



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ELINA KOIVISTO
ANNA-MAIJA SEUTU

Ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuus lähihoitajakoulutuksessa

VANHUSTYÖN TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijät Koivisto, Elina Seutu, Anna-Maija	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Marraskuu 2021
	Sivumäärä 42	Julkaisun kieli Suomi
Ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuus lähihoitajakoulutuksessa		
Vanhustyön tutkinto-ohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Ikääntyneiden hoivatyössä vallitsee tällä hetkellä työvoimapula. Samaan aikaan tiedetään, että ikääntyneiden hoivatyö ei ole vetovoimainen sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden mielestä.</p> <p>Tämän kehittämistyön tavoitteena oli selvittää lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuudesta sekä laatia toisen asteen oppilaitokselle konkreettisia ehdotuksia ikääntyneiden hoivatyön koulutuksen vetovoimaisuutta kehittävästä toimista.</p> <p>Kehittämistyön tutkimuksellisia lähtökohtina oli, millaisia havaintoja ja käsityksiä lähihoitajaopiskelijoilla on ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuuteen liittyvistä tekijöistä sekä, millaisia keinoja oppilaitoksella on parantaa ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuutta?</p> <p>Lähihoitajaopiskelijoiden havaintoja ja käsityksiä selvitettiin digitaalisissa työpajoissa keväällä 2021 aikana. Tulokset analysoitiin sisällön analyysin avulla. Opiskelijoiden käsitykset jakautuivat kuuteen teemaan: työpaikan ilmapiiri ja työhyvinvointi, työn sisältö ja eettisyys, työsuhde ja palkkaus, henkilöstö ja johtaminen, työympäristö, työpaikalla oppiminen ja opiskelijan ohjaus. Vastauksia tarkasteltiin oppilaitoksessa ja oppilaitokseen laadittiin ehdotuksia toimista, joiden avulla ikääntyneiden hoivatyön koulutuksen vetovoimaisuutta voidaan lisätä. Kehittämistoimet sisälsivät ehdotuksia liittyen koulutusten markkinointiin, näkyvyyteen sosiaalisessa mediassa, opintojen sisältöön ja opetusmenetelmiin, työpaikalla oppimiseen sekä työpaikkojen ja oppilaitoksen väliseen yhteistyöhön.</p>		
<p>Asiasanat Ikääntyneiden hoivatyö, vetovoimatekijät, lähihoitajakoulutus</p>		

Author(s) Koivisto, Elina Seutu, Anna-Maija	Type of Publication Bachelor's thesis	Date November 2021
	Number of pages 42	Language of publication: Finnish
Title of publication The attractiveness of elderly care in the education of practical nursing		
Degree program Elderly care		
Abstract There is currently a labor shortage in the care of the elderly. At the same time, it is known that care work for the elderly is not attractive to social and health students. The aim of this development work was to find out the perceptions of nursing students about the attractiveness of nursing care for the elderly and to prepare concrete proposals for the secondary school on measures to develop the attractiveness of nursing education for the elderly. The research starting points of the development work were, what kind of observations and perceptions do the nursing students have about the factors related to the attractiveness of care for the elderly, and what ways does the educational institution have to improve the attractiveness of care for the elderly? Observations and perceptions of nursing students were explored in digital workshops during the spring of 2021. The results were analyzed using content analysis. Students' perceptions were divided into six themes: workplace atmosphere and well-being at work, work content and ethics, employment and pay, personnel and management, work environment, workplace learning and student guidance. The responses were examined at the institution and proposals were made to the institution for measures to increase the attraction of nursing care training for the elderly. The development activities included proposals related to the marketing of education, visibility on social media, the content and teaching methods of studies, learning in the workplace, and cooperation between workplaces and the educational institution.		
<u>Key words</u> Elderly care, attraction factors, education of primary nursing		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TEOREETTINEN VIITEKYHYS.....	7
2.1 Ikääntyneiden hoivatyö	7
2.2 Työvoiman tarve ikääntyneiden hoivapalveluissa	8
2.3 Ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuus	9
2.4 Ikääntyneiden hoivatyö sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa.....	13
3 METODOLOGIA	14
3.1 Tutkimusongelma.....	14
3.2 Tutkimusmenetelmä.....	15
3.3 Aineistonkeruumenetelmä.....	16
3.4 Aineiston analyysi.....	17
3.5 Luotettavuus.....	19
4 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI	20
4.1 Aineiston avaaminen.....	20
4.1.1. Toiminallisen vaiheen kuvaus.....	20
4.1.2. Työpajatyöskentelyn aineistosta	21
4.2 Aineiston yhteenvetoa.....	24
4.3 Tulosten tarkastelua ja yhteenvetoa	24
4.4 Tulosten vaikutus toimintamallin kehittämiseen	27
5 PROSESSIN TUOMAN TIEDON JAKAMINEN JA JALKAUTTAMINEN	31
6 TULEVAISUUDEN VISIOT	34
7 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSIN ARVIOINTIA	35
7.1 Kehittämistyön merkitys oppilaitoksen näkökulmasta	35
7.2 Työyhteisön arviointi prosessiin	35
7.3 Oma ammatillinen kehittyminen prosessin aikana	36
7.4 Eettiset näkökulmat.....	37
7.5 Kehittämistyön työnjaon avaaminen.....	38
8 LOPUKSI.....	39

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Satakunnassa ikääntyneitä on tällä hetkellä enemmän kuin koko maassa keskimäärin ja tulevaisuudessa palvelujen ja työvoiman tarve kasvaa entisestään (Satamittari 2019; Rehula 2019). Valtaosa sosiaali- ja terveysalan työpaikoista tulee sijaitsemaan ikääntyneiden hoivatyössä, kotihoidossa ja asumispalveluissa. Samaan aikaan tiedetään, että ikääntyneiden hoivatyö ei ole vetovoimainen sosiaali- ja terveysalalla opiskelevien mielestä. (mm. Kuosa & Kuukka 2016, 59; Honkonen 2019, 87.) Riittävän työvoiman saaminen lisääntyvään työvoiman tarpeeseen vaatii monenlaisia toimia, sekä koulutuksen kehittämistä että työpaikkojen vetovoimaisuuden lisäämistä.

Lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuudesta on selvitetty vähän, vaikka lähihoitajat ovat suurin hoivatyössä työskentelevä ammattiryhmä. Aikaisempia opinnäytetöitä aiheesta on tehty mm. sairaanhoitajaopiskelijoiden (Nuutinen & Paulin 2012, 17; Jämsä, Karjalainen & Sarpola 2016, 18), vastavalmistuneiden sairaanhoitajien (Ringvall 2016, 11; Ojala & Rantanen 2018, 22) sekä sosionomiopiskelijoiden (Honkonen 2019, 24) näkökulmasta. Useissa tutkimuksissa, joissa on selvitetty hoitotyön vetovoimaisuutta, on havaittu, että sosiaali- ja terveysalan opiskelijat pitävät ikääntyneiden hoitotyötä merkityksellisenä, mutta eivät koe alaa vetovoimaisena, eivätkä ole itse halukkaita hakeutumaan ikääntyneiden hoitotyöhön mm. resurssipulan, työn raskauden ja kiireen takia.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on selvittää lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuuteen liittyvistä tekijöistä sekä luoda malli, jonka avulla ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuuteen voidaan vaikuttaa paikallistasolla toisen asteen oppilaitoksessa, koulutukseen hakeutuessa ja koulutuksen aikana osaamisalavalintoja tehdessä. Keskeisinä kysymyksinä on, millaiset tekijät ja työolosuhteet parantavat työssäjaksamista ja -hyvinvointia ja saavat opiskelijan hakeutumaan ja sitoutumaan ikääntyneiden hoivatyöhön sekä, millaisilla menetelmillä ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuutta voidaan lisätä oppilaitoksessa. Kehittämistyön

tulokset voivat auttaa ikääntyneiden hoivatyön yksiköitä ja työyhteisöjä tarkastelemaan ja kehittämään vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tiedon avulla voidaan kehittää rekrytointiin ja työhön sitouttamiseen vaikuttavia tekijöitä. Ammatillisessa koulutuksessa tuloksia voidaan hyödyntää ikääntyneiden koulutuksen vetovoimaisuuden lisäämisessä koulutusten markkinoinnissa sekä opintojen sisältöjen ja työelämäyhteistyön kehittämiseen.

2 TEOREETTINEN VIITEKYHYS

2.1 Ikääntyneiden hoivatyö

Ikääntyneiden hoivatyötä tehdään sekä kotiin annettavissa palveluissa että ympärivuorokautisen palveluasumisen yksiköissä joko julkisen tai yksityisen palveluntuottajan ylläpitämänä (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012, 3 §). Tällä hetkellä lainsäädännössä on asetettu tavoitteeksi, että ensisijaisesti ikääntyneiden hoiva ja hoito toteutetaan kotihoitona: ”Kunnan on toteutettava iäkkään henkilön arvokasta elämää tukeva pitkäaikainen hoito ja huolenpito ensisijaisesti hänen kotiinsa annettavilla palveluilla ja muilla sosiaali- ja terveydenhuollon palveluilla.” (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012, 14 §.) Myös Satakunnassa tavoitellaan kotona asuvien yli 75-vuotiaiden osuuden kasvua, tämänhetkisestä n. 90%:sta 94 %:iin vuoteen 2025 mennessä. Tämä lisää erityisesti kotiin annettavien palvelujen tarvetta. (Rehula 2019, 20.) Tavoitteista huolimatta kaikista eniten hoivaa tarvitsevat, esimerkiksi muistisairaat, tarvitsevat myös ympärivuorokautisen hoivan palveluja.

Pitkäaikaisen laitoshoidon edellytykset on määritelty laissa ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012, 14a §); Pitkäaikaiseen laitoshoitoon voidaan turvautua vain, jos siihen on riittävät lääketieteelliset perusteet tai asiakasturvallisuuteen tai potilasturvallisuuteen liittyvät perusteet. Palvelujen järjestämistä ohjaa sosiaalihuoltolaki (1301/2014), yksityisiä palvelujen tuottajia myös laki yksityisistä sosiaalipalveluista (922/2011). Sosiaalihuoltolain mukaan ” ikääntyneiden sosiaalihuollon laitospalveluilla tarkoitetaan hoidon ja kuntouttavan toiminnan järjestämistä jatkuvaa hoitoa antavassa sosiaalihuollon toimintayksikössä” (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 22 §.) Sekä kunnalliset että yksityiset tehostetun palveluasumisen yksiköt tarjoavat lain tarkoittamaa hoivapalvelua ikääntyneille, jotka tarvitsevat jatkuvasti apua selviytyäkseen päivittäisistä toimistaan. Näissä yksiköissä henkilökunta on paikalla ympäri vuorokauden. Suurimmat yksittäiset elämänlaatua heikentävät ja avun tarvetta aiheuttavat tekijät, jotka useimmiten johtavat

ympäri vuorokautiseen hoivaan, ovat muistisairaudet. Arvioiden mukaan keskimäärin kolme neljästä muistisairaasta tarvitsee sairauden edetessä ympärivuorokautista hoitoa. Satakunnassa ympärivuorokautisen hoivan palvelujen piirissä on tällä hetkellä 17,5% yli 75-vuotiaista. Tavoitteena on, että vuonna 2025 heitä olisi vain 6%. (Rehula 2019, 20.) Näistä tavoitteista ja tavoitelluista palvelurakenteen muutoksista huolimatta koko Suomessa vallitseva ikääntyneiden hoivatyön työvoimapula koskee myös Satakuntaa.

2.2 Työvoiman tarve ikääntyneiden hoivapalveluissa

Suomalaisen yhteiskunnan ikääntymisessä taustalla vaikuttavat sekä suurten ikäluokkien ikääntyminen että syntyvyyden ja kuolevuuden aleneminen. ”Ennusteiden mukaan iäkkäiden määrä erityisesti vanhimmissa ikäluokissa kasvaa voimakkaimmin, samalla vähenee lasten ja työikäisen väestön määrä” (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019, 11.) Ikääntyville suunnatut palvelut tarvitsevat enenevässä määrin työvoimaa, samanaikaisesti uuden työvoiman tarvetta lisää myös työntekijöiden eläköityminen (Kuntien työvoimaennuste 2030) ja vuonna 2020 vanhuspalvelulakiin tehty muutos henkilöstömitoituksesta ympärivuorokautiseen hoitoon. Henkilöstömitoitusta laatiessaan Sosiaali- ja terveysministeriö arvioi, että Suomessa tarvitaan noin 30 000 uutta työntekijää ikääntyneiden hoitotyöhön vuoteen 2030 mennessä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi (2017) perustelee riittävän henkilöstön merkitystä sekä asiakkaiden että hoitohenkilökunnan hyvinvoinnilla: ”Riittävä määrä osaavaa henkilöstöä on välttämätön edellytys turvallisen ja laadukkaan palvelun takaamiseksi iäkkäille henkilöille. Lisäksi sillä on suuri merkitys henkilökunnan työhyvinvoinnin, työturvallisuuden, oikeusturvan ja työssä pysyvyyden kannalta.” (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019, 19.)

Hanhijoki (OPH 2020) on selvittänyt työvoiman tarjontaa ja sen riittävyyttä sekä koulutustarpeita toimialoittain vuoteen 2035 mennessä. Selvityksen mukaan kaikista aloista toiseksi suurin työvoimantarve on terveys- ja hyvinvointialalla. Sosiaalipalvelut kuuluvat niiden toimialojen joukkoon, jossa ammatillisen peruskoulutuksen

suorittaneita tarvitaan eniten. Työvoiman siirtyminen eläkkeelle vuoteen 2035 mennessä on sosiaali- ja terveyspalveluissa keskimääräistä suurempi. Uutta työvoimaa tarvitaan poistuman korvaamiseen. Osalla aloista, myös sosiaali- ja terveysalalla, nuorten ikäluokista ei tule riittävästi hakijoita verrattuna työelämässä tarvittaviin työntekijöihin. Osa alalla tarvittavasta työvoimasta saadaankin alalle kouluttautuvista aikuisista.

Työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakuja, työpaikkojen täyttöä ja toimipaikkojen suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä (Larja 2019). Raportin mukaan yleisintä työvoiman haku on ollut terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa. Rekrytointiongelmat olivat yleisiä mm. terveydenhuolto- ja sosiaalialalla. Lähihoitajat kuuluvat ns. pula-ammatteihin, toimipaikat eivät tällä hetkellä saa ainakaan kaikkia hakemiaan työntekijöitä.

Henkilöstömitoituksesta iäkkäiden henkilöiden tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa säädetään jatkossa laissa. Aikaisemmin mitoitusta on ohjattu laatusuosituksella. Henkilöstömitoitus nousee asteittain. Lain tullessa voimaan 1.10.2020, henkilöstömitoituksen on oltava vähintään 0,5 työntekijää asiakasta kohti. Vuoden 2021 alusta henkilöstömitoituksen on oltava vähintään 0,55 ja vuoden 2022 alusta vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohti. Siirtymäaika päättyy 1.4.2023, jolloin henkilöstömitoitus vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti tulee täysimääräisesti voimaan. Kyse on lakisääteisestä vähimmäismitoituksesta, joka koskee sekä julkisia että yksityisiä palveluja. Lain yleissäännöksen mukaisesti mitoituksen on oltava korkeampi, jos asiakkaiden toimintakyky ja palvelutarve sekä palvelujen laadun - mukaan lukien turvallisuuden - varmistaminen sitä edellyttävät. (Sosiaali- ja terveysministeriön kuntainfo 10/2020.)

2.3 Ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuus

Ikääntyneiden hoivatyö alana ei kiinnosta nuoria, ja monet työssä olevat hakeutuvat eri työtehtäviin tai tekevät hoitotyötä loppuun kuormittuneina. Hoivatyötä on tarjolla ja alalle tarvitaan lisää ammattitaitoisia henkilökuntaa, mutta motivoituneita tekijöitä ei ole tarpeeksi. Vanhustyön vetovoimaisuudesta on tehty useampia tutkimuksia,

joiden kohderyhmänä ovat olleet pääasiassa ikääntyneiden hoitotyön ammattilaiset ja alan opiskelijat (lähihoitajat, sairaanhoitajat ja sosionomit). Tutkimuksissa on kartoitettu tekijöitä, jotka lisäävät tai vähentävät vanhustyön vetovoimaisuutta sekä mahdollisia muutosideoita.

Anniina Honkonen (2019) kartoitti YAMK-kehittämistyössään sosiaalialan opiskelijoiden ajatuksia koulutuksen merkityksestä hoitotyöhön suuntautumisessa sekä ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaisuudesta ja kiinnostavuudesta. Tulosten mukaan vain harva opiskelija oli kiinnostunut työskentelemään ikääntyneiden parissa, vaikka vanhustyötä ja ikääntyneitä yleisesti arvostettiin. Tulosten mukaan ikääntyneiden hoitotyö nähtiin alipalkattuna, ylityöllistettynä ja fyysisesti ja psyykkisesti raskaana alana. Työn ihmisläheisyys ja itsenäisyys, sekä asiakkaat ja työtoverit nähtiin vetovoimaa lisäävinä tekijöinä. Opiskelijat toivoivat sosiaalialan koulutukseen lisää kiinnostavia projekteja, tietoa sosionomin työnkuvasta ikääntyneiden hoitotyössä sekä enemmän gerontologiaan liittyviä opintoja.

Ojala & Rantasen (2018) opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata tekijöitä, joilla varmistetaan kotihoidon vetovoimaisuutta. Sairaan- ja terveydenhoitajien teemahaastatteluna toteutetun opinnäytetyön tulosten mukaan työhön hakeutumiseen ja työssä viihtymiseen vaikuttavat mm. positiiviset mielikuvat työstä ja työnantajasta, hyvä perehdytys, hyvä ilmapiiri työssä ja esimiesosaaminen, työn itsenäisyys, vaihtelevuus ja monipuoliset työtehtävät, sekä työn ihmisläheisyys ja inhimillisyys. Sitoutumista työhön edisti myös työntekijöiden mahdollisuus kehittää työtään ja vaikuttaa työhön liittyvään resursointiin. Tutkimustulosten mukaan työviihtyvyys oli sitoutumisen kannalta merkittävämpi tekijä kuin rahallinen korvaus. Nuutinen ja Paulin (2012) selvittivät ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaisuutta sairaanhoitajaopiskelijoiden näkökulmasta. Tulosten mukaan mm. kokemus työn merkityksellisyydestä lisäsi työskentelyhalukkuutta alalla. Myös hyvät työllisyysnäköymät, oma koettu osaaminen ja ikääntyneiltä saatu myönteinen palaute lisäsivät kiinnostusta ikääntyneiden hoitotyötä kohtaan.

Ringvall (2016) selvitti opinnäytetyössään mitä odotuksia vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla ja valmistumassa olevilla sairaanhoitajaopiskelijoilla on työpaikan vetovoimaisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Molempien ryhmien näkemykset vetovoimatekijöistä olivat samansuuntaiset. Vastauksista nousi esille työpaikan sisäiset tekijät, kuten

työn mielenkiintoisuus ja haasteellisuus. Vetovoimaisina tekijöinä mainittiin myös työn itsenäisyys, vapaus sekä oman osaamisen hyödyntäminen ja vaikuttamismahdollisuudet. Työn ulkoisia vetovoimatekijöitä olivat mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin, työpaikan sijainti, palkkaus sekä tuki ja perehdytys. Myönteisiksi tekijöiksi koettiin lisäksi opintojen aikaisen käytännön harjoittelun vaikutus ja työyhteisön yhteisöllisyys. Työpaikalta odotettiin myös mahdollisuutta osallistua erilaisiin koulutuksiin ja uralla etenemiseen. Toiveena esitettiin esimiesten huomioivan resurssipulaa ja hoitajien mieltymyksiä urakehityksessä. Käytännön harjoitteluilla nähtiin olevan voimakas vaikutus urasuunnitelmia tehdessä.

Jämsä, Karjalainen & Sarpola (2016) kuvasivat opinnäytetyössään sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuudesta. Tarkoituksena oli saada tietoa ikääntyneitä hoitavien työyhteisöjen vetovoimatekijöistä. Opiskelijat kokivat hyvän työllistymistilanteen, ikääntyneiden hoitotyön arvokkuuden sekä hyvän työilmapiirin vetovoimaisuutta lisäävinä tekijöinä. Tuloksissa korostuivat myös työn monipuolisuus, sekä koulutuksen myönteinen ja kannustava asenne. Merkittävämpänä vetovoimaisuutta vähentävänä tekijänä opiskelijat kokivat sen, että suuntautumisvaihtoehtoa valittaessa kiinnostus oli ehtinyt suuntautua jo toisaalle. Tähän vaikutti pääosin ikääntyneiden hoitotyötä kohtaan liittyvät negatiiviset ennakkoluulot. Ikääntyneen hoitotyön vetovoimaisuutta vähentävinä tekijöinä esille nousi myös resurssipula, kiire ja työn kuormittavuus.

Aalto (2014) selvitti Pro gradu -tutkielmassaan hoitajien ja alan aikuisopiskelijoiden ajatuksia ikääntyneiden hoitotyöstä, hoitoalan vetovoimaisuudesta ja mahdollisista keinoista alan vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Vastauksissa työn fyysisestä ja henkisestä raskaudesta huolimatta lähes kaikki työntekijät ja aikuisopiskelijat kokivat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi ja merkitykselliseksi. Hoitoalalla jo työskentelevät pitivät työstään, eivätkä olisi valmiita vaihtamaan sitä muuhun. Tulosten mukaan huonoiksi puoliksi ikääntyneiden hoitotyössä koettiin vähäinen henkilökunnan määrä, huono palkkaus sekä työn kuormittavuus ja siitä johtuva kiire ja stressaantuminen. Huonoina puolina mainittiin myös puutteellinen tai osittain huono johtaminen ja työhyvinvoinnin heikkous. Tuloksissa vetovoimaisuutta heikentävänä tekijänä mainittiin myös koulutus, jossa osa vastaajista koki olevan parantamisen varaa.

Maatsola & Ylipahkala (2011) selvittivät lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä vanhuudesta ja vanhustyöstä. Tulosten mukaan opiskelijoiden henkilökohtaiset ja läheiset välit vanhoihin ihmisiin voivat herättää kiinnostuksen vanhustyötä kohtaan. Kehittämishaasteiksi tekijät nostivat lähihoitajaopiskelijoiden ohjaamisen ikääntyneiden kohtamiseen jo ensimmäisenä opiskeluvuotena. Opinnäytetyössä ehdotetaan, että esimerkiksi yhteistyön lisääminen kolmannen sektorin kanssa, esimerkiksi osallistuminen ystäväpalvelujen toimintaan, lisäisi opiskelijoiden mahdollisuuksia henkilökohtaisiin kontakteihin ikääntyneiden kanssa. Opiskelijat kuvasivat myös, että jo lähihoitajaopintojen perusopinnot antavat riittävän osaamisen toimia vanhustyössä. Opiskelijat eivät näytä tunnistavan vanhustyön erityisosaamisen tarvetta. Se voidaan nähdä vanhustyön imagoa heikentävänä tekijänä.

Hoitajapula ikääntyneiden hoivatyössä on kansainvälinen ilmiö. Alan vetovoimaisuutta on tutkittu jonkin verran myös ulkomailla. Chenoweth, Jeon, Merlyn & Brodaty (2010) ovat selvittäneet kirjallisuuskatsauksen keinoin ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuutta lisääviä tekijöitä. Tuloksissa vaikuttaviksi tekijöiksi nousivat opiskelun aikaisten harjoittelupaikkojen huolellinen valinta, säännöllinen opettajan ohjaus harjoittelun aikana, johtaminen, työilmapiiri ja ryhmätyötaidot, henkilöstön riittävyys, palkkaus sekä perheystävälliset käytännöt työpaikalla. Vetovoimainen työpaikka arvostaa henkilöstöään ja huolehtii heidän hyvinvoinnistaan. Havon, Levy, Albagli, Rotstein & Shoshanan (2013) kyselytutkimuksen kohteena olivat viimeisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijat. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miksi sairaanhoitajaopiskelijat eivät halunneet työskennellä ikääntyneiden hoivatyössä. Tutkittavista suurimmalla osalla (61%) ei ollut aikomusta työskennellä ikääntyneiden hoitotyössä ja vain pieni osa (12%) piti sitä mahdollisena. Vetovoimatekijöinä ikääntyneiden hoivatyöhön tutkimuksessa pidettiin yleistä myönteistä asennetta ikääntyneitä kohtaan, sairaanhoitajan valtuuksien laajentamista alalla sekä aikaisempia myönteisiä kokemuksia ikääntyneiden hoitotyöstä sekä myös palkkausta. Myös King, Roberts & Bowersin (2013) sairaanhoitajaopiskelijoiden käsityksiä selvittäneen tutkimuksen mukaan käsitykset ikääntyneiden hoivatyöstä muuttuivat myönteisemmiksi opintojen aikana. Eniten käsitysten muuttumiseen vaikuttivat gerontologisen hoitotyön kurssi sekä työharjoittelu ikääntyneiden hoivatyössä.

Tohmola (2015) kuvasi Pro Gradu -tutkielmassaan ammattikorkeakoulujen hoitotyön opettajien gerontologista tietoperustaa ja asenteita sekä, millaisia opetusmenetelmiä he käyttivät ja millaisia haasteita gerontologisen hoitotyön opetukseen liittyy. Tulosten mukaan opetusmateriaaleina käytettiin eniten kirjallisuutta muun materiaalin käytön ollessa vähäisempää. Yleisimpinä opetusmenetelminä käytettiin luennointia. Opettajien työn tietoperustaksi mainitaan mm. gerontologisen hoitotyön sisällöllinen osaaminen, ikääntyneiden hoidon erityispiirteet sekä opettajien persoona ja hoitotyön arvot. Tulevaisuuden haasteiksi opettajat kokivat opiskelijoiden kiinnostuksen lisäämisen ikääntyvien hoitotyötä kohtaan, sekä koulutuksen kehittämisen.

Aikaisempien ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuudesta tehtyjen opinnäytetöiden ja tutkimusten tuloksista voidaan todeta, että sosiaali- ja terveysalalle opiskelevat arvostavat ikääntyneitä ja ikääntyneiden hoivatyötä, mutta eivät siitä huolimatta ole kiinnostuneita työskentelemään alalla. Vetovoimaisuuteen negatiivisesti vaikuttavina tekijöinä he pitävät mm. työn fyysistä ja henkistä kuormittavuutta, huonoa palkkausta ja henkilöstön riittämätöntä määrää. Keskeisimpiä tuloksia työn vetovoimaisuutta lisäävistä tekijöistä ovat mm. työn ihmisläheisyys ja inhimillisyys, asiakkaat, työyhteisö sekä työn itsenäisyys ja monipuolisuus. Johtopäätöksissä esitettiin myös joitakin keinoja parantaa alan vetovoimaisuutta jo opiskeluaikana. Tärkeimpinä keinoina pidettiin opiskelun aikana toteutuvaa opiskelijoiden tutustumista ikääntyneisiin henkilökohtaisella tasolla ja positiivisten työharjoittelukokemusta ikääntyneiden hoivatyöstä. Myös ikääntyneiden hoivatyön opintojen sisällöllä, toteutustavalla, työharjoittelun ohjauksella ja opettajien asenteella nähtiin olevan vaikutusta.

2.4 Ikääntyneiden hoivatyö sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto antaa perusvalmiudet toimia alan tehtävissä koko sosiaali- ja terveysalalla sekä erikoistuneemman osaamisen ja työelämän edellyttämän ammattitaidon yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella. Perusvalmiudet lähihoitajaopiskelijat saavat kahdesta pakollisesta tutkinnonosasta, jotka ovat kasvun ja osallisuuden edistäminen sekä hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistäminen, erikoistuneemman osaamisen yhdelle osa-alueelle suuntaavasta osaamisalasta sekä vapaavalintaisesta tutkinnonosasta. Vuonna 2017 voimaan tulleiden

tutkinnonperusteiden mukaan erikoistuneempaan osaamiseen johtavia osaamisaloja on kahdeksan. Yksi osaamisaloista on ikääntyvien hoidon ja kuntoutuksen osaamisala, joka antaa valmiuksia työskennellä ikääntyvien hoivatyössä asiakkaiden kotona ja hoivakodeissa. (Opetushallitus OPH-2629-2017 <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/6212909>)

Länsirannikon koulutus Oy Winnovassa Hyvinvointi Rauma, Laitila -yksikössä opiskelee vuosittain 350 opiskelijaa. Viimeisen vuoden eli osaamisalan opiskelijoita heistä on noin 100. Rauman yksikössä osaamisaloista toteutetaan ne, joille on eniten hakijoita. Opiskelijamäärään suhteutettuna osaamisaloja voidaan toteuttaa vuosittain kolme tai neljä. Suosituimmat alat ovat viime vuosina olleet lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen osaamisala sekä sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisala. Näiden lisäksi on pystytty toteuttamaan vuosittain mielenterveyden ja päihdetyön osaamisala. Ikääntyneiden hoidon ja kuntoutuksen osaamisala on toteutunut vain harvoin, sillä hakijoita osaamisalalle on ollut vähän. Ensisijaisesti ikääntyneiden hoidon ja kuntoutuksen osaamisalalle haki vuonna 2020 vain seitsemän opiskelijaa (Anna-Kaisa Nieminen, opinto-ohjaaja Winnova, haastattelu 22.5.2020). Tämä siitä huolimatta, että suurin osa lähihoitajien työpaikoista myös Rauman seudulla on ikääntyneiden ympärivuorokautisen asumisen yksiköissä ja kotihoidossa.

3 METODOLOGIA

3.1 Tutkimusongelma

Kehittämistyön kysymyksinä ja aineiston keruun tutkimuksellisina lähtökohtina ovat:

1. Millaisia havaintoja ja käsityksiä lähihoitajaopiskelijoilla on ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuuteen liittyvistä tekijöistä?
2. Millaisia keinoja oppilaitoksella on parantaa ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuutta?

3.2 Tutkimusmenetelmä

Tämä kehittämistyö on toiminnallinen opinnäytetyö, joka toteutetaan hyödyntäen laadullisen tutkimusotteen menetelmiä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät teoria, käytännön toteutus, toteutuksen raportointi ja tuotos, joka tässä kehittämistyössä on oppilaitokselle luotava malli ikääntyneiden hoitotyön opintojen vetovoimaisuutta parantavista tekijöistä. Keskeistä toiminnalliselle opinnäytetyölle on työelämälähtöisyys ja käytännönläheisyys. Tavoitteena on työskentelyn järjeistäminen käytäntöön suunnatun ohjeen, oppaan tai mallin avulla. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.)

Kehittämistyön aineistonkeruu suoritetaan työpajatyöskentelynä. Aineistona käytetään opiskelijoiden ryhmitöinä laatimia miellekarttoja (ts. ajatuskartta, käsittekartta, mind map). Laadullisen tutkimusotteen avulla pyritään kuvaamaan ilmiötä, ymmärtämään sitä ja muodostamaan siitä mielekäs tulkinta. (Hirsjärvi ym. 2017, 156; Kananen 2012, 29.) Tässä kehittämistyössä pyritään opiskelijoiden laatimien miellekarttojen avulla saamaan käsitys siitä, mitkä hoivatyössä vallitsevat tekijät tai olosuhteet saisivat lähihoitajaopiskelijat kiinnostumaan ikääntyneiden hoivatyön työpaikasta, sitoutumaan työhön sekä kokemaan työtyytyväisyyttä ja -viihtyvyyttä. Tavoitteena on se, että Rauman hyvinvointiyksikön osaamisalalla opiskelevista opiskelijoista ikääntyneiden hoidon ja kuntoutuksen, sairaanhoidon ja huolenpidon sekä mielenterveys ja päihdetyön opiskelijat tekevät miellekarttoja kolmen tai neljän opiskelijan kokoisina ryhminä. Opiskelijoita näissä ryhmissä on yhteensä 54.

Laadullinen tutkimus tehdään aidoissa konteksteissa ja tutkimukseen liittyy suora kontakti tutkittavan ja tutkijan välillä. Tutkija menee ilmiön pariin kentälle haastattelemaan tai havainnoimaan. (Kananen 2017, 36.) Myös toiminnallisen opinnäytetyön tunnuspiirteisiin kuuluu toimijoiden välinen yhteistyö, esimerkiksi dialoginen vuorovaikutus, prosessin aikana (Salonen 2013, 5). Tämän kehittämistyön aineistonkeräämisen vaiheessa opinnäytetyön tekijät ohjaavat opiskelijoita työpajoissa, joissa miellekartat laaditaan. Sekä opinnäytetyön tekijöillä, että opiskelijoilla on mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä. Kehittämistyön tekijät pyrkivät kuitenkin tietoisesti siihen, että opiskelijoiden ajattelua ei ohjata tiettyyn suuntaan, vaan päinvastoin, heitä ohjataan itsenäiseen ajatteluun. Aineistonkeruumenetelmänä miellekartat soveltuvat

laadulliseen tutkimukseen, sillä laadullisessa tutkimuksessa ilmiötä yritetään ymmärtää sanojen, tekstien ja kuvien avulla (Kananen 2017, 67).

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoituksenmukaista kerätä laajaa aineistoa, sillä tutkimuksen avulla ei pyritä laatimaan tilastollisia yleistyksiä. Aineiston kokoa merkittävämpää on se, että tiedonantajien valinta on harkittua ja tutkimuksen tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 97.) Tiedonantajilla tulee olla riittävästi, mielellään mahdollisimman paljon tietoa tai kokemuksia tutkimuksen aiheesta. Lisäksi tiedonantajien tulee olla kykeneviä reflektoimaan ja tarjoamaan kokemuksellista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2017, 56; Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.) Kaikki tähän kehittämistyöhön tiedonantajiksi valitut osaamisalalla opiskelevat opiskelijat ovat olleet opintojen aikana työssäoppimisjaksolla ikääntyneiden hoivatyössä.

3.3 Aineistonkeruumenetelmä

Kun pyritään selvittämään opiskelijoiden käsityksiä ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuudesta, on tarkastelun kohteena opiskelijoiden mielensisäinen tietorakenne. Tietorakennetta voidaan kuvata joko suullisesti kertomalla tai kirjallisesti esseen tai graafisesti miellekartan muodossa. (Uusikylä & Atjonen 2005, 85.) Tässä kehittämistyössä aineistonkeruumenetelmänä käytetään miellekarttoja. Åhlbergin (2015, 45) mukaan miellekartta kuvaa tehokkaasti sitä kokonaiskäsitystä, jonka opiskelija on kulloinkin käsiteltävänä olevasta aiheesta muodostanut. Miellekartat mahdollistavat opiskelijoiden subjektiivisten ajatusten, käsitysten ja merkitysten havainnollistamisen niin, että ulkopuolinen voi niitä tarkastella ja arvioida (Novak 2002, 38). Åhlbergin (2015, 50) mukaan menetelmä sopii aineistonkeruumenetelmäksi aina, kun halutaan selvittää tutkittavan ajattelun peruskäsitteet ja tavat, miten ne liittyvät toisiinsa. Miellekarttoina voidaan ilmaista kaikki, mikä voidaan myös puhua tai kirjoittaa. Tässä kehittämistyössä aineisto kerätään digitaalisesti, työpajat toteutetaan Teams- kokousovelluksen avulla ja miellekarttojen tekemiseen käytetään Padlet -sovellusta.

Kehittämistyössä noudatetaan ammattikorkeakoulujen yhteisiä suosituksia eettisestä ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesta opinnäytetyöprosessista (Arene 2017). Kehittämistyön aineiston keräämistä varten pyydetään Länsirannikon koulutus Oy

WinNovan johtoryhmältä lupa. Tutkittavia informoidaan tutkimuksesta suullisesti ja heiltä kysytään suullinen suostumus tutkimusaineiston keräämiseen. Osallistuminen on vapaaehtoista. Aineiston keräämisen aikana ei kerätä henkilötietoja, ainoastaan ryhmätyönä laaditut dokumentit eli Padlet-tiedostot. Ennen aineistonkeruuta tutkittaville kerrotaan opinnäytetyön tekijöiden yhteystiedot, organisaatio ja ohjaava opettaja. Tutkittaville kerrotaan kehittämistyön tausta, tavoite ja tarkoitus sekä mitä heidän odotetaan tekevän ja kuinka kauan tekemiseen on varattu aikaa.

Ryhmätyönä digitaalisissa työpajoissa laaditut Padlet-tiedostot tallentuvat opinnäytetyöntekijöiden kotinäkömään nimettöminä, eikä niistä voida erottaa yksittäisen opiskelijan tekemiä merkintöjä. Aineiston tuottamiseen annetaan aikaa 30 minuuttia. Kun Padlet-tiedostot ovat valmiita, otetaan niitä kuvakaappaukset, jotka tallennetaan opinnäytetyöntekijöiden tietokoneelle pdf-tiedostona. Kotinäkömässä olevat Padlet-tiedostot poistetaan sovelluksen poista -toimintoa käyttäen. Aineiston keräämisen jälkeen aineisto analysoidaan ja tuloksia hyödynnetään arvioitaessa ja pohtiessa keinoja, miten ikääntyneiden vetovoimaisuuteen voidaan vaikuttaa oppilaitoksessa koulutukseen haiketuessa ja koulutuksen aikana osaamisalavalintoja tehtäessä. Dokumentit säilytetään aineiston analysoinnin ajan, jonka jälkeen ne hävitetään. Tutkimuskäyttöön saatua aineistoa käsitellään luottamuksellisesti, eikä tutkimuksen yhteydessä saatuja tietoja käytetä muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen.

3.4 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa miltei mikä tahansa kirjalliseen muotoon saatettu materiaali voi olla dokumentti. Analysoitava informaatio eli data voi olla auki kirjoitettu haastattelu, havainnointi tai muutoin kuvattu aineisto, kuten asiakirja tai dokumentti. Ennen analyysin aloittamista tulee määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus, joka sisältää useita lauseita. (Kananen 2012, 88; 2017, 67.) Tässä kehittämistyössä datana käytetään opiskelijoiden laatimia Padlet-tiedostoja ja analyysiyksiköitä ovat opiskelijoiden Padlet-tiedostoihin kirjoittamat sanat ja lauseet. Aineiston analyysi suoritetaan aineistolähtöisesti luokittelemalla Padlet-tiedostoissa esiintyvät sanat ja lauseet. Aineistosta löydetty samankaltaiset

ilmaisut merkitään. Tämän jälkeen teksti tiivistetään (pelkistetty ilmaus). Näistä merkinnöistä muodostetaan teemoja, joiden avulla kuvataan tarkastelun kohteena olevaa ilmiötä (Taulukko 1).

Taulukko 1. Esimerkki aineiston sisällönanalyysistä.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Teema
<p><i>Opiskeluaikana monipuolisesti erilaisia harjoittelupaikkoja. Kaikissa paikoissa ei näyttöä vaan tutustuminen 2-3 viikkoa.</i></p> <p><i>Opiskelijat samalle tasolla muiden työntekijöiden kanssa → vähemmän eriarvoistamista.</i></p> <p><i>Parempaa kohtelua opiskelijoille työharjoittelussa</i></p> <p><i>Opiskelijoiden arvostus</i></p> <p><i>Enemmän käytännön harjoittelua opiskeluaikana ja tarkka harkka-paikkojen valinta.</i></p> <p><i>Enemmän tietoa erilaisista ympäristöistä, joissa voi työskennellä lähihoitajana.</i></p> <p><i>Kohdistettua markkinointia opiskelijoille opintojen alkuvaiheessa.</i></p>	<p>Monipuoliset harjoittelupaikat.</p> <p>Hyvä ja tasapuolinen kohtelu harjoittelupaikoissa.</p> <p>Tieto erilaisista työympäristöistä.</p>	<p>Opiskelijan ohjaus ja työpaikalla oppiminen</p>

Tällä tavalla luokittelemalla ja pelkistämällä käsitellään koko aineisto, joka sisältää kaikki opiskelijoiden Padlet-seinälle kirjoittamat sanat ja lauseet. Analyysin tarkoituksena on paljastaa opiskelijoiden tuottaman tekstin ydin ja tehdä siitä tiivistetty kuvaus (Kananen, J. 2012, 116).

3.5 Luotettavuus

Kvalitatiivisella tutkimusotteella tehdyn kehittämistyön luotettavuutta tarkastellaan reliabiliteetin eli tulosten pysyvyyden ja validiteetin eli pätevyyden näkökulmista. Hirsjärvi ym. (2014, 227) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa kuvaamalla tutkimuksen kaikki vaiheet tarkasti. Tässä kehittämistyössä luotettavuuteen pyritään huolehtimalla riittävästä dokumentaatiosta, kuvaamalla ja perustelemalla aineistonkeruu tarkasti sekä kuvaamalla aineiston analyysi ja tulosten tulkinta avoimesti ja yksityiskohtaisesti. Aineiston analyysin luotettavuuteen vaikuttaa analyysin kattavuus, joka tarkoittaa sitä, että tulkintoja ei perusteta satunnaisiin poimintoihin aineistosta. Tässä kehittämistyössä analyysi käsittää kaikki miellekartat ja niissä esiintyvät analyysiyksiköt ilman, että mitään jätetään analyysin ulkopuolelle. Luokittelu- ja tulkintasäännöt kuvataan yksityiskohtaisesti ja vaihe vaiheelta niin, että niitä soveltamalla toisen tutkijan olisi mahdollista päätyä samansuuntaisiin tulkintoihin. Arvioitavuuden lisäämiseksi kehittämistyössä esitetään analyysin tukena alkupe- räishavaintoja.

Laadullisessa tutkimusotteessa keskeinen luotettavuuteen liittyvä seikka on se, kuinka hyvin tutkija on tavoittanut tutkittavan ilmiön. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan tulkinnallista ja tulkinta on aina subjektiivinen käsitys ilmiöstä. Keskeinen luotettavuuteen liittyvä seikka on se, miten hyvin tutkija kykenee hahmottamaan johdonmukaisen käsityksen omista tulkinnoistaan ja niistä perusteista, joiden pohjalta hän on näihin tulkintoihin päätenyt. (Kananen 2017, 176). Tässä kehittämistyössä aineiston ja johtopäätösten välinen yhteys pyritään esittämään mahdollisimman selkeästi, johdonmukaisesti ja tarkasti.

4 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

4.1 Aineiston avaaminen

Tämän kehittämistyön teoreettisena viitekehyksenä toimivat suomalaiset ja ulkomaiset opinnäytetyöt ja pro gradu -tutkimukset, joiden aiheena oli ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuus. Kehittämistyössä kuvataan opinnäytetöiden ja tutkimusten keskeiset tulokset. Kehittämistyön toiminnallisessa osuudessa selvitettiin Länsirannikon koulutus Oy WinNovan Rauman yksikössä osaamisalalla opiskelevien lähihoitaja-opiskelijoiden käsityksiä samasta aiheesta. Opiskelijoiden tuottama aineisto oli molempien kehittämistyön tekijöiden käytettävissä ja kehittämistyön kirjallisessa osuudessa se avataan osittain. Kuvattaessa sisällön analyysiä esitetään esimerkinomaisesti koko prosessi alkuperäisen ilmauksen pelkistämisestä teeman muodostamiseen ja aineiston kuvaamisen yhteydessä kerrotaan joitakin alkuperäisilmaisuja arvioitavuuden lisäämiseksi.

4.1.1. Toiminallisen vaiheen kuvaus

Ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuutta kartoittaneet työpajat toteutettiin Länsirannikon koulutus Oy Winnovassa Rauma, hyvinvointi -yksikössä huhtikuussa 2021 neljässä eri työpajassa. Työpajoihin osallistuivat ikääntyneiden hoito ja kuntoutus, sairaanhoito ja huolenpito sekä mielenterveys ja päihdetyö -osaamisalojen opiskelijat, yhteensä 43 opiskelijaa. Yhteensä ko. osaamisaloilla opiskelevien opiskelijoiden määrä oli 54, joten osallistumisprosentti oli 80 %. Työpajat toteutettiin digitaalisesti Teams- ja Padlet -sovellusten avulla. Opinnäytetyöntekijät esittelivät kehittämistyön aiheen, tutkimusongelman ja tavoitteen opiskelijoille Power Point -diaesityksen avulla (liite 1). Johdantona työpajoihin dioissa tuotiin esille lisääntyvän työvoiman tarpeen ja ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaisuuden välinen epäsuhta. Lisäksi kerrottiin aineiston keräämisen käytännön toteutus ja aineiston käsittelyyn liittyvät asiat. Esittelyssä tuotiin esille, että osallistuminen aineiston tuottamiseen oli vapaaehtoista. Vastaajien perustietoja ei aineiston keräämisen yhteydessä kysytty. Kommentit tallentuivat Padlet -seinälle nimettömänä ryhmän yhteisenä tuotoksena.

Kehittämistyön ja aineiston keräämisen käytännön toteutuksen esittelyn jälkeen ryhmät jaettiin Teams -kokoustilassa huoneisiin, joissa 4-5 opiskelijan kokoiset pienryhmät keräsivät ryhmässä heränneet ajatukset Padlet -seinälle. Ainoastaan yhdelle osaaamisalaryhmälle Padlet-sovellus oli vieras menetelmä, joten jonkin verran aikaa käytettiin sovelluksen esittelyyn ja teknisen toteutuksen opettamiseen. Kaikki huoneisiin jaetut ryhmän tuottivat ajatuksia Padlet -sovellukseen. Enimmillään yhden pienryhmän tuottamia yksittäisiä kommentteja oli 30 ja vähimmillään kuusi. Aikaa pohdintaan ja kirjaamiseen annettiin 30 minuuttia. Tämän jälkeen pienryhmät palautettiin Teamsin yhteiseen tilaan ja koko ryhmän kanssa käytiin yhteinen loppukeskustelu. Keskustelussa osa opiskelijoista halusi vielä suullisesti tuoda esille joitakin ryhmissä heränneitä ajatuksia ja omia kokemuksiaan ikääntyneiden hoitotyöstä. Padlet -seinille tallentuneet kommentit jäivät opinnäytetyöntekijöiden kotinäkömään, josta ne tallennettiin kuvakaappauksen avulla pdf-tiedostona opinnäytetyöntekijöiden oman tietokoneen tiedostoihin. Tämän jälkeen Padlet -seinät poistettiin kotinäkömästä.

4.1.2. Työpajatyöskentelyn aineistosta

Eniten kommentteja Rauma, hyvinvointi -yksikön osaamisalaopiskelijat tuottivat liittyen työpaikkojen ilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Aiheeseen liittyviä kommentteja kertyi yhteensä 23. Opiskelijat nostivat esille hyvän työilmapiirin, yhteishengen, töiden reilun ja selkeän jakamisen sekä tietojen ja taitojen jakamisen merkityksen työpaikan vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä. Myös monia konkreettisia työhyvinvointia parantavia asioista mainittiin, mm. riittävästä tauosta huolehtiminen, tyky-päivien sisältöön ja määrään sekä virkistyssetelien määrän lisääminen. Myös sekä johtajalta että kollegoilta saatu tuki mainittiin työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. Vastauksista löytyi myös muutamia hoitajien asenteeseen ja motivaatioon liittyviä mainintoja. Vastauksissa esitettiin, että alalla työskentelevillä olisi tärkeä olla oikea asenne ja hyvä motivaatio työskennellä ikääntyneiden hoitotyössä.

” Reilu ja hyvä yhteishenki. ”

”Tiedon ja taitojen jako, ei pimittämistä”

”Töiden jakaminen reilusti, kaikki tekevät kaikkea.”

”Ei selän takana puhumista.”

”Hoitajille asenne kuntoon. Tämä ei ole vain työ. Tämä on läsnäoloa ja hoidettavien elämänlaatu on täysin riippuvainen hoitajista.”

Lähes yhtä monta, 21, mainintaa opiskelijat tuottivat liittyen työn sisältöön ja eettisyyteen. Vetovoimaa lisäävinä tekijöinä mainittiin mm. työn itsenäisyys, haasteellisuus, mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus. Myös siitä, että työvuorojen aikana olisi mahdollisuus ulkoilla ikääntyneiden kanssa, järjestää viriketoimintaa ja seurustella ikääntyneiden kanssa oli useita mainintoja. Työ, jossa on mahdollisuus kohdata ikääntynyt ihmisläheisesti ja työpaikka, jossa ihmisarvon kunnioittaminen on tärkeä arvo, koetaan vetovoimaisena. Opiskelijat nostivat muutamassa kommentissa esille myös sen, että olisi tärkeä saada tehdä opiskelua vastaavaa työtä.

”Hoitajille hoitotyötä, muut työt muille.”

”Hoitaja voi aikaansaada merkityksellisiä hetkiä ikääntyneelle!”

”Aikaa muullekin kuin varsinaiselle hoitotyölle, esim. asiakkaiden kanssa keskustelulle.”

”Vaikeisiin tilanteisiin perehdyttäminen.”

Kommenteissa oli myös useita alan ja ammatin arvostamiseen liittyviä mainintoja. Opiskelijat esittivät sekä paremman alan yleisen yhteiskunnallisen, että lähihoitajan ammatin arvostamisen vetovoimaisuutta lisäävinä tekijöinä. Yhdessä kommentissa oli maininta myös hoidettavien arvostamiseen liittyen.

” Ammatin yhteiskunnallinen arvostus. ”

”Lähihoitajien arvostus.”

Työsuhteeseen liittyvät tekijät ja odotetusti myös palkkaus nousivat vastauksissa esille vetovoimaisuutta lisäävinä tekijöinä. Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, työvuorojen tasapuolinen jakaminen ja se, että työvuorot ovat selvillä pitkälle eteenpäin,

pidettiin vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä. Muutamia mainintoja oli myös liittyen kokopäivätyöhön ja vakituiseen työsuhteeseen.

”Parempi palkkaus.”

”Työvuorot selvillä pitkälle eteenpäin, kuten esim. teollisuudessa.”

”Työvuorot niin, että on riittävästi vapaa-aikaa.”

”Otetaan työvuorotoiveet huomioon.”

Myös riittävät henkilöstöresurssit ja johtaminen nousivat vastauksissa esille. Reilu, ystävällinen ja kaikkiin työtehtäviin osallistuva esimies koetaan vetovoimatekijänä. Esi-
miestyön nähtiin myös mahdollistavan osaamisen tunnistamisen ja urakehityksen.

”Olisi riittävästi työntekijöitä vuoroissa, eli ei alimiehitystä.”

”Myös esimiehet osallistumaan ihan kaikkiin töihin säännöllisesti.”

”Esimiehet kentälle.”

”Reilu esimies.”

”Johdon puolelta tuleva osaamisen tunnistaminen ja urakehityksen edistäminen parantavat vetovoimaisuutta.”

Vastauksissa oli myös joitakin mainintoja liittyen työvälineisiin ja ympäristöön. Riittävät apuvälineet, viihtyisä ja toimiva työympäristö oli mainittu viidessä kommentissa.

”Kunnolliset toimistot/taukotilat ja järkevät/toimivat tilat muutenkin.”

”Viihtyisä työympäristö.”

Kaikilta Padlet -seiniltä löytyi vastauksia liittyen opiskelun aikaisiin asioihin, työpaikalla oppimiseen ja opiskelijan ohjaukseen. Opiskelijoiden mielestä vetovoimainen työpaikka arvostaa ja kohtelee opiskelijoita hyvin. Opiskelijat esittivät myös, että mahdollisuus käydä entistä useammassa työpaikassa opiskelun aikana antaisi alasta monipuolisemman kuvan. Myös jatkokoulutusmahdollisuuksia pidettiin vetovoimaisuutta parantavana tekijänä.

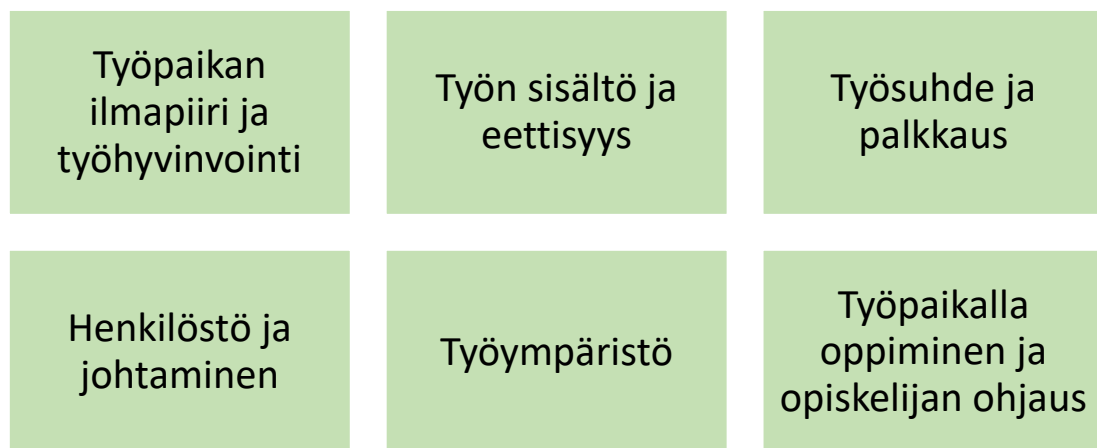
”Enemmän käytännön harjoittelua ja tarkka harkkapaikkojen valinta.”

”Opiskeluaikana monipuolisesti erilaisia harjoittelupaikkoja. Kaikissa paikoissa ei näyttöä vaan tutustuminen 2-3 viikkoa.”

”Hyvät jatkokoulutusmahdollisuudet.”

4.2 Aineiston yhteenvetoa

Aineiston pelkistämisen jälkeen aineistosta muodostui kuusi teemaa: Työpaikan ilmapiiri ja työhyvinvointi, työn sisältö ja eettisyys, työsuhde ja palkkaus, henkilöstö ja johtaminen, työympäristö sekä työpaikalla oppiminen ja opiskelijan ohjaus (kuvio 1).



Kuvio 1. Aineistosta muodostuneet teemat.

4.3 Tulosten tarkastelua ja yhteenvetoa

Yhdeksi keskeisimmäksi ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaan vaikuttavaksi tekijäksi opiskelijat nostivat työpaikan ilmapiirin ja työhyvinvoinnin. Myös aikaisemmissa sekä suomalaisissa että ulkomaisissa ikääntyneiden hoivatyötä selvittäneissä opinnäytetöissä ja tutkimuksissa työyhteisöllä, työkavereilla ja työpaikan ilmapiirillä on todettu olevan merkittävä vaikutus työssä viihtymiseen (Aalto 2014, 54; Chenoweth ym. 2010, 156; Honkonen 2019, 49) Työviihtyvyydellä ja työhyvinvoinnilla

on todettu olevan jopa rahallista korvausta suurempi vaikutus työpaikan vetovoimaisuuteen (Ojala & Rantanen 2018, 38). Aikaisemmissa selvityksissä sosiaali- ja terveysalan opiskelijat ja työntekijät ovat pitäneet tärkeänä myös yhteisöllisyyttä, eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä, myönteistä ilmapiiriä ja työyhteisöltä saatua emotionaalista tukea (Jämsä ym. 2016, 30). Tässä selvityksessä opiskelijat pitivät tärkeänä myös keskinäistä avunantoa, tiedon jakamista ja työtehtävien tasapuolista jakamista. Opiskelijat mainitsivat myös työsuhde-edut ja tyky-toiminnan työn vetovoimaisuuteen vaikuttavina tekijöinä.

Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat arvostavat ikääntyneitä ja pitävät ikääntyneiden hyvinvointia tärkeänä tekijänä (Honkonen 2019, 49). Raumalaiset lähihoitajaopiskelijat eivät tee tässä poikkeusta. Kommenteissa nousi selkeästi esille, että vetovoimaisuus syntyy mahdollisuudesta tehdä työtä laadukkaasti, inhimillisesti ja ihmisläheisesti. Opiskelijat kokevat tekevänsä tärkeää työtä ja he toivovat myös yhteiskunnallista arvostusta niin asiakkailleen kuin tekemälleen työlle. Samansuuntaisia tuloksia löytyy myös aikaisemmista selvityksistä ja tutkimuksista (mm. Aalto 2014, 57; Chenoweth ym. 2010, 156; Jämsä ym. 2016, 30).

Tässä kehittämistyössä opiskelijat pitivät tärkeänä ja työpaikan vetovoimaisuutta lisäävinä tekijöinä monia työsuhteeseen liittyviä tekijöitä. Palkkaus on tärkeä aihe ja merkittävä vetovoimaisuuteen vaikuttava tekijä, mutta opiskelijat tuntuvat myös hyvin ymmärtävän, että palkkauksen parantaminen vaatii ammattiliittojen ja työnantajien välisiä neuvotteluja ja on myös poliittinen kysymys. Palkkaus on noussut esille myös aikaisemmissa sekä suomalaisissa että ulkomaisissa opinnäytetöissä ja tutkimuksissa (mm. Aalto 2014, 61; Chenoweth ym. 2010, 156; Havon ym. 2013, 1558; Jämsä ym. 2016, 30). Toisena merkittävänä työsuhteeseen liittyvänä tekijänä opiskelijat mainitsevat mahdollisuuden vaikuttaa työvuoroihin. Työaikaan vaikuttaminen ja työajan yhteensovittaminen muun elämän kanssa työviihtyvyyttä lisäävänä tekijänä on noussut esiin myös aikaisemmissa sekä suomalaisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa (Ringvall 2016, 26; Ojala & Rantanen 2018, 38). Toisin kuin aikaisemmissa selvityksissä (mm. Maatsalo & Ylipahkala 2011, 35), tässä kehittämistyössä hyviä työllistymismahdollisuuksia ei mainittu vetovoimaisuuteen vaikuttavana tekijänä.

Kaikissa työpajoissa oli pohdittu myös henkilöstöressurssien ja esimiehen merkitystä hoivatyön vetovoimaisuuteen. Riittävät henkilöstöressurit ovat tällä hetkellä vaikea kysymys vakavan työvoimapulan valitessa alalla. On selvää, että riittävät henkilöstöressurit ovat työpaikalle vetovoimatekijä ja mahdollistavat hyvän ja laatusuositusten mukaisen hoidon. Tämän kehittämistyön aineistossa työssä viihtymiseen positiivisesti vaikuttavalta esimieheltä odotetaan henkilökunnan tasa-arvoista kohtelua, kykyä kuunnella ja asettua työntekijän rooliin ja halua tehdä myös käytännön työtehtäviä. Samoja henkilöstöressurssien riittävyteen ja johtamiseen liittyviä tekijöitä on noussut esille myös aikaisemmissa selvityksissä ja tutkimuksissa (mm. Ojala & Rantanen 2018, 37; Jämsä ym. 2016, 30, 31; Ringvall 2016, 28).

Tämän kehittämistyön aineistossa oli muutamia mainintoja myös viihtyisän työympäristön ja ajantasaisten työvälineiden saatavuuden merkityksestä. Oli mielenkiintoista havaita, että vastaavia huomioita eivät aihetta aikaisemmin tutkineet ole raportoineet. Tällä hetkellä monet opiskelijat tekevät opiskeluun liittyvien työpaikalla oppimisjaksojen lisäksi töitä useissa eri yksiköissä ja ehkä huomaavat ja vertailevat eri yksiköiden tilojen ja välineiden välisiä eroja. Työvälineillä, esimerkiksi apuvälineillä, voi olla vaikutusta työssäjaksamiseen ja näin ne toimivat myös työpaikan vetovoimatekijöinä. Opiskelijoille ei tunnu olevan aivan sama, minkälaisessa valaistuksessa tai äänimaailmassa työpäiviä vietetään.

Opiskeluaikaisilla kokemuksilla työpaikalla oppimisjaksoilta on iso merkitys alan vetovoimaisuuteen. Kokemukset luovat mielikuvia ja mielikuvat asenteita. Myönteisen kokemuksen saatuaan opiskelija voi alkaa pitää ikääntyneiden hoivatyötä itselle mahdollisena työpaikkana ja näin se on selkeä vetovoimatekijä. Myös aikaisempien tutkimusten mukaan opiskelun aikaisilla harjoittelukokemuksilla voidaan muuttaa ennakkokäsityksiä (Chenoweth ym. 2010, 156; Honkonen 2019, 49; King ym. 2013, 272; Ojala & Rantanen 2018, 36) ja niillä on merkittävä vaikutus siihen, mihin valmistuva hoitaja sijoittuu työelämässä (Ringvall 2016, 27). Tässä kehittämistyössä opiskelijat korostivat opiskelijoiden hyvää kohtelua työpaikoilla ja mahdollisuutta nähdä työpaikoja mahdollisimman monipuolisesti opiskelun aikana.

4.4 Tulosten vaikutus toimintamallin kehittämiseen

Tässä kehittämistyössä selvitettiin Länsirannikon koulutus Oy Winnovan Hyvinvointi, Rauma, Laitila -yksikössä osaamisalalla opiskelevien opiskelijoiden käsityksiä ikään-tyneiden hoivatyön vetovoimatekijöistä. Selvitys tehtiin digitaalisesti, Teams- ja Pad-let -sovellusten avulla. Aineisto muodostui opiskelijoiden ryhmätyönä työpajoissa laa- timista miellekartoista. Miellekartat analysoitiin sisällön analyysin avulla ja saatiin muodostettua kuusi teemaa, jotka opiskelijoiden käsityksen mukaan vaikuttavat ikään- tyneiden hoivatyön vetovoimaisuuteen. Tämän jälkeen työpajoista saatuja opiskeli- joiden käsityksiä ikääntyneiden hoivatyön vetovoimatekijöistä tarkasteltiin ikäänty- neiden hoito ja kuntoutus -osaamisalan opintojen suunnittelupalaverissa sekä ideoitiin toimia, joiden avulla ikääntyneiden hoivatyön opintojen ja työn vetovoimaisuuteen pyritään oppilaitoksessa vaikuttamaan (Taulukko 2.). Osa kuvatuista menetelmistä on ollut jo jollakin tasolla käytössä, osa on noussut tämän kehittämistyön teoriaosuuden ja aineiston analyysin, osa työyksikön oman pohdinnan tuloksena. Suuri osa alan ve- tovoimaisuutta parantavista menetelmistä edellyttää valtakunnallisia päätöksiä ja osa poliittisiakin. Esimerkiksi palkkaukseen ja työehtoihin oppilaitostasolla ei ole keinoja vaikuttaa. Tässä kehittämistyön osassa halusimme keskittyä mahdollisimman konk- reettisiin ja toteuttamiskelpoisiin tekijöihin, joihin on todellisia mahdollisuuksia vai- kuttaa paikallistasolla oppilaitoksessa ja yhdessä alueen työpaikkojen kanssa.

Monissa aikaisemmissa selvityksissä ja tutkimuksissa ikääntyneiden hoivatyön veto- voimatekijöihin on liitetty koulutuksen aikaisia tekijöitä. Mm. Jämsän ym. (2016, 26) mukaan hyvät kokemukset harjoittelupaikasta ja opettajan ohjaus harjoittelun aikana, opettajan ammattitaito ja innostava suhtautuminen ikääntyneiden hoitotyöhön, ulko- puolisten luennoitsijoiden vierailut oppitunneilla, erilaiset opetustuokiot ja -tavat sekä opetuksen käytännönläheinen toteutus ovat lisänneet kiinnostusta alaa kohtaan. Myös Honkosen (2019) mukaan opiskelijat toivovat työelämän tiivistä ja monipuolista mu- kana oloa koulutuksessa. Oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä tulisikin enti- sestään kehittää.

Aallon (2014, 50) tutkimuksessa sekä opiskelijat että työntekijät näkivät lähihoitaja- koulutuksessa parantamisen varaa. Puutteita koettiin olevan sekä opettajien ammatti- taidossa että opettamistyyliä. Jotta opiskelijat saataisiin valitsemaan osaamisalaksi

ikäntyneiden hoivatyö, tulisi koulutusta ja opetusta kehittää sekä saada ikäntyneiden käytännön hoitotyöstä kiinnostavampi (Tohmola 2015, 37). Suurelta osalta tutkittavat olivat sitä mieltä, että sekä harjoittelua että käytännön opetusta tulisi olla enemmän. Oppilaitosten ja työelämän tulisi yhdessä pohtia, miten ensimmäisistä kohtaamisista ja kokemuksista ikäntyneiden hoivatyössä saataisiin positiivisia, sillä niitä pidetään erityisen vaikuttavina (Honkonen 2019, 52). Esimerkiksi opiskelun aikana toteutunut henkilökohtainen suhde ikäntyneeseen voisi herättää opiskelijoissa kiinnostuksen ikäntyneiden hoitotyötä kohtaan. (Maatsola & Ylipahkala 2011, 61).

Ojala ja Rantasen (2018, 37) mukaan hyvä mielikuva ikäntyneiden hoivatyön työpaikasta perustuu hyvään toimintaan työnantajana ja sitä tukevaan viestintään. Työnantajien ja työntekijöiden olisi hyvä hakeutua konkreettisesti kouluille markkinoimaan työpaikkoja. Tällaisessa toiminnassa oppilaitos voi toimia tilaisuuden mahdollistajana ja koolle kutsujana. Markkinoinnissa tulisi korostaa työnkuvan eri mahdollisuuksia ja monipuolisuutta (Jämsä ym. 2016, 32).

Taulukko 2. Ikäntyneiden hoivatyön vetovoimaisuuteen vaikuttavat kehittämistoimet ja niiden tavoitteet:

Kehittämistoimi:	Tavoite:
Toteutetaan markkinointivideo, jossa alan opiskelija ja työntekijä kertovat opiskelusta ja työstä positiivisesti. Linkkiä videoon voidaan jakaa oppilaitoksen nettisivuilla ja se on myös opinto-ohjaintien ja TE-palvelujen käytettävissä.	Tietoisuuden lisääminen ja myönteisen mielikuvan luominen alasta.
Lisätään ikäntyneiden hoidon ja kuntoutuksen opiskelijoiden näkyvyyttä oppilaitoksen nettisivuilla ja sosiaalisessa mediassa.	Tietoisuuden lisääminen ja myönteisen mielikuvan luominen alasta.

Kehittämistoimi:	Tavoite:
Järjestetään alakohtainen työpaikkaohjaajien koulutus, jossa perehdytetään opiskelijaohjaukseen.	Opiskelijoiden työpaikalla oppimisen ohjauksen laadun parantaminen. Opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyön lisääminen.
Sisällytetään opintojen alkuvaiheeseen työelämään tutustumisjakso ikääntyneiden hoivatyöhön.	Tietoisuuden lisääminen, hyvät kokemukset ja myönteisen mielikuvan luominen alasta.
Sisällytetään opintoihin oma asiakas – toimintaa kunnan ja/tai kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.	Myönteisen mielikuvan luominen, tutustuminen ikääntyneisiin henkilökohtaisella tasolla, hyvät kokemukset.
Sisällytetään opintoihin projekteja ja teemaviikkoja työelämän kanssa. Nimetään ryhmille oma hoiva-koti tai osasto, joissa opiskelijat voivat toteuttaa toiminnallisia menetelmiä. Osallistetaan hoivakoti tai osasto mukaan suunnitteluun.	Yhteistyön lisääminen oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä. Tutustuminen ikääntyneisiin henkilökohtaisella tasolla. Myönteisen mielikuvan luominen, hyvät kokemukset.
Osallistutaan kolmannen sektorin toimijoiden projekteihin ja kampanjoihin.	Yhteistyön lisääminen järjestöjen ja yhdistysten kanssa, alan näkyvyyden lisääminen ja myönteisten mielikuvien luominen.
Nimetään oppilaitoksesta yhteyshenkilö tai -henkilöt, jotka ovat vastuussa työelämäyhteistyön toteuttamisesta.	Yhteistyön helpottaminen ja lisääminen. Tutustuminen henkilökohtaisella tasolla.

Kehittämistoimi:	Tavoite:
Kiinnitetään huomiota työpaikalla oppimisjaksojen ohjaukseen ja puututaan ongelmiin ajoissa, tuetaan sekä työelämäohjaajaa että opiskelijaa työpaikalla oppimisen aikana.	Onnistunut työpaikalla oppimisjakso, hyvät kokemukset.
Kehitetään koulutuksen sisältöjä ja painotetaan opinnoissa gerontologisen hoitotyön osaamista. Lisätään ikääntyneen hoitotyön asiantuntijaluentoja, mm. suuhygienisti, viriketoiminnan ohjaaja, ravitsemusterapeutti, pyritään saamaan opetukseen myös työelämän edustajia. Käytetään käytännönläheisiä opetusmenetelmiä, mm. case-opetus ja toteutetaan erilaisia opintokäyntejä.	Ikääntyneiden hoidon koulutuksen profiilin nostaminen. Tietoisuuden lisääminen gerontologisen hoitotyön erityispiirteistä. Alalle hakeutuminen hyväksi vaihtoehdoksi.
Opettajille suunnatut gerontologisen hoitotyön koulutukset.	Osaamisen ja tietoisuuden lisääminen gerontologisesta hoitotyöstä ja sen erityispiirteistä, alan profiilin nostaminen.
Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen, teoriaopintojen tarkka henkilökohtaistaminen, verkkokoulutusten kehittäminen.	Koulutusten vaihtoehtojen lisääminen.
Hankitaan välineitä opetuksen tueksi ja työelämäprojekteja varten, esim. kirjoja, pelejä, kuvasarjoja, ikääntyneille sopivia liikuntavälineitä ja hyvinvointiteknologian välineitä.	Ikääntyneiden hoidon koulutuksen profiilin nostaminen. Alan koulutukseen hakeutuminen hyväksi vaihtoehdoksi.

Kehittämistoimi:	Tavoite:
Näytetään opiskelijoille suunnatussa osaamisalainfossa markkinointivideo, esitellään koulutuksen sisältöjä ja korostetaan gerontologisen hoitotyön osaamisen erityispiirteitä.	Ikääntyneiden hoidon koulutuksen profiilin nostaminen. Tietoisuuden lisääminen gerontologisen hoitotyön erityispiirteistä. Alan koulutukseen hakeutuminen hyväksi vaihtoehdoksi.
Rekrytointitapahtumat paikkakunnan työpaikkojen kanssa.	Alan työpaikkojen esittely ja tutuksi tekeminen, myönteisen mielikuvan luominen, tietoisuuden lisääminen alan työpaikoista.
Järjestetään opettajille säännöllisin väliajoin työelämäjaksoja.	Opettajan ammatillisen osaamisen tukeminen ja yhteistyön lisääminen työelämän kanssa

5 PROSESSIN TUOMAN TIEDON JAKAMINEN JA JALKAUTTAMINEN

Tämän kehittämistyön tuottamaa tietoa voivat hyödyntää kehittämistyön kohteena olevan oppilaitoksen lisäksi myös muut toisen asteen oppilaitokset. Ikääntyneiden hoivatyön koulutusohjelmien heikko vetovoimaisuus on valtakunnallinen ilmiö ja jokaisen oppilaitoksen olisi hyvä tarkastella omia käytäntöjään ja menetelmiään vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Länsirannikon koulutus Oy WinNovassa kehittämistyön tuloksia tullaan esittelemään markkinoinnin ja koulutusten suunnittelupalavereissa ja työelämälle suunnattujen työpaikkaohjaajakoulutusten yhteydessä. Ikääntyneiden hoivatyön

koulutusten vetovoimaisuutta parantavan toimintamallin tavoitteena on esittää mahdollisimman konkreettisia ehdotuksia, joita voidaan toteuttaa yksikön sisällä ja yhdessä työelämäkumppaneitten kanssa. Myös työelämässä toimivien esimiesten olisi hyvä tarkastella alalle opiskelevien käsityksiä ja tulla tietoisiksi oppilaitoksen pyrkimyksistä parantaa alan koulutusten vetovoimaisuutta. Yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän kanssa on yksi keskeisimmistä keinoista parantaa alan vetovoimaisuutta paikallisella tasolla.

Kehittämistoimien tavoitteena on lisätä tietoisuutta alasta, alan koulutuksesta ja työelämästä sekä muuttaa mielikuvia ikääntyneiden hoivatyöstä nykyistä myönteisemmäksi. Tähän pyritään esimerkiksi organisoimalla opintojen alkuvaiheeseen tutustumisjakso ikääntyneiden hoivatyöhön. Työpaikkoja tiedotetaan jakson tavoitteesta ja työpaikkojen kanssa tehdään yhteistyötä tavoitteen saavuttamiseksi. Vetovoimaisuutta pyritään parantamaan myös kiinnittämällä huomiota koulutuksen sisältöön ja laatuun sekä työssä oppimisen ohjaukseen. Opintojen aikana opiskelijoita ohjataan tutustumaan ikääntyneisiin henkilökohtaisella tasolla. Ikääntyneiden osallisuuden edistämisen tutkinnon osassa hoitotyön opiskelijoille nimetään oma hoivakoti tai oma osasto, jonka asukkaisiin opiskelijoilla on mahdollisuus tutustua paremmin. Opiskelijat suunnittelevat ja toteuttavat omalla osastolla toiminnallisia menetelmiä, vievät ikääntyneitä ulkoilemaan ja ohjaavat liikuntaa sekä toteuttavat projekteja ja järjestävät teemaviikkoja.

Ikääntyneiden hoidon ja kuntoutuksen opintojen toisessa tutkinnon osassa, kotihoidossa toimimisessa, opiskelijoita ohjataan oma-asiakas -toimintaan. Tässä oppilaitos voi tehdä yhteistyötä kaupungin ja kolmannen sektorin, esimerkiksi Suomen Punaisen Ristin, Muistiliiton ja evankelis-luterilaisen seurakunnan diakoniatyön kanssa. Oma asiakas voidaan nimetä esimerkiksi omaishoidon piiristä. Opiskelija ohjataan henkilökohtaiseen kontaktiin asiakkaan ja omaishoitajan kanssa, käynneillä opiskelijan tehtävänä on toteuttaa asiakaslähtöisesti yksilöllisen ohjauksen menetelmiä. Tarvittaessa, käyntien aikana, opiskelijalla tulee olla mahdollisuus saada opettajan ohjausta esimerkiksi puhelimitse.

Kaikkien ikääntyneiden hoivatyön opettajien on tärkeää olla mukana suunnittelemassa vetovoimaisuutta lisäävien keinojen käytännön toteutusta ja sitoutua niihin. Opinnot

tulee suunnitella työelämälähtöisiksi ja yhteistyötä työelämäkontaktien kanssa tulee kehittää entistä kiinteämmäksi ja joustavammaksi. Yksi tärkeä kehittämistoimi kohdistuu oppisopimuskoulutukseen. Oppisopimuskoulutuksessa ammattitaidon oppiminen tapahtuu suurelta osin työpaikalla, käytännön työtehtävissä. Oppilaitoksen tehtävänä on täydentää osaamista teoriaopinnoilla. Työpaikat ovat erilaisia, joten myös tarvittavan osaamista täydentävän koulutuksen tulee olla jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti räätälöityä. Tämä vaatii opettajalta yhteistyötä työpaikan kanssa, tarkkaa arviointia, opintojen henkilökohtaista suunnittelua ja vaihtoehtoisten opiskelumenetelmien, esimerkiksi verkko-opintojen hallitsemista. Mielekkäät, opiskelijan ja työelämän tarpeisiin vastaavat teoriaopinnot, jotka täydentävät opiskelijan ammattitaitoa, lisäävät koulutuksen laatua ja oppisopimuskoulutuksen vetovoimaisuutta niin opiskelijan kuin työelämänkin näkökulmasta.

Ikääntyneiden hoivatyön koulutuksen vetovoimaisuuden lisäämiseksi myös oppilaitokselta tarvitaan sitoutumista opintojen laadun kehittämiseen, esimerkiksi taloudellisia resursseja ajanmukaisten välineiden hankkimiseen opetuksen tueksi ja ulkopuolisten asiantuntijaluennoitsijoiden palkkaamista. Opettajien on myös tärkeää saada gerontologiseen hoitotyöhön liittyvää lisäkoulutusta. Suuri osa lähihoitajaopiskelijoista, osaamisalasta riippumatta, sijoittuu valmistuttuaan työskentelemään ikääntyneiden hoivatyössä. On selvää, että gerontologista osaamista tarvitaan. Gerontologisen hoitotyön merkitystä ja myös arvostusta tulisikin oppilaitoksessa korostaa entistä enemmän. Osa ikääntyneiden koulutuksen vetovoimaisuutta lisäävistä keinoista ei vaadi erityisiä resursseja, vaan enemmänkin aktiivisempaa asennetta ja tarttumista tilaisuuteen, esimerkiksi opetusmenetelmien kehittäminen, markkinointivideon tekeminen ja sosiaalisen median kanavien päivittäminen.

6 TULEVAISUUDEN VISIOT

Ikääntyneiden hoivatyössä lisääntyvä henkilöstötarve tulee jatkumaan vielä kauan ja työhön on aiempaa haasteellisempaa löytää työntekijöitä. Myös työpaikkojen välillä on kovaa kilpailua osaavista ja motivoituneista työntekijöistä. Alan koulutusten veto-voimaisuuden lisääminen on yksi keino vastata tähän henkilöstöä koskevaan haasteeseen, mutta myös lukuisia muita keinoja tarvitaan, mm. erilaisia koulutusmuotoja, työolojen kehittämistä, palkkauksen tarkistamista ja rekrytointia ulkomailta. Haaste on niin suuri, että siihen vastaamiseen tarvitaan myös poliittisia päätöksiä.

Oppilaitoksilla on kuitenkin tärkeä rooli saada alalle niin nuoria peruskoulun päättäviä kuin alan vaihtamisesta kiinnostuneita aikuisiakin. Koulutuspaikkojen lisääminen ei riitä, ellei alalle hakeutuvia ole tarpeeksi. Onkin tärkeää, että alan koulutuksen laatu ja imago paranevat ja ala nähdään erityisosaamista ja vahvaa ammattitaitoa vaativana, jota on hienoa ja arvokasta päästä opiskelemaan. Oppilaitoksessa ikääntyneiden hoitotyön opettajien on tärkeä lisätä tietoisuutta gerontologisesta hoitotyöstä niin oppilaitoksen sisällä kuin myös oppilaitoksen ulkopuolisissa verkostoissa. Koulutuksen laatua, monipuolisia opiskelumuotoja ja myös työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä tulee entisestään kehittää. Tämän kehittämistyön tuloksena syntyneen mallin avulla oppilaitos voi paikallistasolla tehdä konkreettisia kehittämistoimia ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuuden parantamiseksi.

Kehittämistyötä ikääntyneiden hoitotyön koulutuksen vetovoimaisuuden lisäämiseksi tulee tehdä myös tulevaisuudessa. Työelämä muuttuu jatkuvasti ja esimerkiksi hyvinvointiteknologiset menetelmät luovat uusia osaamistarpeita. Digitalisaatio ja teknologia ovat oppilaitoksille haaste, mutta luovat myös uusia mahdollisuuksia järjestää opetusta, ohjata ja olla vuorovaikutuksessa niin opiskelijoiden kuin työelämänkin kanssa. Hyvin suunnitellut, mielekkäät ja tarkoituksenmukaiset verkko-opinnot voivat tulevaisuudessa olla merkittävä ikääntyneiden hoivatyön koulutuksen vetovoimatekijä, jota tulee aktiivisesti kehittää.

7 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSIN ARVIOINTIA

7.1 Kehittämistyön merkitys oppilaitoksen näkökulmasta

Oppilaitoksessa kehittämistyön tuloksena muodostuneen mallin ja sen esittämien konkreettisten menetelmien avulla voidaan kehittää ikääntyneiden hoivatyön koulutusten markkinointia, sisältöjä ja laatua. Malli kiinnittää huomiota myös työssä oppimisen ohjaukseen ja työelämäyhteistyön syventämiseen. Opiskelijat ovat oppilaitoksessa keskiössä ja koulutusten vetovoimaisuus ja opiskelijoiden tyytyväisyys ovat tärkeimpiä onnistumista mittaavista tekijöistä. Ikääntyneiden hoivatyön koulutusten vetovoimaisuuden paraneminen ei ole pelkästään työelämän, vaan myös oppilaitoksen etu. Vain kouluttamalla riittävästi ammattitaitoisia työntekijöitä se voi vastata yhteiskunnan sille antamaan tehtävään ja työelämän tarpeisiin.

7.2 Työyhteisön arviointi prosessiin

Työyhteisön keskusteluissa kehittämistyön aihetta pidettiin tärkeänä ja erittäin ajankohtaisena. Opettajat ovat nähneet työpaikoilla vallitsevan tilanteen ja tiedostavat oppilaitoksen vastuun kouluttaa työmarkkinoille riittävästi osaavia hoitajia. Vuonna 2018 voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen reformin myötä osaamisalavalinnat ovat entistä enemmän opiskelijan oma valinta. Opinnot tulee toteuttaa opiskelijälähtöisesti ja opiskelijalle tulee tarjota hänen toiveidensa mukaisia opintoja. Oppilaitoksessa tämä on tarkoittanut sitä, että lasten ja nuorten opintojen opinnoissa ryhmät ovat suuria ja ikääntyneiden hoidon ja kuntoutuksen opinnoissa on ollut vain kourallinen opiskelijoita, vaikka työelämän tarpeista katsoen tilanteen pitäisi olla päinvastainen.

Työyhteisössä suhtauduttiin mielenkiinnolla omien opiskelijoiden tuottamaan aineistoon ja heti jo aineistoa tarkastelemalla opettajille heräsi useita koulutuksen kehittämisideoita. Oli hieno huomata, että omat opiskelijat suhtautuivat ikääntyneisiin suurella arvostuksella ja epäeettinen toiminta tuomittiin. Opiskelijat tuntuivat odottavan arvostavaa kohtelua niin ikääntyneitä kuin työkavereita ja opiskelijoitakin kohtaan. Palkkaus mainittiin, mutta ikään kuin itsestään selvänä asiana. Selkeästi eniten aikaa

opiskelijat olivat käyttäneet työn sisällön ja eettisyyden sekä työhyvinvoinnin ja ilma-
piirin pohtimiseen.

Keskustelua herätti myös opiskelijoiden esittämät toiveet siitä, että opiskeluaikana olisi enemmän käytännön harjoittelua ja mahdollisuus päästä nykyistä useampiin harjoittelupaikkoihin. Tällä hetkellä jokaiseen tutkinnon osaan kuuluu yksi harjoittelu, joten yhteensä harjoittelujaksoja on neljä tai viisi, riippuen opiskelijan aikaisemmista opinnoista. Opintojen alkuvaiheeseen sijoittuva tutustumisjakso vaikutti hyvältä ajatukselta ja tutustumisjakson aikana muodostuvan käsityksen käytännön hoitotyöstä nähtiin auttavan myös teoriaopintojen omaksumisessa. Oppilaitoksessa on jo kehitetty työelämälähtöistä koulutusmallia, jossa opiskelijat ovat aluksi joitakin viikkoja teoriaopetuksessa, mutta jo hyvin pian siirtyvät osaksi viikkoa työelämään. Lopuksi on yhtenäinen jakso pelkästään työpaikalla oppimista ja sen yhteydessä osaamisen arviointi. Tämän mallin nähtiin osaltaan vastaavan opiskelijoiden toiveeseen saada enemmän käytännön harjoittelua opintojen aikana. Myös tavoitteen työelämäyhteistyön ja oma-hoivakoti tai -osasto -toiminnan nähtiin vastaavan samaan toiveeseen. Monet toisen asteen opiskelijat oppivat parhaiten tekemällä ja opettajien tärkeänä tehtävänä on luoda siihen mahdollisuuksia. Se edellyttää luovuutta, kykyä nähdä opinnot ja oppiminen toisella tavalla ja myös hyviä työelämäverkostoja.

7.3 Oma ammatillinen kehittyminen prosessin aikana

Kehittämistyön tekeminen tarjosi tekijöille mahdollisuuden perehtyä yhteen ikääntyneiden hoivatyöhön liittyvään aiheeseen syvällisesti. Kehittämistyön teoreettinen viitekehys edellytti ja lisäsi tekijöiden kykyä hakea tietoa tieteellisistä tietokannoista. Oli mielenkiintoista tarkastella, miten aihetta oli aikaisemmin tutkittu ja millaisia tuloksia aikaisemmista selvityksistä ja tutkimuksista on saatu. Tutkimustulokset suomalaisissa ja ulkomaisissa tutkimuksissa olivatkin varsin samankaltaisia. Metodologia puolestaan edellytti ja lisäsi taitoa soveltaa teoretietoa tieteellisistä tutkimusmenetelmistä käytäntöön, omaan kehittämistyöhön.

Kehittämistyön laatiminen on ollut pitkä prosessi, johon koronapandemia aiheutti jonkin verran viivästyksiä. Alkuperäisessä suunnitelmassa aineiston keräämiseen

tarkoitettujen työpajojen oli tarkoitus toteuttaa luokkatilassa, kuitenkin, kerta toisensa jälkeen, oppilaitoksessa jouduttiin siirtymään etäopetukseen. Lopulta aineiston keruun menetelmää muokattiin digitaalisesti ja aineisto kerättiin vaiheessa, jossa oppilaitos oli etäopetuksessa. Siihen mennessä sekä opinnäytetyöntekijöiden, että opiskelijoiden digitaaliset taidot olivat kuitenkin kehittyneet riittävälle tasolle niin, että aineiston kerääminen digitaalisesti onnistui.

Aineiston kerääminen työpajojen avulla oli menetelmä, jossa työkokemuksesta ammatillisena opettajana oli hyötyä. Työ sisältää muutoinkin ryhmätöiden ohjaamista ja opiskelijoilla olevan tietorakenteen selvittämistä ja näkyväksi tekemistä. Aineiston keräämiseen mennessä myös tekijöiden digitaaliset taidot olivat kehittyneet riittävästi niin, että aineiston kerääminen oli mahdollista. Eniten aineiston keräämisessä silti jännitti teknologia, onnistuuko ryhmien jakaminen ja aineiston tallentaminen ongelmitta. Onneksi kaikki sujui suunnitelmien mukaan.

Kehittämistyön toisessa vaiheessa siihen mennessä kerättyä ja analysoitua tietoa oli aika soveltaa käytäntöön. Ikääntyneiden osaamisalan suunnittelupalaveri tuntui oikealta foorumilta esitellä aihetta ja pohtia kehittämistoimia. Kehittämistarve oli selkeä ja työskentely yhdessä muiden ikääntyneiden hoitotyön opettajien kanssa oli hyödyllistä ja innostavaa. Pitkittyneen prosessin saattaminen loppuun on kysynyt pitkäjänteisyyttä ja kykyä syventyä aiheeseen uudelleen kerta toisensa jälkeen. Aihe tuntuu edelleen tärkeältä ja on mielekästä, että voi omalta osaltaan pyrkiä vaikuttamaan olemassa olevan haasteen ratkaisemiseen.

7.4 Eettiset näkökulmat

Tämä kehittämistyö on toteutettu tieteellisesti hyväksytyjen toimintatapojen mukaisesti noudattaen ammattikorkeakoulujen yhteisiä suosituksia. Ennen kehittämisprosessin toteutusta kehittämistyölle haettiin asianmukainen tutkimuslupa oppilaitoksen johtoryhmältä. Lupa kehittämistyötä ja aineiston keräämistä varten saatiin 20.1.2020.

Kehittämistyön aineiston keräämistä varten pidettyihin työpajoihin osallistuminen oli opiskelijoille vapaaehtoista, vaikka se tapahtui normaalin koulupäivän puitteissa. Kaikki Teams-oppitunnilla olleet opiskelijat osallistuivat työpajoihin ainakin olemalla

paikalla, tätä voidaan pitää suostumuksena kehittämistyöhön osallistumiseen. Työpajaan osallistuville kerrottiin kehittämistyön tekijöiden yhteystiedot, ohjaavan opettajan nimi, yhteystiedot ja organisaatio, kehittämistyön tavoitteet ja tarkoitus, osallistuvien rooli ja tehtävä, sekä digitaalisina tiedostoina kerätyn aineiston luottamuksellisesta säilyttämisestä ja hävittämisestä. Nämä tiedot olivat myös opiskelijoiden nähtävillä kirjallisena (liite 1.) Opiskelijoilla oli mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä. Lisäksi huomiota kiinnitettiin siihen, ettei opiskelijoita ohjattu kysymyksenasettelulla tiettyyn suuntaan, vaan ohjattiin itsenäiseen ajatteluun. Aineiston analyysin jälkeen työpajojen tuotokset, Padlet-sovelluksesta kuvankaappauksen avulla tallennetut tiedostot, hävitettiin.

Kehittämisprosessin tulokset on esitetty niin, etteivät yksittäiset vastaajat ole tunnistettavissa. Tulosten esittelyssä on pyritty avoimuuteen, tarkkuuteen ja totuudenmukaisuuteen. Raportoinnissa käytettyihin lähteisiin on viitattu asianmukaisesti ja kaikki käytetyt lähdeaineistot löytyvät lähdeluettelosta.

7.5 Kehittämistyön työnjaon avaaminen

Kehittämistyön tekeminen oli paikoitellen haastavaa ja prosessi venyi suunnitellusta aikataulusta. Työn teoriaosuutta hankittaessa ja kirjoitettaessa tekijät tapasivat säännöllisesti ja koostivat työtä yhteiselle alustalle. Molemmat tekijät osallistuivat työpajojen suunnitteluun ja ohjaamiseen. Työpajoissa syntyneen aineiston sisällön analyysia tekijät tekivät yhdessä, ja molemmat osallistuivat myös yhteenvedon laatimiseen. Toinen opinnäytetyöntekijöistä työskentelee Länsirannikon koulutus Oy WinNovassa, joten oli luonnollista, että hän hoiti yhteydet oppilaitokseen, tutkimusluvan hakemisen, työpajojen ajankohtien sopimisen ja sekä tulosten esittelyn ja kehittämistoimien ideoinnin ikääntyneiden hoidon ja kuntoutuksen osaamisalan suunnittelupalaverissa.

8 LOPUKSI

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli selvittää lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuudesta sekä kehittää oppilaitoksen toteuttamaa ikääntyneiden hoivatyön koulutusta ja sen markkinointia niin, että se olisi aikaisempaa vetovoimaisempi ja houkuttelevampi vaihtoehto muiden osaamisalojen rinnalla. Työn aineistona toimi Länsirannikon koulutus Oy WinNovan Hyvinvointi Rauma, Laitila - yksikön osaamisalaopiskelijoiden digitaalisissa työpajoissa laatimat miellekartat. Aineiston tuottamaa tulosta tarkasteltiin ikääntyneiden hoidon ja kuntoutuksen osaamisalaopintojen suunnittelupalaverissa ja laadittiin lista konkreettisista kehittämistoimista, joiden avulla ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuutta voidaan parantaa oppilaitoksessa koulutukseen hakeutuessa ja opintojen aikana.

Kehittämistyön teoreettisen viitekehyksen perusteella voidaan todeta, että aihe on ollut ajankohtainen pitkään, jo kahden vuosikymmenen ajan. Tänä päivänä se on ajankohdaisempi kuin koskaan. Väestön ikääntyminen, työväestön eläköityminen ja myös koronapandemian aiheuttamat haasteet ovat lisänneet terveydenhuollon paineita ja se heijastuu myös ikääntyneiden hoitotyöhön. Ala kärsii työvoimapulasta ja on välttämättömää saada alalle uusia tekijöitä, jotta ikääntyneillemme voidaan tarjota riittävä hoito ja hoiva, arvokkaat vuodet ikääntyneenä. Vetovoimaisuutta pitää parantaa monella eri rintamalla. Myös oppilaitosten on pohdittava omia toimintatapoja ja pyrittävä omalta osaltaan nostamaan alan profiilia ja houkuttelevuutta. Se vaatii opettajilta aitoa innostuneisuutta alaa ja opiskelijoita kohtaan, vahvaa gerontologista tietoperustaa sekä myös hyvää ja saumatonta yhteistyötä alan työpaikkojen ja alalla toimivien eri toimijoiden kanssa.

Yksi ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuuteen vaikuttava tekijä on yleinen mielikuva, joka ihmisillä on ikääntyneiden hoivatyöstä. Tällä hetkellä lähes kaikki mediakirjoitukset liittyvät työpaikkojen epäkohtiin ja huomioihin, joita on tehty hoidon heikosta laadusta. Tarvitaan lisää myönteistä julkisuutta, hyviä tarinoita ja työhönsä tyytyväisten hoitajien ulostuloa. Useiden selvitysten ja tutkimusten mukaan opiskelijoiden mielenkiintoa alaa kohtaan lisäsi tutustuminen ikääntyneisiin henkilökohtaisella tasolla. Tämä voisi toimia myös laajemmassa mittakaavassa. Kun hoitajia ja

ikäntyneitä käsitellään kasvottomana joukkona, on aihe helppo siirtää ajatuksissa sivuun. Mutta jos annetaan mahdollisuus tutustua Heikkiin ja Liisaan ja heitä hoitaviin alan ammattilaisiin Katriin ja Vesaan, voi mielikuva muuttua ja henkilöt, tapahtumat ja aihepiiri jäävät eri tavalla mieleen. Tällaista näkyvyyttä tarvitaan valtakunnallisilla mediakanavilla, oppilaitoksessa sitä voidaan toteuttaa markkinointivideoiden sekä sosiaalisen median välityksellä.

Aikaisemmista ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaisuutta selvittäneistä opinnäytteistä ja tutkimuksista on saatu viitteitä siitä, että ikääntyneiden hoitotyötä ei opiskelijoiden keskuudessa nähdä samalla tavalla erityisosaamista vaativana alana kuin esimerkiksi sairaanhoito tai lasten ja nuorten hoito ja kasvatus. Ajatellaan jopa, että ikääntyneiden hoitotyö tarkoittaa samaa kuin perushoito, ja että ikääntyneiden hoitotyö opitaan jo perusopintojen aikana. Oppilaitoksessa, opiskelijoiden ja jopa hoitotyön opettajien keskuudessa voi törmätä käsityksiin, joiden mukaan ikääntyneiden hoitotyö on vähemmän vaativaa ja että opinnoista selviää helpommalla kuin monesta muusta osaamisalasta. Tämä näkyy esimerkiksi siten, että opinnoissa heikommin menestyneitä ohjataan opiskelemaan ikääntyneiden hoitotyötä. Vaikuttaa siltä, että paitsi opiskelijat, myös opettajat tarvitsevat enemmän tietoa gerontologisesta hoitotyöstä ja ikääntyneiden hoitotyön erityispiirteistä mm. ravitsemukseen, muistisairauksien hoitotyöhön, kotona asumisen tukemiseen, hyvinvointiteknologiaan, toiminnallisiin menetelmiin, lääkehoitoon ja saattohoitoon liittyen. Hoitotyön opettajien olisikin tärkeää saada aiheesta lisäkoulutusta, lisätä tietoisuutta gerontologisesta hoitotyöstä ja luoda entistä voimakkaammin mielikuvaa alasta erityisosaamista vaativana alana.

Työssäoppiminen on tärkeä osa toisen asteen koulutusta ja mm. osaamisen arvioinnit suoritetaan työelämässä. Koulutuksen aikana opiskelijoilla on useita mahdollisuuksia työelämäkontakteihin työpaikalla oppimisjaksojen ja työelämässä toteutettavien projektien aikana. Näiden työpaikalla vietettyjen hetkien aikana opiskelijat paitsi oppivat työtehtäviä, myös muodostavat mielikuvia työstä ja työpaikasta. Jotta kokemukset muodostuisivat myönteisiksi, tarvitsevat opiskelijat opettajan tukea ja ohjausta. Erityisen tärkeää tämä on ensimmäisten tutustumisten ja työssäoppimisjaksojen aikana. Koulutukset tulevat tulevaisuudessa monimuotoistumaan entisestään, mm. oppisopimuskoulutusten osuus on jo nyt merkittävästi kasvanut. Jotta opiskelija saa koulutuksesta hyvän ammatillisen osaamisen, edellyttää se oppilaitoksen ja työpaikan välillä

tiivistä yhteistyötä, ensinnäkin yhteistä suunnittelua, mutta myös molemminpuolista tukea ja ohjausta sekä osaamisen arviointia koko opiskelijan koulutuksen ajan.

Sosiaali- ja terveysalalla opiskelevat tuntuvat sekä tämän kehittämistyön että useiden aikaisempien tutkimusten perusteella ajattelevan, että työllä on muitakin tärkeitä merkityksiä kuin toimeentulo. Tässä kehittämistyössä opiskelijat mainitsevat palkkauksen yhtenä vetovoimatekijänä, mutta kaikista eniten kommentteja opiskelijat tuottivat liittyen ilmapiiriin, työhyvinvointiin ja työn eettisiin tekijöihin. Opiskelijat itse arvostavat ikääntyneitä ja omaa työtään, mutta myös yhteiskunnallista arvostusta kaivataan. Työ, jossa on mahdollisuus kohdata ikääntynyt ihmisläheisesti ja kiireettömästi ja työpaikka, jossa ihmisarvon kunnioittaminen on tärkeä arvo, koetaan vetovoimaisena.

Oppilaitoksessa on hyvä tiedostaa oppilaitoksen rooli koko ikääntyneiden hoivatyössä toimivien toimijoiden verkostossa. On oltava aktiivinen kolmannen sektorin kanssa, pidettävä yhteyttä kaupungin tai kunnan toimielimien ja työpaikkojen sekä myös yksityisen sektorin kanssa. Jotta tämä onnistuu, on opettajien tärkeä toimia aktiivisesti henkilökohtaisten verkostojen ja kontaktien luomisessa. Oppilaitokseen voi olla vaikea ottaa yhteyttä, jos ei tiedä nimiä tai vastuhenkilöitä, joiden puoleen kääntyä. Tässä hyvänä keinona olisi esimerkiksi yhteisten tapaamisten järjestäminen ja yhteisten projektien suunnittelu ja toteutus. Sekä oppilaitos että alan työpaikat tarvitsevat näkyvyyttä ja näkyvyys, esimerkiksi medianäkyvyys, olisi isolla volyyymilla toteutettuna varmemmin saavutettavissa.

Ikääntyneiden hoivatyön henkilöstöpulan ratkaisemiseksi tullaan varmasti tarvitsemaan yhteiskunnallisia ratkaisuja. Tilanne on tällä hetkellä hankala, työolojen parantaminen riittävän henkilöstöresurssin avulla olisi välttämätöntä. Vakavan työvoimapulan vallitessa se on kuitenkin hyvin vaikeaa. Jokaisen ikääntyneiden hoivatyössä toimivan sektorin on tehtävä osansa ja tarkasteltava omia käytäntöjään alan vetovoimaisuuden parantamiseksi. Valtakunnallisesti tarvitaan päätöksiä liittyen alan palkkaukseen ja työehtoihin sekä alan yleiseen arvostukseen. Työpaikoilla tarvitaan toimia, joilla voidaan vaikuttaa työpaikkojen ilmapiiriin, asenteisiin ja esimiesten osaamiseen sekä opiskelijoiden ensimmäisten kokemusten ja työpaikalla oppimisjaksojen onnistumiseen. Oppilaitoksissa on tärkeä kehittää ja uudistaa ikääntyneiden hoivatyön koulutuksen markkinointia ja opetusta sekä työelämän ja alan eri toimijoiden välistä

yhteistyötä. Tällä hetkellä yleinen käsitys ikääntyneiden hoivatyöstä ja negatiivinen julkisuuskuva heikentävät vetovoimaisuutta entisestään. Kaikkien alalla toimivien, myös oppilaitosten, tulisi omalta osaltaan ponnistella negatiivisia uhkakuvia vastaan tuomalla esiin, miten arvokasta, monipuolista ja antoisaa ikääntyneiden hoivatyö on ja lisäämällä tietoisuutta gerontologisen hoitotyön vaatimasta ammattitaidosta ja erityisosaamisesta.

LÄHTEET

Aalto, T. 2014. Ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaisuus: Vaasalaisten lähihoitajien ja alan opiskelijoiden näkökulma. Vaasan yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 19.8.2020. <http://osuva.uwasa.fi/handle/10024/6849>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n TKI-valiokunnan suositus ammattikorkeakouluille eettisestä ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesta opinnäytetyöprosessista. Viitattu 17.12.2019 http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_ammattikorkeakoulujen-opinnaytetoiden-eettiset-suositukset.pdf?t=1526903222

Chenoweth, L., Jeon, Y-H., Merlyn T. & Brodaty, H. 2010. A systematic review of what factors attract and retain nurses in aged and dementia care. Journal of Clinical Nursing. Volume 19, Issue 1-2. Pages 156-167. Viitattu 18.9.2021.

Havon, Y., Levy, S., Albagli, M., Rotstein, R. & Shoshana, R. (2013). Why do nursing students not want to work in geriatric care? A national questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies. Volume 50, Issue 11. Nov 2012. Pages 1558-1565.

Hanhijoki I. 2020. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia tulevaisuuden koulutustarpeista. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:6. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2035.pdf Viitattu 23.2.2021.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Honkonen, A. 2019. Lisää vetovoimaa sosiaalialan vanhustyöhön. Ylempi AMK - opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.8.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019112121764>

Honkonen, A. 2020. Ikäosaamisen verkkojulkaisu. Karelia ammattikorkeakoulu. Viitattu. 15.11.2021. <https://ikanyt.karelia.fi/2020/10/21/vanhustyon-vetovoimaisuus-ja-miten-jokainen-meista-voi-vaikuttaa-siihen/>

Jämsä, M., Karjalainen, J. & Sarpola, S. 2016. Ikääntyneen hoitotyön vetovoimaisuus sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemana. AMK-opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.8.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016112417328>

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittajan käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja - sarja. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

King, B., Roberts, T. & Bowers, B. 2013. Nursing Student Attitudes Toward and Preferences for Working With Older Adults. Gerontology & Geriatrics Education. Vol 34, 2013 – issue 3. Pages 272-291. Viitattu 18.9.2021.

Kuntien työvoimaennuste 2031. Analyysi kuntien työvoima- ja osaamistarpeista. Keva/Aula Research Oy. https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan_kuntien_tyovoimaennuste_2030_esitys_180221.pdf. Viitattu 23.2.2021.

Kuosa, M. & Kuukka, A. 2016. Vanhustyön vetovoimaisuus tulevaisuudessa – Hoitoalan opiskelijoiden käsityksiä vanhustyöstä. Ylempi AMK -opinnäytetyö. Saimaan ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.8.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016082313778>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980. Viitattu 10.8.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta 565/2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980> Viitattu 10.8.2020.

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110922> Viitattu 10.8.2020.

Larja L. 2018. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2018. TEM-analyyseja 94/2019. Työja elinkeinoministeriö. WWW-osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161727/Tyovoiman%20hankinta%20toimipaikoissa%20vuonna%202018_.pdf?sequence=4&isAllowed=y Viitattu 24.1.2021.

Maatsola, K. & Ylipahkala, P. 2011. Sairaalaan tai Kanarialle : Lähihoitajaopiskelijoiden mielipiteitä vanhuudesta ja vanhustyöstä. AMK-opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.8.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201102282726>

Novak, J. 2002. Tiedon oppiminen, luominen ja käyttö. Käsitekartat työvälteenä oppilaitoksissa ja yrityksissä. Keuruu: PS-kustannus.

Nuutinen, T. & Paulin S-H. 2012. Ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaisuus sairaanhoitajaopiskelijoiden näkökulmasta. AMK-opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.8.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201202031899>

Ojala, M. & Rantanen, S. 2018. Vetovoimaa kotihoitoon – Miten säilyttää alan vetovoimaisuus? AMK-opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.8.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018121421611>

Opetushallitus OPH-2629-2017 <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/6212909>. Viitattu 22.5.2020.

Rehula, P. 2019. Satakunta - elämää parhaimmillaan. Satakunnan suunnitelma ikäihmisten yhteensovitetusta palvelukokonaisuudesta 2019-2029. Viitattu 10.8.2020. <https://www.satakunta2019.fi/wp-content/uploads/2018/09/Satakunnan-ik%C3%A4strategia-versio-0.3.pdf>

Ringvall, E-R. 2016. Sairaanhoidajien työelämään sijoittumiseen vaikuttavia tekijöitä – valmistuvien ja vasta valmistuneiden sairaanhoidajien odotuksia hoitotyön työpaikoilta. AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.8.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016121420336>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön: Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.10.2021. Saatavissa <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Satamittari. Väestörakenne. Viitattu 25.4.2020. <http://www.satamittari.fi/V%C3%A4est%C3%B6rakenne>

Sosiaalihuoltolaki. 2014. L 30.12.2014/1301. Viitattu 10.8.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017–2019. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:6. Viitattu 10.8.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3960-8>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Vanhuspalvelulain muutos vahvistettu – henkilöstömitoitus ympärivuorokautiseen hoitoon. Tiedote. Viitattu 10.8.2020. <https://stm.fi/-/vanhuspalvelulain-muutos-vahvistettu-henkilostomitoitus-ymparivuorokautiseen-hoitoon>

Tohmola, A. 2015. Gerontologisen hoitotyön tietoperusta, opetusmenetelmät ja koulutuksen tulevaisuuden haasteet. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 19.9.2020. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201505241635.pdf>

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

Uusikylä, K & Atjonen, P. 2005. Didaktiikan perusteet. Helsinki: WSOY.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

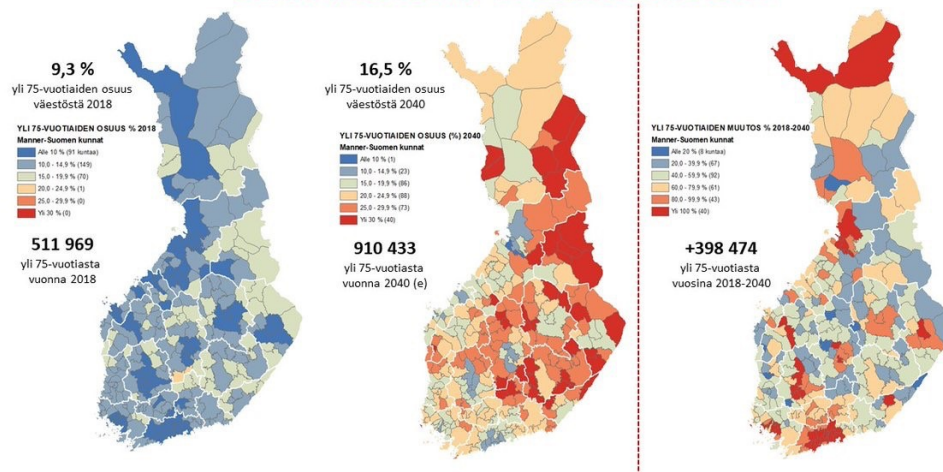
Åhlberg, M. 2015. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.



KEHITTÄMISTYÖ

- Satakunnan ammattikorkeakoulu, vanhustyön koulutusohjelma
- Opiskelijat: Elina Koivisto ja Anna-Maija Seutu
- Ohjaaja: Päivi-Maria Hautala
- **Tutkimusongelma:** Millaisia havaintoja ja käsityksiä lähihoitajaopiskelijoilla on ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuuteen liittyvistä tekijöistä?
- **Tavoite: tuottaa tietoa**, jonka avulla ikääntyneiden vetovoimatekijöitä voidaan kehittää oppilaitoksessa ja työelämässä ja **luoda malli**, jonka avulla opiskelijoita saadaan hakeutumaan opiskelemaan ikääntyneiden hoitotyötä
- **Aineisto:** Lähihoitajaopiskelijoiden laatimat ajatuskartat

YLI 75-VUOTIAIDEN OSUUS KUNNITTAIN VUOSINA 2018 JA 2040 SEKÄ MUUTOS % VUOSINA 2018-2040



Lähde: Tilastokeskus, väestö; väestörakenne; väestöennuste 2019-40; Kartat ja luokittelu: Timo Aro 2020

- Arvio: ikääntyneiden hoitotyöhön tarvitaan 30 000 hoitajaa lisää vuoteen 2030 mennessä

(STM 2019)



- Tutkimukset kertovat, että ikääntyneiden hoivatyö ei houkuttele hoitotyön opiskelijoita työskentelemään alalla (mm. Kuosa & Kuukka 2016, Honkonen 2019)



TYÖPAJA :

Pohdi ryhmässä:

- **Mitkä tekijät mielestäsi vaikuttavat ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuuteen? Miten työelämän pitäisi muuttua, että useammat haluaisivat työskennellä hoivatyössä?**



AINEISTON KERÄÄMINEN JA KÄYTTÄMINEN

- Ryhmä jaetaan Teamsin huoneisiin, joissa teidän tehtävä on pohtia aihetta yhdessä ja kirjata kaikki ajatukset, myös pienetkin huomiot Padlettiin.
- Aikaa n. 30 minuuttia. Opettajat vierailevat huoneissa, mutta eivät puutu työskentelyyn
- Osallistuminen aineiston tuottamiseen on vapaaehtoista.
- Aineistona käytetään ainoastaan Padlettien tekstejä, henkilötietoja ei kerätä.
- Vastaukset jätetään nimettöminä ja ryhmän yhteisenä tuotoksena.
- Tutkimuskäyttöön saatua aineistoa käsitellään luottamuksellisesti, eikä tutkimuksen yhteydessä saatuja tietoja käytetä muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen.
- Aineistot säilytetään aineiston analysoinnin ajan, jonka jälkeen ne hävitetään.

