



# **Työntekijöiden sitoutuminen tuntityöhön Väestöliiton Kotipalveluissa**

Kirsi von Plato

OPINNÄYTETYÖ  
Huhtikuu 2024

Sosionomin tutkinto-ohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosionomi

VON PLATO, KIRSI

Työntekijöiden sitoutuminen tuntityöhön Väestöliiton Kotipalveluissa

Opinnäytetyö 36 sivua, joista liitteitä 5 sivua  
Huhtikuu 2024

---

Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Väestöliiton Kotipalveluiden kanssa. Väestöliiton Kotipalvelut tarjoaa perheille sosiaalihoitolakia noudattavaa sosiaalipalvelua. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työhön sitoutumiseen sekä pito- ja vetovoimaan niin positiivisella kuin negatiivisella tavalla vaikuttavia tekijöitä.

Kyseessä oli laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kyselyn vastaukset analysoitiin luokittelemalla. Työn teoreettisena viitekehyksenä toimivat sitoutuminen, pito- ja vetovoima sekä motivaatio.

Tuloksena saatiin arvokasta tietoa Väestöliiton Kotipalveluiden työntekijöiden sitoutumisesta ja työn pito- ja vetovoimatekijöistä. Kyselyyn vastasi yhteensä 59 Väestöliiton Kotipalveluiden työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 38. Keskimäärin vastaajat olivat työskennelleet Väestöliiton Kotipalveluissa noin 4,4 vuotta.

Vastauksista kävi ilmi, että työntekijöiden sitoutumista ja työn pito- ja vetovoimaa vahvistavat tekijät liittyvät sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, organisaation tukeen sekä työn ominaispiirteisiin. Pito- ja vetovoimaa sekä sitoutumista estävinä tekijöinä nähtiin tuntityön kannattamattomuus, oma elämäntilanne, ulkoisen motivaation puutos ja organisaation tuen vähäisyys.

Työntekijän sitoutumiseen vaikuttavat merkittävästi organisaatio ja sen tapa toimia. Kun pito- ja vetovoimaan vaikuttavat tekijät säilytetään ja sitoutumista estäviä tekijöitä korjataan, voidaan saavuttaa organisaation tuella toteutuva mielekäs työ. Kehittämisehdotuksena on ulkoisen motivaation lisääminen muun muassa palkkioiden kautta sekä kollegiaalisen työympäristön luominen. Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla jokin analyysin yläluokka tarkemmin.

---

Avainsanat: sitoutuminen, pito- ja vetovoima, motivaatio

## **ABSTRACT**

Tampere University of Applied Sciences  
Bachelor of Social Services

KIRSI VON PLATO

Employee Commitment to Hourly Work in Väestöliitto Home Services

Bachelor's thesis 36 pages, appendices 5 pages

April 2024

---

The thesis with investigate factors impacting work commitment, attractiveness, and retention among employees working under hourly employment contracts at Väestöliitto's Home Services.

A qualitative methodological approach was employed in this study. Data was collected through an electronic survey and later analyzed via categorization. The theoretical framework of the study is centered around three key concepts: commitment, attractiveness, and motivation. Insights into factors that positively and negatively influence commitment and job retention were gleaned from the responses of 59 participants, who represent approximately 38% of the workforce.

The results show that enhanced commitment and attractiveness are derived from a combination of internal and external motivation, organizational support, and job characteristics. On the other hand, challenges such as the lack of profitability in hourly work, personal circumstances, absence of external motivation, and limited organizational support can hinder attractiveness, retention, and commitment.

The study underscores the pivotal role of organizational practices in shaping employee commitment. Hearing deficiencies and employees' preferences in decision-making processes decreases employee turnover and can affect the workplace atmosphere.

---

Key words: commitment, retention, attractiveness, motivation

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	6
	2.1 Pitovoima .....	6
	2.1.1 Sitoutuminen .....	7
	2.1.2 Motivaatio .....	9
	2.2 Vetovoima .....	10
3	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	12
	3.1 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävä .....	12
	3.2 Väestöliiton kotipalvelut .....	12
	3.3 Otos ja aineistonkeruu .....	13
4	TUTKIMUSTULOKSET .....	15
	4.1 Taustatiedot .....	15
	4.2 Aineiston tarkastelu .....	16
	4.3 Pito- ja vetovoimatekijät työssä .....	17
	4.3.1 Motivaatiotekijät .....	17
	4.3.2 Työyhteisö ja siihen liittyvät tekijät .....	18
	4.3.3 Työn ominaispiirteet ja organisaation tuki .....	19
	4.4 Pito- ja vetovoimaa estävät tekijät .....	20
	4.4.1 Tuntityön kannattamattomuus .....	20
	4.4.2 Oma elämäntilanne .....	21
	4.4.3 Ulkoisen motivaation puutos .....	21
	4.4.4 Avoimuuden puute .....	22
	4.5 Yhteenveto .....	22
5	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	24
	5.1 Luotettavuus, eettisyys ja yleistettävyys .....	24
	5.2 Johtopäätökset .....	25
6	POHDINTA .....	27
	LÄHTEET .....	29
	LIITTEET .....	32
	Liite 1. Kyselyn kysymykset .....	32
	Liite 2. Taulukko .....	33
	Liite 3. Saatekirje .....	36

## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee tuntityön pito- ja vetovoimatekijöitä, sekä sitoutumisen yhteyttä työhön. Selvitän tässä työssä myös pitovoimaan, sekä sitoutumiseen niin positiivisella kuin negatiivisella tavalla vaikuttavia tekijöitä, sillä työntekijän sitoutumiseen vaikuttavat merkittävästi organisaatio ja sen tapa toimia.

Nykypäivänä työpaikan vaihtaminen on yleisempää, ja ihmiset ovat alkaneet suosimaan myös keikkaluonteista tuntityötä erityisesti sosiaalialalla. Tällöin työntekijä saattaa muun muassa tehdä toista työtä satunnaisesti vakituisen työn ohella. Tuntityöllä tarkoitetaan työmuotoa, jossa työntekijä työskentelee tuntikohtaista korvausta vastaan eli heillä on määritettynä tuntipalkka. Tällöin työntekijälle maksetaan korvausta tehtyjen tuntien perusteella. (Docue 2023)

Väestöliiton kotipalvelut tarjoavat perheille sosiaalihuoltolakia noudattavaa sosiaalipalvelua (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014). Lapsiperheiden kotipalvelulla tarkoitetaan perheen kanssa yhteistyössä tehtävää työtä, jonka tarkoituksena on tukea vanhemmuutta ja auttaa heitä arjessa selviytymisestä. Lapsiperheiden kotipalvelulla pyritään vahvistamaan perheen voimavaroja. Tähän pyritään muun muassa opastamalla perhettä arjen askareissa. (THL 2024). Väestöliiton kotipalveluissa työntekijät pääsääntöisesti auttavat perheitä hoitamalla perheiden lapsia ja tarjoamalla apua erilaisiin kotitöihin.

Aluksi esitellään teoriaa pito- ja vetovoimaan, sekä sitoutumiseen ja motivaatioon liittyen, jotka ovat keskeisimpiä käsitteitä tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön kolmannessa luvussa käydään läpi tutkimus- ja aineistonkeruuprosessia. Neljäs kappale puolestaan esittelee tutkimuksen tuloksia. Opinnäytetyön viimeisissä kappaleissa esitellään tutkimuksen johtopäätöksiä ja pohditaan muun muassa saatujen tulosten luotettavuutta.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 2.1 Pitovoima

Pitovoimalle ei suomalaisessa kirjallisuudessa ole selkeää määritelmää. Pitovoima voidaan käsittää asioina, joiden avulla työntekijä saadaan motivoitumaan ja sitoutumaan työhönsä, sekä organisaatioon, jossa hän työskentelee. (Great place to work 2023.) Rekrytoinnin onnistuminen on hyvä esimerkki pitovoimasta. Pitovoiman sijaan käytetään usein muun muassa termejä työtyytyväisyys ja työhyvinvointi, jotka ovat arkikielisempiä sanoja pitovoimalle. Myös merkityksellisyyden kokemus vaikuttaa keskeisesti työn pitovoimaan ja sitoutumiseen. Työnantajan onkin syytä kiinnittää huomiota siihen, että johtaminen on vuorovaikutuksellista, jotta vaihtuvuus pysyisi mahdollisimman pienenä. (Rintamäki 2023.)

Cocon ja Roosin (2020) selvityksen mukaan pitovoimaa heikentävinä tekijöinä pidetään muun muassa pulaa koulutetusta henkilökunnasta, arvostuksen puutetta, matalaa palkkaa, säästötoimia, sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeuksia. Näiden tekijöiden nähdään myös vaikuttavan estävästi uuden henkilöstön rekrytoinnissa.

Vaihtuvuus alalla on paikoin suurta, mikä vaikuttaa erityisesti niihin asiakkaisiin, jotka tarvitsevat vakaata ihmissuhdetta ja tukea arjessaan. Sosiaalialalle hakeutuvat ovat motivoituneita kouluttautumaan alalle, mutta monet kohtaavat haasteita työn vaativuuden, suurten asiakasmäärien, työolosuhteiden ja palkkauksen kanssa. Tämä voi johtaa siihen, että valmistumisen jälkeen moni siirtyy nopeasti muihin työtehtäviin tai aloille, jotka tarjoavat parempia työolosuhteita ja taloudellisia etuja. (Rousu & Lanne-Eriksson 2021, 43.) Esimerkiksi liiallinen henkilöstön vaihtuvuus ja sairastavuus muodostavat merkittäviä riskejä työn tehokkuudelle ja aiheuttavat huomattavia kustannuksia organisaatiolle. (Rousu & Lanne-Eriksson 2021, 78.) Henkilöstön vaihtuvuudella mitataan yrityksestä tietyn ajanjakson sisällä lähteneiden työntekijöiden määrää. Mittausajanjaksoit ovat yleisimmin vuosi sekä neljännesvuosi. Vaihtuvuusluku esitetään useimmiten prosentteina. Vaihtuvuudessa on eroja eri alojen ja työtehtävien välillä, mutta yleisesti ottaen voidaan sanoa, että 10 % vaihtuvuus on vielä hyvällä tasolla (Nyyssölä 2023). Henkilöstön

vaihtuvuus on oleellista yrityksen kannalta, sillä suuri vaihtuvuus vaikuttaa suoraan liiketoiminnan kannattavuuteen esimerkiksi kasvavien rekrytointikustannusten muodossa. Tämän lisäksi on tutkittu, että uusilla työntekijöillä kestää keskimäärin 6–8 kuukautta saavuttaa täysi tuottavuus uudessa työpaikassa (Nyyssölä 2021). Työkavereista tulee usein ajan myötä myös kavereita tai jopa ystäviä, joten ei ole yllättävää, että työkavereiden vaihtuvuus vaikuttaa negatiivisesti työssä viihtymiseen. Sosiaalialalta löytyykin yhdet korkeimmista vaihtuvuusprosentteista (Mankki 2021). Väestöliiton Kotipalveluissa työntekijät työskentelevät pääsääntöisesti yksin.

Yksi keskeisesti pitovoimaan vaikuttava tekijä on vuorovaikutuksellinen johtaminen (Ojala, Juntunen, Niskala, Mikkonen, Parisod, Heikkilä, Konttila, Tuomikoski 2020). Muita pitovoimaan keskeisesti vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa tyytyväisyys työhön sekä työhyvinvointi. Näitä pitovoimaan keskeisesti vaikuttavia tekijöitä pystytään vahvistamaan muun muassa yhteisöllisyyttä ja avoimuutta lisäämällä sekä kehittämällä. (Ojala ym. 2020.) Muita asioita, jotka vaikuttavat merkittävästi työn pitovoimaisuuteen ovat työntekijän sisäinen ja ulkoinen motivaatio. (Decin & Ryan 2000, 3). Ulkoisia motivointikeinoja työssä ovat muun muassa ylenemismahdollisuudet ja palkka. Sosiaalialaa voidaan pitää niin sanottuna kutsumusalana. Sosiaalialan työssä kutsumusta työtä kohtaan voidaan pitää yhtenä pitovoimatekijänä ja sisäisen motivaation lähteenä. (Mustonen 2022, 6–9.)

### **2.1.1 Sitoutuminen**

Termi pitovoima liittyy sitoutumiseen. Sitoutumisella viitataan usein työntekijöiden vaihtuvuuteen. Tällöin voidaan ajatella, että työntekijä ei sitoudu työhön ja yritykseen. Tällöin puhutaan niin sanotusta sitoutumattomuudesta, jolla tarkoitetaan lähtöherkkyyttä. Sitoutumisella tarkoitetaan henkilön psykologista suhdetta organisaatiota ja työtä kohtaan. Mitä huonompi työntekijän psykologinen suhde on, sitä herkemmin hän lähtee työpaikasta. Psykologisella suhteella on vaikutus tyytyväisyyteen, kynnykseen vaihtaa työpaikkaa, arvostukseen työpaikkaa kohtaan, sekä täten myös sitoutumiseen. Sitoutuminen voi olla välineellistä tai tun-

neperäistä ja kohdistua työhön, sekä organisaatioon. Työntekijän ollessa sitoutunut hän kokee muun muassa kuuluvansa työyhteisöön. Tunneperäistä sitoutumista voidaan pitää hyvänä asiana sitoutumisen kannalta. (Viitala 2021, luku 2.6.)

Työntekijän ajatellaan monesti olevan sitoutunut yritykseen työskennellessään siellä, mutta tämä itsessään ei riitä vielä sitoutumisen määritelmäksi. Sitoutuminen voi ilmetä muun muassa työntekijän tapana toimia. Sitoutumista organisaatioon vahvistaa muun muassa työntekijän halu omistautua ja sitoutua yrityksen arvoihin, visiolle ja strategialle. Tällöin työntekijän on myös todennäköisemmin valmis toteuttamaan edellä mainittuja asioita parhaansa mukaan. Sitoutunut työntekijä uskoo, että hänen työsuhteensa pysyy tulevaisuudessakin hyödyllisenä ja kannattavana hänelle, ja siksi hän on valmis panostamaan yritykseen omalla panoksellaan. (Kekkonen 2020, 3–6.) Työhön sitoutumisen mahdollistavat esimerkiksi itsenäinen tekeminen, kehittymismahdollisuus, sekä oman osaamisen hyödyntäminen (Rousu & Lanne-Eriksson 2021, 274.)

Sosiaalialalla ja hoitoalalla työhön sitoutuminen olisi erityisen tärkeää, jotta vaihtuvuus ei olisi niin suurta. Työntekijöiden vaihtuvuus voi aiheuttaa asiakkaissa muun muassa epäluottamusta, joka puolestaan vaikuttaa uuden työntekijän sitoutumiseen. Työntekijöiden sitoutuminen tunti-työhön on kriittinen tekijä organisaation menestyksessä, erityisesti kun kyseessä on palvelusektori. Väestöliiton kotipalveluilla työympäristö luo omanlaisiaan haasteita, sillä työtehtävät vaativat työntekijöiltä joustavuutta, empatiaa ja kykyä vastata yksilöllisiin asiakastarpeisiin. (Kekkonen 2020, 12–13.)

Sitoutumisen kannalta joustavuuden ja työn sekä vapaa-ajan tasapainon edistäminen ovat olennaista. Työntekijöiden sitoutuminen voi vahvistua, kun he tuntevat, että organisaatio tukee ja mahdollistaa asioita heidän henkilökohtaisessa elämässään, tarjoaa mahdollisuuksia työn, sekä vapaa-ajan tasapainottamiseen. Joustavat työaikajärjestelyt ja tukipalvelut voivat olla avainasemassa tässä. Lisäksi työympäristön parantaminen ja työntekijöiden osallistaminen päätöksentekoon voivat vahvistaa sitoutumista. (Paasikallio 2023.) Geislerin, Berthelsenin ja Muhosen (2019) mukaan puolestaan kohtuulliset työn vaatimukset ja riittävät työn resurssit ovat osoittautuneet positiivisiksi tekijöiksi sitoutumisessa. Väestöliiton kotipalveluissa työskentelevät ovat usein eturintamassa asiakkaiden



kanssa, ja heillä on arvokasta tietoa siitä, mitä asiakkaat tarvitsevat. Osallistamalla työntekijöitä muun muassa päätöksentekoon organisaatio voi hyötyä heidän kokemuksestaan ja näkemyksistään, sekä löytää näin uusia ja toimivampia toimintamalleja.

### 2.1.2 Motivaatio

Työntekijän motivaatio on keskeisessä roolissa työhön sitoutumisessa, sekä pitovoimassa ja sitä tarvitaan työstä selviytymiseen. Motivaatio, voidaan jakaa ulkoiseen- ja sisäiseen motivaatioon, sekä lyhyt- ja pitkäkestoiseen motivaatioon. Motivaatio on kuitenkin yksilöllistä ja jokainen yksilö motivoituu eri asioista. Motivaation taustalla voi olla erilaisia asioita, kuten esimerkiksi raha tai kiinnostuksen kohde. (Pekkala n.d.) Viitala (2021, luku 2.4) kuvailee puolestaan vetovoimaa yksilön sisäiseksi voimaksi, jonka tarkoituksena on virittää ja suunnata toimintaa.

Sisäinen ja ulkoinen motivaatio ovat kaksi pääasiallista motivaation muotoa, jotka voivat vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen ja suoritukseen eri tilanteissa, tässä tapauksessa työpaikalla. Sisäisellä motivaatiolla viitataan tilanteisiin, joissa yksilö suorittaa työtehtävät omasta sisäisestä halusta ja kiinnostuksesta. Sisäisesti motivoituneet ihmiset kokevat nautintoa itse toiminnasta ja näkevät työn itsessään palkitsevana. He saattavat kokea sisäistä tyydytystä, oppia uusia asioita tai kokea itsensä päteväksi. (Martela 2015, luku 1; Pekkala n.d.)

Ulkoinen motivaatio puolestaan liittyy tilanteisiin, joissa yksilö suorittaa työtehtäviä ulkopuolisen tekijän vuoksi. Tällöin motivaatio voi tulla työntekijälle esimerkiksi taloudellisista kannustimista, statuksesta, kiitoksista tai välttääkseen niin sanottuja negatiivisia seurauksia. Yksi merkittävimmistä ulkoisen motivaation lähteistä voi olla palkka. (Behm 2021, 7–8; Pekkala n.d.) Tuntityössä palkkaa ei välttämättä kerry kovin paljoa, mikäli työntekijän tekemä tuntimäärä on pieni.

On myös tärkeää huomata, että sisäinen ja ulkoinen motivaatio eivät ole täysin erillisiä, ja ne voivat vaikuttaa toisiinsa. Ihmisillä voi olla molempia motivaation muotoja eri tilanteissa tai samanaikaisesti. (Pekkala n.d.) Organisaation onkin tärkeää kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden motivointiin.

## 2.2 Vetovoima

Sanalla vetovoima voidaan puolestaan tarkoittaa muun muassa alan ja työpaikan houkuttelevuuteen liittyviä tekijöitä. Voidaankin sanoa, että vetovoimainen työpaikka herättää työntekijässä kiinnostusta. Kiinnostus voi herätä muun muassa tunteiden, mielikuvien tai niin sanotun julkisen houkuttelevuuden kautta. Julkiseen houkuttelevuuteen vaikuttavat esimerkiksi median mainokset. Vetovoima on kokemus, joka on jokaisen ihmisen kohdalla erilainen. Kokemukseen vaikuttavat yksilön omat arvot ja päämäärät. (Malmelin & Hakala 2012, 12–18.) Täten työn vetovoimaan vaikuttaa myös organisaation ja alan arvopohja (Mustonen 2022, 6–9).

Vetovoimatekijöihin vaikuttavat esimerkiksi kyseisen henkilön ammatti ja elämäntilanne. Yhdistävänä tekijänä hoitotyössä toimii usein halu tehdä niin sanottua hoitotyötä. Tällöin monesti myös halutaan, että olosuhteet mahdollistavat työn tekemisen laadukkaasti ja hyvin (Tevameri. TEM toimialaraportit 2021 2, 9, 73.) Vetovoiman tekijöitä ovat myös työn monipuolisuus, koulutuksen kiinnostavuus ja töiden riittävyys. Vetovoimaan vaikuttavat vahvasti yksilön kokemukset ja omien vahvuuksien ja mieltymysten tunnistaminen. Lisäksi jokaisella työntekijällä on omanlaiset toiveet, arvot ja tavoitteet työtä kohtaan. Tämän vuoksi työpaikan tarjoamat mahdollisuudet toteuttaa näitä eri osa alueita vaikuttavat vahvasti työpaikan vetovoimaisuuteen. (Malmelin & Hakala 2012, 12–18.) Tuntityössä omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet voivat olla paremmat, koska työntekijä voi mahdollisesti itse päättää milloin ja kuinka paljon hän haluaa työskennellä. (Jouensuu 2019.)

Henkilöstösuunnittelulla ja hyvällä johtamisella voidaan pyrkiä ylläpitämään organisaatio houkuttelevuutta työpaikkana. Tällöin puhutaan erilaisista vetovoimatekijöistä. Lisäksi on olennaista huolehtia organisaatioissa pysyvyystekijöistä varmistukseen, että esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuus ja sairastavuus eivät kasva liian suuriksi. (Rousu & Lanne- Eriksson, 78.)

TEM raportissa (Tevameri 2020,66) että sosiaali- ja terveysalalla vetovoimaa lisääviä tekijöitä on useita. Tällaisia ovat muun muassa organisaatiokulttuuri, palkitsemisen järjestelmät, työympäristön laatu, tarjolla olevat koulutusmahdollisuudet, henkilöstöhallinnon käytännöt, työnantajan maine ja arvot, tehokas viestintä sekä fyysinen työympäristö.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

#### 3.1 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävä

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kuvata Väestöliiton kotipalveluissa työskentelevien lastenhoitajien sitoutumista työhön. Kyselyn tulosten tarkoituksena on tarjota Väestöliiton Kotipalveluille mahdollisuus parantaa tuntityöntekijöiden sitoutuneisuutta.

Opinnäytetyön tavoitteena puolestaan on selvittää ja avata tekijöitä, jotka lisääisivät tuntityöntekijöiden sitoutumista työhön. Opinnäytetyön tavoitteena on myös tuoda mahdollisimman monen työntekijän ääni kuuluviin. Tällöin on mahdollisuus tuoda epäkohtia esille ja tarjota mahdollisuus kehittyä työnantajana puuttumalla epäkohtiin.

Opinnäytetyöni tutkimustehtävät olivat:

*Mitkä tekijät sitouttavat työhön Väestöliiton kotipalveluissa?*

*Mitkä tekijät eivät sitouta työhön Väestöliiton kotipalveluissa?*

*Mitkä asiat ovat työn pito- ja vetovoimatekijöitä?*

#### 3.2 Väestöliiton kotipalvelut

Väestöliiton kotipalvelut tarjoavat perheille sosiaalihuoltolakia noudattavaa sosiaalipalvelua muun muassa lapsen tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin tukemiseksi. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.) Lapsiperheiden kotipalvelulla tarkoitetaan perheen kanssa yhteistyössä tehtävää työtä, jonka tarkoituksena on tukea vanhemmuutta ja auttaa heitä arjessa selviytymisestä. Lapsiperheiden kotipalvelulla pyritään vahvistamaan perheiden voimavaroja. Tähän pyritään muun muassa opastamalla perhettä arjen askareissa. (THL 2024). Väestöliiton kotipalveluissa työntekijät pääsääntöisesti auttavat perheitä hoitamalla perheiden lapsia ja tarjoamalla apua erilaisiin kotitöihin. Työkenttänä toimii pääsääntöisesti asiakasperheiden kodit.

Väestöliiton Kotipalvelut ovat osa Väestöliiton Hyvinvointi Oy:ta, jonka omistaa kokonaan Väestöliitto ry. Väestöliiton Hyvinvointi Oy tuottaa lisäksi myös maksullisia terapiapalveluita. Väestöliiton Kotipalveluiden asiakkaina toimivat organisaatiot- ja henkilöasiakkaat. (Väestöliitonterapia n.d.) Väestöliiton Kotipalveluissa työskenteli kyselyn aikana noin 157 tuntityöntekijää. Lisäksi Väestöliiton Kotipalveluissa työskentelee palvelupäällikkö, kotipalveluohjaaja ja kaksi vastaavaa lastenhoitajaa. Heidän tehtävinään on muun muassa koordinoida työvuoroja, sekä kommunikoida työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa.

Tuntityössä työskentelevät muodostavat merkittävän osan monien organisaatioiden työvoimasta, kuten myös Väestöliiton Kotipalveluiden. Sen vaikutukset työntekijöiden sitoutumiseen voivat kuitenkin olla monitahoisia. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa, kuten Väestöliiton Kotipalveluissa, tuntityö voi asettaa haasteita työntekijöiden sitoutumiselle ja työhyvinvoinnille. Tämä opinnäyte-työ keskittyy tutkimaan työntekijöiden sitoutumista tuntityöhön Väestöliiton Kotipalveluissa ja tunnistamaan mahdollisia kehittämiskohteita.

### **3.3 Otos ja aineistonkeruu**

Aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla ja analyysi tehtiin aineistolähtöisellä luokittelulla. Sisällön analyysilla tarkoitetaan aineiston analysointitapaa, joka keskittyy siihen, mistä aiheista, asioista ja teemoista aineisto kertoo. (Vuori n.d.) Luokittelulla tarkoitetaan aineistossa toistuvien aiheiden perusteella luokkien muodostamista, sekä ryhmittelyä. Luokittelun tarkoituksena oli helpottaa kyselyn vastauksien tarkastelua. (Vuori n.d.) Kyseessä oli laadullinen tutkimus eli laadullisen aineiston analyysiin perustuva tutkimus. (Vuori n.d.)

Väestöliiton Kotipalveluille lähetetty kysely oli puolistrukturoitu eli siinä on tutkimusongelmiin liittyviä kysymyksiä, sekä taustaan liittyviä määrällisiä kysymyksiä. Puolistrukturoidussa kyselyssä kysymykset ovat kaikille osallistujille samat ja valmiiksi mietittyjä. Kyselystä teki puolistrukturoidun se, että kyselyssä oli avoimia kysymyksiä ja kysymyksiä, joissa vastaajan piti valita omaa mielipidettä lähinnä

olevin vastausvaihtoehto. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori n.d.) Valmiiden vastausvaihtoehtojen tarkoituksena oli sujuvoittaa ja nopeuttaa kyselyä. Niiden avulla kerättiin taustamuuttujia, jotka kuvastavat tutkimusjoukkoa, paljastamatta vastaajien henkilöllisyyksiä. Tämän vuoksi esimerkiksi vastaajien koulutustaustaa ei kysytty. Tutkimuskysymyksiin liittyvät kysymykset olivat avoimia, jotta kysymykset eivät johdattele vastaajia liikaa tietynlaisiin vastauksiin. Kyselyn kysymykset mietittiin yhdessä Väestöliiton Kotipalveluiden toimiston työntekijöiden kanssa. Kyselyyn vastasi lopulta 59 Väestöliiton Kotipalveluiden työntekijää. Kysely lähetettiin yhteensä 157 työntekijälle.

Avoimien kysymysten sisällönanalyysi toteutettiin luokittelun avulla, jossa sisältö jaettiin eri ryhmiin (Vuori n.d). Koska vastauksissa oli paljon samankaltaisuuksia eri kysymysten välillä, niin luokittelin vastauksia enemmän pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista vahvistavasta ja estävästä näkökulmasta kuin kysymyskohtaisesti.

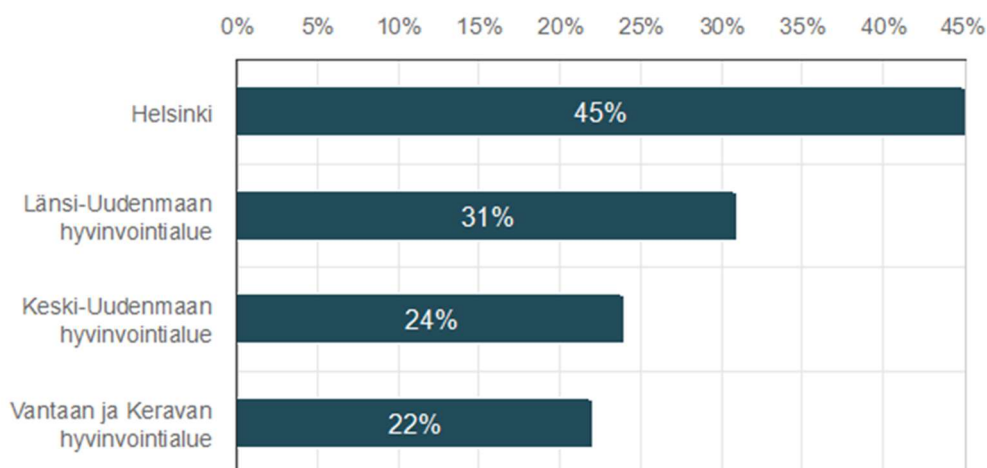
Tutkimustulosten analysointi alkoi kysymys kerrallaan kaikkien vastausten lukemisesta. Tämän jälkeen aloin perehtymään saatuihin vastauksiin enemmän ja vein vastaukset Word-tiedostoon. Ensimmäisellä kierroksella pelkistin vastauksia, säilyttäen kuitenkin alkuperäisen ilmaisun kieliasun. Pelkistetyt ilmaukset on puolestaan listattu vastausten sisällön mukaan eri luokkiin, niin että samankaltaiset ilmaukset ovat aina samassa luokassa. Pelkistettyjen vastausten ryhmittelyn perusteella muodostuivat alaluokat ja alaluokkia yhdistämällä muodostuivat yläluokat. Yläluokista muodostui lopulta pääluokka, joka on organisaation tuella toteutuva mielekäs työ. Tutkimustulosten tueksi etsin teoreettista tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3.)

Kyselyn vastauksissa tuli esille saturaatio. Saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa aineisto alkaa toistamaan itseänsä. Näin kävi tässä tutkimuksessa sillä kysymysten vastaukset eli tutkimuksen aineisto eivät enää uusia vastauksia tarkastellessa tuottaneet tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.4.1)

## 4 TUTKIMUSTULOKSET

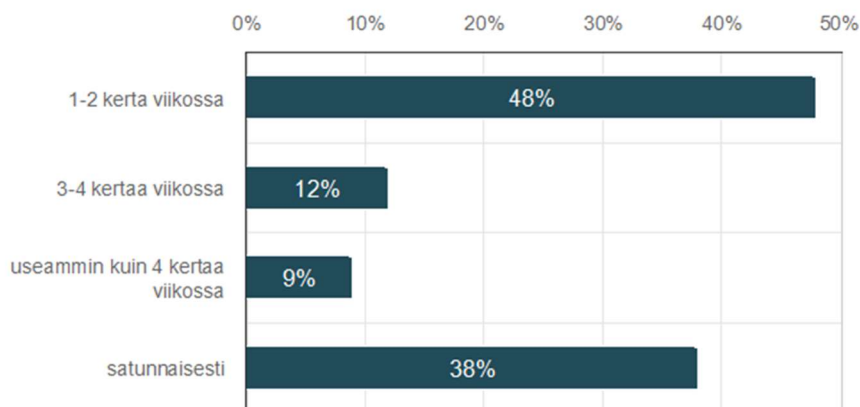
### 4.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastasi yhteensä 59 Väestöliiton kotipalveluiden työntekijää ja kyselyn vastausprosentti oli 38 %. Vastanneista työntekijöistä 45 % työskentelee Helsingin alueella. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella työskenteli 31 % vastanneista työntekijöitä, kun taas Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella työskenteli 24 %. Vähiten vastauksia tuli Vantaan- ja Keravan hyvinvointialueelta eli 22 %. (Kuvio 1.) Kyselyyn vastanneiden työsuhteen kesto Väestöliiton kotipalveluilla oli keskiarvoltaan noin 4,4 vuotta.



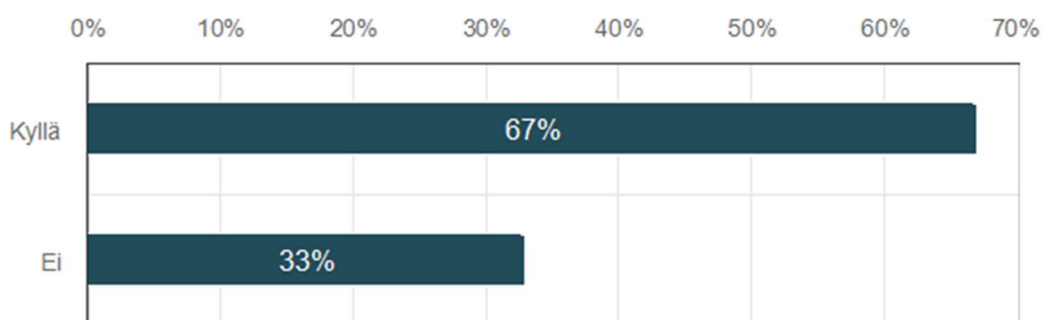
KUVIO 1. Vastanneiden työskentelyalueet

Kyselyyn vastanneista suurin osa eli 48 % työskentelee Väestöliiton kotipalveluille 1–2 kertaa viikossa. 12 % työntekijöistä työskentelee puolestaan 3–4 kertaa viikossa, kun taas 9 % useammin kuin neljä kertaa viikossa. Satunnaisesti työskenteleviä oli 38 % vastanneista. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Kyselyyn vastanneiden työskentelymäärät

Suurimmalla osalla vastanneista Väestöliiton Kotipalveluiden työntekijöistä oli myös toinen työ. Vain 33% vastaajista työskenteli ainoastaan Väestöliiton Kotipalveluille (Kuvio 3).



KUVIO 3. Työntekijällä myös toinen työ

## 4.2 Aineiston tarkastelu

Aineisto kerättiin käyttämällä puolistrukturoitua kyselyä, jossa tutkimusongelmia koskevat kysymykset olivat avoimia. Taustamuuttujat kerättiin valmiiden vastausvaihtoehtojen avulla. Avoimia kysymyksiä puolestaan käytettiin tutkimuskysymysten syvällisempään käsittelyyn ja vastaajien ajatusten tarkempaan selvittämiseen.

Aineiston tarkastelu aloitettiin kerättyyn aineistoon tutustumalla. Saatuja vastauksia luokittelin aluksi kysymyskohtaisesti alkuperäisten ilmaisujen mukaan. Kysymysten välillä olevien yhtäläisyyksien vuoksi päädyin tarkastelemaan vastauksia



suurempana kokonaisuutena kuin vain kysymyskohtaisesti. Näin pyrin tavoittelemaan laajempaa yleiskuvaa aineistosta. Tämän huomion myötä päädyin lopulta luokittelemaan vastaukset sitoutumista, sekä pito- ja vetovoimaa lisäävien ja estävien tekijöiden mukaan. Tutkimus tuloksissa on kyseessä minun tulkintani aiheesta. Luokittelu eteni tarkastelemalla vastausten sisältöä ja jakamalla ne eri ryhmiin perustuen ilmaisujen sisältöön. Luokittelun ohessa pelkistin vastauksia, säilyttäen kuitenkin ilmaisun alkuperäisen muodon. Vastauksissa tuli esille myös jotain yksittäisiä vastauksia, jotka eivät kuuluneet minkään luokan alle. Nämä vastaukset jätin lopulta pois analyysistä, koska kyseiset vastaukset eivät olleet yleistettävissä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3.)

Tutkimustuloksissa esiintyvät luokat valikoituivat, koska vastauksissa korostui voimakkaasti työn luonteeseen, organisaatioon ja työolosuhteisiin liittyvät näkökohdat. Työn pitovoimaa ja sitoutumista käsittelevät teemat heijastivat työntekijöiden kokemuksia ja arvoja, kun taas esteet toivat esiin mahdollisia haasteita tai rajoitteita, jotka saattavat vaikuttaa muun muassa heidän työhyvinvointiinsa

Kyselyyn vastasi kokonaisuudessaan 59 Väestöliiton Kotipalveluiden työntekijää. Vastausten määrä kysymyskohtaisesti vaihteli 59 ja 49 vastauksen välillä. Vastausten sisältö oli vaihtelevaa ja vastaukset vaikuttivat rehellisiltä. Vastauksissa korostuivatkin vahvasti erilaiset motivaatioon ja työyhteisöön vaikuttavat tekijät.

### **4.3 Pito- ja vetovoimatekijät työssä**

#### **4.3.1 Motivaatiotekijät**

Työn pito- ja vetovoimatekijöihin, sekä sitoutumiseen kyselyn tulosten perusteella vaikuttivat vahvasti sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät. Sisäisen motivaation lähteinä nähtiin työn merkityksellisyys ja niin sanottu kutsumustyö. Työn merkityksellisyyteen vaikuttaviksi asioiksi nähtiin muun muassa työn palkitsevuus ja asiakkailta saatu palaute. Puolestaan työn luonne ja työntekijöiden omat ominaisuudet tekevät työstä Väestöliiton Kotipalveluilla kutsumustyötä. Kutsumusta työtä kohtaan pidetäänkin erityisesti vetovoimaan vaikuttavana tekijänä. Kutsumus

työtä kohtaan näkyi vastauksina, joissa työntekijät kuvailivat omia ominaisuuksiinsa ja tahtoaan työskennellä perheiden ja/ tai lapsien kanssa. Kyselyn vastauksissa esiintyi eniten palkkaan liittyvä tekijät. Palkkaan mainittiin pito- ja vetovoimaan, sekä sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä yli puolissa vastauksista.

*”Hyvä palkka”*

”Ihan ok palkka ja lisät”

”Palkka aina oikein ja ajallaan”.

Ilmaisujen perusteella muodostui alaluokka palkka ja yläluokka ulkoiset motivaatiotekijät. Tämän perusteella ulkoisina motivaatiotekijöinä nähtiin palkka ja sen oikea-aikainen maksaminen. Organisaation järjestämät erilaiset koulutukset ja työnohjaus mahdollisuus nähtiin myös pitovoimaa ja sitoutumista vahvistavina tekijöinä vastaajien kesken. Väestöliiton Kotipalveluiden järjestämien erilaisten koulutusten nähtiin lisäävän myös yhteisöllisyyden tunnetta, joka näkyy hyvänä ryhmähenkenä ja mahdollisuutena tavata muita työntekijöitä. Ulkoiseen motivaatioon vaikuttavista tekijöistä palkka nousi kaikkien kysymysten kohdalla esille.

#### **4.3.2 Työyhteisö ja siihen liittyvät tekijät**

Termillä yhteisö tarkoitetaan ihmisten välillä vallitsevaa vastavuoroista suhdetta (Nivala & Ryyänen 2019,130). Toiminnallinen yhteisyys puolestaan muodostuu yhteistoiminnassa ja vuorovaikutuksessa. (Nivala & Ryyänen 2019, 131.). Yhteisöllä tässä yhteydessä tarkoitetaan työyhteisöä. Tämä asettaa omat haasteensa Väestöliiton kotipalveluille, sillä työ on pääsääntöisesti itsenäistä, vaikka joissain tilanteissa työpari voi olla paikalla vuorojen aikana.

Työyhteisölle ominaisia piirteitä ovat muun muassa työyhteisön muodostuminen yhteisten tavoitteiden ja arvojen pohjalta, eli organisaation määrittämien tavoitteiden ja arvojen mukaan. Väestöliiton Kotipalveluilla arvoja ovat luotettavuus, ihmissläheisyys, oikeudenmukaisuus ja rohkeus. (Väestöliitonterapia n.d.) Nämä yrityksen yhteiset arvot voivat olla yksi yhteisöllisyyden kokemukseen vaikuttava tekijä Väestöliiton Kotipalveluissa. Keskinäinen vuorovaikutus, yhteisöllinen tuki

ja yhteenkuuluvuus ovat myös vahvasti työyhteisöön vaikuttavia tekijöitä. (Rauramo 2021.)

*”Mahdollisuus työnohjaukseen, tarjotut koulutukset,”*

Työn luonne luo Väestöliiton Kotipalveluille omat haasteensa ylläpitää yhteisöllisyyden tunnetta. Tähän onkin pyritty vastaamaan hoitajailtojen ja koulutusten muodossa, jotka nousivatkin kyselyn vastauksissa pitovoimaa ja sitoutumista kasvattavina tekijöinä. Tämä johtui siitä, että vastauksissa tuli esille, kuinka työntekijät kokevat, että heillä on Väestöliiton Kotipalveluissa mahdollisuus kouluttautua ja samalla tavata kollegoita. Koulutuksen merkitys pito- ja vetovoimaan, sekä sitoutumiseen liittyen nousi esille neljännesosassa vastauksista.

### **4.3.3 Työn ominaispiirteet ja organisaation tuki**

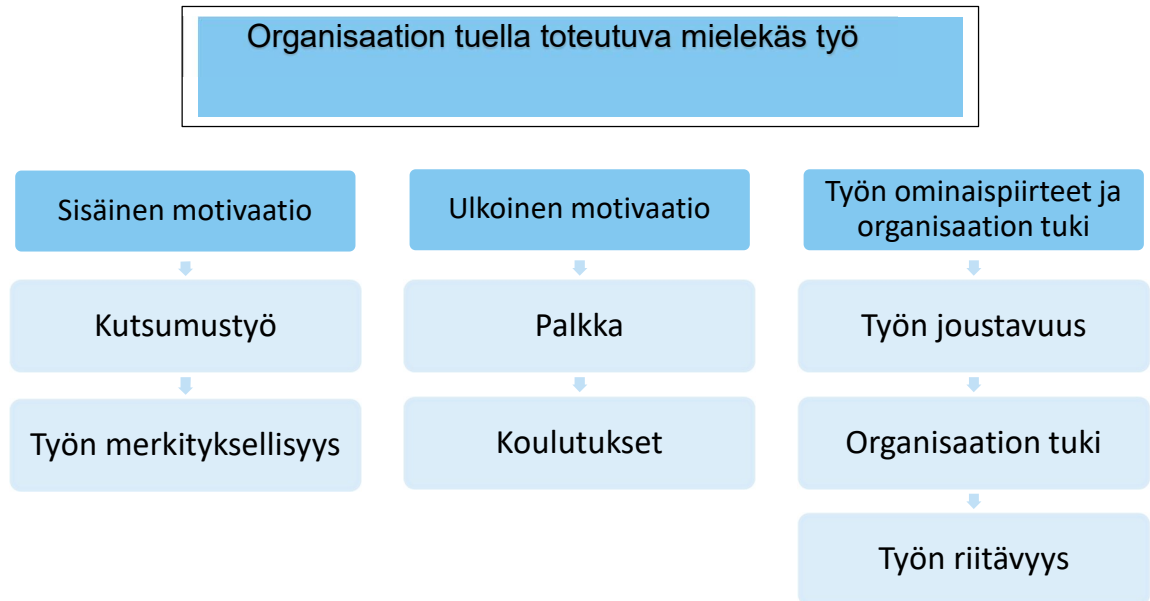
Työn joustavuus eli määräaikainen työsuhde ja työaikoihin vaikuttamisen mahdollisuus nähtiin työnjoustavuuden kannalta positiivisina asioina pitovoiman ja sitoutumisen suhteen. Lisäksi myös riittävä työtuntimäärä koettiin positiiviseksi asiaksi.

*”Töitä saa tehdä silloin kuin jaksaa ja on vapaata.”,*

*”Ystävällinen viestintä ja nopea ja selkeä asioiden hoito”*

*”Riittävä työtuntienmäärä tärkeää ”*

Tuntimäärien riittävyys jakoi vastauksissa kuitenkin mielipiteitä. Osa vastaajista koki työn määrän sopivaksi ja toiset puolestaan liian vähäiseksi. Organisaation tuki, viestintä ja kannustavuus koettiin vahvasti pitovoimaa ja sitoutumista lisääviksi tekijöiksi. Organisaation tuen merkitys näkyi aineistossa kommunikoinnin ja tuen määrän esille tuomisena. Mikäli työntekijä oli kokenut, ettei nämä tekijät ole toteutuneet oli se nähty pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista estävänä tekijänä. Organisaation tuen merkitys pito- ja vetovoimassa, sekä sitoutumisessa nousi esille 29 vastauksessa. Pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista edistävien yläluokkien pääluokaksi muodostui organisaation tuella toteutuva mielekäs työ. Organisaatiolla on suuri merkitys siihen, kuinka mielekkääksi työntekijät kokevat työnsä. Ohessa kuvio työn pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista edistävästä tekijöistä. (Kuvio 4.)



KUVIO 4. Työn pito- ja vetovoimatekijät

#### 4.4 Pito- ja vetovoimaa estävät tekijät

##### 4.4.1 Tuntityön kannattamattomuus

Tuntityön kannattavuus nähtiin kyselyn vastauksissa myös pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista estävänä tekijänä. Vastauksissa nousivat esille erityisesti työvuorojen pituus, joka on useimmiten kolme tuntia. Vastausten perusteella kävi ilmi, että työntekijät toivoisivat työvuorojen olevan pidempiä. Lyhyet työvuorot koettiin myös arjen aikatauluttamisen puolesta hankaliksi. Vastauksissa nousi esille myös työntekijöiden tunne siitä, ettei työvuoroja ole tarjolla riittävästi ja vuorotarkjoukset tulevat usein hyvin viime tingassa.

*"Keikkojen vähyyys "*

*"Lyhyet, 3 h keikat tekevät välillä kalenterin sillisalaa-tiksi. "*

*"Liian pitkä matka perheisiin"*

Väestöliiton Kotipalveluissa työntekijät saavat itse määrittää alueen, jolla haluavat työskennellä. Kyselyn tulosten perusteella siirtymät asiakasperheisiin ovat kuitenkin turhan pitkiä varsinkin korvauksen suuruuteen ja työaikaan nähden.

#### 4.4.2 Oma elämäntilanne

Oma elämäntilanne oli myös keskeisessä asemassa pitovoimaa ja sitoutumista heikentävissä tekijöissä. Vastanneista 67 % oli myös toinen työ, joka näyttäytyi pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista heikentävänä tekijänä erityisesti ajankäytöllisistä syistä.

*”Ajan puute omassa arjessa ”*

*”Päätyö asettaa raamit.”*

*”Vakituinen työsuhde muualle ”*

Vakituinen työsuhde muualle rajoittaa työntekijöiden mahdollisuutta työskennellä Väestöliiton Kotipalveluille. Tämä voi johtaa muun muassa siihen, että työntekijä ei pysty sitoutumaan vakituisen perheeseen ja täten on vain satunnaisten vuorojen varassa, joka voi olla syynä tuntityön kannattamattomuuden tunteeseen.

#### 4.4.3 Ulkoisen motivaation puutos

Pito- ja vetovoimaa, sekä siten myös sitoutumista estävänä tekijänä nähtiin ulkoisen motivaation puutos. Ulkoista motivaatiota heikensi palkka, joka jakoi vastanneiden kesken mielipiteitä. Tämän vuoksi palkka nousi tämän tutkimuksen tuloksissa kaikista merkittävimmäksi tekijäksi niin sitoutumisen, kuin pitovoimankin kannalta.

*”Palkka ei aina vastaa keikkaan tarvittavaa ammattitaitoa, erityisiä taitoja tai osaamista.”*

*”Lapsia liikaa yhdelle hoitajalle vs palkka ”.*

Palkka nähtiin pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista estävänä tekijänä esimerkiksi, koska palkkaa ei nähty aina työn vaatavuutta vastaavana. Kyselyn vastauksista nousi esille myös toive erilaisista lisistä, kuten työkokemukseen perustuva

lisä ja kilometrikorvaukset. Myös erilaiset tuotepalkkiot mainittiin kyselyn vastauksissa.

#### 4.4.4 Avoimuuden puute

Kyselyn vastauksista nousi esille tunne avoimuuden puuttumisesta, sekä perheiden esitietojen puutteellisuus muun muassa haastavammista asiakasperheistä. Myös kertaluontoisten työvuorojen myöhään julkaiseminen vaikuttaa myös estävästi työn pitovoimaan ja sitoutumiseen.

*”Ehkä perheen haastavuus ja vaihtuvuus...”*

*”Avoimuuden puuttuminen. Hoitajan oman tilanteen tiedostumattomuus.”*

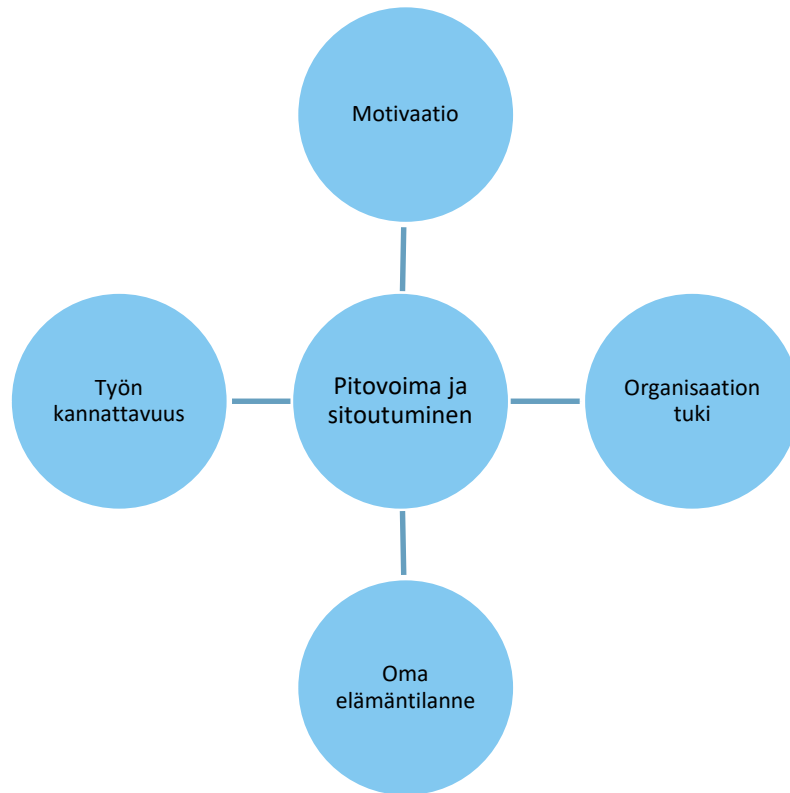
*”alkuinformaation niukkuus uudesta perheestä ”*

Vastausten perusteella työntekijät kaipaavat avoimempaa kommunikointia Väestöliiton Kotipalveluiden toimiston henkilökunnan kanssa. Tämä viittaa tarpeeseen parantaa viestintää ja tiedonkulkua työympäristössä, jotta työntekijät voivat paremmin valmistautua ja suunnitella työaikojaan etukäteen. Lisäksi avoimuuden lisääminen perheiden taustatietojen suhteen voi auttaa työntekijöitä paremmin varautumaan ja reagoimaan mahdollisiin haastaviin tilanteisiin.

#### 4.5 Yhteenveto

Kyselyn vastausten perusteella Väestöliiton Kotipalveluissa pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista edistävinä tekijöinä nähtiin sisäinen- ja ulkoinen motivaatio, sekä työn joustavuus, että organisaation tuki.

Puolestaan pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista estävinä tekijöinä nähtiin tunteiden vähäinen kannattavuus, työntekijöiden oma elämäntilanne, ulkoisten motivaatiotekijöiden puute, sekä organisaation tuen puute. Tulosten perusteella voidaan muodostaa pääluokka, joka on organisaation tuella toteutuva mielekäs työ. Tuloksissa mainittuihin yläluokkiin vaikuttamalla organisaatio pystyy vaikuttamaan työn mielekkyyteen. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. *Pitovoimaan ja sitoutumiseen vaikuttavat tekijät Väestöliiton Kotipalveluissa.*

Organisaation tuki ja mielekäs työ toteutuvat yhteisvaikutuksena eri tekijöistä. Kun organisaatio tarjoaa tukea ja mahdollistaa mielekkään työn, se edistää sekä pito- ja vetovoimaa että sitoutumista työhön. Tämä voi ilmetä esimerkiksi työntekijöiden korkeampana motivaationa ja työtyytyväisyytenä, mikä puolestaan voi vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta ja lisätä heidän sitoutumistaan organisaatioon. Toisaalta, kun organisaatio ei tarjoa riittävästi tukea tai mahdollisuuksia mielekkääseen työhön, se voi johtaa pito- ja vetovoiman sekä sitoutumisen vähenemiseen.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1 Luotettavuus, eettisyys ja yleistettävyyys

Opinnäytetyön luotettavuuden varmistamiseksi oli ensiarvoisen tärkeää kerätä mahdollisimman laaja joukko vastauksia kyselyyn. Kysely toteutettiin Webropol-nimisen alustan kautta anonyymisti, mikä oli suunniteltu alentamaan vastaamiskynnystä ja varmistamaan rehelliset ja rakentavat vastaukset. Näin kyselyn vastaukset olivat käyttäjätunnuksen ja salasanan takana salatussa kansiossa. Kyselyssä ei pyydetty tietoja, joiden avulla vastaukset olisi voitu yhdistää yksittäisiin työntekijöihin. Kysely lähetettiin kaikille tuntityöntekijöille sähköpostitse Väestöliiton kotipalveluiden viestintäjärjestelmän kautta. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista. Opinnäyteyhteistyö toteutui yhteiskehittämisen lähtökohdista ja minun velvollisuutenani oli kunnioittaa yritystä ja vastaajia sekä esitellä Väestöliiton Kotipalvelut arvostavasti (Vuori n.d). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta miettiessä onkin tärkeää pohtia totuutta ja objektiivisuutta (Tuomi ja Sarajärvi 2018 luku 6.1). Luotettavuuden vuoksi säilytin kyselyn vastausten ilmaisujen alkupe räiset muodot, jotta vastauksen merkitys ei muuttuisi. Koin erityisesti objektiivisuuden merkittäväksi tätä opinnäytetyötä tehdessä.

Opinnäytetyön eettisyyteen vaikuttavat muun muassa rehellisyys, huolellisuus, sekä eettinen tiedonhankinta. Tämän tutkimuksen luotettavuuden kannalta oli tärkeää, että tutkimus oli suunniteltu, toteutettu ja raportoitu mahdollisimman yksityiskohtaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018 luku 5.2). Pyrin opinnäytetyötä tehdessä lisäämään sen eettisyyttä ja luotettavuutta kiinnittämällä huomiota edellä mainituihin tekijöihin.

Koen, että opinnäytetyö ei ole täysin yleistettävissä, koska tulokset ovat Väestöliiton Kotipalveluiden työntekijöiden ja näin ollen opinnäytetyö käsittelee asiaa lähinnä vain yhden yrityksen näkökulmasta. Täytyy ottaa huomioon myös, että kyselyyn vastasi 59 työntekijää, jolloin ei voida sanoa kyseessä olevan kaikkien Väestöliiton Kotipalveluiden työntekijöiden mielipide. Toisaalta 59 vastausta on tällaisessa tutkimuksessa kuitenkin hyvä vastausmäärä ja reilusti odotettua vastausmäärää suurempi. Tutkimus tuottikin Väestöliiton Kotipalveluille arvokasta



tietoa paikallista kehittämistä varten. Tuloksia voidaankin hyödyntää vastaavissa olosuhteissa tutkimuksen lähtökohdat huomioiden.

## 5.2 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että Väestöliiton Kotipalveluissa tuntityöhön liittyy sekä positiivisia että kehitettäviä piirteitä. Ensinnäkin työn luonne ja työolosuhteet näyttävät olevan merkittävässä roolissa työn pito- ja vetovoiman, sekä sitoutumisen kannalta. Lyhyet työvuorot ja niiden ajoittuminen voivat vaikeuttaa työntekijöiden arjen suunnittelua ja vaikuttaa negatiivisesti työn houkuttelevuuteen. Lisäksi, vaikka työntekijät voivat itse valita työskentelyalueensa, siirtymät työvuorojen välillä voivat olla liian pitkiä suhteessa saatuun korvaukseen ja työaikaan nähden, mikä voi heikentää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista.

Oma elämäntilanne ja sen yhteensopivuus työn vaatimusten kanssa vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden sitoutumiseen. Erityisesti niillä, joilla on toinen työ, aikataululliset haasteet voivat vaikuttaa negatiivisesti motivaatioon ja sitoutumiseen. Tämä korostaa tarvetta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukemiselle. Oman elämäntilanteen merkitys organisaatioon sitoutumisessa nousi esille myös Cocon ja Roosin selvityksessä. (Coco & Roos 2020, 8.)

Ulkoiset motivaatiotekijät, kuten palkka ja työolojen avoimuus, vaikuttavat myös merkittävästi työntekijöiden sitoutumiseen ja työn pitovoimaan. Jos palkka ei vastaa työn vaativuutta tai työolojen avoimuudessa on puutteita, se voi heikentää työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota. Normariatin ja Tantrin (2018) tutkimuksen mukaan tyytymättömyys palkkatasoon vähentää työntekijän sitoutumista työnantajaan ja siten lisää työntekijöiden vaihtuvuutta. Näiden havaintojen perusteella on selvää, että työhyvinvoinnin ja organisaation menestyksen kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota työolosuhteisiin, työn järjestelyihin ja kommunikointiin työntekijöiden kanssa. Tarvitaan reilua palkkausta ja avointa viestintää työntekijöiden kanssa, jotta voidaan varmistaa, että työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja motivoivaksi. Lisäksi tarvitaan jatkuvaa arviointia ja kehitystä työympäristön parantamiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Väestöliiton Kotipalveluissa työskentelevät henkilöt kohtaavat työssään monenlaisia haasteita ja tunneherkkiä tilanteita. Motivaatiota työtä kohtaan voisi parantaa erilaisilla kannustimilla, koulutuksilla, sekä tarjoamalla lisää mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Näin voitaisiin paremmin varmistaa, että työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja motivoivaksi. Erilaiset satunnaiset palkitsemiset voisivat olla toimiva tapa lisätä työntekijöiden sitoutumista. Rousun ja Lanne-Erikssonin julkaisun mukaan (2021, 68) aineettomia palkitsemisen keinoja ovat muun muassa kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työn sisältö, urakehitys, työsuhteen pysyvyys, vaikutusmahdollisuudet, palautteet, tunnustukset ja työn ja vapaa-ajan tasapaino. Väestöliiton Kotipalveluiden työntekijät olivat kokeneet muun muassa palautteen saannin tärkeäksi. Vaikuttamismahdollisuudet ja työsuhteen pysyvyys eivät puolestaan nousseet tutkimustuloksissa esille.

Kollegiaaliseen työympäristön ominaispiirteitä ovat yhteenkuuluvuuden tunne, kommunikaation avoimuus, asianmukainen työyhteisön konfliktitilanteisiin puuttuminen sekä työyhteisön jäsenilleen tarjoama tuki. Sosiaali- ja terveysalalla tavoitteena on asiakkaiden saama hyvä hoito. Myös oman työn arvostus, kollegan puolustaminen ja epäeettiseen toimintatapaan puuttuminen. (Ahti & Kaivolahti 2023.) Voidaankin todeta, että kollegiaalisen työympäristön luomisella ja ylläpitämisellä on merkittävä rooli työn sitoutumisen kannalta. Mielestäni kiinnittämällä huomiota kaikkiin yllä mainittuihin asioihin voidaan saavuttaa organisaation tuella mielekäs työpaikka.

## 6 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tekijöitä, jotka lisäävät työntekijöiden sitoutumista työhönsä Väestöliiton Kotipalveluissa. Työntekijöiden ääni haettiin saada opinnäytetyön avulla paremmin kuuluviin. Vastausmäärän perusteella minulle heräsi tunne, että työntekijät haluavat vaikuttaa työhönsä. Koen kuitenkin tutkimuksen tuloksiin vaikuttaneen se, että kysely tehtiin yhteistyössä Väestöliiton Kotipalveluiden kanssa. Uskon tämän näkyvän vastausten painottamisena organisaatioon kohdistuvina asioina, jonka vuoksi itse asiakastyön kokemuksen kuvaaminen jäi vähäisemmäksi.

Jatkotutkimusaiheena voisi tutkia yksittäistä yläluokkaa, kuten esimerkiksi ulkoista motivaatiota. Yksi jatkotutkimusaihe voisi olla organisaation kanssa yhteistyössä jonkin kehitysehdotuksen toteutuksen tutkiminen. Tällöin kyseistä yläluokkaa voisi myös tutkia organisaation tekemien muutosten jälkeen. Tällaisen tutkimuksen avulla voitaisiin saada selville millainen vaikutus kyseisellä muutoksella olisi.

Kyselyn vastauksista esille noussut ajatus palkkiosta tuotteen muodossa herätti minussa erilaisia ajatuksia. Yhtenä syynä tähän oli helmikuun aikana lukemani uutinen liittyen erään hyvinvointialueen tilaamista brändituotteista. Itse kuitenkin koen, että pelkät brändituotteet eivät ole sopivia ja tarpeellisia palkkioksi. Mikäli tuotteita halutaan antaa työntekijöille lisäpalkkioksi tehdystä työstä, tulisi tuotteiden olla laadukkaita ja hyödyllisiä. Tällaisia tuotteita voisivat olla muun muassa ulkoiluvaatteet. Tällöin voisi kuitenkin olla hyvä, että työntekijä saisi itse valita muutamasta vaihtoehdosta itsellensä mieluisimman. Chamorro-Premuzic (2013) tutkimuksen mukaan palkkiot voivat myös vähentää sisäistä motivaatiota. Tämä on mielestäni mielenkiintoinen näkökulma aiheeseen, joka tulee myös ottaa huomioon erilaisia palkkioita miettiessä.

Opinnäytetyön tulosten pohjalta pohdin pitovoiman ja vetovoiman rooleja sitoutumiseen. Itse koen, että pitovoimalla oli tässä tutkimuksessa suurempi rooli sitoutumisen kannalta kuin vetovoimalla, vaikka molemmat vaikuttavat vahvasti työn mielekkyyteen ja houkuttelevuuteen. Yhtenä syynä tähän minun mielestäni on,

että vetovoima vaikuttaa enemmän uuden työvoiman saatavuuteen, kun taas pitovoima sitouttaa vanhoja työntekijöitä. Kyselyyn vastanneet työntekijät olivat työskennelleet Väestöliiton Kotipalveluissa noin 4,4 vuotta, jolloin esille nousi nimenomaan tekijöitä, jotka saavat heidät pysymään työssä kaikkien vuosien jälkeen.

Baruah & Lahkar Das (2013) tutkimuksensa tuloksissa vahvistivat, että työvoiman pitovoiman arviointi on keskeistä. Sen sijaan, että keskityttäisiin siihen, miksi työntekijät vaihtavat työpaikkaa, olisi tärkeää keskittyä myös siihen, miten työntekijät voidaan saada pysymään organisaatiossa. Kirjallisuudesta ilmenee, että nykyään organisaatioiden on entistä vaikeampi löytää ja pitää kiinni pätevistä työntekijöistä. Tämän vuoksi onkin entistä tärkeämpää tunnistaa tekijät, jotka parantavat työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. Kyseinen tutkimus painottaa myös ajatusta pitovoiman tärkeydestä, sekä sen tutkimisesta tarkemmin. Mielestäni ajatus siitä, että pohdittaisiin enemmän, miten työntekijät saataisiin sitoutumaan ja pysymään samassa työpaikassa on tavoittelemisen arvoista.

Väestöliiton kotipalveluissa työntekijät pääsääntöisesti auttavat perheitä hoitamalla perheiden lapsia ja tarjoamalla apua erilaisiin kotitöihin. Työkenttänä toimii pääsääntöisesti asiakasperheiden kodit. Tämän takia asiakkaat hyötyvät paremmasta sitoutumisesta, koska tällöin heidän luonaan käyvä työntekijä ei vaihdu. Vaihtuvuuden ollessa pientä on asiakkaiden ja työntekijän välille mahdollista muodostua luottamus. Tämä voi johtaa parempaan asiakastyytyvyyteen ja uskollisuuteen yritystä kohtaan.

## LÄHTEET

- Ahti, T & Kaivolahti, T. 2023. Kollegiaalisuus sote-alan veto- ja pitovoimaa lisäävänä tekijänä – keikkatyötä tekevien ammattikorkeakouluopiskelijoiden näkökulma. Tutkiva hoitotyö. ProQuest. Viitattu 14.4.2024. <https://www.proquest.com/openview/275c90d2a72f622d1e08e7a7bf384eda/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4464713>
- Baruah, M & Lahkar Das, B. 2013. Employee retention. A Review of literature. Academia. Iosrjournal. Viitattu 30.4.2024. [Linkki julkaisuun](#)
- Behm, D. 2021. Sisäinen motivaatio työelämässä. Tradenomin tutkinto-ohjelma. Laurea ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 21.12.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/502401/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6%20-%20Sis%C3%A4inen%20motivaatio%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4.pdf?sequence=2?>
- Coco, K & Roos, M. 2/20. Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima. Tehyn julkaisusarja B. Viitattu 17.4.2024. [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020\\_b2\\_sosiaali- ja terveysalan tyoolot ja vetovoima - laihohoitajien nakemyksia id 15982.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali- ja terveysalan tyoolot ja vetovoima - laihohoitajien nakemyksia id 15982.pdf)
- Decin, E & Ryan, R. 2000 Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. University of Rochester. The American Psychological Association. 3. Viitattu 14.4.2024 <https://oerproxy.tuni.fi/article/00000487-200001000-00007/HTML>
- Docue.2023. Tuntityön työsopimusmalli- muista ainakin nämä 6 asiaa. Docue. Verkkosivu. Viitattu 11.11.2023. <https://docue.com/fi-fi/lakitieto/tyosopimusmalli-tuntityo>
- Geisler, M. Berthelsen, H & Muhonen, T. 2019. Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. Tanonline. Viitattu 17.4.2024 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23303131.2019.1569574>
- Great place to work. 2023. Työnantajamielikuva ja työpaikan vetovoima kulkevat käsi kädessä. Verkkosivu. Viitattu 3.12.2023 <https://greatplacetowork.fi/artikkelit/tyonantajamielikuva-ja-tyopaikan-vetovoima-kulkevat-kasi-kadessa/>
- Hyvärinen, M. Suoninen, E & Vuori, J. n.d. Haastattelut. Tietoarkisto. Verkkosivu. Viitattu 13.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Joensuu, M. 2019. ”Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön”- mitä ne tarkoittavat? Työpiste. Työterveyslaitos. Verkkosivu. Viitattu 4.1.2024 <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-mita-ne-tarkoittavat>
- Kauppinen, H. 2023. Vuorovaikutteiset johtamistyyliä tuovat hyviä tuloksia hoitotyössä. Lääkärilehti. Verkkosivu. Viitattu 1.3.2024 <https://www.laakarilehti.fi/terveydenhuolto/vuorovaikutteiset-johtamistyyli-tuovat-hyvia-tuloksia-hoitotyossa/>

Kajanto, M. 2022. Miten sitoutua, miten sitouttaa?. Proliitto. Verkkosivu. Viitattu 1.1.2024 <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/miten-sitoutua-miten-sitouttaa>

Kekkonen, L. 2020. Työntekijän sitoutuminen organisaatioon. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 23.11.2023

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352426/Palauta%20Theseukseen%204.12%20Lotta%20Kekkonen.pdf?sequence=2> ??

Mankki, M. 2021. Henkilöstön vaihtuvuus nopeinta palvelualoilla- pandemian alkaminen vaikutti eri tavoin alasta riippuen. Elinkeinoelämän keskusliitto. Verkkosivu. Viitattu 1.1.2024 <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/henkiloston-vaihtuvuus-nopeinta-palvelualoilla-pandemian-alkaminen-vaikutti-eri-tavoin-alasta-riippuen/>

Malmelin, N & Hakala, J. 2012. Vetovoima, kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. Helsinki. Talentum media oy.

Martela, F. 2015. Valonöörit, sisäisen motivaation käsikirja. Gummerus kustannus oy.

Mustonen, M. 2022. Henkilöstön pysyvyys sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK tutkinto-ohjelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 7.1.2024 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/749270/Mika\\_Mustonen.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/749270/Mika_Mustonen.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Nivala, E & Ryytänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka- kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Tallinna. Gaudeamus Oy.

Normariati, S & Tantri, Y. 2018. The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. Iosrjournal. Viitattu 16.4.2024. [file:///C:/Users/kirsi/Downloads/2018-The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees Turnover Intention.pdf](file:///C:/Users/kirsi/Downloads/2018-The%20Influence%20of%20Compensation%20and%20Organizational%20Commitment%20on%20Employees%20Turnover%20Intention.pdf)

Nyyssölä, J. 2023. Henkilöstön vaihtuvuus- mitä se on ja miten vähentää sitä. Clevry. Verkkosivu. Viitattu 1.1.2024 <https://www.clevry.com/fi/blog/henkiloston-vaihtuvuusmita-se-on-ja-miten-vahentaa-sita/>

Nyyssölä, J. 2021. Onboarding-perehdytys 2.0. Clevry. Verkkosivu. Viitattu 1.1.2024 <https://www.clevry.com/fi/blog/onboarding-perehdytys-2-0/>

Ojala, P. Juntunen, J. Niskala, J. Mikkonen, K. Heidi Parisod, H. Heikkilä, K.

Konttila, J. Tuomikoski, A. 2020. Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen? Hoitotyön tutkimussäätiö. Viitattu 21.4.2024.

<https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2020/03/nayttovinkki-3-2020.pdf>.

Paasikallio, L. 2023. Työntekijäkokemuksen kehittämällä merkityksellisyyttä työyhteisöön ja asiakkaille. Taloushallintoliitto. Verkkosivu. Viitattu 14.12.2023. <https://taloushallintoliitto.fi/tyontekijakokemuksen-kehittamisella-merkityksellisyutta-tyoyhteisoon-ja-asiakkaille/>

Pekkala, E. n.d. Motivaatio. Peda.net. Verkkosivu. Viitattu 1.1.2024 <https://peda.net/p/eevapek/6-jakso/olth/muita-taitoja/motivaatio>

Rauramo, P. 2021. Yhteistoiminta ja vuorovaikutus työpaikan arjessa. Työturvallisuuskeskus. Verkkosivu. Viitattu 14.12.2023 <https://ttk.fi/julkaisu/yhteistoiminta-ja-vuorovaikutus-tyopaikan-arjessa/>

Rintamäki, M. 2023. Pitovoima- liima jolla saat työntekijän pysymään. Suomen yrittäjäopisto. Verkkosivu. Viitattu 20.12.2023 <https://www.syo.fi/pitovoima-liimajolla-saat-tyontekijan-pysymaan/>

Rousu, S. Lanne-Eriksson, M. 2021. Lähijohtaminen sosiaalialalla. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Vantaa. Viitattu 20.4.2024. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/504805/2021%20OIVA%2039%20L%c3%a4hijohtaminen%20sosiaalialalla.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Sosiaalihuoltolaki. 30.12.2014/1301. Viitattu 28.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

TEM toimialaraportit. 2021:2. Katsaus sote-alan työvoimaan. Työ- ja elinkeinoministeriö. Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto. Viitattu 1.12.2023 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

THL.2024. Lapsiperheiden kotipalvelu. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkosivu. Viitattu 1.1.2024 <https://thl.fi/aiheet/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/sosiaalipalvelut/lapsiperheiden-kotipalvelu>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Edita Publishing Oy.

Vuori, J. n. d. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Tietoarkisto. Verkkosivu. Viitattu 30.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Väestöliitonterapia. n.d. Verkkosivu. Viitattu 24.3.2024. <https://vaestoliitonterapia.fi/meista/>

## LIITTEET

### Liite 1. Kyselyn kysymykset

- Alue, jolla työskentelet - Helsinki, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue, Keski-Uudenmaan hyvinvointialue ja Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
- Kuinka kauan olet työskennellyt Väestöliiton kotipalveluissa?
- Kuinka paljon teet töitä Väestöliiton kotipalveluille?
- Onko sinulla myös vakituinen työ?
- Mitkä tekijät edistävät sitoutumista työhön Väestöliiton kotipalveluilla?
- Mitkä tekijät edistävät sitoutumista asiakastyöhön?
- Mitkä asiat estävät sitoutumista työhön Väestöliiton kotipalveluilla?
- Mitkä asiat estävät sitoutumista asiakastyöhön?
- Kerro veto- ja pitovoimaan vaikuttavista asioista Väestöliiton kotipalvelussa.
- Kerro veto- ja pitovoimaan vaikuttavista asioista asiakastyössä.
- Saako vastauksiasi hyödyntää myöhemmin rekrytoinnin kehittämisessä?



## Liite 2. Taulukko

Taulukko pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista lisäävistä tekijöistä

Alkuperäinen pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>"Palkka" "Ihan ok palkka ja lisät."</p> <p>"Palkka aina oikein ja ajallaan"</p> <p>"Palkka ihan ok, toki enemmänkin voisi olla." "Hyvä palkka"</p>	Palkka	Ulkoinen motivaatio	Organisaation tuella toteutuva mielekäs työ
<p>"Koulutus" "esim koulutukset ym. Säännölliset laadukkaat koulutukset." "mahdollisuus työnohjaukseen, tarjotut koulutukset," "Lisäkoulutuksen mahdollisuus" "Koulutus"</p>	Kouluttautuminen		
<p>"Määräaikaisuus"</p> <p>"Voi vaikuttaa itse työaikoihin." "Ainakin arjen aikatauluttaminen." "Töitä saa tehdä silloin kuin jaksaa ja on vapaata." "Joustavuus" "Työaikojen joustavuus"</p>	Työn joustavuus	Työn ominaispiirteet ja organisaation tuki	
<p>"Toimiva työnantaja." "Toiveiden huomioiminen" "Hyvä työjohto ja sen arvostava asenne työntekijöihin" "reilut työsopimusehdot (esim. maksetaan myös sairausajalta palkka)"</p>	Organisaation tuki		
<p>"Ystävällinen viestintä ja nopea ja selkeä asioiden hoito" "mukava henkilökunta" "Toimiston tuki" "Kannustava työilmapiiri"</p>			
<p>"Töiden, keikkojen tarjoaminen" "Keikkoja toiveen mukaan." "Jos keikkoja on tarpeeksi" "Riittävä työtuntienmäärä tärkeää"</p>	Työn riittävyys		
<p>"Työ on palkitsevaa ja merkityksellistä" "Merkityksellinen työ" "Tärkeää työtä."</p>	Palkitseva työ / työn merkityksellisyys	Sisäinen motivaatio	

<p>"Rakastan keikkatyötä lapsiperheissä"</p> <p>"Saan paljon energiaa käynneistä"</p> <p>"Kasvatusalan koulutus. "</p> <p>"Olen positiivinen ihminen."</p> <p>"Osaan tehdä työt ammattitaitoisesti."</p> <p>"Osaan kohdata perheet. "</p> <p>"Tykkään lapsista ja olen sosiaalinen. "</p> <p>"Oma luonne! "</p>	Kutsumustyö		
<p>"Perheet, jotka oikeasti hyötyvät palvelusta ja osaavat myös hyödyntää hoitajan avun."</p> <p>"Mukavat asiakkaat."</p> <p>"kiva perhe"</p> <p>"Mukavat asiakasperheet"</p> <p>"On löytynyt mukava "oma perhe".</p> <p>"Samat perheet"</p> <p>"Vaihtelevat asiakkaat"</p>			
<p>"Asiakkailta saatu positiivinen palaute"</p> <p>"Perheiden kiitollisuus."</p> <p>"Hyvä palaute, jota olen saanut perheistä ja esimieheltä"</p> <p>"Perheiltä saadut kiitokset ja arvostus"</p>	Saatu palaute		

#### Taulukko pito- ja vetovoimaa, sekä sitoutumista estävistä tekijöistä

<p>"Aina ei ole keikkoja silloin kuin itselle sopisi. "</p> <p>"Asiakkaita liian vähän".</p> <p>"Ei tiedä etukäteen milloin ja paljonko on töitä. "</p> <p>"Esim työn tarve. Pyydän enemmän töitä, en saa, menevät muille. "</p> <p>"Keikkojen vähyyys "</p>	Työn riittävyys	Tuntityön kannattamattomuus	
<p>"Lyhyet 1-3h vuorot, koska matkustamiseen menee jo puolet työajasta omaan laskuun. "</p> <p>"Lyhyet, 3 h keikat tekevät välillä kalenterin sillisalattiksi. "</p> <p>"Työajat "</p>	Lyhyet työvuorot		
<p>"matkat pitkiä."</p> <p>"työkohteet on hankalien yhteyksien päässä, vaikuttaa työn vastaanottoon."</p> <p>"Työmatkan pituus. "</p> <p>"Liian pitkä matka perheisiin "</p>	Matkat		

<p><i>"Oma elämäntilanne vaikuttaa paljon miten voi tehdä/on aikaa työhön. "</i></p> <p><i>"Ajan puute omassa arjessa "</i></p> <p><i>"Henk koht syyt -&gt; ei halua tehdä töitä enempää "</i></p> <p><i>"Oma ikä... "</i></p> <p><i>"Kiire, elämässä tapahtumat muutokset "</i></p>	Oma elämäntilanne	Oma elämäntilanne	
<p><i>"Oma päivätyö. "</i></p> <p><i>"Toinen työ. "</i></p> <p><i>"Päättyö asettaa raamit. "</i></p> <p><i>"Vakituinen työsuhte muualle "</i></p>			
<p><i>"Palkka ei aina vastaa keikkaan tarvittavaa ammattitaitoa, erityisiä taitoja tai osaamista. "</i></p> <p><i>"Lapsia liikaa yhdelle hoitajalle vs palkka "</i></p> <p><i>"Porkkanat ja/tai erilliset palkkiot puuttuvat - työvuo- sista, sitoutumisesta, vaativista keikoista - reppu logolla, termosmuki, pieni kylmäkassi, pipo, t-paita tms tai joku lisäkorvaus joskus hyvin tehdystä työstä. "</i></p> <p><i>"Kilometrikorvaukset tai matkalippu raha "</i></p> <p><i>"Palkkaus "</i></p>	Palkkiot	Ulkoisen motivaation puutos	
<p><i>"Huono ohjaus, valinnanvapaus. "</i></p> <p><i>"Avoimuuden puuttuminen. Hoitajan oman tilanteen tiedostumattomuus. Hoitajan kunnioittaminen persoonana. "</i></p> <p><i>"Muutamia kertoja on esitiedot olleet vajaavaiset perheestä tai avuntarve ollutkin muuta, mitä perhe toivoo. "</i></p> <p><i>"alkuinformaation niukkuus uudesta perheestä "</i></p> <p><i>"Työtarjoukset tulevat aika myöhään", joten jos ei ole vakiperheitä", niin useasti on sopinut muuta työtä tai menoaa. "</i></p>	Perehdytys	Organisaation tuen puutos	
<p><i>"Ehkä perheen haastavuus ja vaihtuvuus... "</i></p> <p><i>"jotkut haastavat perheet. "</i></p> <p><i>"Jos on liian haastava perhe."</i></p>			

### Liite 3. Saatekirje

Hei!

Olen kolmannen vuoden sosionomiopiskelija Tampereen ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä työhön sitoutumisesta Väestöliiton kotipalveluissa. Tarkoitukseni on selvittää asioita, jotka sitouttavat työhön Väestöliiton kotipalveluissa. Lisäksi pyrin selvittämään työn veto- ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä. Kyselyn kautta teillä on mahdollisuus tuoda esille mahdollisia kehityskohtia ja tarpeita.

Opinnäytetyö toteutetaan sähköisen kyselyn muodossa. Kyselyssä on sekä avoimia kysymyksiä, että taustatietokysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10–15 minuuttia. Erikseen siihen luvan antaneiden osalta kyselyn tuloksia voidaan käyttää myös Väestöliiton kotipalveluiden rekrytointin parantamista varten. Vastaukset tallentuvat anonymisti.

Kerättyjä tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Kysely on anonymi eikä sen tai mahdollisen haastattelun tuloksia pysty yhdistämään kehenkään ja opinnäytetyössä vastauksia käsitellään kokonaisuutena. Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Toivoisin kuitenkin, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn, jotta tutkimuksesta tulisi mahdollisimman kattava. Kiitos jo etukäteen!

Jos teillä tulee mieleen mitään kysyttävää, ottakaa rohkeasti yhteyttä minuun!

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun opinnäytetyöhön ja olen saanut siitä kirjallista tietoa, ja mahdollisuuden esittää kysymyksiä opinnäytetyöhön liittyen. Osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä peruuttaa suostumus ja keskeyttää osallistuminen väliaikaisesti syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisina.

Vastaamalla kyselyyn annan suostumukseni osallistumiseen opinnäytetyöhön.