

Työhyvinvointi kehitysvammahuollossa

- Tapaustutkimus kehitysvammahuollon asumispalveluja järjestävän julkisen ja yksityisen organisaation työhyvinvoinnista

MARIKA METSÄHONKALA
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Porin yksikkö
Hyvinvointipalvelujen maisteriohjelman
pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2015

Tampereen Yliopisto / Porin yksikkö

Yhteiskunta ja kulttuuritieteiden yksikkö

Marika Metsähonkala: Työhyvinvointi - Tapaustutkimus kehitysvammahuollon asumispalveluja järjestävän julkisen ja yksityisen organisaation työhyvinvoinnista

Pro gradu 59 sivua, 4 liitettä

Hyvinvointipalvelujen maisteriohjelma

TIIVISTELMÄ

Hyvinvointipalvelujen järjestämisen maisteriohjelman pro gradu on tapaustutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää, eroavatko julkisen ja yksityisen kehitysvammalaitosten antavan yksikön henkilöstön työhyvinvointi toisistaan. Selvitän myös työhyvinvointiin vaikuttavien työyhteisöllisten tekijöiden tilaa ja työhyvinvointiin vaikuttavan johtamisen ja esimiestyön tilannetta organisaatioissa. Tutkimuksen kohteita ovat julkisen organisaation KTO kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus, Varsinais-Suomen erityishuoltoalue; jäljempänä KTO, asumispalveluiden työntekijät ja yksityisen organisaation KVPS Tukena Oy:n; jäljempänä KVPS, asumispalveluiden työntekijät. Kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin strukturoidulla kyselylomakkeella Webropol-ohjelmalla. Julkisen KTO:n vastausprosentti oli 73,3 ja yksityisen KVPS:n vastausprosentti oli 30,8. Koko kyselyn vastausprosentti, KTO+KVPS, oli 54,4. Aineiston analysoinnissa käytettiin ristiintaulukointia, jotka laskettiin IBM SPSS Statistics tilasto-ohjelmalla. Tutkimustulosten perusteella kehitysvammahuollon asumispalveluita tuottavan henkilöstön työhyvinvoinnissa ei ole suurtakaan eroa julkisen ja yksityisen organisaation välillä. Muutamia suurimpia prosentuaalisia eroja testattiin Chi-Square-testillä. Työn arvostus, kohderyhmän kokemana, osoittautui työhyvinvoinnin osa-alueeksi, joka erosi julkisen ja yksityisen palveluntuottajan välillä. Sen sijaan toinen testattu olettaus, että yksityisellä sektorilla olisi paremmin koulutetut työntekijät, kuin julkisella puolella, ei tässä tapaustutkimuksessa saanut tukea. Jatkossa KTO:n kannattaa kiinnittää erityistä huomiota esimiestyössä henkilöstön työn arvostamiseen.

Avainsanat: Työhyvinvointi, julkinen, yksityinen, työyhteisöllisyys, johtaminen ja esimiestyö

University of Tampere / Pori Unit
School of Social Sciences and Humanities

Marika Metsähonkala: Occupational well-being in care services for persons with intellectual disabilities -A case study of occupational well-being in a public and private organization providing housing services for persons with intellectual disabilities

Master's thesis 59 pages 4 appendices

Master's Degree Programme in Human Services

ABSTRACT

This master's thesis for Master's Degree Programme in Human Services is a case study which aims to determine whether there are differences in occupational well-being between the employees of a public and a private unit that provide services for persons with intellectual disabilities. I also investigate the state of work-community-related factors as well as the situation of management and supervisory work that have an effect on occupational well-being in these organizations. The subjects of this research are employees of housing services in a public organization (KTO – The Support and Expert Center for Persons with Intellectual Disability, The Special Welfare District of Southwest Finland; later abbreviated as KTO) and a private organization (KVPS Tukena Ltd; later abbreviated as KVPS). This quantitative research was carried out with use of a structured questionnaire and Webropol program. The answer percent in the public sector organization KTO was 73.3 and the answer percent in the private sector organization KVPS was 30.8. The total percentage of answers (KTO and KVPS) was 54.4. Data was analyzed by using cross tabulation calculated by SPSS program. According to the results of this study, there are no big differences in occupational well-being between the employees of housing services in public and private organizations that provide care services for persons with intellectual disabilities. Some of the largest percent differences were tested by using a chi-square test. The target group's experience of being appreciated at work turned out to be an aspect of occupational well-being that differed between the public and private service provider. In contrast, the second tested hypothesis of private sector workers being more educated than public sector workers was not supported in this case study. In the future, it is recommended that KTO pays special attention to showing appreciation the work done by its employees, which is connected to the supervision.

Key words: Occupational well-being, public, private, work community, management and supervisory work

Sisällys

1 JOHDANTO	8
2. TYÖHYVINVOINTI.....	10
2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä.....	11
2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavia työyhteisöllisiä tekijöitä.....	11
2.3 Johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin.....	12
3. VAMMAISUUS JA KEHITYSVAMMAISUUS	14
4. KEHITYSVAMMAHUOLTO SUOMESSA	16
5. TUTKIMUKSEN KOHDEORGANISAATIOT	18
5.1 KTO.....	18
5.2 KVPS Tukena OY	19
6 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	19
7. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	20
7.1 Tutkimusmenetelmä	20
7.2 Aineiston kerääminen ja käsittely	22
7.3 Luotettavuuden arviointi	22
8. TUTKIMUSTULOKSET	23
8.1 Kohderyhmän taustatiedot	23
8.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät.....	26
8.3 Työssä jaksamiseen vaikuttavat työyhteisölliset tekijät.....	32
8.4 Kohderyhmän tietämys yksikkönsä visiosta ja toiminnan suunnittelusta.....	38
8.5 Työn arvostus kohderyhmän kokemana.....	40
8.6 Toimintayksiköiden työyhteisöiden toiminta.....	45
8.7 Esimiesten toiminta.....	46
8.8 Yksiköiden työnohjaus ja henkilöstökoulutus	49
8.9 Kohderyhmän näkemykset KTO:sta työnantajana.....	51
8.10 Kohderyhmän näkemykset KVPS Tukena Oy:stä	52
8.11 Kohderyhmän oma käsitys mitä työhyvinvointi	52

KTO-kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin asumispalvelut.....	52
KVPS Tukena Oy	53
9. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	53
LÄHTEET.....	59

LIITTEET

LIITE 1 SAATEKIRJE

LIITE 2 TUTKIMUSLUPA KTO

LIITE 3 TUTKIMUSLUPA KVPS Tukena Oy

LIITE 4 KYSELYLOMAKE

Taulukot

- Taulukko 1 Ikä, sivu 24
- Taulukko 2 Koulutus, sivu 25
- Taulukko 3 Perheasiani ovat mielestäni tällä hetkellä hyvin, sivu 26
- Taulukko 4 Taloudellinen tilanteeni on kohtuullisen hyvä, sivu 27
- Taulukko 5 Minulla on riittävästi vapaa-aikaa, sivu 27
- Taulukko 6 Olen tyytyväinen elämääni, sivu 28
- Taulukko 7 Osaan rentoutua, sivu 28
- Taulukko 8 Omaan terveelliset elämäntavat, sivu 29
- Taulukko 9 Mietin työasioita usein kotona, sivu 29
- Taulukko 10 Minulla on riittävästi jaksamista edistäviä sosiaalisia ihmissuhteita, sivu 30
- Taulukko 11 Terveytteni on tällä hetkellä hyvä, sivu 30
- Taulukko 12 Fyysinen kuntoni on hyvä, sivu 31
- Taulukko 13 Henkinen hyvinvointi on hyvä, sivu 31
- Taulukko 14 Yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni, sivu 32
- Taulukko 15 Työni tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen, sivu 33
- Taulukko 16 Jos et olisi taloudellisesti riippuvainen työstäsi, niin jatkaisitko silti nykyisessä työssäsi, sivu 34
- Taulukko 17 Yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni, sivu 34
- Taulukko 18 Ajattelen usein eroavani tästä työstä, sivu 35
- Taulukko 19 Toivoisin työnantajani tarjoavan mahdollisuutta työnkiertoon, sivu 35
- Taulukko 20 Olen selvästi omalla alallani, sivu 36
- Taulukko 21 Minulla on useimmiten hyvä olo työpäivän jälkeen, olen tehnyt työni hyvin, sivu 37
- Taulukko 22 Omalla kohdallani työelämä on joutanut riittävästi yksityiselämäni tarpeiden mukaisesti, sivu 37
- Taulukko 23 Voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin toimiyksikössäni, sivu 38
- Taulukko 24 Kuka on laatinut toimiyksikkösi toiminta-ajatuksen, sivu 39

- Taulukko 25 Kuka laatii yksikkösi vuosittaisen toimintasuunnitelman ja talousarvion, sivu 39
- Taulukko 26 Toimiyksikköni työyhteisö arvostaa työtäni, sivu 40
- Taulukko 27 Työnantajani arvostaa työtäni, sivu 41
- Taulukko 28 Chi-Square-testit sivu 42
- Taulukko 29 Esimieheni arvostaa työtäni, sivu 42
- Taulukko 30 Chi-Square-testit sivu 43
- Taulukko 31 Työni on yhteiskunnallisesti arvostettua, sivu 43
- Taulukko 32 Chi-Square-testit sivu 44
- Taulukko 33 Arvostan itse itseäni työntekijänä, sivu 45
- Taulukko 34 Väittämät työyksiköiden ilmapiiristä, sivu 46
- Taulukko 35 Esimieheni antaa minulle riittävästi palautetta työnteostani, sivu 47
- Taulukko 36 Saatko tarvittaessa esimieheltäsi tukea työssä jaksamiseen, sivu 48
- Taulukko 37 Oletko käynyt kehityskeskustelun esimiehesi kanssa viimeisen vuoden aikana, sivu 48
- Taulukko 38 Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin miten koet kehityskeskustelut, sivu 49
- Taulukko 39 Onko yksikössäsi järjestetty työnohjausta sivu 49
- Taulukko 40 Toimintayksikössäni järjestetään uusille työntekijöille perehdytys, sivu 50

1 JOHDANTO

Olen työskennellyt KTO:ssa palvelu- ja kehittämisjohtajana 4 vuotta ja kehitysvammahuollossa 20 vuotta. Olen pohtinut mitkä seikat kehitysvammahuollossa aiheuttavat henkilöstön uupumista ja pahimmassa tapauksessa alanvaihtoa. Selvitin pro gradu – tutkielmassani julkisen ja yksityisen palvelutuottajan työhyvinvoinnin eroa, ja millaisin kehittämistoimin ne voisivat edistää työhyvinvointia.

Yleisesti uskotaan, että julkishallinnon organisaatiot ovat byrokraattisia, jähmeitä ja hitaita tekemään uusia muutoksia. Johtamista pidetään heikompana ja työntekijöitä tehottomampia suhteessa yksityisen sektorin johtamiseen ja työntekijöihin. Työhyvinvoinnin uskotaan usein olevan huonompi julkisella sektorilla. Nämä ovat sellaisia uskomuksia, jotka saivat minut julkishallinnon työntekijänä tekemään tämän tutkielman. Yleinen uskomus on edelleen, että myös kolmannen sektorin toimijat ovat huomattavasti paremmassa asemassa kuin julkisen palvelun työntekijät. Innovatiivisuus, nopeus, notkeus, hyvä palkkataso, hyvin koulutetut työntekijät sekä hyvä työhyvinvointi ovat niitä valtteja, mitä julkishallinnon organisaatioilta nähdään puuttuvan.

Jotta työhyvinvointia voidaan tutkia ja jotta sitä voidaan edistää, tulee olla jonkinlainen yksimielisyys siitä, mitä työperäinen hyvinvointi on, mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja mikä on näiden tekijöiden suhde toisiinsa. Lähtökohtana on näkemys hyvinvoinnista moniulotteisena ja monitasoisena ilmiönä. Tutkimuksessa on huomioitava sekä subjektiivinen hyvinvointikokemus että hyvinvoinnin objektiiviset tekijät. Subjektiivinen hyvinvointi on hyödyllistä nähdä kaksisuuntaisena kokemuksena, jolla on myönteinen ulottuvuus (hyvinvointi ja työtyytyväisyys) ja kielteinen ulottuvuus (työuupumus ja stressi). On esitetty, että näihin myös vaikuttaisivat tekijät. Hyvinvoinnilla on myös sosiaalinen ulottuvuus. Hyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi työyhteisön ilmapiiri ja johtamisen käytännöt. Ainakin jonkin verran avoimia kysymyksiä ovat kuitenkin se, millaisia empiirisiä mittareita hyvinvoinnin tutkimuksessa käytetään, sekä se, mikä nähdään hyvinvointina ja mikä hyvinvoinnin tekijänä. Käsitteenä työhyvinvointi on kuitenkin sikäli hieman ongelmallinen, että se erottaa palkkatyön muusta elämästä. Työ ei kuitenkaan ole muusta elämästä irrallinen saareke. Työntekijä tuo töihin kodin murheet ja kantaa kotiin työpaineiden taakkaa. (Blom, Hautaniemi, 2009, 21.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan Kauhasen (2009) mukaan sellaista työolojen kehittämistä ja työn sisällön rikastuttamista, töiden järjestämistä ja johtamista, joka

tyyydyttää sekä yksilöitä että organisaatiota. Kaikkia näitä osa-alueita on kehitettävä samanaikaisesti optimaalisen tuloksen aikaansaamiseksi. Työhyvinvoinnin suurimmat esteet liittyvät usein työyhteisön kulttuuriin, arvoihin ja ihmisten toimintamotiiveihin. Työelämän kokemukset osoittavat, että terveyden ja turvallisuuden eteen täytyy työpaikoilla tehdä työtä. Henkilöstön tulisi ymmärtää, että hyvä ammattitaito ja työkyky luovat pohjan sekä fyysiselle että henkiselle hyvinvoinnille. Koska organisaatioiden ylin johto luottaa yleensä vain numeroihin, se on alkanut nähdä työhyvinvointiin panostamisen entistä useammin investointina eikä kuluna. (Kauhanen, 2009, 201.)

Työhyvinvoinnista on tullut keskeinen ja ajankohtainen aihe yhteiskunnassamme ja työelämään liittyvässä keskustelussa. Aihe koskettaa niin yksilöitä kuin yhteisöitä. Työkyvyn ylläpito ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat tärkeässä roolissa työyhteisöissä ja organisaatioissa. Väestötekijöiden muutos lisää merkittävästi ikäihmisten määrää Suomessa. Erilaisten barometrien mukaan Suomella on vuonna 2020 EU:n suurin huoltovelvoite ikäihmisissä.

Yleisesti uskotaan, että yleinen työhyvinvointi on heikentynyt nimenomaan 1990-luvulta lähtien Suomen työelämässä, sama ilmiö on jatkunut 2000-luvulla. Ammattijärjestöt ovat kiinnittäneet asiaan huomiota ja työuupumuksen yleistymisen aiheuttamasta huolesta viestivät myös työvoimahallinnon sekä sosiaali- ja terveyshuollon ammattilaiset.

Kehitysvamma-ala on sekä joutunut, että hankkiutunut tienhaaraan, jossa monet asiat on mietittävä perusteellisesti uudestaan. Räisänen, Kaski & Lehmusojat arvioivat jo vuonna 2007 (emt., 15) edessä olevan suuria rakennemuutoksia ja näkivät henkilöstön työhyvinvoinnin rakennemuutoksen keskellä ensiarvoisen tärkeäksi, jotta tarvittavat muutokset voidaan viedä läpi. Muutokset jatkuvat edelleen esimerkiksi osana valtakunnallista sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistamista.

Yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on se, miten mielekkääksi ja hallittavaksi työ koetaan. Myös muutosten hallinta on merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä, koska muutostilanteissa usein työn hallittavuus kärsii ja epävarmuus lisääntyy vähentäen työn mielekkyyttä. Muutokset ovat olleet työelämän trendi jo jonkin aikaa. Muutoksista voidaan kuitenkin alkaa jo puhua ennemminkin vakiintuneena käytäntönä kuin trendinä, koska muutoksia on koko ajan enemmän. Muutosten tarve kasvaa, määrä lisääntyy ne monimutkaistuvat ja niiden välit ovat entistä lyhyempi. Organisaation

suurena haasteena on saada ihmiset jaksamaan ja voimaan hyvin työssä muutoksista huolimatta. (Pakka, Rätty, 2010, 21.)

Pro gradu -tutkielmani empiirisen osan tarkoituksena on vastata kyselyn avulla seuraaviin kysymyksiin:

Onko työhyvinvoinnilla eroa julkisen tai yksityisen kehitysvammapalveluita tuottavien organisaatioiden välillä? Minkälainen on työhyvinvointiin vaikuttavien työyhteisöllisten tekijöiden tila ja miten johtamisen sekä esimiestyön tilanne organisaatiossa vaikuttaa työhyvinvointiin? Lisäksi pyrin tuomaan työyhteisöjen käyttöön tietoa, jota voitaisiin hyödyntää työhyvinvointia edistävässä kehittämistyössä.

2. TYÖHYVINVOINTI

Koko kunta-ala on ollut muutoksen keskellä 2000-luvulla. Edelleen kunnissa tehdään rakenteellisia muutoksia, jotka vaikuttavat myös kuntien työntekijöiden arkeen. Lisäksi taloudellisen tilanteen vaikutukset näkyvät säästöpainneiden kanssa kamppailevissa kunnissa. Muutokset voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja haluun jatkaa työtään kunnan palveluksessa. Kunnissa ja kuntayhtymissä on tehty paljon organisaatiomuutoksia 2000-luvulla. Vuonna 2000 muutokset koettiin enemmän myönteisinä kuin kielteisinä, ja vuoteen 2010 mennessä kokemus muutosten laadusta on muuttunut neutraalimmaksi. Kuitenkin muutoksiin suhtaudutaan edelleen keskimäärin lievän myönteisesti. (Oksanen, 2012, 21.)

Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin edellytyksenä on, että työntekijälle asetetut vaatimukset ja toisaalta työntekijän itselleen ja työlleen asettamat toiveet, tavoitteet, edellytykset ja voimavarat ovat tasapainossa. Työhön liittyvät haittatekijät ja pahoinvoinnin muodot ovat muuttuneet ajan kuluessa. Fyysisestä väsymyksestä ja työn merkityksettömyydestä on siirrytty liian suuren informaatio- ja vuorovaikutuskuorman aiheuttamaan stressiin, väsymykseen ja kyynisyyteen. Tutkimustulosten mukaan yli puolella työssä käyvästä väestöstä on työuupumuksen oireita. Työuupumuksesta, joka on jatkuvan stressin, väsymyksen ja kyynisyyden (mm. katkeruuden) yhdistelmä, kärsii noin kymmenesosa työssä käyvästä väestöstä. (Juuti, Vuorela, 2006, 10.)

Pentti Laine (2013) on väitöskirjassaan määritellyt työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa sitä subjektiivisesti koettua hyvinvoinnin tilaamme, johon

ovat vaikuttaneet työkykymme ja terveytemme, työ ja työkonteksti ja – ympäristö laajasti ymmärrettynä sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa, ja se rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän tilanteiden ja kokonaisyhyvinvoinnin kanssa. Näkemystämme työhyvinvoinnista ohjaavat aikaisemmat kokemukset, sekä arvosidonnaisten vallan, vastuun ja erilaisten intressien vaikutus (Juuti, 2014, 119, Laine, 2013,71.)

2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä

Työelämä ja sen kautta työtehtävät monimutkaistuvat ja teknistyvät kaiken aikaa. Työtehtävät edellyttävät suorittajaltaan entistä enemmän kokonaisuusien hallintaa ja ymmärtämistä. Yksilötasolla työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kehittämisen lähtökohtana on, että ihminen voi hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja niihin liittyvät tekijät ovat monin tavoin yhteydessä toistensa kanssa. Säilyäkseen terveenä ja toimintakykyisenä ihminen tarvitsee aikaa kohtuullisesti kaikille hyvinvoinnin osa-alueille. Liikuntaa harrastava ihminen saa liikunnasta mielenrauhaa ja iloista mieltä. Sosiaalisesti aktiivinen ihminen täyttää mielensä ystävyysuhteiden antamalla positiivisella energialla, jonka on todettu estävän mm. sairauksien puhkeamista. Aktiivinen oppija saa elämälleen suuren päämäärän, joka sinänsä antaa energiaa. Oppimisen kokemukset pitävät hänet myös aktiivisena henkisesti. (Juuti, Vuorela, 2006, 65.)

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavia työyhteisöllisiä tekijöitä

Työyhteisön tasolla työhyvinvointi tarkoittaa sitä, miten toimintakykyinen kokonaisuus on. Kulunut lausahdus kuuluu, että työntekijöiden muodostama ketju on niin vahva, kuin sen heikoin lenkki. Käytännössä kuitenkin ihmiset useimmiten voivat tukea toistensa puutekohtia ja paikata yhteistoiminnassa syntyviä heikkouksia.

Jokaisen työntekijän olisi hyvä tutustua aika ajoin organisaatioiden toimintaan yleisellä tasolla. Käsitys organisaation toiminnasta auttaa ymmärtämään myös oman työyhteisön tilaa. Malleja ja teorioita on paljon, mutta joidenkin avainasioiden selkiyttäminen itselle voisi auttaa arvioimaan omaa työyhteisöä. Virallinen käsitys, esimiehen käsitys ja työyhteisön jäsenten omat käsitykset muun muassa seuraavista organisaation puolista tulisi ehdottomasti olla lähellä toisiaan: ”Mikä on perustehtävämme”, ”Miten työnjako toteutetaan”, ”Millaiset ovat tehtäväkuvaukset”, ”Mitä meiltä odotetaan”, ”Miten ristiriidat ratkaistaan”. Valitettavasti näistä asioista voivat näkemykset eri osapuolilla poiketa hyvinkin paljon toisistaan.

Tasapainoinen työyhteisö perustuu terveiden ihmisten työskentelyyn yhdessä. Monissa organisaatioissa on tunnustettu, että työyhteisöä tulee kehittää sellaiseksi, jossa ihminen voi hyvin. Näissä organisaatioissa on havaittu, että vain terve ihminen voi tehdä hyviä tuloksia. Terveydellä tarkoitetaan ihmisen kokonaisuutta: sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista puolta. (Juuti, Vuorela, 2006, 29.)

Työyhteisöissä erilaiset ihmiset joutuvat kohtaamaan toisiaan ja toimimaan yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Ihmisten erilaisuus ja persoonalliset erot vuorovaikutuksessa vaikuttavat herkästi siihen millaiset henkilökemiat työyhteisön eri jäsenten välille muotoutuvat. Henkilökemia on kansan suussa syntynyt ilmaisu, jolle ei löydy tieteellisesti tarkoin määriteltyä sisältöä. Henkilökemia tarkoittaa psykologisia vaikutteita ihmisten välillä: tunteiden, ajatusten, mielikuvien ja tekojen muodostamaa sosiaalista kenttää, jonka voi kokea, mutta jota ei voi millään välineillä mitata. (Dunderfelt, 1999, 11.)

Useimmat ihmiset pitävät työpaikan ihmissuhteita myönteisenä asiana. Kuitenkin työpaikan ihmissuhteita myös kuormittavat monet asiat. Ihminen joutuu työssään tekemisiin muiden ihmisten erilaisten päämäärien kanssa. Työssään ihmiset ovat ikään kuin näyttämöllä. Näyttämöllä on aina jo muita ihmisiä, kun ihminen sinne tulee, ja jokaisella on oma roolinsa. Lisäksi jokainen odottaa muiden roolilta jotakin. Kukaan ei suoranaisesti tiedä toistensa odotuksista, mutta he olettavat tietävänsä ne. Mikäli ihmiset eivät kommunikoi avoimesti keskenään odotuksistaan ja mikäli he eivät ymmärrä toistensa käyttämien tulkintakehysten sisältöjä, on todennäköistä, että työkäyttäytyminen johtaa pettymyksiin. (Juuti, Salmi, 2014, 98.)

Riittävän luottamuksen ja avoimuuden ilmapiirin syntyminen työyhteisöön on edellytyksenä sille, että sen jäsenet voivat vapautuneesti alkaa jakamaan tietojaan ja taitojaan keskenään. Vasta tuolloin organisaatio voi alkaa oppia omasta toiminnastaan, ja vasta tuolloin ihmiset voivat tuntea olevansa arvokas ja arvostettu osa organisaatiota. (Juuti, Vuorela, 2006, 38.)

2.3 Johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin

Johtaminen on herättänyt paljon keskustelua työhyvinvointia koskevassa debatissa. Johtamisen merkityksen korostaminen ei kuitenkaan tarkoita alaistaitojen vähättelemistä. Työhyvinvointi on yksilön ja koko työyhteisön yhteinen asia, johon jokainen voi toiminnallaan vaikuttaa. Keskustelussa työelämän kehittämisestä pitäisikin

päästä yli periaatteenomaisesta vastakkainasettelusta työnantaja- ja työntekijäpuolen välillä. Jotta työelämää voitaisiin kehittää nykyistä laadukkaammaksi, tarvitaan luottamusta ja vastavuoroisuutta. Psykologiselle sopimukselle on edelleen sosiaalinen tilaus. (Pyöriä, 2012, 22.)

Hyvä johtaminen luo edellytyksiä sujuvalle toiminnalle ja ihmisten hyvinvoinnille. On itsestään selvää, että vain innostuneet, osaavat ja terveet ihmiset saavat aikaan hyviä tuloksia. Yhtä itsestään selvää on, että kannustavan ja ihmisten toimintaa tukevan johtamisen myötä ihmisten innokkuus ja osaaminen kehittyy korkealle tasolle. (Juuti, Vuorela, 2006, 19.)

Yleisperiaatteena hyvälle ja henkilöstön hyvinvointia tukevalle johtamiselle on, että esimies keskustelee, käy kehityskeskusteluja ihmisten kanssa ja ottaa huomioon ihmisten mielipiteet. Osallistuminen lisää sitoutumista, työmotivaatiota ja tuottaa uusia ideoita. Esimiehen työ on ennen kaikkea erilaisten näkökulmien yhteensovittamista niin, että työhön liittyvät päämäärät voidaan saavuttaa. On varsin tavanomaista, että esimiehen ja työntekijän näkökulmat poikkeavat toisistaan. Mikäli työhön liittyvistä päämääristä ja tavoitteista ei yhdessä keskustella ja yhteisesti sovita niistä kriteereistä, joilla onnistumista mitataan, ei kumpikaan osapuoli voi olla varma työn lopputuloksesta. Vaikka eri ihmisten näkökulmat olisivat kovin ristiriitaisia ja työyhteisössä vallitsisi suuriakin ristiriitoja, ei tämä merkitse, että organisaatiossa olevat ihmiset olisivat henkisesti sairaita. Ihmisten näkökulmat vain poikkeavat toisistaan ja työyhteisöissä ei ole riittävän vahvaa toimintakulttuuria, jonka puitteissa arjen toiminta ohjautuisi itsestään selvästi. Näin riidat jäävät kytemään, eikä niitä osata ratkaista. Ongelma ei synny siitä, että ihmiset näkevät asioita eri tavoin, vaan siitä, että he eivät osaa puhua noista erilaisista näkökannoistaan yhdessä ja näin ollen eivät kykene viemään eri näkökulmien sisältämää potentiaalista energiaa eteenpäin toiminnan tasolla. Ongelmana ei siis ole ristiriita, vaan kyvyttömyys käsitellä sitä. (Juuti, Vuorela, 2006, 19-21.)

Organisaation toiminnan tuloksellisuus ja tehokkuus sekä työelämän laatu määräytyvät yksilön ja organisaation välisen vuorovaikutuksen kautta. Hyvä esimies-alaissuhde ja oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen johtaminen ovat merkittävimpiä työkyvyn ja hyvinvoinnin taustatekijöitä. Työpaikan johdolla on tärkeä vastuu huolehtia siitä, että esimiehet ovat paitsi päteviä ja ammattitaitoisia, myös johtamis- ja ihmissuhdetaitoisia. Esimiehen merkitys alaisten hyvinvoinnille ja työtyytyväisyydelle on huomattava. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, mutta viime kädessä se on organisaation ylimmän johdon vastuulla. Lähiesimies on kuitenkin työyksikötasolla tärkein vaikuttaja. Työhyvinvoinnin johtaminen on kiinteä osa kokonaisjohtamista ja henkilöstöjohtamisen ydinasioita. Arvojen, henkilöstöstrategian ja johtamisen toimintakäytäntöjen linjaus on perusta, jolle työhyvinvoinnin johtaminen rakennetaan. Työhyvinvoinnin johtaminen on organisaation osaamispääomaa, työyhteisön sosiaalista pääomaa ja laaja-alaista yhteistyötä.

Esimies on työyksikön työhyvinvoinnin luomisessa keskeinen vaikuttaja. Esimiehen ja työolojen kehittäjien näkökulmasta työhyvinvoinnissa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Esimies tarvitsee tukea ja paras tukija on oma työyhteisö. Hyvä työyhteisö auttaa esimiestä kehittymään. Esimiehen ei pidä eristäytyä työyhteisöstä eikä yhteisö saa jättää häntä yksin. Esimiehen jaksaminen heijastuu koko yhteisöön. Myös ylemmältä johdolta saatu henkilökohtainen arvostus ja tuki ovat tärkeitä. Työhyvinvoinnin johtamisessa onnistuneet esimiehet ovat kiinnostuneita työyksikön toiminnan kehittämisestä, henkilöstön hyvinvoinnista ja oman esimiestoiminnan kehittämisestä. (Rauramo, 2008, 147.)

3. VAMMAISUUS JA KEHITYSVAMMAISUUS

Vammaisuus lyö henkilöön leimansa jo varhaisessa vaiheessa. Erilaisuus, kuten poikkeava ulkonäkö, laittaa henkilön tiettyyn asemaan omassa verkostossaan. Tämä erilaisuus antaa pohjan vammaiselle henkilölle luoda käsitystä omasta identiteetistään. Vammaisen henkilö saa identiteettiinsä merkinnät sekä sosiaalisten ja lääketieteellisten määritelmän kautta. Yhteiskunnan palveluissa vammaisen voi näkyä suurimmaksi osaksi kielteisen huomion kohteena (Eriksson, 2008, 51.). Poikkeaminen valtaväestön normaaleina pidetyistä kehityksen kaarista ovat kriteerejä vammaisuudelle, jotka leimaavat. Vammaisia ihmisiä on nimitelty historian aikana hulluiksi, idiooteiksi, kehareiksi. (Vehmas, 2005, 111- 112.)

Lääketieteellisesti katsottuna kehitysvammaiseksi määritellään henkilö, jolla on vika tai vamma ilmennyt ennen kahdeksantoista vuoden ikää ja joka estää normaalin kehityksen tai älyllisen toiminnan. (Arvio, Aaltonen, 2011, 12.) Kehitysvamma ei parane ja sitä ei voida parantaa, vaan se on elinikäinen vamma. Ajattelutasoltaan kehitysvammaisen henkilö jää konkretian tasolle ja uuden oppiminen on hänelle vaikeaa. Kehitysvammaisuutta on luokiteltu globaalisti ICD-10-luokituksessa, jossa älyllinen kehitysvammaisuus on jaettu neljään luokkaan. Lievä älyllinen kehitysvammaisuus aikuisella tarkoittaa 9 – 12- vuotiaan kehitystasoa. Keskivaikeasti älyllisen kehitysvammaisuus aikuisella on 6 – 9- vuotiaan kehitystasoa. Vaikea kehitysvammaisuus aikuisella näkyy 3 – 6- -vuotiaan kehitystasona ja syvä älyllinen kehitysvammaisuus ilmenee aikuisella alle kolmen vuoden kehitystasona. Tuen tarpeet vaihtelevat pienestä tuesta aina erittäin laaja-alaiseen tukeen ympäri vuorokauden. (ICD–10, 1995, 232.) Lääketieteellinen määritelmä näkee kehitysvammaisuuden diagnooseina, jossa elimistön poikkeamat ovat biologisesti ja fysiologisesti selitettävissä (Teittinen (toim.) 2010, 183 – 184.)

Sosiaalinen kehitysvammaisuuden määritelmä keskittyy tarkastelemaan kehitysvammaisuutta ja vammaisuutta yleensäkin sosiaalisten rakenteiden kautta. Ympäröivät olosuhteet voivat olla henkilölle vammauttavia, perheiden monet ongelmat kuten mielenterveys-, päihde- ja sosioekonomiset ongelmat luovat turvattomuutta ja puutteellisia malleja sekä edellytyksiä poikkeavaan kasvuun ja kehitykseen. (Teittinen (toim.) 2010, 184.)Ympäristöllä on todettu olevan vaikutusta puutteelliseen kasvuun ja kehittymiseen. Ympäristössä, jossa elämänhallinnan puutteet ovat jatkuvasti läsnä, ei tue turvallista kasvun ja kehittymisen ympäristöä, vaan altistaa heikkoihin selviytymistaitoihin. (Leppälä, 2014, 64.) Sosiaalisen määritelmän tarkastelunäkökulma on elämänlaadun ja osallisuuden kautta. Iso-Britanniasta lähtöisin oleva sosiaalinen malli perustuu Marxin teoriaan. (Vehmas, 2005,141.) Rakenteet voivat luoda esteitä kehitysvammaisen henkilön osallistumiseen ympäröivässä yhteisössä, rajaten näin mahdollisuuksia. Asumisen ratkaisulla ja erityiskouluihin ohjaamisella voidaan lokeroida kehitysvammaisen henkilö pois valtaväestön keskuudesta. (Teittinen (toim.) 2010, 184.) Kehitysvammaisen henkilö nähdään yksilönä, jolla on omat erityispiirteensä, tarpeensa, voimavaransa ja vahvuutensa. Näiden erityispiirteiden myötä ympärillä olevan yhteiskunnan pitää muuttaa omaa toimintaansa kokonaisvaltaisesti, jotta kehitysvammaisen henkilö voi olla osallisena yhteiskunnan toiminnassa. Sosiaalisessa määritelmässä vammaisuuden tuoma haitta on ihmisen

kokema epäoikeudenmukaisuuden tila, joka ei johdu psyykkisistä tai fyysisistä tekijöistä vaan yhteiskunnan rakenteista. (Leppälä, 2014, 17.)

Kehitysvammaisen henkilö tarvitsee erimuotoista ja – tasoista tukea selviytyäkseen yhteiskunnan jäsenenä tavallisissa elinympäristöissä. Henkilöstön, joka tukee kehitysvammaista henkilöä, tulee olla motivoitunutta ohjaamisen näkökulmasta mahdollistamaan asumispalveluissa asukkaan osallisuuden mahdollisuuksia elämän eri tilanteissa ja arjessa.

4. KEHITYSVAMMAHUOLTO SUOMESSA

Kehitysvammahuollon historia on noin 100 vuoden mittainen ja liittyy kiinteästi yhteiskunnan muuttumiseen agraarisesta teolliseen. Vaikka lasi-, rauta- jne. teollisuutta on harjoitettu pitkään, tehdasteollisuuden läpimurto ajoitetaan 1870 – luvulle. Kehitysvammapalveluja on järjestetty Suomessa 1800-luvulta lähtien. Ennen sitä ei kehitysvammaisia erotettu omaksi ryhmäkseen vaan he olivat osa yhteiskunnan erilaisten joukkoa, johon kuuluivat mm. mielisairaat, irtolaiset ja huutolaiset. Tavallista oli, että kehitysvammaiset henkilöt asuivat kotona ja perheenjäsenet pitivät heistä huolta. Mikäli perheessä ei voitu huolehtia kehitysvammaisen perheenjäsenen hoidosta, sijoitettiin hänet johonkin laitokseen. Kodin ulkopuolisia hoitopaikkoja Suomessa olivat aluksi vaivaistalot ja kunnalliskodit sekä muut köyhäinhoidolliset yleislaitokset. (Niemelä, Brandt, 2007, 23.)

Samaan ajankohtaan sijoittuu myös ensimmäinen kehitysvammaisille tarkoitettun oppilaitoksen perustaminen. Nykyinen Perttulan erityisammattikoulu Hämeenlinnassa on perustettu vuonna 1877 Edvin J. Hedmanin tylsämielisten kasvatuslaitoksena. Suomi pysyi kuitenkin agraarisena yhteiskuntana pitkälle 1900- lukua ja kehitysvammahuollon varsinaisena alkuna pidetään Sortavalan vajaamielislaitoksen perustamista vuonna 1907, josta myöhemmin kehittyi Vaalijalan keskuslaitos.

Sata vuotta sitten kehitysvammaisten olosuhteet olivat hyvin toisenlaiset kuin tänään. Periaatteessa sen aikaiset agraariyhteisöt olivat suvaitsevaisia myös kehitysvammaisia kohtaan. Tästä huolimatta, aikalaiskertomuksen mukaan, kotona asuvien kehitysvammaisten asema oli äärimmillään vailla kaikkea ihmisarvoa, joten laitosten perustaminen merkitsi elämänlaadun kohenemista. Taloudelliset edellytykset kehitysvammaisten huollon kehittämiseksi kohenivat merkittävästi, kun vuonna 1927 säädettiin laki kunnallisten ja yksityisten vajaamielislaitosten valtionavusta. Silti vajaamielishuolto alkoi kehittyä vasta sodan jälkeen ja ajatus palvelujen keskittämisestä

sekä keskuslaitosten rakentamisesta esitettiin vajaakykyisten lasten huollon suunnittelukomitean mietinnössä 1947.(Huikko, Kaakinen, Ohtonen, 2008, 17.)

Kehitysvammalaitosjärjestelmä ja siihen liittyvät keskuslaitokset perustettiin Suomeen vuosien 1950 – 1970 aikana. Laitoksiksi määriteltiin ja määritellään yhä ne toimipaikat, joissa asetettujen tehtävien ja päätösten mukaisesti tuotetaan laitoshuoltoa. Näihin luetaan myös sellaiset toimipaikat, joissa asukkaan katsotaan sosiaalivakuutuksen määritelmien mukaan olevan laitoshuollossa. Suomessa on 20 laitosta, joiden toiminta on kokonaan tai pääosin suunnattu palvelemaan kehitysvammaisia ihmisiä. Tällä hetkellä laitoksissa elää noin 2000 – 2500 kehitysvammaista. Lukumäärä vaihtelee koko ajan, sillä laitoksista muuttaa asukkaita pois ja niihin tulee myös uusia. Myös ns. luonnollista poistumaa tapahtuu. (Huikko, Kaakinen, Ohtonen, 2008, 17.)

Keskuslaitosten rakentamisen jälkeen seuraava merkittävä ylläpitoa muuttava rakenteellinen muutos oli valtionosuusuudistuksen säätäminen vuonna 1993. Sen seurauksena aikaisemmin suoraan erityishuoltopiireille maksetut valtionavut sisällytettiin kunnille maksettuihin laskennallisiin valtionosuuksiin. Muutoksen seurauksena erityishuoltopiirien taloudellinen erityisasema päättyi ja kunnat joutuivat maksamaan palveluista niiden todelliset kustannukset. Kuntien kustannustietoisuuden kasvaessa ja kustannuksista säästääkseen kunnat alkoivat kotiuttaa laitoksissa asuvia kehitysvammaisia kunnan itse ylläpitämiin tai järjestöiltä ostopalveluina hankittuihin asumisyksiköihin. (Huikko, Kaakinen, Ohtonen, 2008, 18.)

Suomessa on arviolta noin 40 000 kehitysvammaista henkilöä. Heistä kehitysvammalaitoksissa asui vuoden 2010 lopussa 1 790 henkilöä. Valtioneuvosto teki 21.1.2010 periaatepäätöksen ohjelmasta kehitysvammaisten asumisen ja siihen liittyvien palvelujen järjestämiseksi. Kehitysvammaisten asumisohjelmalla linjattu vuosille 2010–2015 seuraavat tavoitteet:

- vähentää laitospaikkoja nopeasti, suunnitelmallisesti ja hallitusti
- mahdollistaa aikuisten kehitysvammaisten muuttaminen lapsuudenkodeistaan tarjoamalla siihen tarvittavia asumisratkaisuja, yksilöllisiä palveluja ja tukea
- lisätä asuntotarjontaa pitkäaikaisesta laitoshoidosta muuttaville kehitysvammaisille sekä lapsuudenkodista muuttaville aikuisille kehitysvammaisille ja

- tuottaa yhteensä 3 600 kehitysvammaisille henkilöille tarkoitettua asuntoa, vuosittain noin 600 asuntoa.
(<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja>)

Kehitysvammaisten henkilöiden yksilöllistä asumista ja palvelujen turvaamista koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen tavoitteena on määrittellä ohjelman seuraava vaihe ja linjata laitosasumisen asteittaisen lakkauttamisen toimenpiteet sekä asumisen tukemiseksi tarvittavien palvelujen kehittäminen.

Päämääränä on, että vuoden 2020 jälkeen kukaan ei asu laitoksessa. Laitosasumisen lakkauttaminen edellyttää, että laitoshoidon korvaavia yksilöllisiä palveluja on olemassa kunnissa. Keskeisiä periaatteita ovat myös tietoisuuden lisääminen vammaisten henkilöiden perus- ja ihmisoikeuksista sekä hallinnonalojen välinen yhteistyö. Periaatepäätöksellä hallitus sitoutuu jatkamaan kehitysvammahuollon rakennemuutosta ja kehittämään palveluja, jotka mahdollistavat myös vaikeimmin vammaisten henkilöiden asumisen lähiyhteisössä (THL / Kehas.)

5. TUTKIMUKSEN KOHDEORGANISAATIOT

5.1 KTO

KTO - Kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus Varsinais-Suomen erityishuoltoapiirin kuntayhtymä on erikoistunut kehitysvammaisten henkilöiden hoito-, ohjaus- ja kuntoutuspalveluiden järjestämiseen. Periaatteena on erityishuollon asiakkaan toimintakyvyn parantaminen, mikä tarkoittaa vammaisuudesta johtuvan toiminnan haitan vähentämistä.

Asumispalveluissa korostuvat asukkaan/asiakkaan oikeudet. KTO:ssa noudatetaan valtakunnallista ohjeistusta, yksilöllisen tuen laatuksia koskien. Asumispalveluiden järjestämisen ja tuottamisen lähtökohtana ovat henkilön yksilölliset tarpeet. Tavoitteena on, että järjestetty tuki ja palvelut mahdollistavat vammaiselle henkilölle oman näköisen elämän. KTO:ssa työskentelee 520 vakituista työntekijää, joista 150 henkilöä työskentelee asumispalveluissa. KTO on julkishallinnon kuntayhtymä, jonka omistaa 28 Varsinais-Suomen jäsenkuntaa.

5.2 KVPS Tukena OY

KVPS Tukena Oy on Kehitysvammaisten Palvelusäätiön ostopalvelutoimintaansa varten perustama valtakunnallinen palveluntuottaja, joka aloitti toimintansa 1.1.2007. Tukena tuottaa kehitysvammaisille ja erityistä tukea tarvitseville ihmisille erilaisia palveluita mm. asumispalveluja, päivätoiminnanpalveluja, tilapäispalveluja, tukiasumisen palveluja. KVPS Tukena Oy on valtakunnallinen toimintojen ja palveluiden tuottaja ja kehittäjä, joka auttaa ja tukee kehitysvammaista tai erityistä tukea tarvitsevaa ihmistä ja hänen läheisiään. Tavoitteena on tuottaa ihmisläheisiä, toimivia ja laadukkaita palveluita. Toiminnan kannattavuus turvaa jatkuvuutta ja tukee palveluiden kehittämistä. Palvelutoiminta perustuu Tukena Oy:n ja kuntien solmimiin ostopalvelusopimuksiin. KVPS Tukena Oy:ssä työskentelee 365 työntekijää, joista 120 henkilöä työskentelee asumispalveluyksiköissä.

6 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Työhyvinvointia on tutkittu Suomessa paljon. Työhyvinvoinnista on tehty monia pro gradu-tutkimuksia ja väitöskirjoja. Viimeisin tutkimus on Kuntien eläkevakuutuksen, Kevan, julkaisema; ”Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014”, jonka ovat tehneet Toni Pekka ja Riku Perhoniemi. Julkisen alan työhyvinvointi 2014-tutkimuksessa kunta-alan otos oli 1500 vastausta. Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaiset oman pro gradu tutkielmani kanssa. Kevan tutkimuksessa muun muassa todettiin, että lähiesimiehellä on merkittävä vaikutus työn sujumiseen ja henkilöstön työhyvinvointiin. Noin kaksi kolmesta oli tyytyväisiä lähiesimiehensä toimintaan kunta-alalla.

Työyhteisöjen toimivuuden osalta tutkimuksessa todettiin, että töiden organisointi ja sujuvat työroolit ovat edellytys tulokselliselle palvelutoiminnalle. Noin 60 prosenttia kuntien henkilöstöstä koki töiden organisoinnin onnistuneen hyvin työyhteisössään. Työn henkisen kuormittavuuden osalta kunta-alan henkilöstön kokemukset ovat olleet huolestuttavia kaikkina tutkimusvuosina, vaikka positiivista kehitystä on myös havaittu. Vuonna 2012 kunta-alan henkilöstöstä joka toinen ilmoitti työnsä olevan henkisesti kuormittavaa. Vuoden 2012 jälkeen on tapahtunut käänne huonompaan suuntaan, koska 57 prosenttia kunta-alan henkilöstöstä katsoi työnsä olevan henkisesti kuormittavaa. Kokemukset oman työympäristön mahdollistamasta työn sujuvuudesta ja turvallisuudesta ovat pääsääntöisesti myönteisiä.

Vastaajien vahvaa kokemusta siitä, että työyhteisössä ihmisiin voidaan luottaa, on tuloksellisen työtoiminnan keskeinen voimavara, jota kannattaa vaalia. Henkilöstön

osallistaminen työn ja työyhteisön kehittämiseen luo pohjaa hyvälle työyhteisön ilmapiirille. Tämä luo samalla edellytykset monensuuntaiselle ja avoimelle tiedonkululle, sekä vuorovaikutukselle. Tärkeää on, että johtaminen ja esimiestoiminta voidaan kokea oikeudenmukaiseksi, puolueettomaksi ja kannustavaksi. Esimiehet ja henkilöstö tarvitsevat kykyjä, keinoja ja tukea käsitellä työhön liittyviä ristiriitoja ja epäasiallista kohtelua. Niiden ennaltaehkäisemiseksi ja hoitamiseksi työpaikoille tarvitaan yhtenäiset menettelytavat, pelisäännöt ja toimintaohjeet, (Pekka, Perhoniemi, 2014, 65.)

7. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä pro gradu -tutkielmassani käytän kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella pyritään selvittämään lukumäärin ja prosenttiosuuksin liittyviä kysymyksiä ja eri ilmiöiden välisiä yhteyksiä. Tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla ei saada yksittäistapauksista kattavaa tietoa. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään usein tilastollisia malleja. Laadullinen tutkimus kehittää muutaman yksittäistapauksen perusteella hypoteeseja, valistuneita arvauksia muista tapauksista, "yleisestä". Näiden hypoteesien todistaminen oikeaksi tai vääräksi vaatii määrällisiä menetelmiä.

Kyselytutkimusten etuna pidetään yleensä sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto: tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä ja voidaan myös kysyä monia asioita. Kyselymenetelmä on tehokas. Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia. Tavallisesti aineistoa pidetään pinnallisena ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. (Hirsjärvi, 2009, 195.)

Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoiden ja kuvioiden avulla. Kvantitatiivisella tutkimuksella saadaan kartoitettua ilmiöiden ja prosessien nykytilanne. (Heikkilä, 2004, 16.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat keskeisiä seuraavat asiat;

- johtopäätökset aiemmista tutkimuksista
- aiemmat teoriat
- hypoteesien esittäminen
- käsitteiden määrittely

- koejärjestelyjen tai aineiston keruun suunnitelmat, joissa on tärkeää, että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen
- koehenkilöiden tai tutkittavien henkilöiden valinta. Määritellään perusjoukko, johon tulosten tulee päteä ja otetaan tästä perusjoukosta otos.
- muuttujien muodostaminen taulukkomuotoon ja aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon.
- päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen, mm. tulosten kuvailu prosenttitaulukoiden avulla ja tulosten merkitsevyyden tilastollinen määrittäminen (Hirsjärvi, 2009, 15 painos.)

Tämän tutkimuksen tutkimusstrategia on tapaustutkimus. Tapaustutkimuksen käsitettä on usein käytetty virheellisesti viittaamaan erilaisiin tutkimusmetodeihin. Se on saattanut merkitä muun muassa etnografista otetta, osallistuvaa havainnointia, kenttätyötä, laadullista tutkimusta tai elämäntarinoiden tulkintaa. Englanninkielisessä kirjallisuudessa menetelmäksi, method, on niputettu usein sekä aineistonkeruu, että tutkimusmenetelmät. Myös tapaustutkimus, case study method, nimetään usein metodiksi, mikä johtuu method -käsitteen laajuudesta. Suomen kielessä menetelmä on vakiintunut koskemaan konkreettisia, selvästi rajattuja tutkimusmenetelmiä. Tapaustutkimus taas sisältää lähtökohtaisesti useita tutkimusmenetelmiä. Siksi on perusteltua sanoa, että tapaustutkimus ei ole metodi vaan tutkimustapa tai tutkimusstrategia, jonka sisällä voidaan käyttää erilaisia aineistoja ja menetelmiä.

Tapaustutkimuksen lähtökohtana on ilmiö tai tapaus, joka kiinnostaa tutkijaa. Hänellä on usein ilmiöstä aiempaa tietämystä, jonka pohjalta on muodostunut tutkimusongelma. Ongelman selvittämiseksi aletaan kehitellä täsmentäviä tutkimuskysymyksiä, jotka johtavat erilaisten empiiristen aineistojen pariin. Samalla tutkijan on mietittävä, millä keinoin tietty aineisto auttaa vastaamaan tutkimuskysymykseen. Menetelmien käyttö on siis mietittävä suhteessa aineistoon, ja aineisto on kerättävä tutkimuskysymys mielessä pitäen. Tapaus yhdistettynä tutkimuskohteeseen ja kysymyksiin määrittää mitkä ovat keskeisiä aineistoja ja menetelmiä. Toisaalta tapauksen suhde tutkijan aiempaan tietämukseen ja tutkimusongelmaan määrittää tutkimuskohdetta ja kysymyksiä. Tapaustutkimuksessa nämä syklit ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa, osa-alueet jalostuvat ja sitoutuvat toisiinsa. (Laine, Bamberg, Jokinen, 2007, 26.)

7.2 Aineiston kerääminen ja käsittely

Aineisto kerättiin Webropol -ohjelmalla tehdyllä kyselylomakkeella 20.11.2014 – 31.1.2015 välisenä aikana. Webropol -kyselyn sulkemisen jälkeen vastaukset vietiin analysoitavaksi tilastollisella IBM SPSS – ohjelmalla (Statistics 22).

Kysymyspatteristossa oli sekä suljettuja, että avoimia kysymyksiä.

Kyselylomakkeita saatteineen lähetettiin 270 kappaletta (n=270). KTO:lle 150 kyselylomaketta ja KVPS:lle 120 kyselylomaketta. Kyselyn vastaaja määrä oli 147 (n=270) Vastausprosentiksi muodostui 54,4 prosenttia, josta vastaajien osuus jakaantui seuraavasti:

- KTO 110 (n=150) vastauslomaketta, vastausprosentiksi muodostui 73,3 prosenttia.
- KVPS 37 (n=120) vastauslomaketta, vastausprosentiksi muodostui 30,8 prosenttia.

SPSS ohjelmassa vastauksia luokiteltiin uudelleen. Luokat ”samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä”, sekä ”erimieltä” ja ”jokseenkin erimieltä” yhdistettiin vastaajien pienen lukumäärän vuoksi. Vastausten analysoinnissa käytin ristiintaulukointia selvittääkseni mahdollisia eroja työhyvinvoinnissa.

7.3 Luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen aihepiiri on minulle tuttu oman työni kautta. Tuttu aihepiiri asettaa tällöin suuren vaatimuksen objektiivisuudesta. Tämän vuoksi tavoitteeni on ollut pyrkiä tunnistamaan ja kirjoittamaan auki oletukseni ja pyrkinyt tekemään aineistokeruun mahdollisimman tarkasti. Näin olen pyrkinyt varmistamaan vastaajan subjektiivisten kokemusten esilletulon.

Validiteetti (pätevyys) tutkimuksen tulee mitata sitä, mitä on tarkoituskin selvittää. Reliabiliteetilla (luotettavuudella) tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tutkimustulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Luotettavalta tutkimukselta vaaditaan sen toistettavuutta samanlaisin tuloksin. Tieteellisiä tuloksia ei pidä yleistää niiden pätevyysalueen ulkopuolelle. Yhteiskunnan monimuotoisuudesta ja vaihtelevuudesta johtuen yhden tutkimuksen tulokset eivät välttämättä päde toisena aikana tai toisessa yhteiskunnassa. Tutkimus on onnistunut, jos sen avulla saadaan luotettavia vastauksia

tutkimuskysymykseen. Tutkimus tulee tehdä rehellisesti ja niin, että vastaajille ei aiheudu tutkimuksesta haittaa. (Heikkilä, 2014.)

Tutkimusprosessin aikana on (Vilkan, 2007,16.) mukaan tavoitteena mahdollisimman objektiivinen tutkimus eli tutkimusprosessin ja tulosten puolueettomuus. Haastattelukyselyssä olisivat tutkijan omat kokemukset voineet vaikuttaa haastattelun tuloksiin. Kysely soveltuu hyvin aineiston keräämiseen silloin, kun tutkittavia on paljon ja he ovat hajallaan (Vilka 2007,28.). Vilkan (2007) mukaan kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston keräämiseen tavaksi soveltuu parhaiten strukturoitu kysely tai Internet-kysely. Tässä tutkielmassa aineiston keräämiseen käytettiin nettiselaimessa käytettävää Webropol-sovellusta. Kysymyspatteristossa on käytetty myös avoimia kysymyksiä, joilla pyritään tuomaan selvemmin esille vastaajien arvoja ja asenteita omaa organisaatiota ja työhyvinvointia kohtaan.

8. TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Kohderyhmän taustatiedot

Tutkimukseni kohderyhmänä olivat KTO:n ja KVPS:n asumisyksiköiden henkilökunta. Taustatiedoilla halusin selvittää kyselyyn osallistuneiden sukupuolen, ikäjakauman, koulutuksen, siviilisäädyn, tähänastisen työkokemuksen vuosissa, sekä lasten lukumäärän.

Naisvaltaista alaa kuvaavaa kyselyyn vastanneista naisia oli 89,8 prosenttia (n = 132) ja miehiä 10,2 prosenttia (n = 15).

Taulukosta 1 Ikä selviää vastanneiden ikäjakauma työpaikan mukaan. Alle 20-vuotiaita vastaajia ei ollut yhtään, ikäryhmään 21-30 vuotta sijoittui vastaajista 23,8 prosenttia (35), ikäryhmään 31–40 vuotta sijoittui vastaajista eniten 26,5 prosenttia (39), ikäryhmään 41–50 vuotta sijoittui vastaajista 25,9 prosenttia (38), ikäryhmään 51–60 vuotta sijoittui vastaajista 19,7 prosenttia (29) ja vastaajista 61 vuotta tai yli ikäryhmään sijoittui luonnollisesti vähiten vastaajia 19,7 prosenttia (29). (Ks. taulukko 1 Ikä.)

Taulukko 1 Ikä

Ikä		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
21 - 30 vuotta	Vastaajat	29	6	35
	Vastaaja %	26,4%	16,2%	23,8%
31 - 40 vuotta	Vastaajat	29	10	39
	Vastaaja %	26,4%	27,0%	26,5%
41 - 50 vuotta	Vastaajat	27	11	38
	Vastaaja %	24,5%	29,7%	25,9%
51 - 60 vuotta	Vastaajat	21	8	29
	Vastaaja %	19,1%	21,6%	19,7%
61 -	Vastaajat	4	2	6
	Vastaaja %	3,6%	5,4%	4,1%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaaja %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukossa 2 Koulutus esitetään vastaajien koulutus. Kyselyyn vastanneista 45,6 prosenttia (67) oli opistoasteen tutkinto, 25,2 prosenttia (37) oli kouluasteen tutkinto, niin ikään 25,2 prosenttia (37) oli ammattikorkeakoulututkinto, vastaajista yhteensä 2 prosenttia (3) oli perus- tai kansakoulun käyneitä tai ei lainkaan koulutusta saaneita. 2 prosenttia (3) vastanneita oli ylempi korkeakoulututkinto. Koulutuksen osalta KTO: ssa näyttäisi olevan hieman koulutetumpi henkilökunta kuin KVPS: ssä. KTO: ssa on tämän mukaan enemmän ammattikorkeakoulun ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita henkilöitä. (Ks. taulukko 2 Koulutus.)

Taulukko: 2 Koulutus

Koulutus		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
perus- tai kansakoulu	Vastaajat	1	2	3
	Vastaaja %	0,9%	5,4%	2,0%
kouluasteen tutkinto	Vastaajat	27	10	37
	Vastaaja %	24,5%	27,0%	25,2%
opistoasteen tutkinto	Vastaajat	48	19	67
	Vastaaja %	43,6%	51,4%	45,6%
ammattikorkeakoulu	Vastaajat	32	5	37
	Vastaaja %	29,1%	13,5%	25,2%
ylempi korkeakoulututkinto	Vastaajat	2	1	3
	Vastaaja %	1,8%	2,7%	2,0%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaaja %	100,0%	100,0%	100,0%

Seuraavaksi esitetään vastanneiden siviilisäätty, työkokemuksen määrä ja kotona asuvien lasten määrä sekä työsopimuksen laatu ja työaikamuoto.

Kyselyyn vastanneista naimattomia oli 19 prosenttia (28), avioliitossa 40,8 prosenttia (60), avioliitossa 27,9 prosenttia (41) ja eronneita / leskiä 12,2 prosenttia (18).

Vastaajista 0,7 prosenttia (1) oli työkokemusta alle 1 vuotta. 19 prosenttia (28) vastaajista oli työkokemusta 2-5 vuotta. 10,9 prosenttia (16) vastaajista oli työkokemusta 6-9 vuotta. 16,3 prosenttia (24) vastaajista oli työkokemusta 10-15 vuotta. 15 prosenttia (22) vastaajista oli työkokemusta 16-20 vuotta ja eniten vastaajista 38,1 prosenttia (56) työvuosia oli kertynyt yli 20 vuotta. Voidaankin todeta, että tähän kyselyyn vastanneet henkilöt ovat kokeneita työntekijöitä.

Kyselyyn vastanneilla 12,9 prosentilla (19) kotona asui alle 7- vuotias lapsi/lapsia. 31,3 prosentilla (46) vastanneilla kotona asui yli 7 vuotias lapsi/lapsia. 22,4 prosenttia (33) vastanneista kertoi, että lapsi/lapset ovat muuttaneet pois kotoa ja 33,3 prosenttia (49) vastaajista ilmoitti, että lapsia ei ole.

Tämän hetkistä työtilannetta kartoitin kysymällä työsuhteen laatua ja työaikamuotoa. Valtaosa vastaajista oli toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella 89,1 prosenttia (131). Määräaikaisia työsopimuksia oli 10,9 prosenttia (16) vastaajista.

8.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät

Kyselyssä esitettiin väittämiä työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvistä henkilökohtaisista tekijöistä. Nämä tulokset esitetään taulukoissa 3 – 13.

Väittämästä ”perheasiani ovat mielestäni tällä hetkellä hyvin” **KTO:n** vastaajista 83,6 prosenttia (92) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 10,9 prosenttia (12) vastasi siltä väliltä, 5,5 % (6) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. **KVPS:n** vastaajista 91,9 prosenttia (34) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 2,7 prosenttia (1) vastasi siltä väliltä, 5,4 prosenttia (2) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 3 Perheasiani ovat mielestäni tällä hetkellä hyvin.)

Taulukko: 3 Perheasiani ovat mielestäni tällä hetkellä hyvin.

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Perheasiani ovat mielestäni tällä hetkellä hyvin				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	92	34	126
	Vastaus %	83,6%	91,9%	85,7%
siltä väliltä	Vastaajat	12	1	13
	Vastaus %	10,9%	2,7%	8,8%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	6	2	8
	Vastaus %	5,5%	5,4%	5,4%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Väittämästä ”taloudellinen tilanteeni on kohtuullisen hyvä” **KTO:n** vastaajista 62,7 prosenttia (69) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 23,6 prosenttia (26) vastasi siltä väliltä, 13,6 prosenttia (15) oli jokseenkin eri mieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS:n** vastaajista 78,4 prosenttia (29) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 16,2 prosenttia (6) vastasi siltä väliltä, 11,6 prosenttia (17) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 4 Taloudellinen tilanteeni on kohtuullisen hyvä.)

Taulukko: 4 Taloudellinen tilanteeni on kohtuullisen hyvä

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Taloudellinen tilanteeni on kohtuullisen hyvä				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	69	29	98
	Vastaus %	62,7%	78,4%	66,7%
siltä väliltä	Vastaajat	26	6	32
	Vastaus %	23,6%	16,2%	21,8%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	15	2	17
	Vastaus %	13,6%	5,4%	11,6%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Väittämästä ”minulla on riittävästi vapaa-aikaa” **KTO :n** vastaajista 45,5 prosenttia (50) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 24,5 prosenttia (27) vastasi siltä väliltä, 30 prosenttia (33) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS :n** vastaajista 51,4 prosenttia (19) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 37,8 prosenttia (14) vastasi siltä väliltä, 10,8 prosenttia (4) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 5 Minulla on riittävästi vapaa-aikaa.)

Taulukko: 5 Minulla on riittävästi vapaa-aikaa

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Minulla on riittävästi vapaa aikaa				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	50	19	69
	Vastaus %	45,5%	51,4%	46,9%
siltä väliltä	Vastaajat	27	14	41
	Vastaus %	24,5%	37,8%	27,9%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	33	4	37
	Vastaus %	30,0%	10,8%	25,2%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Väittämästä ”olen tyytyväinen elämäni” **KTO: n** vastaajista 85,5 prosenttia (94) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 13,6 prosenttia (15) vastasi siltä väliltä, ainoastaan 0,9 prosenttia (1) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** vastaajista 78,4 prosenttia (29) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 13,5 prosenttia (5) vastasi siltä väliltä, 8,1 prosenttia (3)

vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 6 Olen tyytyväinen elämäni.)

Taulukko: 6 Olen tyytyväinen elämäni

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Olen tyytyväinen elämäni				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	94	29	123
	Vastaus %	85,5%	78,4%	83,7%
siltä väliltä	Vastaajat	15	5	20
	Vastaus %	13,6%	13,5%	13,6%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	1	3	4
	Vastaus %	0,9%	8,1%	2,7%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Väittämstä ”osaan rentoutua” **KTO: n** vastaajista 86,4 prosenttia (95) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 10 prosenttia (11) vastasi siltä väliltä, 3,6 (4) prosenttia vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämstä **KVPS: n** vastaajista 86,5 prosenttia (32) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 8,1 prosenttia (3) vastasi siltä väliltä, 5,4 prosenttia (2) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Taulukko 7 Osaan rentoutua.)

Taulukko: 7 Osaan rentoutua

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Osaan rentoutua				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	95	32	127
	Vastaus %	86,4%	86,5%	86,4%
siltä väliltä	Vastaajat	11	3	14
	Vastaus %	10,0%	8,1%	9,5%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	4	2	6
	Vastaus %	3,6%	5,4%	4,1%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Väittämstä ”omaan terveelliset elämäntavat” **KTO: n** vastaajista 83,6 prosenttia (92) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 13,6 prosenttia (15) vastasi siltä väliltä, 2,7 prosenttia (3) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämstä **KVPS: n** vastaajista 78,4 prosenttia (29) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 18,9 (7)

prosenttia vastasi siltä väliltä, 2,7 prosenttia (1) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 8 Omaan terveelliset elämäntavat.)

Taulukko: 8 Omaan terveelliset elämäntavat

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Omaan terveelliset elämäntavat				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	92	29	121
	Vastaus %	83,6%	78,4%	82,3%
siltä väliltä	Vastaajat	15	7	22
	Vastaus %	13,6%	18,9%	15,0%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	3	1	4
	Vastaus %	2,7%	2,7%	2,7%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Väittämästä ”mietin työasioita usein kotona” **KTO: n** vastaajista 40 prosenttia (44) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 20,9 prosenttia (23) vastasi siltä väliltä, 39,1 prosenttia (43) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** vastaajista 45,9 prosenttia (17) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 18,9 prosenttia (7) vastasi siltä väliltä, 35,1 prosenttia (13) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 9 Mietin työasioita usein kotona.)

Taulukko: 9 Mietin työasioita usein kotona

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Mietin työasioita usein kotona				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	44	17	61
	Vastaus %	40,0%	45,9%	41,5%
siltä väliltä	Vastaajat	23	7	30
	Vastaus %	20,9%	18,9%	20,4%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	43	13	56
	Vastaus %	39,1%	35,1%	38,1%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Väittämästä ”minulla on riittävästi jaksamista edistäviä sosiaalisia ihmissuhteita” **KTO: n** vastaajista 86,4 prosenttia (95) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 9,1 prosenttia (10) vastasi siltä väliltä, 4,5 prosenttia (5) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** vastaajista 89,2 prosenttia (33) oli

jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 5,4 prosenttia (2) vastasi siltä väliltä, 5,4 prosenttia (2) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 10 Minulla on riittävästi jaksamista edistäviä sosiaalisia ihmissuhteita.)

Taulukko: 10 Minulla on riittävästi jaksamista edistäviä sosiaalisia ihmissuhteita

Minulla on riittävästi jaksamista edistäviä sosiaalisia ihmissuhteita		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	95	33	128
	Vastaus %	86,4%	89,2%	87,1%
siltä väliltä	Vastaajat	10	2	12
	Vastaus %	9,1%	5,4%	8,2%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	5	2	7
	Vastaus %	4,5%	5,4%	4,8%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Vastaajien terveyttä kartoitin väittämällä. Väittämästä ”terveyteni on tällä hetkellä hyvä” **KTO: n** vastaajista 85,5 prosenttia (94) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 10 prosenttia (11) vastasi siltä väliltä, 4,5 prosenttia (5) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** asumisyksiköiden vastaajista 83,8 prosenttia (31) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 16,2 prosenttia (6) vastasi siltä väliltä, kukaan vastaajista ei ollut jokseenkin eri mieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 11 Terveyteni on tällä hetkellä hyvä.)

Taulukko: 11 Terveyteni on tällä hetkellä hyvä

Terveyteni on tällä hetkellä hyvä		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	94	31	125
	Vastaus %	85,5%	83,8%	85,0%
siltä väliltä	Vastaajat	11	6	17
	Vastaus %	10,0%	16,2%	11,6%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	5	0	5
	Vastaus %	4,5%	0,0%	3,4%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Väittämästä ”fyysinen kuntoni on hyvä” **KTO: n** vastaajista 80 prosenttia (88) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 10,9 prosenttia (12) vastasi siltä väliltä, 9,1

prosenttia (10) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** asumisyksiköiden vastaajista 70,3 prosenttia (26) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 27 prosenttia (10) vastasi siltä väliltä, 2,7 prosenttia (1) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 12 fyysinen kuntoni on hyvä.)

Taulukko: 12 Fyysinen kuntoni on hyvä

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Fyysinen kuntoni on hyvä				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	88	26	114
	Vastaus %	80,0%	70,3%	77,6%
siltä väliltä	Vastaajat	12	10	22
	Vastaus %	10,9%	27,0%	15,0%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	10	1	11
	Vastaus %	9,1%	2,7%	7,5%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Väittämästä ”henkinen hyvinvointini on hyvä” **KTO: n** asumisyksiköiden vastaajista 85,5 prosenttia (94) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 10 prosenttia (11) vastasi siltä väliltä, 4,5 prosenttia (5) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** asumisyksiköiden vastaajista 78,4 prosenttia (29) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 10,8 prosenttia (4) vastasi siltä väliltä, 10,8 prosenttia (4) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 13 Henkinen hyvinvointini on hyvä.)

Taulukko: 13 Henkinen hyvinvointini on hyvä

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Henkinen hyvinvointini on hyvä				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	94	29	123
	Vastaus %	85,5%	78,4%	83,7%
siltä väliltä	Vastaajat	11	4	15
	Vastaus %	10,0%	10,8%	10,2%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	5	4	9
	Vastaus %	4,5%	10,8%	6,1%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

8.3 Työssä jaksamiseen vaikuttavat työyhteisölliset tekijät

Kyselyssä vertasin KTO: n ja KVPS Tukena Oy:n asumisyksiköiden henkilökunnan yleistä tyytyväisyyttä omaan työhön. Esitin kohderyhmällä väittämän ”yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni”. (Ks. taulukko 14 Yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni.)

Kyselyyn vastanneista **KTO: n** asumisyksiköiden henkilökunnasta valtaosa 75,5 prosenttia (83), oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 12,7 prosenttia (14), vastasi siltä väliltä, 11,8 prosenttia (13), oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** asumisyksiköiden henkilökunnasta 86,5 prosenttia (32) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 8,1 prosenttia (3) vastasi siltä väliltä, 5,4 prosenttia (2) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä.

Taulukko: 14 Yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni

	Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
	KTO kunta	KVPS Oy	
Yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni			
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat 83	Vastaajat 32	115
	Vastaus % 75,5%	Vastaus % 86,5%	78,2%
siltä väliltä	Vastaajat 14	Vastaajat 3	17
	Vastaus % 12,7%	Vastaus % 8,1%	11,6%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat 13	Vastaajat 2	15
	Vastaus % 11,8%	Vastaus % 5,4%	10,2%
Yhteensä	Vastaajat 110	Vastaajat 37	147
	Vastaus % 100,0%	Vastaus % 100,0%	100,0%

Taulukko 15 sisältää vastaukset väittämään ”työni tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen”.

Kyselyyn vastanneista **KTO: n** asumisyksiköiden henkilökunnasta 69,1 prosenttia (76), oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 17,3 prosenttia (19), vastasi siltä väliltä, 13,6 prosenttia (15), oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** asumisyksiköiden henkilökunnasta 62,2 prosenttia (23) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 18,9 prosenttia (7) vastasi siltä väliltä, 18,9 prosenttia (7) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 15 Työni tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen.)

Taulukko: 15 Työni tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen

Työni tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	76	23	99
	Vastaus %	69,1%	62,2%	67,3%
siltä väliltä	Vastaajat	19	7	26
	Vastaus %	17,3%	18,9%	17,7%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	15	7	22
	Vastaus %	13,6%	18,9%	15,0%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Esitin kohderyhmällä kolmannen väittämän ”oletko pääsääntöisesti tyytyväinen yksikkösi työvuorosunnitteluun”. Kyselyyn vastanneista, **KTO: n** asumisyksikön henkilökunnasta, 76,4 prosenttia (84) vastasi kyllä ja 23,6 prosenttia (26) vastasi ei. Vastaavasta väittämästä, **KVPS: n** asumisyksiköiden henkilökunnasta 75,7 prosenttia (28) vastasi kyllä ja 24,3 prosenttia (9) vastasi ei.

Taulukko 16 esitin kohderyhmille neljännen väittämän ” jos et olisi taloudellisesti riippuvainen työstäsi, niin jatkaisitko silti nykyisessä työssäsi.” Kyselyyn vastanneista, **KTO: n** asumisyksiköiden henkilökunnasta, 20,9 prosenttia (23), vastasi kyllä, 25,5 prosenttia (28), vastasi en, 53,6 prosenttia (56). Eli yli puolet vastasi, että jatkaisin lyhyemmällä työajalla. Vastaavasta väittämästä, **KVPS: n** asumisyksiköiden henkilökunnasta, 29,7 prosenttia (11) vastasi kyllä, 10,8 prosenttia (4) vastasi en, 59,5 prosenttia (22) yli puolet vastasi, että jatkaisin lyhyemmällä työajalla. (Ks. taulukko 16 Jos et olisi taloudellisesti riippuvainen työstäsi, niin jatkaisitko silti nykyisessä työssäsi.)

Taulukko: 16 Jos et olisi taloudellisesti riippuvainen työstäsi, niin jatkaisitko silti nykyisessä työssäsi

Jos et olisi taloudellisesti riippuvainen työstäsi, niin jatkaisitko silti nykyisessä työssäsi		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
kyllä	Vastaajat	23	11	34
	Vastaus %	20,9%	29,7%	23,1%
en	Vastaajat	28	4	32
	Vastaus %	25,5%	10,8%	21,8%
jatkaisin lyhyemmällä työajalla	Vastaajat	59	22	81
	Vastaus %	53,6%	59,5%	55,1%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 17, Väittämään ”yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni” **KTO: n** vastaajista 75,5 prosenttia (83) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 12,7 prosenttia (14) vastasi siltä väliltä, 11,8 prosenttia (13) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 86,5 prosenttia (32) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 8,1 prosenttia (3) vastasi siltä väliltä, 5,4 prosenttia (2) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 17 Yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni.)

Taulukko: 17 Yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni

Yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	83	32	115
	Vastaus %	75,5%	86,5%	78,2%
siltä väliltä	Vastaajat	14	3	17
	Vastaus %	12,7%	8,1%	11,6%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	13	2	15
	Vastaus %	11,8%	5,4%	10,2%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 18 väittämään ”ajattelen usein eroavani tästä työstä” **KTO: n** vastaajista 13,6 prosenttia (15) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä jokseenkin samaa mieltä, 13,6 prosenttia (15) vastasi siltä väliltä, 72,7 prosenttia (80) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** 18,9 prosenttia (7) vastaajista oli jokseenkin

samaa mieltä tai samaa mieltä, 8,1 prosenttia (3) vastasi siltä väliltä, 73 prosenttia (27) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 18 Ajattelen usein eroavani tästä työstä.)

Taulukko: 18 Ajattelen usein eroavani tästä työstä

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Ajattelen usein eroavani tästä työstä				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	15	7	22
	Vastaus %	13,6%	18,9%	15,0%
siltä väliltä	Vastaajat	15	3	18
	Vastaus %	13,6%	8,1%	12,2%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	80	27	107
	Vastaus %	72,7%	73,0%	72,8%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 19 väittämään ”toivoisin työnantajani tarjoavan mahdollisuutta työnkiertoon”
KTO: n vastaajista 20,9 prosenttia (23) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 22,7 prosenttia (25) vastasi siltä väliltä, 56,4 prosenttia (62) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 29,7 prosenttia (11) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 18,9 prosenttia (7) vastasi siltä väliltä, 51,4 prosenttia (19) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 19 Toivoisin työnantajani tarjoavan mahdollisuutta työnkiertoon.)

Taulukko: 19 Toivoisin työnantajani tarjoavan mahdollisuutta työnkiertoon

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Toivoisin työnantajani tarjoavan mahdollisuutta työnkiertoon				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	23	11	34
	Vastaus %	20,9%	29,7%	23,1%
siltä väliltä	Vastaajat	25	7	32
	Vastaus %	22,7%	18,9%	21,8%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	62	19	81
	Vastaus %	56,4%	51,4%	55,1%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 20 väittämään ”olen selvästi omalla alallani” **KTO: n** vastaajista 88,2 prosenttia (97) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 9,1 prosenttia (10) vastasi siltä väliltä, 2,7 prosenttia (3) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 83,8 prosenttia (31) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 8,1 prosenttia (3) vastasi siltä väliltä, 8,1 prosenttia (3) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 20 Olen selvästi omalla alallani.)

Taulukko: 20 Olen selvästi omalla alallani

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Olen selvästi omalla alallani				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	97	31	128
	Vastaus %	88,2%	83,8%	87,1%
siltä väliltä	Vastaajat	10	3	13
	Vastaus %	9,1%	8,1%	8,8%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	3	3	6
	Vastaus %	2,7%	8,1%	4,1%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 21 väittämään ”minulla on usein hyvä olo työpäivän jälkeen: Olen tehnyt työni hyvin” **KTO: n** vastaajista 81,8 prosenttia (90) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 10,9 prosenttia (12) vastasi siltä väliltä, 7,3 prosenttia (8) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 86,5 prosenttia (32) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 2,7 prosenttia (1) vastasi siltä väliltä, 10,8 prosenttia (4) oli jokseenkin erimieltä, tai erimieltä. (Ks. taulukko 21 Minulla on usein hyvä olo työpäivän jälkeen: Olen tehnyt työni hyvin.)

Taulukko: 21 Minulla on usein hyvä olo työpäivän jälkeen: Olen tehnyt työni hyvin

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Minulla on useimmiten hyvä olo työpäivän jälkeen: Olen tehnyt työni hyvin				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	90	32	122
	Vastaus %	81,8%	86,5%	83,0%
siltä väliltä	Vastaajat	12	1	13
	Vastaus %	10,9%	2,7%	8,8%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	8	4	12
	Vastaus %	7,3%	10,8%	8,2%
Yhteensä		110	37	147
		Vastaus %	100,0%	100,0%
		Vastaus %	100,0%	100,0%

Taulukko 22 väittämään ”omalla kohdallani työelämä on joutanut riittävästi yksityiselämäni tarpeiden mukaisesti” **KTO: n** vastaajista 66,4 prosenttia (73) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 24,5 prosenttia (27) vastasi siltä väliltä, 9,1 prosenttia (10) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 81,1 prosenttia (30) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 5,4 prosenttia (2) vastasi siltä väliltä, 13,5 prosenttia (5) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 22 Omalla kohdallani työelämä on joutanut riittävästi yksityiselämäni tarpeiden mukaisesti.)

Taulukko: 22 Omalla kohdallani työelämä on joutanut riittävästi yksityiselämäni tarpeiden mukaisesti

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Omalla kohdallani työelämä on joutanut riittävästi yksityiselämäni tarpeiden mukaisesti				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	73	30	103
	Vastaus %	66,4%	81,1%	70,1%
siltä väliltä	Vastaajat	27	2	29
	Vastaus %	24,5%	5,4%	19,7%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	10	5	15
	Vastaus %	9,1%	13,5%	10,2%
Yhteensä		110	37	147
		Vastaus %	100,0%	100,0%
		Vastaus %	100,0%	100,0%

Taulukko 23 väittämään ”voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin asumisyksikössäni” **KTO: n** vastaajista 70,9 prosenttia (78) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 17,3 prosenttia (19) vastasi siltä väliltä, 11,8 prosenttia (13) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 78,4 prosenttia (29) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 10,8 prosenttia (4) vastasi siltä väliltä, 10,8 prosenttia (4) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 23 Voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin asumisyksikössäni.)

Taulukko: 23 Voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin asumisyksikössäni

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki	
		KTO kunta	KVPS Oy		
Voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin toimiyksikössäni					
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	78	29	107	
	Vastaus %	70,9%	78,4%	72,8%	
siltä väliltä	Vastaajat	19	4	23	
	Vastaus %	17,3%	10,8%	15,6%	
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	13	4	17	
	Vastaus %	11,8%	10,8%	11,6%	
Yhteensä		Vastaajat	110	37	147
		Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

8.4 Kohderyhmän tietämys yksikkönsä visiosta ja toiminnan suunnittelusta

Tällä kysymyspatteristolla halusin selvittää henkilökunnan käsityksen siitä, kuka laatii yksiköiden visiot, toiminta-ajatukset. Tahdoin myös tietää henkilökunnan käsityksen siitä, kuka laatii yksiköiden vuosittaiset toimintasuunnitelmat ja avaintulosalueet?

Taulukko 24 kysymykseen, ”Kuka on laatinut asumisyksikkösi vision, toiminta-ajatuksen?”, **KTO: n** vastaajista 41,2 prosenttia(40) vastasi työnantaja, 15,5 prosenttia (15) vastasi esimies, 43,3 prosenttia (42) vastasi työyhteisö yhdessä. 13 työntekijää jätti vastaamatta kysymykseen. **KVPS: n** vastaajista vastaavaan kysymykseen 46,9 prosenttia (15) vastasi työnantaja, 25 prosenttia (8) vastasi esimies, 28,1 prosenttia (9) vastasi työyhteisö yhdessä. 5 työntekijää jätti vastaamatta kysymykseen. (Ks. taulukko 24 Kuka on laatinut asumisyksikkösi vision, toiminta-ajatuksen)

Taulukko: 24 Kuka on laatinut asumisyksikkösi vision, toiminta-ajatuksen

Kuka on laatinut toimiyksikkösi toiminta-ajatuksen			Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
			KTO kunta	KVPS Oy	
työnantajasi	Vastaajat	40	15	55	
	Vastaus %	41,2%	46,9%	42,6%	
esimiehesi	Vastaajat	15	8	23	
	Vastaus %	15,5%	25,0%	17,8%	
työyhteisösi yhdessä	Vastaajat	42	9	51	
	Vastaus %	43,3%	28,1%	39,5%	
Yhteensä	Vastaajat	97	32	129	
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%	

Taulukko 25 kysymyksen: ”Kuka laatii asumisyksikkösi vuosittaisen toimintasuunnitelman ja talousarvion?” **KTO: n** vastaajista 16,4 prosenttia (8) vastasi työnantaja, 52,7 prosenttia (58) vastasi esimies, 26,4 prosenttia (29) vastasi työyhteisö yhdessä ja 4,5 prosenttia (5) vastasi en tiedä. **KVPS: n** vastaajista 18,9 prosenttia (7) vastasi työnantaja, 54,1 prosenttia (20) vastasi esimies, 24,3 prosenttia (9) vastasi työyhteisö yhdessä ja 2,7 prosenttia (1) vastasi en tiedä. (Ks. taulukko 25 Kuka laatii asumisyksikkösi vuosittaisen toimintasuunnitelman ja talousarvion)

Taulukko: 25 Kuka laatii asumisyksikkösi vuosittaisen toimintasuunnitelman ja talousarvion

Kuka laatii yksikkösi vuosittaisen toimintasuunnitelman ja talousarvion			Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
			KTO kunta	KVPS Oy	
työnantajasi	Vastaajat	18	7	25	
	Vastaus %	16,4%	18,9%	17,0%	
esimiehesi	Vastaajat	58	20	78	
	Vastaus %	52,7%	54,1%	53,1%	
työyhteisösi yhdessä	Vastaajat	29	9	38	
	Vastaus %	26,4%	24,3%	25,9%	
en tiedä	Vastaajat	5	1	6	
	Vastaus %	4,5%	2,7%	4,1%	
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147	
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%	

8.5 Työn arvostus kohderyhmän kokemana

Taulukko 26 väittämään ”toimiyksikköni työyhteisö arvostaa työtäni” **KTO: n** vastaajista 78,2 prosenttia (86) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 12,7 prosenttia (14) vastasi siltä väliltä, 9,1 prosenttia (10) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 75,7 prosenttia (28) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 18,9 prosenttia (7) vastasi siltä väliltä, 5,4 prosenttia (2) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 26 Toimiyksikköni työyhteisö arvostaa työtäni.)

Taulukko: 26 Toimiyksikköni työyhteisö arvostaa työtäni

	Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
	KTO kunta	KVPS Oy	
Toimiyksikköni työyhteisö arvostaa työtäni			
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat 86	Vastaajat 28	114
	Vastaus % 78,2%	Vastaus % 75,7%	77,6%
siltä väliltä	Vastaajat 14	Vastaajat 7	21
	Vastaus % 12,7%	Vastaus % 18,9%	14,3%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat 10	Vastaajat 2	12
	Vastaus % 9,1%	Vastaus % 5,4%	8,2%
Yhteensä	Vastaajat 110	Vastaajat 37	147
	Vastaus % 100,0%	Vastaus % 100,0%	100,0%

Taulukko 27 väittämään ”työnantajani arvostaa työtäni” **KTO: n** vastaajista 50 prosenttia (55) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 27,3 prosenttia (30) vastasi siltä väliltä, 22,7 prosenttia (25) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 86,5 prosenttia (32) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 2,7 prosenttia (1) vastasi siltä väliltä, 10,8 prosenttia (4) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Tässä väittämässä oli eroavuutta organisaatioiden välillä, koska eroavuus oli verrattain suuri, asianmukaista ja mielenkiintoista oli testata otoksen tilastollista merkitsevyyttä. (Ks. taulukko 27 Työnantajani arvostaa työtäni.)

Taulukko: 27 Työnantajani arvostaa työtäni

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Työnantajani arvostaa työtäni				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	55	32	87
	Vastaus %	50,0%	86,5%	59,2%
siltä väliltä	Vastaajat	30	1	31
	Vastaus %	27,3%	2,7%	21,1%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	25	4	29
	Vastaus %	22,7%	10,8%	19,7%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Ristiintaulukoinnin yhteydessä käytettävä tilastollisen merkitsevyyden testi on ns. Khin neliötesti (Chi-square). Sen avulla tulkitaan siis ovatko taulukossa havaitut erot riittävän suuria, jotta riippuvuus voitaisiin yleistää perusjoukkoon.

Chi-Square Test otsikoidussa taulukossa on varsinainen Khin neliö testin tulos. Ensimmäisellä rivillä on yleisimmin käytetty Pearsonin Khin neliö ja seuraavalla Likelihood Ratio khiin neliö. Tehdään tulkinta ensimmäiseltä riviltä.

SPSS-tulosteissa p-arvo tulostuu lyhenteellä sig., joka on lyhenne sanasta significance eli merkitsevyys. Huomioitavaa on, että p-arvo ei ole koskaan tarkkaan ottaen nolla. Jos SPSS esittää likiarvon ,000, joka suurilla aineistoilla on varsin yleistä, tarkoittaa se todellisuudessa, että $P < 0,001$.

P-arvojen ”vahvuus” $p < 0,05$ = havaittu p-arvo on tilastollisesti melkein merkitsevä, $p < 0,01$ = havaittu p-arvo on tilastollisesti merkitsevä ja $p < 0,001$ = havaittu p-arvo on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

Olettamuksena oli, että tilastollista merkitsevyyttä ei ole organisaatiolla ja työnantajan arvostuksella. Taulukossa 28 Chi-Square Tests:n Khin neliö testi kuitenkin osoittaa, että p-arvo on $< 0,001$. Tämän tuloksen johdosta oletamus on väärä. Testin mukaan työnantajalla on erittäin paljon merkitystä, kun kyseessä on työnantajalta saatu arvostus omaa työtä kohtaan. (Ks. taulukko 28 Chi-Square Tests.)

Taulukko: 28 Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,147 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	19,315	2	,000
Linear-by-Linear Association	10,171	1	,001
N of Valid Cases	147		

Taulukko 29 väittämään ”esimieheni arvostaa työtäni” **KTO: n** vastaajista 66,4 prosenttia (73) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 14,5 prosenttia (16) vastasi siltä väliltä, 19,1 prosenttia (21) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 91,9 prosenttia (34) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 2,7 prosenttia (1) vastasi siltä väliltä, 5,4 prosenttia (2) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Tässä väittämässä oli muita enemmän eroavuutta organisaatioiden välillä, joten tilastollisen merkitsevyyden testaaminen oli mielenkiintoista ja aiheellista. (Ks. taulukko 29 Esimieheni arvostaa työtäni.)

Taulukko: 29 Esimieheni arvostaa työtäni

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Esimieheni arvostaa työtäni				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	73	34	107
	Vastaus %	66,4%	91,9%	72,8%
siltä väliltä	Vastaajat	16	1	17
	Vastaus %	14,5%	2,7%	11,6%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	21	2	23
	Vastaus %	19,1%	5,4%	15,6%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Olettamuksena oli, että tilastollista merkitsevyyttä ei ole organisaatiolla ja esimiehen arvostuksella. Taulukossa 30 Chi-Square Tests:issä Khin neliö testi kuitenkin osoittaa, että p-arvo on <0,010. Tämän tuloksen johdosta oletamus on jokseenkin väärä. Testin mukaan työnantajalla on merkitystä, kun kyseessä on esimieheltä saatu arvostus omaa työtä kohtaan. (Ks. taulukko 30 Chi-Square Tests.)

Taulukko: 30 Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,151 ^a	2	,010
Likelihood Ratio	10,891	2	,004
Linear-by-Linear Association	7,580	1	,006
N of Valid Cases	147		

Taulukko 31 väittämään ”työni on yhteiskunnallisesti arvostettua” **KTO: n** vastaajista 46,4 prosenttia (51) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 31,8 prosenttia (35) vastasi siltä väliltä, 21,8 prosenttia (24) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 67,6 % (25) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 16,2 prosenttia (6) vastasi siltä väliltä, 16,2 prosenttia (6) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Myös tässä väittämässä eroavuutta oli niin paljon, että testasin tilastollisen merkitsevyyden. (Ks. taulukko 31 Työni on yhteiskunnallisesti arvostettua.)

Taulukko:31 Työni on yhteiskunnallisesti arvostettua

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Työni on yhteiskunnallisesti arvostettua				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	51	25	76
	Vastaus %	46,4%	67,6%	51,7%
siltä väliltä	Vastaajat	35	6	41
	Vastaus %	31,8%	16,2%	27,9%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	24	6	30
	Vastaus %	21,8%	16,2%	20,4%
Yhteensä				
Vastaajat		110	37	147
Vastaus %		100,0%	100,0%	100,0%

Tässä väittämässä olettamuksena oli niin ikään, että tilastollista merkitsevyyttä ei ole organisaatiolla ja kokemuksella työni on yhteiskunnallisesti arvostettua. Taulukossa 32 Chi-Square Tests:ssä Khin neliö testi osoittaa, että p-arvo on <0,072. Tämän tuloksen johdosta olettaus on oikein. Testin mukaan voimme otoksen erojen osalta todeta, että työnantajalla ja kokemuksella työn yhteiskunnallisesta arvotuksesta ei ole tilastollista merkitsevyyttä. (Ks. taulukko 32 Chi-Square Tests.)

Taulukko: 32 Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,250 ^a	2	,072
Likelihood Ratio	5,431	2	,066
Linear-by-Linear Association	3,171	1	,075
N of Valid Cases	147		

P-arvojen tulkintaan liittyy tiettyjä ylitulkinnan vaaroja, mikä tutkijan on hyvä ottaa huomioon tulkintoja tehdessään. Saadut merkitsevyydet riippuvat paljon käytetystä havaintoaineistosta eli otoksesta ja sen suuruudesta. Heikkokin suhde eri muuttujien välillä voi tulla suuressa otoksessa merkitseväksi, ja päinvastoin pienessä otoksessa melko suuretkaan erot todellisissa muuttujien havaintoarvoissa eivät tule välttämättä tilastollisesti merkitseväksi. Tutkijan on aina tehtävä ratkaisu siitä, onko saadulla tuloksella / eroilla todellista merkitystä tutkittavan ilmiön suhteen. P-arvo ei tätä yksistään kerro, eikä myöskään sitä, kuinka voimakas havaittu tekijöiden välinen yhteys oikeasti on. Todellisuudessa tilastolliset merkitsevyydet ilmoittavat vain sen, kuinka todennäköisesti otoksessa havaittu piirre on voimassa myös tutkimuksen perusjoukossa eli populaatiossa. (Tähtinen, Laakkonen ja Broberg, 2011, 66.)

Arvostuksen tarve voidaan Maslowin mukaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta ja jälkimmäiseltä tarkoitetaan itsearvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyvät oleellisesti status, kuuluisuus, kunnia, tunnettuus, huomiointi, maine, kunnioitus, kunnollisuus ja jopa dominoiva käytös. Korkeampi arvostuksen tarve taas käsittää sellaisia asioita ja tunteita kuin itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Tämä korkeampi aste johtuu siitä, että itsearvostusta ei voi samalla tavalla tai yhtä helposti menettää kuin toisilta saatua. Työyhteisön, esimiehen ja ystävien sekä läheisten

osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se miten kukin itse arvostaa itseään ja työtään. Arvostuksen kokeminen ja saaminen on perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. (Rauramo 2008, 143.)

Taulukko 33 väittämään ”arvostan itse itseäni työntekijänä” **KTO: n** vastaajista 89,1 prosenttia (98) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 10 prosenttia (11) vastasi siltä väliltä, 0,9 prosenttia (1) oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Vastaavaan väittämään **KVPS: n** vastaajista 97,3 prosenttia (36) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 2,7 prosenttia (1) vastasi siltä väliltä, jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä ei ollut kukaan. (Ks. taulukko 33 Arvostan itse itseäni työntekijänä.)

Taulukko: 33 Arvostan itse itseäni työntekijänä

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Arvostan itse itseäni työntekijänä				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	98	36	134
	Vastaus %	89,1%	97,3%	91,2%
siltä väliltä	Vastaajat	11	1	12
	Vastaus %	10,0%	2,7%	8,2%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	1	0	1
	Vastaus %	0,9%	0,0%	0,7%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

8.6 Toimintayksiköiden työyhteisöiden toiminta

Taulukossa 34 esitän vastaukset kuuteen erilaiseen väittämään organisaatioiden ilmapiiristä. Työyhteisöiden toimivuuden kannalta on olennaista selvittää, kuinka moni vastaajista kokee ilmapiiri väittämät myönteiseksi. Seuraavassa taulukossa on kuvattuna vastausprosentit, jotka ovat olleet väittämistä jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä.

Ohessa ovat väittämät eriteltyinä:

- 1) Ilmapiiri on Mukava ja lämminhenkinen yksikössäsi
- 2) Ilmapiiri on Kannustava ja uusia ideoita tukeva yksikössäsi
- 3) Ilmapiiri on Ennakkoluuloinen ja vanhoista kaavoista kiinni pitävä yksikössäsi
- 4) Ilmapiiri on Kilpaileva ja jännittynyt yksikössäsi

- 5) Ilmapiiri on Riitaisa ja eripurainen yksikössäsi
- 6) Ilmapiiri on Tulokseen pyrkivä ja muutoskykyinen yksikössäsi

(Ks. taulukko 34 Väittämät, työyksiköiden ilmapiiristä.)

Taulukko: 34 Väittämät, työyksiköiden ilmapiiristä

Väittämät, työyksiköiden ilmapiiristä	Työpaikka, jossa työskentelet?	
	KTO kunta	KVPS Oy
Mukava ja lämminhenkinen	Vastaus 72,7 %	83,8 %
Kannustava ja uusien ideoiden tukeva	Vastaus 70,0 %	70,3 %
Ennakkoluuloinen ja vanhoista kaavoista kiinni pitävä	Vastaus 15,5 %	18,9 %
Kilpaileva ja jännittynyt	Vastaus 10 %	18,9 %
Riitaisa ja eripurainen	Vastaus 11,8 %	10,8 %
Tulokseen pyrkivä ja muutoskykyinen	Vastaus 60 %	73 %

8.7 Esimiesten toiminta

Johtaminen ja esimiestyö aiheuttavat nykyisin paljon päänvaivaa johtamistyöstä vastuussa oleville, erityisesti jatkuvan muutoksen takia. Esimiehen ja johtajan merkitys työyhteisön hyvinvoinnille ovat keskeisiä. Esimiehen taidot ja erityisesti vuorovaikutustaidot ratkaisevat viime kädessä, päästäänkö tavoitteisiin. Hyvällä johtamisella esimies yllä pitää ja edistää henkilöstön onnistumista ja innostumista ja innostumista työstään. (Virtanen & Sinokki 2014.)

Esimies toiminnan osalta esitin erilaisia väittämiä, muun muassa, - esimieheni antaa minulle riittävästi palautetta työnteostani, - saatko tarvittaessa tukea työssä jaksamiseen?, - oletko käynyt kehityskeskustelun? Jos vastasit kyllä, niin miten koet kehityskeskustelut?

Taulukko 35 väittämästä ”esimieheni antaa minulle riittävästi palautetta työnteostani” **KTO: n** vastaajista 34,5 prosenttia (38) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 23,6 prosenttia (26) vastasi siltä väliltä, 41,8 prosenttia (46) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** vastaajista 51,4 prosenttia (19) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 27 prosenttia (10) vastasi siltä väliltä, 21,6 prosenttia (8) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. Palautteen saamisessa oli jonkin verran eroa organisaatioiden välillä. KTO: n tulisi kiinnittää huomiota palautteen antamiseen. (Ks. taulukko 35 Esimieheni antaa minulle riittävästi palautetta työnteostani.)

Taulukko: 35 Esimieheni antaa minulle riittävästi palautetta työnteostani

		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
Esimieheni antaa minulle riittävästi palautetta työnteostani				
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	38	19	57
	Vastaus %	34,5%	51,4%	38,8%
siltä väliltä	Vastaajat	26	10	36
	Vastaus %	23,6%	27,0%	24,5%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	46	8	54
	Vastaus %	41,8%	21,6%	36,7%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 36:n väittämästä ”Saatko tarvittaessa esimieheltäsi tukea työssä jaksamiseen?” **KTO: n** vastaajista 66,4 prosenttia (73) vastasi kyllä ja 33,6 prosenttia (37) vastasi en. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** vastaajista 94,6 prosenttia (35) vastasi kyllä ja 5,4 prosenttia (2) vastasi en. Tässä muuttujassa prosentuaaliset erot ovat suuret kahden organisaation kesken. Ne liittyvät samaan asiayhteyteen kuin arvostuksen saaminen, jossa erot testattiin tilastollisesti merkittäviksi. (Ks. taulukko 36 Saatko tarvittaessa esimieheltäsi tukea työssä jaksamiseen)

Taulukko: 36 Saatko tarvittaessa esimieheltäsi tukea työssä jaksamiseen)

Saatko tarvittaessa esimieheltäsi tukea työssä jaksamiseen	Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
	KTO kunta	KVPS Oy	
kyllä Vastaajat	73	35	108
Vastaus %	66,4%	94,6%	73,5%
en Vastaajat	37	2	39
Vastaus %	33,6%	5,4%	26,5%
Yhteensä Vastaajat	110	37	147
Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 37:n väittämään ”Oletko käynyt kehityskeskustelun esimiehesi kanssa viimeisen vuoden aikana?” **KTO: n** vastaajista 68,2 prosenttia (75) vastasi kyllä ja 31,8 prosenttia (35) vastasi en. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** vastaajista 89,2 prosenttia (33) vastasi kyllä ja 10,8 prosenttia (4) vastasi en. (Ks. taulukko 37 Oletko käynyt kehityskeskustelun esimiehesi kanssa viimeisen vuoden aikana)

Taulukko: 37 Oletko käynyt kehityskeskustelun esimiehesi kanssa viimeisen vuoden aikana

Oletko käynyt kehityskeskustelun esimiehesi kanssa viimeisen vuoden aikana	Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
	KTO kunta	KVPS Oy	
kyllä Vastaajat	75	33	108
Vastaus %	68,2%	89,2%	73,5%
ei Vastaajat	35	4	39
Vastaus %	31,8%	10,8%	26,5%
Yhteensä Vastaajat	110	37	147
Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukoissa 36 ja 37 esitetyt prosentuaaliset erot ovat suuret kahden organisaation kesken. Taustalla olevat tekijät liittyvät samaan asiayhteyteen kuin arvostuksen saaminen, jossa erot testattiin tilastollisesti merkittäviksi.

Taulukko 38 väittämästä: ”Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin miten koet kehityskeskustelut?” **KTO: n** vastaajista 57,1 prosenttia (44) vastasi hyödyllisiä. 41,6 prosenttia (32) vastasi ei kovinkaan hyödyllisiä. 1,3 prosenttia (1) vastasi tarpeettomia. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** vastaajista 66,7 prosenttia (22) vastasi hyödyllisiä. 33,3 prosenttia (11) vastasi ei kovinkaan hyödyllisiä. Kukaan ei vastannut kokevansa kehityskeskustelua tarpeettomana. (Ks. taulukko 38 Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, miten koet kehityskeskustelut)

Taulukko: 38 Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, miten koet kehityskeskustelut

Jos vastasit edelliseen kysymykseen KYLLÄ, niin miten koet kehityskeskustelut			Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
			KTO kunta	KVPS Oy	
hyödyllisiä	Vastaajat	44	22	66	
	Vastaus %	57,1%	66,7%	60,0%	
ei kovinkaan hyödyllisiä	Vastaajat	32	11	43	
	Vastaus %	41,6%	33,3%	39,1%	
tarpeettomia	Vastaajat	1	0	1	
	Vastaus %	1,3%	0,0%	0,9%	
Yhteensä		77	33	110	
		Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

8.8 Yksiköiden työnohjaus ja henkilöstökoulutus

Taulukko 39 väittämästä: ”Onko yksikössäsi järjestetty työnohjausta?” **KTO: n** vastaajista 50,9 prosenttia (56) vastasi kyllä ja 49,1 prosenttia (54) vastasi ei. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** vastaajista 97,3 prosenttia (36) vastasi kyllä ja 2,7 prosenttia (1) vastasi ei. (Ks. taulukko 39 Onko yksikössäsi järjestetty työnohjausta?)

Taulukko: 39 Onko yksikössäsi järjestetty työnohjausta

Onko yksikössäsi järjestetty työnohjausta			Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
			KTO kunta	KVPS Oy	
kyllä	Vastaajat	56	36	92	
	Vastaus %	50,9%	97,3%	62,6%	
ei	Vastaajat	54	1	55	
	Vastaus %	49,1%	2,7%	37,4%	
Yhteensä		110	37	147	
		Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 40 väittämästä: ”Toimintayksikössäni järjestetään uusille työntekijöille perehdytys” **KTO:n** vastaajista 68,2 prosenttia (75) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 20,9 prosenttia (23) vastasi siltä väliltä, 10,9 prosenttia (12) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tai erimieltä. Vastaavasta väittämästä **KVPS: n** vastaajista 86,5 prosenttia (32) oli jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä, 8,1 prosenttia (3) vastasi siltä väliltä, 5,4 % (2) vastaajista oli jokseenkin erimieltä tai erimieltä. (Ks. taulukko 40 Toimintayksikössäni järjestetään uusille työntekijöille perehdytys.)

Taulukko: 40 Toimintayksikössäni järjestetään uusille työntekijöille perehdytys

Toimintayksikössäni järjestetään uusille työntekijöille perehdytys		Työpaikka, jossa työskentelet?		Kaikki
		KTO kunta	KVPS Oy	
jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä	Vastaajat	75	32	107
	Vastaus %	68,2%	86,5%	72,8%
siltä väliltä	Vastaajat	23	3	26
	Vastaus %	20,9%	8,1%	17,7%
jokseenkin erimieltä tai erimieltä	Vastaajat	12	2	14
	Vastaus %	10,9%	5,4%	9,5%
Yhteensä	Vastaajat	110	37	147
	Vastaus %	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukot 38 – 39 kertovat, että kahdella organisaatiolla on erilainen työnhousu-, henkilökoulutus- ja perehdytyskulttuuri. Myös nämä liittyvät työn ja henkilökunnan arvostukseen.

8.9 Kohderyhmän näkemykset KTO:sta työnantajana

Kysyessäni avoimella kysymyksellä näkemyksiä KTO:sta työnantajana, tuli esille seuraavanlaisia vastauksia;

- ”Alan erityisosaajana”
- ”Johtaminen on lyhytnäköistä ja poukkoilevaa. Organisaation ohjeet puutteellisia tai vaihtuvat nopeassa tahdissa eikä niitä jaeta rationaalisesti jokaiselle mikä vaikeuttaa työntekemistä. Organisaatiossa on vahvaa ammattitaitoa mitä ei kuitenkaan hyödynnetä riittävästi. Asumispalveluissa on nähdäkseni erittäin ammattitaitoinen henkilökunta jota arvostetaan johdon taholta liian vähän - selityksenä tai perusteluna tähän se että johto on harvoin kysynyt rivityöntekijöiden mielipidettä tai näkemyksiä käytännön asioihin, suunnitelmiin tai ratkaisuihin. Useat asiat päätetään pienessä piirissä tietämättä asukkaiden todellisia tarpeita mikä heijastaa asukkaista lähellä työskentelevään henkilökuntaan heikentäen työhyvinvointia. Myös osaamiskeskuksessa eli ns. entisten palvelukotien puolella on vahvaa osaamista erityisesti esimiestyössä jota olisi tullut ehdottomasti osata jakaa vahvemmin siinä vaiheessa kun organisaation palkattiin useita uusia esimies työntekijöitä. Organisaatiossa eläköityi hiljaista tietoa mm palkoista, taloustoimistosta sekä toimistosta siinä vaiheessa kun organisaatiossa tapahtui muita isoja muutoksia ja uusia henkilöitä palkattiin mikä lisäsi kuormaa tietyille ammattiryhmille (kuten palkat) ja veti osan työntekijöistä melkein loppuun. Tämä antoi kuvan erittäin lyhytnäköisestä johtamisesta. Johtamisessa ja organisaatiossa näkyy myös positiivisia asioita mutta ikävä kyllä negatiiviset kokemukset jättävät usein nämä huomiotta mikä on inhimillistä ja ymmärrettävää.”
- ”KTO:n näen tarpeellisena Varsinais-Suomessa erityisosaamisen kannalta. Työnantajana KTO antaa mahdollisuuden kehittää itseään ja yksikköään. Laitoshoidon purku, itsemääräämisoikeuslaki, Sote-uudistus tuovat haasteita ja paineita tällä hetkellä, joka näkyy ja kuuluu työyhteisössä. Ei voida enää vaikuttaa asioihin siinä määrin kuin ennen.”
- ” Johto, esimiehet vaikeasti tavoitettavissa, liian "kaukana" työntekijöistä - Liikaa byrokratiaa”
- ”Vakaa työnantaja, kehitysmuuntoinen, edelläkävijä (joskus tosin hiukan liiankin nopeasti)”

8.10 Kohderyhmän näkemykset KVPS Tukena Oy:stä

Kysyessäni avoimella kysymyksellä näkemyksiä KVPS Tukena Oy:stä työnantajana, tuli esille seuraavan alisia vastauksia;

- *”kehittyvä, kasvava, luotettava, huomio tasapuolisesti työntekijäitä”*
- *”luotettava arvopohja ohjaa työtä joka yksiköstä ja yksilöstä välitetään”*
- *”päämies lähtöinen, edelläkävijä päämiesten asioissa, luotettava”*
- *”Luotettavana, ihmisläheisenä, arvot kohdallaan”*
- *”Rehellisenä, vastuuntuntoisena ja luotettavana”*

8.11 Kohderyhmän oma käsitys mitä työhyvinvointi

KTO-kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin asumispalvelut

- *”hyvä ja turvallinen työilmapiiri”*
- *”Työhyvinvointi lähtee organisaation johdosta tehden työn mielekkääksi, turvalliseksi ja terveelliseksi. Työtehtävät on selkeitä kuten myös ohjeet ja perehdytys toimivaa ja hyvää. Resurssit on laskettu riittäväksi ja työkalut toimii odotetusti. Työssä on mahdollisuus kehittyä ja osoittaa osaamista. Esimies kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti ja informaatio kulkee mahdollisimman hyvin. Toiminta on läpinäkyvää ja siihen on mahdollisuus vaikuttaa joka portaalta.”*
- *”Työhyvinvointina voidaan nähdä monelta kantilta. Yksi mikä saattaa olla mittari työhyvinvointiin on se, että tulee mielellään työvuoroon. Antaa oman panoksensa päivänkulkuun. Työterveyshuolto on lähellä ja saavutettavissa. Työntekijöitä kuunnellaan ja heidän ehdotuksiaan kehittämisen kannalta tarkastellaan tyrmäämättä.”*
- *”Se että jaksaa ja viihtyy työssään”*
- *”Mielestäni ei ole erikseen työhyvinvointia. Jos henkilöllä on huonovointisuutta jollakin elämänsä osa-alueella, vaikuttaa se mielestäni myös työhyvinvointiin ja jos taas työssään ei voi hyvin, vaikuttaa se henkilökohtaiseen elämään. Hyvinvointi on siis kaikkien osa-alueiden tasapainoinen tila.”*

KVPS Tukena Oy

- *”jaksamista tukeva työyhteisö, saa palautetta työstä ja mahdollisuus käyttää osaamistaan.”*
- *”työyhteisö toimii siten, että kaikilla on hyvä olla. Näin yksilö voi antaa parhaansa työntekoon ja on innostunut tehtävästään.”*
- *”työssäjaksamista, työniloa”*
- *”Työhyvinvointiin sisältyy paljon eri asioita mm. työnantajan arvostus työntekijöitä kohtaan, hyvä yhteistyö yksikössä, työkaverin luottamus, avoimuus, moleminpuolinen joustavuus; työntekijä/esimies/työnantaja, hyvät työvälineet ja - ympäristö, mahdollisuus tulla kuulluksi, osallistua päätöksen tekoon, kehittämismyönteisyys, yksityiselämä tasapainossa, hyvä terveys, hyvä työterveyshuolto”*
- *”Työhyvinvointi lähtee työyhteisön tavasta toimia ja luottaa toisiinsa. Työhyvinvointiin vaikuttaa mielestäni voimakkaasti esimiehen toiminta. Sen tulee olla tasapuolista ja tarvittaessa jämää, vastuuta kantavaa.”*

9. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimusongelmiin pohjautuen tarkastelun kohteena olivat kaksi kehitysvammahuollon toimijaa. Julkisen puolen toimija KTO ja yksityinen sektorin toimija KVPS. Tutkimukseni pääkysymyksenä oli, ”Onko työhyvinvoinnilla eroa julkisen tai yksityisen kehitysvammapalveluita tuottavien organisaatioiden välillä, kun kyseessä on työhyvinvointi?”. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin tuomaan työyhteisöjen käyttöön tietoa, jota voitaisiin hyödyntää työhyvinvointia edistävässä kehittämistyössä. Tarkastelen muutamia keskeisiä tuloksia ja siitä tehtäviä johtopäätöksiä. Työyhteisöjen kehittämistyön kannalta ja kohderyhmän esittämien toivomusten pohjalta pidän tärkeänä, että tutkimuksen empiirisessä osassa kaikkien kysymysten vastaukset tulee olla tulostettuna, taulukoituna, sekä auki kirjoitettuna, täten kumpikin organisaatio voi tarvittaessa tämän tutkimuksen perusteella pohtia omia kehittämisalueitaan.

Vastanneista 110 henkilöä työskenteli KTO:ssa (julkinen sektori) ja 37 henkilöä KVPS:ssä (yksityinen/kolmas sektori). Tuloksia tulkittaessa olisi tiedettävä, miksi KVPS:ssä vastausprosentti jäi alhaiseksi. On mahdollista, että työhyvinvointikyselyn tapaan ongelmia kokeneet jättivät vastaamatta, mikä puolestaan selittää KVPS:n usein parempia tuloksia. Pienessä vastaajamäärässä tulee helposti 5 – 10 prosentin eroja muutaman ihmisen liikkua mielipiteestä toiseen. Niinpä olen katsonut vasta noin 20 prosentin eroja tarkemmin ja osan niistä testannut. Suuressa osassa tarkasteltuja kohteita tulokset olivat hyvin yhteneväisiä.

Mielestäni asettamiini tutkimusongelmiin löytyy vastauksia saatujen tulosten kautta. Tulokset kuvaavat kysytyjen kysymysten kautta hyvin KTO:n ja KVPS:n asumisyksiköiden henkilökunnan työhyvinvointiin vaikuttavien yksilöllisten ja työyhteisöllisten tekijöiden tilaa, sekä vastaa siihen, onko työhyvinvoinnilla eroa, työskentelevätkö työntekijät julkisella vai kolmannen sektorin puolella tutkimuksen tekohetkellä.

89,8 prosenttia (132) vastaajista oli naisia ja 10,2 prosenttia (15) miehiä, joten sukupuolten välillä ei tulosten mahdollisia eroja tarkasteltu. Valtaosa vastanneista oli opistoasteen tutkinnon suorittaneita molemmissa organisaatioissa, KTO:ssa 43,6 prosenttia ja KVPS:ssä 51,4 prosenttia ammattikorkeakouluasteen tutkinnon suorittaneissa oli jonkin verran eroa, KTO:ssa ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli 29,1 prosenttia, kun vastaava luku KVPS:ssä se oli 13,5 prosenttia. Näin ollen voidaan todeta, että KTO:ssa on hieman koulutetumpia työntekijöitä, kuin KVPS:ssä

Tutkimuksessa nousi esille, että valtaosalla vastaajista, oli pitkä työkokemus, 10 vuodesta aina yli 20- vuoteen eli kummankin organisaation työntekijöillä oli jo pitkäkö työhistoria takanaan. KVPS:ssä 45,9 prosenttia oli työskennellyt yli 20 – vuotta. KTO:ssa yli 20 – vuotta työskennelleitä oli 35,5 prosenttia.

Yleisesti ottaen molemmissa organisaatioissa, työntekijät olivat erittäin tyytyväisiä nykyiseen työhön, sekä KTO:ssa että KVPS:n asumisyksiköissä. Työtilanteeseensa erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä oli valtaosa, KTO:ssa 75,5 prosenttia ja KVPS:ssä jopa 86,5 prosenttia.

Tyytyväisyys työhön edesauttaa omalta osaltaan työssä jaksamista ja auttaa organisaation sopeutumisessa toimintaympäristön muutoksiin. Kummassakin organisaatiossa työntekijät toivovat valtaosin, että heidän ei tarvitsisi lähteä työkiertoon. Kysymykseen, toivotko työnantajan tarjoavan mahdollisuutta työkiertoon, jokseenkin erimieltä tai erimieltä KTO:ssa oli 56,4 prosenttia ja KVPS:ssä 51,4 prosenttia.

Sekä KTO:n että KVPS:n asumisyksiköiden henkilökunta katsoi, että heidän työnsä tarjosi mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen, KTO 69,1 prosenttia ja KVPS 62,2 prosenttia. Työn sisältö ja kehittävyys on tärkeää ihmisen hyvinvoinnille. Työn kehittävyys koostuu mahdollisuuksista käyttää tietojaan ja taitojaan työssään. Kummassakin organisaatiossa oli järjestetty lisä- ja täydennyskoulutusta kiitettävästi, KTO:ssa 93,6 prosenttia vastaajista ja KVPS:ssä 89 prosenttia vastaajista ilmoitti, että näitä koulutuksia organisaatioissa järjestetään.

Vastauksista ilmeni, että valtaosa KVPS:n vastaajista, 83,3 prosenttia, piti omaa työkuvaansa ja vastuualueita selkeinä. KTO:ssa työkuva ja vastuualueita selkeänä piti 59,1 prosenttia vastaajista. Työn selkeys ja tietoisuus työntekijään työntekijänä kohdistuvista odotuksista vaikuttavat työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Palautetta esimiehiltä koki riittävästi saavansa KTO:n asumisyksiköissä 34,5 prosenttia vastaajista, kun luku KVPS:ssä oli 51,4 prosenttia. KTO:ssa ”tyytymättömiä” ei saa riittävästi palautetta oli 41,8 prosenttia, kun luku KVPS:ssä luku on 21,6 prosenttia. KTO:lla kannattaakin esimiestyössä panostaa tulevaisuudessa enemmän palautteen antamiseen työntekijöille. Oikea-aikaisella ja rakentavalla palautteella, niin positiivisella, kuin korjaavallakin on tärkeä merkitys työntekijän työmotivaation ylläpidolle ja sitä kautta työhyvinvointiin.

Esimiesten toimintaa positiivisella tavalla kuvaa se, että sekä KTO:n ja KVPS:n asumisyksiköissä työskentelevistä selvästi yli puolet olivat käyneet kehityskeskusteluita esimiehensä kanssa kuluneen vuoden aikana. KTO:ssa 68,2 prosenttia ja KVPS:ssä 89,2 prosenttia vastaajista. Kehityskeskustelu on ollut suositeltava johtamisen keino jo usean vuosikymmenen ajan. Kehityskeskustelut ovat osa johtamista. Kehityskeskustelu on alaiselle mahdollisuus vaikuttaa ja kertoa omista toiveistaan, sekä varmistaa, mitä häneltä odotetaan. Kehityskeskustelu on esimiehen keino varmistaa, että työhön ja alaisen asioihin on paneuduttu. Kummallakin on tilaisuus vaikuttaa. (Valpola 2000, 19.)

Molemmissa organisaatioissa yli 85 prosenttia vastaajista sanoi, että tietää työyksikkönsä vision, toiminta-ajatuksen. Vastaajista KTO:ssa 43,3 prosenttia sanoi, että toiminta-ajatuksen oli laatinut työyhteisö yhdessä. KVPS:ssa vain 28,1 prosenttia vastaajista sanoi olleensa vaikuttamassa yksikkönsä toiminta-ajatuksen. Vaikutusmahdollisuudet ovat oman työn, siinä tarvittavien taitojen käytön ja työympäristön suhteen tärkeitä ja niillä on vaikutusta työhyvinvointiin. Vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen saattaa aiheuttaa joko passiivista vetäytymistä tai henkistä raskautta. Yhteinen kehittäminen auttaa lisäksi paitsi parantamaan itse työn tekemistä, myös ymmärtämään, miten työyhteisön muut jäsenet ajattelevat ja toimivat. Asumisyksikkötyössä yhteisen suunnittelun merkitys korostuu, koska ihmisläheisessä työssä on välttämätöntä, että toiminnalla on yhteiset linjat.

Yksiköiden työvuorosuunnitteluun oltiin tyytyväisiä molemmissa organisaatioissa, KTO:ssa 76,4 prosenttia ja KVPS:ssa 75 prosenttia vastaajista oli tyytyväisiä. Työvuorojärjestelyihin liittyvät hyvät käytännöt vaativat suunnittelua ja perehtyneisyyttä yksikön arkeen. Perusteellisella ja hyvällä työvuorosuunnittelulla on läheinen yhteys myös työssä jaksamiseen. Molempien ryhmien osalta yli 65 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työelämä oli joutanut tarvittaessa yksityiselämän tarpeiden mukaan.

Mikäli henkilökunta ei olisi taloudellisesti riippuvaisia nykyisestä työstään, molemmissa organisaatioissa vastaajista yli puolet työntekijöistä olivat halukkaita jatkamaan lyhyemmällä työajalla. Tämä kuvaa mielestäni varsin vahvaa sitoutumista työntekoon, ja antaa kuvan mielekkäänä koetusta työtehtävien sisällöstä.

Molemmissa organisaatioissa selvästi yli puolet, yli 80 prosenttia, työntekijöistä kokivat olevansa omalla alallaan. Täysin väärällä alalla ei kokenut olevansa kuin 3 henkilöä kummastakin organisaatiosta.

Työssä tärkeänä pidettyjä seikkoja olivat vastaajien mukaan muun muassa ammatillisuus, itsensä kehittäminen. Esimerkiksi kysymyksellä: ”Työni tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen”, vastaajista yli 60 prosenttia molemmista organisaatioista oli samaa mieltä väittämän kanssa. Vastaukset ovat hyvin yhteneväisiä työhyvinvointiin liittyvien teorioiden ja työhyvinvointia edistävien tekijöiden kanssa.

Epämiellyttävimpinä asioina omassa työssä pidettiin henkilökunnan vähyyttä, tiedotuksen ongelmia ja mm. työyhteisön sisäisiä ristiriitoja.

Työn arvostusta kysyttiin väittämän pohjalta. Voidaan todeta, että kohderyhmä kummassakin organisaatiossa arvosti itseään KTO: ssa 89,1 prosenttia ja KVPS: ssa 97,3 prosenttia työntekijöinä. Myös oman esimiehen ja työnantajan taholta osoitettua arvostusta pidettiin kohtalaisen hyvänä.

KTO: n asumisyksiköiden työyhteisöiden toiminta vastausten valossa oli varsin hyvä, 72,2 prosenttia vastaajista oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä asiasta. KVPS: ssa vastaukset hajosivat hieman enemmän, 51,4 prosenttia oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Työyhteisöjen sisäisen vuorovaikutuksen kehittäminen on tärkeää, ja yksiköiden kehittämispäivissä kannattaakin panostaa vuorovaikutuksen parantamiseen ja edistämiseen työyhteisöissä. Myös ristiriitojen käsittelytaitoja on hyvä harjoitella. Työyhteisöllisistä tekijöistä juuri työyhteisön sisäisellä vuorovaikutuksella ja sisäisen toiminnan sujuvuudella on erityistä vaikutusta työssä jaksamiseen.

Työnohjausta oli järjestetty KVPS: lla 97,3 prosenttia ja KTO: ssa 50,9 prosenttia vastaajien mukaan. Työnohjaus on keino luoda työyhteisöön ja sen jäsenille uusia voimavaroja. Työnohjaus on tukemista oman työn arviointiin ja työongelmien erittelyyn ja ratkaisemiseen. Työohjauksessa pyritään rajoittumaan työrooliin, ammattiin ja työyhteisöön liittyviin kysymyksiin.

Tulosten mukaan suurimmalla osalla vastaajista henkilökohtaiset, työn ulkopuoliset asiat olivat hyvin. Valtaosa koki hyvinä niin perheasiat, taloudelliseen tilanteensa, yleisen tyytyväisyyden elämäänsä ja ihmissuhteisiinsa. Työn ulkopuolisilla tekijöillä on vaikutusta mm. siihen, millaisena ihmisenä työntekijä itseään pitää ja millainen itsetunto hänellä on. Terveystilansa vastaajat kokivat myös hyvinä. Työntekijän kokema terveydentila on yksi peruspilareista henkilön työhyvinvoinnissa.

Työntekijöiden vastausmotivaatio KTO: ssa muodostui korkeaksi vastausprosentin ollessa 73,3 prosenttia. Samaa ei voida sanoa KVPS: n kohdalla, vastausprosentin ollessa 30,8 prosenttia.

Tutkimuksen valossa voinen todeta, että KTO – kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskuksen, Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin ja KVPS Tukena Oy:n asumisyksiköiden henkilökunta ovat varsin tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa. Eikä työhyvinvoinnissa näytä olevan mitään merkittävää eroa, työskenteleekö työntekijä julkisella, vai kolmannen sektorin puolella. Tutkimuksen laadullinen osuus myötäilee kyselyn tuloksia eikä tuo uusia, yllättäviä näkökulmia. Organisaatiokohtaisia käsityksiä työhyvinvoinnista, yleisiksi teemoiksi muokaten, voidaan käsitellä työyhteisökokouksissa. Tyytyväisyys heijastuu työhyvinvoinnin ohella monella tavalla jaksamiseen niin työssä kuin vapaa-ajalla.

Työhyvinvointiin liittyvät väittämät ja niiden vastaukset kuvastavat mielestäni kokonaistilannetta hyvin. Vastaavanlainen tutkimus olisi syytä suorittaa säännöllisin väliajoin uudestaan, jotta voidaan nähdä mihin suuntaan tilanne on kehittynyt.

LÄHTEET

Arvio, Maria, Aaltonen, Seija, (2011) Kehitysvammaisen potilaana. Helsinki: DUODECIM

Blom, Raimo, Hautaniemi, Ari, (2009) (toim.) Työelämä muuttuu joustaako hyvinvointi. Helsinki: Hakapaino

Dunderfelt, Tony, (1999) Henkilökemia, yhteistyö erilaisten ihmisten välillä. Juva: WSOY, Dialogia Oy

Eriksson, Susan, (2008) Erot, erilaisuus ja elinolot-vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia

Heikkilä, Tarja, (2014) Tilastollinen tutkimus (9., uudistettu painos). Helsinki: Bookwell Oy

Heikkilä, Tarja, (2004) Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Sajavaara, Paula, (2009) Tutki ja kirjoita

(15 painos). Kirjayhtymä Oy

Juuti, Pauli, Salmi, Pontus, (2014) Tunteet ja työ, uupumuksesta iloon. Juva: Bookwell Oy

Juuti, Pauli, Vuorela, Antti, (2006) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi (3. painos). Juva: WS Bookwell

Kauhanen, Juhani, (2009) Henkilöstövoimavarojen johtaminen (10.painos 2010). Helsinki: WSOY pro Oy

Laine, Markus, Bamberg, Jarkko, Jokinen, Pekka, (2007) (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Yliopistopaino

Lepola, Outi, Villa, Susan, (2006) (toim.) Syrjintä Suomessa. Helsinki: Hakapaino

Leppälä, Heli, (2014) Vammaisuus Hyvinvointivaltiossa, Invalideiksi, vajaamielisiksi tai kehitysvammaisiksi määriteltyjen kansalaisasema suomalaisessa vammaispolitiikassa 1940 – luvun taitteesta vuoteen 1987. Turun yliopiston julkaisuja ISBN 978-951-29-5883-2 (Sähköinen/PDF) Turku: Painosalama Oy

- Malm, Marita, Matero, Marja, Repo, Marjo, Talvela, Eeva-Liisa, (2006) Esteistä mahdollisuuksiin Vammaistyön perusteet. Werner Söderström Osakeyhtiö
- Mamia, Tero, (2005) SPSS – alkeisopas, Statistical Package for Social Sciences. Tampereen Yliopisto
- Niemelä, Markku, Brandt, Krista, (2007) Kehitysvammaisten yksilöllinen asuminen, Pitkäaikaisesta laitosasumisesta kohti yksilöllisempiä asumisratkaisuja. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2007:73.
- Oksanen, Tuula, (2012) (toim.) Hyvinvointihavaintoja, tutkimustietoa kunta-alalta. Tampere: Tammerprint
- Pakka, Jaana, Rätty, Tarja, (2010) Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus: Painojussit Oy
- Pekka, Toni, Perhoniemi, Riku, (2014) Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014. Kevan tutkimuksia
- Pelto-Huikko, Antti, Kaakinen, Juha, Ohtonen, Juha, (2008) Kehitysvammaisten laitoshoidon hajauttamisen seurantaraportti, Saattaen muutettava. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2008:29
- Pyöriä, Pasi, (2012) (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino
- Rauramo, Päivi, (2008) Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy
- Räisänen, Anja, Kaski, Markus, Lehmusojä, Marna, (2007) (toim.) Haasteellinen kehitysvamma-ala, näkökulmia ammatilliseen osaamiseen. Diakonialaitoksen julkaisuja: TL-markkinointi
- Teittinen, Antti, (2011) (toim.) Pois laitoksista – vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Palmenia
- Tähtinen, Juhani, Laakkonen, Eero, Broberg, Mari, (2011) Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Painosalama Oy
- Valpola, Anneli, (2000) Kehityskeskustelun mahdollisuudet. Juva: Bookwell Oy

Vehmas, Simo, (2005) Vammaisuus, johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaa. 3.painos Gaudeamus.

Vilkkä, Hanna, (2007) Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Gummerus: Kirjapaino Oy

Virtanen, Petri, Sinokki, Marjo, (2014) Hyvinvointia työstä, työhyvinvoinnin kehittäminen, perusta ja käytännöt. Tallinna: Raamatutrukikoda.

<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja>

<http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/ristiintaulukointi/khii2.html>

LIITTEET

Liite 1: SAATEKIRJE

Hyvä vastaanottaja

Olen Tampereen yliopistosta, Porin yksiköstä, yhteiskuntatieteiden opiskelija ja olen tekemässä pro gradu tutkielmaa työhyvinvoinnista, tarkoituksena on Tapaustutkimuksen avulla selvittää onko työhyvinvoinnilla eroa, julkisen tai yksityisen kehitysvamma palveluita tuottavien organisaatioiden välillä. Millainen on työhyvinvointiin vaikuttavien työyhteisöjen tekijöiden tila. ja mikä on työhyvinvointiin vaikuttavan johtamisen ja esimiestyön tilanne KTO:ssa ja KVPS:n organisaatioissa. Tapaustutkimus on suunnattu KTO – kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskuksen, Varsinais-suomen erityishuolto piiriin, asumispalvelujen ja KVPS Tukena Oy:n työntekijöille. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää johtamisen ja esimiestyön tukena työyhteisöjen kehittämistyössä.

Kysely on suunnattu KTO – kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskuksen, Varsinais-suomen erityishuolto piiriin, asumispalvelujen ja KVPS Tukena Oy:n asumispalvelujen työntekijöille. Kysely tehdään sähköisellä kyselytyökalulla (Webropol), tulokset viedään SPSS – ohjelmaan analysoitavaksi..

Vastauksellasi on suuri merkitys tutkimuksen onnistumiselle. Vastaukset käsitellään nimettöminä, eikä vastauksia voida identifioida vastaajaan. Tutkimustulosten yksittäiset vastaukset tuhoetaan analysoimisen jälkeen. Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksen tietojen käsittelyyn ed. mainitulla tavalla.

Kiitän etukäteen antamastasi ajasta vastatessasi kyselyyn. Annan mielelläni lisätietoja.

Ystävällisin terveisin:

Marika Metsähonkala (opiskelija), Hyvinvointipalvelujen maisteriohjelma, Yhteiskunta ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto, Porin yksikkö.

Humalistonkatu 7bA, 303

20100 Turku

puh: 050 5116514

LIITE 2

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS KTO – Kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskukselle, Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin, erityishuoltoneuvostolle

Yleistiedot tutkimuksesta: Marika Metsähonkala, Pro Gradu-tutkielma, Hyvinvointipalvelujen maisteriohjelma, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopiston Porin yksikkö.

Hakijan nimi: Marika Metsähonkala

Osoite: Puh: Humalistonkatu 7bA, 3030, 20100 Turku. puh: 050 511 6514

Tutkimuksen nimi: Työhyvinvointi, Tapaustutkimus KTO-kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus, Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin ja KVPS Tukena Oy:n asumispalvelujen työhyvinvoinnista kehitysvammahuollossa

Tutkimuksen tilaaja: KTO – kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus, Varsinais-Suomen erityishuoltopiiri ja KVPS Tukena Oy

Tutkimuksen ohjaaja: Yhteystiedot: Tampereen yliopiston, Porin yksikön Professori YTT Satu Kalliola. satu.kalliola@uta.fi

Tutkimuksen tarkoitus: Hyvinvointipalvelujen maisteriohjelman pro gradu – tutkielmani tarkoituksena on Tapaustutkimuksen avulla selvittää onko työhyvinvoinnilla eroa, julkisen tai yksityisen kehitysvammapalveluita tuottavien organisaatioiden välillä. Millainen on työhyvinvointiin vaikuttavien työyhteisöllisten tekijöiden tila. ja mikä on työhyvinvointiin vaikuttavan johtamisen ja esimiestyön tilanne KTO:ssa ja KVPS:n organisaatioissa. Tapaustutkimus on suunnattu KTO – kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskuksen, Varsinais-suomen erityishuoltopiirin, asumispalvelujen ja KVPS Tukena Oy:n työntekijöille. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää johtamisen ja esimiestyön tukena työyhteisöjen kehittämistyössä.

Tutkimuksen kohderyhmä (henkilökunta, asiakat, muut): Henkilökunta

Tutkimuksessa käytettävät menetelmät (tarvittaessa liitte): Kyselytutkimus

Tutkimuksen ajankohta: vuosi 2015

Liitteet: Kyselylomake

Hakijan allekirjoitus:

Turussa 21.10.2014

Päiväys ja allekirjoitus

Luvan myöntäminen / myönnetty: 22.10.2014

Lupaa ei myönnetty

Perustelut:

Luvan myöntäjän allekirjoitus:

22.10.2014



Päiväys ja allekirjoitus

Seija Aaltonen, kuntayhtymän johtaja, KTO – kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus, Varsinais-Suomen erityishuoltopiiri

LIITE 3

1 TUTKIMUSLUVAN HAKIJA

Sukunimi Metsähonkala	Etunimi Marika	Syntymäaika 050672
Ammatti palvelu- ja kehittämisjohtaja	Tukenan palveluksessa <input type="checkbox"/> kyllä <input checked="" type="checkbox"/> ei	
Osoite Humalistonkatu 7bA, 303, 20100 Turku		
Puhelin 0505116514	Sähköpostiosoite marika.metsahonkala@kto-vs.fi	
Yliopisto ja laitos/ oppilaitos Tampereen yliopiston Porin yksikkö		
Tieteenala/ koulutusohjelma Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö		
Tutkinto, jota suorittaa Hyvinvointipalvelujen maisteriohjelma		
Opinnäytetyöllä on useita tekijöitä <input type="checkbox"/> kyllä (tiedot liitteenä) <input checked="" type="checkbox"/> ei		

2 TUTKIMUKSEN OHJAAJA

Nimi Satu Kalliola		
Toimipaikka ja osoite Tampereen yliopiston Porin yksikkö, Pohjoisranta 11 A, 28100 Pori		
Puhelin 050 430 2014	Sähköpostiosoite satu.kalliola@uta.fi	
Ammatti ja oppiarvo professori YTT (HVP/sosiaalipolitiikka)		

3 YHTEYSHENKILÖ TUKENASSA

Nimi Toimitusjohtaja Päivi Kari	
Toimipaikka ja yhteystiedot Hallinto Anikaistenkatu 14B, 20100 Turku	
Tutkimusluvan myöntämisen edellytyksenä on, että hakija on neuvotellut tutkimusyhteistyöstä etukäteen kohdeyksikön vastuuhenkilön kanssa. Päivämäärä ja nimi, kenen kanssa neuvoteltu.	
Päiväys	Nimi

4 TUTKIMUSTA KOSKEVAT TIEDOT

Opinnäytetyön nimi ja tyyppi Työhyvinvointi, Tapaustutkimus KTO-kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus, Varsinais-Suomen erityishuoltopiirin ja KVPS Tukena Oy:n asumispalvelujen työhyvinvoinnista kehitysvammahuollossa.	
Opinnäytetyön taso <input type="checkbox"/> tohtorin tutkinto <input type="checkbox"/> lisensiaatin tutkinto <input checked="" type="checkbox"/> ylempi korkeakoulututkinto tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto <input type="checkbox"/> alempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto <input type="checkbox"/> ammatillinen perustutkinto <input type="checkbox"/> muu, mikä	
Tutkimussuunnitelman hyväksymispäivämäärä Helmikuu 2015	Tutkimuksen arvioitu valmistumisaika loppuvuosi 2015
Lyhyt yhteenveto tutkimussuunnitelmasta (hyväksytty tutkimussuunnitelma liitteenä) Hyvinvointipalvelujen maisteriohjelman pro gradu – tutkielmani tarkoituksena on Tapaustutkimuksen avulla selvittää onko työhyvinvoinnilla eroa, julkisen tai yksityisen kehitysvammapalveluita tuottavien organisaatioiden välillä. Millainen on työhyvinvointiin vaikuttavien työyhteisöllisten tekijöiden tila. ja mikä on työhyvinvointiin vaikuttavan johtamisen ja esimiestyön tilanne KTO:ssa ja KVPS:n organisaatioissa. Tapaustutkimus on suunnattu KTO – kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskuksen, Varsinais-suomen erityishuoltopiirin, asumispalvelujen ja KVPS Tukena Oy:n työntekijöille. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää johtamisen ja esimiestyön tukena työyhteisöjen kehittämistyössä.	
Tutkimuksen kohdeyksikkö/ -yksiköt Tukenassa KVPS Tukena Oy:n asumispalvelut	
Tutkimuksen kohderyhmä <input type="checkbox"/> asiakkaat <input type="checkbox"/> läheiset <input checked="" type="checkbox"/> henkilökunta <input type="checkbox"/> asiakirjat <input type="checkbox"/> muu, mikä	Tutkittavien/ havaintoyksikköjen määrä
Aineiston keruumenetelmä <input checked="" type="checkbox"/> kysely (kyselylomake liitteenä) <input type="checkbox"/> haastattelu (haastattelurunko liitteenä) <input type="checkbox"/> havainnointi (havainnointilomake liitteenä) <input type="checkbox"/> asiakirja/ tilastoanalyysi (tietopyyntö liitteenä) <input type="checkbox"/> muu, mikä	Aineiston keruu-aika marraskuu 2014 - tammikuu 2015
Aiheuttaako opinnäytetyö kustannuksia Tukenalle <input type="checkbox"/> kyllä (kustannusarvio liitteenä) <input checked="" type="checkbox"/> ei	
Opinnäytetyön hyödyt/ vaikutukset Tukenan toimintaan	

Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää johtamisen ja esimiestyön tukena työyhteisöjen kehittämistyössä.

5 TUTKIJAN/ TUTKIJOIDEN SITOUMUS JA ALLEKIRJOITUKSET

Tutkijana olen tietoinen lainsäädännön, erityisesti henkilötietolain henkilötietojen käsittelylle asettamista vaatimuksista sekä vastuustani tietojen lainmukaisesta käsittelystä. Sitoudun siihen, etten käytä saamiani tietoja tutkittavan tai hänen läheistensä vahingoksi tai halventamiseksi taikka sellaisten muiden etujen loukkaamiseksi, joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus, enkä luovuta saamiani henkilötietoja sivullisille. Sitoudun tutkijan eettisiin periaatteisiin. Sitoudun noudattamaan KVPS Tukena Oy:n antamia ohjeita ja sääntöjä ja raportoin tutkimuksen tuloksista tutkimusluvan myöntäjälle.

Päiväys 21.10.2014	Hakijan allekirjoitus ja nimen selvennys Marika Metsähonkala
Päiväys	Muiden opinnäytetyön tekijöiden allekirjoitukset ja nimen selvennykset

Hakemuksen liitteet

- tutkimussuunnitelma
- tutkittavan tiedote ja suostumus
- kyselylomake saatekirjeineen
- haastattelurunko
- tietopyyntö
- muu aineistonkeruulomake, mikä
- rekisterikuvaus
- rekisteriseloste tai luonnos rekisteriselosteesta
- kustannusarvio
- hakemus tietojen saamiseksi salassa pidettävistä asiakirjoista
- muut opinnäytetyötä tekevät henkilöt

Tutkimukseni voidaan julkaista Tukenan Internet-sivulla

Tutkimukseni voidaan julkaista Tukenan sisäiseen käyttöön tarkoitetulla Intranet-sivulla (IMS)

6 PÄÄTÖS

Tutkimuslupa myönnetään seuraavin ehdoin:

1. Tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä.
2. Tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla.
3. Tutkittavalle annettavassa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao. henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessaan.
4. Tutkimuslupa ei oikeuta hakemaan tietoja KVPS Tukena Oy:n tietojärjestelmistä.
5. Tutkimuksen valmistuttua tutkimusraportti toimitetaan tutkimusluvan myöntäjälle veloituksetta os. Pinninkatu 51, 33100 Tampere.
6. Jos tutkimus keskeytyy, siitä ilmoitetaan yhteyshenkilölle ja tutkimusluvan myöntäjälle.
7. Lupa voidaan peruuttaa, jos lupapäätöksen ehtoja rikotaan, jolloin luvansaajan on palautettava tutkimusta varten saamansa tiedot.
8. Lupa on voimassa hakemuksessa määritellyn ajan.
9. Muut ehdot:

Hakemus hylätään seuraavin perusteluin

Tutkimusluvan myöntäjä


Päivi Kari

allekirjoitus ja nimenselvennys

Päiväys

22.10.2014

LIITE 4

KYSELYLOMAKE

Kyselylomake sisältää monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Vastaa monivalintakysymyksiin rengastamalla oikea vaihtoehto. Kysymyksissä on maininta, jos voit valita useampia vaihtoehtoja. Avoimiin kysymyksiin on jätetty tyhjää tilaa vastaustasi varten.

1. Sukupuoli a) mies b) nainen

2. Ikä

- a) alle 20 vuotta
- b) 21 tai yli, alle 30 vuotta
- c) 31 tai yli, alle 40 vuotta
- d) 41 tai yli, alle 50 vuotta
- e) 51 tai yli, alle 55 vuotta
- f) 56 vuotta tai yli

3. Siviilisääty

- a) naimaton
- b) avioliitossa
- c) avoliitossa
- d) eronnut / leski

4. Lapset

- a) kotona asuu alle 7-vuotiaita lapsia/lapsi
- b) kotona asuu yli 7- vuotiaita lapsia/lapsi
- c) lapset muuttaneet pois kotoa
- d) ei lapsia

5. Koulutus

- a) perus- tai kansakoulu
- b) kouluasteen tutkinto
- c) opistoasteen tutkinto
- d) ammattikorkeakoulututkinto
- e) ylempi korkeakoulututkinto
- e) ei koulutusta
- f) muu, mikä? _____

6. Työpaikka, jossa työskentelet?

- 1) KVPS Tukena Oy
- 2) KTO – Kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskus, Varsinais-Suomen erityishuoltopiiri, asumispalvelut

7. Kuinka kauan olet ollut työelämässä yhteensä?

_____ vuotta

8. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä asumisyksikössä?

- a) alle 1 vuotta
- b) 1 – 5 vuotta
- c) 6 – 10 vuotta
- d) yli 10 vuotta

9. Haluaisitko lähteä työnkiertoon muihin asumisyksiköihin?

- a) kyllä
- b) en

10. Tämän hetkinen työsuhteesi

- a) toistaiseksi voimassaoleva
- b) määräaikainen sijaisuus
- c) muu, mikä _____

11. Tämän hetkinen työaikamuotosi

- a) säännöllinen päivätyö
- b) jaksotyö / vuorotyö / periodityö
- c) jokin muu, mikä? _____

12. Oletko pääsääntöisesti tyytyväinen yksikkösi työvuorosuunnitteluun?

- a) kyllä
- b) en, mitä muutoksia haluaisit?

13. Jos saisit päättää, ottaisitko vuorolisät

- a) aikana
- b) rahana

14. Jos et olisi taloudellisesti riippuvainen työstäsi, niin jatkaisitko silti nykyisessä työssäsi?

- a) kyllä
- b) en
- c) jatkaisin lyhyemmällä työajalla

15. Tiedätkö mikä on toimiyksikkösi toiminta-ajatus?

- a) kyllä
- b) en (jos vastasit b = en, siirry kysymykseen 17.)

16. Kuka on laatinut toimiyksikkösi toiminta-ajatuksen?

- a) työnantajasi
- b) esimiehesi
- c) työyhteisösi yhdessä
- d) joku muu, kuka? _____

17. Kuka laatii yksikkösi vuosittaisen toimintasuunnitelman ja talousarvion?

- a) työnantajasi
- b) esimiehesi
- c) työyhteisösi yhdessä
- e) en tiedä

18. Seuraavassa esitetään joukko väittämiä. Missä määrin väittämät vastaavat sinun näkemyksiä?
Asteikko 1-5, 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = jokseenkin erimieltä, 5 = eri mieltä

Yleisesti ottaen olen erittäin

tyytyväinen työhöni	1	2	3	4	5
---------------------	---	---	---	---	---

Ajattelen usein eroavani

tästä työstä	1	2	3	4	5
--------------	---	---	---	---	---

Toivoisin työnantajani tarjoavan

mahdollisuutta työnkiertoon	1	2	3	4	5
-----------------------------	---	---	---	---	---

Olen selvästi omalla alallani

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Minulla on useimmiten hyvä olo
työpäivän jälkeen: Olen tehnyt työni

hyvin	1	2	3	4	5
-------	---	---	---	---	---

Perheasiani ovat mielestäni

tällä hetkellä hyvin	1	2	3	4	5
----------------------	---	---	---	---	---

Taloudellinen tilanteeni on

kohtuullisen hyvä	1	2	3	4	5
-------------------	---	---	---	---	---

Minulla riittävästi vapaa aikaa

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Olen tyytyväinen elämäni

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Terveysteni on tällä hetkellä hyvä

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Fyysinen kuntoni on hyvä

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Henkinen hyvinvointini on hyvä

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Omalla kohdallani työelämä on joutanut riittävästi yksityiselämäni tarpeiden mukaisesti	1	2	3	4	5
Voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin toimiyksikössäni	1	2	3	4	5
Toimi yksikköni työyhteisö arvostaa työtäni	1	2	3	4	5
Työnantajani arvostaa työtäni	1	2	3	4	5
Esimieheni arvostaa työtäni	1	2	3	4	5
Työni on yhteiskunnallisesti arvostettua	1	2	3	4	5
Arvostan itse itseäni työntekijänä	1	2	3	4	5
Osaan rentoutua	1	2	3	4	5
Omaan terveelliset elämäntavat	1	2	3	4	5
Yksikköni työntekijöiden yhteistyö toimii hyvin	1	2	3	4	5
Mietin työasioita usein kotona	1	2	3	4	5
Minulla on riittävästi jaksamista edistäviä sosiaalisia ihmissuhteita	1	2	3	4	5

Luotan työkavereideni osaamiseen	1	2	3	4	5
Minulla on mahdollisuus työnkiertoon	1	2	3	4	5
Työni tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen	1	2	3	4	5
Minulla on mahdollisuus tyouralla etenemiseen	1	2	3	4	5
Esimieheni antaa minulle riittävästi palautetta työnteostani	1	2	3	4	5
Työnkuvani ja vastualueet on selkeästi määritelty	1	2	3	4	5
Toimintayksikössäni järjestetään uusille työntekijöille perehdytys	1	2	3	4	5
Toimiyksikössäni kiinnitetään huomiota työergonomiaan	1	2	3	4	5
Toimiyksikköni on turvallinen	1	2	3	4	5
Saan tarvittaessa nopeasti yhteyden työterveyshuoltoon	1	2	3	4	5
Olen tyytyväinen työterveyshuollon palveluiden sisältöön	1	2	3	4	5

19. Mainitse kolme seikkaa, joita pidät työssäsi tärkeimpinä?

20. Mainitse kolme seikkaa, joita pidät työssäsi epämiellyttävimpinä?

21. Onko yksikössäsi järjestetty työnohjausta?

- a) kyllä
- b) ei

21. b) Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin tukeeko työnohjaus mielestäsi työssä jaksamista?

- a) kyllä
- b) ei

21. c) Jos vastasit ei ole järjestetty työnohjausta, niin olisiko se mielestäsi tarpeellista?

- a) kyllä
- b) ei

22. Onko yksikkösi työntekijöille järjestetty lisä- / täydennyskoulutusta?

- a) kyllä
- b) ei

22. b) Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin tukeeko lisä-/ täydennyskoulutus mielestäsi työssä jaksamista?

- a) kyllä
- b) ei

22. c) Jos vastasit ei ole järjestetty lisä- ja täydennyskoulutusta, niin olisiko se mielestäsi tarpeellista?

- a) kyllä
- b) ei

23. a) Onko yksikössäsi tarpeeksi henkilökuntaa?

a) kyllä (jos vastasit a=kyllä siirry kysymykseen 25.)

b) ei

23. b) Miten se ilmenee mielestäsi?

24. Oletko käynyt kehityskeskustelun esimiehesi kanssa viimeisen vuoden aikana?

a) Kyllä

b) en (jos vastasit b=en siirry kysymykseen 26.)

25. Miten koet kehityskeskustelut?

a) hyödyllisiä

b) ei kovinkaan hyödyllisiä

c) tarpeettomia

26. Saatko tarvittaessa esimieheltäsi tukea työssä jaksamiseen?

a) kyllä

b) en

KVPS Tukena Oy:ssä työskentelevät

27. Mainitse muutamia näkemyksiä, millaisena työnantajan pidät KVPS Tukena Oy:tä?

KTO – kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskuksessa, Varsinais-Suomen erityishuoltoapiirin
asumispalveluissa työskentelevät

28. Mainitse muutamia näkemyksiäsi, millaisena työnantajana pidät KTO – kehitysvamma-alan tuki- ja osaamiskeskusta, Varsinais-Suomen erityishuoltoapiirin kuntayhtymän asumispalveluja?

29. Mitä on mielestäsi työhyvinvointi?

30. Minkälainen on asumisyksikkösi ilmapiiri?

Asteikko 1-5, 1 = samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = jokseenkin erimieltä, 5 = eri mieltä

a) Mukava ja lämminhenkinen	1	2	3	4	5
b) Kannustava ja uusia ideoita tukeva	1	2	3	4	5
c) Ennakkoluuloinen ja vanhoista kaavoista kiinni pitävä	1	2	3	4	5
d) Kilpaileva ja jännittynyt	1	2	3	4	5
e) Riitaisa ja eripurainen	1	2	3	4	5
f) Tulokseen pyrkivä ja muutokkyinen	1	2	3	4	5

31. Ihmiset arvostavat erilaisia asioita elämässään. Kuinka paljon itse arvostat tällä hetkellä seuraavia asioita? Asteikko 1-5, 1 = erittäin paljon, 2 = melko paljon, 3 = jonkin verran, 4 = melko vähän, 5 = hyvin vähän.

a) Työ	1	2	3	4	5
b) Joustavat työajat	1	2	3	4	5
c) Koti ja perhe-elämä	1	2	3	4	5
d) Vapaa-aika kodin ulkopuolella	1	2	3	4	5
e) Terveys	1	2	3	4	5
f) Taloudellinen turvallisuus	1	2	3	4	5

Kiitos ajastasi vastausten parissa!