiedonsaannin vähyden muutoksissa ja työpaikkakiusaamisen. Lisäksi työpaikan vaihtamiseen vaikuttivat tyytymättömyys esimiehen toimintaan tai omiin vaikutusmahdollisuuksiin sekä tuen puute esimieheltä ja koetut kiusaamiset. Ruokolainen (2011:87, 92) toi heikentävinä tekijöinä esiin työn ja perheen ristiriidat, mikä vähensi nuorten työntekijöiden sitoutumista. Myös byrokratiaa ja sääntöjä korostava kulttuuri koettiin heikentävänä tekijänä.

Työhyvinvoinnin merkitys koettiin myös erittäin tärkeänä työviihtyvyyteen vaikuttavana tekijänä. Muun muassa ikääntymisen tuomat fyysiset vaivat, vuorotyö, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen ja omasta jaksamisesta huolehtiminen nousivat esiin. Työyksikköä vaihtaneet työntekijät olivat tyytyväisiä, kun olivat voineet vaihtaa ei-hoidollisempaan yksikköön.

Heikentävinä tekijöinä nousivat esiin toisen työn arvostus ja tasapuolinen kohtelu työyhteisössä. Työkäytäntöjen laiminlyönti heikensi tiimityötä ja työnlaatua. Pitkät työvuorot, 10–12 tuntia, koettiin palautumisen kannalta heikentävänä ja pitkien vuorojen jälkeen toivottiin muun muassa tarpeeksi vapaapäiviä palautumiseen. Yksittäiset vapaapäivät koettiin myös palautumisen kannalta heikentävinä.

Peltola (2016:78) toi esiin vuorotyön etuina muun muassa arkivapaiden ja lisääntyneen vapaa-ajan hyödyntämisen. Myös vuorotyön vaihtelu, arki- ja pyhävuorot, koettiin monipuolisena. Ergonominen ja autonominen työvuorosuunnittelu, työn ja levon rytmittäminen sekä työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa, ylläpitivät hänen mukaansa jaksamista ja hyvinvointia. Työvuoroitoiden ja työntekijöiden muun elämän huomiointi paransivat kokemusta työhyvinvoinnista. Se vaikutti työviihtyvyyteen ja motivaatioon vähentäen työntekijöiden poissaoloja sekä vaihtuvuutta. Myös Jääskeläinen (2013:43–44,45) toi esiin työaika-autonomian vaikutukset omaan jaksamiseen ja mahdollisuuden suunnitella omaan rytmiin sopivat vuorot. Tärkeä vahvuus oli työn ja perhe-

elämän yhteensovittamisen helpottuminen. Vahvuutena oli myös, että hoitajat ottivat vastuuta yksikön toiminnasta. Virolainen (2012:52–53) mainitsi organisaation, johdon ja esimiesten vaikutusmahdollisuudet palautteen antamiseen, ihmisten kohteluun sekä työntekijöiden ja esimiehen välisiin suhteisiin suurina. Työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden sitoutumiseen.

Heikentävinä tekijöinä Peltola (2016:78) toi esiin fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen elämän haitat. Haittatekijät olivat yksilöllisiä ja monilla sopeutuminen vuorotöihin heikkeni iän myötä. Väsymys, ruuansulatuselinten oireet, rytmihäiriöt, tapaturmariskit ja stressi lisääntyivät. Varsinkin yövuorojen jälkeen oli nukahtamisen vaikeutta ja väsymystä. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen vaikeutti perheen ja ystävien kanssa vietettyä aikaa. Jääskeläinen (2013:44) toi esiin työaika-autonomian heikkoudeksi yhteisöllisyyden puutteen ja yhteisten pelisääntöjen noudattamatta jättämisen. Ongelmia oli myös epätasa-arvoisuudessa työvuorojen suunnittelun suhteen. Ne hoitajat, jotka suunnittelivat työvuoronsa viimeisenä, kokivat, että saavat tyytyä jäljelle jääneisiin työvuoroihin.

Tulosten perusteella työhön sitoutumiseen edistävänä vaikuttavina tekijöinä oli asiakastyö. Vastaajat kokivat työnsä merkitykselliseksi eettisyyden ja omien arvojen sekä myönteisten kokemustensa kautta. Johtamisen ristiriidat, mitä vastaajat toivat esiin, voivat osaltaan vaikuttaa sitoutumiseen heikentävästi ja työntekijöiden vaihtuvuuteen.

Nuorten työntekijöiden kohdalla vanhempiin verrattuna, nuoret odottivat palautetta ammatillisen kehittymisensä kannalta. Yleisesti palautetta toivottiin enemmän. Työhyvinvoinnin osalta työssä viihtyvyyteen vaikutti muun muassa työyhteisön toiminta, missä tulee huomioida eri-ikäiset työntekijät tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Tulevaisuuden haasteet

Vesterinen ja Suutarinen (2011:19–20) tuovat esiin, että Y-sukupolven, 1980–2000 luvulla syntyneet, kuuluvien osuus työelämässä suurenee merkittävästi. Vuoteen 2020 mennessä se nousee suurimmaksi luokaksi työelämässä (35–39-vuotiaat). Uusi sukupolvi on syntynyt digimaailmaan ja on sosiaalisen median kautta tottunut toimimaan luontevalla tavalla globaalisti. Johtamismallien haastamiselle ja kasvaneelle osaamiselle tarvitaan lisää toimintatapoja.

Tämän päivän johtamisessa keskeistä on usean sukupolven yhdistäminen työelämässä. Koulutustarpeet ja ammattitaitoisen henkilökunnan saaminen, millä nuoret saadaan esimerkiksi motivoitumaan vammaistyöhön?

Taustalla näkyy myös nyky-yhteiskunnan vaikutukset. Työntekijöiden liikkuvuus, ikäänymisen tuomat haasteet, niukat resurssit ja muutokset yhteiskunnassa lisäävät paineita laadukkaan asiakastyön monipuoliselle toteuttamiselle.

Tulevaisuudessa tulee miettiä osaavien työntekijöiden saatavuutta ja millä keinoin alalle saadaan uusia työntekijöitä eläkkeelle siirtyvien tilalle. Mahdollisen työvoimapulan ja työurien jatkamisen kannalta, lähellä eläkeikää olevat työntekijät voivat hyödyntää tietotaitoaan työyhteisössä ja toimia mentoreina nuoremmille kollegoille. Ikääntyvät ja eläköityneet työntekijät ovat tämän hetken työelämän voimavara työelämän kiristyvässä kilpailussa.

Maahanmuuttajia haastatteluun ei osallistunut, ja heidän osuus kantaväestössä myös työntekijöinä lisääntyy tulevaisuudessa. Monikulttuurisuuden tuomat mahdollisuudet tulee myös huomioida koulutuksessa ja erilaisissa työtehtävissä.

7.3 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Tulevaisuuden haasteena on, miten eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden tilalle saadaan ammattitaitoisia työntekijöitä. Muutosjohtaminen, eri-ikäisten johtamiseen liittyvät toimintamenetelmät, ihmisten johtaminen ja työntekijöiden motivointi tulee huomioida lisääntyvässä määrin. Merkittävää on, millä keinoilla taloudellisista paineista huolimatta työhyvinvoitiin liittyviä asioita voidaan huomioida ja kehittää tarpeen mukaan.

Kehittämissuhteina tutkimuksessa on muun muassa ikäjohtamisen huomioiminen kokonaisvaltaisesti strategiassa. Muutosjohtaminen sekä ihmisten johtaminen koko organisaation tasolla, mihin liittyy avoin tiedottaminen, prosessien selkiyttäminen, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhönsä ja mittarit, millä asioiden kehittymistä seurataan. Asiaan liittyy myös työyhteisötaitojen kehittäminen sekä esimiesten että työntekijöiden osalta. Esimiehille riittävästi koulutusta heidän tehtävissään, esimerkiksi työhön liittyvien lakien, ergonomisen työvuorosuunnittelun ja työhyvinvoinnin osalta ja työyhteisössä yksilön itsensä johtaminen sekä tiimityötaidot.

Lähteet

AAIDD, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. 2016. < <https://aidd.org/> > viitattu 10.3.17

Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.) 2010. Laine, Timo, Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.) 2010. Kiviniemi, Kari, Laadullinen tutkimus prosessina teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Airo, Juha-Pekka – Rantanen, Jarkko – Salmela, Timo. 2008. Oma ura, paras ura. Helsinki: Talentum.

Alasaari, Hanna. 2014. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu, hallintotiede. Pro gradu – tutkielma. ”Homma luistaa kun meininki on hyvä” – Tapaustudkimus nuorten työelämäasenteista. Verkojulkaisu. < <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95169/GRADU-1396946671.pdf?sequence=1> > viitattu 14.3.17

Asuminen ryhmässä. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu, verkkojulkaisu, Päivitetty 29.6.2016. < <http://verneri.net/yleis/asuminen-ryhmassa> > viitattu 10.3.17

Burns, Nancy – Susan K. Grove 2009. The practice of Nursing research, appraisal, synthesis and generation of evidence, sixth edition. St Louis, Missouri, USA.

Clendon, Jill – Walker, Leonie. 2013. Nurses aged over 50 years and their experiences of shift work. Journal of Nursing Management, 10/2013, 21(7). 903–913.

Hakola, Tarja – Kalliomäki-Levanto, Tiina. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Työterveyslaitos: Helsinki.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon asiakkaan ja potilaan itsemääräämisoikeuden vahvistamisesta ja rajoitustoimenpiteiden käytön edellytyksistä sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 108/2014 §:t 5-7, 13, 4 luku § 17 ja 6 luku §:t 27–33. Annettu Helsingissä 28.8.2014.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain muuttamisesta 96/2015. Annettu Helsingissä 22.5.2015.

Harri-Lehtonen, Oili, Kuntoutuksen edistämisyhdistys ry, Numminen, Heli ja Vesala Hannu, Kehitysvammaliitto. 2006. Toimintakykyä ylläpitävä työote. Verkojulkaisu. Päivitetty 25.7.2014. < verneri.net/yleis/toimintakyky-yllapitava-tyoote > viitattu 10.3.17.

Huhtala, Marjo. 2015. Motivointi teoksessa Asennejohtaja- Arjen työkalut esimiehille. Helsinki: Kauppakamari.

Ilmarinen Juhani - Vainio, Vesa. 2012. Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Verkojulkaisu. < [http://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/verko-kauppa/tyoyhteiso/tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville_\(vain_pdf\)\(22129\).5904.shtml](http://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/verko-kauppa/tyoyhteiso/tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville_(vain_pdf)(22129).5904.shtml) > viitattu 16.3.17

Juuti, Pauli. 2016. Johtamisen kehittäminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jääskeläinen, Mervi. 2013. Itä-Suomen yliopisto. Lääketieteen laitos, Kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen yksikkö/ergonomia. Pro-gradu-tutkielma. Työvuorosuunnittelukäytännön ja ergonomisten työaikojen toteutuminen työaika-autonomiassa. Verkkojulkaisu. < http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130104/urn_nbn_fi_uef-20130104.pdf > viitattu 9.5.17

Kaski, Markus (toim.) 2012. Kehitysvammaisuus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kehusmaa, Kirsti. 2010. Strategiatyö – organisaation voimanlähde. Helsinki: Kauppa-kamari.

Kiviranta, Raili. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro Oy

Larjovuori, Riitta-Liisa – Manka, Marja-Liisa – Nuutinen, Sanna. 2015. Inhimillinen pääoma – työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveystieteiden raportteja ja muistioita 2015:5. Verkkojulkaisu. < <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70342> > viitattu 26.3.17.

Martela, Frank - Jarenko, Karoliina. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä-tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Tulevaisuusvaliokunta. Helsinki.

Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo. 2009. Kehittämistyön menetelmät-Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Porvoo: WSOYpro Oy.

Peltola, Ulla. 2016. Vuorotyössä jaksaminen. Moodi 2/2016: 78–81. Verkkojulkaisu. < http://portfolio-web.ess.fi/www/Moodi/2016Moodi_02/#/36 >

Rauramo, Päivi. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työturvallisuuskeskus. Verkkojulkaisu. < https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf > viitattu 17.4.17

Rinne-koti-konserni. 2017. Arvot. Verkkojulkaisu. < <https://www.rinne-koti.fi/rinne-koti/rinne-koti-konserni/arvot.html> > viitattu 10.3.17.

Ruokolainen, Mervi. 2011. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Do Organizational and Job-Related Factors Relate to Organizational Commitment? A Mixed Method Study of the Associations. Verkkojulkaisu. < https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/111001Loppuraportti_isbn978-951-39-4510-7.pdf/a350b1f7-8114-4374-920b-b2da3cda0df8 > viitattu 14.4.17.

Santalainen, Timo. 2008. Strateginen ajattelu. Helsinki: Talentum.

Santalainen, Timo. 2009. Strateginen ajattelu & toiminta. Helsinki: Talentum.

Seppälä, Heikki ja Sundin, Markus. 2011, 5. painos. TOIMI. Menetelmä psykososiaalisen toimintakyvyn kuvaamiseen. Kehitysvammaliitto ry tutkimus- ja kehittämiskeskus: Helsinki.

Sinokki, Marjo. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Laatu ja kehittäminen. Verkkojulkaisu. < <http://stm.fi/ikaantyneiden-palvelut/laatu-kehittaminen> > viitattu 16.3.17.

Sutela, Hanna – Lehto, Anna-Maija. 2014. Työhön sitoutuminen teoksessa Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus: Helsinki.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi Anneli. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 10. uudistettu painos. Tammi: Helsinki.

Turunen, Teemu. 2012. Työorientaatiot muutoksessa? Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:4. Verkkojulkaisu < https://www.tsr.fi/documents/20181/40645111138Loppuraportti-väitöskirja_Turunen.pdf/803909d5-d631-49fb-9475-dd23427e1aac > viitattu 19.3.17.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2017. Hyvä tieteellinen käytäntö. Verkkojulkaisu. < <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta> > viitattu 8.4.17.

Työsuojeluhallinto. 2016. Vuorotyö. Verkkojulkaisu < <http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/luvut-ja-ilmoitukset/vuorotyö> > viitattu 17.3.17

Violainen, Harri. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand, Helsinki, Suomi/Nerdenstedt, Saksa.

Wallin, Outi. 2012. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Väitöskirja. Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista. Verkkojulkaisu < <https://tampub.uta.fi/bistream/handle/10024/66905/978-951-44-8818-4.pdf?sequence=1> > viitattu 12.4.17.

Vesterinen, Pirkko-Liisa - Suutarinen, Marjaana (toim.) 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Johtamistaidon Opisto.

Saatekirje

Hei Rk-Asuntoihin!

Teen opinnäytetyönä tutkimusta työntekijöiden sitoutumisesta työhön. Aihe liittyy organisaation henkilöstöstrategiaan ja toiminnan kehittämiseen. Mielipiteesi on tärkeä, joten toivottavasti osallistut tutkimukseen.

Teen haastattelun yksilöhaastatteluna ja voimme sopia ajankohdan- ja paikan, mikä parhaiten sopii. Haastattelut nauhoitetaan, mikä helpottaa vastausten purkamista. Materiaali tuhoetaan, kun aineisto on saatu analysoitua.

Haastattelun kohderyhmä rajataan työntekijöihin, jotka ovat olleet organisaation palveluksessa noin vuoden ja yli 54-vuotiaisiin, kun työuria ollaan jatkamassa tulevaisuudessa.

Haastattelun teemat ovat:

- 1) Mitkä kokemukset edistävät sitoutumista työhön?
- 2) Mitkä kokemukset heikentävät sitoutumista työhön?

Taustakysymyksinä tarvitsen tiedon sukupuolesta, iästä ja kauanko olet työskennellyt organisaation palveluksessa. Voit vapaasti kertoa ajatuksistasi ja mielipiteistäsi, henkilöllisyytesi tai työpisteesi ei tule tutkimuksessa missään vaiheessa julkisuuteen. Haastattelu on vapaaehtoinen ja tarpeellinen, jotta kokemusten avulla voidaan yhdessä kehittää organisaation toimintaa!

Tuo tämä lomake allekirjoitettuna haastattelutilaisuuteen, se toimii osaltasi tutkimuslupana.

Kiitos!