

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Valtatie, H. (2020) Pelkkä hoitajamitoitus ei riitä - gerontologista hoitotyötä pitää johtaa hyvin. TAMK-blogi, 31.3.2020.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/teema2/pelkka-hoitajamitoitus-ei-riita-gerontologista-hoitotyota-pitaa-johtaa-hyvin/>

Pelkkä hoitajamitoitus ei riitä - gerontologista hoitotyötä pitää johtaa hyvin

31.3.2020 — Arja Hautala



Alkuvuonna 2019 Esperi Caressa hoivakodeissa todettiin useita vanhusten laiminlyöntejä. Kohua seurasi perinpohjainen keskustelu siitä, paljonko hoivakodeissa pitää olla työntekijöitä. Helmikuussa 2020 hallitus esitteli vanhustenhoidon hoitajamitoituksen eduskunnalle. Hyvä niin – mutta pelkkä henkilömitoituksen tuijottaminen ei riitä. Ikääntyneiden palveluita pitää johtaa vahvalla gerontologisella näkemyksellä. Näin ei tällä hetkellä aina ole.

Hoivakohun keskiöön joutunut Esperi Care perusti viime keväänä asiantuntijoista koostuvan Laaturyhmän. Tämän ryhmän tavoitteeksi asetettiin Esperi Caren toiminnan puolueeton arvioiminen ja kehittäminen. Samalla haluttiin, että ryhmä auttaa kehittämään kansallisia hoivan laadun kriteereitä.

Laaturyhmän raportissa nostetaan esille osaavan esimiestyön tärkeys hoivan laadun parantajana. Ryhmän ansiokas huomio on: Johtaminen näkyi henkilöstöasioissa ja arjen perustyön tilanteissa ja onnistumisissa monin tavoin. Hyvissä yksiköissä esimies oli luonut yhteisöön myönteisen, kehityshenkisen ja eteenpäin menevän hengen.

Johtajien gerontologinen ajattelu- ja työskentelytapa tukee henkilöstön osaamista

Tarvitseeko hoivakodin johtajalla olla gerontologista substanssiosaamista ja gerontologista tuntemusta? Esperi Caren Laaturyhmän raportissa tuodaan esille, että henkilöstön osaaminen on kirjavaa. Vaikka henkilöstöllä on hoitoalan peruskoulutus, ymmärrys, tietotaito ja kliininen osaaminen hauraiden, muistisairaiden sekä saattohoidossa olevien asukkaiden hyvästä kohtaamisesta ja hoidosta oli puutteellista. Myös **Kiljunen** (2019) toteaa väitöskirjassaan [Care Home Nursing Professionals' Competence in Older People Nursing](#), että iäkkäiden hoidossa hoitokodeissa tarvitaan monipuolista osaamista. Kaikkien hoitokodeissa työskentelevien osaaminen ei ole riittävää.

Muistihoitotyön osaamisen merkitystä ei tässä kohtaa voi liiaksi korostaa. Esperi Caren yksiköissä muistisairaiden asukkaiden osuus on 70 prosenttia. Heidän elämänlaatunsa tukemiseen tarvitaan enemmän kuin pelkkää perushoitoa. Siihen tarvitaan syvää tietoa ja osaamista. Muistisairaana ihmisen tarve olla vuorovaikutuksessa ei katoa, vaikka puhe hiljalleen hiipuu pois. Monia haastavia tilanteita voidaan ennaltaehkäistä sillä, että hoitohenkilökunnalla on vuorovaikutusosaamista muistisairaana kohtaamisesta.

Johtaja vaikuttaa omalla esimerkillään toimintayksikön arvo- ja asenneilmastoon. Gerontologisen ajattelun tulee ohjata toimintafilosofiaa, toiminnan tarkoitusta, laatua sekä eettisiä periaatteita (Räsänen 2011). Gerontologisen hoitotyön johtajalla täytyy olla oma kiinnostus ikääntymisen ilmiöihin. Hän heittäytyy kehittämään ja rohkaisee muita esimerkillään. Johtajan halu ymmärtää vanhojen ihmisten tunteita ja tarpeita näkyy siinä, miten hän toimii pienissäkin arjen tilanteissa. Ihmislähtöisen ajattelun tulisi kulkea punaisena lankana kaikessa johtamistyössä. Omalla esimerkillään johtaja ohjaa toimintaa yhä ihmisläheisemmäksi.

Hoivahenkilöstöllä on oikeus hyvään johtamiseen

Tällä hetkellä hoitotyön vetovoima on pohjalukemissa. Työntekijät ja johtajat vaihtuvat, nuoria ei ala houkuta. Hoitotyöntekijöiden, yksikönpäälliköiden ja johtajien vaihtuvuus on vaikuttanut hoitotyön laatuun ja kehittämiseen. Voisiko pitovoimaan vaikuttaa hyvällä johtamisella? Uskon vahvasti, että voidaan. Tähän asiaan on [Tehykin](#) ottanut voimakkaasti kantaa.

Tehy esittää, että uudessa vanhuspalvelulaissa pitää varmistaa esimiestyön riittävä resurssointi. Tämä tarkoittaa, että sekä työaika että henkilöitä pitää olla riittävästi. Esimiesten ja johtajien määrän vähentäminen on heijastunut laatuongelmina erityisesti ikäihmisten palveluihin. Esimiehille tulee antaa riittävästi työaika ja tosiasialliset mahdollisuudet johtamiseen. Lisäksi vanhuspalveluista vastaavilla tulee olla sosiaali- ja terveydenhuollon koulutus ja riittävä substanssiosaaminen.

Hoivahenkilöstölle kuuluu myös oikeus tulla kuulluksi ja kohdelluksi oikeudenmukaisesti johdon taholta. Hoitotyöntekijät ansaitsevat kannustavaa otetta, tukemista, välittämistä, osallistamista sekä palautteen ja kiitoksen saamista. Hoivan laatu paranee, kun työntekijät ovat sitoutuneita ja kokevat työnsä merkityksellisenä.

Panostamalla gerontologiseen osaamiseen voidaan vaikuttaa myös kustannuksiin

Voidaanko taitavalla gerontologisella johtamisella vaikuttaa kustannuksiin? Uskon, että voidaan. Osaava gerontologisen hoitotyön johtaja on hoivatyön sisällä, osaa kohdentaa resurssit oikein ja asiakkaiden parhaaksi. Tämä näkyy ennen pitkää vanhojen ihmisten elämänlaadun kohentuessa kustannuksissakin. Vahvalla gerontologisella johtamistavalla johtaja pystyy tukemaan ja kohdistamaan myös henkilökunnan osaamisen tarkoituksenmukaisella tavalla.

Yhdysvaltalainen tutkijaprofessori **Brene Brown** on todennut osuvasti, että

”rohkeus ei ole helppoa eikä sen pidäkään olla”.

Johtajuuden on kehityttävä ja siltä edellytetään erityisesti rohkeutta, selkeyttä ja luottamusta.

Nyt jos koskaan on aika tehdä rohkeita päätöksiä ja toimenpiteitä osaavan gerontologisen johtamisen varmistamiseksi. Johtamisen uudistaminen on edellytys toiminnan muutoksille. Pelkkä henkilöstömitoituksen tuijottaminen ei riitä. Ikääntyneiden palvelujen johtamista tulee ohjata vahva gerontologinen näkemys. Täytyy pitää mielessä, että hyvällä johtamisella luodaan hyvän elämän edellytyksiä vanhoille ihmisille. Sen he ovat ansainneet.

Me Tampereen ammattikorkeakoulussa ymmärrämme tämän. Digimentori esimiesosaamisen vahvistajana -hankkeella halutaan tehdä töitä kansallisen hoivan laadun parantamisen eteen vahvistamalla vanhusten hoivatyössä toimivien esimiesten ja tiiminvetäjien osaamista, jotta heillä olisi valmiuksia omalta osaltaan myötävaikuttaa siihen, että ikääntyneiden saama palveluiden laatu olisi vanhusten hoivapalveluissa korkeatasoista.

[Digimentori esimiesosaamisen vahvistaja -hanke](#)

Teksti: Heidi Valtatie, sh, TtM, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu

Kuva: Saara Lehtonen

Lähteet:

Kiljunen, O. 2019. [Care home nursing professionals' competence in older people nursing](#). Terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja.

Räsänen, R. 2011. [Ikääntyneiden asiakkaiden elämänlaatu ympärivuorokautisessa hoivassa sekä hoivan ja johtamisen laadun merkitys sille](#). Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lappeensis 210. Väitöskirja.

Tehy. 2020. Tehy: Alan pitovoimaan ja esimiestyöhön panostettava vanhuspalvelulaissa. 21.2.2020. Luettu 23.3.2020. <https://www.tehy.fi/fi/ajankohtaista/tehy-alan-pitovoimaan-ja-esimiestyohon-panostettava-vanhuspalvelulaissa>

Valvanne, J., Hartikainen, S., Heikkilä, M., Hänninen, J., Metsälä A. & Räsänen, R. (toim.)
2020. Tavoitteena hyvä elämä, hyvä hoiva, hyvä työ. Ulkoisen laaturyhmän arviointi hoidon
ja esimiestyön laadusta Esperi Caressa sekä suositukset jatkotoimenpiteiksi ja
laatukriteereiksi. Loppuraportti.