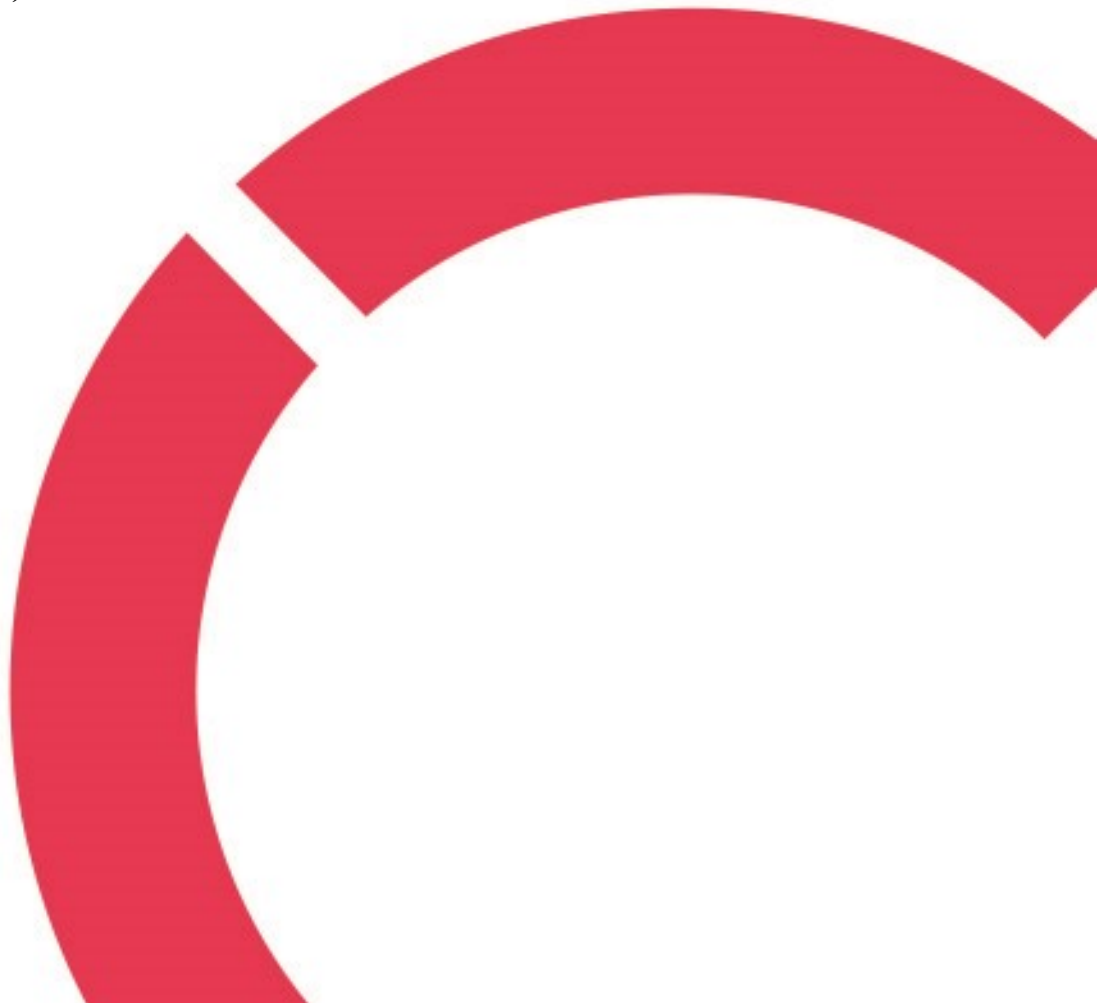


**Nomin-Erdene Oyumaa-Ganbat & Kyösti Rehunen**

**KOTIHOIDON TYÖNTEKIJÖIDEN KÄSITYKSIÄ ITSEOHJAUTU-  
VUUDESTA**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sairaanhoitaja (AMK)  
Marraskuu 2022**



**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Marraskuu 2022	<b>Tekijä/tekijät</b> Nomin-Erdene Oyumaa-Ganbat & Kyösti Rehunen
<b>Koulutus</b> Sairaanhoitaja (AMK)	<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK	
<b>Työn nimi</b> KOTIHOIDON TYÖNTEKIJÖIDEN KÄSITYKSIÄ ITSEOHJAUTUVUUDESTA		
<b>Työn ohjaaja</b> Timo Kinnunen	<b>Sivumäärä</b> 26 + 4	
<b>Työelämäohjaaja</b> Sari Kallinen		
<p>Tämä opinnäytetyö tehtiin Soiten kotihoidon palvelualuejohtajan tarpeesta saada lisää tietoa työntekijöiden käsityksistä itseohjautuvuudesta. Molemmat opinnäytetyön tekijät ovat työskennelleet tai yhä työskentelevät kotihoidossa työntekijöinä. Heitä yhdistää tämä mielenkiinto kotihoitoa kohtaan jo valmiiksi, minkä vuoksi opinnäytetyö haluttiin kohdistaa juuri tälle sektorille. Itseohjautuvuus on ollut viime vuosien aikana hoitoalalla nouseva trendi. Tämä malli tehdä työtä on Soitessakin nyt koekäytössä useammassa yksikössä eri osa-alueilta.</p> <p>Tutkimus suoritettiin määrällisenä kyselytutkimuksena Soiten kuuteen kotihoidon yksikköön aikavälillä 16.2-28.2.2022, jolloin vastauksia saatiin 24 kappaletta. Kyselytutkimusta jouduttiin jatkamaan aikavälillä 21.4.-10.5.2022. Kyselytutkimus oli vastaajille vapaaehtoinen, ja kyselyyn saatiin lopulta riittävä määrä vastaajia, yhteensä 67 kappaletta. Soiten kotihoidossa oli vakituisia hoitajan virkoja opinnäytetyötä tehdessä 305 kappaletta, joista noin 20 prosenttia on sairaanhoitajia ja loput lähihoitajia tai vastaavan koulutuksen saaneita. Vastausprosentiksi koko joukosta muodostui 22 %.</p> <p>Tulosten mukaan kotihoidon työntekijöillä Soitessa on yleisesti ottaen käsitys siitä, mitä itseohjautuvuudella tarkoitetaan. Kyselyn perusteella voidaan tulkita, että hoitajilla on myös halukkuutta suurempaan itseohjautuvuuteen työelämässä. Sairaanhoitajat osoittivat lähihoitajia enemmän kiinnostusta oppia lisää itseohjautuvuutta. Mitään suuria eroja eri ammattiryhmien välillä ei kuitenkaan tullut esiin.</p>		

<b>Asiasanat</b> Itseohjautuvuus, itsensä johtaminen, kotihoito, valmentava johtajuus
--

**ABSTRACT**

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> November 2022	<b>Author</b> Nomin-Erdene Oyumaa-Ganbat & Kyösti Rehunen
<b>Degree programme</b> Nursing,(BHC)		
<b>Name of thesis</b> Perception of self-management among employees in home-care		
<b>Centria supervisor</b> Timo Kinnunen	<b>Pages</b> 26 + 4	
<b>Instructor representing commissioning institution or company</b> Sari Kallinen		
<p>This thesis was implemented to explore the employee’s perception of self-directed care in the Soite home care service area (Soite is the sector of social and healthcare services offered in the central Ostrbothnia area of Finland). The authors of this thesis share an interest in the home care sector as they have both previously worked in this area. With self-directed care being an emerging trend in recent years, several hospital wards in the Soite service area have been piloting the use of self-directed care.</p> <p>A quantitative survey was conducted for the first time during the 16<sup>th</sup> of February –28<sup>th</sup> of February 2022. A total of only 24 respondents were received. We then continued the survey from the 21<sup>st</sup> of April to the 10<sup>th</sup> of May 2022. With the survey being voluntary, we eventually received a sufficient number of respondents, 67 in total. At the time of the study, there were 305 permanent nursing positions in Soite home care units, of which approximately 20% were nurses with a Bachelor’s Degree, and the remainder were either registered nurses or nurses with training equivalent to that of a registered nurse. The response rate received was 22 %.</p> <p>The survey shows that home care workers in the Soite area generally have a good understanding of self-direction and its purpose. According to this study, nurses show willingness to implement self-management principles in their occupation. Registered nurses seem to be more willing to learn more about self-management. No major differences emerged between professional groups.</p>		

**Key words**

Self-management, self-leading, self-direction, domiciliary care, home care, coaching leadership

## **KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY**

Autonomia= itsehallinto

Itseohjautuvuus= itseään ohjaava, oma-aloitteisesti toimintaansa suuntaava

Lähde: Kotus 2022.

**TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT  
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY  
SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 ITSEOHJAUTUVUUS JA VALMIUDET ITSENSÄ JOHTAMISEEN.....</b>	<b>2</b>
2.1 Itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus työelämässä .....	3
2.2 Valmentava johtaminen.....	4
2.3 Valmiudet itsensä johtamiseen.....	5
2.4 Itsensä johtaminen ja hyvinvointi.....	6
<b>3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT .....</b>	<b>7</b>
<b>4 MENETELMÄT JA AINEISTO.....</b>	<b>8</b>
<b>5 ETIIKKA JA LUOTETTAVUUS .....</b>	<b>10</b>
<b>6 TULOKSET.....</b>	<b>11</b>
6.1 Vastaaajien taustatiedot .....	11
6.2 Kotihoidon työntekijöiden käsityksiä itseohjautuvuudesta .....	14
6.3 Kotihoidon työntekijöiden valmiudet itseohjautuvuuteen .....	15
<b>7 POHDINTA .....</b>	<b>16</b>
7.1 Menetelmien tarkastelua .....	16
7.2 Tulosten tarkastelua.....	17
7.3 Päätelemät ja jatkotutkimusaiheet .....	18
7.4 Opinnäytetyön merkitys hoitotyön johtamiselle .....	18
7.5 Oppimisprosessin hallinta .....	18
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>20</b>
 <b>LIITTEET</b>	
<b>KUVIOT</b>	
KUVIO 1. Hoitajien jakautuminen ammattiryhmiin .....	12
KUVIO 2. Hoitajien keskimääräinen ikä .....	12
KUVIO 3. Hoitajien keskimääräinen työkokemus .....	13
KUVIO 4. Lähihoitajien tuttuus käsitteelle itseohjautuvuus .....	14
KUVIO 5. Sairaanhoitajien tuttuus käsitteelle itseohjautuvuus.....	15
 <b>TAULUKOT</b>	
TAULUKKO 1. Itseohjautuvuus-käsitteen tuttuus hoitajille .....	14
TAULUKKO 2. Hoitajien kiinnostus oppia lisää itseohjautuvuudesta .....	15

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyössämme paneudumme itseohjautuvuuteen sekä itsensä johtamiseen kotihoidossa. Olemme molemmat työskennelleet kotihoidossa, joten meiltä löytyi mielenkiintoa aihetta kohtaan. Lähestyimme Soiten palvelualuejohtajaa opinnäytetyön tarpeesta sekä aihealueesta. Opinnäytetyölle oli tarvetta kotihoidossa, ja lopulta yhteisissä neuvonpidoissa tarkensimme aihealueeksi juuri itseohjautuvuuden kotihoidossa. Aihe on ajankohtainen, sillä Soiten yhtenä tavoitteena on kehittää valmentavaa johtajuutta sekä tähän läheisesti liittyvää itsensä johtamista / itseohjautuvuutta työelämässä.

Toteutimme opinnäytetyömme kvantitatiivisella tutkimuskyselyllä (LIITE 1) Soiten kaikissa kotihoiton yksiköissä. Jouduimme jatkamaan vastausaikaa kyselyssä, sillä ensimmäisellä kerralla vastausprosentti jäi liian alhaiseksi kuvailevien tilastoanalyysien tekemiseksi. Uusintakyselyn jälkeen saimme riittävästi vastauksia tilastoanalyysia varten. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää hoitajien käsityksiä itseohjautuvuudesta sekä heidän mahdollisia valmiuksiaan tähän. Kyselyt suoritettiin kevään 2022 aikana. Pyrimme kyselyssä yleistettävyyteen, joten koimme kvantitatiivisen kyselyn sopivan tähän paremmin, sillä Soiten kotihoidossa työskentelee yli 300 hoitajaa.

## 2 ITSEOHJAUTUVUUS JA VALMIUDET ITSENSÄ JOHTAMISEEN

Termi itseohjautuvuus on otettu käyttöön ainakin 1930-luvulla yhdysvaltalaisen tutkijan Luther Gulickin tutkiessa julkishallinnon organisointia. Myöhemmin Edward Deci sekä Richard Ryan ovat jatkaneet itseohjautuvuuskonseptin kehittämistä. Suomessa Miia Savaspuro on perehtynyt erityisesti itseohjautuvuuteen ja kirjoittanut aiheesta myös kirjan. Hän muotoilee itseohjautuvuuden näin:

itseohjautuvuudella tarkoitetaan tavallisesti ihmisen kykyä toimia ilman ulkopuolista tai kontrollia. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 101.)

Periaate tai tausta-ajatus tässä on se, että hyvin toimivassa työyhteisössä luotetaan työntekijän älykkyyteen sekä kollektiiviseen älykkyyteen. Työyhteisö kykenee ratkaisemaan ongelmat ilman ylhäältä päin tulevaa käskyttämistä. (Haapakoski ym. 102.)

Hoitohenkilökunnan on kyettävä kriittiseen ajatteluun, kyseenalaistamaan vallitsevia ajattelumalleja sekä myös ratkaisemaan itsenäisesti ongelmia (Miettinen, Miettinen, Nousiainen ja Kuokkanen 2000, 29). Tässä on itseohjautuvuuden yksi olennainen periaate, kuten työhön sitoutuminen, vastuullisuus, itsetuntemus sekä kyky itse aidosti vaikuttaa työhönsä. Näillä termeillä voidaan siis hyvin määritellä sanan itseohjautuvuus merkitystä lisää. (Miettinen ym. 2000, 48; Åhman 2004, 120; Savaspuro 2019, 27.)

Terminä itseohjautuvuus on meille suomalaisille kuitenkin uusi sana, vaikka tämän tarkoitus on tunnettu jo suhteellisen kauan. Opinnäytetyötä tehdessämme vuoden 2021 aikana edes Kotimaisten kielten keskus Kotus (2021) ei tunnista sanaa itseohjautuvuus, vaikkakin tunnistaa sanan itseohjautuva. Termeistä itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen on erilaisia mielipiteitä, mutta nämä termit voivat tarkoittaa myös samoja asioita. Tietoperustassamme käytämme sitä termiä, joka lähdeaineistossa on mainittu, jollei toisin ole sanottu. Englannin kielessä on itseohjautuvuudelle kaksi termiä, joista toinen tarkoittaa yksilön itseohjautuvuutta (self-determination) ja toinen tiimin itseohjautuvuutta (self-organization tai self-governance). Näiden merkityksellä on eroa, mutta opinnäytetyössämme tarkoitamme yksilön itseohjautuvuutta. (Savaspuro 2019, 13, 25–26.)

Itsensä johtaminen ei ole vain yksilötasolla tapahtuva asia, vaan se koskee aina koko organisaatiota. Mutta vaikka itsensä johtaminen koskee myös koko työyhteisöä, tavoitteena itseohjautuvuudessa on myös yksilön kokonaisvaltainen kehittäminen. Itsensä johtamisessa oleellisen tärkeää onkin itsensä

tunteminen. Itsetuntemuksessa omia uskomuksia ja arvoja joutuu tiedostamaan ja pohtimaan. Tiedostaminen on tärkeä elementti itsensä tuntemisessa, jotta tunnistetaan sekä omat vahvuudet että heikkoudet, mutta myös osataan soveltaa jo opittua tietoa sekä kokemusta käytäntöön. Asioiden poisoppiminenkin on oleellinen taito uuden oppimisessa ja itsensä johtamisessa. (Sydänmaalakka 2017, 43–45, 87; Kurttila & Aalto 2015, 36; Åhman 2004, 122.)

Koska itseohjautuvuus ei ole vain yksilön asia vaan koskee koko organisaatiota, esihenkilön rooli korostuu myös yksilön itsehallinnassa. Siksi otimme lyhyesti opinnäytetyöhömmme teoriaosuuden valmentavasta johtajuudesta, sillä valmentava ja hyvä esimies on se, joka mahdollistaa työntekijän itseohjautuvuuden työpaikalla. (Miettinen ym. 2000, 121.) Hyvä johtaja auttaa työntekijää tämän henkilökohtaisessa kasvussaan sekä täyden potentiaalin löytämisessä. Tärkeimpiä elementtejä työntekijän itsensä johtajuuden tukemisessa ovat esihenkilön myötätunto sekä sellaisen toimintakulttuurin luominen, jossa itsensä johtamiselle on tilaa. (Soback 2021, 108.) Tärkeää on luoda työyhteisölle yhteinen visio, jota tavoitellaan, ja realisoida nykytila, josta lähdetään etenemään. Kun tämä on tehty, voidaan siirtyä työntekijöiden yhteisvastuuseen. Kun vastuuta jaetaan, työntekijät pääsevät mukaan päätöksentekoon, ja täten silläkin edistetään työyhteisön perustehtävän suorittamista. Kun yksilö kokee olevansa mukana ja osana tehtävän onnistumisesta ja kun ryhmään saadaan yhteisyyden tunne, yhteisen vastuun kokemus ja sopivasti luovuuden henkeä, voidaan yhdessä saavuttaa jotain paljon suurempaa kuin yksilöt saavuttisivat. (Miettinen ym. 2000, 48, 121–125.)

Mallia Suomeen itseohjautuvuuden soveltamiseen on otettu Tanskalainen Buurtzorg-organisaation vuonna 2006 perustetusta, uudenlaista johtamismallia kotihoidon palveluihin tuovasta yrityksestä. Se on herättänyt kiinnostusta sen kustannuksia säästävän ja asiakastytyväisyyttä lisäävän vaikutuksen vuoksi. Tämä malli on innostanut monia muitakin maita itseohjautuvuudessa. Buurtzorgin mallissa esimiesten määrää on vähennetty radikaalisti ja tilalle ovat tulleet tiimin valmentajat. Ajatuksena on, että sairaanhoitajat osaavat itse järjestää työnsä. Tämä on eräänlainen itseohjautuvuuden pioneerimalli kotihoidon sektorilla. (Lähdemäki-Pekkinen 2015.)

## **2.1 Itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus työelämässä**

Termi itseohjautuvuus ei ole ollut vielä kovin kauaa käytössä työelämässä, ja oikeastaan vasta vuosittuhannen alussa, työn kuvan muuttumisen seurauksena, siitä on tullut laajemmin tunnettu käsite ja toi-



mintamalli (Åhman 2004, 121, 123). Joka työpaikalle itseohjautuvuuden malli ei välttämättä kuitenkaan sovi. Haasteina itseohjautuvuuden siirtämisessä käytännön työelämään ovat muun muassa pitkäjänteisyyden puute, ihmisen luontainen hierarkian etsiminen, valtatyhjiöiden syntyminen sekä niihin liittyen toisarvoistuminen työyhteisössä tyhjiön täytyessä, sekä liian suuri työyhteisön koko. Työnantajan tulee myös miettiä, että saako työntekijä samassa suhteessa valtaa, kuin hänen vastuunsa kasvaa, sillä muuten riskinä on työntekijän ahdistuminen ja jopa autonomian väheneminen. Itseohjautuvuudessa on kuitenkin valtavasti potentiaalia. Kaikille se ei suinkaan tule luontaisesti, vaan se vaatii epä-mukavuusalueelle siirtymistä, uuden omaksumista, itsereflektiota ja itsekuria. Myös niin sanotusti vapaamatkustaminen on todellinen riski itseohjautuvassa organisaatiossa. (Savaspuro 2019, 11–12, 32, 35–36, 42.) Sitoutuminen työhön onkin yksi perusedellytys itseohjautuvuudelle, kuten on selkeä käsitys siitä, mikä kuuluu työntekijän vastuualueeseen (Miettinen ym. 2000, 49). Vaikka itseohjautuvuudessa puhutaan paljon yksilön ominaisuuksista ja hänen osuudestaan, on silti tärkeää osata toimia yhteistyössä kollegoiden kanssa. (Akola 2020, ”johdanto“). Savaspuro kehottaa jokaista itseohjautuvuuteen halukasta kehittämään itsetutkiskelulla itseään. Itseohjautuvuuden yksi osa-alue on kyky järjestellä työnsä niin, että vapaa-aika, liikunta ja myös syöminen ovat tukemassa yksilön hyvinvointia. (Haapanen ym., 105–06.)

## 2.2 Valmentava johtaminen

Valmentava johtaminen tukee ja kulkee yhdessä itsensä johtamisen kanssa. Itsensä johtaminen työyhteisössä tarkoittaa muutosta myös johtamistavassa. Hyvä johtaja tukeekin työyhteisön jäseniä itseohjautuvuudessa ja toimii ikään kuin ohjaajana. Pääpaino valmentavassa johtamisessa on nimenomaan valmentajan rooli, jossa autetaan yksilön itse oivaltamaan ja löytämään ongelmaansa ratkaisu. Valmentajan rooliin kuuluu tärkeänä osana kuunteleminen, ajatusten herättely, uskon luominen työntekijän omiin kykyihinsä sekä hänen potentiaalinsa löytämisen avustaminen. Myös turvallisen ympäristön luominen, työntekijän arvostaminen ja kiittäminen, sekä kysyminen, valmiiden vastausten antamisen sijaan, ovat hyvän valmentavan johtajuuden ydinasioita hänen tukiessaan työntekijän itseohjautuvuutta. (Åhman 2004, 120; Soback 2021, 112, 152–155.) Johtajan on myös samalla huolehdittava, että tukiessaan yksilön itsensä johtamista työntekijä pitää mielessään yhteisen suunnan, mihin yritystä ollaan viemässä (Åhman 2004, 121; Savaspuro 2019, 36).

Vaasan yliopiston tutkimus- ja kehittämishanke todisti valmentavan johtajuuden olevan yhteydessä työntekijöiden parempaan tuloksellisuuteen, suurempaan työnimnoon, työhyvinvointiin ja ennen kaikkea henkilökohtaiseen kehittymiseen, yhteen itsensä johtamisen kulmakiveen (Mäkelä, Viitala, Tanskanen, Säntti & Uotila 2013, 47, 55–56). Jopa paradoksaalisesti, itseohjautuva organisaatio tarvitsee johtamista suuremmissa määrin kuin niin sanottu perinteinen, ylhäältä johdettu organisaatio. Tämä johtuu siitä, että johtajan on edelleen hallittava kokonaisuutta, autettava työntekijöitä onnistumaan työssään sekä ennen kaikkea palveltava heitä ja oltava heistä kiinnostuneita. Haapakosken ym. julkaisuun haastateltu Savaspuro (2020) kehottaa esimiehiä olemaan esimerkkejä itseohjautuvuudessa toimimalla itseohjautuvasti omassa työssään sekä tuntemalla itsensä. (Haapakoski 2020 ym., 102–105.)

### 2.3 Valmiudet itsensä johtamiseen

Työpaikalla voi tulla helposti ristiriitoja, jos johtamistapa on uudistettu ja käytössä on valmentava johtajuus, jossa odotetaan työntekijöiltä itseohjautuvuutta, mutta työntekijät ovat edelleen hoitaneet työnsä niin sanotusti perinteisesti eli odottavat, että esihenkilö käskyyttä ja ohjeistaa, miten työ tulee hoitaa (Soback 2021, 52–53). Tällöin on hyvä varmistaa, että edellytykset itsensä johtamiseen ovat lähtökohtaisesti kunnossa. Itsensä johtamista voidaan pohtia eriteltyinä sitä eri osa-alueisiin. Sydänmaalakka (2017, 87) tarjoaa erään tällaisen mallin. Hän on rakentanut osaamispuun, josta löytyy kuusi osaamisaluetta, jotka jokaisen itseään johtavan tulee jotenkin hallita. Nämä ovat ammatillinen osaaminen, vuorovaikutusosaaminen, tehokkuusosaaminen, johtamisosaaminen, hyvinvointiosaaminen sekä itseluottamus. Toisenlaisen ajattelumallin tarjoavat Kurttila ja Aalto (2015, 40), joiden mukaan itsensä johtamiseen kuuluu seuraavia osa-alueita: ajattelun, tunteitten ja toiminnan johtaminen, taito ottaa etäisyyttä omaan tekemiseen, taito haastaa omaa ajattelua, tietoisuus omasta motivaatiosta ja tavoitteista, tietoisuus omista vahvuuksista ja heikkouksista sekä tietoisuus omista valinnan ja vaikuttamisen mahdollisuuksista.

Itsensä johtaminen voidaan nähdä myös potentiaalinen kasvattamisena eri osa-alueilla, joita ovat looginen, musiikillinen, kielellinen, liikunnallinen, avaruudellinen, sosiaalinen, naturalistinen ja henkinen lahjakkuus sekä itsetuntemus (Sydänmaalakka 2017, 42). Läsnaolon taitoon sekä myötätuntoon törmää myös usein tutkiessa itsensä johtamista (Kurttila, ja Aalto 2015, 39–40), kuten jo aiemmin mainittuun itsetuntemukseen (Miettinen ym. 2000, 64; Sydänmaalakka 2017, 88–89). Reflektointitaito on tärkeä osa

itsetuntemusta (Miettinen ym. 2000, 27). Itseohjautuvuuteen liittyy läheisesti myös itsensä arvostaminen. (Åhman 2004, 122; Sydänmaalakka 2017, 253, 258.) Itsetuntemusta käsitelläänkin useassa itsensä johtamisen teoksessa (mm. Miettinen ym. 2000, 64; Soback 2021, 204; Sydänmaalakka 2017, 203, 253, ja 288) ja se on tärkeä osa itsensä johtamisen oppimista, samoin kuin on myötätuntoinen (Soback 2021, 88) suhtautuminen toisiin ja itseensä.

Eräs tärkeä, mutta vähemmän keskusteltu asia hyvässä itseohjautuvassa organisaatiossa on sen yksilöiden kyky toimia yhdessä. Ajatus perustuu siihen, että kun ratkaisu ongelmaan haetaan itseohjautuvalta tiimiltä, siihen saadaan paras vastaus siltä henkilöltä, joka asiasta parhaiten tietää. Tässä tietenkin luotetaan, että yhteisöllä on motivaatio ajaa yhteistä etua, mutta että heillä on myös oltava mahdollisuus ja lupa tehdä isoja päätöksiä sekä itsenäisesti että ryhmässä. Työntekijöille on mahdollistettava vahva autonomia. (Savaspuro 2019, 26.)

## **2.4 Itsensä johtaminen ja hyvinvointi**

Sydänmaalakka (2017, 5) on käyttänyt termiä älykäs itsensä johtaminen. Hänen mukaansa älykäs itsensä johtaminen auttaa ihmistä huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan parhaansa mukaan.

Ihmisen terveys on tasapainossa, jos hänen elämänsä psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset ulottuvuudet ovat kunnossa (Eriksson ym. 2016, 73). Kun ihmisen terveys on tasapainossa, hän pystyy toimimaan tarvittaessa myös kykyjensä ääri rajoilla. Tällöin ihminen pystyy huolehtimaan omasta terveydestään, toiminnastaan, itsensä johtamisesta sekä ohjaamisesta itsenäisesti. Jos ihmisen psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset ulottuvuudet vaurioituvat, ihminen ei voi tuntea itsensä olevan kokonainen. Tästä seuraa psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia kärsimyksiä. Ihmisen arvot ja arkielämän kokemukset luovat pohjan terveyden ja hyvinvoinnin tuntemuksille. Terve ihminen pystyy toimimaan oman elämänsä parhaaksi, koska terveys on ihmisen voimavara. (Eriksson ym. 2016, 71, 73–74.)

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystalvvelukuntayhtymän kotihoidon työntekijöiden itseohjautuvuutta ja valmiuksia siihen. Työntekijäryhmät kotihoidossa koostuvat pääasiassa lähihoitajista, sairaanhoitajista sekä vanhemmista ammattinimikkeistä, kuten perushoitajista ja apuhoitajista. Yhteensä kotihoidossa Soitella työskentelee noin 350 hoitajaa, vakansseja on 305 kappaletta, jotka jakautuvat sairaanhoitajien ja lähihoitajien kesken niin, että sairaanhoitajia on 20 % työvoimasta.

Osaan vakansseja saattaa olla 2–3 työntekijää osa-aikaisuuksien vuoksi. Opinnäytetyön tavoitteena on saada lisää siitä, miten hyvin kotihoidon hoitajat ovat tietoisia itseohjautuvuudesta ja itsensä johtamisesta sekä miten kotihoidon hoitajat arvioivat omia valmiuksiaan itseohjautuvuuteen ja itsensä johtamiseen. Tätä tietoa kotihoidon esihenkilöstö voi hyödyntää työyksiköiden toimintojen kehittämisessä.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Mitä Soiten kotihoidon työntekijät ymmärtävät käsitteellä itseohjautuvuus?
2. Millaiset valmiudet heillä on itseohjautuvuuteen?

#### 4 MENETELMÄT JA AINEISTO

Valitsimme tutkimusmetodiksemme kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimusotteen. Tutkimuskysely suoritettiin Soiten kotihoidon hoitajille, ja tällä hetkellä kotihoidossa työskentelee yli 300 henkilöä. Varsinaisia hoitajan virkoja ja toimia, sekä lähi- että sairaanhoitajan, on yhteensä 305, mutta osaan virkoja voi olla useampi osa-aikainen työntekijä. Tällöin kokonaistyöntekijämäärä on virkoja ja toimia suurempi. Tälle joukolle ei siksi käytännön syistä kannata käyttää kvalitatiivista menetelmää, ja pyrkimyksemme on saada yleistettyjä vastaukset koskemaan kaikkia Soiten kotihoidon hoitajia. Tällöin mielestämme paremmin soveltuva tapa on juuri kvantitatiivinen tutkimus. Soiten kotihoidon palvelualuejohtaja Sari Kallinen antoi meille myös vapaat kädet tutkimusmetodin valitsemiseen. Mittarin sisältämät kysymykset eli väittämät laadimme jo olemassa olevaan teoretietoon pohjautuen. Jaoimme väitteet kahteen ryhmään tutkimuskysymysten mukaan. Kun olimme laatineet mittariston, lähetimme mittariston sekä tutkimuslupahakemuksen hyväksyttäväksi Soiten johtajaylihoitaja Piia Kurikkalalle. Tämän lisäksi laadimme samalla opinnäytetyösopimuksen opinnäytetyöstämme. Luvan saatuamme lähetimme vielä saatekirjeen (LIITE 2) työyksiköiden esihenkilöille.

Mittaria laatiessa tärkeitä asioita huomioitavaksi ovat muun muassa kysymyksissä käytettävä kieli, riittävä tarkkuus, jolla mitataan sekä väittämien oleellisuus tutkimuskysymysten valossa. Väittämien laadinnassa tärkeää on muistaa myös lopullisten vastausten analysointimahdollisuudet. (Kananen 2008, 10, 14–16, 18.) Mittausvirheitä kun ei enää voi paikata analysointimenetelmillä. Kun kyselylomake on luotu ja kysymyksiin vastattu, on myöhäistä korjata siinä ilmenneitä virheitä. Senkin vuoksi huolellisuus kyselylomakkeen teossa on erittäin tärkeää. (Vehkalahti 2014, 17, 20.)

Esitimme kyselyn kaikille Kokkolan alueella toimiville Soiten kotihoidon yksikölle, lukuun ottamatta yksikköä, johon suoritimme mittarimme esitestauksen. Esitestauksen vastausten ja vastausmäärän perusteella kysely oli sopivan mittainen ja riittävän selkeä, sillä saimme suurimpaan osaan väittämistä jokaiselta vastauksen. Lisäksi hajonta väittämien vastausten välillä oli riittävää. Mitään muutoksia emme täten tehneet väittämiin. Uskoimme, että tällä kyselylomakkeella saamme riittävän kuvaavan otoksen kuvaamaan perusjoukkoa.

Tärkeää tutkimuksessa on huolehtia tietyistä peruskysymyksistä, kuten iästä, koulutustaustasta, sukupuolesta, jotta varmistutaan kyselyn reliabiliteetista, sen yleistettävyydestä. Jos nämä tunnusluvut poikkeavat merkittävästi perusjoukosta, tutkimuksen reliabiliteetti vastaavasti kärsii. (Kankkunen &

Vehviläinen-Julkunen 2017, 104–105.) Pitää myös muistaa, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, siksi on tärkeää huolehtia riittävään suureen otannasta. Tästä syystä tuli varautua jatkamaan kyselyyn vastaamisaikaa tai tarvittaessa laajentaa otannan kokoa. (Eriksson ym. 2016, 68.) Otannan kokoa emme valitettavasti olisi voineet enää laajentaa, joten kyseeseen tuli jatkaa kyselyaikaa. Myös esimerkiksi iän kysyminen on osattava tehdä kunnioittavasti, sillä sitä ei pidä yleensä kysyä suoraan, kyselyn luotettavuuden varmistamiseksi (Vehkalahti 2014, 24–25).

Määrällisiin tutkimuskyselyihin vastaaminen on yleensä vapaaehtoista vastaajille. Tässä kyselytutkimuksessa pyrimme saamaan selville, ovatko kotihoidon työntekijät tietoisia käsitteistä itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen sekä heidän valmiuksiaan itseohjautuvuuteen. Tutkimuskyselyä laatiessa tulee huolehtia, että tutkijan omat mielipiteet eivät saa vaikuttaa kyselyyn. Siksi tutkijan on tärkeää olla objektiivinen ja puolueeton parhaansa mukaan. (Eriksson ym. 2016, 23.) Teetimme kyselyn internet-pohjoisella Webropol-ohjelmalla. Kyselyyn vastaaminen kesti noin 5–10 minuuttia. Webropol-ohjelma mahdollisti vertailun eri muuttujien suhteen, kuten ammattiryhmien, työkokemuksen ja niin edelleen.

Aineiston esittämiseen voi riittää vaikkapa kuva. Tällöin edellytetään yleensä aineiston tiivistämistä ja tätä varten käytetään yleensä erilaisia tilastollisia malleja, kuten faktorianalyysia. Yksinkertaistettuna faktorianalyysi tarkoittaa väittämien korrelaatioiden selvittämistä ja esiin tuomista. Se voikin parhaimmillaan syventää ymmärrystä tutkitusta aiheesta. Myös muita tilastollisia menetelmiä on mahdollista käyttää, kuten regressioanalyysia. Kyselyn tuloksia voidaan esittää monella tapaa, pylväsdiagrammeina, ympyröinä ja niin edelleen. (Vehkalahti 2014, 64–65, 87, 93–94.) Tulosten julkaisussa pyrimme yksinkertaiseen ja selkeään ulkoasuun. Uudelleenluokittelua emme tehneet, lukuun ottamatta kuvion 5 ja 6 ryhmittelyä johtuen siitä, että käytimme pääasiassa 5-portaista Likertin asteikkoa jokaiseen väittämään, lukuun ottamatta ikää, ammattia ja työvuosien määrää. Teimme erilaisia taulukoita ja kuvioita pääasiassa kahden muuttujan suhteen. Esitimme ne selkeinä ympyrä ja vaakapylväsdiagrammeina sekä tarvittaessa taulukkona tai kuviona. Parhaimmillaan taulukot ja kuviot ovatkin juuri selkeinä, kahden tai enintään kolmen muuttujan ristiintaulukointina. Näin saimme mielenkiintoista tietoa eri ikä- ja ammattiryhmistä sekä väitteiden vastausten ristisidoksista. (Vehkalahti 2014, 70–71.) Esitystavalla on väliä ja luokittelemalla voidaan vaikuttaa huomattavassa määrin tulosten tulkintaan. Tämä on muistutus, että kvantitatiivinen tutkimus ei ole sen objektiivisempi tutkimustapa kuin joku toinenkaan tutkimustapa, vaikkakin tällaista väitetään. (Vehkalahti 2014, 64.)

## 5 ETIIKKA JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyömme tarkoitus on tuottaa vastuullista tietoa sekä pyrkiä kaikessa tekemisessä totuuteen. Pyrimme olemaan toimissamme kunnioittavia ja ottamaan tutkimuksessa mukana olevat. Kunnioitamme myös tutkimuksen kohteena olevien yksityisyyttä suojelemalla aineistomme sekä vältämme vahingoittamasta tutkittavia. (Eriksson ym. 2016, 28–30.) Sitoudumme toimimaan rehellisesti, huolellisesti sekä tarkkaavaisuudella. Kerromme avoimesti tutkimusten tuloksista sekä viittaamme asianmukaisesti oikeisiin lähteisiin, emmekä ota kunniaa toisen tekemästä työstä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Tutkimusta suorittaessamme sekä laatiessamme mittaria, pohdimme laitimamme mittaria sekä reliabiliteetin että validiteetin näkökulmasta. Onko laitimamme mittari rakennettu tarkoituksenmukaisesti, eli saako sillä mitattua juuri haluttua tutkimusaihetta sekä onko mittari riittävän kattava vastataksien tutkimuskysymyksiin? Jos nämä asiat eivät ole kunnossa, tutkimuksen validiteetti laskee. Lähdetessä rakentamaan tutkimuskyselyä itse. On tärkeää varmistua riittävästä teoriapohjasta, joka tulee myös tukeamaan mittarin eri muuttujia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 189–191.) Sitä helpompi on myös hahmottaa keskeiset käsitteet kyselyä varten, mitä paremmin tunnettua teoriaa on hyödynnetty (Vehkalahti 2014, 20). Käytetty kieli mittarissa on mietittävä tarkkaan, jotta voidaan varmistua, että tutkittavat voivat ymmärtää kysymykset selkeästi ja jokainen samalla tavalla. Kysymykset tulee laatia ajatuksella, jotta ne voivat palvella tarkoitustaan eli tuoda vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Vehkalahti (2014, 23) lisää myös, että tietyt sanat, kuten eli, ja, sekä ja tai tuovat kysymyksiin eli osioihin, monitulkintaisuutta, jota työssä tulee välttää. Työn reliabiliteetti varmistetaan dokumentoimalla työ riittävän tarkasti ja perustamalla tehdyt valinnat. (Kananen 2008, 12, 15 ja 79–83.)

## 6 TULOKSET

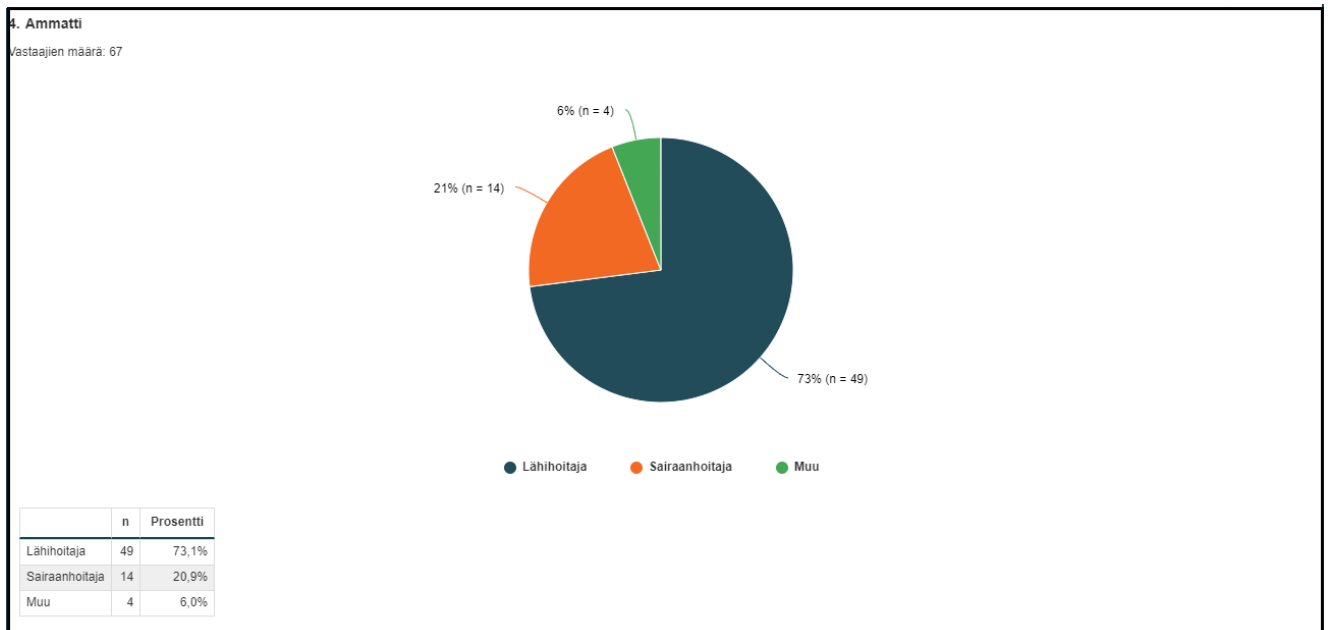
Aloitimme tutkimalla ja tarkistamalla aineistoa silmämääräisesti, teimme vertailuja aineistossa ja tarkistimme virheitä sekä epäjohtonmukaisuuksia. Jokaisessa kyselyssä on jossain määrin näitä. (Vehkalahti 2014, 70.) Kysely sekä saatekirje lähetettiin jokaisen Soiten kotihoidon yksikön esimiehille, jotka välittivät kyselylinkin yksikkönsä hoitajille, lukuun ottamatta kyselyn yksikköä, jonne tehtiin mittarin esitestaus. Kyselyn teimme aikavälillä 16.-28.2.2022 ja vastauksia saimme 24 kappaletta. Jouduimme tämän vuoksi jatkamaan kyselyn aikaa parilla viikolla, ja saimmekin 67 vastausta yhteensä. Kaikki vastaajat eivät olleet kuitenkaan vastanneet jokaiseen kysymykseen. Yhteen kysymykseen saimme 64 vastausta, kahteen 65 vastausta ja loppuihin väittämiin 66–67 vastausta, taustatietoihin jokainen vastaaja vastasi. Kokonaisvastaajamäärä oli vähemmän kuin odotimme ajatellen hoitajien lukumäärää, joka on yli 300, ja siksi mielestämme tutkimuksen reliabiliteetti ei ole niin korkea kuin toivoimme, olen silti mielestämme ainakin tyydyttävällä tasolla. Kokonaisvastausmäärä on siis noin 22 % koko vakituisesta hoitajamäärästä Soiten kotihoidossa. Vakituksia työpaikkoja on 305, mutta työntekijöitä on todellisuudessa suurempi määrä johtuen mm. siitä, että osa työntekijöistä on osa-aikaisia, jolloin samaa vakanssia kohti voi olla kaksi, kolmekin työntekijää. Vaikka otoskoko jäi aika pienehköksi, niin kyselyn tarkkuus ei useastakaan lisävastauksesta hirveästi muutu, sillä sanotaan, että tarkkuus kasvaa otoskoon neliöjuuressa, ei suorassa suhteessa (Vehkalahti 2014, 43). Tavoitteenamme oli pitää kysely lyhyenä ja väittämät selkeinä. Silti jokaiseen väittämään ei saatu jokaiselta 67 vastanneelta vastausta. Yhdessä väittämässä vastaajia oli 64, kahdessa 65 ja lopuissa väittämässä oli 66 tai 67 vastaajaa. Taustakysymyksiin saimme jokaiselta vastaajalta vastauksen.

### 6.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatietoina selvitimme kyselyyn vastaajien ikää, työkokemuksen pituutta kotihoidossa sekä ammatia. Kyselyyn vastasi suhteessa saman verran sairaanhoitajia ja lähihoitajia, kuin mikä tilanne on Soiten kotihoidossa, jossa sairaanhoitajia on noin 20 % työvoimasta ja lähihoitajia tai vastaavan 2 asteen koulutuksen saaneita on 80 %. Kyselyyn vastaajista lähihoitajia tai vastaavan toisen asteen koulutuksen saaneita oli 53 kpl eli 79 % ja sairaanhoitajia 14 kpl eli 21 % (KUVIO 1). Tämä vahvensi osaltaan tulosten yleistettävyyttä. Hyvä otanta-asetelma onkin tärkeä juuri yleistettävyyden vuoksi.

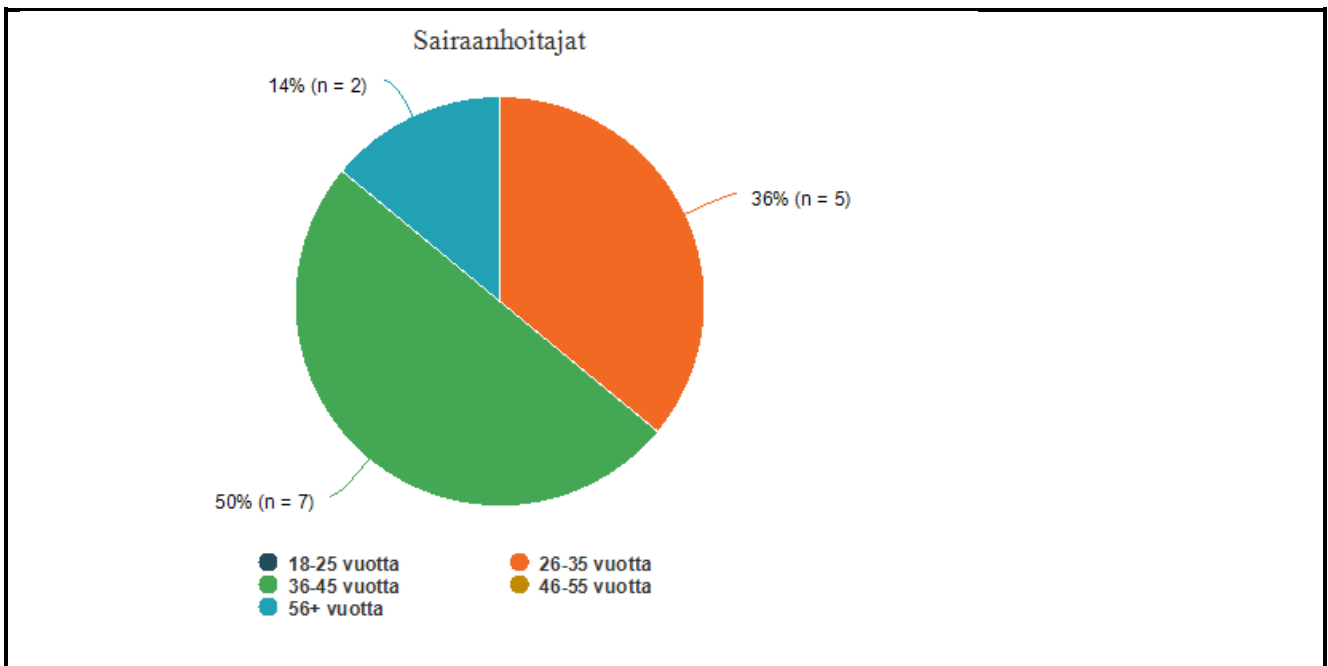


KUVIO 1. Hoitajien jakautuminen ammattiryhmiin (n=67)

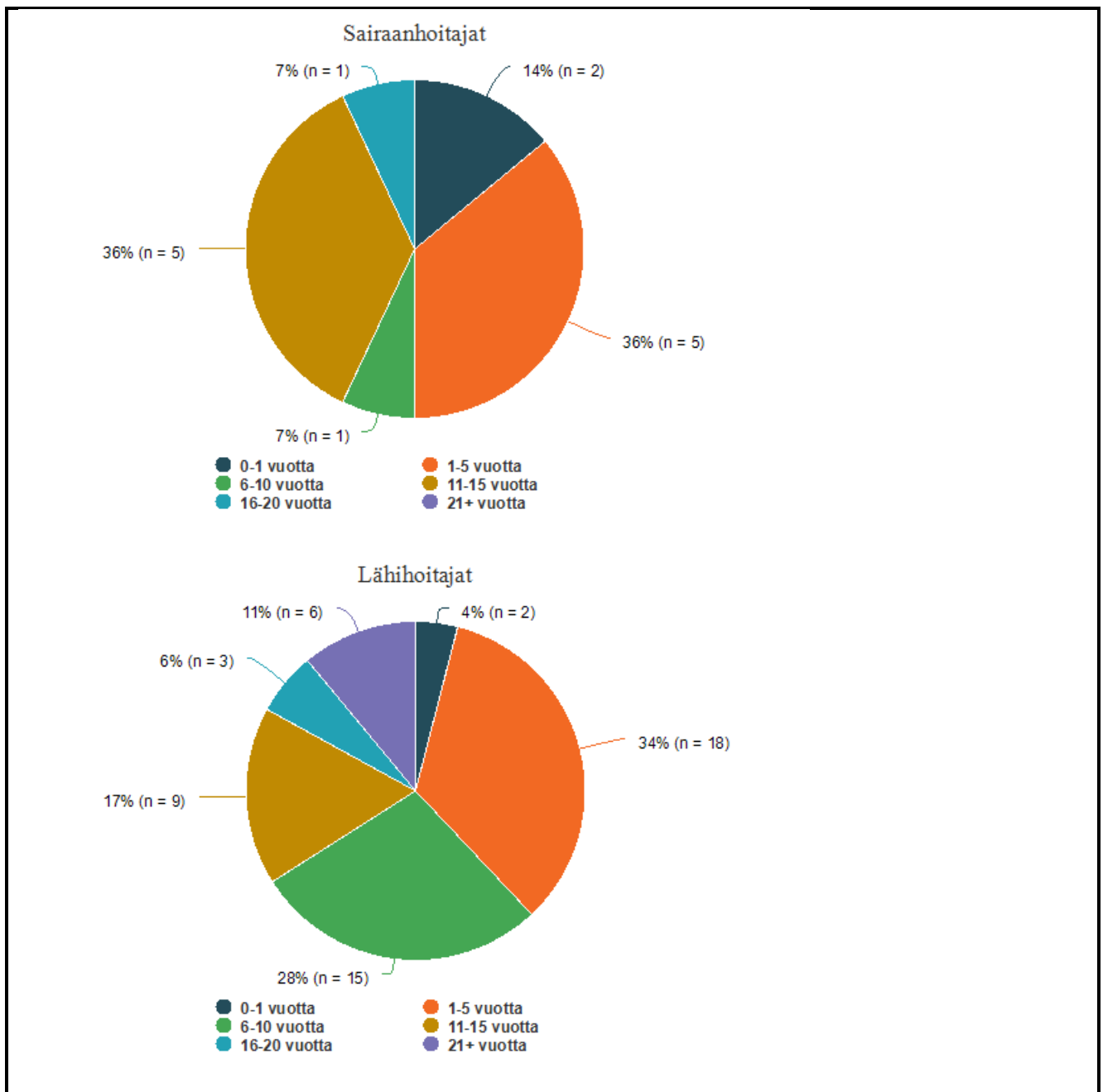


Keskimäärin lähihoitajat olivat hieman vanhempia iältään kuin sairaanhoitajat (KUVIO 2), samoin työkokemus vastasi myös tätä, eli lähihoitajilla oli keskimäärin pidempi työura kotihoidossa (KUVIO 3).

KUVIO 2. Hoitajien keskimääräinen ikä (n=67)



KUVIO 3. Hoitajien keskimääräinen työkokemus (n=67)



## 6.2 Kotihoidon työntekijöiden käsityksiä itseohjautuvuudesta

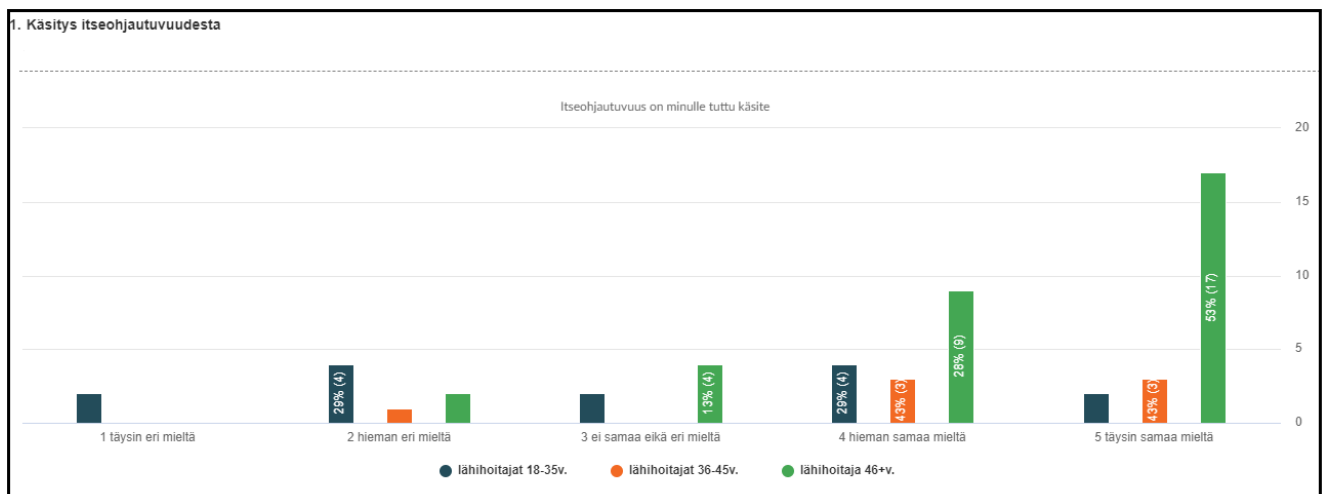
Soite on ottanut useassa eri toimiyksikössään käyttöön ja kokeiluun valmentavan johtajuuden ja itseohjautuvuuden mallin. Yli 70 % kaikista vastaajista kertoi olevansa hieman samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän ”itseohjautuvuus on minulle tuttu käsite” kanssa (TAULUKKO 1).

TAULUKKO 1. Itseohjautuvuus-käsitteen tuttuus hoitajille (n=67)

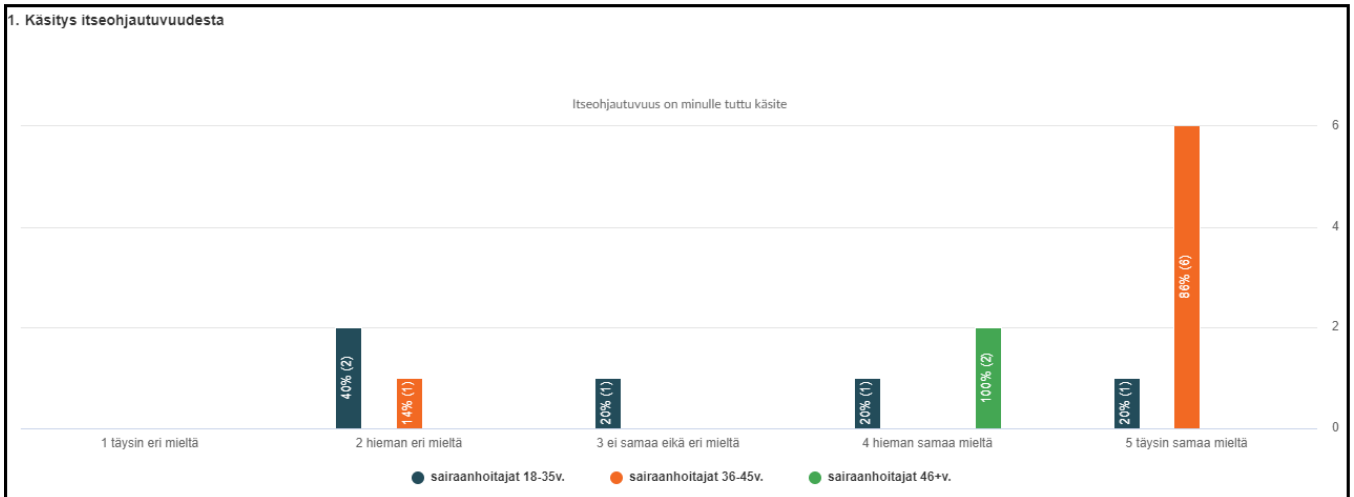
	1 täysin eri mieltä	2 hieman eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 hieman samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä	Yhteensä
Vastaajamäärä	2	10	7	19	29	67
Itseohjautuvuus on minulle tuttu käsi	3,0 %	14,9 %	10,4 %	28,4 %	43,3 %	

Merkittävää eroa lähihoitajien ja sairaanhoitajien välillä tässä ei ollut, mutta huomasimme, että mitä nuorempi hoitaja oli, sitä vähäisempi käsitys hänellä termistä itseohjautuvuus oli (KUVIO 5 ja 6). Ja oimme tulosten selkeän esittämisen vuoksi tässä hoitajat kolmeen ikäryhmään.

KUVIO 4. Lähihoitajien tuttuus käsitteelle itseohjautuvuus (n=53)



KUVIO 5. Sairaanhoidajien tuttuus käsitteelle itseohjautuvuus (n=14)



### 6.3 Kotihoidon työntekijöiden valmiudet itseohjautuvuuteen

Mitään merkittävää eroa yleisellä tasolla emme sairaanhoidajien ja lähihoitajien vastauksien välillä löytäneet. Tulosten perusteella sairaanhoidajat osoittivat lähihoitajia suurempaa kiinnostusta oppia lisää itseohjautuvuudesta (TAULUKKO 2). Lähihoitajista 60 % vastasi hieman samaa mieltä tai täysin samaa mieltä ”minua kiinnostaa oppia lisää itseohjautuvuudesta” -väittämään, kun sairaanhoidajilla vastaava luku on 71,4 %.

TAULUKKO 2. Hoitajien kiinnostus oppia lisää itseohjautuvuudesta (n=64)

Minua kiinnostaa oppia lisää itseohjautuvuudesta	1 täysin eri mieltä	2 hieman eri mieltä	3 ei eri eikä samaa mieltä	4 hieman samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä	Yhteensä
Vastaajamäärä	3	6	11	20	10	50
Lähihoitajat	6,0 %	12,0 %	22,0 %	40,0%	20,0 %	0
Sairaanhoitajat	0	0	4	7	3	14
	0,0 %	0,0%	28,6%	50,0%	21,4%	0
Yhteensä	3	6	15	27	13	64

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyön toteutuminen oli haastavaa, ja molemmat tutkimuksen tekijät saivat oppia monipuolisesti tutkimuksen teon haasteista mutta laajalti myös tutkimuksen tekemisen prosessista sekä kyselytutkimuksen rakentamisesta. Laadukas tutkimus voi parhaillaan tuoda ymmärrystä ja tietoa monipuolisesti valitusta tutkimusaihealueesta. Sen perusteella voidaan tehdä valistuneita päätöksiä, tuoda ongelmakohtia näkyviin sekä mahdollisesti ratkaista niitä sekä seurata esimerkiksi jonkin intervention vaikuttavuutta. Toisaalta tutkimuksen laadinta vaatii tarkkuutta, aiheeseen perehtyneisyyttä sekä intoa kyseistä aihetta kohtaan.

Voidaan aiheellisesti kysyä, mikä on lopulta aina tutkimuskyselyn totuudellisuusaste. Itse vastaajien rehellisyyden lisäksi jouduimme kyselyä rakentaessamme pohtimaan tällaisia asioita, kuten tuntee vastaaja itsensä, osaako hän objektiivisesti ja rehellisesti kuvata itseään. Lisäksi ihmismieleen vaikuttavat kulttuuri, arvot, elinympäristö, elämäkokemukset, ja monet muut asiat, mitä merkittävimässä määrin, mitä aina voi olla vaikea huomioida. Voimme siksi todeta, kuten Vehkalahti, että kyselytutkimus on aina jossain määrin virheellinen. (Vehkalahti 2014, 22, 40–41.) Miten virheellinen, siihen varmasti voidaan vaikuttaa huolellisella ennakkoinnilla sekä laadukkaalla pohjatyöllä, uutteruudella, sinnikkyydellä sekä yleisesti laadukkaalla tutkimustyöllä. Apunamme on onneksemme ollut osaava ja kokenut ohjaaja Centrialta, ja työskentelymme on auttanut myös erittäin hyvin toiminut yhteistyö Soiten yhteyshenkilömmme kanssa.

Lisäksi tuloksia julkaistaessa jouduimme pohtimaan Soitelta tullutta toivetta pitää tutkimustulokset alustavasti vain tutkijoiden sekä heidän käytössään. Julkaisimme kuitenkin lopulta yhteisymmärryksessä tiettyjä, yleisellä tasolla ilmiötä kuvaavia väitteitä, kuten taustatietoja ja itseohjautuvuutta koskevaa tietoutta.

### 7.1 Menetelmien tarkastelua

Opinnäytetyössä käytetty kvantitatiivinen tutkimusote sopi mielestämme hyvin kyselyyn. Ilmiön tarkasteluun saimme 67 vastausta, joka on reilu 20 % koko hoitajien määrästä Soiten kotihoidossa. Vastajat jakautuivat lähelle todellista tilannetta myös työelämässä, 21 % vastaajista oli sairaanhoitajia ja loput lähihoitajan tai jonkun muun toisen asteen koulutuksen saaneita. Lisäksi suurin osa, vähintään

aina 64 vastaajaa, vastasi jokaiseen kysymykseen. Pidimme 67 vastaajaa riittävänä vastaajamääränä varmistaaksemme tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin. Tutkimuksesta voidaan mielestämme näin johtaa yleistyksiä koskemaan Soiten kotihoidon työntekijöiden käsityksiä itseohjautuvuudesta. Käytimme opinnäytetyömme kyselyssä niin sanottua Likertin asteikkoa, ja arvoasteikko oli 1–5. Vastausvaihtoehdot väittämiin olivat 1 täysin eri mieltä, 2 hieman eri mieltä, 3 ei samaa eikä eri mieltä, 4 hieman samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Tämä mielestämme oli riittävä tarkkuus tutkimustamme ajatellen.

Käyttämämme Webropol-ohjelma takasi helposti vastaajien anonymiteetin, sillä vastausten perusteella ei tällä ohjelmalla saanut selvitettyä vastaajan henkilöllisyyttä. Kyselyyn lähetimme yleisen linkin, joten kysely ei tallentanut vastaajan nimeä eikä työyksikköä, emmekä näitä erikseen kyselyssä kysyneet. Näin kysely oli mielestämme sekä luottamuksellinen että anonyymi.

Ennen opinnäytetyön suorittamista lähetimme lisäksi kotihoidon työyksiköille saatekirjeen, joissa kerroimme itsestämme tutkimuksen, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen tilaajasta, kyselyn anonymiteetistä sekä luottamuksellisuudesta. Lisäksi kerroimme kyselyyn vastaamisen olevan täysin vapaaehtoista.

## 7.2 Tulosten tarkastelua

Vertasimme opinnäytetyömme tutkimustuloksia jo joihinkin aiemmin julkaistuihin aiheeseen liittyviin tutkimuksiin. Mitään tarkkoja, suoria johtopäätöksiä mittarin erilaisuuden vuoksi on vaikea vetää, mutta kaksi tutkimus tai tutkimustulosta otimme tarkasteluun. Osin työnantajan vetoamus olla paljastamatta kokonaisuudessaan tutkimustuloksia rajasi myös mahdollisuutta julkiseen vertailuun. Martelan Hakanen, Hoang & Vuori (2021) vetämä tutkimus itseohjautuvuudesta toimi kyselytutkimuksemme toisena vertailukohtana. Heidän tutkimusraporttinsa mukaan eri toimialoilla toimivat keski-ikäiset kokivat keskimäärin vähiten itseohjautuvuutta. Meidän kyselytutkimuksessamme taas Soiten kotihoidon työntekijöistä juuri keski-ikäiset kokivat sekä suurinta mielenkiintoa että oikeutta itseohjautuvuuteen. Toisaalta heidän tutkimuksensa esittää, että nuoret työntekijät kokivat suurempaa itseohjautuvuutta kuin vanhemmat, niin samoin tutkimuksemme osaltaan vahvisti tätä väittämän ”minulla on oikeus tehdä isojakin työhön liittyviä päätöksiä itsenäisesti”, jossa nuorin ikäryhmä vastasi kyselyssämme myönteisemmin tähän kuin vanhin ikäryhmä, joka taas koki vähiten tällaista oikeutta työssään. (Martela, Hakanen, Hoang & Vuori 2021.)

### 7.3 Päätelmät ja jatkotutkimusaiheet

Tämän opinnäytetyön perusteella Soiten kotihoidon työntekijöillä vaikuttaa yleisesti ottaen olevan hyvä käsitys siitä, mitä termillä itseohjautuvuus tarkoitetaan sekä siihen liittyvistä käsitteistä. Pieniä eroavaisuuksia tuli esiin muun muassa iän, ammattiryhmän ja työkokemuksen mukaan.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoinen selvittää, miten Soiten kotihoito eroaa muista Soiten yksiköistä perehtyneisyydessä itseohjautuvuuteen. Lisäksi pohdimme, onko valtakunnallisesti eroa eri kotihoidon yksiköiden välillä itseohjautuvuudessa sekä sen hyödyntämisestä työssä. Varsinkin ne yksiköt valtakunnallisesti, joissa itseohjautuvuuden malli on saattanut olla jo joitain vuosia käytössä, voi tuoda mielenkiintoista vertailupohjaa.

### 7.4 Opinnäytetyön merkitys hoitotyön johtamiselle

Kuten opinnäytetyössämme toimme esille, työntekijöiden itseohjautuvuus ei koske vain yksilöä. Se lähtee esihenkilötasolta ja vaatii uudenlaista ajattelua myös johtamiseen. Tämä opinnäytetyö on tarkoitettu lähinnä Soiten kotihoidon esihenkilöiden käyttöön. Siellä tutkimustuloksia voidaan mielestämme hyödyntää pohtiessa työntekijöiden valmiuksia ja kiinnostusta itseohjautuvuuteen sekä miettiä tarvittavaa lisäkoulutusta hoitajille itseohjautuvuuden teoriasta.

### 7.5 Oppimisprosessin hallinta

Nomin-Erdene Oyumaa-Ganbat: Opinnäytetyön prosessi oli pitkä ja haastava. Opinnäytetyö eteni pääosin hyvin, mutta kohtasimme myös haasteita. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä opiskelijakollegan kanssa. Kommunikoimme pääosin puhelimen ja sähköpostin välityksellä. Opiskelijakollegan kanssa tapasimme myös kasvotusten. Yhteistä aikaa saimme järjestettyä riittävästi, jotta opinnäytetyömme valmistui. Välillä opinnäytetyö ei edennyt suunnitelman mukaisesti. Kaikella tapaa opettaja ja opiskelijakollega olivat erittäin joustavia. Tutkimuksen tekeminen oli hyvin opettavaista ja mielenkiintoista. Tutkimus- ja opinnäytetyön kokonaisvaltainen ymmärtäminen oli vaativaa.

Kyösti Rehunen: Opinnäytetyön tekemisen prosessi oli pitkä ja moneen otteeseen tuntui, että me nimme kaksi askelta eteenpäin ja yhden taakse. Työskentelimme monesti tahoillamme omaan tahtiin ja

tapasimme sitten aika ajoin pohtimaan ja rakentamaan opinnäytetyötä yhdessä. Aikataulumme oli joustava, mutta pyrimme aina hieman suunnittelemaan, mitä asiaa edistämme tapaamisten välillä. Yhteyttä pidimme sekä sähköpostitse että puhelimitse toistemme kanssa. Ohjausta saimme pätevältä ammattihenkilöltä opinnäytetyöprosessin aikana riittävästi. Opinnäytetyö ei aina edennyt kuten alun perin suunnittelimme, vaan jouduimme palaamaan askeleen taakse jatkaaksemme. Lopulta työ palkittiin ja opinnäytetyömme valmistui. Kuten kaikessa oppimisessa, valmiiseen opinnäytetyöhön tuli murto-osa opitusta asiasta. Tutkimuksen tekeminen oli kokonaisuudessaan mielenkiintoinen prosessi ja hyvin opettavainen kokemus.



## LÄHTEET

- Akola, A. 2020. *Itseohjautuvuus ja intuitio*. Helsinki: Basam Books Oy. E-Kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523791169>. Viitattu 18.11.2021.
- Eriksson, K., Isola, A., Kyngäs, H., Leino-Kilpi, H., Lindström, U., Pietilä, A-M., Vehviläinen-Julku-nen, K. & Åstedt-Kurki, P. 2016. *Hoitotiede*. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-0143-3>. Viitattu 31.8.2021.
- Haapakoski, K, Niemelä, A & Yrjölä, E. 2020. *Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työ-elämästä*. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Saatavissa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/BAXBBXATHBCEE#/kohta:L\(\(e4\)sn\(\(e4\)\)\(\(20\)et\(\(e4\)n\(\(e4\)/piste:tb8](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/BAXBBXATHBCEE#/kohta:L((e4)sn((e4))((20)et((e4)n((e4)/piste:tb8). Viitattu 23.11.2021.
- Kananen, J. 2008. *Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikor-keakoulu.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julku-nen, K. 2017. *Tutkimus hoitotieteessä*. 3.–5. painos. Helsinki: Sa-noma Pro Oy. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-0148-8>. Viitattu 8.10.2021.
- Kotus. 2021. Kotimaisten kielten keskus. Saatavissa: [Haku - Kotimaisten kielten keskus \(kotus.fi\)](https://www.kotus.fi/) Viitattu 6.10.2021.
- Kurttila, M & Aalto, P. 2015. *Pomon parhaat ratkaisut. Valmentava käsikirja tiukkoihin tilanteisiin*. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy ja tekijät.
- Lähdemäki-Pekkinen, J. 2015. Tutkimustiimin viikon varrelta #32: Buurtzorg ravistelee hierarkkisia organisaatioita. Saatavissa: [Tutkimustiimin viikon varrelta #32: Buurtzorg ravistelee hierarkkisia orga-nisaatioita - Sitra](https://www.sitra.fi/julkaisut/tutkimustiimin-viikon-varrelta-32-buurtzorg-ravistelee-hierarkkisia-organisaatioita). Viitattu 10.8.2022.
- Martela, F., Hakanen, J. Hoang, N. & Vuori, J. 2021. *Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde?* Tutkimusraportti. Saatavissa: <https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2021-04/ItseohjautuvuusJaTyonImuSuomessa.pdf> . Viitattu 12.9.2022.
- Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. 2000. *Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla*. Juva: WS Bookwell Oy.
- Mäkelä, L., Viitala, R., Tanskanen, J., Säntti, R. & Uotila, T-P. 2013. *Lähijohtamisen kehittämisellä parempaa hyvinvointia ja tuloksellisuutta*. Vaasan yliopiston julkaisuja selvityksiä ja raportteja 191. Saatavissa: [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7673/isbn\\_978-952-476-505-3.pdf?se-quence=1&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7673/isbn_978-952-476-505-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 8.10.2021.
- Savaspuro, M. 2019. *Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan*. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.cent-ria.fi/teos/FABBGXDTEB#/kohta:ESIPUHE/piste:tRu](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/FABBGXDTEB#/kohta:ESIPUHE/piste:tRu). Viitattu 21.8.2021.
- Soback, D. 2021. *Valmentava johtajuus. Opas voiman, viisauden ja myötätunnon herättämiseen*. Hel-sinki: Basam Books Oy.

Sydänmaalakka, P. 2017. *Älykäs itsensä johtaminen*. Helsinki: Alma Talent.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiede-vilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>. Viitattu 31.8.2021.

Vehkalahti, K. 2014. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Oy Finnlectura Ab.

Åhman, H. 2004. *Menestyvä johtaminen-haasta itsesi*. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.



## Itseohjautuvuus Soiten kotihoidossa

Hei

Kiitämme osallistumisesta tähän opinnäytetyön kyselyyn. Kyselyssä on 22 monivalintakysymystä ja vastaaminen kokonaisuudessaan vie noin 5 minuuttia. Vastausvaihtoehdot ovat 1 täysin eri mieltä, 2 hieman eri mieltä, 3 ei eri eikä samaa mieltä, 4 hieman samaa mieltä, 5 täysin samaa mieltä. Pyydämme valitsemaan vaihtoehdon, joka kuvaa parhaiten mielipidettänne.

### 1. Käsitys itseohjautuvuudesta

	1 täysin eri mieltä	2 hieman eri mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	4 hieman samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Itseohjautuvuus on minulle tuttu käsite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itseohjautuvuudessa on tärkeää, että joku <u>kertoo miten asia tehdään</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itseohjautuvuudessa on tärkeää ottaa vastuu omasta työstään itsenäisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itseohjautuva työntekijä ei tarvitse esihenkilöä työssään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että tiimini johtaessa omaa työtään onnistumme paremmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itseohjautuvuuteen kuuluu työskennellä osana tiimiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimini toimii itseohjautuvasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen empatiaa työhöni liittyvissä haasteissa esihenkilöiltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 2. Valmiudet itseohjautuvuuteen

	1 täysin eri mieltä	2 hieman eri mieltä	3 ei eri eikä samaa mieltä	4 hieman samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Minua kiinnostaa oppia lisää itseohjautuvuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni on kiinnostunut minusta työntekijänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on täysin selvää mitä työltäni odotetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on vapaus tehdä isojaakin työhön liittyviä päätöksiä itsenäisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaipaani työhöni ohjeita esihenkilöltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän itsenäisestä työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua kiinnostaa kehittää itseäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan toimia osana tiimiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan toimia mahdollisimman itsenäisesti työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan oppia tuntemaan itseni paremmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin toimimaan työssäni itseohjautuvasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni mahdollistaa itseohjautuvuuden työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etsin ratkaisuja työongelmiin itsenäisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni itseohjautuvuus voi toimia työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 3. Ikäni

- [18-25](#) vuotta
- [26-35](#) vuotta
- [36-45](#) vuotta
- [46-55](#) vuotta
- 56+ vuotta

#### 4. Ammatti

- Lähihoitaja
- Sairaanhoitaja
- Muu

#### 5. Kuinka pitkään olet yhteensä työskennellyt kotihoidossa

- 0-1 vuotta
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- 21+ vuotta

18.3.2022

## TIEDOTE OPINNÄYTETYÖN AINEISTON KERUUSEEN OSALLISTUVILLE

Opinnäytetyön nimi: Kotihoidon työntekijöiden käsityksiä itseohjautuvuudesta Soitessa

Hyvä hoitaja.

Opiskelemme Centria Amk:ssa sairaanhoitajan tutkintoa ja olemme tekemässä opinnäytetyötämme yhteistyössä Soiten kotihoidon kanssa. Tiedotamme tässä tulevasta kyselystä, johon toivomme, että osallistutte. Tutkimme itseohjautuvuutta Soiten kotihoidossa, ja aihealueemme olemme valinneet yhdessä Soiten kotihoidon palveluesimies Sari Kallisen kanssa.

Kysely toteutetaan Webropol-internetkyselynä ja aikaa vastaamiseen kuluu noin 5–10 minuuttia. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistumalla tutkimukseen hyväksyn, että vastauksiani käytetään opinnäytetyön tekemisessä sekä julkaisemisessa. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kysely toteutetaan anonymisti.

Tutkimuksia hyödynnetään kotihoidon kehittämiseen ja se tehdään valittujen alueiden kotihoidon työntekijöille.

Tutkimus suoritetaan 28.3-7.4.2022 ja opinnäytetyö on valmis viimeistään kesäkuussa 2022. Tutkimus on vapaasti luettavissa Theseus-internetarkistossa viimeistään toukokuun loppuun mennessä soveltuvin osin.

Opinnäytetyön ohjaajana Centriasta toimii koulutusalan päällikkö Timo Kinnunen.

Kyselylomakkeeseen lähetetään teille henkilökohtaisesti linkki sähköpostiin. Vastamme mielellämme lisätiedusteluihin, [nomin-erdene.oyumaa-ganbat@centria.fi](mailto:nomin-erdene.oyumaa-ganbat@centria.fi) tai [kyosti.rehunen@centria.fi](mailto:kyosti.rehunen@centria.fi)

Kiitos osallistumisestanne!

Ystävällisin terveisin,

Nomin-Erdene Oyumaa-Ganbat ja Kyösti Rehunen

Sairaanhoitajaopiskelijat

Ryhmä: AhoSk19k

Centria Amk