



Karelia-ammattikorkeakoulu
Geronomi ja Sairaanhoidaja
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen YAMK

Vanhustyön veto- ja pitovoimaisuus

Lähihoitajien ja lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmia veto- ja pitovoimatekijöistä

Satu Peltomaa
Miia Turkki

Opinnäytetyö, Toukokuu 2023

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2023
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen YAMK

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät

Satu Peltomaa ja Miia Turkki

Nimeke

Vanhustyön veto- ja pitovoimaisuus -
Lähihoitajien ja lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmia veto- ja pitovoimatekijöistä

Toimeksiantaja

Eräs Kanta-Hämeen kaupunki (Kanta-Hämeen hyvinvointialue 1.1.2023 alkaen)

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä tarkoituksena oli selvittää lähihoitajien ja lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmasta mielipiteitä ja käsityksiä vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudesta. Tavoitteena oli tuottaa tietoa niistä tekijöistä, jotka tekevät vanhustyöstä houkuttelevaa ja saavat lähihoitajaopiskelijat valitsemaan vanhustyön. Lisäksi tuotettiin tietoa siitä, mikä saa lähihoitajat pysymään vanhustyössä.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusotteella käyttäen siihen soveltuvia tutkimusmenetelmiä. Menetelminä käytettiin lähihoitajaopiskelijoille sähköistä webropol-kyselyä ja lähihoitajille teemaryhmähaastattelua. Teemaryhmähaastattelun yhteydessä toteutettiin myös brainwriting-ideointityöpaja. Saatua aineistoa analysoitiin sisällönanalyysillä.

Keskeiset tulokset liittyivät erityisesti vanhustyön sisällön moninaisuuteen, yhteiskunnallisiin tekijöihin sekä työyhteisön merkitykseen ja johtajuuden laatuun. Näihin vaikuttavina tekijöinä olivat positiivisten kokemusten saaminen, mielikuvien vaikutus, vanhustyön merkityksellisyys ja arvostus sekä omat eettiset arvot. Tärkeimpänä tekijänä nousi esiin mielikuviin vaikuttamisen merkitys niin osaamisalan valinnassa kuin vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta tarkasteltaessa.

Aineiston pohjalta laadittiin vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta parantavia toimenpide-ehdotuksia. Jatkossa voisikin tarkastella tarkemmin opiskelijoiden vanhustyön mielikuviin vaikuttavia tekijöitä.

Kieli
suomi

Sivuja 68
Liitteet 5
Liitesivumäärä 8

Asiasanat

vanhustyö, vanhustyön veto- ja pitovoima, lähihoitaja



THESIS
May 2023
Master's Programme in Active Ageing

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600

Authors

Satu Peltomaa and Miia Turkki

Title

Staff Attraction and Retention in Older People Care – Perspectives of Practical Nurses and Practical Nurse Students on Factors Affecting Attraction and Retention

Commissioned by

A Town in Kanta-Häme (Wellbeing Services County of Kanta-Häme as of 1 January 2023)

Abstract

The purpose of the thesis was to highlight the opinions and perceptions of practical nurses and practical nurse students on staff attraction and retention in older people care. The aim was to provide information on the factors that make older people care attractive and motivate practical nursing students to choose older people care. Another aim was to provide information on factors that motivate practical nurses to stay in older people care.

The thesis was implemented using a qualitative research approach and the data was gathered and analysed using appropriate research methods. The methods used were an online Webropol survey for practical nursing students and a focused group interview for practical nurses. A brainwriting workshop was also conducted in connection with the focused group interview. The data obtained was analysed using content analysis.

The key results were particularly related to the diversity of the content of older people care, social factors, the importance of the work community and the quality of leadership. These were influenced by positive experiences, the impact of perceptions, the relevance and appreciation of older people care and personal ethical values. The importance of influencing perceptions emerged as the most important factor, both when choosing a field of expertise and in terms of attraction and retention in older care.

Based on the data, proposals for measures to improve attraction and retention in older people care were prepared. An idea for further development could be to explore more closely factors that influence students' perceptions of older people care.

Language
Finnish

Pages 68
Appendices 5
Pages of Appendices 8

Keywords

older people care, staff attraction and retention in older people care

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Lähihoitajat ympärivuorokautisessa hoidossa	6
3 Opiskelijasta harjoittelun kautta lähihoitajaksi	8
4 Henkilöstön saatavuus ja riittävyys	11
5 Vanhustyön houkuttavuus ja työhön sitoutuminen	12
5.1 Vanhustyön houkuttavuus	12
5.2 Vanhustyöhön sitoutuminen.....	15
6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävät	19
7 Kehittämisprosessi, menetelmälliset valinnat ja toteutus	20
7.1 Laadullinen tutkimus	20
7.2 Kehittämisprosessi lineaarisen ja spiraalimallin yhdistelmänä	22
7.3 Kysely ja teemaryhmähaastattelu tiedontuotannon menetelminä	24
7.4 Teemaryhmähaastattelu ja ideointityöpaja kehittämismenetelminä	26
7.5 Aineiston keruu ja analyysi	27
7.5.1 Kysely	28
7.5.2 Teemaryhmähaastattelu	29
7.5.3 Ideointityöpaja brainwriting-menetelmällä	31
7.6 Aineiston analyysi	32
7.7 Kehittämisprosessin arviointimenetelmät.....	33
8 Tulokset ja toimenpide-ehdotukset	34
8.1 Lähihoitajaopiskelijoiden osaamisalan valinta.....	34
8.1.1 Mielikuvien vaikutus osaamisalan valintaan	37
8.1.2 Kokemuksen merkitys alalle hakeutumisessa.....	38
8.1.3 Alan merkityksellisyyden ja arvostuksen kokeminen	39
8.1.4 Vanhustyön eettisyys sekä sisällön merkitys	42
8.1.5 Palkan ja henkilöstömitoituksen vaikutus alan houkuttavuuteen	43
8.2 Lähihoitajien näkemyksiä vanhustyöstä.....	44
8.2.1 Vanhustyön merkitys lähihoitajille	45
8.2.2 Työyhteisö hoitajien voimavarana.....	47
8.2.3 Harjoittelusta saadun ensivaikutelman merkitys	48
8.2.4 Palkan ja mitoituksen merkitys hoitajille.....	49
8.2.5 Mielikuvien vaikutus vanhustyön kiinnostavuuteen.....	49
8.2.6 Johtajuuden merkitys työssä pysymisessä	50
8.3 Vanhustyön veto- ja pitovoimatekijät	51
8.4 Vanhustyön veto- ja pitovoimaisuuden toimenpide-ehdotukset	55
9 Pohdinta ja johtopäätökset.....	56
9.1 Johtopäätöksiä vanhustyön kiinnostavuudesta	56
9.2 Kehittämisprosessin tarkastelu	59
9.3 Luotettavuus ja eettisyys	60
9.4 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkokehittämisideat	63
Lähteet.....	64
Liite 1	Webropol -kysely saatekirjeineen
Liite 2	Teemaryhmähaastattelun runko
Liite 3	Saatekirje haastatteluun
Liite 4	Suostumuslomake haastatteluun
Liite 5	Toimenpide-ehdotukset

1 Johdanto

Suurin osa ikäihmisistä pärjää omillaan, mutta avuntarve kasvaa ikääntyessä ja toimintakyvyn heiketessä. Väestön ikääntyminen aiheuttaa näin ollen suuremman palvelujen tarpeen. (THL 2022a.) Tästä aiheutuukin paineita nykyisille hyvinvointialueille palveluiden tuottamisessa. Koko Suomessa onkin haasteita ikääntyvien palveluissa ammattitaitoisen henkilöstön riittävydessä ja heidän rekrytoinnissaan. Samanaikaisesti väestön määrä nuorempien ikäluokkien erityisesti lasten ja nuorten osalta vähenee. Eri aloilla nähdään kilpailun koulutettavista kasvavan näitten ikäluokkien pienenemisen takia. Osittain tämä näkyy jo hakeutumisessa ammattiin valmistavaan koulutukseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 9–10.)

Merkittävän osan sosiaali- ja terveystalouden henkilöstöstä muodostavat lähihoitajat (Coco & Roos 2020, 7). Valmiiden lähihoitajien lisäksi yksiköissä harjoittelee ja ajoittain toimii sijaisena lähihoitajaopiskelijoita. Usein varsinkin nuorilla lähihoitajaopiskelijoilla ei ole aikaisempaa kokemusta vanhustyöstä. Tutkimusten mukaan positiiviset kokemukset vanhusten parissa vahvistavat mielikuvia ja saavat hakeutumaan vanhustyön pariin. (Virolainen & Pirskanen 2022.) Tätä positiivista näkökulmaa haluttiin tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä tuoda esiin.

Aiheena tässä opinnäytetyössä on vanhustyön veto- ja pitovoimaisuus. Opinnäytetyössä halutaan ymmärtää syvällisemmin ja kokonaisvaltaisemmin vanhustyön veto- ja pitovoimaisuus ilmiötä ja opiskelijoiden sekä vanhustyössä työskentelevien kokemuksia, näkemyksiä ja mielipiteitä aiheesta. Tavoitteena on saada lisää tietoa alan houkuttavuuteen sekä alalla pysymiseen vaikuttavista tekijöistä.

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä erään Kanta-Hämeen kaupungin kanssa. Toteutuksessa käytettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä, tehostetussa palveluasumisessa työskentelevien lähihoitajien sekä eräässä Kanta- Hämeen ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevien lähihoitajaopiskelijoiden kanssa. Tässä opinnäytetyössä vanhustyöstä puhuttaessa käytetään myös termiä

ikäntyvien hoitotyö. Puhuttaessa vanhustyöstä opiskelijoiden osuudessa käytetään termiä ikääntyvien hoito ja kuntoutuminen.

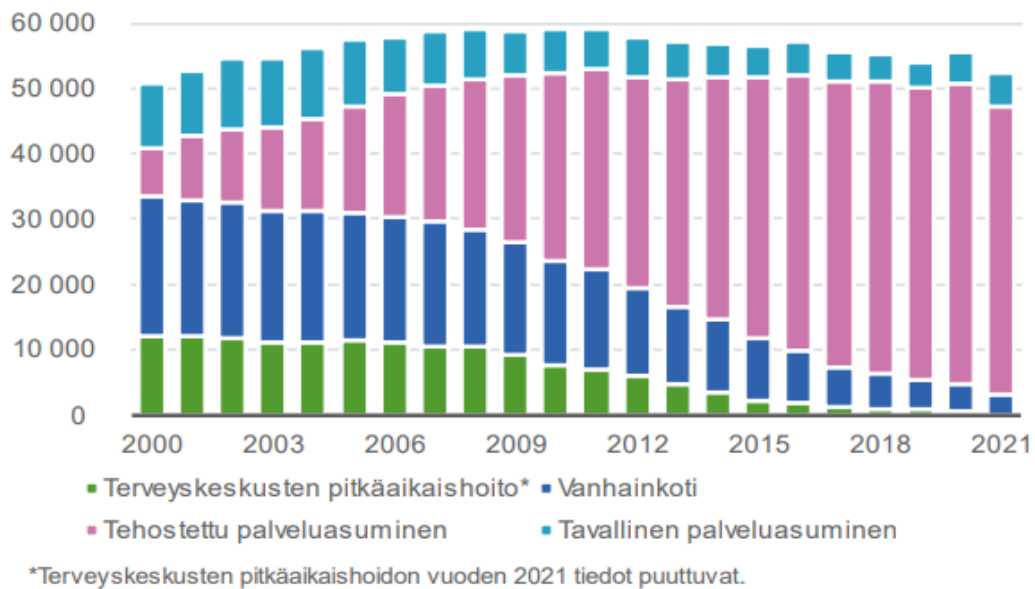
2 Lähihoitajat ympärivuorokautisessa hoidossa

Lähihoitajan ammatti sopii ihmisille, jotka tykkäävät työskennellä muiden ihmisten parissa. Hoitajan työ koetaan yleensä merkitykselliseksi. Osaamisen kehittämisessä alan monipuolisuus sekä jatkokoulutusmahdollisuudet nähdään ammatin hyvinä puolina. Lähihoitaja voi työskennellä monella eri hoitotyön osa-alueella ja näistä yhtenä vaihtoehtona on esimerkiksi tehostettu palveluasuminen. Ammatillisena lähihoitaja on mukana tukemassa eri-ikäisten ihmisten voimavaroja ja toimintakykyä. Lähihoitaja osaa ottaa huomioon terveyttä edistäviä ja tukevia asioita sekä sairauksiin ja hoitoon liittyviä perusasioita. Lääkehoito on myös osa lähihoitajan työtehtäviä. (Suomen diakoniaopisto 2023.)

Ikääntyneiden palveluissa suurin osa henkilöstöstä työskentelee ympärivuorokautisessa hoidossa. Tehostettu palveluasuminen eli ympärivuorokautinen hoito kuuluu sosiaalihuoltolain (1301/2014) 21c §:n mukaisiin asumispalveluihin, jota kuntien on määrä järjestää sitä tarvitseville. Viime vuosien aikana tehostetun palveluasumisen osuus on kasvanut verrattaessa muuhun palveluasumiseen. (Kuntaliitto 2020.) Osittain tämä johtuu siitä, että pitkäaikaista laitoshoidoa on vähennetty ja nykyisin ympärivuorokautinen hoito on pääsääntöisesti tehostettua palveluasumista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 12). Sosiaali- ja terveysministeriön (2022a) mukaan tehostettua palveluasumista järjestetään siten, että hoitohenkilökuntaa on ympärivuorokautisesti tavoitettavissa hoidon, avun ja valvonnan antamiseksi sitä paljon tarvitseville.

Vuoden 2020 lopussa tehostetussa palveluasumisessa oli 7,3 % 75 vuotta täyttäneistä, kun vastaava luku oli vuonna 2000 1,7 % (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021a). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2022b) tilastojen mukaan ympärivuorokautisen hoivan piirissä oli vuoden 2021 aikana noin 81 000 asiakasta. Palveluiden käyttö onkin jatkuvasti lisääntynyt

ikäntyneiden ympärivuorokautisissa palveluissa. Viime vuosikymmenien aikana ikääntyneiden asumis- ja laitospalveluiden asiakasmäärä on noussut jatkuvasti (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.) Kuvio 1 näkyy lisääntynyt tehostetun palveluasumisen käyttö. Tämä lisää myös osaavan ja ammattitaitoisen henkilökunnan tarvetta ikääntyneiden palveluissa.



Kuvio 1. Ikääntyneiden laitos- ja asumispalvelujen asiakkaat vuosien 2000–2021 aikana (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b).

Ikääntyneiden palveluissa suurin ammattiryhmä ovat lähihoitajat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022b.) Tehostetussa palveluasumisessa, julkisella ja yksityisellä puolella, työskenteli yhteensä yli 30 000 lähihoitajaa vuonna 2020 (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021b). Kevan (2023) tuottaman kuntasektorin työvoimaennusteen mukaan lähihoitajien työvoiman saatavuus on tulevaisuudessa haasteellista. Ennusteen mukaan lähihoitajat olivat kuntasektorin toiseksi suurin ammattiryhmä, jossa vuonna 2022 oli eniten työvoimavajetta. Vuodesta 2020 vuoteen 2022 työvoimavajeen muutos kasvoi 8100 lähihoitajalla. Kanta-Hämeen lähihoitajien työvoimatarve oli 5,4 % miinuksella vuonna 2022. Ennusteen mukaan vuonna 2032 lähihoitajien työvoimatarve on jo miinuksella 9,1 %. (Keva 2023, 8–9,18.)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012) 4 luvun 20 §:n mukaan ikääntyneiden hoitoyksikössä onkin oltava riittävä henkilöstömäärä, jonka koulutus ja

tehtävärakenne vastaavat ikääntyneiden toimintakyvyn vaatimaa palvelujen tarvetta. Tätä henkilöstömitoitusta ohjattiin ennen laatusuosituksella. Nykyisen henkilöstömitoituksen mukaan tehostetussa palveluasumisessa sekä pitkäaikaisessa laitoshoidossa on oltava vähintään 0,7 työntekijää ikääntyvää asiakasta kohden huhtikuuhun 2023 mennessä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Hallitus antoi kuitenkin myöhemmin eduskunnalle lakiehdotuksen hyväksyttäväksi koskien henkilöstömitoituksen toteutumista koskevaa siirtymäaika. Lakiehdotus hyväksyttiin tammikuussa 2023 ja sen mukaan henkilöstömitoitus astuu voimaan vasta joulukuussa 2023. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023, Eduskunta 2023.) Haverinen ja Uotinen (2020) mukaan henkilöstömitoitukseen otetaan huomioon välitöntä hoitotyötä tekevä henkilökunta ilman välillistä hoitotyötä. Kuitenkin henkilöstömitoituksessa tulisi ottaa huomioon vähimmäismäärän lisäksi ikääntyvien sekä toiminnan erityisvaatimukset (Coco & Roos 2020, 10). Tämä tarkoittaa useimmissa yksiköissä henkilökunnan ja erityisesti hoitotyötä tekevien lähihoitajien palkkaamista. Ongelma onkin, mistä saada riittävästi koulutettua henkilökuntaa väestön ikääntyessä sekä henkilöstömitoituksen noustua.

3 Opiskelijasta harjoittelun kautta lähihoitajaksi

Wrede (2008) on todennut, että lähihoitajakoulutus valmistaa monipuolisempaan työn sisältöön kuin aikaisempi perushoitajakoulutus. Muuttuneen koulutuksen myötä myös lähihoitajien odotukset työn tekemistä kohtaan ovat kasvaneet. (Olakivi, Van Aerschot, Puthenparambil & Kröger 2021, 143.)

Lähihoitaja opinnoissa opiskellaan kasvuun, kehitykseen sekä sen tukemiseen liittyviä asioita eri-ikäisten ihmisten kohdalla. Lähihoitajaopiskelija oppii hoitotyön eri osa-alueiden lisäksi ammattietiikkaa, vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja sekä mm. palvelujärjestelmää. Opinnot koostuvat teoria opinnoista sekä käytännön harjoitteluista lähihoitajan erilaisissa työtehtävissä. (Hyria 2023; Sasky koulutuskuntayhtymä 2023.) Lähihoitajaksi voi opiskella monin eri tavoin. Tarjolla on useita koulutusvaihtoehtoja, kuten oppisopimuskoulutus, lähi- ja monimuotokoulutus, verkkokoulutus sekä

ammattillinen työvoimakoulutus. (Suomen diakoniaopisto 2023; Tampereen aikuiskoulutuskeskus 2023.)

Koulutuksessa on mahdollisuus valita oman mielenkiinnon mukaan osaamisalansa. Näitä ovat ikääntyvien hoito ja kuntoutuminen, lasten sekä nuorten kasvatus ja hoito, mielenterveys- ja päihdetyö, sairaanhoito ja huolenpito sekä vammaistyö. (Hyria 2023; Sasky koulutuskuntayhtymä 2023; Studentum 2023.) Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen (2023) mukaan vuonna 2021 Kanta-Hämeessä terveys- ja hyvinvointialan ammatillisen tutkinnon suoritti 282 opiskelijaa. Näistä vanhus- ja vammaistyön suoritti 6 opiskelijaa. Kanta-Hämeessä vuonna 2021 ammatillisen tutkinnon suorittaneita opiskelijoita havainnollistetaan kuviossa 2. Koko Suomessa vanhus- ja vammaistyön osaamisalan suoritti yhteensä 192 opiskelijaa. (Vipunen 2023.)

Ammatillisen tutkinnon suorittaneet

Tutkinnon suorittaneet	ammattillinen perustutkinto	ammattitutkinto	erikoisammattitutkinto	Yhteensä
⊕ Kasvatusalat			54	54
⊕ Humanistiset ja taidealat	51	1-4	1-4	57
⊕ Kauppa, hallinto ja oikeustieteet	99	72	27	198
⊕ Luonnontieteet		18		18
⊕ Tietojenkäsittely ja tietoliikenne (ICT)	96	1-4		96
⊕ Tekniikan alat	540	147	327	1 014
⊕ Maa- ja metsätalousalat	141	66	15	225
⊖ Terveys- ja hyvinvointialat	207	48	30	282
⊖ Terveys	198		27	225
Hoitotyö	198			198
Kuntoutus			27	27
⊖ Hyvinvointi	6	48	1-4	57
Vanhus- ja vammaistyö		1-4	1-4	6
Lastenhoito ja nuorisotyö	6	39		45
Sosiaalityö ja -ohjaus		6		6
⊕ Palvelualat	261	105	12	378
Yhteensä	1 398	459	465	2 322

Kuvio 2. Kanta- Hämeessä ammatillisen tutkinnon suorittaneet opiskelijat vuonna 2021 (Vipunen 2023).

Sosiaali- ja terveysministeriön (2023, 15) mukaan sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten koulutusta on lisätty viime vuosien aikana. Tavoitteena on kouluttaa 5 000 lähihoitajaa vuoteen 2025 mennessä. Huolena on kuitenkin, että kaikki lähihoitajaksi valmistuvat eivät työllisty sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle. Tämän vuoksi erityisesti koulutukseen ja alan veto- ja pitovoimaisuuteen on panostettava entistä enemmän. Tähän voidaan vaikuttaa

esimerkiksi lisäämällä opiskelijoiden työssä harjoittelupaikkoja ja kehittämällä koulutuksen sisältöä osaamistarpeita vastaavaksi sekä työelämälähtöiseksi. Koulutuksen kehittäminen tulisi koskea perus- ja jatkokoulutuksia, erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia. Opetushallituksessa onkin meneillään lähihoitajakoulutuksen uudistaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 15.)

Monissa sosiaali- ja terveydenhuollon toimipaikoissa on harjoittelussa eri alojen opiskelijoita. Useille harjoittelu on ensimmäinen kokemus sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikkaan sekä alan omaan työkuulttuuriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 18.) Harjoitteluissa saadut ensivaikutelmat sekä myönteiset kokemukset ovat tärkeitä hyvän pohjan luomiseksi ikäihmisten parissa työskentelyä ajatellen. Harjoittelun aikana saadut huonot kokemukset vaikuttavat suoraan opiskelijoiden kiinnostukseen ja aikomukseen työskennellä ikäihmisten hoitotyössä. (Coco & Roos 2020, 8–9.) Luukka (2007) on todennut väitöskirjassaan, että vanhustyön harjoittelussa lähihoitajaopiskelijoille muodostuu käsitys ja halu suunnata vanhustyöhön. Aidot hoitotilanteet vanhustenhoidossa luovat kokemuksen alan sopivuudesta itselle. Kokemuksen myötä vanhustyö nähdään positiivisemmassa valossa. Myös ohjaavalla lähihoitajalla sekä työyhteisöllä on merkitystä. Vaikka suurin osa lähihoitajaopiskelijoita ohjaavista lähihoitajista onkin kannustavia, niin osa koetaan kyllästyneeksi työhönsä. Tällöin heidät koetaan myös huonoiksi hoitaja-esimerkeiksi. Omalla toiminnallaan harjoittelun aikana lähihoitajat siis vaikuttavat opiskelijoiden päätökseen osaamisalan valinnan suhteen. (Luukka 2007, 63, 68, 78.)

Myös Coco ja Roos (2020, 8–9) ovat todenneet, että opiskelijat tarvitsevat positiivisten kokemuksen muodostumiseksi työstään innostuneen sekä opiskelijoiden ohjauksesta kiinnostuneen ohjaajan.

Lisäksi Luukan (2007) mukaan pääasiassa ilmapiiriltään positiivisena koetut työyhteisöt vaikuttavat opiskelijoiden osaamisalan valintaan. Kuitenkaan se yksistään ei riittänyt vaan alan täytyy tuntua itselle sopivalta. (Luukka 2007, 97.) Ohjauksessa tulee ottaa huomioon myös yksilöllisyys sekä eri lähtökohdista tulevat opiskelijat (Coco & Roos 2020, 8–9). Harjoittelua on kehitettävä ja taattava siten tasalaatuinen ja yhtenäinen harjoittelu kaikille opiskelijoille (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 18). Fitzpatrickin (2010) mukaan myös ohjaavan henkilökunnan ammattitaitoon ja koulutukseen

panostamalla voidaan vaikuttaa opiskelijoiden positiivisen kokemuksen saamiseen (Coco & Roos 2020, 8).

4 Henkilöstön saatavuus ja riittävyys

Sosiaali- ja terveysministeriön johtamana on vuonna 2022 suunniteltu strategista tiekarttaohjelmaa sote-alan työvoimapulan ratkaisemiseksi sekä alan houkuttavuuden ja työssä pysyvyyden lisäämiseksi vuosille 2022–2027. Sosiaali- ja terveysministeriön ohella muitakin ministeriöitä on mukana ohjelman valmistelussa. Lisäksi eri työmarkkinajärjestöjä sekä palvelujärjestelmän asiantuntijoita on mukana tiekarttaohjelman suunnittelussa. Tiekarttaohjelma pitää sisällään yksityiskohtaisia toimenpiteitä ja ehdotuksia ajalle 2024–2027. Tiekartta huomioi lisäksi vuoden 2023 alusta alkaen julkisten sosiaali- ja terveyspalveluiden siirtymisen uusien hyvinvointialueiden vastuulle. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksessa mahdollistuu kaikkialla Suomessa paremmin organisoitu henkilöstön alan kiinnostavuuden sekä alalla pysymisen kehittäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 7.)

Tiekarttaohjelman tavoitteena on, että vuonna 2027 kotimaassa on riittävästi ammattitaitoisia sote-alan työntekijöitä. Tavoitteeseen pääsy vaatiiikin yhteistyötä yhteiskunnan eri tasoilla sekä eri sidosryhmien kesken. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 8.) Tiekartta on pitkän aikavälin suunnitelma tavoitetta kohti. Hyvän työn edellytysten -ohjelmalla 2022–2025 osana Tiekarttaohjelmaa on tarkoituksena panostaa sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikkoihin ja luoda niistä hyviä paikkoja työskentelyyn. Yrityksenä on luoda työpaikoista veto- ja pitovoimaisia eli sellaisia mihin halutaan työskentelemään. Ohjelmassa keskitytään esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteiseen työn kehittämiseen. Tulevaisuudessa henkilöstön riittävyyden, mutta myös ammattitaitoisuuden ja pätevyyden varmistaminen on tärkeää ikääntyneiden hoivan varmistamiseksi. Erityisesti viime vuosina hoitajavaje on lisääntynyt. Siihen voidaan kuitenkin vain osittain vaikuttaa koulutuspaikkojen lisäämisellä. Kilpailu opiskelijoista on käynnissä, koska vajetta on kaikilla sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 11–15.)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2023, 22) on arvioinut, että vuoteen 2030 myös kansainvälisen työvoiman tarve olisi noin 10 % koko alan tarpeesta. Kansainvälistyminen onkin tärkeä osa työyhteisöjen kehityksessä. Tavoitteen mahdollistumiseksi on kuitenkin nopeutettava laillistamista sekä töihin pääsy prosessia. Tulee myös huomioida Suomessa jo asuvat koulutuksen saaneet työllistämällä heidät koulutusta vastaaviin ammatteihin. Suomeen töihin tulevien sote- alan ammattilaisten kotouttamiseen sekä heidän maahan pysymiseen ja jäämiseen liittyen tulisi panostaa entistä enemmän. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 24–26.)

Henkilöstön saatavuuden turvaaminen vaatii useita erilaisia käytännön toimia. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden - ohjelman mukaan on tuotu esiin erilaisia esityksiä liittyen alan houkuttavuuden ja työssä pysymisen parantamiseksi. Riittävän henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi on tärkeää keskittyä henkilöstön riittäviin koulutuksiin sekä niiden sisältöjen kehittäminen. Työnjakoa uudistamalla, työtä uudelleen organisoimalla, työhyvinvointiin keskittymällä ja erilaisilla teknologian ratkaisuilla voidaan työryhmän mukaan vaikuttaa riittävän henkilöstön saatavuuteen tulevaisuudessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 51–52.)

5 Vanhustyön houkuttavuus ja työhön sitoutuminen

5.1 Vanhustyön houkuttavuus

Kotimaisten kielten keskuksen sanakirjan (2023) mukaan vetovoimalla tarkoitetaan kappaleiden vetoa toisiinsa, kiehtovuutta, houkuttavuutta ja viehätysvoimaisuutta. Kuitenkin puhuttaessa sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta on hyvä muistaa, että eri ammateissa olevilla henkilöillä voi olla eri näkemys vetovoimatekijöistä. Ne lisäksi muodostuvat erilaisista asioista, joihin saattavat vaikuttaa myös henkilöiden ikä ja elämäntilanteet. (Tevameri 2021, 73; Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 63.)

Tutkimuksen mukaan eri-ikäiset ihmiset hakeutuvat koulutukseen erilaisista syistä. Henriksson ja Tiitinen ovat artikkelissaan (2011) todenneet, että

lähihoitajaksi valmistutaan monia eri reittejä pitkin. Nuori hakeutuu heti peruskoulun jälkeen ilman suuria mielikuvia hoitotyöstä, toisia ohjaavat arvot ja halu auttaa ja toiset vaihtavat aikuisena alaa. (Henriksson & Tiitinen 2011.) Sosiaali- ja terveysala sekä siihen liittyvät koulutukset eivät ole olleet suosiossa viime aikoina. Koulutukseen hakeutuvien määrä on laskenut monissa ammateissa. Tästä syystä syksyllä 2023 on tarkoituksena toteuttaa ”vetoa ja pitoa” -viestintäkampanja osana sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelmaa. Kampanjan tavoitteena on lisätä kiinnostavuutta sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikkoihin sekä koulutukseen ja turvata henkilöstön riittävyys ja saatavuus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Erityisesti kampanjan avulla yritetään tavoittaa peruskoulun ja toisen asteen opiskelijoita sekä saada heitä kiinnostumaan sosiaali- ja terveydenhuoltoalan koulutuksesta. Lisäksi kampanja kohdistetaan työelämässä ja sen ulkopuolella oleville sote- alan ammattilaisille alalla pysymiseen liittyen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 41.)

Hoitotyön haastavien tilanteiden vuoksi lähihoitajakoulutus on yksi niistä aloista, jonne hakemisvaiheessa hakijoilla asetetaan terveydentilavaatimuksia. Hakijoilta vaaditaan muun muassa riittäviä fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja. (Sasky koulutuskuntayhtymä 2023, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2023.) Lähihoitajien päivittäinen työ ei aina myös tue ergonomista työskentelyä. Erilaisten työympäristöjen vuoksi lähihoitajat joutuvat työskentelemään välillä hankalissakin asennoissa, sekä nostelemaan ja siirtelemään painaviakin hoidettavia. Kuitenkin helpotusta raskaiden työtehtävien tekemiseen on saatu erilaisten apuvälineiden saatavuuden parantumisen myötä. Työn muutenkin haastavien tilanteiden vuoksi työ voi olla myös psyykkisesti kuormittavaa. Nordcare2- tutkimuksen (2018) mukaan erityisesti ympärivuorokautisen hoidon puolella erilaiset häirinnän muodot ovat lisääntyneet (Kröger, Van Aerschot & Puthenparambil 2018, 59). Kokemus työssä koetusta väkivallasta ja sen uhkasta ovat yleistyneet vuosien aikana. Myös seksuaalinen häirintä, rasistiset ilmaisu- ja omaisten ja asiakkaiden taholta saatu epäasiallinen puhe on tutkimustulosten mukaan lisääntynyt. (Kröger ym. 2018, 37–38, 59–60.) Lisäksi ympärivuorokautisessa hoidossa kiire ja työpaine koetaan olevan osana lähihoitajan työtä. Noin puolet työntekijöistä ilmoittikin työn liiallisuuden kokemuksesta Nordcare2 -uusintatutkimuksen (2018) tulosten vertailussa (Kröger ym. 2018, 35). Tutkimuksen mukaan pohjoismaisessa vertailussa

Suomessa on Ruotsin ohella korkein koettu työpaineen taso. Työ ympärivuorokautisessa hoidossa koettiin olevan edelleen erittäin raskasta Nordcare2 -tutkimuksen mukaan. (Kröger ym. 2018, 35.)

Häggeström ym. (2004) ja Anselmo-Witzel ym. (2017) ovat sanoneet, että huolimatta työn vaativuudesta lähihoitajan työ koetaan merkitykselliseksi ja se saa aikaan työtyytyväisyyttä (Coco & Roos 2020, 10). Tehy ry:n (2019) tuottamasta selvityksestä ilmeni myös lähihoitajien kokemus työn merkityksellisyydestä ja tärkeydestä. Selvityksen mukaan sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuus antoi kuitenkin viitteitä alan huonosta vetovoimasta. Suurimmaksi vetovoimatekijäksi nousi palkkaa koskeva kysymys sekä henkilöstöresurssit. Työn kuormittavuutta selvityksen mukaan koki noin 40 %. Kuormitusta hoitajien mukaan aiheuttivat toistuvat keskeytykset sekä usean työtehtävän tekeminen yhtä aikaa. Koettiin, että työstä ei voinut suoriutua niin hyvin kuin haluaisi. Lisäksi lähihoitajat kokivat, että muun muassa tehostetussa palveluasumisessa työvoimapula ei ratkea koulutuksen tasoa madaltamalla, sillä hoitajien työssä painottuu lääkehoidon osaaminen. Vain lääkehoitoon asianmukaisesti koulutettu terveydenhuollon ammattihenkilö voi huolehtia lääkehoidosta. (Coco & Roos 2020, 5, 17–18.) Ikäihmisten hoitotyön kuormittavuus laittaa työntekijät sekä johtajat pohtimaan hyviä uusia käytäntöjä hoitotyön toteuttamiseen sekä ratkaisuja uusien työntekijöiden saamiseksi alalle (Kulmala 2017). Tähän voidaan puuttua esimerkiksi johtamisen keinoin kehittämällä työn toimivuutta parantavia menetelmiä (Coco & Roos 2020, 5).

Vanhustyön vetovoimaisuus on tällä hetkellä hyvin ajankohtainen aihe, sillä monin paikoin on jo hankaluuksia saada palkattua osaavia ja ammattitaitoisia hoitajia. Lisäksi väestön ikääntyessä tarve vain kasvaa. Työterveyslaitoksen toteuttamassa Hyvä veto -hankkeen (2021) tutkimuksessa Mistä vetovoimaa vanhustyöhön selvitettiin hoitajien näkemyksiä niistä toimenpiteistä millä alan vetovoimaisuutta voidaan lisätä. Tutkimuksen tuloksia tarkasteltiin kolmella eri pääluokkatasolla, joita olivat yksilö-, työyhteisö- ja yhteiskuntataso. Tutkimuksessa nousi esiin kaikilla pääluokkatasoilla vetovoimaisuutta nostaviksi tekijöiksi alan positiivisten näkökulmien tietoisuuteen tuominen, resurssien riittävyys ja niiden takaaminen sekä työhyvinvointiin keskittyminen. Vetovoimaa vähentävänä puolena pidettiin huonoa mainetta sekä työn epäkohtia. (Korkiakangas, Koivisto, Olin & Laitinen 2022, 3–11; Saari 2022.)

Vanhustyön vetovoimaa voidaankin parantaa julkisen kuvan paremmaksi muokkaamisella, henkilöstömitoituksen turvaamisella sekä kohtuullisella työn määrällä. Lisäksi ammatillisen osaamisen kehittäminen ja erilaiset etenemismahdollisuudet uralla koettiin lisäävän työhyvinvoinnin lisäksi myös alan vetovoimaisuutta. (Coco ja Roos 2020, 8–9.) Oman ammattitaidon ylläpitäminen onkin tärkeä veto- ja pitovoimaisuuteen liittyvä tekijä. Lisäksi se antaa mahdollisuuden edetä uralla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 15–16.)

5.2 Vanhustyöhön sitoutuminen

Työpaikkaan sitoutunut henkilökunta on tuotteliaampi ja heillä on enemmän motivaatiota organisaation toimintaa kohtaan. He ovat avainhenkilöitä positiivisen ilmapiirin luomisessa sekä halukkaampia välittämään eteenpäin kuvaa organisaatiosta. Lisäksi he omaksuvat organisaation strategian sekä tavoitteet paremmin. Kilpailussa ammattitaitoisista työntekijöistä sitoutunut henkilökunta epätodennäköisemmin vaihtaa työpaikkaa. (Kuntarekry 2019.)

Merkittävän osan ikääntyvien hoitotyön työntekijöistä muodostavat lähihoitajat, joista on jo nyt pulaa ikääntyvien hoidossa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 18). Tulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän koulutettuja hoitajia. Tämän vuoksi juuri koulutettujen hoitajien aikeet lopettaa työuransa aiheuttavat huolta vanhustyön laadulle tulevaisuudessa. Entistä suurempi osa vanhustyöntekijöitä harkitsee työssä pysymistä työnsisällön vuoksi. (Olakivi ym. 2021, 143–144, 151.) Työnsisällössä vaikuttaa se, että vanhustyössä moni hoitaja suorittaa yhä työtehtäviä, jotka eivät vastaa heidän ammatillisen koulutuksensa kautta hankittua osaamista (Olakivi 2017, Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 18–21). Onkin oleellista, että lähihoitajat saavat keskittyä tekemään koulutusta vastaavaa työtään. Tätä työnjakoa mahdollistamaan tulisi hoivayksiköihin lisätä hoiva-avustajien sekä tukipalveluhenkilöiden määrää. Kuitenkin on otettava huomioon, että asiakasturvallisuus ei vaarannu eikä ammattipätevyysvaatimuksia lasketa. Työnjaon kohdistamisella oikealle ammattiryhmälle voidaan lisätä myös työn houkuttavuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 18–21.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Vanhuspalvelujen tila -selvityksen (2021) mukaan välillisen työn tekijöiksi on jo palkattu muuta henkilökuntaa kuin

lähihoitajia. Tällöin lähihoitajat voivat keskittyä enemmän koulutustaan vastaaviin tehtäviin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021b.)

Van Aerschot, Puthenparambil, Olakivi ja Kröger (2021) ovat todenneet Pohjoismaita koskevassa tutkimuksessaan, että 41 % hoitajista on ajatellut työnsä jättämistä. Syitä hoitajien työskentelyn päättämiseksi olivat psykofyysinen kuormitus, esihenkilöiden tuen puute sekä vaikutusmahdollisuuden vähäisyys työn sisältöä koskien. Erityisesti suomalaiset hoitajat kokivat työnsisältöön olevan vähän vaikutusmahdollisuuksia päivittäisessä työssä. Myös ajanpuutteesta johtuva riittämättömyyden tunne nousi esiin. Tutkimuksesta kävi ilmi, että työn jättämistä ajattelivat herkemmin nuoret ja koulutetummat hoitajat. Lähtöaikeita harkitsevat suomalaiset olivat myös huolissaan palkan riittämättömyydestä elämiseen. Lisäksi he kokivat muita useammin lähijohtajien tuen puutetta. Tutkimuksen mukaan psykofyysinen kuormituksen sekä esihenkilön tuen puutteen kokeminen olivat keskeisiä esiintulleita asioita tutkimuksen kohteena olleissa neljässä Pohjoismaassa. (Van Aerschot ym. 2021, 1–14.) Myös vuonna 2019 tehdyn etelä-korealaisen tutkimuksen tuloksissa selvisi, että muun muassa asianmukainen palkka, hyvät työolot sekä selkeä työnkuva olivat työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi hoivatyön yhteiskunnallinen arvostuksen puute ei houkuttellut työskentelemään alalla. (Lim 2021.)

Henriksson ja Tiitinen (2011) ovat artikkelissaan maininneet, että sitoutuminen lähihoitajan ammattiin on tutkimuksen mukaan epävarmaa, koska lähihoitajan ammatti nähdään enemmänkin välietappina seuraavalle suunnitelmalle. Olakivi ym. (2021) mukaan nuorten sitoutuminen vanhustyöhön on muuttunut huonommaksi. Syynä saattaa olla hoitotyön kasvanut kuormittavuus tai nykyisten nuorten muuttuneet odotukset hoitotyötä kohtaan. Nämä ovat saaneet nuorison miettimään tulevaisuuttaan tarkemmin. Näin ollen koulutustason nousu voi olla osasyy vanhustyöstä lähtemiseen. Erilaisia kuormitustekijöitä vähentämällä voidaan kenties vaikuttaa nuorison päätöksiin vanhustyötä kohtaan. (Olakivi ym. 2021, 143, 151.)

Vuoden 2022 Young Professional Attraction Index eli Ypai- tutkimus kertoo yleisesti, mitkä tekijät saavat nuoret ammattilaiset sitoutumaan ja pysymään työssään vähintään viisi vuotta. Nuoret ammattilaiset kokivat palkan suurimpana

tekijänä työn vastaanottamiselle. Kuitenkin työssä pysymiseen vaikuttivat enemmän kannustava työympäristö, urakehityksen mahdollisuus sekä työtehtävien luonne. Nuoret kaipaavat työtä, jota on mielekästä tehdä ja jossa heillä on mahdollisuus kehittää osaamistaan. (YPAI 2022, 1–14.) Young Professional Attraction Index-tutkimuksen (2019) mukaan nuorisoa kiinnostivat mielenkiintoiset, mutta myös monipuoliset työt. Tulosten myötä voidaan päätellä, että sosiaali- ja terveydenhuollon kiinnostavuutta voidaan kehittää työn merkittävyyden perusteella. YPAI-tutkimuksessa (2019) nousi myös esiin, että nuoriso piti tärkeänä tekijänä organisaatioiden työilmapiiriä. Tutkimuksessa nousikin esiin nuorison tuoma organisaatioiden vastuullisuus ja siihen yhtenä tekijänä liittyen työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 63.)

Nuorison pysyminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla on huonompaa kuin vanhempien työntekijöiden. Tehy ry:n 2019 tuottamasta selvityksestä selvisi, että tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä olivat muun muassa palkka, yhteiskunnan taholta koettu arvostuksen puute, oma jaksaminen sekä lähiesihenkilöiden johtamisen heikko laatu. (Coco & Roos 2020, 11.) Olakivi ym. (2021, 143) on todennut, että ne, joilla on eniten odotuksia työelämän suhteen kuten nuoriso, ovat ensimmäisiä, jotka harkitsevat alan vaihtoa, mikäli työolosuhteissa tapahtuu merkittäviä muutoksia huonompaan suuntaan.

Olakivi ym. ovat artikkelissaan (2021) käsitelleet vanhustyöntekijöiden työn lopettamisaikeita. Artikkelista käy ilmi, että psykofyysinen kuormitus on oleellisin lopettamisaikeita ennakoiva tekijä. Ympäri vuorokautisessa hoidossa kuten tehostettu palveluasuminen, työpäivän jälkeistä väsymystä ja fyysistä kuormitusta koettiin enemmän kuin kotihoidossa. (Olakivi ym. 2021, 141–142.) Nordcare1 ja 2-tutkimushankkeiden tulosten vertailun myötä käy ilmi, että hoitotyö laitoshoidossa koettiin fyysisesti yhtä raskaana vuosina 2005 ja 2015. Tähän liittyen usein työpäivän jälkeistä väsymystä koki 69–75 % hoitajista. (Kröger ym. 2018, 37, 55.)

Lisäksi lisääntyneellä hoitotehtävien kirjaamisen velvoitteella on välillistä osuutta työssä pysymiseen. Kokemus liiallisesta kirjaamisesta lisää kuormittuneisuuden tunnetta. Hoitajien mukaan kirjaamiseen kuluu liian paljon aikaa. (Olakivi ym. 2021, 143.) Nordcare1- ja Nordcare2- tutkimuksien tuloksia

verratessaan Kröger ym. (2018) ovat myös todenneet, että kirjaamiseen käytetty aika on lisääntynyt vuosien 2005–2015 välisenä aikana. Melkein jokainen (92 %) hoitotyöntekijöistä teki päivittäin kirjaamista ja heistä 79 % mainitsi, että kirjaamiseen käytetään liikaa aikaa. Tutkimuksessa ilmeni myös, että kirjaamiseen käytetyn ajan lisääntyttyä aika muiden tehtävien tekemiseen väheni, kuten ulkoilu asukkaiden kanssa. (Kröger ym. 2018, 19–20.) Olakivi ym. (2021, 151) mukaan kirjaamisen määrää tulisivin miettiä tarkemmin, koska nykyinen kirjaaminen näyttää aiheuttavan riskin hoitajien työssä pysymiselle.

Johtamisen epäkohdat ovat myös syynä työntekijöiden työuran päättämiselle. Chen, Brown, Bowers ja Chang (2015) ovat todenneet, että alan pitovoimaa heikentävänä tekijänä voidaan pitää johdon kautta koettua ja yleistä arvostuksen puutetta sekä työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita (Coco & Roos 2020, 8–9). Johtamisen epäkohdista Nordcare - tutkimuksessakin mainitaan luottamus lähiesimiehen tukeen. Tämä oli laskenut Nordcare - tutkimusten vertailussa. Vain 35 % koki saavansa riittävästi tukea esimieheltään vuonna 2015. (Olakivi ym. 2021, 143; Kröger ym. 2018, 67.) Karantzas, Mellor, McCabe, Davison, Beaton ja Mrkic (2012) ovat Australiassa, Melbournen pääkaupunkiseudulla tutkineet vanhustyössä työskentelevää henkilökuntaa. Tutkimuksen tuloksena saatiin selville, että ikääntyneitä hoitavien hoitajien työssä pysymiseen voitiin vaikuttaa lisäämällä esimiesten taholta tukea ja vähentämällä stressiä aiheuttavia tekijöitä työssä. Kuitenkaan stressitekijöiden ja työstä lähtemisen välillä ei ollut suoraa yhteyttä. (Karantzas ym. 2012.) Australiassa toteutetun tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia Nordcare-tutkimuksen kanssa lähiesimiehen tuen merkityksen suhteen.

Henkilökunnan työssä pysymistä voidaan lisätä mahdollistamalla esihenkilöille työntekijöidensä tukemiseen vaadittavia resursseja, kuten aikaa ja koulutusta. Sosiaali- ja terveysministeriön (2023, 21) mukaan tähän voidaan vaikuttaa kehittämällä sekä kohdentamalla esimiestyöhön käytettyä aikaa. Hoitajien työssä pysyvyyden lisäämiseksi on tärkeää huomioida myös johtamisen oikeudenmukaisuus. Oksanen ym. (2012) mukaan hoitotyössä työskentelyyn tarvitaan työoloja kehittäviä toimia työuran pidentämisen lisäksi ja henkilöstön riittävyden turvaamiseksi (Nokela, Huhtakangas, Pesonen, Laitinen & Kanste 2021, 144). Nokela ym. (2021) ovat tutkimuksessaan todenneet, että hoitajista puolet koki esihenkilön kohtelun oikeudenmukaisena. Lähtemisaikaisiin

vaikuttavia tekijöitä olivat tyytymättömyys palkkaan, johtamiskulttuurin kokeminen vanhanaikaiseksi sekä huono lähijohtajuus. Oksanen ym. (2012) toteaaakin, että johtajuudessa onkin oleellista mieltä, että nuorten suhtautuminen työhön on muuttunut ja odotukset ovat erilaiset verrattuna aikaisempiin sukupolviin. (Nokela ym. 2021, 142–153.)

Esihenkilöihin kohdistuu odotuksia niin työntekijöiden kuin organisaation taholta. Odotukset työn tehostamisesta sekä työntekijöiden tukemisesta voivat olla ristiriidassa keskenään, jolloin kokemus esihenkilöltä saadusta tuesta voi olla heikko. Tämän takia lähiesihenkilöiden johtamiseen kohdistuvia odotuksia kannattaakin mieltä uudelleen mietittäessä hoitajien pysyvyyttä työssä. (Olakivi ym. 2021, 151.) Laatusuositus hyvän ikääntymisen takaamiseksi huomioi johtamisen laadun ja kehittämisen tärkeänä osana henkilöstön saatavuudessa sekä työn houkuttelevuuden lisäämisessä. Laatusuositus suosittelee henkilöstön työtä johdettaessa huomioimaan henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet työssään, työtyytyväisyyden, motivaation, työaikajoustot, sitoutumisen sekä varahenkilöjärjestelmät, henkilöstön hyvinvoinnin ja saatavuuden takaamiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 57–58.)

Pitovoimaan positiivisesti vaikuttavana tekijänä voidaankin tutkimusten mukaan pitää työn itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia työhyvinvoinnin lisääntymisen kautta (Vehko, Sinervo & Lehtoaro 2018, 29). Clendon ja Walker (2016) ovat todenneet, että lisäksi työyhteisön jäsenten tuki ja luottamus toisiinsa tuovat jaksamista ja hyvää mieltä töihin ja näin edesauttavat työssä pysymistä (Coco & Roos 2020, 11).

6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävät

Opinnäytetyö käsittelee vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta. Tarkoituksena opinnäytetyössä on tuoda esiin mielipiteitä ja käsityksiä vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudesta lähihoitajien sekä lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmasta. Tuotettua tietoa voidaan käyttää tulevaisuudessa hyväksi kehitettäessä vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta.

Työn tavoitteena on selvittää ja saada lisää tietoa vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä. Kuvata niitä tekijöitä, millä saataisiin vanhustyön vetovoimaisuutta lisättyä ja lähihoitajaopiskelijoita suuntautumaan vanhustyöhön. Lisäksi kuvata niitä tekijöitä, mitkä saavat jo työssä olevan lähihoitajan pysymään työssään.

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoitus ja tavoite huomioiden opinnäytetyössä tuotetaan tietoa mitkä tekijät

- 1) tekevät vanhustyöstä houkuttelevaa ja mitkä saavat lähihoitajaopiskelijat valitsemaan vanhustyön,
- 2) saavat lähihoitajat pysymään vanhustyössä.

Tutkimuksellisen kehittämistyön avulla kootaan veto- ja pitovoimatekijät yhteen. Aineiston pohjalta laaditaan vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta parantavia toimenpide-ehdotuksia.

7 Kehittämisprosessi, menetelmälliset valinnat ja toteutus

7.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyön toteutukseen valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusote. Kvalitatiivisessa tutkimusotteessa korostuu ihmisten kokemusten ja tulkintojen tutkiminen, ihmisten näkemysten kuvaus sekä käyttäytymisen muutos (Kankkunen & Vehviläinen - Julkunen 2009, 49–50). Tutkimusote pyrkii ymmärtämään kokonaisvaltaisesti tutkittavan asian laatua, ominaisuuksia sekä merkityksiä (Jyväskylän yliopisto 2021a). Valittu tutkimusote soveltuu hyvin opinnäytetyön tavoitteeseen selvittää ja saada lisää tietoa vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä. Tutkimusotteella tuotiin esiin lähihoitajaopiskelijoiden sekä valmiiden vanhustyössä jo työskentelevien lähihoitajien kokemuksia ja näkemyksiä vanhustyön houkuttelevuudesta sekä siitä mikä kannustaisi työskentelemään alalla. Lisäksi tutkimusotteen avulla vastattiin tavoitteeseen kuvaamalla niitä tekijöitä, joilla saataisiin lähihoitajaopiskelijoita suuntautumaan vanhustyöhön.

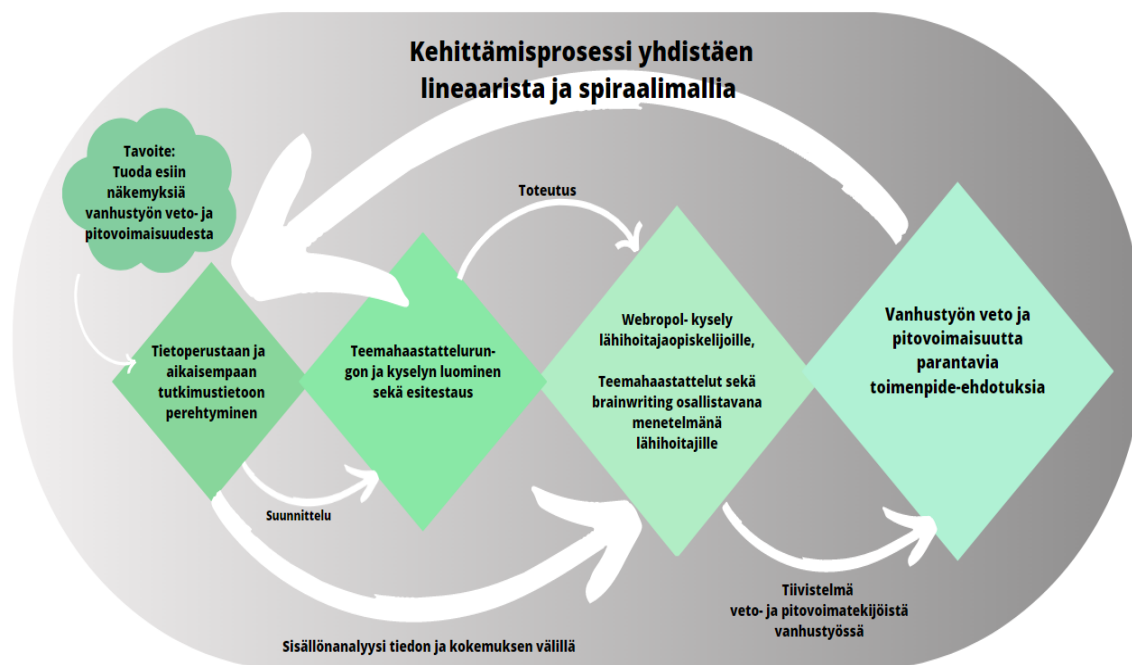
Tässä opinnäytetyössä tutkittavia oli huomattavasti vähemmän kuin määrällisessä tutkimuksessa. Vilkka (2021, 150) onkin sanonut, että tutkimusaineiston määrää tärkeämpänä laadullisessa tutkimuksessa pidetään aineiston laatua. Parhaan mahdollisen lopputuloksen aikaansaamiseksi raja määrällisten ja laadullisten tutkimusmenetelmien välillä saattaakin joskus hämärtyä. Tuotettaessa uutta tietoa laadullisten menetelmien teorit eivät vaikuta niin paljon kuin määrällisten menetelmien kohdalla. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2020, 104–105; Puusa & Juuti 2020, osa 2, luku 4.)

Vanhustyön vetovoimaisuus on laaja aihe, johon vaikuttavat myös valtakunnalliset suositukset, joiden varassa ratkaisuyrityksiä voidaan tehdä. Eri ammattiryhmät näkevät työn hieman eri näkökulmista, ja siksi lähihoitajan näkemyksiä haluttiin tuoda esiin tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä. Kehittämistoiminnan tuloksetkaan eivät koskaan ole yksiselitteisiä vaan ovat avoimia tulkinnoille (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 29). Tästä syystä laadullinen tutkimus vastasi paremmin veto- ja pitovoimaisuus aiheen kysymyksiin.

Laadullisessa tutkimuksessa valittiin lähestymistavaksi pragmatistinen lähestymistapa. Pragmatistinen lähestymistapa liittyy käytännöstä nouseviin ongelmiin ja niiden ratkaisemiseen yhdessä tutkittavan yhteisön ja opinnäytetyön tekijöiden kesken. Toimintaa kuvaa vastavuoroisuus, joustavuus ja prosessimaisuus. Kehittämisen reflektiivisyys korostuu. (Toikko & Rantanen 2009, 46; Salonen ym. 2017, 30.) Pragmatistinen lähestymistapa soveltuu tässä opinnäytetyössä tavoitteena olevaan veto- ja pitovoimatekijöiden selvittämiseen. Tähän käytännöstäkin esiin nousevaan tavoitteeseen pyritään saamaan vastauksia lähihoitajien mielipiteiden ja kokemusten kautta. Vilkka (2021) on todennut, että kerätyssä aineistossa kokemusten kautta saatu tieto on aina omakohtaista, mutta myös yhteisöllistä. Kerätyssä aineistossa lähestytään asiaa yksilöiden ja heidän välistensä merkitysten antojen näkökulmasta. (Vilkka 2021, 118.) Tässä opinnäytetyössä olemassa olevan tietoperustan ja lähihoitajien kokemusten ja näkemysten kautta saadun tiedon myötä saadaan tutkittavasta aiheesta laaja-alaisempaa tietoa. Tietoa syntyy kehittämistoiminnan prosessin edetessä.

7.2 Kehittämisprosessi lineaarisen ja spiraalimallin yhdistelmänä

Kehittämistoimintaa ohjaavaksi malliksi opinnäytetyössä valittiin lineaarisen ja spiraalimallin yhdistelmä. Salosen (2013) mukaan nämä kaksi mallia yhdistettynä toimii paremmin tiedon tuottamisessa ja niissä on enemmän yhteistä kuin eroavaisuutta (Salonen 2013, 16). Lineaarisen tavan mukaan toiminta etenee selkeässä järjestyksessä eheänä kokonaisuutena. Tällöin kehittämisen lähtökohdatkin ovat etukäteen rajattuja. (Salonen ym. 2017, 52.) Toiminta etenee tavoitteen määrittelystä, ideavaiheen kautta suunnitteluun ja toteutukseen sekä lopuksi arvioidaan toimintaa sekä sen tulosta (Salonen 2013, 15). Spiraalimalli soveltuu myös tällaiseen mielipiteitä kysyvään ja tavallaan jatkuvaan kehittämisprosessiin. Spiraalimalli ottaa huomioon myös kulttuuriset ja sosiaaliset piirteet tutkimuksessa. Siinä tunnustetaan tutkimukseen osallistuvan ihmisen elämänsä aikana kertyneet tiedot ja taidot sekä ihmisten erilaisuus muillakin osa-alueilla. Mallissa tulee esille myös se, ettei kaikkea voi suunnitella valmiiksi etukäteen ja toiminta voi muuttua tilanteen mukaan. (Salonen 2013, 14.) Tässä opinnäytetyössä toiminta etenee selkeästi lineaarisen mallin mukaisesti vaiheesta toiseen. Spiraalimallin yhdistämisellä saatiin huomioitua myös lähihoitajien elämäkokemuksen muovaamat erilaiset taustat sekä kokemukset ja näkemykset vanhustyöstä ja sen veto- ja pitomaisuudesta. Lisäksi kehittämissä spiraalimallin käyttö mahdollistaa siirtymisen edestakaisin kehittämissä vaiheiden välillä (kuvio 3).



Kuvio 3. Kehittämisprosessin vaiheet.

Opinnäytetyössä tietoa kerättiin erään Kanta-Hämeen hyvinvointialueen kaupungin palveluksessa olevilta tehostetun palveluasumisen lähihoitajilta. Prosessi alkoi toimeksiantajan kanssa käydyillä keskusteluilla opinnäytetyön aiheesta ja suunnitelmasta. Lisäksi oltiin yhteydessä erääseen Kanta-Hämeen ammatilliseen oppilaitokseen lähihoitajaopiskelijoiden osuudesta opinnäytetyöhön. Opiskelijoita koskevan tutkimusluvan saamisen jälkeen sovittiin oppilaitoksen koulutuspäällikön kanssa käytännön toteutukseen liittyvistä asioista. Lähihoitajaopiskelijoiden osalta valittiin sähköinen webropol-kysely tiedontuottamisen menetelmäksi. Lähihoitajien osalta toimeksiantajalta saadun tutkimusluvan saamisen jälkeen prosessi eteni valitsemalla kaupungin alueella sijaitsevia tehostetun palveluasumisen yksiköitä. Tämä toteutettiin yhteistyössä kaupungin ikäihmisten palveluiden edustajan kanssa.

Kehittämistoimintaan osallistui yksiköitä, jotka sijaitsivat eri puolilla kaupunkia. Lähihoitajilta saatavan tiedontuotannon menetelmäksi valittiin teemaryhmähaastattelu. Yksiköiden johtajien kanssa sovittiin käytännön toteutukseen liittyvistä asioista, kuten haastattelujen ajankohdista. Haastattelun yhteydessä toteutettiin myös ideointityöpaja brainwriting-menetelmää apuna käyttäen. Menetelmän lopuksi lähihoitajilta pyydettiin palautetta käytetystä menetelmästä sekä opinnäytetyön aiheesta. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla tehtiin tiivistelmä veto- ja pitovoimatekijöistä sekä laadittiin toimenpide-

ehdotuksia vanhustyöhön hakeutumisen ja siinä pysymisen lisäämiseksi ja kehittämiseksi.

7.3 Kysely ja teemaryhmähaastattelu tiedontuotannon menetelminä

Opinnäytetyössä käytettiin laadullisia tiedontuotannon menetelmiä, koska haluttiin lisätä tietoa niistä tekijöistä, jotka saavat lähihoitajaopiskelijat valitsemaan ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan. Lisäksi laadullisilla menetelmillä tuotettiin valmiilta lähihoitajilta tietoa niistä tekijöistä, jotka lisäävät vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta. Haluttiin ymmärtää syvällisemmin ja kokonaisvaltaisemmin veto- ja pitovoimaisuuteen liittyviä tekijöitä ja opiskelijoiden sekä vanhustyössä työskentelevien hoitajien kokemuksia, näkemyksiä ja mielipiteitä aiheesta.

Opiskelijoita koskevaksi tiedontuotannon menetelmäksi valittiin kysely. Kysely soveltuu monenlaisten erilaisten aihepiirien tutkimiseen. Se on perinteinen määrällisen tutkimuksen menetelmä, mutta sillä on mahdollista nostaa esiin myös laadullisia tekijöitä. (Ojasalo ym. 2020, 134.) Verrattuna muihin laadullisten menetelmien avulla saatuihin vastauksiin, kyselyn toteuttaminen suurelle joukolle tutkittavia, antaa luotettavampaa ja merkityksellisempää tietoa tutkittavasta aiheesta (SurveyMonkey 2023). Sähköisesti toteutetun kyselyn avulla voidaan kerätä nopeasti, tehokkaasti ja vaivattomasti laajempi tutkimusaineisto, suuremmalta määrältä tutkittavia. Yksi sähköisten kyselyiden toteuttamiseen käytetyimmistä sovelluksista on webropol. (Ojasalo ym. 2020, 128–129.) Se on monipuolinen työkalu sähköisten kyselytutkimusten laatimiseen ja raportoimiseen (Webropol 2023). Kyselyn toteutustavaksi valittiin sähköinen kysely, jonka avulla yritettiin kerätä laajempi tutkimusaineisto, suuremmalta määrältä lähihoitajaopiskelijoita. Sähköinen kysely toteutustapana valittiin sen käyttäjäystävällisyyden ja kerätyn aineiston analysoinnin helppouden vuoksi.

Se miten pinnalliseksi vastaukset jäävät, riippuu vastaajien kiinnostuksesta ja perehtyneisyydestä aiheeseen (Ojasalo ym. 2020, 121–122). Laajemman näkökulman saamiseksi voidaan käyttää myös ns. survey-tutkimuksen menetelmää, jossa tietoa tuotetaan kyselyn ja haastattelun yhdistelmällä, koska

ne tukevat toisiaan hyvin (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022c, 1–2). Opinnäytetyöhön valittiin teemaryhmähaastattelu valmiita lähihoitajia koskevaksi tiedontuotannon menetelmäksi. Teemaryhmähaastattelun koettiin olevan kyselyä parempi menetelmä saada haastateltavia kertomaan mielipiteensä ja näkemyksensä vanhustyön veto- pitovoimatekijöistä. Haastattelussa haastateltavalla on mahdollisuus tuoda mielipiteitään esiin vapaammin. Haastateltava nähdään siinä merkityksiä luovana ja aktiivisena subjektina. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 204–205.) Teemahaastattelun avulla pyritään siihen, että haastateltavat antavat oman käsityksensä käsiteltävistä teemoista sekä tuovat esiin tutkittavalle aiheelle omat tulkintansa ja merkityksensä (Ojasalo ym. 2020, 106; Vilkkä 2021, 129). Haastattelun toteuttaminen lähellä tutkittavia ja heidän toimintaympäristöään mahdollistaa Ojasalon ym. (2020, 106) mukaan paremman kokemuseräisen tiedon saamisen haastateltavilta.

Haastattelun etuna on mahdollisuus nähdä myös sanaton viestintä, kuten ilmeet ja eleet haastattelun aikana. Sen avulla voidaan saada myös tietoa laajemmin kuin alun perin on ollut tarkoituksena. (Hirsjärvi ym. 2013, 205.) Haastattelun toteutuksen etuna voidaan myös nähdä aineiston keruun joustavuus. Joustavuus mahdollistaa haastattelun kulun myötäilyä tilanteen mukaan. (Hirsjärvi ym. 2013, 204–205.) Tästä syystä teemaryhmähaastattelu sopii opinnäytetyön tavoitteena olevan vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta lisäävien tekijöiden kartoittamiseen.

Tiedontuotannon avulla saatuja aineistoja käytiin läpi aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin hyödyntäen abduktiivista tiedonpäättelyn logiikkaa. Abduktiivisen päättelyn taustalla on ajatus, että teorian muodostaminen mahdollistuu, kun havaintojen tulkintaan liittyy jokin keskeinen ajatus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107.) Keskeisenä ajatuksena opinnäytetyössä pidettiin tiedon saamista tekijöistä, jotka vaikuttavat vanhustyön veto- ja pitovoimaisuuteen. Aineiston teemoittelun eli luokittelun avulla tuodaan esiin keskeisiä aihepiirejä aineistosta (Jyväskylän yliopisto 2016). Laadullisen tutkimuksen aineiston sisällönanalyysissä voidaan käyttää myös tilastollisia tekniikoita erilaisten asioiden havainnollistamiseen (Hirsjärvi ym. 2013, 224).

7.4 Teemaryhmähaastattelu ja ideointityöpaja kehittämismenetelminä

Kehittämismenetelmiä on paljon ja kehittämisprosessissa käytetään useita eri lähtökohdista tulevia menetelmiä. Kehittämistehtävään vastaavat menetelmät voidaan jakaa prosessin hallintaa tukeviin, tiedontuotantoa edesauttaviin ja osallistamista vahvistaviin menetelmiin. (Arola & Suhonen 2014, 8.)

Kehittämistyössä on kannattavaa käyttää useita menetelmiä (Ojasalo ym. 2020, 106). Vaihtoehtoja on riittämiin ja yhtä ainoaa toista menetelmää parempaa menetelmää ei ole olemassa (Salonen 2013, 22).

Kehittämistehtävään vastaavina menetelminä tässä opinnäytetyössä käytettiin teemaryhmähaastattelua sekä ideointityöpajaa yhdessä.

Teemaryhmähaastattelun yhteydessä käytettiin osallistamista vahvistavaa ja ryhmätoimintaa edistävää brainwriting-menetelmää ideointityöpajana.

Työpajalla tarkoitetaan toimintaa, jossa osallistujat yhteistoiminnalla vuorovaikutuksellisin menetelmin vaihtavat näkemyksiä, kokemuksia sekä ideoita (Salonen 2013, 63). Työpajan avulla selvitettiin lähihoitajien näkemyksiä vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä. Työpajassa käytettävänä menetelmänä Ojasalon ym. (2020, 160–161) mukaan brainwriting on aivoriihen kaltainen ongelmanratkaisumenetelmä. Brainwriting- menetelmä sopi menetelmänä aivoriiheä paremmin aineiston keräämiseen ryhmän pienen koon vuoksi sekä se mahdollisti kaikkien lähihoitajien osallistamisen. Menetelmällä saatiin esiin tasavertaisesti kaikkien haastatteluun osallistuvien lähihoitajien näkemykset aiheesta. Menetelmässä käytetty hiljainen ideointi luo tasavertaisen osallisuuden muodon myös henkilöille, jotka haastattelussa jäisivät hiljaisemmaksi (Miro 2023; Mindtools 2022; Ojasalo ym. 2020, 162).

Kehittäminen tulisikin nähdä dialogisena sekä yhteistyönä tehtävänä, koska sen tavoite on muodostaa tietoa yhdessä, mukaan lukien hiljaisenkin tiedon tietoisuuteen tuominen (Arola & Suhonen 2014; Toikko 2012, 152). Brainwriting-menetelmällä on myös tarkoituksena oppia yhdessä jotain uutta aiheesta (Vilkkä 2021, 125). Sen avulla tuotetaan paljon ideoita ja se luo mahdollisuuden osallistujille miettiä omia ideoitaan tarkemmin (Miro 2023; Mindtools 2022). Brainwriting- menetelmän vahvuus on luoda ryhmässä runsaasti ideoita ja tuotettujen ideoiden kautta jalostaa uusia ideoita. Menetelmän avulla voidaan oppia erilaisia tapoja tarkastella aihetta. Ideoiden runsaan määrän kautta

voidaan saada aikaan laatua ja toteutuskelpoisia ideoita. (Innokylä 2023.) Brainwriting- menetelmän avulla saatiin lähihoitajilta paljon kokemusperäistä tietoa vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä.

Kehittämistehtävään vastaavaksi analyysimenetelmäksi valittiin laadulliseen tutkimukseen soveltuva aineistolähtöinen sisällönanalyysi, kuten tiedontuotannollisissakin tehtävissä. Analyysimenetelmässä painotetaan kokonaisvaltaisesti tutkimuskohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä (Jyväskylän yliopisto 2021b). Sen avulla oli tarkoitus saada aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon ja löytää tutkittavasta aineistosta samanlaisuuksia tai eroja. Teemoittelulla eli luokittelulla luotiin pääotsikoita aiheen analysoinnin kautta.

7.5 Aineiston keruu ja analyysi

Opinnäytetyössä tietoa päädyttiin keräämään kolmella eri menetelmällä. Opinnäytetyössä menetelmiä olivat sähköinen webropol -kysely, teemaryhmähaastattelu sekä brainwriting osallistavana työpajamenetelmänä (kuvio 4).



Kuvio 4. Opinnäytetyön tiedontuotannon ja kehittämisen menetelmät.

Kuvio 4 puut symboloivat opinnäytetyön kohteena olleita lähihoitajia ja lähihoitajaopiskelijoita. Webropol-kyselyllä selvitettiin lähihoitajaopiskelijoiden näkemyksiä opinnäytetyön tavoitteena olevan vanhustyön veto- ja

pitovoimaisuuteen liittyvistä tekijöistä erityisesti ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan valinnan suhteen. Lähihoitajien osalta teemaryhmähaastattelun avulla saatiin tietoa vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta lisäävistä tekijöistä. Teemaryhmähaastattelun yhteydessä olleella brainwriting -ideointityöpaja menetelmällä osallistettiin lähihoitajia ideoimaan mitkä tekijät houkuttaisivat valitsemaan vanhustyön sekä kannustaisivat työskentelemään sen parissa.

7.5.1 Kysely

Kysely voidaan toteuttaa strukturoituna, jolloin siinä on valmiita vastausvaihtoehtoja tai avoimia kysymyksiä (KvantiMOTV 2023). Kyselyssä olevien avointen kysymysten haastavana puolena voi olla, että niihin jätetään vastaamatta tai annetaan epätarkkoja vastauksia. Kuitenkin niiden myötä esiin saavat uudet ideat sekä mielipiteet asiasta toimivat avoimia kysymyksiä puoltavana tekijänä. (Valli 2018, osa 1.) Webropol-kysely toteutettiin puolistrukturoidulla kyselyllä, jossa mukana oli sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Kysymyksiä kyselyssä oli yhteensä 17. Kysymykset liittyivät taustatietojen lisäksi osaamisalan valintaa koskeviin kysymyksiin sekä yleisesti kokemukseen vanhustyöstä, että sen veto- ja pitovoimaisuudesta. Osassa kysymyksiä oli myös vapaa kommenttikenttä omien näkemysten esille tuomiseen.

Kyselyn laatimisessa tulee ottaa huomioon Ojasalon ym. (2020, 131–132) mukaan sille asetettuja yleisiä suosituksia, joita ovat ulkoasun selkeys, kyselyn pituus, tarkoituksenmukaisuus ja kyselyn ymmärrettävyys. Kyselyn kysymykset laadittiinkin mahdollisimman yksiselitteisiksi sekä niiden järjestystä mietittiin tarkkaan. Kyselyssä olevista kysymyksistä osa ohjautui lähihoitajaopiskelijoiden aikaisempien vastausten perusteella. Näin ollen kaikki opiskelijat eivät vastanneet kaikkiin 17 kysymykseen.

Ojasalon ym. (2020, 133) mukaan kyselyn testaaminen on tarpeellista ennen sen laajempaa käyttöönottoa samaa ammattiryhmää olevilla henkilöillä. Kyselyn laatimisen jälkeen sitä testattiinkin viidellä koevastaajalla ennen lähihoitajaopiskelijoille lähettämistä. Kyselyn koevastaajat olivat hoitoalalla

työskenteleviä henkilöitä. Esitestauksen kautta saadun palautteen avulla kyselyä muokattiin ennen sen lähettämistä. Sähköisesti toteutettujen kyselyiden haasteena on niiden suuri yleistyminen ja tämä saattaa vaikuttaa vastaamishalukkuuteen (Ojasalo ym. 2020, 129). Esitestauksen avulla saatiin tieto, että kyselyn vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Yleisen kyselyn laatimisoheistuksen mukaan on tärkeää pitää kyselyn pituus noin 15 minuutissa, ettei se vaikuta laskevasti vastaamishalukkuuteen (KvantiMOTV 2023; Ojasalo ym. 2020, 131). Esitestattu kyselylomake saatekirjeineen (liite 1) lähetettiin ammatillisen oppilaitoksen koulutuspäällikölle, joka jakoi kyselyn vastauslinkin lähihoitajaopiskelijoille. Kyselyn vastauslinkki lähetettiin 232 lähihoitajaopiskelijalle, jotka sillä hetkellä opiskelivat ammattitutkintoa tutkimuksen kohteena olevassa ammatillisessa oppilaitoksessa. Vastausaikaa kyselyyn annettiin kolme viikkoa. Kyselyyn vastasi määräajassa 37 opiskelijaa.

Webropol-kyselyn kautta saatiin kerättyä laadullista tietoa opiskelijoiden näkemyksistä ja kokemuksista liittyen opinnäytetyön tavoitteena olleisiin kysymyksiin. Saatu tieto liittyi ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan valintaan sekä vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöihin. Analysoitavaa materiaalia kyselyn avulla saatiin 15 sivua.

7.5.2 Teemaryhmähaastattelu

Teemahaastattelun runko (liite 2) ohjasi haastattelun toteutusta. Vilkan (2021, 124) mukaan teemahaastattelurungossa kuvataan keskeiset aiheet ja teemat, joihin halutaan vastauksia tutkimustehtäviin vastaamiseksi. Kysymykset teemahaastatteluun muodostettiin aikaisempien tutkimusten, teorian ja niistä saadun aineiston perusteella. Tämän vuoksi teemaryhmähaastattelussa kysyttiin myös haastateltavien lähihoitajien taustatietoja, kuten urakehitystä, koulutusta sekä suuntautumisalnan valintaa. Vilkan (2021) mukaan teemahaastatteluissa taustatietojen kysymisestä olisi usein hyötyä, ettei haastatteluissa mentäisi suoraan asiaan. Taustatietojen kuvaamisella tutkijan on helpompi ymmärtää haastateltavan näkemystä ja sitä kautta käsittää millaista asiantuntemusta ja aihepiiriä koskevaa tietoa vasten haastateltava asioita peilaa. (Vilka 2021, 131.)

Valmista haastattelurunkoa testattiin kahdella koehaastatteluryhmällä. Ryhmät koostuivat hoitoalalla työskentelevistä henkilöistä. Koehaastattelujen pohjalta haastattelurunkoa muokattiin tarvittavilta osin ymmärrettävämpään ja käytännönläheisempään muotoon. Vilkan (2021, 133) mukaan myös omaa haastattelukokemusta on hyvä testata koehaastatteluilla ennen varsinaista haastattelua. Koehaastattelujen toteutuksen jälkeen oltiin yhteydessä toimeksiantajaan. Haasteita yhteydenotossa vastuuhenkilöihin ja käytännön järjestelyjen sopimiseen toi hyvinvointialueiden tuomat muutokset ikäihmisten palveluiden johtajissa. Haastattelujen käytännön toteutuksesta oltiin yhteydessä valittujen yksiköiden johtajiin. Haastatteluihin valmistauduttiin etukäteen lähettämällä yksiköiden johtajille saatekirje opinnäytetyöstä (liite 3). Lähihoitajat saivat itse päättää ja sopia keskenään osallistumisesta haastatteluun sekä ryhmiin.

Alun perin sovittiin järjestettäväksi viisi haastattelua kahdessa eri vanhustyön yksikössä. Haastatteluihin oli tarkoitus osallistua yhteensä 20 lähihoitajaa. Ryhmäkokona pidettiin maksimissaan neljää henkilöä kussakin ryhmässä. Haastattelupäivinä toteutui kolme teemaryhmähaastattelua, joissa oli haastateltavana yhteensä 10 lähihoitajaa. Haastattelujen kesto oli tunnista puoleentoista tuntiin. Haastattelutilanteet toteutettiin lähihoitajien työpäivän lomassa, yksiköissä olevissa rauhallisissa tiloissa, keskeytysten minimoimiseksi. Haastattelutilanteissa pyritään rauhallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin luomiseen (Eskola, Lätti & Vastamäki, 2018, 37). Haastattelun alussa käytiin läpi saatekirje opinnäytetyöstä sekä annettiin allekirjoitettavaksi suostumuslomake haastatteluun osallistumisesta sekä sen nauhoittamisesta (liite 4.) Vilkan (2021, 133) mukaan ennen haastattelua on hyvä varmistaa haastateltavien tietoisuus haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä osallistumishalukkuudesta. Lähihoitajille myös kerrottiin, että haastattelu nauhoitettiin käyttämällä erillistä digital voice recorderia haastattelujen analysoinnin helpottamiseksi.

Haastattelurunko ohjasi haastattelua, mutta kysymyksiä kysyttiin haastateltaville luontevassa järjestyksessä riippuen heidän esiin nostamasta teemahaastattelun sisältöä koskevasta aiheesta. Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen (2009, 96–97) sekä Tuomi ja Sarajärvi (2018, 85) ovat myös todenneet, että haastattelun toteutukseen liittyy vapautta kysymysten järjestykseen ja muotoon liittyen.

Teemahaastattelussa haastattelijoina opinnäytetyön tekijöiden tehtävänä oli huolehtia, että pysytään haastateltavassa aiheessa. Haastatteluissa oli mukana molemmat opinnäytetyöntekijät. Haastattelijat myös tukevat kaikkien haastateltavien osallisuutta ja ryhmän tasa-arvoista dialogia, ettei kukaan yksinään pääse määrittelemään haastattelun kulkua (Vilkkä 2021, 126). Haastattelussa lähihoitajat saivat vapaasti päättää vastausjärjestyksensä ja keskustelu pyrittiin pitämään vapaamuotoisena.

Haastattelun tuloksena saatiin kerättyä 4 tuntia litteroitavaa materiaalia. Materiaalin sisältö vastasi hyvin opinnäytetyön tavoitteena olleisiin kysymyksiin vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudesta sekä opiskelijoiden osaamisalan valinnasta. Lähihoitajien kokemukset ja näkemykset käytännön työstä vanhustyön ammattilaisina antoivat runsaasti näkökulmia alan veto- ja pitovoimatekijöistä.

7.5.3 Ideointityöpaja brainwriting-menetelmällä

Brainwriting ideointityöpajan avulla osallistettiin teemaryhmähaastattelun yhteydessä läsnä olleita lähihoitajia. Ideointityöpaja päädyttiin toteuttamaan teemaryhmähaastattelun yhteydessä. Brainwriting-menetelmän tavoitteena oli, että lähihoitajat yhdessä miettivät vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta sekä tuovat esiin ideoita sen parantamiseksi. Työpajan tarkoituksena oli jatkokehittää yhdessä lähihoitajilta esiin tulleita ideoita.

Brainwriting-menetelmässä ideointi tuotettiin ryhmässä ilman keskustelua. Jokaiselle teemaryhmähaastatteluun osallistuvalla lähihoitajalla annettiin aiheeksi vanhustyön vetovoimaisuus ja sen parantaminen. Heidän tuli hiljaa itsenäisesti ensin miettiä annettuun kysymykseen ja aiheeseen liittyviä ideoita muutaman minuutin ajan. Sen jälkeen paperit laitettiin ryhmän sisällä kiertämään ja jokainen sai vuorollaan kirjoittaa omia ideoita toisten ideoihin eli jatkokehittää toisten ideoita. Toisena aiheena haastattelussa oli vanhustyön pitovoimaisuus. Tätäkin aihetta lähestyttiin samalla tekniikalla, kuten vanhustyön vetovoimaisuuttakin.

Brainwriting-menetelmän ideointivaiheen jälkeen aihetta käytiin teemaryhmähaastattelussa vielä läpi keskustelulla jatkokysymysten avulla vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä. Keskusteluvaiheen avulla kirjoitettuja ideoita saatiin helpommin avattua sekä oleellimmat tekijät nostettua esiin. Tämän avulla myös tekijöiden merkitysten analysointi helpottui.

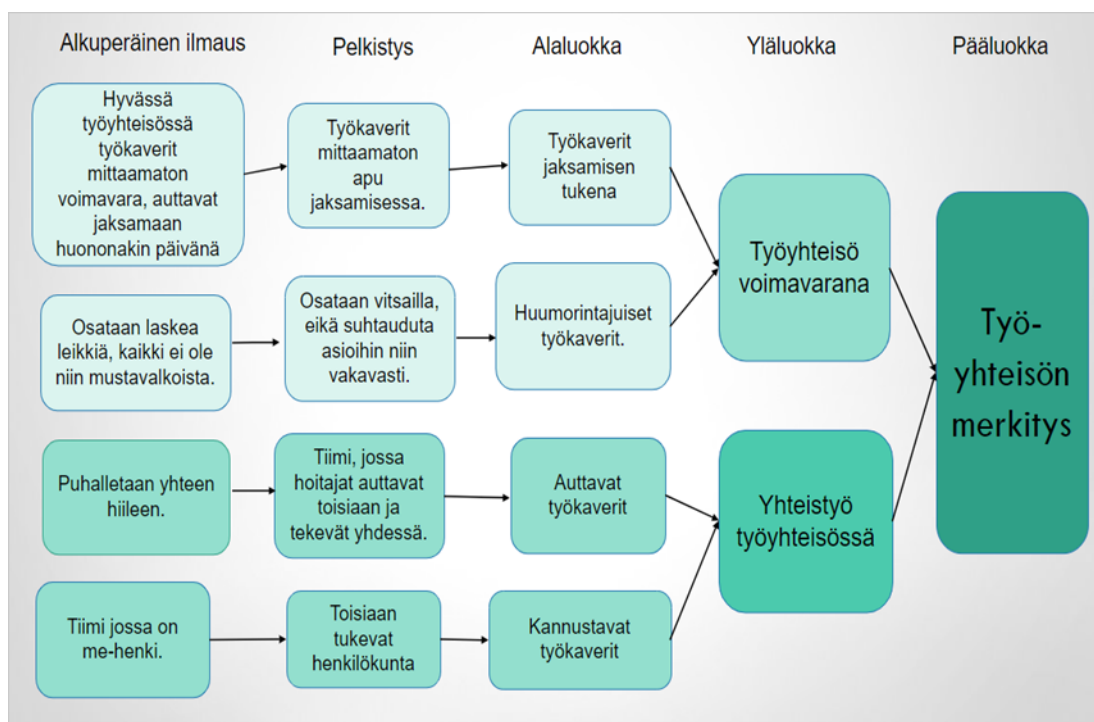
7.6 Aineiston analyysi

Opinnäytetyössä saatuja aineistoja käytiin läpi aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Jotta päästiin analysoimaan lähihoitajien käsityksiä vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudesta, aineisto muutettiin muotoon, jossa sitä voitiin tulkita helpommin. Nauhoitettu lähihoitajien teemaryhmähaastattelu litteroitiin eli aukikirjoitettiin. Litterointi toimii analysoinnin apuvälineenä (Ojasalo ym. 2020, 107; Vilka 2021, 137). Litteroidut aineistot numeroitiin yhdestä kolmeen. Nauhoitetut haastattelut kuunneltiin vielä uudestaan ja kirjoitettu teksti käytiin läpi aineiston ymmärrettävyyden varmistamiseksi. Litteroitua tekstiä haastattelujen myötä syntyi 41 sivua. Litteroitu teksti vastasi lähihoitajien suullisia ilmaisuja sanatarkasti ja niitä merkityksiä, joita lähihoitajat ilmaisivat vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudelle.

Ojasalo ym. (2020) mukaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä vaiheina ovat pelkistäminen, ryhmittely ja yleiskäsitteiden muodostaminen. Ryhmittelyssä aineistosta etsitään samanlaisuuksia ja erilaisuuksia kuvaavia käsitteitä. (Ojasalo ym. 2020, 139–140.) Aineistoa selkeytettiin ja tiivistettiin pelkistämällä, eli pyrittiin tunnistamaan näkökulmia aineistosta. Tuomi ja Sarajärven (2018, 104–105) mukaan koodaamisessa voidaan käyttää itse valittua koodaamistapaa, jonka tehtävänä on toimia muistiinpanoina sekä jäsentää ja kuvailla saatua aineistoa. Haastattelujen litteroitu teksti analysoitiin eli koodattiin käyttämällä aluksi värikoodeja ja kirjaimia.

Kuviossa 5 kuvataan sisällönanalyysin prosessin vaiheita. Yleiskäsitteitä muodostettiin luokittelun avulla. Toiset kuvaavat luokittelua myös teemoitteluksi sen samankaltaisuuden vuoksi. Sen avulla on tarkoitus saada aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon ja löytää tutkittavasta aineistosta samanlaisuuksia tai eroja (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 7.4). Teemoittelun avulla luotiin pääotsikot

opinnäytetyössä esiin nousseista vanhustyön veto- ja pitovoimaisuuteen vaikuttavista tekijöistä.



Kuvio 5. Sisällönanalyysiprosessin kuvaus.

Teemoittelussa tärkeäksi muodostuu ryhmittely erilaisten teemojen mukaan, kun halutaan tehdä päätelmiä tutkittavasta aiheesta (Hirsjärvi & Hurme 2022, 7.2). Luokittelussa luotiin ensin alaluokat, jotka yhdistettiin yläluokiksi kuvaamaan tutkimuksen tulosta. Yläluokat koottiin lopulta tutkimuksen pääluokkien alle (Ojasalo ym. 2020, 139–141).

7.7 Kehittämisprosessin arviointimenetelmät

Arviointia tulee suorittaa kehittämissuunnitelman joka vaiheessa ja siinä ei ole yhtä oikeaa tapaa. Siinä esitetään kriittistä pohdintaa kehittämistoiminnalle suhteessa kehittämisen tavoitteisiin. (Salonen 2013, 64–65.)

Kehittämissuunnitelman arviointia, prosessiarviointia, tapahtuu koko prosessin ajan koskien toiminnan perustelujen, organisoimisen ja toteutuksen analysointia.

Arviointia toteutetaan koskien tiedonlähteitä, toistettavuutta ja läpinäkyvyyttä ja sitä tapahtuu etukäteen, samanaikaisesti tai jälkikäteen. (Toikko & Rantanen 2009, 82–84; Ojasalo 2020 ym. 47–48.) Laadullisen työn prosessin arvioinnissa

voi käyttää JBI:n luomaa tarkistuslistaa, josta käy ilmi arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle. Tarkistuslistan avulla arvioidaan prosessin metodologisia lähtökohtia ja sitä tukevatko tutkimuksen menetelmät toisiaan. (JBI 2018.)

Opinnäytetyössä pyrimme tuomaan esiin täsmällisesti ja tarkasti käytetyt menettelytavat ja analyysivaiheiden tarkan kuvauksen ja loogisuuden. Prosessin arviointia suoritettiin teemaryhmähaastattelun lopuksi palautekyselyllä. Palautekyselyn avulla haastatteluun osallistujat saivat vapaasti antaa palautetta opinnäytetyön aiheesta sekä toteutustavasta ja haastattelijoista. Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä koettiin hyväksi keinoksi yhdessä pohdiskella veto- ja pitovoimatekijöitä. Haastatteluhetkeä pidettiin myös kiireettömänä. Hoitajat mainitsivatkin haastattelun mukavana ja mielenkiintoisena mahdollisuutena vaihtaa ryhmässä ajatuksia ja mielipiteitä vanhustyöstä.

Kiva, että joku on kiinnostunut vanhustyöstä ja sen tulevaisuudesta. Oli ihan mielenkiintoista itsekkin välillä miettiä tätä. Tätä työtä tekee monesti vain miettimättä miks mä oon täällä.

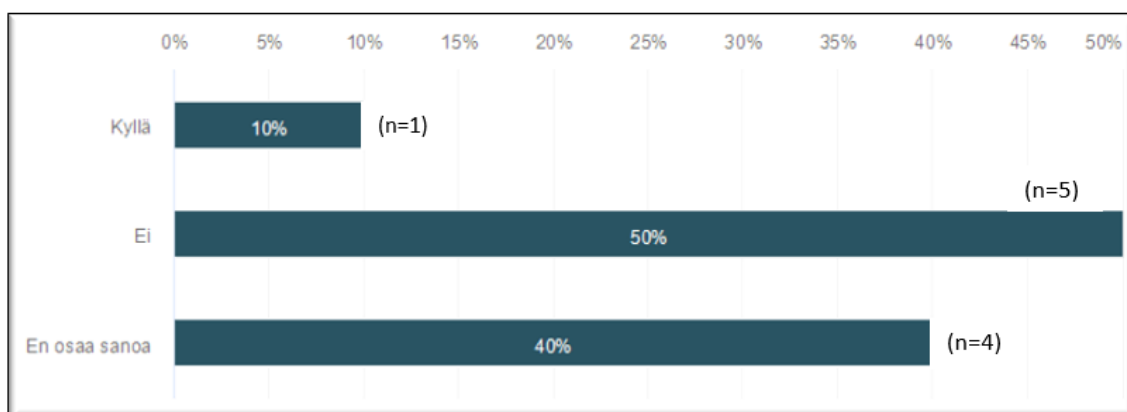
8 Tulokset ja toimenpide-ehdotukset

8.1 Lähihoitajaopiskelijoiden osaamisalan valinta

Kyselyyn vastanneet lähihoitajaopiskelijat (n=37) olivat iältään 16–59 vuoden välillä ja heidän keski-ikänsä oli n. 29 vuotta. Kyselyn myötä saatiin tietoa lähihoitajaopiskelijoiden aikaisemmasta koulutustasosta ja hoitotyön kokemuksesta. Vastanneista yli puolella (54 %) oli peruskoulu aikaisempaan koulutuksena. Lukiopohjalta vastaajista oli 8 %. Lisäksi joku muu kuin peruskoulu tai lukio pohjakoulutuksena oli 38 %:lla lähihoitajaopiskelijoista. Aikaisempina koulutuksina vastaajilla oli edellä mainittujen lisäksi muu ammatillinen koulutus, yliopisto, yo-merkonomi, merkonomi, merkantti, media-alan ammattitutkinto sekä korkeakoulututkinto.

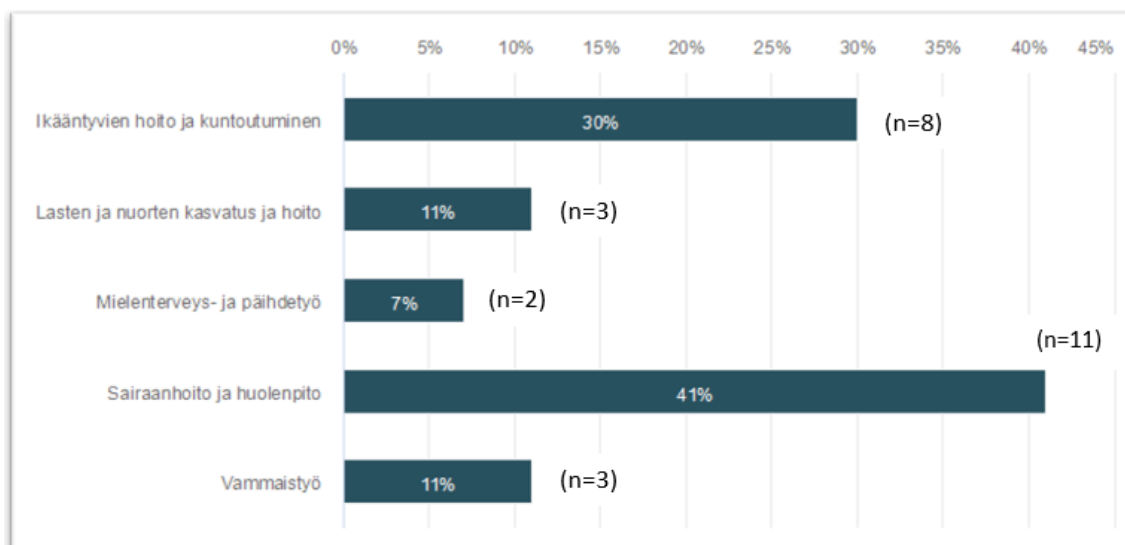
Lähihoitajaopiskelijoiden kokemus ikäihmisten hoitotyöstä jakautui tasaisesti. Puolella opiskelijoista oli jo aikaisempaa kokemusta vanhustyöstä. Eniten kokemusta heille oli kertynyt vanhainkodeista ja hoivakodeista sekä muistisairaitten kanssa työskentelystä. Lisäksi kokemusta oli kertynyt erilaisista työharjoitteluista, kesätöistä, sijaisuuksista, kotihoidosta ja omien tai puolison vanhempien /isovanhempien hoidosta. Osalla oli jo valmiiksi työpaikka ja he työskentelivät ikäihmisten parissa opintojen ohella.

Vastanneista lähihoitajaopiskelijoista 73 % oli jo valinnut opinnoissaan osaamisalan. Opiskelijoiden mielipiteitä liittyen ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan valintaan kysyttiin vielä tarkemmin niiltä, jotka eivät olleet valintaa tehneet (kuvio 6). Heistä 10 % eli yksi opiskelija aikoi valita ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan. Opiskelijoista 50 % eli viisi opiskelijaa vastasi, ettei valitsisi ikääntyneiden hoidon ja kuntoutumisen osaamisalaa ja 40 % eli neljä opiskelijaa ei osannut vielä ilmaista mielipidettään valinnan suhteen.



Kuvio 6. Osaamisalan valinta.

Osaamisaloista eniten oli valittu sairaanhoitoa ja huolenpitoa koskeva osaamisala, jonka valitsi 41 % (n=11) opiskelijoista. Ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan oli puolestaan valinnut 30 % (n=8) opiskelijoista. Muita osaamisaloja oli valittu melko tasaisesti, kuten seuraavalla sivulla osaamisalan valinnan jakautumista kertovan kuvio 7 avulla kuvataan. Opiskelijoista 38 % ilmoitti muun osaamisalan valinnan syyksi ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan kiinnostamattomuuden.



Kuvio 7. Osaamisalan valintamahdollisuudet.

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista noin puolet (51 %) ei ollut valinnut ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalaa. Kyselyssä lähihoitajaopiskelijoilta saatiin tarkemmin tietoa niistä syistä, jotka vaikuttivat ikääntyvien osaamisalan valitsematta jättämiseen. Yhtenä suurimpana syynä he mainitsivat osaamisalan tulevaisuuden valintoja rajaavammaksi ja kokivat suuremmat mahdollisuudet työllistyä muulla osaamisalan valinnalla. Niiden kautta koettiin saavan myös monipuolisempaa työtä. Erityisesti sairaanhoidon ja huolenpidon koettiin avaavan enemmän ovia tulevaisuudessa töiden suhteen. Osa lähihoitajaopiskelijoista koki, että ikäihmisten hoitotyössä pärjätään vähäiselläkin tiedolla eikä siinä opi niin paljon. Lisäksi valintaan vaikutti toisen osaamisalan suurempi kiinnostavuus sekä omat tavoitteet tulevaisuudelle. Osa opiskelijoista koki haluavansa työskennellä muualla kuin ikääntyvien parissa. Vanhustyön ei myös koettu olevan riittävän kiinnostava ala.

En ole kiinnostunut hoitamaan pelkästään ikääntyneitä työkseni. Haluan monipuolisempaa työtä ja tykkään sairaanhoidon teoriasta enemmän.

Vastaajat toivat esiin näkökulman, että liian harva opiskelija on kiinnostunut ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalasta, vaikka tulevaisuudessa moni päätyykin työskentelemään ikäihmisten pariin. Myönteiseen näkemysmahdollisesta työskentelystä ikääntyvien hoitotyössä vaikutti tieto siitä, että työt eivät tulisi loppumaan. Osalla opiskelijoista uudelleen kouluttautumisen syynä olikin vaikeus löytää aikaisemmalla koulutuksella töitä. Joillakin lähihoitajaopiskelijoista myös hoitoalan yhteiskunnallinen tilanne vaikutti

taustalla. Osa lähihoitajaopiskelijoista oli valinnut koulutuksen TE-keskuksen kautta, jolloin osaamisalan valinta oli valmiina, eikä siihen voinut vaikuttaa. Päätöksentekoon vanhustyön valinnasta oli joillakin vaikuttamassa muiden hoitotyössä työskentelevien kannustus ja houkuttelu.

Kyselyn avulla saatiin tietoa mitkä tekijät vaikuttivat opiskelijoiden osaamisalan valintaan erityisesti ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen kohdalla. Osaamisalan valintaan vaikuttavat tekijät liittyivät erityisesti mielikuviin vanhustyöstä, positiivisen kokemuksen saamiseen harjoittelun aikana, vanhustyön moninaisuuteen ja eettisiin arvoihin sekä työn yhteiskunnallisiin tekijöihin.

8.1.1 Mielikuvien vaikutus osaamisalan valintaan

Lähihoitajaopiskelijoiden mielikuvat ikäihmisten hoitotyöstä jakoivat mielipiteitä. Mielikuvat vaikuttivat osaltaan osaamisalan valintaan. Ne koettiin olevan yhteydessä myös vanhustyön houkuttelevuuteen niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä. Vastaajista 22 %:lla oli positiivinen mielikuva ikäihmisten hoitotyöstä ja 22 % koki mielikuvan kaksijakoisena. Positiivisena mielikuvana osalla opiskelijoista oli kiinnostusta ikäihmisiä ja heidän hyväkseen tehtävää hoitotyötä kohtaan. Työssä pidettiin vanhusten yksilöllisestä kohtaamisesta ja omalla työskentelyllä hoidon laatuun vaikuttamismahdollisuudesta. Lisäksi osalle opiskelijoista ikäihmisten hoitotyön itsenäinen luonne sekä vaihtuvat työajat ja mahdollisuus työskennellä eri osastoilla nousi vanhustyön kiinnostavuutta lisääviksi tekijöiksi. Osalla opiskelijoista oli jo olemassa työpaikka ikääntyneiden hoitotyön parissa.

Yleisesti vaan ikäihmiset, vaikka olen aina jännittänyt ikäihmisten kohtaamista, niin he olisivat se minkä takia valitsisin tämän osaamisalan.

Kuitenkin enemmistöllä eli 56 % (n=21) opiskelijoista oli negatiivinen mielikuva ikäihmisten hoitotyöstä. Opiskelijoiden negatiiviset ennakkokäsitykset sekä mielikuvat ikääntyneiden hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan suhteen vaikuttivat osalla opiskelijoista osaamisalan valinnassa. Opiskelijat kokivat mielikuvissaan työn vaikeaksi sekä sen olevan rankkaa ja tylsää. Lisäksi opiskelijoiden mielestä ikääntyneiden pariin pääsisi työskentelemään helpoiten

myös ilman koulutusta, jolloin erillinen koulutus ei nähty tarpeelliseksi. Opiskelijoiden näkemys vanhustyöstä oli, että työ on samaa päivästä toiseen eikä siinä opi juuri mitään.

Median luoma mielikuva ikäihmisten hoitotyöstä vaikutti osaamisalan valintaan 19 %:lla opiskelijoista. Media vaikutti opiskelijoiden mielikuvaan alasta sekä positiivisesti että negatiivisesti. Median esille tuoma vanhustyön henkilöstömäärän tarve herätti halun auttaa, mutta alhainen palkkataso koettiin huonona. Myös median esiin nostamat vanhustyön epäkohdat kuten asiakkaiden ikävä käytös työntekijöitä kohtaan, huono työilmapiiri sekä ylityöt koettiin vähentävän vanhustyön vetovoimaisuutta. Silti joillekin halu työskennellä vanhustyössä säilyi median luomasta mielikuvasta huolimatta.

Monilla sosiaalisen median alustoilla etenkin Tiktokissa tehdään paljon kontenttia, joissa tuodaan esille työn huonoja puolia. Kerrotaan uupumuksesta, asiakkaiden epäasiallisesta käytöksestä työntekijöitä kohtaan, heihin kohdistuneesta väkivallasta, jatkuvista ylityöistä sekä huonosta työilmapiiristä.

8.1.2 Kokemuksen merkitys alalle hakeutumisessa

Hoitotyön harjoittelulla nähtiin olevan opiskelijoiden ennakkoluuloja sekä negatiivisia mielikuvia vähentävä vaikutus vanhustyötä kohtaan. Opiskelijat nostivat esiin työelämään tutustumisen tärkeyden. Osa heistä koki, että ennen osaamisalan valintaa olisi tärkeää tutustua vanhustenhoitoon käytännössä.

Minut olisi saanut valitsemaan ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan, jos tjk jakso ikääntyvien kanssa olisi ollut ennen osaamisalavalintojen tekemistä.

Ikääntyvien hoitotyön harjoittelussa oli ollut 62 % (n=23) lähihoitajaopiskelijoista. Yli puolet opiskelijoista (52 %) koki positiivisimpana asiana harjoittelussa ikäihmiset, heidän hoitonsa, elämäkokemuksen, työn luonteen sekä ikäihmisten tyytyväisyyden saatuun hoitoon. Ikääntyneitä sekä heidän elämänhistoriaansa arvostettiin ja kunnioitettiin. Lisäksi ikääntyvien hoidon myötä heille haluttiin mahdollistaa arvokas vanhuus ja elämän viimeiset vuodet. Työn merkitykselliseksi kokeminen ja halu auttaa sekä myönteinen asenne työtä kohtaan koettiin oleellisiksi tekijöiksi vanhustyössä. Ikääntyvien hoitotyön

todellisuus oli joillakin lähihoitajaopiskelijoilla muodostunut positiivisemmaksi harjoittelussa kuin ennakkokäsitys alasta.

Ikäihmisten hoitotyö on paljon kivempaa kuin luulin. Oletin sitä raskaammaksi ja vaikeammaksi, mutta se ei ole sitä ollut. Tykkään työskennellä vanhusten kanssa.

Negatiivista vaikutusta osaamisalan valintaan oli myös harjoitteluista saaduilla huonoilla kokemuksilla. Huonot kokemukset liittyivät usein vanhustyön toimintaympäristöön sekä henkilökuntaan. Halun työskennellä ikääntyvien hoitotyössä koettiin laskevan huonojen kokemusten myötä. Opiskelijat ilmaisivat, että harjoitteluissa koetut huonot kokemukset työkaverien ja ohjaajien taholta olivat alan vetovoimaisuutta vähentävä tekijä.

Opiskelijoilla usein myös ollut huonoja kokemuksia opintojaksoilla sillä kohdannut epäasiallista kohtelua ohjaajien ja muiden työntekijöiden puolelta. Tätä kyllä ilmennyt myös muilla osaamisaloilla, kun ikäihmisten parissa.

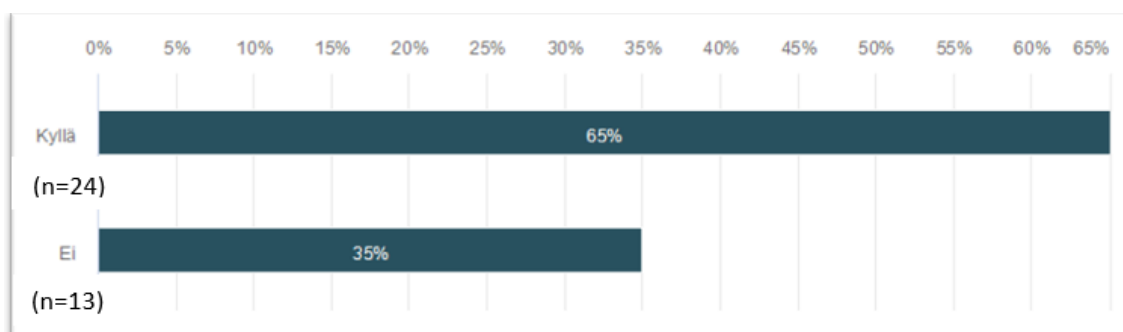
Lähihoitajaopiskelijoista 30 % nostikin esiin tärkeänä vanhustyön vetovoimaisuuteen vaikuttavana tekijänä hyvän työilmapiirin sekä mukavat työkaverit. Mielenkiintoa osaamisalaa kohtaan lisäsi työskentely hyvässä paikassa tuttujen työkaverien kanssa. Lähihoitajaopiskelijat kokivat, että hyvä tiimi ja sujuva yhteistyö henkilökunnan kesken olivat vanhustenhoidossa jaksamista tukevia tekijöitä.

8.1.3 Alan merkityksellisyyden ja arvostuksen kokeminen

Ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan valintaan vaikuttavien tekijöiden lisäksi lähihoitajaopiskelijoilta nousi esiin näkemyksiä vanhustyössä työskentelystä. Vanhustyössä työskentelyyn suhtautuminen oli sekä myönteistä että kielteistä. Negatiivisemmin työskentelyyn ikääntyvien hoitotyön parissa valmistumisen jälkeen suhtautuivat nuoret alle 20-vuotiaat lähihoitajaopiskelijat. Kyselyyn vastanneista heitä oli 20 opiskelijaa. Heistä 55 % (n=11) ei nähnyt itseään työskentelemässä ikäihmisten hoitotyössä. Negatiivisen vastauksen antaneiden opiskelijoiden keski-ikä oli kyselyssä 21 vuotta. Vastanneiden ikä vaihteli 16–46 vuoden välillä. Opiskelijoiden vastauksissa nousi selvästi esiin toisen osaamisalan kiinnostaminen enemmän kuin ikääntyvien hoito ja kuntoutus. Vastaavasti myönteisesti työskentelyyn ikääntyvien hoitotyön parissa

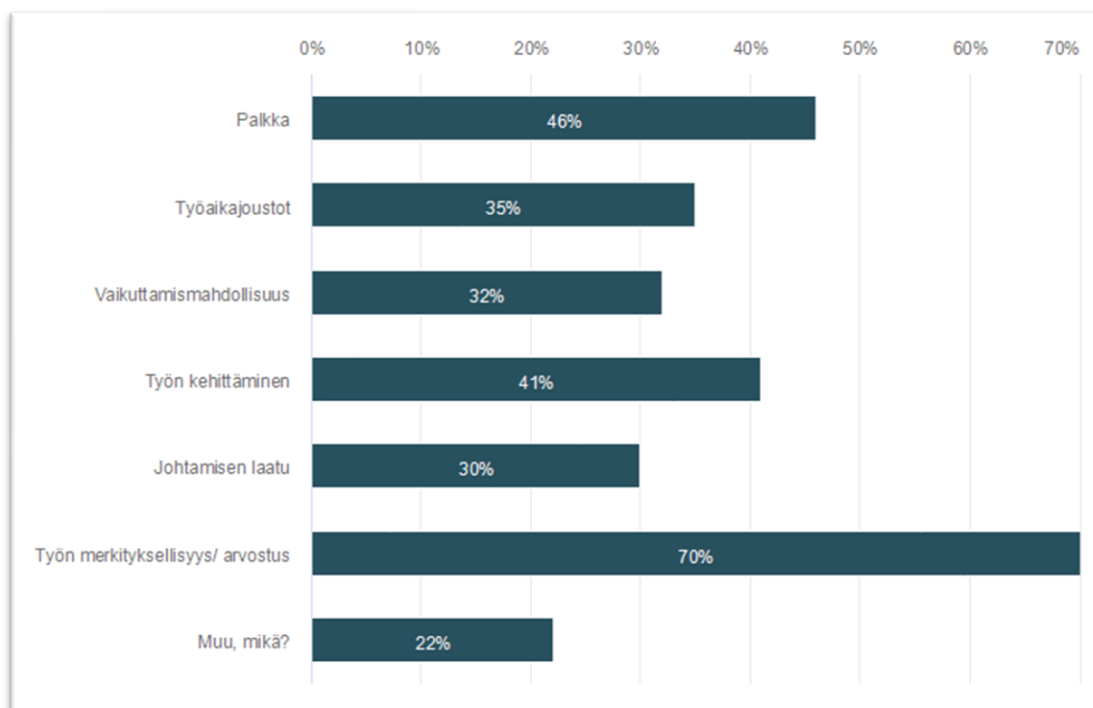
valmistumisen jälkeen suhtautui enemmistö yli 20-vuotiaista lähihoitajaopiskelijoista. Vastanneista heitä oli 17 opiskelijaa. Heistä 88 % (n=15) koki voivansa työskennellä ikääntyvien hoitotyön parissa. Myönteisen vastauksen antaneiden ikä vaihteli 17–59 vuoden välillä ja vastanneiden keski-ikä oli 34 vuotta. Opiskelijat, jotka näkivät itsensä työskentelemässä ikäihmisten parissa, mainitsivat suurimpana tekijänä halun työskennellä ikääntyvien hoitotyön parissa. Se koettiin itselle tärkeäksi asiaksi ja eräs opiskelija ilmaisi asian ”se on mun uraunelma”.

Vastanneista opiskelijoista 65 % (n=24) näki itsensä valmistumisen jälkeen työskentelemässä vanhustyön parissa. Vastaavasti 35 % (n=13) ei nähnyt itseään työskentelemässä ikäihmisten hoitotyössä (kuvio 8).



Kuvio 8. Opiskelijoiden näkemys työskentelystä ikäihmisten hoitotyön parissa valmistumisen jälkeen.

Lähihoitajaopiskelijoilta nousi esiin vanhustyössä työskentelyyn kannustavia tekijöitä. Työn merkityksellisyys ja arvostus olivat opiskelijoiden mielestä tärkeimpiä tekijöitä, jotka kannustaisivat työskentelemään ikäihmisten hoitotyön parissa ja 70 % koki sen tärkeäksi. Työn merkityksellisyys ja arvostus nousivat opiskelijoiden vastauksissa selkeästi keskeisimmiksi tekijöiksi muihin verrattuna. Muita merkityksellisiä tekijöitä olivat palkka (46 %), työn kehittäminen (41 %), työaikajoustot (35 %), vaikuttamismahdollisuus (32 %), johtamisen laatu (30 %). Muun vaihtoehdon valitsi 22 %. Muiksi kannustaviksi tekijöiksi opiskelijat mainitsivat henkilöstömitoituksen toteutumisen hoitajien määrää lisäämällä. Lisäksi tärkeänä koettiin hyvä tiimi, työkaverit ja toimiva dynamiikka työyhteisössä työntekijöiden välillä. Osalle opiskelijoista kokemus varmasta työpaikasta kannustaisi työskentelemään ikäihmisten hoitotyössä. Opiskelijoiden vastauksia pitovoimatekijöistä kootusti kuviossa 9.



Kuvio 9. Tekijät, jotka saivat opiskelijat työskentelemään ikäihmisten hoitotyössä.

Lähihoitajaopiskelijat mainitsivat työn merkityksellisyyden ja arvostuksen kannustavimpana tekijänä vanhustyössä työskentelylle. Positiiviset asenteet ikäihmisten hoitotyötä kohtaan ilmenivät opiskelijoiden vastauksista hyvin monin eri tavoin. Työtä pidettiin tärkeänä, mielekkäänä ja sitä arvostettiin. Työ koettiin mielekkäänä myös sen sisältämien haasteiden vuoksi. Lisäksi opiskelijoiden omat yksityiselämän tilanteet vaikuttivat haluun työskennellä vanhustyössä. Oma ikääntyminen loi alaa kohtaa merkityksellisyyttä ja ikääntymisen katsottiin lisäävän halua työskennellä vanhusten parissa. Vanhusten parissa työskentelyä lisäävänä tekijänä opiskelijoiden mielestä vanhustyötä tulisi arvostaa enemmän. Opiskelijat mainitsivatkin erityisesti tiedotusvälineiden kautta saadun alan arvostuksen vetovoimaisuutta edistävänä tekijänä.

Se on ihanaa työtä ja arvostettua sekä tärkeää työtä. Myös lisää arvostusta työtä kohden tarvitaan medialta.

8.1.4 Vanhustyön eettisyys sekä sisällön merkitys

Osaamisalan valintaa sekä alan vetovoimaisuutta vähentävänä tekijänä lähihoitajaopiskelijat mainitsivat kokemustensa perusteella eettisen kuormituksen. Eettistä kuormitusta aiheutti opiskelijoiden mielestä vanhustyön luoma kiireen tuntu, työn kokeminen rankkana sekä muun muassa työntekijöitten suuri vaihtuvuus sijaisuuksien vuoksi. Lähihoitajaopiskelijat kokivat, että työn tekeminen paikassa, jossa työtä voisi tehdä kiireettömästi sekä omaa koulutusta vastaavasti vähentäisi eettistä kuormitusta. Työn kuormitustekijöiden koettiin aiheuttavan työntekijöiden uupumusta mikä lähihoitajaopiskelijoiden mielestä osaltaan vaikutti hoitotyön houkuttavuuden laskuun. Työntekijöiden uupumista voisi osittain heidän mielestään ehkäistä työnkierrolla. Kiireen koettiin lisäksi huonontavan hoitotyön laatua yhdessä hoitajapulan kanssa. Hoitotyön laatua heikensi opiskelijoiden mielestä se, ettei asiakkaalle voinut antaa tarpeeksi aikaa. Kiireessä toimintaa oli karsittava ja aikaa koettiin jäävän vain perushoidon tekemiseen. Ikääntyvän kokonaisvaltaisen hoitotyön koettiin unohtuvan kiireen myötä. Ikäihmisten toimintakyvyn ja heidän tarvitsemansa avun sekä hoidon määrän koettiin vaikuttavan mielikuvaan siitä, miten raskaaksi hoitotyö koettiin. Kuitenkin hoitajapulasta ja työn kuormittavuudesta riippumatta opiskelijoilla oli käsitys, alan ammattilaisten pyrkimyksestä tuottaa ikäihmisille positiivisia elämyksiä.

Käsittääkseni hoitajapula on kova ja hoidon taso, osin juuri liiallisen kuormituksen ja kiireen vuoksi kirjavaa. Olen kuitenkin vakuuttunut siitä, että suurin osa alalla olevista todella tekee parhaansa tuottaakseen hoidettaville positiivisia kokemuksia, miellyttävää arkea ja elämänhalun säilyttävää iloa.

Vanhustyön sisältöön vaikuttaminen työtä kehittämällä nähtiinkin tärkeäksi. Tulevaisuudessa opiskelijat voisivat ajatella työskentelevänsä ikäihmisten parissa, jos työn sisällössä painottuisi muukin kuin perushoito. Perushoito nähtiin rankkana ja osatekijänä työn kuormittavuudessa. Opiskelijoiden mielestä vanhuksat ansaitsevat kuitenkin hyvää hoitoa siinä missä muutkin ihmiset. Työn tekeminen omien arvojen vastaisesti koettiin heikentävän niin vanhustyön vetovoimaa kuin pitovoimaakin.

Mikäli olosuhteet muuttuvat parempaan niin mikä ettei. Ikäihmiset ovat lähellä sydäntä ja heidän parissa työskentely olisi erittäin mielekästä, jos työtä saisi tehdä tunnollisesti ilman, että jokaisen työpäivän jälkeen ei olisi paha mieli.

Lähihoitajaopiskelijat kokivat, että vanhustyötä voi tehdä usealla eri osa-alueella ja näin ollen saada vaihtelua työn sisältöön. Osa opiskelijoista näki ikäihmisten parissa työskentelyn väliaikaisena ratkaisuna jatkokouluttautumista ajatellen. Työkokemuksen hankkiminen koettiin tärkeäksi. Lisäksi opiskelijat toivat esiin, että toinen suuntautumisala ei ole poissulkeva tekijä ikääntyvien hoitotyön parissa työskentelylle. Vaikka jotkin opiskelijat eivät näe itseään työskentelemässä ikääntyvien hoitotyössä, mutta he näkivät kuitenkin siinä positiivisia puolia. Positiiviseksi puoleksi osa mainitsi muun muassa vanhustyön arjen rauhallisuuden verrattaessa sitä sairaalatyöskentelyyn.

8.1.5 Palkan ja henkilöstömitoituksen vaikutus alan houkuttavuuteen

Opiskelijat toivat esiin vanhustyön yhteiskunnallisten tekijöiden epäkohtia, jotka loivat ikäihmisten hoitotyöstä negatiivisia mielikuvia. Lähihoitajaopiskelijat toivat epäkohtina esiin alipalkkauksen sekä alimitoitettun henkilöstön. Parempi palkkaus koettiin olevan vanhustyön houkuttavuuteen, mutta myös siinä pysymiseen vaikuttava tekijä. Työssä pysymiseen liittyi oleellisesti myös henkilöstön riittävyys. Näiden tekijöiden kunnossa olemisella koettiin olevan positiivista vaikutusta myös työmotivaatioon. Lähihoitajaopiskelijoiden esiin tuomat negatiiviset mielikuvat vanhustyön yhteiskunnallisista tekijöistä vaikuttivat kielteisesti myös ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan valintaan. Paremmalla palkkauksella sekä riittävällä henkilöstömitoituksella koettiin olevan suora yhteys osaamisalan valintaan.

Jos olisi hyvä palkka sekä henkilöstömitoitus asiat saataisiin kuntoon ja työt voisi saattaa kunnollisesti loppuun ilman jatkuvaa kiireen tunnetta. Tämänhetkisessä tilanteessa monet työntekijät palavat loppuun ja alkavat uupumuksen myötä suorittamaan työtään, kuin asiakkaat olisivat robotteja ihmisten sijaan.

8.2 Lähihoitajien näkemyksiä vanhustyöstä

Haastateltavat lähihoitajat olivat iältään 39–60-vuotiaita. Keski-iältään he olivat 50-vuotiaita. Lähihoitajat työskentelivät kahdessa eri tehostetun palveluasumisen yksikössä yhteensä neljällä eri osastolla. Pohjakoulutuksena haastateltavilla oli lähihoitaja, muu ammatillinen koulutus tai peruskoulu. Osalla lähihoitajanammatti oli ollut haaveena jo peruskoulusta lähtien. Muiden suvussa hoitoalalla työskentelevien esimerkki innosti myös valitsemaan hoitoalan. Jotkut olivat vaihtaneet alaa ja kouluttautuneet uudelleen muun muassa oppisopimuksella. Toisilla työelämän erilaiset tilanteet, kuten irtisanominen ja työntekijäpula olivat vaikuttamassa ohjautumisessa lähihoitajakoulutukseen.

Haastateltavista lähihoitajista puolet oli valinnut osaamisalaksi ikääntyvien hoidon ja kuntoutuksen. Heidän mielestään vanhustyö tuntui oikealta ja itselle sopivalta valinnalta. Muita osaamisaloja oli sairaanhoito ja huolenpito, vammaistyö sekä mielenterveys- ja päihdetyö. Niiden katsottiin vahvistavan ammatillista osaamista ja tukevan työskentelyä ikääntyvien parissa. Lasten ja nuorten kasvatusta ja hoitoa ei ollut valinnut yksikään haastateltavista.

Olisin valinnut vanhuspuolen mutta siihen ei tullut ryhmää. Käyn sen sairaanhoito ja huolenpidon. Kun opettajat sano, että se kattaa vielä laajemmin niin pärjää ihon hyvin vanhuspuolella, vaikka käyt sen sahan.

Työkokemusta haastateltaville oli kertynyt muutamasta vuodesta 35 vuoteen ikääntyvien hoidosta. Lähihoitajat olivat työskennelleet laajasti vanhusten hoidon eri osa-alueilla, kuten kotihoidossa, hoivakodeissa, vanhainkodeissa, sairaalan eri osastoilla sekä tehostetusta palveluasumisesta. Osalla haastateltavista oli kertynyt pitkiäkin työkokemuksia myös muilta ammattialoilta ennen lähihoitajaksi opiskelua.

Haastatteluiden sekä brainwriting -menetelmän avulla saatiin tietoa lähihoitajien näkemyksistä vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöihin. Saadut tekijät liittyivät työn sisällön moninaisuuteen sekä työyhteisön merkitykseen ja opiskelijoiden kohtaamiseen tulevana työkavereina. Lisäksi vanhustyön harjoittelusta saadun ensivaikutelman tärkeys, yhteiskunnalliset tekijät, mielikuvien vaikutus sekä johtajuuden merkitys nousivat lähihoitajilta esiin alan houkuttavuutta sekä alalla pysymistä mietittäessä.

8.2.1 Vanhustyön merkitys lähihoitajille

Alalle houkuttelevana sekä työssä pysymistä mahdollistavana tekijänä nähtiin työn sisällön moninaisuus. Ikääntyneet koettiin työn sisällön antoisana puolena. Ikääntyvien koettiin olevan välillä haastavia, mutta myös huumori ja ilo olivat osa ikääntyneiden kanssa työskentelyä.

Kyllä tämä työ on välillä, myös ihan hauskaakin, kun vaan suhtautuu sillä tavalla. Vaikka täs on paljon sitä surua niin kyllä täs on paljon myös sitä huumoria.

Arvostus ja kunnioitus ikääntyvien elämäkokemusta kohtaan nähtiin yhdessä auttamishalun kanssa lisäävän alan veto- ja pitovoimaisuutta. Haluttiin myös tukea vanhusta elämänkaaren loppupuolella. Ikääntyvien kanssa vietetty aika koettiin arvokkaaksi ja antoisaksi. Työ ikääntyvien parissa nostettiin esiin myös tunteiden kautta. Ikääntyvien ilmaisema kiitollisuus ja tyytyväisyys saamaansa hoitoon oli hoitajien mielestä palkitsevaa. Välillä pelkkä läsnäolo sekä kädestä pitäminen tuottivat iloa sekä hoitajille että ikääntyville. Ikääntyneet itse nähtiin yhtenä suurimpana työn sisältöä koskevana pitovoimatekijänä vanhustyössä.

Ikäihmisetkin voi olla ihania. Nämä on se mikä auttaa jaksamaan. Sä saat sieltä vaikka nää on näitä muistamattomia niin sit kun ne heittää sen jonku hyvän vitsin tai koittaa sua poskesta tai halaa.... niin taas jaksaa.

Vaikka työstä saadaan välillä negatiivistakin palautetta, niin positiivisen palautteen saaminen auttaa hoitajien mukaan jaksamaan. Ikääntyneeltä itseltään saatu välitön palaute mutta myös omaisten taholta saatu palaute koettiin auttavan lähihoitajien työssä jaksamisessa. Työn palkitsevuus olikin työn pitovoimaa lisäävä tekijä hoitajien näkökulmasta.

Työn sisällön merkitys muutenkin nousi eniten esiin lähihoitajien vastauksia analysoitaessa. Hoitotyö itsessään koettiin merkitykselliseksi ja arvokkaaksi. Ikääntyvien hoitotyön luonnetta kuvattiin vaihtelevaksi erilaisine työpäivän sisältöineen. Ikääntyvien hoitotyön monimuotoisuus nähtiinkin vetovoimaisuuden lisäämistä mahdollistavana tekijänä. Työn vetovoimaisuutta lisäsi kokemus työn riittävydestä ja mahdollisuudesta tehdä työtä erilaisissa paikoissa. Hoitajat kokivat ikääntyvien hoitotyön työpaikkojen monipuolisuuden alan positiivisena vetovoimatekijänä. Työpaikkojen monipuolisuuden koettiin

ylläpitävän työntekijöiden ammattitaitoa ja lisäävän näin vanhustyön vetovoimaisuutta. Mahdollisuus ylläpitää ja kehittää omaa osaamista koulutustenkin kautta nähtiin tärkeäksi osaksi työn houkuttelevuutta ja työssä pysyvyyttä.

Työn sisällön moninaisuuteen liittyen hoitajat toivat pitovoimaa heikentävänä tekijänä esiin vakityön houkuttavuuden laskun. Heidän mielestään sijaisena toimiminen on noussut suurempaan suosioon vakituisena työskentelyyn verrattuna. Hoitajat kokivat, että sijaisena työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen olisi helpompaa kuin vakityössä, koska itse voi määritellä loma-aikansa. Myös siitä saatavaa tuntipalkkaa pidettiin parempana. Kuitenkin sijaistavana lähihoitajana toimimisen huonona puolena hoitajat kokivat, että yksikön toiminnan ja asukkaiden tuntemus ei ole samalla tasolla kuin vakityöntekijöillä. Tämän myötä hoitajat kokivat tasapuolisuuden ammattilaisten kesken heikentyvän, kun vastuu hoitotyön kokonaisuudesta on kokonaan vakituisella henkilökunnalla.

Saat olla niissä sinulle hyvissä paikoissa, sit sulla ei oo kuitenkaan mitään vastuuta siis, että sun ei tarvitse tehdä rai:ta eikä omahoitajainta eikä mitään tollasia noin. Sehän on paljon helpompaa.

Hoitajien mielestä vakituisena työntekijänä työskentelyn etuja tulisi korostaa enemmän. Hoitajat kokivat työaikojen vaihtelevuuden sekä hyvän työvuorosuunnittelun mahdollistavan oman elämäntilanteen huomioimisen. Osalle työelämässä iän ja kokemuksen mukana saavutetut etuudet, kuten lomat vaikuttivat hoitotyössä pysymiseen. Vanhustyön monipuolisuuden sekä tiedon työn riittävydestä koettiin lisäävän alalla pysyvyyttä. Lähihoitajat näkivät myös vakituisena työskentelyn olevan sisältörikkaampaa kuin sijaisena. Koettiin, että työ vakituisena työntekijänä antaa enemmän juuri asukkaiden syvällisemmän tuntemisen kautta.

Hoitajat kokivat kuitenkin vanhustyössä veto- ja pitovoimaa heikentävänä puolena edelleen välillisen työn määrän osana hoitotyötä. Hoitajat toivoivat voivansa työssä keskittyä enemmän koulutusta vastaavaan työhön. Myös vaikuttamismahdollisuus omassa työssä koettiin työssä pysyvyyttä lisääväksi tekijäksi. Tästä esimerkkinä hoitajat mainitsivat omien vahvuuksien huomioimisen vastuualueita valittaessa. Työn sisällössä lisääntyneet

kirjaamisvelvoite koettiin aikaa kuluttavana ja lisäävän entisestään työtehtävien määrää. Kirjaamiseen sekä muihin kirjallisiin tehtäviin kuluva aika nähtiin olevan poissa vanhuksille annetusta ajasta. Tämä osaltaan loi eettistä ristiriitaa ja riittämättömyyden tunnetta hoitajille.

Pitovoimaa lisäävänä puolena hoitajat mainitsivatkin omat arvot työn tekemisen taustavaikuttajana. Hoitotyössä pysymistä vahvistavana puolena pidettiin yksiköiden eettisten arvojen samankaltaisuutta omien arvojen kanssa. Tästä syystä hoitotyö koettiin myös omalle tuntuvana valintana.

Mihin mä ihastuin tässä paikassa ja tykkään että täällä on eettiset arvot samanlaiset kuin mitä minä arvostan.

8.2.2 Työyhteisö hoitajien voimavarana

Suurena veto- ja pitovoimatekijänä lähihoitajat kuvasivat työyhteisön merkitystä vanhustyössä. Houkuttavana työyhteisönä koettiin paikka, jossa on hyvät työkaverit, kannustava ilmapiiri sekä sujuva tiimityö. Työntekijöiden keskinäinen huumori nostettiin myös esiin tärkeänä puolena. Hyvän työyhteisön maineen koettiin olevan oleellinen osa työpaikkojen vetovoimaisuutta ja vaikuttavan sitä kautta koko alan vetovoimaisuuteen.

Varmaan paikkana on ihan kiva et kauheen monet niinku keikkalaiset on sanonu, että tänne on tosi kiva tulla. Et tuntee ittensä tervetulleeksi. Kaikki kohtelee hyvin ja neuvo.

Työyhteisön tapa kohdata uusia työntekijöitä sekä alan lähihoitajaopiskelijoita mahdollisina uusina työkavereina lisäsin haastateltujen lähihoitajien mukaan työyhteisön merkitystä vetovoimaisuuden edistäjänä. Tasavertaisena työkaverina kohtaamisen nähtiin vaikuttavan positiivisesti. Hoitajien positiivinen asenne työtä, uusia työkavereita sekä lähihoitajaopiskelijoita kohtaan nähtiin myös heijastuvan lähihoitajien työskentelyn kautta.

Ainaki se, että se opiskelija otetaan niinku hyvin vastaan, niinku kohdellaan ihmisenä. Nää olis mahollisesti mejän tulevia työkavereita.

Työyhteisö ja sen merkitys vanhustyön houkuttavuudessa, mutta myös pitovoimaisuudessa tuli esiin lähihoitajien vastauksissa. Hoitajat toivat esiin, että työssä pysymisessä työyhteisön merkitys korostuu entisestään. Hyvän työilmapiirin kehittäminen ja siihen panostaminen nähtiin pitovoimaisuutta

vahvistavana tekijänä. Hoitajat mainitsivat tyhy-päivät yhtenä esimerkkinä työyhteisön yhteisestä tekemisestä, mutta korostivat muutakin yhteistä tekemistä. Arvostava ja kannustava työyhteisön ilmapiiri tuki työssä jaksamista. Työyhteisössä lähihoitajien tasa-arvoisuus, mahdollisuus keskustella avoimesti esiin tulleista ideoista, toisten auttaminen, erilaisia työtapoja hyväksyvä työyhteisön ilmapiiri sekä huumori osana työyhteisön toimintaa nähtiin työssä pysymistä edistävinä tekijöinä.

*Arvostaa toisen mielipiteitä ja arvostaa toisen tapaa tehdä se työ.
Me ei kaikki tehä sitä työtä samalla tavalla.*

8.2.3 Harjoittelusta saadun ensivaikutelman merkitys

Valmiiden lähihoitajien ja harjoittelussa olevien lähihoitajaopiskelijoiden kohtaamisella koettiin olevan iso merkitys myös opiskelijoiden osaamisalan valinnassa. Haastateltujen lähihoitajien mukaan harjoitteluun tulevien opiskelijoiden saamalla ensivaikutelmalla oli suuri vaikutus positiivisen mielikuvan syntymiseen alasta. Merkityksellistä oli, miten hoitajat vastaanottavat ja ohjaavat opiskelijoita. Positiivisen kokemuksen saaminen vanhustyön-harjoittelusta nähtiin antavan rohkeutta jatkaa työskentelyä alalla sekä valita osaamisalaksi ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen. Haastattelussa hoitajat mainitsivat, että useimmat harjoitteluissa olleet lähihoitajaopiskelijat olivat valinneet osaamisalakseen muun kuin ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen. Tämän vuoksi hoitajat näkivät tärkeäksi, että alaa opiskelevat vailla kokemusta olevat opiskelijat tulisi nähdä osaavina ja kehittyvinä yksilöinä sekä saada aikaan heille positiivinen kokemus alasta. Myös harjoittelujen arvioinnissa tulisi hoitajien mukaan paremmin huomioida eri ikäisten opiskelijoiden osaamis- ja kokemustaso alasta.

Haastattelussa hoitajat mainitsivat huolenaiheena näkemyksensä nykyisten oppisopimusopiskelijoiden harjoitteluiden kapea-alaisuudesta. Hoitajat kokivat, että opiskelijan pysyminen samassa yksikössä koko harjoittelun ajan, antaa suppean kuvan vanhustyön eri osa-alueista sekä siinä vaaditusta osaamisesta.

Mutta nyt mitä mä oon ollu täällä, niin kaikki opiskelijat on ollu näitä oppisopimusopiskelijoita. Semmoset ettei ne käy niinku missään muualla. Niille jää hirveen suppee kuva niinku yleensäkin lähihoitajan töistä. Ei edes toisessa vanhuspaikassa saati sitten, että kävis kattoo vähän niinku kotihoitoa ja...

8.2.4 Palkan ja mitoituksen merkitys hoitajille

Yhtenä vaikuttavana tekijänä vanhustyön veto- ja pitovoimaisuuteen hoitajat toivat esiin erilaiset yhteiskunnalliset tekijät. Näihin kuuluvina hoitajat mainitsivat riittävän henkilöstömitoituksen sekä palkkauksen tuomisen työn vaativuutta ja ammattitaitoa vastaavalle tasolle. Riittävällä henkilöstömitoituksella nähtiin olevan vaikutusta työssä jaksamiseen ja alalla pysymiseen. Lisäksi riittävää henkilöstömitoitusta perusteltiin asiakkaan näkökulmasta. Riittävällä henkilöstömitoituksella koettiin, että ikääntyvien yksilölliseen kohtaamiseen jäisi enemmän aikaa ja työtä voisi tehdä kiireettömästi. Lisäksi työn arvostuksen näkyminen parempana palkkana koettiin vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä, mutta myös parantavan lähihoitajien työssä pysymistä. Palkkauksen parantamisella hoitajat kokivat olevan suoraa vaikutusta nuorten hakeutumiseen ikääntyvien hoitotyöhön, vaikka yksi hoitaja totesikin, että ”kaikkea ei voi mitata rahassa”.

Jos paikka on avoinna niin..... Kyllä ne lähihoitajat, jotka koulusta tulee, jos ne saa palkan helpommalla niin tokihan ne lähtee siihen hommaan.

Haastatellut lähihoitajat miettivät, miten suunniteltu henkilöstömitoitus aiotaan käytännössä toteuttaa, koska nyt jo koetaan riittämättömyyttä henkilöstömitoituksessa eikä vanhustyö houkuta nuoria hakeutumaan koulutukseen. Hoitajat kokivat, että yritys ratkaista ulkomaisella työvoimalla henkilöstön riittävyys, ei tuo toivottua kestäväää ratkaisua hoitajapulaan. Tätä perusteltiin ulkomaalaisen työvoiman lyhytaikaisella pysyvyydellä pienemmissä kunnissa ja kaupungeissa tai ylipäätään Suomessa.

8.2.5 Mielikuvien vaikutus vanhustyön kiinnostavuuteen

Vanhustyön vetovoimaisuuteen liittyen nuorison yleinen kiinnostus alaa kohtaan mietitytti lähihoitajia. Lähihoitajan paikkoja on auki, mutta niihin ei ole hoitajien mukaan tulijoita. Mielikuvien vaikutus vetovoimaisuuteen koettiinkin suureksi. Mielikuviin vaikuttamisesta hoitajat nostivat esiin myös omakohtaisia kokemuksia, kuten opettajien mielipiteiden vaikutuksen alan kiinnostavuuteen.

No tähän minä jo silloin opiskeluaikana, meillä oli yksi opettaja. Ei mitään muuta antanut, kun kotihoidosta pelkkää negatiivista. Kertoi, että kun ei löydy mitään hyvää. Mä sanoin, että pyydä työntekijöitä sitte kertomaan sitä hyvää.

Lisäksi median luoma mielikuva ja sen vaikutus nostettiin esiin yhtenä hoitoalan kiinnostuksen laskua selittävänä tekijänä. Hoitajien mukaan media ja sen luoma mielikuva vanhustyöstä vaikuttaa negatiivisesti alan vetovoimaisuuteen.

Hoitajien mielestä mediassa korostetaan liikaa negatiivisia puolia vanhustyöstä, kuten työvoimapula, huono palkka ja työn sisältöä koskevat epäkohdat. He kokivat myös, että mediassa kuvataan vanhustyötä liiaksi hyväkuntoisten näkökulmasta eikä tuoda riittävän laajasti esiin sen todellisuutta. Lähihoitajien mielestä myös palkkakeskustelu on vääristynyttä. Vanhustyön ääripäät ovat eniten esillä. Kuitenkin medialla nähtiin myös myönteisiä vaikutuksia alan vetovoimaisuuteen. Hoitajat näkivät hyväksi, että alaa tuodaan esille julkisuudessa ja lisätään ihmisten yleistä tietoisuutta vanhustenhoito alasta. Lähihoitajat kokivat hallituksen ja päättäjien olevan kaukana vanhustyön todellisuudesta. Hoitajat toivatkin esiin keinon vaikuttaa käsityksiin vanhustyön todellisuudesta poliitikkojen ja päättäjien vierailujen avulla.

Myös erilaiset koululaisryhmien tutustumiset vanhustenhoitoon koettiin yhdeksi mahdollisuudeksi lisätä vetovoimaisuutta.

Mutta ihan hyvä että sitä tuodaan ihmisille esille, että ihmiset tietää, että mekin ollaan olemassa ja tehdään tosi, tosi tärkeitä työtä.

8.2.6 Johtajuuden merkitys työssä pysymisessä

Lähihoitajien mielestä johtajuudella on tärkeä merkitys työn pitovoimaisuudessa. Yhtenä merkittävänä tekijänä koettiin tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu esimiehen taholta. Esihenkilön toiminnassa arvostettiin epäkohtiin puuttumista sekä yksikön toiminnan ja ongelmakohtien kehittämistä yhdessä henkilöstön kanssa. Hoitajat korostivat avoimen vuorovaikutuksen merkitystä esimiehen ja työntekijöiden välillä. Lisäksi he arvostivat, että esihenkilön ”sanaan voi luottaa”.

Työyhteisön hyvinvoinnissa esihenkilöllä koettiin olevan iso rooli. Tärkeäksi nähtiin esihenkilön toiminnasta välittyvä aito välittäminen työntekijöistä ja työyhteisöstä. Lisäksi oleellisena pidettiin esihenkilön luottamusta työntekijöihin

ja heidän ammattitaitoonsa. Erityisen tärkeäksi koettiin positiivisen palautteen saaminen esihenkilöiltä ja ylemmältä johdolta. Esimiehen haluttiin olevan helposti lähestyttävä, kuunteleva sekä ottavan avoimesti vastaan lähihoitajien kehitysideoita. Myös esihenkilöiden pysyvyys koettiin tärkeäksi osaksi työn pitovoimaisuutta. Jatkuva vaihtuvuus esihenkilö tasolla toi haastateltavien mielestä epätietoisuutta työyhteisöön ja vaikeutti sen toiminnan kehittämistä.

8.3 Vanhustyön veto- ja pitovoimatekijät

Lähihoitajaopiskelijoilta sekä lähihoitajilta nousi esiin vanhustyön kiinnostavuutta ja osaamisalan valintaa sekä vanhustyössä työskentelyä lisääviä tekijöitä. Nämä liittyivät erityisesti vanhustyön sisällön moninaisuuteen, yhteiskunnallisiin tekijöihin sekä työyhteisön ja johtajuuden merkitykseen. Näihin vaikuttavina tekijöinä olivat muun muassa positiivisten kokemusten saaminen, mielikuvien vaikutus, vanhustyön merkityksellisyys ja arvostus sekä omat eettiset arvot.

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että kyselyyn vastanneilla opiskelijoilla sekä haastatteluissa mukana olleilla hoitajilla oli samankaltaiset taustat. Koulutustaustaltaan suurin osa oli peruskoulupohjalta hakeutunut opiskelemaan lähihoitajaksi, vaikka opiskelijoilla oli myös muita ammatillisia koulutuksia. Alan vaihtaminen erilaisten syiden takia liittyi niin opiskelijoiden kuin valmiiden lähihoitajien kohdalla uudelleen kouluttautumiseen. Uudelleen kouluttautumisen yhtenä syynä mainittiin alan mukanaan tuoma varmuus työn riittävydestä.

Opinnäytetyön tuloksissa ilmeni, että 30 % opiskelijoista oli valinnut osaamisalaksi ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen. Osaamisalan valinnasta huolimatta lähes kaksi kolmasosaa opiskelijoista näki itsensä tulevaisuudessa työskentelemässä ikäihmisten hoitotyön parissa. Myönteisimmin työskentelyyn ikäihmisten parissa suhtautui enemmistö yli 20-vuotiaista lähihoitajaopiskelijoista. Hoitajien mielestä kuitenkin liian harva opiskelija on kiinnostunut ikääntyvien hoidosta ja kuntoutumisesta. Osa opiskelijoista näki vanhustyössä työskentelyn välivaiheena jatkokouluttautumiseen. Lähihoitajien koulutustaustasta näkyi myös eri osaamisalojen moninaisuus. He näkivätkin

kokemukseensa perustuen muiden osaamisalojen tukevan ikääntyvien parissa tehtävää hoitotyötä. Opiskelijat sen sijaan toivat esiin, että vanhustyöhön oli helppo päästä työskentelemään myös muilla osaamisalojen valinnoilla. Vanhustyössä koettiin mahdolliseksi työskennellä ilman erillistä ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan valintaa. Opiskelijoiden mielestä muut osaamisalat olivat antoisampia sekä tulevaisuudessa mahdollistavan enemmän työllistymistä laajemmin lähihoitajan tehtävissä. Lähihoitajat toivat myös esiin, että opiskelijan miettiessä osaamisalan valintaa, opettajien mielipiteellä vanhustyötä kohtaan oli suuri merkitys. Opiskelijoiden mielestä ennen osaamisalan valintaa oli tärkeää nähdä eri osaamisalojen käytännön todellisuutta. Vanhustyön harjoittelun myötä osalla opiskelijoista mielikuva alalla työskentelystä oli muuttunut myönteisemmäksi ja ala koettiin kiinnostavammaksi kuin ennen harjoittelua. Vanhustyön harjoittelulla koettiin olevan vaikutusta vanhustyön veto- ja pitovoimaisuuteen.

Vanhustyön sisällön moninaisuuden nähtiin lisäävän alan veto- ja pitovoimaisuutta. Lähihoitajaopiskelijoilla sekä jo työssä olevilla lähihoitajilla oli vanhustyötä ja sen tulevaisuutta kohtaan sekä myönteisiä että kielteisiä mielikuvia. Mielikuvat painottuivat tuloksissa enemmän kielteisiin, vaikkakin vanhustyössä nähtiin paljon hyviäkin puolia. Lähihoitajaopiskelijat sekä valmiit lähihoitajat näkivät työn sisällössä tärkeänä vetovoimatekijänä ikäihmiset sekä heidän hoitamisensa. Työ itsessään koettiin tärkeäksi, arvokkaaksi ja merkitykselliseksi. Molemmat näkivät hoitotyössä työskentelyä lisäävänä tekijänä omien arvojen ja työpaikan arvojen samankaltaisuuden. Opiskelijat kokivat työn tekemisen omien arvojen mukaisesti myös vanhustyön vetovoimatekijänä.

Vetovoimaisuutta lisäsi opiskelijoiden mukaan työn tekeminen ilman kiireen tuntua, jolloin aikaa jäisi muuhunkin kuin perustyön tekemiseen. Halu vaikuttaa hoidon laatuun omalla työskentelyllä sekä työn kehittäminen muutenkin nousivat myös esiin opiskelijoilta. Sekä lähihoitajat että opiskelijat kokivat tärkeäksi, että työssä saisi keskittyä koulutusta vastaavaan työhön. Hoitajat toivat esiin, että aikaa jäisi enemmän ikääntyneille, jos välillisiä töitä sekä kirjaamista olisi vähemmän. Työssä jaksamista auttoi ikääntyneiltä ja omaisilta saatu positiivinen palaute. Työn houkuttavuutta ja vanhustyössä työskentelyä lisäävänä tekijänä lähihoitajat ja opiskelijat kokivat mahdollisuuden työskennellä

laajasti vanhustyön eri osa-alueilla. Erityisesti hoitajien mielestä oman organisaation sisäisellä työnkierrolla sai työn sisältöön vaihtelua. Hoitajat näkivät kuitenkin vakityön suosion laskeneen ja sijaisuuksien tekemisen houkuttelevan enemmän. Heidän mielestään vakituksena työskentelyn hyviä puolia tulisi korostaa nykyistä enemmän. Lisäksi hoitotyön vastuun jakautumista työvuorossa ei koettu tasapuolisena vakituisten ja sijaisten kesken. Vakituksilla työntekijöillä koettiin olevan päävastuu hoitotyöstä.

Lähihoitajat kokivat tärkeäksi alan vetovoimaisuuden kannalta ihmisten mielikuviin vaikuttamisen. Heidän mielestään alan vetovoimaisuuden edistämiseksi medialla ja sen luomalla mielikuvalla vanhustyöstä oli suuri merkitys. Kuitenkin vain 19 % lähihoitajaopiskelijoista koki medialla olevan vaikutusta heidän osaamisalan valintaan. Heidän mielestään median luomalla mielikuvalla oli sekä positiivinen että negatiivinen vaikutus. Vetovoimaisuutta voitiin lähihoitajien mielestä parantaa luomalla median kautta ihmisille myönteisempi kuva vanhustyöstä keskittymällä enemmän vanhustyön hyviin puoliin sekä näyttämällä todellisempaa kuvaa alasta. Myös joidenkin opiskelijoiden mielestä tiedotusvälineidenkin taholta tulisi arvostaa enemmän vanhustyötä.

Opiskelijoista 62 % oli ollut ikääntyvien hoitotyön harjoittelussa ja heistä noin puolella oli positiivisia kokemuksia harjoittelusta ikääntyvien parissa. Positiivisilla kokemuksilla vanhustyön toimintaympäristöistä sekä henkilökunnasta koettiin olevan opiskelijoiden ennakkokäsityksiä ja negatiivisia mielikuvia vähentävä vaikutus. Tämä osaltaan myötävaikutti osaamisalan valintaan. Myös hoitajat toivat esiin harjoittelujen merkityksen tärkeyden opiskelijoiden mielikuviin vaikuttamisessa. Harjoittelun kautta oli tärkeää saada opiskelijoille aikaan positiivinen kokemus vanhustyöstä. Lisäksi hoitajat mainitsivat, että nykyinen oppisopimusopiskelijoiden halu suorittaa kaikki harjoittelut samassa paikassa luo alasta liian suppean näkemyksen.

Työyhteisön merkitys näyttäytyy sekä vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudessa. Erityisesti työssä pysymisessä hoitajat nostivat esiin hyvän ja kannustavan työyhteisön tärkeyden. Työyhteisössä tasa-arvoisuus ja erilaisuutta hyväksyvä ilmapiiri koettiin tärkeinä toimivan työyhteisön ominaisuuksina. Huumori ja toisten auttaminen nähtiin työyhteisön keinoina tukea työssäjaksamista. Myös

yhteinen tekeminen tuki työssä jaksamista. Siksi hyvän työilmapiirin kehittämiseen ja siihen panostaminen nähtiin lähihoitajien mielestä pitovoimaisuutta lisäävänä tekijänä. Myös hoitajien mielestä työyksikön maineen koettiin olevan tärkeässä roolissa työpaikkojen houkuttavuudessa sekä sitä kautta lisäävän vanhustyön vetovoimaisuutta. Opiskelijat näkivät työyhteisön merkityksen pitovoimaisuudessa, mutta myös vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä. Heillä harjoitteluissa saadut huonot kokemukset työkaverien ja ohjaajien taholta vaikuttivat osaamisalaa valintaa kohtaan. Hoitajat nostivatkin tärkeäksi tekijäksi alan vetovoimaisuudessa tavan kohdata uusia työntekijöitä sekä alan opiskelijoita. Erityisesti ensivaikutelman merkitystä korostettiin sekä opiskelijoiden näkemistä kehittyvinä ja osaavina yksilöinä.

Johtajuuden merkitys nousi esiin vanhustyön pitovoimatekijänä. Sekä opiskelijat että lähihoitajat olivat sitä mieltä, että johtamisen laatu on vanhustyössä työskentelyssä kannustava tekijä. Hoitajien mielestä tasa-arvoinen kohtelu sekä epäkohtiin puuttuminen koettiin johtamisen tärkeiksi ominaisuuksiksi. Myös avoin vuorovaikutus esihenkilön ja henkilökunnan välillä auttoi kehittämään työyhteisön toimintaa. Tätä heikentävänä tekijänä nähtiin esihenkilöiden vaihtuvuus. Hoitajat kokivat tärkeäksi positiivisen palautteen saamisen niin esihenkilöltä kuin ylemmältä johdoltakin. Tunne, että esihenkilö aidosti välittää työyhteisöstä ja sen kehittämisestä oli hoitajien mielestä tärkeä. Lähihoitajat kokivat, että työvuorosunnittelun kautta huomioitiin heidän yksilöllisiä elämäntilanteitaan. Johtajuuden merkitystä sekä muita vanhustyön veto- ja pitovoimaisuuteen liittyviä tekijöitä kuvataan kuviossa 10.



Kuvio 10. Vanhustyön veto- ja pitovoimatekijät

Opiskelijoista lähes puolet ei valitsisi ikääntyvien hoitoa ja kuntoutumista osaamisalakseen. Kuitenkin heidän mielestään vanhustyön vetovoimaisuutta ja siihen hakeutumista lisäisi yhteiskunnallisiin tekijöihin, kuten riittävään palkkaukseen sekä henkilöstömitoitukseen keskittyminen.

Myös hoitajat mainitsevat työn veto- ja pitovoimatekijänä palkkauksen parantamisen. Alan näkeminen merkityksellisenä ja arvostettuna myös yhteiskunnan tasolta, nousi opiskelijoilla yhdeksi tekijäksi alan vetovoimaisuudessa. Palkkauksen parantamisen koettiin lisäävän arvostusta vanhustyötä kohtaan.

8.4 Vanhustyön veto- ja pitovoimaisuuden toimenpide-ehdotukset

Opinnäytetyön tuotoksena koottiin yhteen toimenpide-ehdotuksia (liite 6). Toimenpide-ehdotukset muodostuivat veto- ja pitovoimatekijöiden pohjalta. Ne muodostuivat lähihoitajaopiskelijoiden kyselyvastausten sekä lähihoitajien haastatteluiden ja brainwriting -ideointityöpajan näkemyksiä yhdistäen. Ehdotusten sisältö nousi opinnäytetyön aineistosta, jota prosessoitiin keskustellen vanhustyön kiinnostavuuteen ja siinä työskentelyyn liittyvistä tekijöistä.

Toimenpide-ehdotusten toivotaan tuovan uusia näkökulmia vanhustyötä sekä siihen hakeutumista ja työssä pysymistä kehitettäessä. Ehdotuksissa lähihoitajakoulutuksessa toivotaan huomioitavan paremmin ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisala sekä sen monipuolisuus. Yksi vaihtoehto on lähihoitajakoulutuksen sisällön muokkaaminen. Koulutuksen painotuksen muuttaminen siten, että ensin olisi laaja perusopetus, jonka jälkeen vasta syventyminen osaamisalaan ihan opintojen loppupuolella. Näin voidaan tarjota entistä laajempi perusopetus eri-ikäisistä ihmisistä kaikille opiskelijoille eikä se luo mielikuvaa osaamisalojen rajaavuudesta työmarkkinoilla. Vaihtoehtoisesti lähihoitajakoulutus voitaisiin toteuttaa laajana perusopetuksena ja valmistumisen jälkeen vasta erikoistuminen osaamisalaan. Lisäksi mahdollisuus tutustua laajemmin lähihoitajan työtehtäviin ennen osaamisalan valintaa tulee huomioida lähihoitajaopiskelijoiden koulutuksessa. Toimenpide-ehdotuksena

onkin tutustuminen kaikkiin osaamisaloihin käytännössä ennen osaamisalan valintaa.

Näiden lisäksi toimenpide-ehdotuksissa keskityttiin hoitajien ja työyhteisön toiminnan kehittämiseen. Myös erilaiset yhteiskunnalliset toimenpiteet nousivat ehdotuksissa esille. Palkkausta parantamalla, koulutusta vastaavan työn mahdollistamisella sekä vanhustyön julkisuuskuvan parantamisella voidaan saada parannettua alan veto- ja pitovoimaisuutta. Toimenpide-ehdotukset käsittelivät melkein kaikkia veto- ja pitovoimaisuuteen liittyviä tekijöitä.

9 Pohdinta ja johtopäätökset

9.1 Johtopäätöksiä vanhustyön kiinnostavuudesta

Vanhustyössä on jo nyt kriittinen tilanne työvoiman saatavuuden suhteen ja erityisesti tämä näyttäytyy hoitotyötä tekevien lähihoitajien kohdalla.

Tulevaisuudessa hoitajamitoituksen noustessa tarvitaan yhä enemmän ammattitaitoista henkilökuntaa toteuttamaan vanhustyötä. Opinnäytetyölle asetettu tavoite saavutettiin hyvin. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä saatiin tarkoitukseen ja tavoitteeseen liittyen tietoa vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä, jotka vaikuttavat myös lähihoitajaopiskelijoiden ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan valintaan.

Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksista nousi tärkeimpänä tekijänä esiin mielikuviin vaikuttamisen merkitys niin osaamisalan valinnassa kuin vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta tarkasteltaessa. Mielenkiintoa herättikin mistä lähihoitajaopiskelijoiden mielikuvat alasta ovat lähtöisin, jos vain puolella vastanneista on kokemusta vanhustyöstä eikä media vaikuta mielikuviin. Mielikuviin vaikuttamisen tärkeys tulisikin koskea kaikkia yhteiskunnan jäseniä. Medialla on suuri vaikutus vanhustyön todellisen kuvan välittämisessä sekä tietoisuuden lisäämisessä. Sitä kautta voidaan laajemmin vaikuttaa yhteiskunnan jäsenten mielikuviin ja käsityksiin ikääntyneiden hoitotyöstä sekä lisätä vanhustyön arvostusta. Tätä näkökulmaa tukee myös Hyvä veto-hankkeen (2021) tutkimuksessa saadut tulokset alan positiivisten näkökulmien

esiin tuomisesta vetovoimaisuuden edistämiseksi (Korkiakangas ym. 2022, 3–11; Saari 2022).

Yhdeksi osaamisalan valintaan oleellisesti vaikuttavaksi tekijäksi nousi positiivisten kokemusten saaminen vanhustyöstä. Esiin nousi opiskelijoiden harjoitteluissa saadun ensivaikutelman sekä tasavertaisena työkaverina kohtaamisen tärkeys. Virolainen ja Pirskanen (2022), ovat myös todenneet, että aikaisempien tutkimusten mukaan positiiviset kokemukset toimivat mielikuvia vahvistavina tekijöinä ja näin ollen saavat opiskelijat hakeutumaan vanhustyöhön. Erityisesti nuoriin peruskoulunsa päättäviin ja alalle hakeutuviin alle 20-vuotiaisiin tuleekin kiinnittää siis yhä enemmän huomiota sekä saada heidät työskentelemään vanhustyön pariin. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstön riittävyden ja saatavuuden ohjelma pyrkiikin tavoittamaan ”vetoa ja pitoa” -kampanjallaan juuri peruskoulun ja toisen asteen opiskelijoita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023, 41).

Harjoittelun merkitys nousee lähihoitajaopiskelijoilla ennen osaamisalan valintaa merkittävään rooliin kokemuksen puutteen vuoksi. Henriksson ja Tiitisen (2011) mukaan peruskoulupohjaisilla nuorilla ei ole alasta suuremmin mielikuvia heidän hakeutuessaan opiskelemaan lähihoitajaksi. Sosiaali- ja terveysministeriön (2023, 18) mukaan monille nuorille harjoittelu on ensimmäinen tutustuminen alaan. Saatujen tulosten mukaan harjoittelusta saadulla myönteisellä kokemuksella on mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti opiskelijoiden mielikuviin vanhustyöstä. Myös Coco ja Roos (2020) ovat tehneet samankaltaisia päätelmiä aiheesta. Työyhteisön merkitys harjoittelusta saatujen positiivisten kokemusten ja mielikuvien luomisessa korostui. Vanhustyön kiinnostavuutta ja alalla työskentelyä lisäävänä puolena nähdään toimiva työyhteisö. Siinä työskentelevät lähihoitajat ovat keskeisessä roolissa ensivaikutelman luomisessa opiskelijoille ja uusille työntekijöille. Näin toteaa myös Luukka (2007) väitöskirjassaan. Näin ollen myös lähihoitajaopiskelijoiden ohjaamiseen sekä arviointiin tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Opinnäytetyön tuloksista ilmenee opiskelijoiden kapea-alainen näkemys osaamisalan vaikutuksesta työllistymiseen. Muun osaamisalan nähtiin mahdollistavan työskentelyn ikääntyvien parissa, mutta toisinpäin sitä mahdollisuutta ei nähty. Kuitenkin Suomen diakoniaopisto (2023) on todennut,

että hoitotyön ammattilaisena lähihoitaja tukee eri-ikäisten ihmisten voimavaroja ja toimintakykyä. Lähihoitajan tutkinnolla tulisikin kyetä työskentelemään kaikilla hoitotyön osa-alueilla osaamisalasta riippumatta.

Ammattitaitoa sekä työn vaativuutta vastaava palkkaus nähdään oleellisena tekijänä työntekijöiden riittävyyden ja saatavuuden turvaamisessa. Tämä tuli ilmi myös nuorten YPAI-tutkimuksesta (2022, 1–14), jossa palkka oli syy työn vastaanottamiselle. Myös riittävät henkilöstöressurit henkilöstömitoituksen toteutumisella oli keskeinen tekijä vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudessa. Hyvä veto -hankkeen (2021) sekä Tehy ry:n (2019) tuottaman selvityksen mukaan palkka ja riittävät henkilöstöressurit ovat alan vetovoimaisuutta nostavia tekijöitä. (Coco & Roos 2020, 17–18; Korkiakangas ym. 2022, 3–11; Saari 2022).

Lähihoitajakoulutusta vastaavan työn tekeminen koetaan oleelliseksi tekijäksi vanhustyössä. Myös Olakivi (2017) on todennut, että edelleen hoitotyössä on ammatilliseen koulutukseen kuulumattomia työtehtäviä. Vanhuspalvelujen tila -selvityksen (2021) mukaan toimenpiteitä asian suhteen on jo tehty (THL 2021b). Kuitenkin edelleen lähihoitajat kokevat tekevänsä liikaa välillisiä työtehtäviä. Myös kirjaamista vaativien työtehtävien määrän koetaan jatkuvasti lisääntyneen. Kröger ym. (2018) ovat todenneet kirjaamiseen käytetyn ajan lisääntyneen huomattavasti sekä vieneen aikaa muilta hoitotyön työtehtäviltä (Kröger ym. 2018, 19–20). Kuten Olakivi ym. (2021, 151) on todennut niin kirjaamisen määrää tulisi tarkastella tarkemmin osana alan pitovoimatekijöitä.

Opinnäytetyön kautta saaduista tiedoista ja näkökulmista toivotaan olevan hyötyä tulevaisuudessa vanhustyön veto- ja pitovoimaisuuden kehitystyössä. Monet alan veto- ja pitovoimatekijät kuuluvat molempiin osa-alueisiin ja niiden erottaminen ei ole yksiselitteistä eikä tarpeellistakaan. Aikaisempiin tutkimustuloksiin verrattaessa tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä saadut tulokset tukivat aikaisempia tutkimustuloksia.

9.2 Kehittämisprosessin tarkastelu

Opinnäytetyölle saatiin idea vanhustyön henkilöstön riittävyden ja saatavuuden ajankohtaisesta ja ajoittain vaikeastakin yhteiskunnallisesta tilanteesta.

Aiheeseen perehdyttiin tarkemmin aikaisempien tutkimusten ja teorian tiedon perusteella ennen tutkimuksellisen kehittämistyön käytännön toteutusta.

Vanhustyön veto- ja pitovoimaisuus aiheesta löytyi jonkin verran aikaisempaa tutkimustietoa. Opinnäytetyölle asetettuun tavoitteeseen päästiin hyvin käyttämällä laadullisen tutkimuksen menetelmiä.

Kehittämistyön prosessia arviointiin opinnäytetyön tekemisen aikana käyttäen apuna JBI:n (2018) laadullisen tutkimuksen arviointikriteereitä. Lomakkeen avulla arviointiin prosessin metodologisia lähtökohtia ja sitä tukevatko tutkimuksen menetelmät toisiaan. Valitut tiedontuotannon menetelmät täydensivät toisiaan hyvin ja niiden avulla saatiin runsaasti tietoa vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä. Kyselyn toteuttaminen opiskelijoille puolistrukturoidulla kyselylomakkeella osoittautui toimivaksi menetelmäksi, vaikkakin vastaajamäärä jäi odotettua vähäisemmäksi. Vastanneiden määrään saattoi vaikuttaa lisäksi kyselyn toteuttamisen ajankohta juuri ennen joulua. Kyselyn avoimien kysymysten avulla saatiin laadullista tietoa vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä.

Lähihoitajille suunnatulla teemaryhmähaastattelu menetelmällä saatiin esiin paljon erilaisia näkökulmia vanhustyössä työskentelystä sekä sen kiinnostavuutta lisäävistä tekijöistä. Teemaryhmähaastattelun avulla oli mahdollista saada esiin enemmän näkökulmia opinnäytetyön aiheesta. Lähihoitajat pystyivät syventämään toisten ajatuksia ja käsityksiä aiheesta paremmin kuin yksilöhaastattelussa. Myös molempien opinnäytetyön tekijöiden läsnäolo haastattelussa tuki haastattelun etenemistä. Ojasalo ym. (2020, 112) on todennutkin, että haastattelun toteutus useammalla kuin yhdellä haastattelijalla saattaa vaikuttaa myönteisesti ilmapiiriin ja aktivoida monipuolisempaa ajatustenvaihtoa. Teemaryhmähaastattelun yhteydessä toteutetulla ideointityöpajalla kehittämismenetelmänä saatiin osallistettua lähihoitajia yhteiseen ideoimiseen vanhustyön veto- ja pitovoimaisuutta parantavista tekijöistä. Ideointityöpajan olisi voinut toteuttaa erillisenäkin, mutta toteutettuna teemaryhmähaastattelun yhteydessä, se herätti hyvin keskustelua

aiheesta. Valittujen menetelmien kautta saadut tulokset olivat käytännönläheisiä ja hyvin hyödynnettävissä. Aikaisemmat tutkimustulokset tukivat saatuja tuloksia.

Opinnäytetyön prosessi oli mielenkiintoinen ja meitä opinnäytetyön tekijöitä kehittävä. Prosessi sai ajattelemaan syvemmin vanhustyön henkilöstön saatavuutta sekä yleensäkin vanhustyön tulevaisuutta. Lähihoitajaopiskelijoiden näkemykset ja käsitykset vanhustyöstä aiheuttivat opinnäytetyön tekijöissä osittain hämmennystäkin alan tulevaisuutta ajatellessa. Opinnäytetyön tekeminen oli pitkä prosessi. Kahden työssäkäyvän opinnäytetyöntekijän aikataulujen yhteensovittaminen oli ajoittain haasteellista. Intensiivistä loppuvaiheen toteutusta helpotti molempien opintovapaalla olo, jolloin voitiin täysipäiväisesti keskittyä opinnäytetyön tekemiseen. Kuitenkin kahden toisilleen entuudestaan tuntemattoman ihmisen yhteistyö on sujunut yllättävän helposti. Opinnäytetyön tekoa sujuvoitti yhteinen näkemys aiheesta ja sen toteutuksesta. Opinnäytetyöntekijöiden työskentely eri organisaatioissa ja erilaisissa työtehtävissä toi erilaisia näkökulmia aiheen käsittelyyn. Molempien kokemus vanhustyössä työskentelystä ja erityisesti tehostetusta palveluasumisesta toi yhdistävää näkemystä opinnäytetyön tekemiseen, ja ymmärrystä siitä ympäristöstä missä lähihoitajat toimivat.

9.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 163) ovat todenneet, että laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointiin ei ole yksiselitteisiä ohjeita. On kuitenkin hyvä huomioida hyvän tieteellisen käytännön perusohjeet opinnäytetyötä tehdessä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) mukaan tutkimuseettiikka tarkoittaa hyvän tieteellisen toiminnan peruseriaatteiden mukaan toimimista koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimustoiminnassa tulee ottaa huomioon tutkimuksen luotettavuus ja rehellisyys sekä muun tieteellisen tutkimuksen ja tutkijoiden arvostus. Lisäksi tutkijalta edellytetään vastuunkantoa oman tutkimuksen prosessista kokonaisuudessaan sekä sen tuloksista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12.) Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä arvioitaessa on hyvä lähteä liikkeelle tutkimusaiheen valinnasta. Aiheen

valinnan eettistä pohdintaa on hyvä suorittaa miettimällä, miksi tutkimus toteutetaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 154.)

Tutkimuksessaan tutkija osoittaa luotettavuutta ja rehellisyyttä tutkimustyön menetelmällisillä valinnoilla. Menetelmien avulla saatujen tulosten on täytettävä tutkimukselle asetetut tavoitteet. Tulosten myötä on saatava uutta tietoa aiheesta tai niiden kautta on voitava tuoda esiin miten vanhaa tietoa, voidaan hyödyntää. Perehtymällä aikaisempiin tutkimuksiin ja peilaamalla sitä saatujen tulosten kanssa tutkija tuo esiin muiden tutkijoiden arvostuksen. Toisten tutkijoiden saatuja tuloksia ja saavutuksia voidaan kunnioittaa ilmaisemalla asianmukaisin lähdeviittauksin toisten saamat tulokset. (Vilkkä 2021, 42.)

Opinnäytetyössä toteutusta ohjasivat hyvien tieteellisten käytäntöjen lisäksi toimeksiantajan eettiset periaatteet. Toimeksiantajan arvojen kunnioittaminen, kuten yhdenvertaisuus tuli esiin käytännön toteutuksessa. Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona hyväksytyyn opinnäytetyösuunnitelman pohjalta. Suunnitelman oli hyväksynyt koulutuksen edustajat sekä toimeksiantaja. Opinnäytetyön käytännön toteutusta varten haettiin asianmukaiset tutkimusluvut opinnäytetyön toteutuksen kohteena olevilta organisaatioilta. Valituissa menetelmissä kunnioitettiin osallistujien itsemääräämisoikeutta sekä oikeutta sananvapauteen ja yksityisyyteen.

Kyselyyn osallistuville opiskelijoille annettiin saatekirjeen myötä mahdollisuus vapaaehtoiseen osallistumiseen sekä tiedotettiin opinnäytetyön tavoitteesta ja tarkoituksesta. Ojasalon ym. (2020, 133) mukaan saatekirjeellä ja sen ulkoasulla voidaan vaikuttaa opiskelijoiden osallistumiseen. Vilkkäkin (2021, 189) tuo esiin saatekirjeen merkityksen tärkeyden vastaajien osallistumista koskevassa päätöksenteossa. Haastatteluihin osallistuvilta lähihoitajilta pyydettiin kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta ja varmistettiin tietoisuus opinnäytetyön aiheesta sekä osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Sekä lähihoitajien että lähihoitajaopiskelijoiden anonymiteetistä huolehdittiin kertomalla, että heidän henkilötietojaan ei käsitellä opinnäytetyössä ja yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa opinnäytetyön tuloksista. Lisäksi osallistujille kerrottiin, ettei opinnäytetyöstä käy selville toteutuksen kohteena ollutta oppilaitosta ja tehostetun palveluasumisen yksiköitä.

Opinnäytetyössä luotettavuutta lisäsi kyselyn ja saatujen palautteiden pohjalta sen muokkaaminen. Esitestauksen avulla saatiin lisäksi monialaista näkemystä kyselyn sisältöön. Kyselyn toteuttaminen sähköisellä webropol- kyselyllä takasi vastaajien anonymiteetin. Kuitenkin kyselyiden yleisyyden sekä sen toteuttamisen ajankohdan vuoksi vastaamishalukkuus saattoi heiketä. Luotettavuutta ja yleistettävyyttä saattoi heikentää myös opiskelijoiden heikko kiinnostus ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan suhteen ja niiden opiskelijoiden vastaamattomuus, joita aihe ei kiinnostanut. Lisäksi muutamien vastaajien vastausten perusteella opinnäytetyön tekijät eivät vakuuttuneet vastaajien kiinnostuksesta opinnäytetyön aihetta kohtaan.

Haastattelurunko esitettiin muilla hoitoalan ammattilaisilla ja heiltä saadun palautteen pohjalta sitä muokattiin, mikä lisäsi myös opinnäytetyön luotettavuutta. Tehostetun palveluasumisen lähihoitajat saivat itse päättää osallistuvatko tutkimukseen sekä muodostaa itse haastatteluryhmänsä annetun ajan sekä osallistujamäärän puitteissa. Haastattelut nauhoitettiin ja saatu aineisto litteroitiin sanatarkasti analyysin helpottamiseksi. Vilkkakin (2021, 137–138) on todennut, että litteroinnilla voidaan helpottaa saadun aineiston analyysiä. Kaikissa haastatteluissa oli mukana molemmat opinnäytetyöntekijät. Molempien tekijöiden läsnäolo haastattelussa mahdollisti sanattoman viestinnän tarkkailun haastattelun aikana. Lisäksi haastattelut toteutettiin haastateltavien omassa toimintaympäristössä työpäivän aikana, jolloin orientoituminen käsiteltävään asiaan oli sujuvaa.

Opinnäytetyössä pyrittiin käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä ja käyttämään oikeaoppista lähdeviittaustekniikkaa. Tällä mahdollistettiin muiden tutkijoiden saavutusten arvostus. Myös opinnäytetyöhön esiin nostetut lähihoitajien ja lähihoitajaopiskelijoiden suorat viittaukset aineistosta havainnollistavat opinnäytetyön tekijöiden vuoropuhelua ja päättelyä aineiston kanssa. Muutenkin aineiston analyysissä ja tuloksia esitettäessä pyrittiin rehellisesti tuomaan esiin osallistuneiden ajatuksia ja käsityksiä vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudesta. Myös opinnäytetyön eri vaiheiden tarkka kuvaus antaa luotettavamman käsityksen kehittämisprosessin etenemisestä.

Teemaryhmähaastattelun lopuksi osallistuneilta lähihoitajilta kysyttiin palautetta ideointityöpajan ja haastattelun toteutuksesta sekä opinnäytetyön aiheesta. Opinnäytetyön hyödynnettävyyden arviointi pidemmällä aikavälillä ei ollut mahdollista opinnäytetyön tekemisen aikataulun puitteissa.

9.4 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkokehittämissideat

Sosiaali- ja terveysalan ja erityisesti vanhustyön veto- ja pitovoimaisuus on todella ajankohtainen aihe. Ajankohtaiseksi aiheen tekee sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuusongelmat. Vanhustyö ei houkuttele nuoria hakeutumaan alalle, saati työskentelemään siinä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää avuksi kehitettäessä lähihoitajien koulutusta ja sen sisältöä. Koulutuksessa voidaan tuoda enemmän esiin vanhustyön laaja-alaisuutta sekä monipuolisuutta, jotta saataisiin nuoret kiinnostumaan alasta. Lisäksi työelämää voidaan kehittää vastaamaan enemmän nuorten toiveisiin. Vanhustyön markkinoinnissa ja erilaisissa rekrytointitilaisuuksissa on mahdollista alan ammattilaisten kertoa omia näkemyksiään tuleville alan ammattilaisille.

Opinnäytetyön tekemisen myötä nousi esiin mielenkiintoa tarkastella tarkemmin opiskelijoiden mielikuviin vaikuttavia tekijöitä. Se mistä mielikuvat syntyvät vanhustyötä kohtaan, lisäisi ymmärrystä opiskelijoiden suhtautumisesta kielteisesti alaa kohtaan. Lisäksi tutkimus erilaisten kampanjoiden, kuten sosiaali- ja terveydenhuollon ”vetoa ja pitoa” – viestintäkampanjan, vaikutuksesta nuorten alalle hakeutumiseen, mutta myös työelämän ulkopuolella olevien sote- alan ammattilaisten työhön saamiseen ja alalla pysymiseen. Olisi myös kiinnostavaa tietää, antaisiko opinnäytetyön toteuttaminen vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudesta teemaryhmähaastattelulla opiskelijoidenkin osalta samansuuntaisia tuloksia. Lisäksi opinnäytetyön tulosten pohjalta vertaileva tutkimus samoilla menetelmillä toteutettuna voisi avata lähihoitajaopiskelijoiden ja lähihoitajien näkemyksiä vanhusten hoidosta eri näkökulmasta. Aihetta on tutkittu tähän mennessä eri paikkakunnilla ja eri maissa. Hyvinvointialueiden aloitettua olisi kiinnostavaa tutkia vuoden päästä, onko hyvinvointialueiden tulo muuttanut henkilöstön saatavuutta ja riittävyyttä.

Lähteet

- Arola, M. & Suhonen, L. 2014. Osallistava tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Teoksessa Tiainen, A-I. (toim.). YAMK työelämää kehittämässä. Sosiaali- ja terveysalan näkökulmia työhyvinvointiin. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B:25, 14–22.
https://moodle.karelia.fi/pluginfile.php/622960/mod_resource/content/1/Tutkivakehitt%C3%A4minen.pdf. 30.4.2022.
- Coco, K. & Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima– lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. Tehyn julkaisusarja B: 2/20.
[https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali- ja terveysalan tyoolot ja vetovoima -lahihoitajien nakemyksia id 15982.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali-ja-terveysalan-tyoolot-ja-vetovoima-lahihoitajien-nakemyksia-id-15982.pdf). 29.5.2022.
- Eduskunta. 2023. Vanhuspalvelulain henkilöstömitoituksen siirtymäajan jatkaminen hyväksyttiin. Tiedote. 25.1.2023
<https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/vanhuspalvelulain-henkilostomitoitus-hyvakysyttiin.aspx>. 3.4.2023.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Keuruu: PS-kustannus.
- Haverinen, A. & Uotinen, S. 2020. Lain ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012) muutokset 1.10.2020 alkaen. 19.10.2020. Yleiskirje 8/2020. Kuntaliitto.
<https://www.kuntaliitto.fi/yleiskirjeet/2020/lain-ikaantyneen-vaeston-toimintakyvyn-tukemisesta-seka-iakkaiden-sosiaali-ja>. 29.5.2022.
- Henriksson, L. & Tiitinen, S. 2011. Lähihoitajan ammatti elämän risteysasemana: haastattelututkimus alalle hiljattain valmistuneista. Työelämän tutkimus vol 9, Nro 2, 120-135.
<https://journal.fi/tyoelamatutkimus/article/view/87341>. 29.5.2022.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18 painos. Porvoo: Bookwell oy.
- Hyria. 2023. Lähihoitaja ja tutkinnon osat.
<https://www.hyria.fi/oppimaan/koulutustarjonta/lahihoitaja-ja-tutkinnot-osat>. 18.2.2023.
- Innokylä. 2023. Aivoriihi.
<https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>. 25.3.2023.
- JBI. 2018. Joanna Briggs Institute. The university of Adelaide. Checklist for Qualitative Research, Critical Appraisal tools for use in JBI Systematic Reviews, <https://jbi.global/critical-appraisal-tools>. 30.4.2022.
- Jyväskylän yliopisto. 2016. Teemoittelu. KOPPA.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyyssimenetelmat/teemoittelu>. 30.4.2022.
- Jyväskylän yliopisto. 2021a. Laadullinen tutkimus. KOPPA.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. 30.4.2022.

- Jyväskylän yliopisto. 2021b. Laadullinen analyysi. KOPPA.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi>. 30.4.2022.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen - Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Karantzas, G.C., Mellor, D., McCabe, M.P., Davison, T.E., Beaton, P. & Mrkic, D. 2012. Intentions to Quit Work Among Care Staff Working in the Aged Care Sector. *The Gerontologist*. Volume 52: Issue 4, 506–516. <https://doi.org/10.1093/geront/gnr161>. 28.3.2023.
- Keva. 2023. Kuntasektorin työvoimaennuste.
https://www.epressi.com/media/userfiles/148600/1677505959/embargo_kevan-analyysi_kuntien-tyovoimatarpeista_010323.pdf. 9.3.2023.
- Korkiakangas, E., Koivisto, T., Olin, N. & Laitinen, J. 2022. Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. *Tutkiva hoitotyö* 20(1), 3–11.
- Kotimaisten kielten keskus. 2023. Kielitoimiston sanakirja. Vetovoima.
<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/vetovoima>. 31.3.2023.
- Kröger, T., Van Aerschot, L. & Puthenparambil, J. 2018. Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. *YFI-julkaisuja* 6. Jyväskylän yliopisto.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57183/978-951-39-7372-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 10.3.2023.
- Kulmala, J. 2017. Parempi vanhustyö. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kuntaliitto. 2020. Asumispalvelut ja laitoshoido. <https://urly.fi/3762>. 29.5.2022.
- Kuntarekry. 2019. Miten vaikuttaa työntekijän sitoutumiseen?. 20.6.2019. Blogi.
<https://tyonantaja.kuntarekry.fi/ajankohtaista/miten-vaikuttaa-tyontekijan-sitoutumiseen/>. 31.3.2023.
- KvantiMOTV. 2023. Kyselylomakkeen laatiminen.
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. 21.2.2023.
- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalv palveluista 980/2012.
- Lim, J. 2021. Characteristics of Elderly Care Work That Influence Care Workers' Turnover Intentions. *Healthcare (Basel)*: 9(3), 259-275.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7999930/>. 28.3.2023.
- Luukka, K. 2007. Vastavalmistuneiden lähihoitajien koulutuksenaikaiset merkitykselliset oppimiskokemukset vanhustyössä. Tunnepeili oppimiskokemusten merkityksellistäjänä. Väitöskirja. Kuopion Yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 142. Kuopio: Kopijyvä.
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/8863/urn_isbn_978-951-27-0512-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 28.3.2023.
- Mindtools. 2022. Brainwriting. Article. Emerald Works Limited.
<https://www.mindtools.com/ak3qj17/brainwriting>. 22.2.2023.
- Miro. 2023. Brainwriting template. <https://miro.com/templates/brainwriting/>. 22.2.2023.
- Nokela, T., Huhtakangas, M., Pesonen, P., Laitinen, J. & Kanste, O. 2021. Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja hoitotyöntekijöiden työssä jatkamisen aikeet. *Hoitotiede* 33(3), 142–153.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2020. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

- Olakivi, A. 2017. Unmasking the enterprising nurse: migrant care workers and the discursive mobilisation of productive professionals. *Sociology of Health & Illness* 39 (3), 428–442.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-9566.12493>.
10.3.2023.
- Olakivi, A., Van Aerschot, L., Puthenparambil, J. & Kröger, T. 2021. Ylikuormitusta, lähijohtajan tuen puutetta vai vääränlaisia tehtäviä. Miksi yhä useammat vanhustyöntekijät harkitsevat työnsä lopettamista? *Yhteiskuntapolitiikka* 86:2. <https://urly.fi/375M>.
10.3.2023.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. 12.3.2023.
- Saari, E. 2022. Eettinen kuormitus Hyvä veto -hankkeen tutkimustulosten valossa. Webinaari 29.11.2022.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille ja opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. 30.4.2022.
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinon, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turun ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>. 30.4.2022.
- Sasky koulutus kuntayhtymä. 2023. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Lähihoitaja. Sasky koulutus kuntayhtymä.
<https://sasky.fi/koulutus/sosiaali-ja-terveysalan-perustutkinto-2/>.
18.2.2023.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023. Helsinki.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 29.5.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022a. Asumispalvelut ja asunnon muutostyöt.
<https://stm.fi/asumispalvelut-asunnon-muutostyot>. 29.5.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022b. Henkilöstömitoitus iäkkäiden henkilöiden tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa. <https://stm.fi/iakkaiden-palvelut/henkilostomitoitus>.
29.5.2023
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. Tiekartta 2022-2027: Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Helsinki.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 16.2.2023.
- Studentum. 2023. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Lähihoitaja. Keystone Education Group.
<https://www.studentum.fi/koulutukset/suomen-diakoniaopisto/sosiaali-ja-terveysalan-perustutkinto-lahihoitaja-603613>. 18.2.2023.
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. 2023. Terveystilaa koskevat vaatimukset. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/amatillinen-koulutus/opiskelijaksi-ottaminen/terveyden-tilaa-koskevat-vaatimukset/>. 24.3.2023.

- Suomen diakoniaopisto. 2023. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Lähihoitaja. <https://urly.fi/327X>. 18.2.2023.
- SurveyMonkey. 2023. Laadullisen tutkimuksen tekeminen. <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>. 21.2.2023.
- Tampereen aikuiskoulutuskeskus. 2023. Koulutusmuodot ja opintoetuuudet. <https://www.takk.fi/fi/opiskelijaksi/koulutusmuodot-ja-opintoetuuudet>. 20.2.2023.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Missä mennään sote-toimiala? Sosiaali- ja terveyspalveluiden toimialaraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:1. <https://urly.fi/378r>. 10.3.2023.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Helsinki. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. 1.4.2023.
- Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. TEM toimialaraportit. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 29.5.2022.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021a. Sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2020. Tilastoraportti 39/2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143302/Tr39_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 29.5.2022.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021b. Asiakas- ja henkilöstörakenne sekä henkilöstömitoitus ympärivuorokautisessa hoidossa. Vanhuspalvelujen tila -seuranta 2020. <https://www.slideshare.net/THLfi/asiakas-ja-henkilstrakenne-sek-henkilstmitoitus-ymprivuorokautisessa-hoidossa>. 15.3.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022a. Muuttuvat vanhuspalvelut. <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut>. 29.5.2022.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022b. Sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2021. Tilastoraportti 26/2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144576/Sosiaalihuollon%20laitos%20ja%20asumispalvelut_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 15.3.2023.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2022c. Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi. Kehittämistyön menetelmiä 2006/2012. Osa 2. Tiedonhankinnan menetelmiä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://thl.fi/documents/966696/1449811/tiedonhankinnan_menetelmia.pdf/9ae697f0-8473-40ee-af00-8e4493ee2129. 29.5.2022.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2023. Henkilöstömitoituksen seuranta. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/vanhuspalvelujen-tila-vanpal/henkilostomitoituksen-seuranta>. 22.3.2023.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Yliopistopaino Oy - Juvenes Print. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1. 30.4.2022.

- Toikko, T. 2012. Sosiaalipalveluiden kehityssuunnat. Tampere: Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103162/978-951-44-8772-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 30.4.2022.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Keuruu: PS-kustannus. E-kirja KareliaFinna. 24.3.2023.
- Van Aerschot, L., Puthenparambil, J., Olakivi, A. & Kröger, T. 2021. Psychophysical burden and lack of support: Reasons for care workers' intentions to leave their work in the Nordic countries. International journal of social welfare 00, 1–14.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijsw.12520>. 28.3.2023.
- Vehko, T., Sinervo, T. & Lehtoaro, S. 2018. Vanhuspalveluiden henkilöstön arviot työstä. Teoksessa Vehko, T., Josefsson, K., Lehtoaro, S. & Sinervo, T. Vanhuspalveluiden henkilöstö ja työn tuloksellisuus rakennemuutoksessa. Raportti 16/2018. THL. Helsinki: Punamusta Oy.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137499/URN_ISBN_978-952-343-241-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 10.3.2023.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Keuruu: PS-kustannus.
- Vipunen. 2023. Opetushallinnon tilastopalvelu. Opiskelijat ja tutkinnot.
<https://vipunen.fi/fi-fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillinen%20koulutus%20-%20tutkinnot%20-%20koulutusala.xlsb>. 9.3.2023.
- Virolainen, A. & Pirskanen, S. 2022. Rennompaa meininkiä vanhustyöhön. Vetovoimainen vanhustyö.
https://vetovoimainenvanhustyö.fi/blog_post/rennompaa-meininkia-vanhustyohon/. 30.5.2022.
- Webropol. 2023. Webropol johda tiedolla. <https://webropol.fi/>. 21.2.2023.
- YPAI. 2022. YPAI-opas. Kuinka tulla houkuttelevaksi työnantajaksi. Academic work.
https://publications.academicwork.fi/YPAI_2022_Insights_Guide_FI/#page=1. 10.3.2023.



Vanhustyön veto- ja pitovoimaisuus

Opiskelemme Karelia ammattikorkeakoulussa ikäosaamisen kehittämisen ja johtamisen YAMK-tutkintoa. Opinnäytetyömme aiheena on vanhustyön veto- ja pitovoimaisuus. Aihetta lähestymme sekä lähihoitaja opiskelijoiden, että jo valmistuneiden lähihoitajien näkökulmasta. Opiskelijana sinun osallistumisesi kyselyyn nousee tärkeään rooliin.

Kyselyn avulla on tarkoitus saada lisätietoa alan veto- ja pitovoimatekijöistä. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyn vastaukset käsitellään anonyymisti ja käytetään vain YAMK-opinnäytetyössämme. Vastaukset hävitetään opinnäytetyömme valmistuttua.

Toivomme, että vastaat kyselyn kaikkiin kysymyksiin ja tuot esiin oman näkemyksesi aiheesta. Kysymykset ohjautuvat vastaustesi perusteella automaattisesti eivätkä välttämättä etene järjestyksessä. Vastausaika kyselyyn on 10.1.2023 asti.

Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi.

Yhteistyöstä kiittäen,

Satu Peltomaa ja Miia Turkki

Ikäosaamisen kehittämisen ja johtamisen YAMK opiskelijat, Karelia – ammattikorkeakoulu,

satu.peltomaa@edu.karelia.fi ja miia.turkki@edu.karelia.fi

- 1. Ikäsi**
- 2. Viimeisin koulutuksesi**
 - Peruskoulu
 - Lukio
 - muu mikä? _____
- 3. Oletko opinnoissasi valinnut jo osaamisalan?**
 - Kyllä
 - Ei
- 4. Minkä alla olevista osaamisalueista valitsit?**
 - Ikääntyvien hoito ja kuntoutuminen
 - Lasten ja nuorten kasvatus ja hoito
 - Mielenterveys- ja päihdetyö
 - Sairaanhoido ja huolenpito
 - Vammaistyö
- 5. Miksi et valinnut ikääntyvien hoitoa ja kuntoutumista osaamisalaksesi? _____**
- 6. Mikä sai sinut valitsemaan ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan? _____**
- 7. Tuletko valitsemaan ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan?**
 - Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa
- 8. Mikä saa/saisi sinut valitsemaan ikääntyvien hoidon ja kuntoutumisen osaamisalan? _____**
- 9. Onko/ Oliko median luomalla mielikuvalla ikääntyvien hoitotyöstä vaikutusta osaamisalasi valintaan?**
 - Kyllä
 - Ei
- 10. Miten median luoma mielikuva vaikutti valintaasi? _____**

11. Onko sinulla aikaisempaa kokemusta ikääntyvien hoitotyöstä?

- Kyllä, mistä? _____
- Ei

12. Oletko opintojen aikana ollut ikääntyvien hoitotyön harjoittelussa?

- Kyllä
- Ei

13. Mainitse muutama positiivinen asia ikääntyvien hoitotyön harjoittelusta! _____

14. Millainen mielikuva sinulla on ikääntyvien hoitotyöstä tällä hetkellä? _____

15. Mitkä asiat kannustavat/kannustaisivat sinua työskentelemään ikääntyvien hoitotyön parissa? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto!

- Palkka
- Työaikajoustot
- Vaikuttamismahdollisuus
- Työn kehittäminen
- Johtamisen laatu
- Työn merkityksellisyys/arvostus
- Muu, mikä? _____

16. Valmistuttuasi näetkö itsesi työskentelemässä ikääntyvien hoitotyön parissa?

- Kyllä
- Ei

17. Perustele valintasi! _____

Teemaryhmähaastattelu runko

Taustatiedot

- Aikaisempi koulutushistoria
- Suuntautumisan valinta
 - Miksi valitsit/ et valinnut ikääntyvien hoitoa ja kuntoutusta?

Kokemus vanhustyöstä

- Urakehitys, työhistoria

Opiskelijat

- Ikääntyvien hoito ja kuntoutus
- Vaikuttavat tekijät

Työpaja toimintaa brainwriting-menetelmällä

- Keinot vanhustyön vetovoima- ja pitovoiman lisäämiseksi.

Vanhustyön vetovoimaisuus

- Positiiviset asiat alasta
- Media

Vanhustyön pitovoimaisuus

- Mielikuva alasta
- Tulevaisuus

Vanhustyön veto- ja pitovoimaisuus,

Lähihoitajien ja lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmia veto- ja pitovoimatekijöistä

Opiskelemme Karelia ammattikorkeakoulussa ikäosaamisen kehittämisen ja johtamisen YAMK-tutkintoa. Opinnäytetyömme aiheena on vanhustyön veto- ja pitovoimaisuus. Aihetta lähestymme sekä lähihoitaja opiskelijoiden että jo valmistuneiden lähihoitajien näkökulmasta. Lähihoitajana sinun osallistumisesi haastatteluun nousee tärkeään rooliin.

Haastattelun avulla on tarkoitus saada tietoa alan veto- ja pitovoimatekijöistä alalla työskentelevien lähihoitajien näkökulmasta. Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja anonyymiä. Opinnäytetyössä ei tule myöskään esiin haastateltavia yksiköitä. Haastattelu nauhoitetaan vastausten luotettavan analysoinnin helpottamiseksi. Haastattelussa emme käsittele henkilötietoja. Saatuja vastauksia ja nauhoitetta käytetään vain YAMK-opinnäytetyössämme. Vastaukset ja nauhoite hävitetään opinnäytetyömme valmistuttua. Tavoite opinnäytetyön valmistumiseen on keväällä 2023.

Toivomme, että tuot esiin oman näkemyksesi aiheesta. Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Satu Peltomaa ja Miia Turkki

satu.peltomaa@edu.karelia.fi

miia.turkki@edu.karelia.fi

Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen YAMK
Karelia Ammattikorkeakoulu

Suostumus osallistumisesta haastatteluun

Vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudesta

Ymmärrän, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja voin keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa. Mikäli päätän keskeyttää haastatteluun osallistumisen minulle ei aiheudu minkäänlaisia negatiivisia seuraamuksia. Keskeyttäessäni haastattelun jo annettuja vastauksiani voi käyttää opinnäytetyön teossa.

Olen saanut tiedotteen haastattelussa käsiteltävästä aiheesta ja osallistumisestani haastatteluun. Tiedotteen avulla olen saanut riittävät tiedot haastattelusta, tietojen käsittelystä, haastattelun nauhoittamisesta sekä siitä ettei henkilötietojani kerätä. Minua eikä yksikköä missä työskentelen, voida tunnistaa antamieni vastausten perusteella.

Allekirjoituksellani suostun osallistumaan haastatteluun vanhustyön veto- ja pitovoimaisuudesta.

Päivämäärä ja paikka

Allekirjoitus

Vanhustyön veto- ja pitovoimaisuuden toimenpide-ehdotukset

- Lisää positiivisten artikkelien tekoa yhdessä paikallisten tiedotusvälineiden kanssa.
 - Median, somen ja lehtijuttujen avulla tuoda esiin enemmän todellisuutta kuvaavaa positiivista näkökulmaa vanhustyöstä.
- Vierailuilla ja vanhustyön arkeen osallistumalla kunnan päättäjien ja poliitikkojen tietoisuuden lisäämistä vanhustyöstä.
- Yläasteikäisten koululaisryhmien tutustuminen vanhustyöhön säännöllisen yhteistyön kautta.
- Vakituisen työn tuomien etujen parempi esiin tuonti, esimerkiksi rekrytointi tilaisuuksiin osallistumalla.
- Palkka ammattitaitoa ja työn vaativuutta arvostavalle tasolle.
- Välillisiin työtehtäviin henkilökunnan palkkaamista.
 - Työ koulutusta vastaavaksi.

Vanhustyön veto- ja pitovoimaisuuden toimenpide-ehdotukset

- Lähihoitajakoulutuksen sisällön muokkaaminen
 - Ehdotus 1; ensin laaja perusopetus kaikille opiskelijoille, jonka jälkeen syventyminen osaamisalaan opintojen loppupuolella.
 - Lähihoitaja on eri-ikäisten ihmisten hoitaja.
 - Ehdotus 2; laaja perusopetus ja valmistumisen jälkeen erikoistuminen osaamisalaan
- Lähihoitajaopiskelijoille ennen osaamisalan valintaa tutustuminen kaikkiin osaamisaloihin käytännössä
- Lähihoitajakoulutuksen sisältöön konkreettista vuorovaikutus- ja ohjaustaitojen harjoittelua tulevaisuuden opiskelijoita varten.
- Sisäisillä koulutuksilla hoitajien ohjaustaitojen ja ikämoninaisen työyhteisön kehittämistä.
- Kehityskeskusteluissa saatujen ideoiden konkreettista tuomista käytäntöön.
 - Hoitajien osallistaminen paremmin mukaan kehittämistoimintaan.
- Tiimihengen kehittämistä yhteisen tekemisen kautta.