



Työn muuttuva merkitys - Portfolio

Monialainen innovaatioprojekti 2025

Tia Berghem

Ida Koponen

Sanna-Maria Penttilä

Vilma Räsänen

IDEAT





Puolet vuodesta palkallisella lomalla

Toimintaterapeutit
kuntoutusosastolla

Mitä?

Puolet vuodesta
töissä ja
puolet vapaalla

Sama palkka työ-
sekä lomajaksoilla

Esimerkkiä
opettajista ja
merimiehistä

Miksi?

Lisää työhyvinvointia

Mahdollisuus
omannäköiseen
elämään pidemmällä
vapailla

Työn ohella opiskelu
helpompaa

Nuoret tahtovat
reissata ja pitkät
vapaat mahdollistavat
sen

Miten?

Neljän hengen tiimit,
joista muodostetaan
työparit

Tiimi määrittelee
jakson, työparista
aina toinen töissä

Työnjatkumo
➡ parien vaihtosykli eri

Palkka ympäri vuoden
sama
➡ pidemmät työpäivät



**Mielenterveyspalvelut
laajemmin osaksi
työterveyttä**

Mitä?

Helpommin saatavat
mielenterveyspalvelut

Akuutista
ennaltaehkäisevään

Miksi?

Mielenterveyspalvelut
vaikeasti saatavilla
➔ Terapia kallista ja
jonot pitkät

Hoitoon pääseminen
vaikeaa
➔ Matalan kynnyksen
palvelu

Kokonaisvaltaisempaa
hyvinvointia
työhyvinvoinnin lisäksi

Miten?

Työn alkamisen
jälkeen psykologin
alkukartoitus

Kuuluu kaikille,
mutta ei ole
pakollinen

Psykologin arvion
jälkeen tarvittavat
jatkosuunnitelmat

**Ammattitaidolla
enemmän palkkaa**



Mitä?

Kaikilla sama
peruspalkka
➡ Ammattitaidolla ja
erityisosaamisella
lisää palkkaa

Vuorovastaava
RAI-osaaminen
Kielitaito
Lääkeluvat
Hoitosuunnitelmien
tekeminen

Miksi?

Kaikilla sama
palkka,
vaikka kaikki eivät
tee kaikkea

Motivoi hyvään
työskentelyyn ja
ammattitaidon
ylläpitämiseen

Miten?

Työyksikön
määrittelemät
osaamistestit
ulkopuolisen tahon
arvioimana

Tehtyään testit
työntekijän tulee kyetä
arjessa osoittamaan
oma osaamisensa

Työnantajalla on oikeus
testata työntekijän
osaamista tarvittaessa

Muut 22 ideaa

1. Hollannin malli sotealalta, työntekijät tasa-arvoisia keskenään, ei esihenkilöitä → tuodaan Suomeen → Tasa-arvoinen työnteko, kaikille paremmat palkat ja väliportaot pois

2. Kotihoidon palveluita takaisin päin, inhimillisyyttä ja kohtaamista lisää (esim. kaupassakäynti)

→ Enemmän aikaa, kohtaamista ja läsnäoloa, tarpeisiin vastaamista (eikä vain pakollisia työtehtäviä)

3. Tehokkuus pyörittää yhteiskuntaa, miten saadaan tuotua alas sote-alalla

→ Asiakslähtöisyys edellä, tukee työssäjaksamista, työn laatua, asiakkaan kokonaisvaltaista näkemistä ja hyvinvointia

4. Hoitajamitoituksen uudelleenpohdinta

→ Hoitajamitoitukseen pitäisi laskea vain ihmiset, jotka tekevät hoitotyötä

→ Tällä hetkellä mitoitukseen lasketaan esihenkilöt, kaikki terapeutit, hoiva-avustajat, työnjakajat, toimistotyöläiset → joiden ei todellakaan pitäisi kuulua mitoitukseen

5. Kielitaidon kehittäminen → potilasturvallisuusriski

→ Suomen kielen taidon tärkeys hoitotyössä, käytännössä yksikössä kielitaitotesti (koko Suomessa), työnantajan vastuu kouluttamisesta ja työntekijän vastuu oppimisesta

6. Koulun ei pitäisi saada ”suorituksista” rahaa → pitäisi olla ammattitaitoa ja sen mittaamista

→ Valmistuvien hoitajien ammattitaito on merkittävästi huonontunut siitä, kun koulu on saanut valmistuvista opiskelijoista rahaa → tähän muutos

7. Joustava työaika → lisää työhyvinvointia ja omaa jaksamista

Kellokortit pois ja työntekijöiden työajat esim. 7-9 välillä, jos työntekijä pystyy määrittämään itse omaa työaikaansa → sen mahdollistaminen

Muut 22 ideaa

8. Pienemmille paikkakunnille muuton lisääminen etätyöskentelyn mahdollistamisella → etäkotihoito: mahdollisuus etätyölle eli ei toimistoa

9. Etätyön mahdollistamisella oman näköinen elämä

→ Pienissä kaupungeissa asuminen

10. Omavaraisuus = työsuhde-etu: iso siirtolapuutarha, johon kaikille oma pläntti, jossa voi kasvattaa itse

→ Tässä lähti laukalle ☺

11. Kriteereiden laskeminen lyhennetystä työajasta omaehtoisesti

→ Saisi vapaammin valita millä prosentilla tekee töitä, enemmän vapautta työntekijöille

12. Eläkejärjestelmä pitäisi tehdä uusiksi

→ Meillä on eläkeläisiä valtava määrä ja työikäisiä vähemmän → järjestelmä on matkalla kaatumista kohti

13. Yhteisöllisyyttä pitäisi korostaa ja palata enemmän samanlaiseen malliin kuin aiemmin (esim. lapset hoitavat omia vanhempiaan)

→ Tulevaisuuden toimintamalli, joka tulee jakamaan mielipiteitä → hyviä ja huonoja puolia

14. Mahdollistettaisi työkiertoa helpommin

→ Ei tarvitse irtisanoutua ja pääset takaisin, jos siltä tuntuu (esim. Helsingin kaupungin työntekijöiden sisällä)

Muut 22 ideaa

15. Tiimin kesken työnkuvan ja työviikon määrittäminen yhdessä

→ Vaikuttaminen omaan työhön → yhteisöllisyys kasvaa

16. Luodaan moniammatillisia tiimejä yhden mukauttamana

→ Yksi seuraa pidemmän aikaa tilannetta ja yksilöiden työskentelyä sekä tiimityöskentelyä → muodostaa tiimit

17. Enemmän resursseja työhyvinvointiin (joku tietty henkilö, vierellä kulkija)

→ Valmistumisen jälkeen pehmeä lasku työelämään

18. Avoimuus työhyvinvoinnista työyhteisössä

→ Avoin keskustelu mielenterveydestä, toisten tukeminen ja huomioiminen

19. Sotealalle ruokailu verotusarvollisuuden mukaan

→ ”Ilmainen” ruokailu työpaikoilla, vain verotusarvo maksetaan → palkan päälle laskettava etu

20. Kahvietu sotealalle: kahvi sekä maito työnantajan piikkiin + teepussit

→ Osa työnantajista ei tarjoa työntekijöille mitään ylimääräistä

21. Kotihoidossa ajatus: ikääntyneet kuljetetaan bussilla paikkaan x, jossa hoitajat hoitavat kaikki samalla

→ Yhteisöllisyyttä haja-asutusalueille

22. Tauot palkallisiksi ja lisää taukoja sotealalle

→ Lisää työhyvinvointia ja jaksamista, pieni kulu suuressa mittakaavassa, mutta yksilötasolla valtava tekijä



KONSEPTI

AMMATTITAITIDOLLA ENEMMÄN PALKKAA



Monialainen
innovaatioprojekti

Tia Berghem

Ida Koponen

Sanna-Maria Penttilä

Vilma Räsänen

THL:n mukaan ikääntyvien kotihoidossa työskentelee noin 19 000 työntekijää, joista noin 73 % on lähihoitajia tai perushoitajia (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2025). Kotihoito on kotiin vietävää palvelua, joka tukee ikääntyneen kotona asumista mahdollisimman pitkään ja turvallisesti. Kotihoidon palvelut perustuvat palvelutarpeen arviointiin ja sen mukaisesti yksilöllisesti laadittuun palvelu- ja hoitosuunnitelmaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2025.)



IDEAN KUVAUS JA PERUSTELUT

Kaikilla lähihoitajilla on kotihoidossa sama palkka, vaikka työtehtävät jakautuvat epätasaisesti.

Heikko kielitaito kasvattaa SuPerin selvitykseen vastaajien mukaan erityisesti heidän kuormittuvuutensa määrää työyhteisöissä, koska kielitaidottomuuden vuoksi osa työtehtävistä jää suomea puhuvien työntekijöiden tehtäväksi. Asiakasturvallisuus riittämättömän kielitaidon vuoksi on myös vahvasti esiin nouseva huoli. (Kiuru & Siranko 2024: 8–9.)

Meidän kokemuksemme mukaan pääkaupunkiseudulla kotihoitotiimit ovat noin 20 henkilön kokoisia moniammatillisia tiimejä. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän työolobarometrin mukaan tämän kokoisessa tiimissä 36 % kokee, että työmäärä jakautuu epätasaisesti (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Koemme, että barometrin tulokset myötäilevät myös meidän kokemustamme asiasta. Tiedetyt työtehtävät tuntuvat jäävän usein samojen henkilöiden vastuulle, johon toivoisimme muutosta. Työn epätasainen jakautuminen kuormittaa niitä, joiden vastuulle työt yleensä jäävät.

Uusi palkkarakenne kotihoidon lähihoitajille osaamisen mukaan.
Peruspalkka ja osaamislisät seuraavista;
RAI-osaaminen
Lääkeluvat
Kielitaito (suomi & englanti)
Valmius toimia vuorovastaavana
Hoitosuunnitelmista huolehtiminen

TOIMINTAYMPÄRISTÖN TASOJA

1. Laaja yhteiskunnallinen ympäristö

- Väestö ikääntyy ja kotihoitoa tarvitsevien määrä kasvaa entisestään
- Sote-alalla huono maine ja alalle hakeutuvien määrä vähenee entisestään
- Palkkaus huono
- Kotihoito ei houkuta hoitoalalla olevia
- Kotihoidossa yhä huonompi kuntoisia ikääntyneitä
- Hoitohenkilökunta monikulttuurisempaa ja kielitaito heikkoa

2. Organisaatiot

- Kotiin vietäviä palveluita tuottaa hyvinvointialueet
- Lisäksi ne ostavat palveluja yksityisiltä tarvittaessa; palvelusetelit ja ostopalvelut

3. Yksilön näkökulma

- Lähihoitajan motivaatio kasvaa, ammattitaitoa pidetään yllä
- Yksittäisten hoitajien kuormitus vähenee
- Palkkaus oikeudenmukaisempaa



TOIMINTAYMPÄRISTÖN KARTOITUS- SWOT

Vahvuudet

- Motivoi työntekijöitä opettelemaan työn kokonaisvaltaisesti
- Oikeudenmukaisempi palkkaus/palkitseminen

Heikkoudet

- Ei motivoi kaikkia, eikä etenkin niitä, jotka ovat tehneet vähemmän ja tottuneet samaan palkkaan

Mahdollisuudet

- Asiakasturvallisuus paranee, kun hoitajien ammattitaito kasvaa
- Kuormittavuus jakaantuu tasaisemmin
- Motivoituneet ja työhön sitoutuneet hoitajat
- Voi houkutella uusia työntekijöitä kotihoitoon

Uhat

- Ammattitaidon seuranta ei onnistu
 - Osaamislisän maksusta huolimatta työtehtävät eivät silti jakaannu tasapuolisemmin
-

TOIMINTAYMPÄRISTÖN KARTOITUS- PESTE

POLIITTINEN	Lainsäädäntö, erityisesti ja esimerkiksiTerveyshuoltolaki, laki potilaan asemasta ja oikeuksista sekä vanhuspalvelulaki, määrittelee lähihoitajien työtä kotihoidossa. Hyvinvointialueet rahoittavat valtion avustuksella kotihoidon palveluiden tuottamisen.
EKONOMINEN	Ideamme nostaa lähihoitajien palkkoja, joka vaikuttaa hyvinvointialueiden talouteen. Lähihoitajia ja kotihoitoa tarvitaan riippumatta valtion sekä hyvinvointialueiden taloudellisesta tilanteesta.
SOSIOKULTTUURINEN	Kotihoidon asiakkaiden määrä kasvaa jatkuvasti väestön vanhetessa. Sote-alalla on ollut hoitajakato, ja uusi palkkamalli voi motivoida ja houkutella uusia ihmisiä alalle. Kotihoidolla on melko negatiivinen maine.
TEKNOLOGINEN	Teknologiaa hyödynnetään kotihoidossa (esim. etähoito, kirjaus asiakkaiden luona älypuhelimilla ja lääkeautomaatit), mutta sillä ei voi korvata lähihoitajia täysin.
EKOLOGINEN	Luonnolla ja ympäristöllä ei ole vaikutusta tähän innovaatioon.

LÄHIHOITAJIEN AJATUKSIA PALKKAMALLISTA



Mitä pidät tällaisesta palkkamallista?

"Pidän, reilua että tekevä palkitaan työstään"

"Luulisin vaikuttavan positiivisesti, etenkin työntekijöille, jotka eivät näitä tee, luultavasti he rupeaisivat tekemään, kun muuten ei saisi lisäosuuksia."

"Olin, tietysti suhteuttamalla nykytilanteeseen ja palkkaan. Malli on mielestäni kiva!"

Mitä ajattelet tämän vaikuttavan työmotivaatioon?

"Itse kyllä kannattaisin tätä osaamis- /vastuuperusteista palkkaa mieluummin, kun että kaikille samat korotukset työn sisällöstä ja vastuista huolimatta"

"Motivoisi tekemään enemmän, osallistumaan ja panostamaan omaan osaamiseen"

Olisitko valmis kokeilemaan tällaista palkkamallia?

"Kyllä!"



MIKÄ JÄI MIETITYTTÄMÄÄN?

"Kuinka seuranta onnistuu? Kuinka varmistetaan, että työtehtävät, joista saa lisän, tulee tehtyä oikein?"

"Onko kielitaitovaatimus reilua maahanmuuttajataustaisia hoitajia kohtaan?"

"Motivoisiko kuitenkin kaikkia tarpeeksi, jotta kuormitus arjessa jakaantuisi tasaisemmin?"

PALVELU ASIAKKAAN SILMIN

Maija 45v lähihoitaja kaupungin kotihoidossa

Ajattelee ja tuntee

Kokee kiitollisuutta, koska tulee jatkossa saamaan työpanoksestaan korvausta.

Jännittää muuttuuko asiat kuitenkaan parempaan suuntaan. Tasaantuuko kuormitus?

Toiveikkuutta työkavereiden kielitaidon paranemisesta.

Näkee

Näkee motivaation mahdollisuuden palkan kasvaessa.

Näkee muiden kasvavan työpanoksen ja huomaa oman kuormituksen vähenevän.

Näkee, etteivät kaikki ole halukkaita kasvattamaan työpanostaan.

Kuulee

Osa on tyytymättömiä uuteen palkkajärjestelmään ja osa taas hyvinkin tyytyväisiä. Kuulee siis valitusta sekä kiitosta.

Aihe voi nousta valtakunnalliseksi puheenaiheeksi, ja aiheuttaa paljon keskustelua myös mediassa.

Sanoo ja tekee

Puhuu positiivisesti asiasta työkavereilleen ja yrittää kasvattaa myös heidän motivaatiota.

Kannustaa ja tukee työkavereitaan esim. kielitaidon parantamiseen.

Kertoo kuinka kuormitus vähenee.

ASIAKKAAN PALVELUPOLKU

Ennen

- Palkkaus epätasa-arvoinen
- Kuormitus kasaantuu tietyille lähihoitajille



Aikana

- Lisäkouluttautuminen
- Osaamiskokeet



Jälkeen

- Arjessa näkyvä osaaminen
- Taitojen ylläpitäminen
- Jatkuva lisä palkkaan osaamisen mukaan



AMMATTITAITDOLLA ENEMMÄN PALKKAA LÄHIHOITAJA KOTIHOIDOSSA

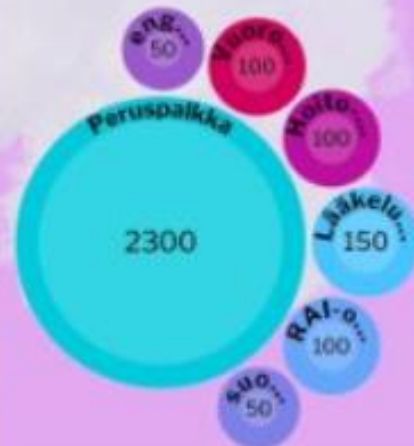
KAIKILLA LÄHIHOITAJILLA KOTIHOIDOSSA
SAMA PALKKA VAIKKA TYÖTEHTÄVÄT
JAKAUTUVAT EPÄTASAISESTI.

Työ- ja elinkeinoministeriön
teettämän työolobarometrin
mukaan kotihoidon tiimien
kokoisissa työpalkkoissa 36%
kokee työmäärien
jakaantuvan epätasaisesti.

SuPerin selvityksen
mukaan hoitajien heikko
suomenkielen taito
heikentää
asiakasturvallisuutta sekä
kuormittaa suomea
puhuvia työntekijöitä.



UUSI PALKKARAKENNE



Miksi meidän tiimi?

OLENNE KIINNOSTUNEITA
AIHEISTA JA TIIMILLÄMME ON
ASIASTA OMAKOHTAISTA
KOKEMUSTA

Uusi palkkarakenne kotihoidon
lähihoitajille osaamisen mukaan.

Peruspalkka ja osaamislisät
seuraavista;
RAI-osaaminen
Läkeluvut

Kielitaito (suomi & englanti)
Valmius toimia vuorovastaavana
Hoitosuunnitelmista huolehtiminen

LÄHDELUETTELO

Kiuru, Elina & Siranko, Heta 2024. Työperäinen maahanmuutto ja kielitaito- jäsenten kokemuksia. Seurantatutkimus. Sivut 8-9. <<https://www.superliitto.fi/wp-content/uploads/2025/01/maahanmuutto-ja-kielitaito-2024-super-lahihoitajien-kokemuksia.pdf>>. Viitattu 10.9.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Työolobarometri 2017: Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu kehittyneet hyvään suuntaan. Kuormitusta aiheuttavat kiire ja töiden epätasainen jakautuminen. <<https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2017-avoimuus-ja-tasapuolinen-kohtelu-kehittyneet-hyvaan-suuntaan-kuormitusta-aiheuttavat-kiire-ja-toiden-epatasainen-jakautuminen>>. Viitattu 9.9.2025.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2025. Kotihoito. <<https://stm.fi/kotihoito-kotipalvelut>>. Viitattu 8.9.2025.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2024. Kotihoito. <<https://thl.fi/aiheet/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/kotihoito>>. Viitattu 10.9.2025.

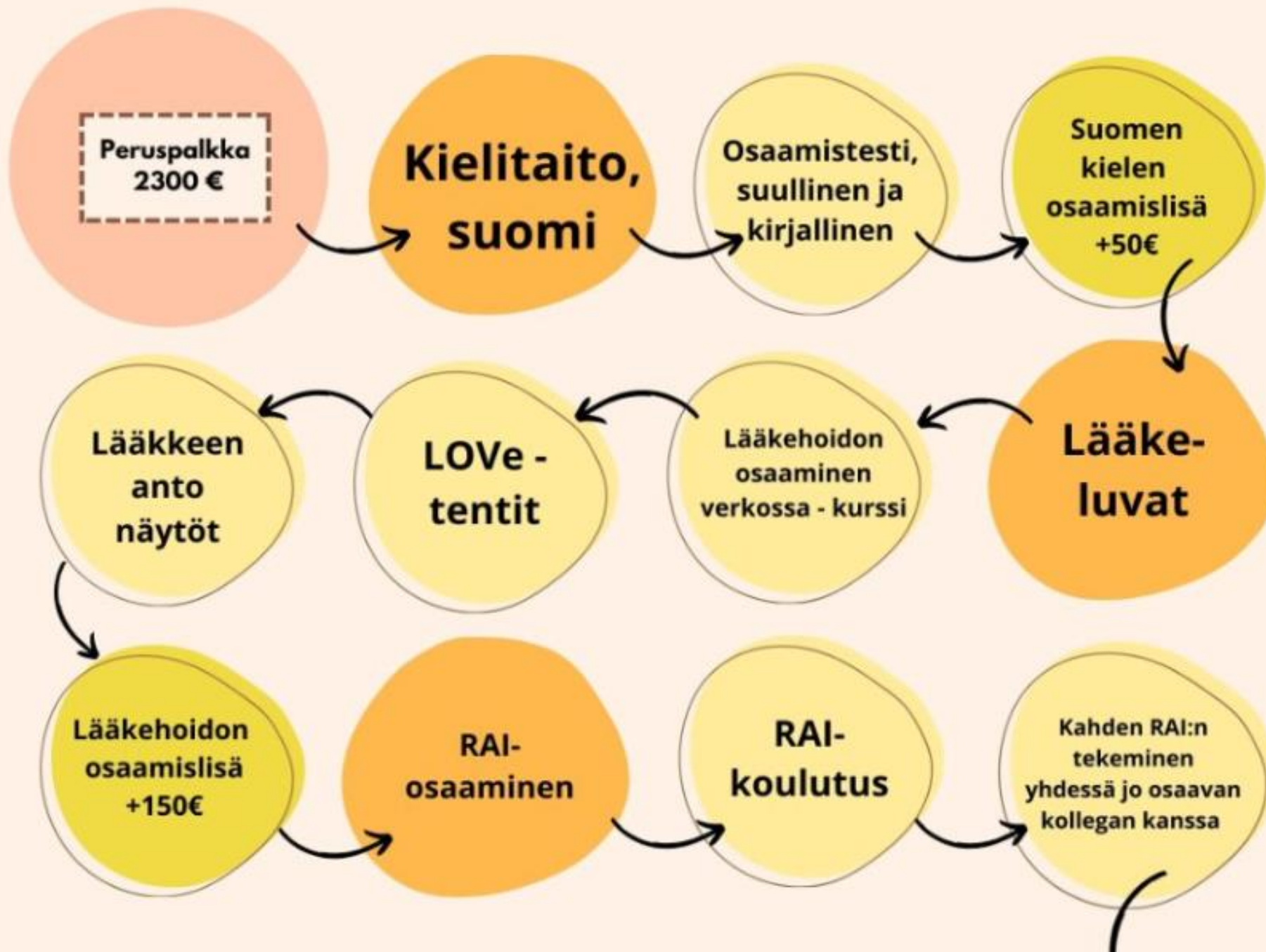


PROTOTYYPPI JA SEN TESTAUS

KOTIHOIDON LÄHIHOITAJIEN

UUDEN PALKKAMALLIN PALVELUPOLKU







**Ammatillisen
englannin
osaamistestit
suullisesti**

**Englannin
kielen
osaamislisä
+50€**

**Palkka kaikilla
osaamislisillä
2850€**

**Osaamisalueet
voidaan suorittaa
missä järjestyksessä
tahansa!**

**Kuormituksen
tasaantumista ja
oikeudenmukaisuutta
palkkaan!**

Testaustapa 1

Haastattelemme muita
kuin lähihoitajataustaisia
ihmisiä

Tavoite on kuulla muiden
alojen ammattilaisilta
näkökulmaa siihen, miltä
tällainen palkkamalli
kuulostaisi

Minkälaisia ajatuksia tämä palkkamalli herättää?



- Osaamiseen perustuva palkanmaksu on mielestäni reilua
- On reilua, että osaamistason mukaan saadaan palkkaa. Toisilla ihmisillä on enemmän vastuuta ja heidän osaamistasonsa on korkeampi, joten siitä pitäisikin palkita
- Reilu, tasavertainen ja läpinäkyvä malli. Mahdollisuus oman osaamisen kehittämisellä ja vastuun ottamisella kasvattaa palkkaa
- Kuulostaa fiksulta. Hoitaja ansaitsee sen mukaan mitä asioita osaa ja tekee työssään. Lisäksi hoitajalta vaaditaan vain ne osa-alueet, jotka on suorittanut. On ok, että kaikki ei opettele aivan kaikkea

Onko prototyyppi mielestäsi selkeä?



Prototyyppi on mielestäni hyvin selkeä ja näytetään kaikki, mitkä vaikuttavat palkkaan.



On selkeä. Siinä eritellään selkeästi, mistä saa palkkaa lisää ja miten osaamiset todennetaan.



On selkeä ja helppolukuinen ja tarpeeksi tiivis. Ehkä voisi selventää voiko mallissa olevat asiat tehdä myös muussa järjestyksessä.



Mielestäni hyvin looginen. Etenee selkeästi peruspalkasta alkaen ja jokainen kohta on kerrottu mitä vaaditaan, jotta osaamislisän saa.

Näkisitkö vastaavan palkkamallin toimivan sinun työssäsi?



En näkisi tämän toimivan ainakaan täysin omassa työssäni. Koulutuksen ja työkokemuksen voisin nähdä vaikuttavan, mutta omalla alallani tällaista ei voisi soveltaa. Jotkut tekevät työpaikallani erityisempiä tehtäviä, mutta en tiedä heidän palkkauksestaan mitään.



Näkisin tämän erittäin hyvänä, sillä monen eri asian osaaminen helpottaa esimiesten ja työvuorosuunnittelijoiden työtä. Osaamistason puolesta ei tarvitse jakaa vuoroja ja on helppo tehdä muutoksia resursseihin. Osaamisesta pitäisikin maksaa enemmän, koska se kannustaa itsensä kehittämiseen ja taitojen ylläpitoon. Silloin kuin suurin osa työntekijöistä on motivoituneita etenkin rahallisesti, koko työyhteisön toiminta helpottuu.



Voisi toimia omassa työssäni hyvinkin (terveysala), vaikka toki pitäisi soveltaa ja palkkamalliin pitäisi lisätä pakollisia osia ja lisäksi voisi olla omaan kiinnostukseen ja halukkuuteen perustuvia osia.



Kyllä, tämä toimisi työssäni. Ainoastaan työnsisältö olisi erilainen toimistotyöläisen hommissa. Tämä olisi reilu.

Näetkö, että tällainen palkkamalli voisi vaikuttaa työn kuormittavuuteen? Miten?

- Jos kaikki kouluttautuvat, niin silloin kuormitus tasaantuu. Jos työpaikalla on enemmän ihmisiä, joita ei kiinnosta, niin silloin kuormitus pysyy jokseenkin samana eli se kasaantuu tietyille työntekijöille.
- Voisi vähentää työn kuormittavuutta, koska yleinen osaamistaso paranee ja siten työtehtävät mahdollisesti jakautuvat tasaisemmin, eikä ole syytä siihen, että työtehtävät aina kasautuvat tiettyjen henkilöiden harteille. Toisaalta se voi hetkellisesti lisätä kuormittavuutta, sillä uuden oppiminen on raskasta ja kuluttavaa ja vaatii ihmiseltä enemmän kuin automatisoituneet toiminnot. Kuitenkin pitkällä tähtäimellä tämä hetkellinen kuormitus on sen arvoista, koska lopulta kokonaiskuormitus jakautuu tasaisemmin.
- Palkkamallilla voisi vaikuttaa siihen, miten kuormittavaa haluaa oman työn olevan (voi jättää joitain osia pois, jolloin työ kevenee, mutta samalla myös palkka vähenee. Voi lisätä jotain omaan työhön, jolloin työkuorma mahdollisesti lisääntyy, mutta saa myös enemmän rahaa). Ja toki koska raha houkuttelee, niin enemmän työntekijöitä saattaa haluta lisätä työtehtäviä, jolloin tekemässä on enemmän ihmisiä ja yksittäisen työntekijän kuorma vähenee.
- Tasoittaa työnkuormittavuutta. Uskon, että kaikki alkavat tekemään tasaisemmin töitä.



Millä tavalla tällainen palkkamalli voisi vaikuttaa työmotivaatioon?



Suurimpaa osaa varmaan motivoisi, mutta aina on poikkeuksia.



Vaikuttaa positiivisesti, sillä ihminen haluaa mahdollisesti ylläpitää ja parantaa omaa osaamistaan. Osaamisella on konkreettista vaikutusta palkkaan, joka on suuri motivaattori monelle.



Uskon, että isoa osaa ihmisiä palkkamalli motivoisi lisäkouluttautumaan ja palkka vaikuttaa työmotivaatioon, kun maksetaan työstä reilu palkka.



Todellakin voisi vaikuttaa, raha motivoi.

Tulosten analysointi – Testaustapa 1

Minkälaisia ajatuksia tämä palkkamalli herättää?

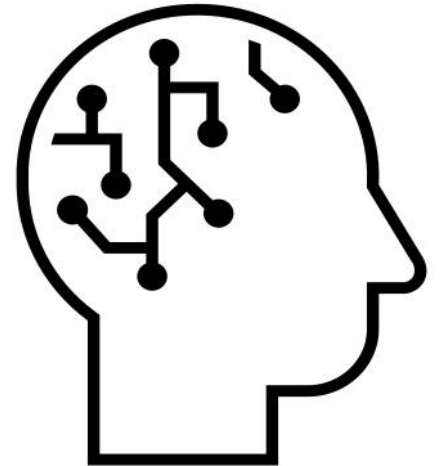
- Kaikkien vastaajien mielestä palkkamalli on reilu ja tasavertainen

Onko prototyyppi mielestäsi selkeä?

- Kaikkien vastaajien mielestä prototyyppi on selkeä, koska siitä käy ilmi, mistä palkkaa voisi saada lisää ja mitä sen saaminen vaatii

Näkisitkö vastaavan palkkamallin toimivan sinun työssäsi?

- 75% vastaajista näkisi vastaavan palkkamallin toimivan omassa työssään, mutta mahdollisesti hieman sovellettuna
- 25% vastaajista ei näe vastaavan palkkamallin toimivan täysin sellaisenaan omassa työssään



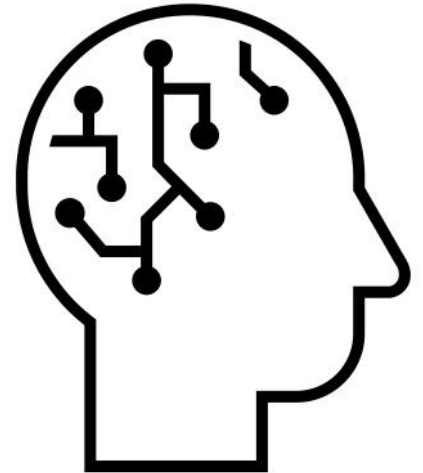
Tulosten analysointi – Testaustapa 1

Näetkö, että tällainen palkkamalli voisi vaikuttaa työn kuormittavuuteen? Miten?

- Kaikki vastaajat kokivat, että palkkamalli voisi mahdollisesti vähentää työn kuormittavuutta, mutta tiedostavat motivaation jakautuvan epätasaisesti työntekijöiden välillä
- Yksi vastaajista ajattelee kuormituksen hetkellisesti lisääntyvän uuden opettelemisen johdosta, mutta pitkässä juoksussa työn kuormittavuus tulee vähentymään

Millä tavalla tällainen palkkamalli voisi vaikuttaa työmotivaatioon?

- Kaikkien vastaajien mielestä prototyypin mukainen palkkamalli vaikuttaisi positiivisesti työmotivaatioon, kun osaamisella on konkreettista vaikutusta palkkaan ja tehdystä työstä saisi reilun palkan
- Yksi vastaaja tuo esiin sen, että palkkamalli motivoisi suurinta osaa työntekijöistä, mutta poikkeuksiakin on aina olemassa



Testaustapa 2

Lähetämme itse
laatimamme kyselyn
tilaajille Merja
Ikäheimo ja Hanne
Savolainen (THL)

Tavoite on saada
heidän mielipiteensä
mallimme
toimivuudesta

Kysely THL:n tilaajille Merja Ikäheimo ja Hanne Savolainen

1. Onko innovaation palvelupolkumalli mielestäsi selkeä?

- Tilaajat eivät vastanneet kysymykseen suoraan, vaan pohtivat toisenlaista mahdollista toteutusta palkkamallille. He kokivat polkumallin pakottavan toteuttamaan eri osaamiset tietyssä järjestyksessä, ikään kuin polun mukaisesti. He kuitenkin kehuivat palvelupolkumallin visuaalista ilmettä.

2. Mitä ajatuksia tällainen palkkamalli herättää?

- Tilaajat pohtivat, olivatko kaikki osaamisalueet sellaisia, jotka vaativat lisäosaamisen hankkimista. He haluaisivat tiivistetyn selosteen lähihoitajan peruskoulutuksen osaamisista.

3. Voisiko tällaista palkkamallia hyödyntää sinun työssäsi?

- He uskovat, että mallia voisi skaalata muilla toimialoilla.

4. Koetko tällaisen palkkamallin vaikuttavan työnkuormitukseen tai motivaatioon? Millä tavalla?

- He uskovat mallin lisäävän motivaatiota sekä halua lisäkouluttautua ja kehittyä omassa ammatissa. He eivät ajattele palkkamallin vaikuttavan välttämättä suoranaisesti työnkuormitukseen. Heidän mielestään vuorojen suunnittelussa ja työnjohtamisessa työnkuormitus voi vähentyä, kun tiedetään mitä osaamista organisaatiosta löytyy. He kuitenkin pohtivat tuleeko työntekijälle kuormitusta omasta osaamattomuudesta.

Tulosten analysointi

– Testaustapa 2



- Tilaajien mielestä malli olisi voinut olla selkeämpi ja palvelupolkumalli ei heidän mielestään sopinut tähän
- Tilaajien mielestä palkkamallin prototyypistä puuttui tieto lähihoitajan peruskoulutuksen osaamisista
- He ajattelevat palkkamallin toimivan muillakin aloilla jollain tavalla sovellettuna
- He uskovat palkkamallin motivoivan kouluttautumiseen ja kehittymiseen, mutta eivät usko sen vaikuttavan suoranaisesti työnkuormitukseen

Testaustapa 3

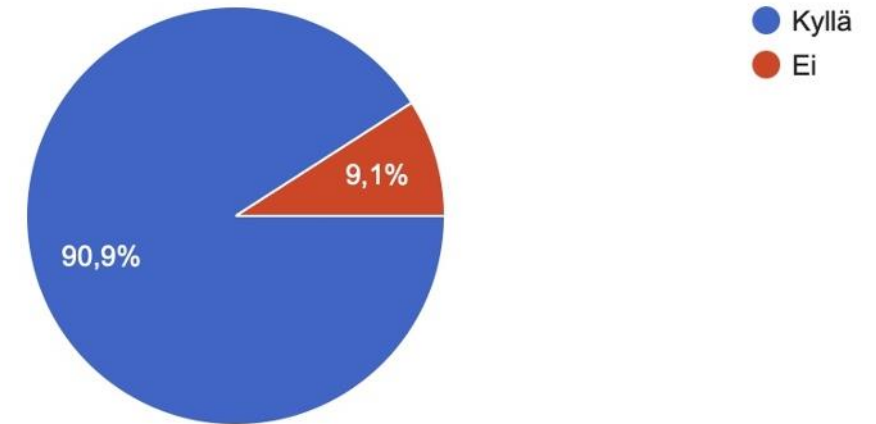
Teimme Google Forms
-kyselyn, jonka
lähetämme
tuntemillemme
kotihoidon lähihoitajille

Tavoite on saada
kotihoidon lähihoitajien
mielipide mallimme
toimivuudesta

Google Forms kysely kotihoidon lähihoitajille

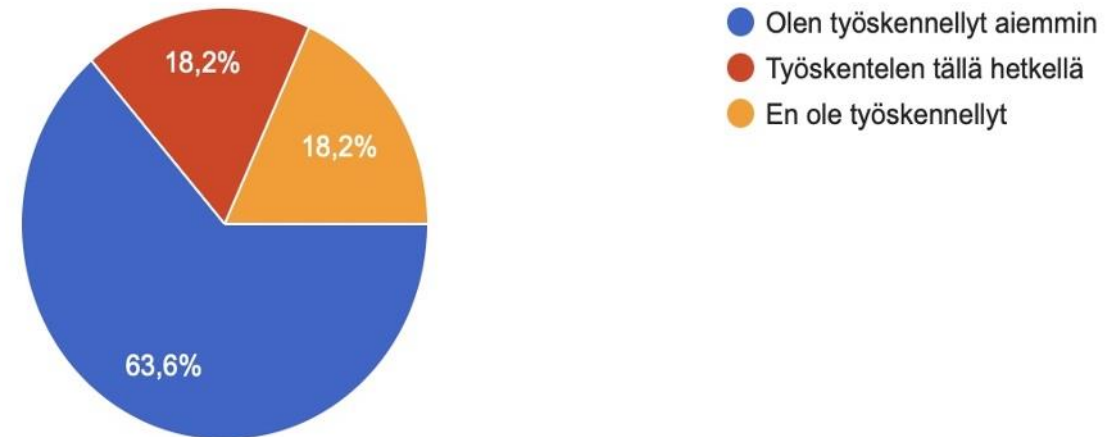
Onko prototyyppi mielestäsi selkeä?

11 vastausta



Oletko työskennellyt lähihoitajana kotihoidossa?

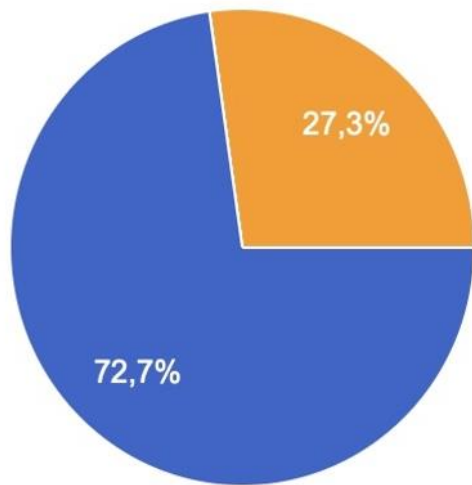
11 vastausta



Tulosten analysointi

Olisitko valmis kokeilemaan tällaista palkkamallia?

11 vastausta



- Kyllä
- En
- En ole varma

72,7% vastaajista olisi valmis kokeilemaan palkkamallia

27,3% vastaajista eivät ole varmoja

Tulosten analysointi – Testaustapa 3



Mitä olet mieltä tällaisesta palkkamallista? Ajatteletko, että tämä voisi toimia työelämässä?

- 66 % vastaajista piti palkkamallia motivoivana, selkeänä tai oikeudenmukaisena
- 22 % vastasi mahdollisesti, mutta jäi pohtimaan muita erikoisosaamisliisiä
- 11% vastaajista kannattaa palkkalisää, mutta ei näe meidän palkkamallia toimivaksi

Miten ajattelet tämän vaikuttavan työnkuormituksen jakautumiseen tiimin kesken?

- 44 % ajatteli, että työnkuormitus jakautuisi tasaisemmin tai kokee sen positiivisena
- 22% mielestä oli vaikea arvioida, mutta pohti, että ainakin työtehtävät tulisivat näkyviksi
- 33% uskoo työnkuormituksen jakautuvan edelleen epätasaisesti

Tulosten analysointi – Testaustapa 3

Onko sinulla jotain kehitysideoita tähän palkkamalliin?



- Yksi vastaajista kokee, että palkkamallissa kiinnitetään liian vähän huomiota kotimaisiin osaajiin
- Yksi vastaajista pohtii tahtisuuseroja ja niiden huomioimista kuormituksen jakautumisessa → Putoaako nopeampitahtiselle osaamattomien työt?

**Ajatteletko, että tällaisella palkkamallilla olisi vaikutusta työmotivaatioon?
Miten se vaikuttaisi?**

- 70% vastaajista kokee palkkamallin motivoivaksi ja kokevat rahan olevan hyvä motivaattori
- 10% vastaajista ei usko palkkamallin vaikuttavan työmotivaatioon
- 10% vastaajista epäilee palkkamallin heikentävän työilmapiiriä
- 10% vastaajista on sitä mieltä, että lähihoitajien peruspalkan tulisi olla huomattavasti suurempi

Tulosten analysoinnin yhteenveto

Vastaukset olivat
kokonaisuudessaan
positiivisia

Prototyyppi nähtiin
selkeänä ja enemmistö
olisi valmis kokeilemaan
tällaista palkkamallia

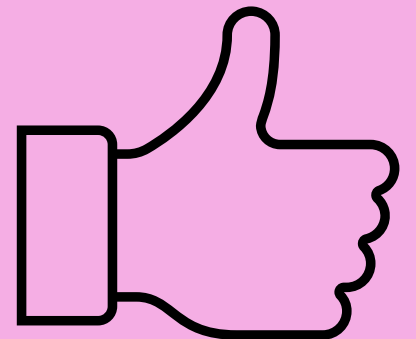
Raha nähtiin selkeänä
motivaattorina

Osa vastaajista jäi
pohtimaan muiden
osaamisalueiden
huomioimista
palkkamallissa

Myös osaamisalueiden
suorittamisen järjestys jäi
pohdituttamaan → tämän
johdosta muokkasimme
prototyyppiä hieman
selkeämmäksi



Lopputuotoksena on aiemmin esillä oleva prototyyppi, johon muokkasimme kokeneiden lähihoitajien palautteiden perusteella tarkennuksen vaiheiden järjestyksestä. Tarkensimme, ettei vaiheita tarvitse suorittaa järjestyksessä, vaikka teimme prototyypin palvelupolun muotoon.



Tässä vielä linkki tekemästämme videosta, joka on myös yksi kurssin lopputuotoksista.

<https://www.youtube.com/watch?v=P3CxbIWqd9Y>