

Jane Viitanen

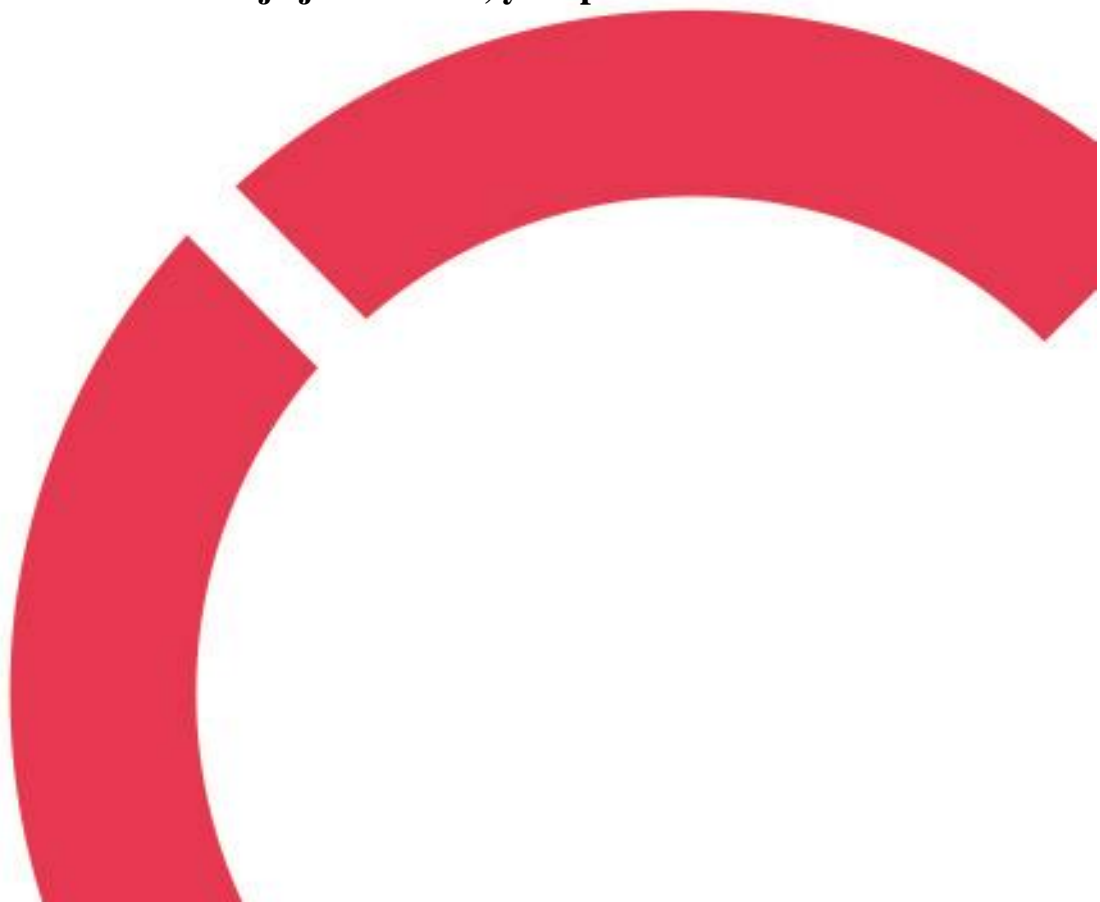
**KOTIHOIDON VETOVOIMAN VAHVISTAMINEN LÄHIHOITAJA-
KOULUTUKSEN OPPILAITOSYHTEISTYÖLLÄ**

Opinnäytetyö

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK

Marraskuu 2023



Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Marraskuu 2023	Tekijä/tekijät Jane Viitanen
Koulutus Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen		<input type="checkbox"/> AMK <input checked="" type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi KOTIHOIDON VETOVOIMAN VAHVISTAMINEN LÄHIHOITAJAKOULUTUKSEN OPPILAITOSTYHTEISTYÖLLÄ		
Työn ohjaaja Yliopettaja, TtT Annukka Kukkola		Sivumäärä 68+6
Työelämäohjaaja Palvelualuejohtaja Sari Kallinen		
<p>Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena, jonka tarkoituksena oli kuvata lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä kotihoidon vetovoimaisuudesta. Saatujen tulosten pohjalta valittiin kehittämiskohteeksi kotihoidon ja oppilaitoksen välinen tavoitteellinen ja systemaattinen yhteistyö. Yhteistyön tavoitteena oli lisätä lähihoitajaopiskelijoiden tietoa kotihoidosta, vahvistaa myönteistä työnantajakuva ja työntekijöiden saatavuutta.</p> <p>Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutettiin kahtena ryhmähaastatteluna, joihin osallistui yhteensä 13 lähihoitajaopiskelijaa. Haastatteluaineisto analysoitiin mukailien induktiivista sisällönanalyysia. Tuloksissa nousi esiin kotihoidon työn luonteeseen, etuihin ja kuormittaviin tekijöihin liittyviä käsityksiä. Organisaation keinoina vetovoimaisuuden lisäämiseksi kuvattiin parempaa palkkaa, riittäviä henkilöstöresursseja, onnistunutta rekrytointia ja oppilaitosyhteistyötä. Työn hyvien puolien esiin tuomista pidettiin tärkeänä. Kotihoidon tiimit voivat vaikuttaa vetovoimaisuuteen kehittämällä hyvää tiimiyhteistyötä, parityöskentelyä, mentorointia sekä opiskelijoiden hyvää kohtelua. Esihenkilö voi parantaa osaltaan vetovoimaisuutta hyvällä johtamisella.</p> <p>Toimintatutkimuksen luonteen mukaisesti ryhmähaastatteluista saatujen tulosten pohjalta kehittämisaiheeksi valikoitui oppilaitosyhteistyö. Kehittäminen toteutui dialogissa ryhmässä, johon kuului oppilaitoksen opettajia ja kotihoidon palveluesimiehiä. Oppilaitosyhteistyö toteutui opintojen alkuvaiheessa oleville lähihoitajaopiskelijoille järjestettyinä tutustumispäivinä kotihoitoon. Päiviin osallistuneiden opiskelijoiden ja työelämäohjaajien palautekyselyn mukaan tutustumispäivät vaikuttivat myönteisesti opiskelijoiden mielikuviin kotihoidon työstä. Oppilaitosyhteistyö tulee jatkumaan edelleen.</p> <p>Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan todeta, että oppilaitosyhteistyön kautta voidaan vaikuttaa myönteisesti kotihoidon työnantajakuvaan. Opiskelijoiden hyvä kohtelemine on tärkeää, ja siinä jokaisella työntekijällä ja lähiesihenkilöllä on tärkeä rooli. Oppilaitosyhteistyö vaatii vastuuhenkilöiden nimeämistä ja suunnitelmallisuutta. Opiskelijoita ja työntekijöitä tulee ottaa mukaan yhteistyön kehittämiseen. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää erilaisissa sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa työpaikan vetovoimaisuuden ja oppilaitosyhteistyön kehittämisessä.</p>		
Asiasanat kotihoito, lähihoitajaopiskelija, oppilaitosyhteistyö, työnantajakuva, vetovoima		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date November 2023	Author Jane Viitanen
Degree programme Development and Leadership in Social Services and Health Care, Master's Degree Programme		
Name of thesis STRENGTHENING THE APPEAL OF HOME CARE BY SCHOOL COOPERATION IN PRACTICAL NURSE EDUCATION		
Centria supervisor Principal lecturer Annukka Kukkola PhD (Health Sciences)	Pages 68+6	
Instructor representing commissioning institution or company General Service Manager Sari Kallinen		
<p>The thesis was carried out as an action study the aim of which was to describe the perceptions of the practical nurse students about the attractiveness of home care. Based on the results obtained the goal oriented and systematic cooperation between the home care and school were chosen as a development target. The aim of the cooperation was to increase the knowledge of the home care, strengthen the positive employer image and availability of the employees of the practical nurse students.</p> <p>Collection of the material of the thesis was conducted as a two group interviews in which a total of 13 practical nurse students took part. The interview material was analyzed according to inductive content analysis. The results revealed the perceptions related to the nature of the home care work, benefits, and burdensome factors. As a means of increasing the attractiveness of the organization was described the better salary, sufficient human resources, successful recruitment, and academy cooperation. Bringing up the good sides were given prominence to. Home care teams can affect the attractiveness by developing the good teamwork, pair work, mentoring and good treatment of the students. The foreperson can improve in her part the attractiveness with good management.</p> <p>As the nature of the action study based on the results received from the group interviews, the cooperation of the educational institutions was selected as the development topic. The development was realized in a dialogue in the group which contained teachers of the academy and service managers of the home care. The cooperation of the educational institutions was realized in the organized familiarization days of the home care to the practical nursing students who were in the beginning phase of the studies. According to the feedback survey of the students and work life counselors who participated in the days, the familiarization days had a positive effect on the students' image of home care work. The cooperation of the educational institution will continue.</p> <p>The conclusion of the thesis can be stated that through the cooperation of the educational institutions can be affected positively to the employer image of the home care. The good treatment of the students is important and there is an important role for every employee and supervisors. The cooperation of the educational institutions demand naming the responsible persons and planning. The students and employees must be taken part in the development of the cooperation. From the results of the Thesis can be utilized in different social and health care organizations in order to develop the attractiveness and cooperation educational institutions.</p>		

Key words

attraction, cooperation with educational institutions, employer brand, home care, practical nurse

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 KOTIHOIDON TYÖN LUONNE.....	3
2.1 Yleistä kotihoidosta.....	3
2.2 Lähihoitajan työ kotihoidossa.....	4
2.3 Hoitajien voimavarat ja haasteet kotihoitotyössä.....	6
2.4 Asiakkaiden kokemuksia kotihoidon palveluista.....	8
3 ORGANISAATION VETOVOIMA JA SIIHEN LIITTYVÄT TEKIJÄT	11
3.1 Vetovoimaisuus käsitteenä ja hoitoalan työssä.....	11
3.2 Työnantajakuvan kehittäminen organisaatiossa	12
3.3 Vetovoimainen rekrytointi	14
3.4 Työhyvinvointi osana vetovoimaisuutta.....	16
3.5 Johtamisen merkitys vetovoimaan	17
3.6 Opiskelijoiden kohtaaminen työpaikoilla	19
4 OPPILAITOSYHTEISTYÖ ORGANISAATIOSSA	21
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	23
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	24
6.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä.....	24
6.2 Toimintatutkimus.....	25
6.3 Aineiston keruu	29
6.4 Aineiston analyysi.....	31
7 LÄHIHOITAJAOPISKELIJOIDEN KÄSITYKSIÄ KOTIHOIDOSTA JA KEINOISTA KOTIHOIDON VETOVOIMAISUUDEN LISÄÄMISEKSI.....	34
7.1 Lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä työskentelystä kotihoidossa	34
7.2 Lähihoitajien näkemyksiä keinoista lisätä kotihoidon vetovoimaisuutta	36
7.3 Yhteenveto keskeisistä tuloksista.....	39
8 OPPILAITOSYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN	41
8.1 Oppilaitosyhteistyön valikoituminen kehittämisaiheeksi.....	41
8.2 Oppilaitosyhteistyön käynnistäminen	42
8.3 Tutustumispäivien suunnittelu ja toteuttaminen	44
8.4 Oppilaitosyhteistyön jalkauttaminen ja jatkokehittäminen kotihoidossa	47
9 POHDINTA	50
9.1 Tulosten pohdinta.....	50
9.2 Eettisyyden pohdinta	53
9.3 Luotettavuuden arviointi.....	56
9.4 Ammatillinen kasvu	58
9.5 Johtopäätökset.....	59

LÄHTEET	64
LIITTEET	

KUVIOT

KUVIO 1. Työnantajabrändäyksen maturiteettimalli	14
KUVIO 3. Spiraalimalli toimintatutkimuksessa	26
KUVIO 4. Opinnäytetyöprosessi	28
KUVIO 5. Lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä kotihoidon työstä ja keinoista kotihoidon vetovoiman lisäämiseksi	40
KUVIO 6. Oppilaitosyhteistyön kehittäminen jatkuvan parantamisen mallin mukaisesti	49

TAULUKOT

TAULUKKO 1. SWOT-analyysi Soiten kotihoidon oppilaitosyhteistyöstä	44
--	----

1 JOHDANTO

Hoitohenkilöstön saatavuuden varmistamiseksi on ryhdyttävä toimiin koko maassa. Suomessa sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden saatavuus on heikentynyt entisestään. Ammattibarometrin työvoimapulan huipulla ovat lähihoitajat, toisena sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.) Alan työntekijöiden määrä on lisääntynyt viime aikoina, mutta sen on noustava jatkossakin. Työvoimatarpeeseen vaikuttavat monet tekijät: ikärakenne väestössä, palvelutarpeen kasvu, henkilöstömitoitukset ja kuormittavat muutostekijät, kuten koronapandemia. (Tevameri 2021, 84.) Useimmissa ammattiryhmissä myös koulutukseen hakeutuminen on vähentynyt, ja alalla olevat hakeutuvat sote-alalta pois (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 41). Tämä lisää kilpailua työntekijöistä, joten työpaikoilla on tarpeen panostaa työntekijöiden pitämiseen ja houkuttelemiseen.

Sosiaali- ja terveystaloustyöryhmä Soiten (myöh. Soite) toiminta- ja taloussuunnitelmassa 2022 (2021) yhtenä tavoitteena on myönteisen työnantajakuvan vahvistaminen ja näkyväksi tekeminen. Työpaikallani Soiten kotihoidossa keskustellessani opinnäytetyön aiheen valinnasta esihenkilöiden kanssa nousi esiin tarve työvoiman saatavuuden varmistamiseen. Lähihoitajat ovat kotihoidon suurin ammattiryhmä, ja heidän rekrytointiansa nähtiin tarpeelliseksi kehittää. Lähihoitajaopiskelijat ovat mahdollisia tulevia työntekijöitä, ja heidän näkemyksiään kotihoidosta ja sen vetovoimasta nähtiin tärkeänä selvittää kehittämisen lähtökohtana. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä kotihoidon vetovoimaisuudesta. Saatujen tulosten pohjalta valittiin kehittämiskohdeksi kotihoidon ja oppilaitoksen välinen tavoitteellinen ja systemaattinen yhteistyö. Yhteistyön tavoitteena oli lisätä lähihoitajaopiskelijoiden tietoa kotihoidosta, vahvistaa myönteistä työnantajakuvaa sekä työntekijöiden saatavuutta. Opinnäytetyö noudatti toimintatutkimuksen lähestymistapaa.

Oppilaitosyhteistyö on yksi työnantajakuvan kehittämisen osa-alueista. Työnantajakuvan kehittäminen on Sallin ja Takatalon (2014, 41) mukaan yksi parhaista keinoista pärjätä kilpailussa työntekijöistä pitkällä aikavälillä. Kiinnostavan työnantajakuvan rakentaminen nuorten keskuudessa on strateginen päätös tulevaisuuteen, ja se voidaan aloittaa jo ensimmäistä vuotta alaa opiskeleville nuorille. Potentiaalista uutta henkilöstä voidaan lähestyä oppilaitosyhteistyön kautta. (Tiitus 2018.) Kun nuori alan ammattilainen tekee päätöksiä ensimmäisestä työpaikasta, ovat organisaation työnantajakuvallaan välittämät käytännöt, kuten työilmapiiri, johtamistyyli, kollegiaalisuus, työolot ja asianmukaiset rekrytointiprosessit tärkeässä roolissa (Heilmann, Lampela & Taipale-Erävala 2022).

Kansallisesti on pyritty löytämään keinoja alan työvoiman turvaamiseksi alan veto- ja pitovoimaa vahvistamalla. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoimana on käynnistetty marraskuussa 2021 sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden -ohjelma, jossa etsitään ratkaisuja työvoiman varmistamiseksi. Yhteistyössä eri toimijoiden kanssa luotu tiekartta sisältää vuosille 2022–2023 linjatut yksityiskohtaiset toimenpiteet sekä ehdotukset vuosille 2024–2027. Keinoina ovat esimerkiksi koulutuksen riittävyyden turvaaminen ja sisältöjen kehittäminen, työnjaolliset ja työn organisointiin liittyvien tekijöiden uudistaminen, työssä jaksamisen ja hyvän työn edellytysten parantaminen sekä teknologian hyödyntäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 7, 21.) Ikäihmisten palveluiden kehittämistyöhön palveluiden ja tuottavuuden osalta olisi sisällytettävä henkilöstön hyvinvointiin ja sitouttamista tukevia asioita (Koivisto, Laitinen & Sinervo 2023).

Tärkeää on, että ammattiryhmät tekevät koulutuksensa mukaista työtä. Työnkuvia selkiyttämällä ja vaikuttavilla toimintamalleilla voidaan lisätä työn houkuttelevuutta. Työvoiman turvaamiseksi tarvitaan esimerkiksi avustavien tehtävien siirtämistä muille ammattiryhmille ja tehostaa myös kansainvälistä rekrytointia sekä työperäistä maahanmuuttoa. Tarvitaan useita erilaisia toimenpiteitä ja sidosryhmien välistä yhteistyötä vastaamaan tähän haasteeseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 41, 50–51.) Kotihoito on palveluna kehittyvä. Monipuolinen työn sisältö mahdollistaa myös teknologian hyödyntämisen. Henkilöstön saatavuudessa on kotihoidossa kuitenkin enemmän haastetta kuin ympärivuorokautisessa hoidossa. Etenkin Suomen eteläosissa on pulaa alan tekijöistä. Neljäsosa yksiköistä tekee riittämättömällä henkilöstöllä työtä viikoittain, ja myös ylitöitä kertyy lähes joka päivä 11 prosentilla kotihoidon yksiköitä. (Kehusmaa & Alastalo 2022, 1–2, 7.)

2 KOTIHOIDON TYÖN LUONNE

Kuvaan tässä luvussa kotihoidon käsitettä yleisellä tasolla. Lisäksi avaan lähihoitajan työnkuvaa kotihoidossa, ja työhön liittyviä voimavaroja sekä haasteita. Lopuksi kuvaan kotihoidon asiakkaiden kokemuksia kotihoidon palveluista.

2.1 Yleistä kotihoidosta

Kansallinen strateginen tavoite on lisätä ikääntyneiden kotona asumista, mikä tarkoittaa kotihoidon palveluiden tarpeiden kasvua (Miettinen, Mäkinen, Leikas, Jutila & Veko 2020). Kotihoitoa kehitetäänkin jatkuvasti vastaamaan paremmin ikäihmisten palvelutarpeita. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a.) Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa kotihoidon ja -palvelujen lainsäädännön valmistelusta, yleisestä suunnittelusta ja ohjauksesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023c).

Kotihoito on kotisairaanhoidon ja kotipalvelun yhdistelmä. Se on asiakkaan kodissa tapahtuvaa yksilöllisiin tarpeisiin perustuvaa palvelua, joka tukee selviytymistä päivittäisissä toiminnoissa toimintakyvyn alenemisen vuoksi. Palvelun järjestäminen kuuluu hyvinvointialueen vastuulle, ja siitä säädetään sosiaalipalvelulaissa. Kotihoitoon kuuluu hoidon ja huolenpidon lisäksi myös vuorovaikutusta ja toimintakykyä edistävää toimintaa, jota tarpeen mukaan järjestetään ympärivuorokautisesti. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, § 14, § 16, § 19.) Kotisairaanhoidon toteutetaan moniammatillisena terveyden ja sairaanhoidon palveluna potilaan asuinpaikassa tilapäisesti tai hoito- ja palvelusuunnitelman mukaisesti (Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326, § 25). Kotisairaanhoidon on potilaan kotiin vietyä sairaanhoitoa, johon kuuluvat lääkärin määräämät sairaanhoidon toimenpiteet, kuten näytteiden ottaminen, mittaukset, lääkityksen valvominen ja asiakkaan voinnin seuraaminen sekä kivunhoito (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023d).

Tukipalveluita tarjotaan ylläpitämään kotona olosuhteet, joiden avulla henkilö suoriutuisi jokapäiväisistä toiminnoista mahdollisimman itsenäisesti tai saada hyvinvointia elämäänsä. Niitä myönnetään alentuneen toimintakyvyn vuoksi. Palveluja ovat vaatehuolto, ateriapalvelu, asiointipalvelut ja siivouspalvelu sekä osallisuuden ja kanssakäymisen edistämiseen ja tukemiseen liittyvät palvelut. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, § 19.)

Kotihoidossa työskentelee eri ammattiryhmiä, joista lähihoitajat ovat suurin (Kehusmaa, Alastalo, Hammar & Luoma 2018, 4). Vuonna 2021 kotihoidossa vanhuspalveluissa toimi 17 000 työntekijää. 74 % heistä oli lähi- ja perushoitajia. Sairaanhoitajia tai terveydenhoitajia oli 12 %. Julkisella sektorilla henkilöstöstä työskenteli 85 %. Vuoden 2020 marraskuun ja 2021 toukokuun, eli puolen vuoden aikana, kotihoidosta oli vähentynyt 600 hoitajaa. Asiakaskäyntien määrä oli kuitenkin lähes sama kuin ennenkin. (Kehusmaa & Alastalo 2021, 4.)

Puolet kaikista vanhuspalveluiden asiakkaista on kotihoidossa. Asiakkaat ovat yhä huonompikuntoisia ja usein monisairaita, mikä vaikuttaa siten, että paljon palveluita tarvitsevia on yhä enemmän. Paljon apua (yli 60 käyntiä kuukaudessa) tarvitsevien määrä on noussut jatkuvasti ja jatkaa nousuaan. Nykyisessä palvelujärjestelmässä asiakkaan palveluita tuottavat useat eri toimijat, myös yksityiset palveluntuottajat. (Kehusmaa ym. 2018, 2, 4.)

Kun tieto asiakkaan palveluntarpeesta saadaan, tehdään palvelutarpeen arvio ja palvelusuunnitelma viivytyksettä ammattilaisen, asiakkaan ja mahdollisen läheisen sekä muiden toimijoiden yhteistyössä. Palvelutarve määrittää palvelusuunnitelmaan sisältyvät asiat, jotka ovat toimintakyvyn perusteella määritelty palvelukokonaisuuteen. Iäkkään henkilön näkemykset on otettava huomioon. Palvelutarpeen ja toimintakyvyn muuttuessa suunnitelmaa päivitetään. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012, § 16.)

Kun kotikäyntejä suunnitellaan ja toteutetaan, on varmistettava, että asiakas saa sopimuksen mukaisen tuntimäärän apua ja käyntien sisällöissä ja ajoituksessa otetaan asiakkaan toiveet ja tarpeet mahdollisuuksien mukaan. Myös työntekijän osaamisen tulisi vastata kotikäynnin tehtävien edellytyksiin. Työajasta tulisi myös mahdollisimman paljon käyttää asiakkaan luona tai hänen kanssaan. Jos henkilöstön riittämättömyyden vuoksi asiakkaan turvallisuus ja tarpeenmukainen hoito on vaarassa, tulee ottaa käytettävät keinot käyttöön henkilöstön riittävyuden turvaamiseksi ja ilmoitettava asiasta johtajalle toimintayksikössä. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, § 46b.)

2.2 Lähihoitajan työ kotihoidossa

Lähihoitajan ammatti on sosiaali- ja terveystalvvelualan perusammatti. Lähihoitajien koulutus on aloitettu vuonna 1993. (Ikonen 2015, 174.) Lähihoitajakoulutus on sosiaali- ja terveystalvvelualan perustutkinto. Koulutuksen järjestävä oppilaitos päättää opiskelijaksi ottamisesta ja pääsy- ja soveltuvuuskokeista.

Opiskelu kestää noin kaksi-kolme vuotta. Aiemmat työkokemukset ja opinnot voivat kuitenkin lyhentää opiskelua ja oman opintosuunnitelman avulla voi valmistua myös nopeammin. (Lähihoitajan koulutus.)

Tutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Se jakautuu ammatillisiin ja yhteisiin tutkinnon osiin. Yhteisiin tutkinnon osiin kuuluu vuorovaikutukseen, matemaattisluonnontieteelliseen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaamiseen liittyviä opintoja 35 opintopistettä. Perusopintojen jälkeen valitaan oma osaamisala vammaistyön, mielenterveys- ja päihdetyön, jalkohoidon, sairaanhoidon ja huolenpidon, ikääntyvien perushoidon ja kuntoutuksen, perustason ensihoidon, suunhoidon tai lasten ja nuorten kasvatuksen ja hoidon parista. (Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto 2022.)

Lähihoitajien työ asiakkaiden luona koostuu lähinnä arkisista avuista (Pesonen, Väisänen, Ruotsalainen, Corneliusson, Sinervo & Noro 2022, 5). Kotihoidossa lähihoitajan työ on pääosin itsenäisten kotikäyntien toteuttamista ikäihmisten ja työikäisten luona, joilla on jokin vamma tai sairaus. Työ on kokonaisvaltaista hoitoa, johon kuuluvat hygieniasta, ravitsemuksesta ja lääkehoidosta huolehtiminen sekä arviointi. Lähihoitaja osallistuu myös hoito- ja palvelusuunnitelmien tekoon. Hyvät vuorovaikutustaidot, asiakkaiden itsemäärääsoikeuden ja tahdon kunnioittaminen ovat tärkeitä asiakkaiden kotona tapahtuvassa työssä. Itsenäisessä työssä päätöksentekotaidot korostuvat, mutta tukea saadaan omalta tiimiltä. (Super.)

Läkehoidolliseen työhön menee hoitajilta paljon aikaa, mikä rajoittaa hoiva-avustajien mahdollisuuksia työskennellä kotihoidossa (Pesonen ym. 2022, 8). Ikäihmisten parissa työskennellessä ammattiosaamiselta vaaditaan huolellisuutta, ongelmanratkaisutaitoja, tilannetajua, vuorovaikutustaitoa ja kykyä toimia ikäihmisten ja muiden sidosryhmien kanssa (Grann 2020, 282–284). Hoitotyössä tarvitaan vahvaa ammatti-identiteettiä, oman persoonan käyttämistä sekä eettistä harkintaa. Työntekijällä on vastuunsa oman ammattitaitonsa ja työyhteisönsä toiminnan kehittämisessä. (Ikonen 2015, 58, 194.)

Hoitajien työajan käyttöön liittyviä asioita on selvitetty välittömän ja välillisen työn, kirjaamisen sekä hallinnollisen työn osalta kansallisesti loppuvuodesta 2022. Lähihoitajilla pääosa asiakasajasta kului käynteihin, joita oli keskimäärin kymmenen päivässä. Kestoltaan ne olivat keskimäärin 24 minuuttia. Kirjaamiseen aikaa kului vajaa tunti ja siirtymisiin tunnin verran päivittäin. Taukoihin käytettiin aikaa puoli tuntia. Esimerkiksi työmuotoilun avulla työyhteisöä kuormittavat ja työhön välittömästi kuuluvat tehtävät voidaan tunnistaa työyhteisöissä. Tiedonhallinnan kehittämistä voidaan tehdä mahdollisuuksien mukaan eri toimijoiden kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b, 35.)

Digitaalisuus vaikuttaa yhteiskunnallisten rakennemuutosten vuoksi myös hoitoalaan muuttaen työkuva ja lisäten teknologian käyttöä. Hyvinvointiteknologiaan asennoituminen on työntekijöillä myönteistä, ja siinä nähdään mahdollisuuksia työn tehostamiseen. Kotihoidon tutkimuksen vastauksissa näkyi, että teknologian käyttöön tarvitaan mahdollistamista ja tukea. Eri järjestelmien yhteensopivuuksien suhteen on kehittämisen tarvetta. (Kivekäs, Kekäläinen, Kaija-Kortelainen, Kinnunen, Kämäräinen, Aallosvirta & Saranto 2020, 229, 237.) Esimerkiksi toiminnanohjauksen kautta voidaan kehittää kotihoidon toimintaa. Sen avulla käytettävä työvoima voidaan hyödyntää tehokkaasti asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. (Miettinen ym. 2020.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos koordinoi ikäteknologiatoimijoiden yhteistyötä ja tiedonjakoa. Ikäntyvien kotona asumista tukevan ja kotihoidon työtä helpottavan teknologian käyttöönottoa tehostetaan ja tunnistettuja vaikuttavia toimintamalleja ja niiden levittämistä ja juurruttamista pysyvään käyttöön tuetaan hyvinvointialueilla. Vaikuttavuuden ja henkilöstön riittävyyden kannalta on tarpeen hyödyntää mahdollisuudet uusien innovaatioiden käyttämiseksi sosiaali- ja terveydenhuollon ympäristöissä. Kotihoidossa on joillain alueilla voitu korvata hieman yli 10 % käynneistä etätapaamisilla. Niiden avulla voidaan lisätä asiakkaille erilaisia sosiaalisia tapahtumia ja kontakteja. Teknologian hyödyntäminen kannattaa silloin, kun sillä voidaan vastata asiakkaiden tarpeisiin, helpottaa työntekoa ja parantaa palveluita. Uusia digiratkaisuja käyttöön otettaessa on tärkeä aidosti vertailla kokonaiskustannuksia henkilöstöressurssien ja sitovuuden näkökulmasta. Lisäksi asiakkaiden osaaminen ja kunto on huomioitava. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 28, 31.)

2.3 Hoitajien voimavarat ja haasteet kotihoitotyössä

Tutkimuksissa on tarkasteltu kotihoidon työtä hoitajien näkökulmasta. Lähihoitajien työssä koettiin iloa ja innostusta päivittäin useimpien kohdalla. Työ koettiin tärkeänä ja merkityksellisenä. Kyselyn vastauksissa nousi esiin määräaikaisessa työsuhteessa olevien kokemus paremmasta työhyvinvoinnista kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. (Cook & Roos 2020, 19–20.) Kotihoidossa työtehtävät koetaan pääosin mieluisina ja Suomessa koetaan vanhustyössä mielekkyyttä hieman enemmän kuin muissa Pohjoismaissa (Kröger, Van Aerschot & Puthenparambil 2018, 16–18). Tärkeinä voimavaroina työssä ovat mahdollisuudet käyttää omia kykyjä ja kokemukset esihenkilön oikeudenmukaisuudesta (Surakka, Burström, Jantunen, Jeglinsky-Kankaunen, Piippo, Rosengren, Ruotsalainen & Sinervo 2020, 77).

Yksi tärkeimmistä voimavaroista hoitoalalla on työssä kohdattujen tunteiden ja kokemusten jakaminen ja ratkaisujen hakeminen yhdessä (Grann 2020, 282). Kotihoidon työssä houkuttelevina näkyivät De Grootin, Mauritsin ja Francken (2018) tutkimuksessa työn autonomia, itseohjautuvat tiimit ja monipuolisuus asiakastyössä.

Ikääntyneiden määrän kasvaminen suhteessa työväestön määrään ohjaa kotihoitoonkin yhä huonompi-kuntoisia asiakkaita (Miettinen ym. 2020). Kotihoidossa onkin tarvetta jatkuvalla kehittämiselle esimerkiksi työn sisällön, yhteistyön ja verkottumisen suhteen (Ikonen 2015, 56). Ikäihmisten tyytymättömyys ja luottamus hoitajia ja koko terveydenhuoltoa kohtaan on heikentynyt. Hoitajat myös kokevat riittämättömyyden tunnetta. Hoitokulttuurissa koetaan muutosta siten, että ikäihmisiä tutkitaan paljon ja hoidetaan jopa ”väkisin”, ja tästä aiheutuu eettistä kuormitusta. (Grann 2020, 281–283.) Kehusmaan ja Alastalon (2022, 7) mukaan pula koulutetusta työvoimasta aiheuttaa sen, että jopa joka neljäs kotihoidon yksikkö ilmoitti tekevänsä viikoittain työtä riittämättömällä henkilöstöllä. Se vaikuttaa heikentävästi palveluiden ja hoidon laatuun kiireisinä, lyhennettyinä ja jopa väliin jääneinä kotikäynteinä. Virheet ja vaaratilanteet voivat myös lisääntyä ja ylityöt ovat yleisiä. Nämä tekijät lisäävät kuormitusta ja heikentävät jaksamista. (Kehusmaa & Alastalo 2022, 7.)

Hoitotyössä on psyykkistä ja fyysistä kuormitusta. Kiire työssä rasittaa työntekijöitä. (Surakka ym. 2020,77; Valtioneuvosto 2023, 14.) Kotihoidossa kiirettä saattavat tuoda useat asiakaspaikat työvuorossa matka-aikoinen. Aikatauluista kiinni pitäminen voi olla haastavaa. (Ikonen 2015, 187.) Kotihoidossa tiimeissä on eroja rasituksen ja voimavarojen suhteen. Työhön liittyvien ideoiden käytäntöön viemiseksi ei koettu olevan tiimeissä tarpeeksi aikaa, vaikka suunnittelulle sitä löytyikin. Vaikutusmahdollisuuksilla on merkitystä tyytyväisyyteen ja haluun vaihtaa työpaikkaa. Itseohjautuvuus voi vaikuttaa kuormitukseen ja voimavaroihin. Esimiehen ja kollegoiden tuella, tai sen puutteella, on vaikutuksensa. Itsenäisessä ja yksinäisessäkin työssä, jossa kohdataan yllättäviäkin tilanteita asiakaskäynnillä, työyhteisön tuella on suuri merkitys, vaikka rooliristiriitokin ilmenee. (Surakka ym. 2020, 77, 79–80.) Kuitenkin Krögerin, Van Aerschotin ja Puthenparambilin (2018, 3) mukaan luottamus työntekijöiden ja esimiesten välillä on heikentynyt. Työntekijät kokevat, että vaikutusmahdollisuudet ja esihenkilön tuki ovat vähentyneet ja kontrolli lisääntynyt. (Kröger ym. 2018, 3.)

Pohjoismaisessa vertailussa Suomen kotihoidon työpaine on korkeimmalla tasolla. Turvallisuus ja terveys huolettavat työntekijöitä. Suomessa seksuaalinen häirintä, väkivalta ja sen uhka sekä kritiikki työntekijöitä kohtaan on noussut yleisemmäksi kuin muissa Pohjoismaissa, ja sairauslomilla ollaan enemmän kuin muissa maissa. Työolosuhteet ovat työntekijöiden kokemusten mukaa myös kehittyneet

huonompaan suuntaan. Tuloksena tästä työnsä lopettamista vakavasti harkitsevien osuus on kaksinkertaistunut, ja vuonna 2015 kotihoidon työntekijöistä sitä harkitsi 41 %. (Kröger ym. 2018, 3.) Suomessa työntekijät ovat kriittisiä laadun ja yksilöllisen hoivan osalta. Koetaan riittämättömyyttä, koska henkilöstön vähyys lisää pelkoja asiakkaalle aiheutuvista riskeistä. (Kröger ym. 2018, 3; Surakka ym. 2020, 77.) Tutkimuksessa yli puolet kotihoidon työntekijöistä koki psyykkistä rasittuneisuutta ja stressiä paljon tai jonkin verran (Surakka ym. 2020, 80).

Keinoja kuormittavien keskeytyksen hallitsemiseen ovat esimerkiksi työn organisointi ja väljyyden jättäminen työaikaan ennakoimattomille tilanteille. (Pesonen ym.2022, 10.) Eri ammattilaisten välinen yhteistyö, toimintatapojen kehittäminen sekä uuden teknologian hyödyntäminen ovat keskeisiä henkilöstötarpeen vähentämisessä. Tärkeää on systemaattisten ja asianmukaisten hoito- ja asiakassuunnitelmien käyttö läpi organisaatorajojen, palvelukokonaisuuksien ja -ketjujen määrittely sekä paljon ja monialaisia palveluita tarvitsevien varhainen tavoittaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 33.) Hoitotyössä kohdataan väistämättä myös väkivaltaa. Tämän vähentämiseen hoitajien mielestä voisi vaikuttaa parityöskentelyllä, joustavuudella aikataulussa ja kiireettömyyden ilmapiirillä. Koulutus esimerkiksi muistisairaiden ja muiden haastavien asiakkaiden ja tilanteiden kohtaamiseen on tarpeellista. (Josefsson, Sinervo & Vehko 2018.)

2.4 Asiakkaiden kokemuksia kotihoidon palveluista

Kotia pidetään useimmiten parhaana paikkana asumiseen ja siellä halutaan elää mahdollisimman pitkään. Kariniemen, Siiran, Kyngäksen ja Kaakisen (2020, 24, 32) iäkkäille tehdyssä haastattelututkimuksessa vapaus kotona tehdä mitä haluaa ja milloin haluaa sekä itsenäinen suoriutuminen oli tärkeää. Kotihoidon asiakkuus ja apu koettiin voimavaroja vahvistavaksi. Kotihoidon hoitajia odotetaan ja heitä kohtaan koetaan kiitollisuutta. Kokemukset kotihoidosta olivat tutkimuksessa positiivia avun ja tuen suhteen. Ikääntyneet kokevat, että kotihoito on kehittynyt oikeaan suuntaan, kun ikääntynyttä pyydetään ilmaisemaan mielipiteet ja yksilöllisyys huomioidaan. Jatkuvat muutokset aiheuttavat kuitenkin sen, että ikääntyneiden on vaikea pysyä niissä mukana. Jos kotihoidon apu on aloitettu asiakkaan liian aikaisessa vaiheessa, voivat aggressiiviset tunteet kotihoitoa kohtaan lisääntyä. Nämä tunteet kuitenkin muuttuvat positiivisemmiksi kokemuksen myötä. (Kariniemi ym. 2020, 24, 32.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kansallisen tutkimuksen avulla selvitettiin asiakastyytyväisyyttä kotihoidossa ja palveluasumisessa. Vastaukset kattoivat noin 30 % kohderyhmästä. Kotihoidon palveluiden osalta koettiin tyytyväisyyttä, ja 90 % piti palveluitaan riittävinä. Tällöin käyntejä oli tarpeeksi

usein, ja ne olivat kestoaltaan riittäviä ja tarpeenmukaisia. Keski-Pohjanmaalla oli tyytyväisyyttä kaikilta osin keskimääräistä enemmän, ja etenkin kotihoidon ateriapalvelun osalta asiakkaat olivat poikkeuksellisen tyytyväisiä. (Leppäaho, Kehusmaa, Karttunen & Havakka 2023, 1–2, 8–10.)

Kotihoidossa yksilöllisyyden varmistaminen toteutuu parhaiten, kun asiakas tulee kuulluksi. Hoito- ja palvelusuunnitelman osalta asiakkaat kokevat, että siellä on huomioitu tärkeät asiat. Osa taas ei tiedä, onko suunnitelmaa edes tehty. (Kariniemi ym. 2020, 33) Useimmiten tarpeet oli huomioitu kokonaisvaltaisesti, eikä vain sairauden osalta. Myös omaishoitajien tuki ja hyvinvointi oli huomioitu. (Stoop, Lette, Ambugo, Wirmann, Gadsbyll, Goodvin, MacInnes, Minkman, Wistow, Zonneveld, Niipels, Baan & Bruin 2020.) Asiakkailla voisi olla kirjattuna ylös mieltymyksiä, joita tavoittelemalla voitaisiin vastata myös psykososiaalisiin tarpeisiin (Abott, Klumpp, Leser, Straker, Gannod & Haitsma 2018).

Kohtaamisella on tärkeä merkitys asiakkaalle. Ikääntyneet kokevat, että kohdatuksi tuleminen vaikuttaa paljon päivän kulkuun ja voimavaroihin. Nauraminen ja huumori sekä keskustelu tuovat tyytyväisyyttä. Joskus vuorovaikutus ei ole toiminut, vaan he kokevat, että osa nuorista tarvitsisi koulutusta kohtaamiseen. On koettu, että sairasta pidetään tyhmänä, jolla ei olisi mielipidettä, ja kohtaamisesta on jäänyt loukkaava sävy. Ikääntyneet itse varovat loukkaamista ja siksi eivät suuttumustaan ilmaise. Varttuneimmilta hoitajilta koetaan saatavan myös positiivista palautetta, jotka vahvistavat ikääntyneiden voimavaroja. Myös kiireen sanotaan pilaavan kohtaamista. Ikääntyneet kokevat, ettei hoitajien kiire ole hoitajien syy. Turvallisuutta tuovat omahoitajuus sekä säännölliset käynnit. (Kariniemi ym. 2020, 34.) Omahoitaja on asiakkaalle valittu vastuuhoidtaja. Laatua hoitoon tuo asiakkaan toimintakyvyn kokonaisvaltainen ymmärtäminen ja jatkuvuus palveluissa. Omahoitajuus tukee näiden onnistumista. (Miettinen ym. 2020, 79.)

Läheisillä on tärkeä merkitys pitkään jatkuvan kotihoidon onnistumiseen etenkin muistisairaiden osalta, jotka tarvitsevat enemmän apua ja valvontaa. Myös lyhyet sairaalahoidot ja ympärivuorokautinen jaksohoito tukevat kotona pärjäämistä muistisairaiden osalta. (Heikkilä, Mäkelä, Noro, Lammintakanen & Laulainen 2020, 74, 83.) Vierailevat läheiset tuovat apua, turvaa, kaivattuja keskustelukumppaneita ja helpotusta yksinäisyyteen (Kariniemi ym. 2020, 31–32).

Ikääntyneiden osallistaminen kehittämistoimintaan lisää heidän tarpeidensa huomiointia ja positiivisia kokemuksia. Parannuksia tulisi arvioida myös läheisten näkökulmista. Osallistaminen on edellytys asiakaslähtöisille palveluille. (Stoop ym. 2020.) Laissa edellytetään omavalvontasuunnitelmaa sosiaalihuollon toimintayksiköiltä, kuten kotihoidolta. Sen avulla pyritään varmistamaan turvallisuutta, laatua

ja toiminnan asianmukaisuutta. Myös henkilöstön riittävyyden seurantaan sitä käytetään. Toteutumisen seurantaan on käytettävä asiakkailta, läheisiltä ja henkilöstöltä kerättävää säännöllistä palautetta. (Sosiaalihoitolaki 30.12.2014/1301, § 47.)

3 ORGANISAATION VETOVOIMA JA SIIHEN LIITTYVÄT TEKIJÄT

Tässä luvussa käsittelen organisaation vetovoiman kannalta olennaisia tekijöitä, joita on noussut aiheeseen liittyvistä lähteistä. Näitä ovat työnantajakuvan kehittäminen, rekrytointi, työhyvinvointi, johtaminen sekä opiskelijoiden kohtaaminen työpaikoilla.

3.1 Vetovoimaisuus käsitteenä ja hoitoalan työssä

Vetovoiman käsitteellä tarkoitetaan jonkin asian viehätysvoimaa, kiehtovuutta, kykyä vetää tai houkuttella puoleensa. Fysiikassa voidaan puhua myös attraktiosta eli kappaleiden toisiinsa lähentävästä voimasta. (Kielitoimiston sanakirja.) Vetovoiman käsite työnantajan tai organisaation näkökulmasta sisältää työntekijöiden houkuttelemisen ja pitämisen sekä työn imun lisäämisen (Huhta & Myllyntaus 2021, 17). Tunne työn imusta on olennaista vetovoiman kannalta (Heiskanen 2012). Työn imuun sisältyy työssä koettu tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Silloin töihin lähteminen on mukavaa ja työstä nauttii. (Työterveyslaitos.) Työhön sitoutumiseen liittyvät tekijät ovat myös vetovoimaa vahvistavia tekijöitä (Mellanen & Mellanen 2020, 47).

Ajan muuttuessa uudet sukupolvet muuttavat työelämää, joten työpaikoilla tarvitaan jatkuvaa kehittymistä. Työmarkkinoilla merkityksellisyys, mieleinen työyhteisö, sopiva kuormitus sekä avoimuus ja läpinäkyvyys ovat tulevaisuudessa yhä tärkeämpiä. (Mellanen & Mellanen 2020, 47.) Vanhustyön vetovoiman lisäämiseen tarvitaan toimia niin yhteiskunnan, yksilöiden kuin työelämän tasoilla. Näitä ovat esimerkiksi myönteisten puolten esiin tuominen, riittävien resurssien turvaaminen ja työhyvinvoinnin lisääminen. (Korkiakangas, Koivisto, Olin & Laitinen 2022.) Cookin ja Roosin (2020, 20) lähihoitajille tehdyssä tutkimuksessa lähes puolet arvioivat sosiaali- ja terveysalan vetovoiman heikoksi.

Alan vetovoimaa käsittelevissä tutkimuksissa työ hoitoalalla koetaan mielekkäänä ja merkityksellisenä. Vaikka alan pitovoimaa pidetään heikkona, usein omaa työpaikkaa suositellaan, ja se nähdään hieman muuta alaa vetovoimaisempana. (Cook & Roos 2020, 20.) Hyvä työyhteisö, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja tunne työn imusta ovat tärkeitä (Heiskanen 2012). Ammatillinen kehittyminen ja urasuunnittelun mahdollistuminen on yleinen esille nouseva vetovoima- ja sitoutumistekijä (Heiskanen 2012; Ljunglin 2017; Suomi, Saraniemi, Vähätalo, Kallio & Tevameri 2019, 56; Cook & Roos 2020, 14–15; Heilmann ym. 2022). Myös työn ja perhe-elämän joustava yhdistäminen mainitaan tutkimuksissa kansainvälisestikin (Chen, Brown, Bowers & Chang 2015; Cook & Roos 2020 14–15).

Muutoinkin työaikajoustoja, esimerkiksi autonomista työvuorosuunnittelua arvostetaan (Heiskanen 2012; Cook & Roos 2020, 14–15).

Kotihoidon työnantajakuvalla on yhteys hoitotyön laatuun. Työnantajakuvan rakentaminen vaatii aktiivisuutta työn hyvien puolien esiin tuomisessa, avoimessa ja todenmukaisessa kommunikoinnissa kaikilla tasoilla, rekrytointiin ja opiskelijatoimintaan panostamisessa, työntekijöiden osallistamisessa, organisoinnin työntekijälähtöiseksi muokkaamisessa, työhyvinvointiin satsaamisessa, työn sisällön kehityksessä ja asiakaslähtöisyyden arvostuksessa. Henkilöstöjohtamista etenkin lähijohtamisen alueella pidettiin tutkimuksessa tärkeänä. (Lehtimäki 2020.)

3.2 Työnantajakuvan kehittäminen organisaatiossa

Organisaation vetovoimaan voidaan vaikuttaa työnantajakuvan kautta. Samassa yhteydessä voidaan käyttää myös nimitystä työnantajaimago tai työnantajabrändi. Tässä opinnäytetyössä käytän nimitystä työnantajakuva. Käsite sisältää idean siitä, millainen työnantaja on ja millaisen työpaikan se tarjoaa. Työnantajakuvan pääoman muodostavat tunnettuus, kokemukset, brändimielikuvat ja uskollisuus. (Huhta & Myllyntaus 2021, 36.) Työnantajakuvan kehittäminen on syytä ottaa vakavasti terveydenhuollossa. Työntekijöiden puute ajaa organisaatioita miettimään omaa työnantajakuvaansa. Markkinoinnin ja viestinnän kautta rakennetaan brändikuvaa, eli millaisena organisaatio näkyy potentiaalisen työntekijän mielessä. Hyvät, ja erityisesti huonot viestit leviävät laajasti, ja mainehaittoihin ei ole varaa. (Heilmann ym. 2022.)

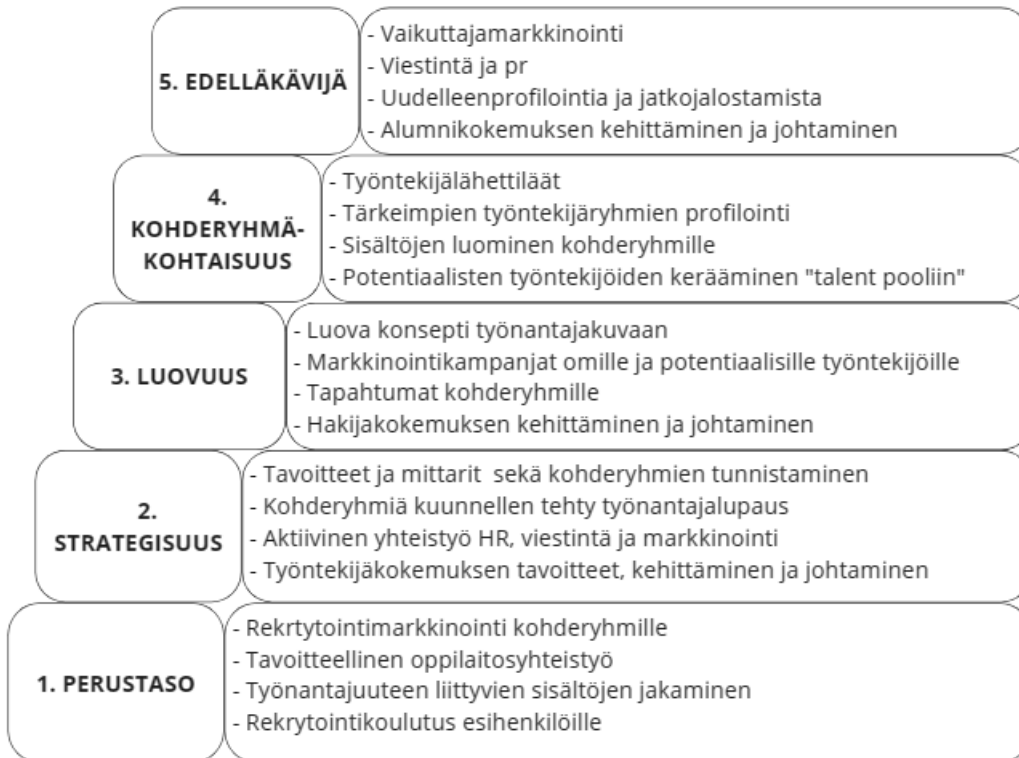
Työnantajakuvaan liittyviä osatekijöitä tulisi tutkia sekä organisaation sisältä että ulkopuolelta. Vetovoimainen työpaikka on kohderyhmälle tunnettu sekä todella kiinnostava. (Huhta & Myllyntaus 2021, 67, 69.) Avoimuus ja rehellisyys ovat tärkeitä työnantajakuvan luomisessa. Systemaattisuus, rohkeus, yksilöllisyys sekä aitous on hyvä pitää mielessä sitä rakennettaessa. (Salli & Takatalo 2014, 44.) Ihmisten mielikuvat organisaatiosta muodostuvat moninaisista lähteistä, ja tulkinnat niistä vaihtelevat. Kokemukset ja vuorovaikutus organisaation kanssa muovaavat niitä. (Huhta & Myllyntaus 2021, 65; Vaisto 2021; Heilmann ym. 2022.)

Mielikuviin työpaikasta vaikuttavat kaikista vahvimmin omat tai tuttavien kokemukset työssä, asiakkaana tai muissa sidosryhmissä (Vuorinen 2013, 291). Työnantaja ei voi päättää, millainen kuva siitä muodostuu, mutta kokemuspintoihin työntekijöiden ja hakijoiden kanssa voi vaikuttaa ihmisten välisen toiminnan kautta. Työnantajan edustajat luovat työnantajakuva, ja tehokkainta onkin olla hyvä työnantaja. (Vaisto 2021.)

Työnantajabrändäykseen tärkeä lähtökohta on työntekijöiden ja sidosryhmien sitouttaminen. Hyvä työnantajakuva ylläpitää osaamista ja kilpailukykyä. (Sehgal & Malati 2013.) Pohja vetovoimaiselle työnantajakuvalle on todenmukainen ja erottautuva työnantajalupaus, joka voidaan muodostaa vetovoimaisen työntekijäkokemuksen kautta. Tarkastellessaan työntekijäkokemusta organisaatio voi tulla työntekijälähtöisemmäksi. Se vaikuttaa niin nykyisiin kuin organisaation tavoittelemiin työntekijöihin, mutta se vaatii työntekijäkokemuksen johtamista. Paremmiin voivat työntekijät ovat tuottavampia, heidän vaihtuvuutensa on pienempi ja heillä on vähemmän sairauspoissaoloja. Hyvä työntekijäkokemus mahdollistaa työssä onnistumisen sekä tuottaa lisäarvoa asiakkaalle. Organisaatiossa näkemys työntekijäkokemuksesta ja sen tarkoituksesta tulee olla yhtenäinen, jotta sitä voidaan johtaa. Se on työntekijän ja työnantajan välisessä vuorovaikutuksessa muodostuvia ajatuksia ja tunteita työstä, työympäristöstä ja työnantajasta. Kun ymmärretään työntekijöiden merkityksellisenä näkemät asiat ja näkemykset työhön ja työympäristöön liittyvien valintojen suhteen, saadaan aikaan vaikuttavuutta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 120, 122–124.)

Henkilöstökyselyiden syvempi analysointi on työntekijäkokemuksen kehittämisessä hyödyksi. Kehittäessä tulisi tietää, miltä erinomainen näyttää organisaatiossa. Esimerkiksi suorituksen johtamisen mittareilla tunnistettavien erinomaisesti toimivien tiimien tunnistaminen, ja niissä työntekijäkokemuksen ja heidän työnantajakuvaansa liittyvien ajatusten selvittäminen, on tärkeää. Näin voidaan löytää tapoja tukea heikommin pärjääviä tiimejä ja parantaa heidän työntekijäkokemustaan. (Huhta & Myllyntaus 2021, 88.)

Kun vetovoimatekijät ovat kirjattuna strategiaan, ne voivat tulla näkyväksi myös toiminnassa. Johtamisella on rooli tavoitteiden toteuttamisessa ja henkilöstön osallistamisessa. Sen kautta saadaan aikaan myös sitoutumista. (Laaksonen & Ollila 2017, 172; Huhta & Myllyntaus 2021, 121–122; Staniec & Kalińska-Kula 2021, 41.) Työnantajakuvan kehittämisen kautta olisi tärkeä luoda ympäristö, jossa voidaan tavoitteiden saavuttamiseen, on mahdollisuus kehittyä ja tuntea turvallisuutta sekä työntekijöiden panosta arvostetaan (Huhta & Myllyntaus 2021, 121–122; Staniec, & Kalińska-Kula 2021, 41). Työnantajakuvan kehittämisen strategiaa luotaessa voidaan hyödyntää työnantajabrändäyksen maturaiteettimallia (KUVIO 1) (Huhta & Myllyntaus 2022, 242).



KUVIO 1. Työnantajabrändäyksen maturiteettimalli. (mukailen Huhta & Myllyntaus 2022, 242)

3.3 Vetovoimainen rekrytointi

Rekrytointi on Huilajan (2019) väitöskirjan mukaan tapahtuma, jossa määritellään osaamista ja sopivuutta. Yksinkertaistettuna rekrytoinnissa haetaan ja palkataan työntekijä avoimeen työtehtävään tai paikkaan (Wellpack). Työnantajamielikuva on tärkeä resurssi rekrytoinnissa (Vuorinen 2013, 288). Vahva työnantajakuva helpottaa rekrytointia. Silloin yhteensopivuus työnhakijoiden kanssa onnistuu, organisaatio on kiinnostava, rekrytointikustannukset laskevat ja rekrytointiprosessit ovat lyhyemmät. Sen sijaan, että tehdään työpaikasta mahdollisimman houkutteleva kaikille, voidaan keskittyä organisaatiolle oikeanlaisten osaajien houkutteluun. (Vuorinen 2013, 291; Huhta & Myllyntaus 2022, 43, 67.)

Sosiaali- ja terveysalalla on tarvetta rekrytoinnin tehostamiseen ollessaan rekrytointihaasteissa tilastojen kärjessä. Toimipaikoista 54 prosentilla oli vaikeuksia löytää työvoimaa. Ongelmat ovat lisääntyneet vuodesta 2017, ja vuosi 2019 on ollut mittaushistoriallinen. (Peltonen 2021, 7.) Suurimmassa työvoimapula-ammattissa lähihoitajien kohdalla avoimia paikkoja on 2 296 enemmän kuin työvoimaa. Ai-

noastaan Satakunnassa, Kymenlaaksossa, Etelä-Karjalassa ja Pohjanmaalla voisi jäädä kaikkien paikkojen täytyttyä muutama lähihoitaja työttömäksi. Heillekin olisi töitä naapurimaakunnissa. (Larja & Peltonen 2023.)

Alalle tarvitaan houkuttelevuutta ja rekrytointiin tulee panostaa. Onnistunut, huolellisesti suunniteltu rekrytointi vaikuttaa organisaation menestymiseen ja työnantajakuvaan. Myös yksittäisillä rekrytoinneilla on vaikutuksia pitkälle tulevaisuuteen. (Joki 2021, 65–66.) Rekrytointiprosessin on hyvä olla tavoitellun työnantajakuvan mukainen. Jokainen rekrytoija edustaa organisaatiota ja välittää eteenpäin mielikuvaa siitä. Samoin olisi hyvä, että työntekijät tiedostavat oman merkityksensä työnantajamielikuvaan esimerkiksi vapaa-ajalla tapahtuvassa sosiaalisen median käytössä. (Salli & Takatalo 2014, 43.) Hoitotyön arkeen liittyvän sosiaalisen median käytön tulisi kuitenkin olla vapaaehtoista. Parhaassa tapauksessa hoitajien aktiivisuudella sosiaalisessa mediassa vaikutetaan hoitotyön vetovoimaisuuteen ja myönteiseen kuvaan vanhustyöstä. (Saari, Koivisto, Koskela, Känsälä, Rydman & Turunen 2022, 124.)

Ennen kuin varsinaiseen rekrytointiin ryhdytään, on hyvä miettiä toimintaympäristön tarpeita ja pohtia, onko rekrytointi välttämätöntä. Rekrytointiprosessin aluksi tulee miettiä, millaista henkilöä haetaan. Ilmoituksessa tulisi olla vain niitä ominaisuuksia, joita työhön vaaditaan ja kertoa asioita, jotka aidosti kiinnostaisivat hakijoita. On hyvä tuoda esiin organisaation vetovoimatekijät ja pohtia työnantajakuva, joka ilmoituksesta välittyy. (Joki 2021, 67–68, 71–73.)

Viestintä on tärkeässä osassa hakukanavissa työnantajakuvaan vaikuttavana tekijänä. Hyvä ilmoitus kasvattaa kiinnostusta ja tunnettavuutta. On hyvä testauttaa ilmoitus muutamalla henkilöllä, jotta välteään väärinymmärrykset. (Joki 2021, 68–69.) Olisi hyvä selvittää, mitä työntekijät odottavat työnantajiltaan, mitkä ovat heidän työelämän arvonsa ja millaisia ehtoja he asettavat rekrytoinnilleen, ja niiden mukaan suunnitella rekrytointia (Heilmann ym. 2022). Todenmukaisuus viestinnässä on tärkeää työnantajakuvalle. Ristiriitaisuudet viestinnässä ja liian suuret lupaukset eivät anna hyvää kuvaa työnantajasta. (Salli & Takatalo 2014, 45; Suomi ym. 2019, 57; Viitala 2021, 167.) Totuus, jota on kaunisteltu, tulee kuitenkin usein ilmi myöhemmin (Vuorinen 2013, 288).

Perinteiset ilmoituskanavat tavoittavat vain aktiivisimpia hakijoita, ja ilmoituksia tulisi olla useassa paikassa (Management Institute of Finland 2016). Rekrytointikanavia ovat lehti-ilmoittelu, rekrytointilehdet, verkkorekrytointi eri palveluntarjoajien sivustoilla, yrityksen kotisivut, cv-pankit, suoramaku itse tai palveluntarjoajan kautta, kilpailijat, työvoimatoimistot, rekrytointimessut, korkeakoulut ja oppi-

laitokset, työvoiman vuokrayritykset ja oma henkilöstö. (Joki 2021, 69–70.) Työvoiman hankintakanavana sosiaalinen media on jatkuvasti kasvanut (Peltonen 2021). Sosiaalisen median rekrytointistrategian luominen on tarpeellista (Salli & Takatalo 2014, 42). Omien työntekijöiden aktivoiminen jakamaan viestiä ja kertomaan ylpeästi työpaikastaan on parasta mainosta. Mediat, jotka kertovat työn sisällöstä sekä artikkelit ja videot työntekijöistä ovat hyviä keinoja markkinoida työpaikkaa. (Management Institute of Finland 2016; Salli & Takatalo 2014, 45.)

Rekrytointiin voidaan käyttää apuna henkilöstöasiantuntijaa, mutta päätökset tekee rekrytoiva esihenkilö (Joki 2021, 65–66). Rekrytointipäätöstä ei tulisi pitkittää tarpeettomasti ja tiedot hakijoille on hyvä antaa mahdollisimman ripeästi. Venyttäminen vaikuttaa työnantajakuvaan negatiivisesti. Aina sopivaa henkilöä ei löydy ja silloin on parempi päättää prosessi kuin tehdä huonoja valintoja. (Salli & Takatalo 2014, 85–87.)

Hyvinvointialue Soiten resurssikeskus ja rekrytointi -yksikkö on kehittänyt keskitettyä rekrytointia. Se vapauttaa esihenkilöiden aikaa, kun rekrytointia tehdään yksiköissä yhteistyössä resurssikeskuksen kanssa. Niemonen (2023) esittää, kuinka laajan sisäisten sijaisten ja reservihenkilöstön avulla voidaan paikata henkilöstöpuutoksia. Keskitetty rekrytointi voi vaikuttaa positiivisesti myös työnantajakuvaan ja rekrytointikokemukseen yhtenäisen prosessin ansioista. Opiskelijoiden hyvään kokemukseen organisaatiosta voidaan myös tällä vaikuttaa. Yhtenäinen tietojärjestelmä työntekijöistä helpottaa myös työntekijöiden ja sijaisten liikkumista ja pysymistä organisaatiossa. (Niemonen 2023, 30.)

3.4 Työhyvinvointi osana vetovoimaisuutta

Työhyvinvointi voidaan määritellä useilla eri tavoilla. Työturvallisuuskeskus mainitsee sen olevan työn mielekkyyden kokemusta, turvallista ja terveellistä työtä. Silloin työssä on tasapaino osaamisen ja haastavuuden välillä. Työhyvinvoinnin kokemus on yksilöllistä, mutta se koskee myös koko työyhteisöä ja näkyy myös asiakkaille. (Työturvallisuuskeskus.) Työhyvinvoinnin edistämässä on vastuunsa yhteiskunnalla, työnantajalla ja työntekijällä. Työhyvinvointiin vaikuttavat kaikki ihmisen elämänaalueet, eivät vain työolot. Työn luonne, työntekijän fyysinen ja psyykinen terveydentila sekä työilmapiiri vaikuttavat työssä jaksamiseen. Hyvä motivaatio on tärkeä pohja. Työntekijän vastuulla on huolehtia omasta jaksamisesta, mutta tukea myös työtovereiden jaksamista. (Ikonen 2015, 174, 187.) Omaa työtään voi myös Hakasen (2011, 84–85) mukaan tuunata itselleen mielekkäämmäksi tehden ja pitäen kiinni työhön liittyvän innostuksesta, eikä jättää työn kehittämistä työnantajan vastuulle.

Tulevat terveydenhuollon ammattilaiset arvostavat työhyvinvointia. Hyvän johtamisen ja työkuulttuurin markkinointi on tärkeää. Terveydenhuollossa vahva organisaatioprofiili, hyvät palvelut ja prosessit, kollegiaalinen tuki ja urakehitys ovat tärkeitä. (Heilmann ym. 2022.) Työntekijöille kehittämismahdollisuudet kuuluvat hyvän työn ominaisuuksiin. Mahdollisuudet työssä itsensä toteuttamiseen ja kehittymiseen vaikuttavat myös työnantajakuvaan. (Hörkkö, Silvennoinen & Järvinen 2019, 73, 83.) Sosiaali- ja terveysministeriöllä on hyvän työn edellytysten -ohjelma, jolla esimerkiksi työn kehittämiseen, työkykyjohtamiseen, työturvallisuuteen sekä psykologisiin riskitekijöihin pyritään vaikuttamaan. Ohjelmassa pyritään luomaan kannustimia työyhteisöille hyvän työn edellytysten parantamiseen. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus tehdä riskiarviointi kullakin työpaikalla. Sen kautta nousevat esille hyvän työn edellytykset ja haasteet työpaikalla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 12–13.)

Työntekijän ja organisaation arvojen on hyvä olla samansuuntaiset. Organisaatiotasolla arvot ovat suuntaviivoja, jotka ohjaavat organisaation ja sen työntekijöiden toimintaa. Arvojen mukainen elämä tuo hyvinvointia. Tällöin työpäivät sujuvat nopeasti ja työ koetaan tyydyttävänä. Yhteiset arvot työntekijällä ja organisaatiolla voimistavat toisiaan. Työnantaja saa missiota kohti pyrkivän ammattilaisen ja työntekijä merkityksellisen, arvojensa mukaisen työpaikan. Arvojen välinen ristiriita taas tuo työntekijälle kuormitusta, vaikka se toisi arvoa organisaatiolle. (Mellanen & Mellanen 2020, 342–343.)

Työyhteisössä muutosten kohtaaminen on tunneasia. Muutostilanteissa aika on tärkeää, jotta yhteistä käsittelyä voidaan tehdä ja asiat jäsenyivät. Silloin oivalluksille ja muutosten ymmärtämiselle on parempi mahdollisuus. Menestyvissä työyhteisöissä on henkiset valmiudet kohdata muutokset normaaleina työhön kuuluvina haasteina ja kehittävinä tapahtumina. (Ikonen 2015, 188.) Kehittäminen vahvistaa motivaatiota ja sitoutumista. Työn hallinta eli mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön liittyvään päätöksentekoon, kuten työtahtiin, -järjestykseen ja -menetelmiin sekä laitehankintoihin ja työnjakoon, on tärkeää. (Laaksonen & Ollila 2017, 264.) Työhön liittyvä stressin ehkäisy ja hallinta sekä hoito ovat tärkeitä työhyvinvoinnille. Ne liittyvät kiinteästi myös johtamiseen ja työn tuottavuuteen. Stressin hallintaan liittyy monia tekijöitä, joista osa painottuu johtamiseen. (Vehko, Josefsson, Lehtoaro & Sinervo 2018, 28.)

3.5 Johtamisen merkitys vetovoimaan

Johtaminen on toimintaa, joka auttaa saavuttamaan halutun päämäärän. Johtamisen pitäisi tapahtua niin, että organisaatiossa henkilöt tekevät tehokkaasti sen mitä pitääkin. Tämä mahdollistuu, kun johta-

misella varmistetaan, että henkilöstöllä on tavoitteet tiedossa, osaaminen, välineet, motivaatiota ja hyvät olosuhteet, fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi sekä sitoutumista. Johtaminen muotoutuu tilanteesta ja toteuttajasta riippuen. (Viitala & Jylhä 2019, 19–20.) Työntekijän sitoutumisessa erityisesti johtamisella oli työntekijöille merkitystä. On tärkeää, että johtaja kuuntelee ja antaa päättää työn suorittamisen tavoista itsenäisesti. Organisaatiotasolla linjaukset, jotka koskevat työntekijöitä, on tärkeä perustella selkeästi työntekijöille ja lisätä työntekijöiden osallistumista päätöksentekoon. (Suomi ym. 2019, 53.)

Nuoret ovat alttiimpia vaihtamaan ammattia. Arvostavalla johtamisella voi saada aikaan sitoutumista ja edistää urakehitystä. (Hyytiäinen, Roos, Astala, Harmoinen & Suominen 2015, 213.) Esihenkilön rooli nousi työssä neljänneksi tärkeimmäksi tekijäksi milleniaaleille, eli 80-luvun alun ja 90-luvun lopun välillä syntyneille, tehdyssä tutkimuksessa. Ainoastaan työyhteisön mieluisuus sekä oikeudenmukaisuus ja onnistumisen kokemukset nousivat edelle. Hyvä esihenkilö koettiin jopa mielekkäitä työtehtäviä tärkeämmäksi. (Mellanen & Mellanen 2020, 141.)

Tyytyväisyys esimieheen vaikutti vakituudessa työsuhteessa ajatuksiin työssä pysymisestä. Panostaminen esimiestaitoihin ja johtamiseen parantaa työntekijäkokemusta, tehostaa johtamista ja työntekijöiden sitoutumista. (Mellanen & Mellanen 2020, 141.) Lähijohtajan merkitys korostuu erityisesti. Tuki ylemmältä johdolta, riittävä koulutus ja resurssit sekä alaistensa työn ja sen kehittämistarpeiden tunteminen ovat tärkeitä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 55–56.) Esihenkilötyötä on hyvä kehittää niin, että työajasta voi käyttää nykyistä enemmän tehtäväsisältöjen, osaamisen ja henkilöstön johtamiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 21). Kansainvälisesti tarkasteltuna riittävien henkilöstöressurssien turvaaminen ja työtyytyväisyyden lisääminen saavat nuoria sitoutumaan.

Lähijohtamisella, johtamistyyllillä ja johtajana henkilönä voidaan vaikuttaa hoitohenkilökunnan sitoutumiseen. Johtaja voi vaikuttaa tekijöihin, jotka ovat suoraan tai välillisesti yhteydessä siihen. (Ikonen 2015, 37; Mellanen & Mellanen 2020, 141; Soini 2020.) Merkittävässä osassa tätä ovat työympäristöön ja työyhteisöön vaikuttaminen. Keinoja ovat hyvin organisoitu toiminta, positiivinen organisaatiokulttuuri, työntekijöiden tukeminen ja hyvä yhteistyö. (Furunes, Kaltveit & Akerjordet 2018; Soini 2020.) Lähijohtaja voi vaikuttaa myös työilmapiiriin ja henkilöiden välisiin suhteisiin (Soini 2020). Yhteiset arvot, hyvä tiedottaminen ja oikeudenmukaisuus johtamisessa vaikuttavat työilmapiiriin (Ikonen 2015, 37). Osaamisen johtamisella voidaan tukea ammatillista kehittymistä ja urapolkuja, jotka ovat osa veto- ja pitovoimaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 15–16).

Vanhustyön hoitotyöntekijöiden toiveikkuutta ja myönteistä tulevaisuuteen suuntaamista on tarpeen vahvistaa (Grann 2020, 286). Vanhustyön kuormittavuutta ei voi kiistää. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen korostuu johtamistyössä. Johtamisella voi vahvistaa voimavaroja huomion kiinnittämisellä iloa ja onnistumista tuottaviin tekijöihin ja tukemalla niitä. Se parantaa työntekijöiden työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä. (Kulmala 2017, 11–12.) Lähijohtajien joustavuus ja hyvän hoivan kannattelemineen vaikuttaa työhyvinvointiin ja kuormituksen sietoon. Hyvä empaattinen vuorovaikutus asiakastyössä on tärkeä johtaessa nostaa esiin yhteydessä työhyvinvointiin. On olennaista arvostaa työyhteisössä hyviä yksilöllisiä tapoja ja edistää kollegoilta oppimista asiakasvuorovaikutuksen suhteen. (Saari ym. 2022, 125.)

3.6 Opiskelijoiden kohtaaminen työpaikoilla

Alan opiskelijoiden hyvä harjoittelukokemus on vetovoiman kannalta merkityksellinen. Huonot kokemukset, etenkin huono kohtelu, vaikuttavat uravalintoihin ja ammattiin sitoutumiseen. (Hakojärvi, Salminen & Suhonen 2011, 169, 17; Erkkilä & Hämäläinen 2020.) Koulutuksen aikaiset tekijät vaikuttavat alalla pysymiseen ja estävät opintojen keskeytymisen ja alalta poistumisen. Opiskelijoiden tukemiseen ja opintojen rakenteisiin kannattaa kiinnittää huomiota. (Erkkilä & Hämäläinen 2020.) Työpaikoilla oppimista tukevaa kulttuuria on hyvä kehittää. Keinoina ovat ohjaukseen, harjoittelun saatavuuteen, mentorointiin ja moninaisempia taustoja omaavien tukemiseen panostaminen. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2023a, 18.)

Mielekkään työn tarjoaminen urakehitysmahdollisuuksineen lisää opiskelijan sitoutumista (Tiitus 2018). Tulevat ammattilaiset saavat vaikutelmia organisaatioista työnantajana ja muodostavat käsityksiä tiimihengestä ja tiimeistä, työprosesseista, kohtelusta ja organisaatiokulttuurista. Johtamisella, hyvällä perehdytyksellä ja tuella on vaikutuksensa. Nuoret jakavat opiskelijoiden kesken someverkostoissa kokemuksiaan työnantajaista. Näitä foorumeita seuraamalla ja keskustelemalla harjoittelijoiden kanssa voidaan kerätä opiskelijoilta tietoa ja kuunnella heitä sekä muokata prosesseja ja käytäntöjä odotusten mukaisiksi. (Heilmann ym. 2022, 228.)

Opiskelijat tarvitsevat ohjausta, palautetta ja tukea ohjaajan lisäksi koko työyhteisöltä (Airila, Mattila-Holappa, Kurki, Nykänen 2019, 39; Kurki, Uusitalo, Nykänen, Mattila-Holappa & Saari 2020, 10; Suutari & Enbuska 2020, 72). Parasta on, jos opiskelija otetaan jäseneksi työyhteisöön ja sen toimin-

taan. Kokeneemman kanssa työskentely on opettavaista. (Kurki ym. 2020, 10.) Opiskelijoiden odotukset työssäoppimiselle täyttävät normaali ilmapiiri ja monipuolinen työn tekeminen. Oppiminen vaatii ohjaajalta tukea ja aikaa ohjaamiseen. (Suutari & Enbuska 2020, 72.) Opiskelijanohjaus on yksi olennainen osa työtä kotihoidossakin. Sen kautta on mahdollista kehittyä myös työntekijänä ja saada arjen rutiineihin vaihtelua. (Ikonen 2015, 175.) Siinä on myös mahdollisuus vaikuttaa opiskelijoiden kokemuksiin. Organisaatiossa voidaan ottaa aktiivista roolia kokemuksen rakentumisessa. Kokemukset ovat subjektiivisia, mutta ne syntyvät vuorovaikutuksessa ja vaikuttavat ihmisen tunteisiin. Erinomaisia kokemuksia voidaan tarjota hyvällä suunnittelulla, tavoitteita asettamalla ja yhteistyöllä. (Huhta & Myllyntaus 2021, 137–138.)

Kun työpaikoilla järjestetään opiskelijoiden ohjausta tukevaa koulutusta, lisääntyy kokemus resurssien riittävydestä ohjaamiseen ja arviointiin. Työpaikolla ohjausosaamista on lisättävä vaikuttavuuden mahdollistamiseksi. Se voi olla työpaikkaohjaajakoulutusta, laajempaa henkilöstön ohjausosaamisen vahvistamista tai opiskelijoiden tukemista ja osallistamista työn arjen osana. Aikaa ja resurssointia ohjaamiseen tarvitaan, jotta se voi onnistua. Tutkimuksessa nousi esiin, että työpaikoilla on huoli resurssien toteutumisesta. Koulutustarpeita nousi esiin myös eri kulttuuritaustoista ja kieleltään erilaisten opiskelijoiden ohjaamiseen. Yksilöllisten tarpeiden ja erilaisten oppimistyylien huomioimiseen tarvitaan välineitä ja tietoa. (Airila ym. 2019, 30, 36.)

Valmistuessaan opiskelijat voivat nähdä tutussa työpaikassa tulevan työnantajan, koska tuttuun paikkaan on helppo tulla töihin. Opiskelijoiden houkuttelemiseksi on viestittävä työstä ja organisaatiokulttuurista mielenkiintoisesti, läpinäkyvästi ja uskottavasti. Henkilöstön koostuminen opiskelijoista koke-neisiin takaa tasaisen henkilöstöresurssin vuodesta toiseen. (Tiitus 2018.)

4 OPPILAITOSTYHTEISTYÖ ORGANISAATIOSSA

Oppilaitosyhteistyö on osa työnantajakuvaan kehittämistä. Opiskelijoille voidaan rakentaa kiinnostavaa mielikuvaa organisaatioista jo opiskelujen alkuvaiheessa. Kesätöiden ja muiden osa-aikaisten töiden avulla heitä voidaan saada sitoutumaan organisaatioon. (Tiitus 2018.) Toimintatapoja oppilaitosyhteistyölle ovat esimerkiksi vierailut työpaikalle, yhteiset projektit ja opinnäytetyöt. Organisaatioilla voi olla myös kummitoimintaa tai tutustumisviikkoja työelämään, avointen ovien päiviä ja harjoittelua sekä kesätöitä. Hyvien työntekijöiden löytäminen vaatii usein suunnitelmallista markkinointia ja loppuun asti mietittyjä toimintamalleja. Etupainotteisella rekrytoinnilla alan opiskelijoiden kiinnostusta herätellään työpaikkaa kohtaan. Oppilaitostyölle voi olla hyvä nimetä vastuuhenkilöt. He voivat olla esimerkiksi nuoria työntekijöitä tai henkilöstöammattilaisia, jotka esittelevät oppilaitoksissa ja esimerkiksi rekrytointimessuilla organisaatiota. (Viitala 2021, 167.) Organisaatioiden olisi hyvä olla läsnä fyysisesti oppilaitoksissa, joten rekrytointitapahtumissa sekä messuilla (Heillman ym. 2022).

Opettajat ovat tärkeässä roolissa oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyössä, etenkin käytännön toimijudessa. Jalkautuminen työpaikalle ja ohjaamisen tukeminen on keskeistä. Yhteinen kehittäminen sujuvoittaa yhteistyötä ja avaa mahdollisuuksia uusille toimintatavoille molempia osapuolia palvelleen. Tiivis yhteistyö takaa panostamisen opiskelijan oppimisen tukemiselle. (Airila ym. 2019, 38.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislaki edellyttää hyvinvointi- ja yhteistyöalueiden sekä koulutuksen järjestäjien yhteistyötä. Yhteistyössä tehdään arviointia ja kehittämistä ammatillisen osaamisen ja työvoimatarpeisiin liittyen. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021, § 32.) Vastavuoroinen yhteistyö tuo etua opiskelijalle, oppilaitokselle sekä työpaikalle. Yhteistyöllä työpaikka saa tukea osaamisen kehittämiseen ja tarpeisiinsa vastaavaa, laadukasta työvoimaa sekä oppilaitos saa tärkeää tietoa työelämästä, jotta koulutuksen teemat ovat ajankohtaisia. Opiskelija saa työelämälah- töistä tukea ammattilaiseksi kasvamiseen. (Kurki ym. 2020, 13, 17.)

Koulutuksen kehittämisessä on hyvä huomioida työelämä ja sen osaamistarpeet. Koulutuksen sisällöt ja toteutus muodostetaan tukemaan tehtävärakenteen ja työnjaon kehittämistä. Suomessa on meneillään lähihoitajakoulutuksen uudistamisen valmistelu opetushallituksessa, ja korkeakoulut vastaavat kehittämisestä omalta osaltaan. Osaamisen tulee perustua vastaamaan väestön sosiaali- ja terveydenhuollon tarpeita. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2023a, 15.) Tutkinnon perusteita kehitetään yhteistyössä työelämän ja koulutuksen järjestäjien kanssa. Myös työelämätoimikunnat osallistuvat alakohtaisesti

perusteiden kehitystyöhön. Muuttuva työelämä ohjaa myös koulutusten muutosta sisältöjä muokaten tai uusien tutkinnon osien lisäämiseen. Toisinaan tarvitaan jopa tutkintorakenteiden muuttamista. (Opetushallitus.)

Vuoden 2018 alusta on astunut voimaan ammatillisen koulutuksen lakiuudistus. Se on tuonut lisää joustavuutta ja yksilöllisyyttä opiskelijoiden opintopolkuun ja monipuolistanut oppimisympäristöjä. Työpaikoilla oppimista on yhä enemmän, jotta siirtyminen työelämään tapahtuisi aiemmin. Työpaikoille painottuva ammatillinen koulutus sisältää käytännön osaamisen kehittämistä koulutussopimuksella tai oppisopimuksella, jossa opiskelijalla on palkallinen määräaikainen työsopimus. (Talous ja nuoret 2020.)

Koulutusuudistukseen sisältyvät työelämälähtöisyys ja joustavuuden kasvu vaikuttavat myös työpaikoilla. Tavoitteena on myös osallistaa työpaikan edustajia työpaikalla tapahtuvan koulutuksen suunnitteluun, jonka vuoksi tarvitaan tiiviimpää yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Yhteistyön rakentamisessa on tärkeää kuulla työpaikan kehittämis- ja osaamistarpeita. Mihin suuntaan työ kehittyy ja millaista uudenlaista osaamista tarvitaan. Työpaikan työtä ja tekemisen tapoja kuvaillaan yhteistyössä. Lisäksi on tärkeää tunnistaa yhdessä ensimmäisiä merkkejä tulevaisuuden työstä. (Airila ym. 2019, 26.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä kotihoidon vetovoimaisuudesta. Saatujen tulosten pohjalta valittiin kehittämiskohteeksi kotihoidon ja oppilaitoksen välinen tavoitteellinen ja systemaattinen yhteistyö. Yhteistyön tavoitteena oli lisätä lähihoitajaopiskelijoiden tietoa kotihoidosta, vahvistaa myönteistä työnantajakuvaä sekä työntekijöiden saatavuutta.

Opinnäytetyön tutkimushaastattelussa etsin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Minkälainen käsitys opiskelijoilla on kotihoidosta?
2. Minkälaisilla keinoilla voidaan opiskelijoiden mielestä lisätä kotihoidon vetovoimaisuutta?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöni toteutin Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soiten kotihoitoon toimintatutkimuksena. Keskusteluissa työnantajani Soiten kotihoidon esihenkilöiden kanssa nousi esiin tarve työvoiman saatavuuden varmistamiseen. Lähihoitajat ovat kotihoidon suurin ammattiryhmä, ja heidän rekrytointiinsa nähtiin syytä pohtia kehitystarpeita. Alan opiskelijat ovat mahdollisia tulevia työntekijöitä, ja heidän näkemyksensä kotihoidon vetovoimasta nähtiin tärkeäksi selvittää. Tässä luvussa kuvaan toimintaympäristöä, kohderyhmää, lähestymistapaa, aineiston keruuta ja analyysia.

6.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä

Opinnäytetyön toimintaympäristönä oli Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soiten organisaatio. Väestöpohja on noin 68 000 asukasta kahdeksassa kunnassa. Työntekijöitä Soitessa on noin 4 000. Alueen päivystävänä sairaalana noin 200 000 asukkaalle toimii Keskipohjanmaan keskussairaala. Kunnat Halsua, Kannus, Kaustinen, Kokkola, Lestijärvi, Perho, Toholampi ja Veteli ovat Soiten toiminta-alueita. Opinnäytetyö toteutettiin Soiten kotihoidon toimialueella. Kotihoito jakautuu yhdeksään alueeseen. Kotihoidon alueita ovat toiminnanohjauskeskus, itäinen, eteläinen, läntinen ja pohjoinen kotihoito sekä Kuusikummun palveluasuminen Kokkolan alueella. Lisäksi alueita on Lesti- ja Perhonjokilaaksossa. Kotihoitoa saa tarpeen mukaan kaikkina vuorokauden aikoina. Kotihoidossa asiakkaan hoito perustuu yksilölliseen hoito- ja palvelusuunnitelmaan, jonka tavoitteena on omatoimisuuden ja toimintakyvyn edistäminen. Kotihoitoa toteutetaan moniammatillisissa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten tiimeissä. Kotikäyntien lisäksi kotihoitoa voidaan toteuttaa kuvapuhelimen kautta. (Kotihoito.)

Työelämäyhteistyön vahvistamiseksi opinnäytetyössä muodostettiin ohjausryhmä. Opinnäytetyön ohjausryhmän jäsenet olivat lisäksi Soiten hoidon ja hoivan toimialuejohtaja, kotihoidon palvelualuejohtaja sekä kaksi palveluesimiestä, resurssipäällikkö ja rekrytointivastaava Soiten resurssikeskuksesta sekä opinnäytetyötä ohjaava Centria-ammattikorkeakoulun yliopettaja. Lisäksi kehittämistyöhön osallistui kotihoidon palveluesimiehiä ja lähihoitajakoulutuksen oppilaitoksen opettajia.

Ohjausryhmässä keskustelimme kohderyhmän valinnasta. Lähihoitajat ovat suurin ammattiryhmä kotihoidossa, ja heidän rekrytoinnilleen myös suurin tarve. Tämän vuoksi kohderyhmäksi valikoitui lähihoitajaopiskelijat. Kotihoidon vetovoimaisuuden selvittämiseksi oli tarpeen saada tietoa heiltä, jotka

ovat kohta siirtymässä työelämään ja joille kokemusta alasta oli opintojen ja harjoitteluiden kautta kertynyt. Tutkimusosiossa haastattelin 13 valmistuvaa 3. vuosikurssin lähihoitajaopiskelijaa. Kehittämisosiossa pilotointiin osallistuivat 1. vuosikurssin 17 lähihoitajaopiskelijaa.

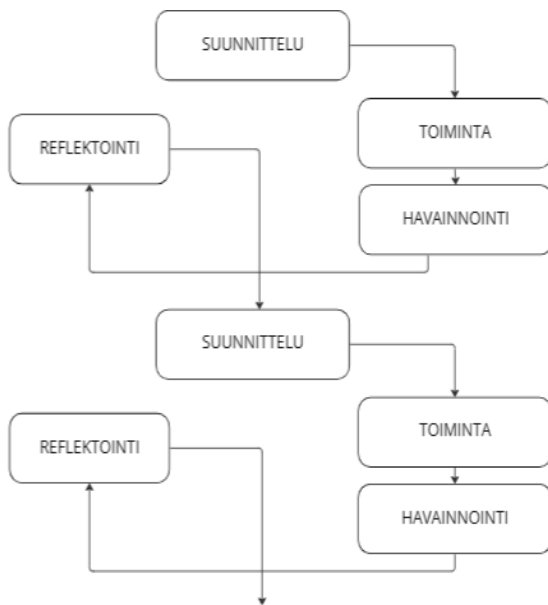
6.2 Toimintatutkimus

Tutkimuksellinen kehittämistyö tulee kyseeseen silloin kun halutaan aikaan muutoksia tai organisaatiossa on kehittämistarpeita, joita halutaan viedä eteenpäin. Perustutkimuksesta se eroaa niin, että siinä halutaan parannuksia tai ratkaisuja käytäntöön, eikä niinkään luoda uutta teoriaa. Tosin myös uuden tiedon luominen kuuluu tutkimukselliseen kehittämistyöhön. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 19.)

Toimintatutkimus on yksi tutkimus ja kehittämistyön menetelmistä (Ojasalo ym. 2015, 58). Opinnäyte työ eteni toimintatutkimuksen mukaisesti. Siinä käytännön kehittäminen ja tutkimuksellinen työ yhdistyvät (Heikkinen 2018, 215). Sillä pyritään yhteistyössä hakemaan ratkaisua käytännön ongelmaan ja saamaan muutosta aikaan ihmisten toiminnassa ja asenteissakin. Toimintatutkimus sopii kehittämistyöhön, kun halutaan selvittää, miten asioiden pitäisi olla, eikä vain miten ne ovat. (Ojasalo ym. 2015, 58.) Perinteisen laadullisen tutkimuksen päättyessä toimintatutkimus on vasta alussa (Kananen 2014, 27). Tutkimuksen avulla saadaan tietoa kehittämistyöhön. Teoriaa ja käytäntöä ei erotella toimintatutkimuksessa omiksi kokonaisuuksiksi, vaan ne nähdään tiiviisti toisiinsa liitettyinä. Toimintatutkimuksellisissa lähestymistavoissa on olemassa tutkimuksen ja kehittämistoiminnan rajapinta, jolloin sama toiminta voi olla samanaikaisesti sekä tutkimusta että kehittämistä. (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinnos 2017, 34–35; Heikkinen 2018, 216, 218.)

Kehittämistoiminnan tavoitteena on tyypillisesti jonkin konkreettisen asiantilan tai toiminnan muuttaminen. Kehittämistoiminnalla on oma rajattu, suunniteltu, vaiheistettu ja tulosten hyödyntämiseen perustuva tehtävä tietyssä ympäristössä. Kehittämistoiminnassa voi toteutua useita innovatiivisuuden piirteitä uuden oppimisen ja tekemisen myötä. Tutkimuksellisia menetelmiä, kuten kyselyitä, haastatteluja tai havainnointia käytetään tiedonkeruuseen, jolla pyritään tuottamaan kehittämisen kannalta oleellista tietoa. (Salonen ym. 2017, 34–35.) Toimintatutkimus antaa mahdollisuuden tutkimustulosten hyödyntämisen käytännön työhön (Ojasalo ym. 2015, 60). Yhden näkemyksen mukaan toimintatutkimus on ennemminkin strategia, jonka sisältö kehittyy toiminta-alueen mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 45). On myös huomioitava mahdollisuus, että toimintatutkimuksessa ei aina tapahdu muutosta tai se voi olla aivan eri kuin prosessin alussa tavoiteltiin (Ojasalo ym. 2015, 59).

Toimintatutkimuksessa ihmiset työkentältä ovat osallisia ja ratkaisuja etsitään yhdessä tutkijan kanssa, eli tutkija on aktiivinen toimija. Yhteinen tavoite on tärkeä. Toimintatutkimus on muutosprosessi, joka koostuu sykleistä. Muutos vaatii toimintaa havaintojen lisäksi, ja toimintatutkimuksella haetaan nimenomaan pysyvää muutosta. (Kananen 2014, 11–13, 54; Heikkinen 2018, 216.) Kehittämispöcessin eteneminen voidaan hahmottaa jatkuvana syklinä eli spiraalina. (KUVIO 3.) Spiraali sisältää useita peräkkäin toteutettuja syklejä. Tulokset asetetaan aina uudestaan ja uudestaan arvioitavaksi. Mallin mukainen kehittäminen vaatii pitkäjänteistä prosessia. Tuloksellisuus onkin usein siitä kiinni, kuinka monta sykliä prosessin aikana toteutuu. (Toikko & Rantanen 2009, 66–67.) Suunnittelun avulla luodaan uusia toimintatapoja, joita kokeillaan. Uutta toimintatapaa havainnoidaan, jotta saadaan tietoa vastaako muutos tarpeita ja tavoitteita. Havaintojen, analysoidun tiedon sekä toiminnassa mukana olleiden kokemusten ja yhteisen reflektion kautta toimintaa muokataan ja parannetaan. Tästä käynnistyy uusi kehittämisen sykli. Syklit jatkuvat, kunnes on päästy kehittämiseen asetettuihin tavoitteisiin. (Salonen ym. 2017, 34–35.)

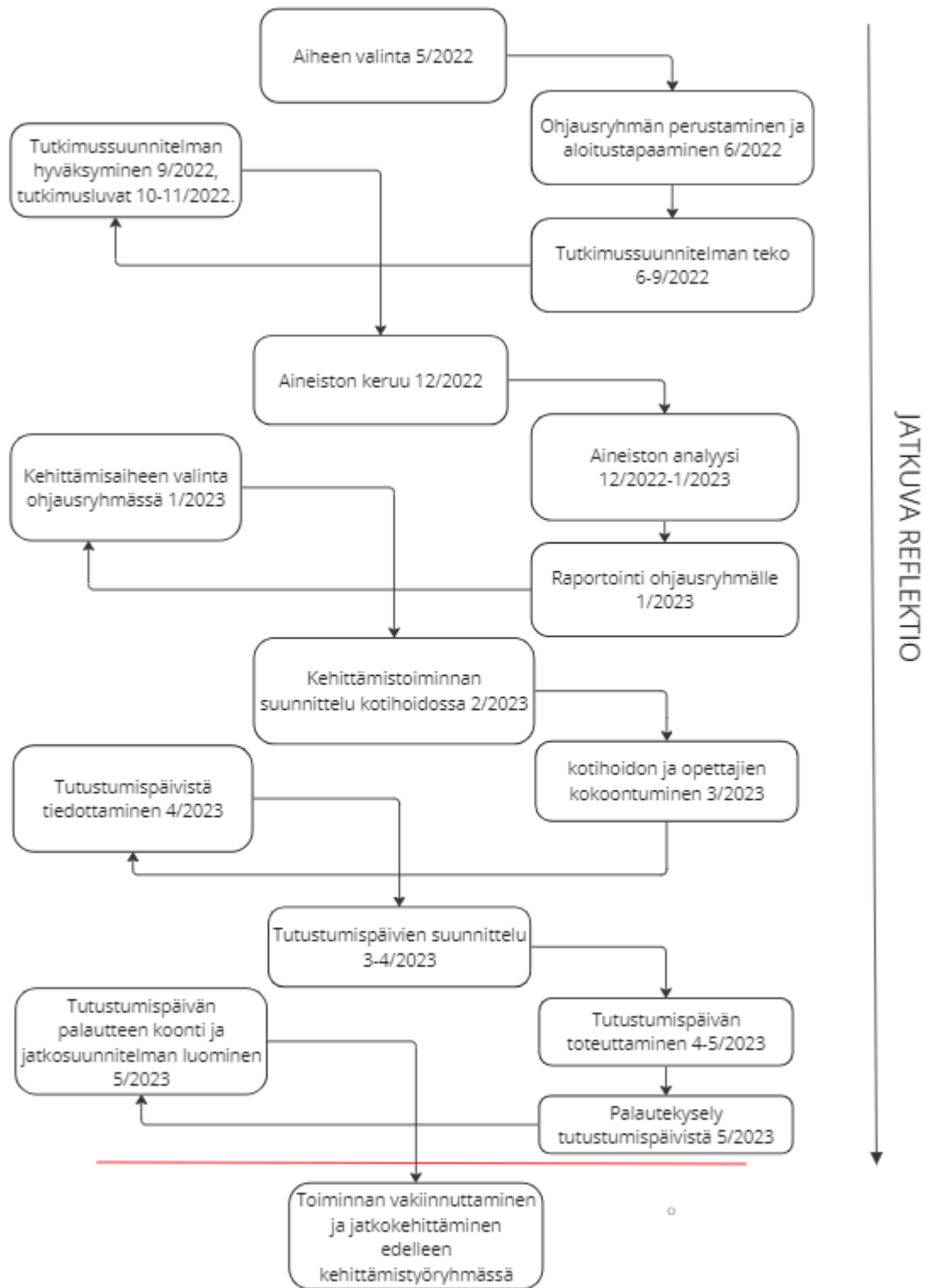


KUVIO 3. Spiraalimalli toimintatutkimuksessa (mukaillen Toikko & Rantanen 2009, 67)

Lähestymistapana toimintatutkimus sopi tähän opinnäytetyöhön, koska se lähti työelämän tarpeesta, eli kotihoidon vetovoiman ja tulevien työntekijöiden saatavuuden varmistamiseen lähdettiin etsimään ratkaisua. Toimintatutkimuksella oli myös mahdollista muuttaa toimintaa kokeilemalla ja arvioimalla sitä. Vetovoimaiseen työnantajakuvaan kuuluu paljon asioita, ja opinnäytetyöllä oli mahdollisuus keskittyä vain rajattuun kehittämiskohteeseen. Koska valmista tietoa muutoksen ja toiminnan kohteelle ei ollut tiedossa, toimintatutkimuksen kautta aihetta oli näin perusteltua lähestyä. Toimintatutkimuksen

kehittävään luonteeseen sopi myös työntekijöiden osallistuminen sekä tutkijan aktiivinen rooli kehittämisessä. Tämä antoi itselleni mahdollisuuden oppia kehittämisestä.

Työni kehittämisaiheeksi valikoitui oppilaitosyhteistyö lähihoitajakoulutuksen kanssa. Keskeistä toimintatutkimuksessa on organisaatiossa toimivien ihmisten aktiivisuus eli osallisuus. Kehittämistyössä käytetään menetelmiä, jotka mahdollistavat osallistujien vuorovaikutuksen. (Ojasalo ym. 2015, 37.) Tässä opinnäytetyössä osallisia olivat neljä kotihoidon palveluesimiestä sekä kolmesta kuuteen oppilaitoksen opettajaa. Lähihoitajaopiskelijoista osallisia olivat ryhmät, jotka osallistuivat haastattelututkimukseen tiedonantajina sekä ryhmä tutustumispäivien osallistujia. Prosessiin osallistuivat myös tutustumispäiviin osallistuneita ohjanneet kotihoidon työntekijät. Opinnäytetyöprosessi on koottuna kuviossa 4 (KUVIO 4).



KUVIO 4. Opinnäytetyöprosessi (mukaiillen Toikko & Rantanen 2009, 67)

6.3 Aineiston keruu

Opinnäytetyön aineistonkeruun toteutin laadullisella tutkimusmenetelmällä. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on yleistynyt hoitotieteessä 1980-luvulta alkaen. Siinä ihmisten käsitysten, kokemusten, tulkintojen ja näkemysten kuvaaminen on keskeistä. Sen pohjana ovat vaikutteet antropologiasta ja sosiologiasta. Siihen sisältyy usein myös piirteinä tutkijan subjektiivisuus. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 65–66, 73.)

Laadullisella tutkimusmenetelmällä haetaan mahdollisimman syvällistä ymmärrystä ja kuvausta, kuinka ihmiset näkevät tutkittavan asian tai ilmiön (Kananen 2014, 21–22). Tilastollisiin yleistyksiin ei pyritä, vaan yhdenlaiseen tulkintaan asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98). Hain vastauksia tutkimuskysymyksiin minkälainen käsitys lähihoitajaopiskelijoilla oli kotihoidon vetovoimasta ja minkälaisilla keinoilla voitaisiin heidän mielestään lisätä kotihoidon vetovoimaisuutta. Laadullisella tutkimusmenetelmällä on mahdollisuus saada tietoa asioista, joista ei tiedetä juuri mitään tai halutaan saada uusia näkökulmia asiaan (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 66). Valitsin laadullisen menetelmän, koska aihetta ei ollut tutkittu aikaisemmin Soiten alueella. Lisäksi tarkoitus oli saada syvällistä tietoa lähihoitajaopiskelijoiden kuvaamana.

Aineistonkeruumenetelmänä käytin ryhmähaastattelua. Haastattelu on tehokas tapa selvittää, mitä joku ajattelee jostain asiasta. Se on vuorovaikutuksellinen tilanne, jossa haastatteliija on aloitteellinen ja aktiivisessa roolissa. Pääosassa siinä on tiedonkeruu, mutta tutkijana ei voi odottaa myöskään haastateltavien syvällistä uskoutumista. (Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 27–28.) Haastattelulla voidaan saada syvällistä tietoa tiedonantajilta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 126). Haastattelussa on etuna myös sen joustavuus, kun tiedonantajien kanssa voi keskustella. Silloin haastatteliija voi oikaista väärinkäsityksiä, toistaa kysymyksen, vaihtaa niiden järjestystä sekä selventää asioita tarvittaessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.)

Ryhmähaastattelussa saadaan kerralla useampia henkilöitä haastateltua. Ryhmähaastattelussa esimerkiksi jonkun haastateltavan kertomukset voivat auttaa muita muistamaan kokemuksiaan. Toisaalta siihen sisältyvät ryhmän koostumukseen ja dynamiikkaan liittyviä tekijöitä, jotka tulee ottaa tutkijana huomioon. (Kananen 2014, 92.) Kehittämistoiminnan kannalta on usein perusteltua keskittyä melko homogeeniseen ryhmään, joilta tietoa kerätään (Toikko & Rantanen 2009, 119). Ryhmähaastattelu soveltuu menetelmäksi tiedonantajien ollessa esimerkiksi samaa ammattiryhmää. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 124.) Valitsin aineistonkeruuseen ryhmähaastattelun, koska tällä menetelmällä

oli mahdollista selvittää tietyn ryhmän eli lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä kotihoidon vetovoimasta. Tätä puolsi myös se, että oppilaitoksessa ryhmät olivat jo olemassa. Ryhmätilanne mahdollisti opiskelijoiden kesken monipuolisen keskustelun, joka rikastutti aineistoa.

Laadullisessa tutkimuksessa tiedonantajat valitaan niin, että heillä tiedetään olevan aiheesta tietoa ja kokemusta. Harkittu valinta tulee silloin kyseeseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.) Tutkimuksen tarkoitus määrittelee tiedonantajien määrän valintaa. Sanotaan, että tutkimukseen otetaan sen verran haastateltavia, kuin se on välttämätöntä tarvittavan tiedon saamiseksi. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 58.) Saturaation kautta voidaan tarkastella aineiston riittävyttä. Saturatio täyttyy, kun uutta tietoa ilmiöstä ei enää saada ja tietty haluttu teoreettinen perusnäkökulma tulee esille. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 110.) Suositeltava haastateltavien määrä hieman vaihtelee eri lähteissä, eikä tarkkaa lukua siihen voi antaa. Tavallisin ryhmä koko haastatteluissa on 6–12 henkilöä (Hirsjärvi & Hurme 2010, 62; Ojasalo ym. 2015, 111). Tiedonantajien eli haastateltavien valinta tapahtui oppilaitoksen yhteyshenkilön kautta. Annoin kriteereiksi ryhmälle loppuvaiheessa olevat opinnot ja kokemukset kotihoidosta. Näiden pohjalta oppilaitoksen henkilökunta valitsi sopivan ryhmän. Ryhmäksi valikoitui 3. lukuvuoden eli valmistuvien lähihoitajaopiskelijoiden ryhmä. Lopulta haastatteluun halukkaita opiskelijoita oli yhteensä 13.

Ryhmähaastattelun toteutin teemamuotoisena. Teemahaastattelulla on pyrkimys saada tietoa tutkimuksen tarkoitusta vastaavasti, ja yleensä valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen, eli siihen mitä aiheesta jo tiedetään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88). Haastattellessa teemahaastattelurunkoa käytetään apuna kaikkien haluttujen aiheiden läpikäymisen varmistamiseen (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 124). Teemahaastattelu on haastattelumuotona puolistrukturoitu. Tällöin aihepiirit on määritelty, mutta järjestys ja laajuus voivat vaihdella tilanteen mukana. (Eskola ym. 2018, 29.) Teemahaastattelurunko (LIITE 3) muodostui opinnäytetyön tutkimuskysymysten ja aiheeseen liittyvän teorian pohjalta. Tarkoituksena oli saada tietoa lähihoitajien käsityksistä kotihoidon vetovoimasta ja keinoista sen lisäämiseen.

Ensimmäinen yhteydenotto haastatteluun kutsuttaviin on tärkeä (Eskola ym. 2018, 46). Haastattelussa pyritään saamaan tietoa halutusta asiasta mahdollisimman paljon. Sen vuoksi on hyvä antaa haastattelukysymykset tai teemat haastateltaville jo enakkoon. Se on myös eettisesti perusteltua, jotta he tietävät mihin lupautuvat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 154.) Yhteys opiskelijoihin muodostettiin oppilaitoksen yhdyshenkilön ja opettajien kautta. Lähetin tiedotteen (LIITE 1) ja teemahaastattelurungon (LIITE 3) yhteyshenkilölle, ja pyysin häntä välittämään tiedot ryhmän opettajalle. Oppilaitoksen yhteyshenkilö

oli järjestänyt opettajien kanssa haastattelujen ajankohdat. Oppilaitoksen yhteyshenkilö ilmoitti minulle haastatteluajat ja haastattelut toteutin oppilaitoksella.

Haastattelut toteutuivat joulukuussa 2022. Haastatteluja oli kaksi, ja ne toteutuivat peräkkäisinä päivinä. Haastattelupaikkana toimi lähihoitajakoulutusta järjestävän oppilaitoksen luokkatilat. Haastattelut voitiin järjestää opiskelijoiden koulupäivän aikana. Olimme sopineet alustavasti noin 1–1,5 tunnin haastatteluajasta.

Ensimmäinen haastattelu toteutui luokassa aamupäivän aikana. Haastattelu tapahtui luokassa, jossa oli kahdeksan lähihoitajaopiskelijaa. Alkuun oli hieman vapaata keskustelua ja tarjolla virvokkeita. Ennen haastattelua esittelin itseni, kerroin opinnäytetyöstäni, haastattelun tarkoituksesta, sekä kertosin tiedotteessa mainittuja asioita. Muistutin tutkimukseen osallistuvien vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä vaiheessa tahansa. Muistutin heitä anonymiteetistä ja kysyin lupaa haastattelun tallentamiseen. Lupa siihen ja tutkimukseen osallistumiseen annettiin suostumuslomakkeella (LIITE 2). Haastateltujen luvalla tallensin haastattelut käyttäen kahta tallennusvälinettä, kannettavaa tietokonetta ja puhelinta, jotka asettelin eri puolelle huonetta. Näin toimimalla varmistin, että kaikkien äänet kuuluvat. Haastattelutilanteen kesto oli noin 1,5 tuntia. Keskustelua syntyi hyvin opiskelijoiden kesken. Oma tehtäväni oli ohjata tarvittaessa keskustelua kohti tutkimuskysymyksiä sekä esittää uusia teemoja. Luokkatila oli häiriötön ja haastattelu toteutui suunnitelman mukaisesti.

Toinen haastatteluista toteutui seuraavana aamupäivänä. Haastatteluun osallistuvilla ei ollut tällä kertaa ennakkoon tietoa haastattelusta ja aikaa haastattelulle oli noin 45 minuuttia. Koska opiskelijoilla ei ollut tietoa etukäteen, kerroin tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista tarkasti. Lisäksi kerroin tutkimukseen osallistumiseen liittyvistä asioista kuten anonymiteetistä ja vapaaehtoisuudesta sekä kysyin lupaa tallentamiseen. Suullisen tiedotuksen jälkeen haastatteluun osallistui viisi vapaaehtoista opiskelijaa. Suostumuksen opiskelijat antoivat suostumuslomakkeen allekirjoittamalla. Haastatteluilmapiiri oli avoin ja sain vastaukset tutkimuskysymyksiini.

6.4 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnin toteutin mukaillen induktiivista sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jolla aineistoa tiivistetään sanallisesti kuvattavaan muotoon aineistoa selkeyttäen. Tämän kautta tutkittavasta ilmiöstä voidaan tehdä johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 117–118.) Tässä opinnäytetyössä induktiivisella eli aineistolähtöisellä analyysillä luokittelu tehtiin aineiston perusteella

ilman teoriaan pohjautuvia ennakko-oletuksia. Puhtaaseen induktioon ei kuitenkaan pystytä, koska tutkijan tiedot aiheeseen liittyvästä teoriasta voivat vaikuttaa luokittelussa (Kananen 2014, 108, 110–112).

Kehittämistoiminnassa aineiston luokittelussa ja tulkinnassa voidaan joutua tyytymään karkeampaan jäsennystapaan, kuin yleensä laadullisessa tutkimuksessa. Kaikkea informaatiota ei ole tarkoituksenmukaista analysoida, koska aineistoja lähestytään kehittämistoiminnan kysymyksenasettelun näkökulmasta. Kehittämistoiminnassa aineistojen pienuuden takia saturaatiopistettä ei myöskään välttämättä saavuteta. (Toikko & Rantanen 2009, 140–142.)

Ennen analyysin aloittamista sisällönanalyysissä määritellään analyysiyksikkö. Se voi olla yksittäinen sana, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus, joka sisältää useita lauseita. Sen määrittämistä ohjaavat tutkimustehtävä ja aineiston laatu. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Analyysin ensimmäisessä vaiheessa haastattelun aikana tallennettu aineisto litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi luettavaan muotoon (Eskola ym. 2018, 49). Toisessa vaiheessa tapahtuu pelkistäminen eli redusointi, jossa karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennainen, jolloin jäljelle jäävät ne asiat aineistosta, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. On tärkeää poimia vain ne, jotka kiinnostavat opinnäytetyön kannalta, ja kerätä ne erilleen muusta aineistoista. Oleelliset asiat kirjataan pelkistettyyn muotoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107, 127.)

Seuraavaksi toteutetaan ryhmittely eli klusterointi. Siinä pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään niin, että samaa asiaa tarkoittavat asiat muodostavat alaluokan. Ne otsikoidaan luokkaa kuvaavasti. Lopuksi aineistosta muodostetaan yleiskäsitteitä eli tapahtuu abstrahointia. Luokittelua jatketaan yhdistämällä alaluokista yläluokkia. Näistä voidaan muodostaa edelleen pääluokkia ja yhdistäviä luokkia. Luokat nimetään sisältöä kuvaavasti. (Leinonen 2018.) Lopullinen luokkien määrä riippuu aineistoista ja selviää analyysiä tehdessä. Analyysin lopputulos muodostaa ikään kuin seurattavan polun johtopäätöksistä alkuperäisaineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.) Haastattelun analyysi ei ole toimintatutkimuksessa lopullinen vaihe, vaan se ohjaa toimintaa prosessissa (Kananen 2014, 21).

Litteroinnin aloitin haastatteluiden jälkeisenä päivänä, jolloin myös haastattelutilanne oli hyvin muistissa. Aukikirjoitettua eli litteroitua aineistoa kertyi 25 sivua Arial-fontilla, jonka koko oli 12. Litteroinnin jälkeen luin aineistoa huolellisesti useamman kerran ja tein muistiinpanoja itselleni aineistosta kokonaiskuvan muodostamiseksi. Seuraavaksi poimin aineistosta vastaukset tutkimuskysymyksiin allekkain kahteen tiedostoon tutkimuskysymysten mukaan. Sen jälkeen pelkistin alkuperäiset ilmaisut.

Näistä pelkistetyistä ilmaisusta yhdistin samaa tarkoittavat asiat alaluokiksi ja nimesin ne sisältöä kuvaavalla otsikolla. Alaluokista muodostui vielä niitä yhdistävät yläluokat, jolloin nimesin ne sisältöä kuvaavasti. Aineiston analyysi on kuvattuna tutkimuskysymysten mukaan analyysitaulukoissa (LIITE 4).

7 LÄHIHOITAJAOPISKELIJOIDEN KÄSITYKSIÄ KOTIHOIDOSTA JA KEINOISTA KOTIHOIDON VETOVOIMAISUUDEN LISÄÄMISEKSI

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä kotihoidon vetovoimaisuudesta. Hain vastauksia tutkimuskysymyksiin minkälainen käsitys opiskelijoilla on kotihoidosta ja minkälaisilla keinoilla voidaan opiskelijoiden mielestä lisätä kotihoidon vetovoimaisuutta.

7.1 Lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä työskentelystä kotihoidossa

Lähihoitajaopiskelijat kuvasivat käsityksiä kotihoidon työstä liittyen työn etuihin, työn luonteeseen sekä kuormittavuuteen. Haastateltujen käsitykset kotihoidosta perustuivat osittain omiin kokemuksiin kotihoidosta harjoittelun tai työn kautta. Haastattelujen aikana selvisi, että osalla haastatelluista ei ollut kokemusta näistä, vaan käsitykset olivat muodostuneet muulla tavalla.

Haastatteluissa lähihoitajaopiskelijat toivat esiin käsityksiään työn eduista. Yhtenä kotihoitotyön etuna nähtiin kevyt fyysinen kuormitus. Sitä verrattiin esimerkiksi tehostettua palveluasumista fyysisesti kevyemmäksi. Lähihoitajaopiskelijat olivat kuulleet kotihoidossa työskenteleviltä työn fyysisestä keveydestä ja muista työn hyvistä puolista. Haastateltavat mainitsivat myönteisenä ja vapauttavana, kun työssä liikutaan asiakkailta toiselle, eikä olla vain sisätiloissa. Päivien vaihtelevuus, erilaisuus ja se, ettei tarkkoja rutiineja ole, nähtiin työn hyvinä puolina. Työilmapiiristä kysyttäessä haastateltavat kuvasivat työilmapiirin vaihtelevan tiimeittäin. Osa mainitsi kokemuksistaan hyvästä ilmapiiristä, ja kukaan ei maininnut, että työilmapiiri olisi ollut heikko. Toisaalta sanottiin, että kun ilmapiirissä on vaihtelua tiimeissä, voi tiimiä tarvittaessa vaihtaa, jos se ei ole sopiva itselle.

Minun mielestäni työilmapiiri oli siellä aivan hyvä.

Tietynlainen vapaus kuitenkin sitten. Sää et ole vain yhdessä paikassa.

Se on paljon vähemmän raskasta se työ tai minä en ole ainakaan niin väsynyt työpäivien jälkeen olin tepa paikalla.

Työn luonteen kuvaamisessa lähihoitajaopiskelijoiden käsityksissä kotihoidosta nousi päällimmäisenä se, että työt tehdään kiireellä. Kiireettä he kuvasivat siten, ettei asiakkaille ole aikaa jutella ja että käynneillä on varattu aikaa vain pakollisiin työtehtäviin. Kiire koettiin stressiä aiheuttavana tekijänä

työssä. Käsityksenä työstä nousi myös yksinäinen ja itsenäinen työ, jossa ei kollegoita nähdä juuri työpäivien aikana. Kommentoinneissa työtä verrattiin työympäristöihin, joissa kollegat ovat lähempänä.

Semmoinen kiire ja semmoinen, että pitää äkkiä, että ei ole aikaa niille.

kuva on tullut, että on aika kiire

Tykkään, että on työkavereita ympärillä, ettei se ole niin yksinäistä työtä.

Lähihoitajaopiskelijoiden puheissa toistuivat työn luonteesta johtuvat siirtymiset asiakkailta toiselle. Työssä ollaan heidän mukaansa alttiina säiden mukaan vaihteleville olosuhteille, mikä tekee työstä haastavaa. He kertoivat, kuinka siirtymisiin, etenkin maaseuduilla, kuluu paljon aikaa pitkien välimatkojen ja keliolosuhteiden vuoksi. He mainitsivat etenkin talviaikaan haastavat olosuhteet. Yksittäisenä mainintana kerrottiin myös pyöräilymahdollisuudesta etenkin kaupunkiolosuhteissa kesäisin, mikä nähtiin mielekkäänä. Toisaalta mainittiin positiivisena tekijänä siirtymien antamat tauot työntekijälle.

Pihat ovat auraamatta ja sitten olet auton kanssa kiinni siellä eikä pääse mihinkään, että siihen siirtymiseen menee sitten aivan tajuttomasti aikaa, kun pitkät välimatkat.

Talviaikaan kelit ovat mitä ovat.

vaikka joutuu ajamaan, se on kumminkin semmoinen, että saat hetkeksi... pikkuisen nol-lata.

Työn kuormitukseen liittyen haastateltavat kuvasivat, että henkilöstöpula rasittaa työntekijöitä, asiakkailla on moninaisia tarpeita ja työssä voi kokea riittämättömyyden tunteita sekä työ on henkisesti kuormittavaa. Haastateltavat mainitsivat henkilöstöpulasta, jota oli havaittu harjoittelussa. He kertoivat sen näkyvän siten, että hoitajat tekivät pitkiä päiviä ja ylimääräisiä vuoroja. Tämän he totesivat varmasti pidempään jatkuessa heikentävän työssä jaksamista. Samalla nousi keskusteluun myös riittämättömyyden tunne asiakastyössä. Haastateltavat kokivat, ettei aika, joka käynteihin oli suunniteltu, ollut useinkaan riittävää. Usein aikataulu venyi ja yllättäville tilanteen muutoksille ei ollut varattu aikaa. Usein näissä tilanteissa oli turvaututtava kollegoiden apuun. Kuormittavana tekijänä työssä koettiin myös tunne halusta tehdä enemmän asiakkaan hyväksi, kuin mitä käynnille on suunniteltu tai sovittu. Ristiriita halusta tehdä työt kuten itse näkisi tarvetta ilman siihen varattua aikaa, aiheutti stressiä ja eettistä kuormitusta. Myös asiakkaiden yksinäisyyden näkemisen koettiin vaikuttavan kuormittavasti.

Työntekijät tekivät tosi pitkää päivää, että nehän tekivät tuplavuoroja suurin osa, kun ei ollut henkilökuntaa.

Tietysti sitä haluaisi niin tehdä niille enemmän meillä on aika sidotut kädet. Näkee että pitäisi tehdä tuota ja tuota asiaa.

Ja varmaan se tunne siitä, että kykenen tekemään sen työn niin hyvin kun haluan. Ja jos ei siihen kykene, niin kyllähän siitä tulee stressi.

Kotihoidossa monipuolinen asiakaskunta tarjoaa mahdollisuuden oppia paljon. Asiakkailla on kotihoidossa haastateltavien mukaan monenlaisia tarpeita ja asiakkaat yhä huonokuntoisempia. Monenlaiset avuntarpeet myös haastavat työntekijää ja muun muassa mielenterveysongelmat ovat näkyvissä vaatien aikaa ja osaamista työntekijältä. Haastateltavat kertoivat käsityksenä työstä sen henkisen kuormittavuuden. Henkisesti kuormittavana he kokivat aikataulupaineen ja asiakkaiden ”olosuhteet” joissakin tilanteissa. Toisaalta mainittiin, että usein asiakkaat itse haluavat valita kotona asumisen haasteista huolimatta, ja asiakkaat olivat kiitollisia avusta. Hoitajalla koettiin myös olevan iso vastuu, ja se saatiin kokea kuormittavana.

Ihmiset kärsivät niin paljon erilaisista asioista, niin kyllä siinä ammattitaito kasvaa.

Aina vaan huonommassa kunnossa olevat ihmiset ovat kotihoidossa. Koko kirjo näyttäytyy. Ihmisillä on mielenterveysongelmia.

Se on enempi henkistä (kuormittavuus)...Kun joutuu kuunnella ja katsoa minkälaisissa oloissa(asiakkaat) on...pitäisi mennä nopeasti /juosta, ja tulee stressi, että kerkeätkö nyt varmasti.

7.2 Lähihoitajien näkemyksiä keinoista lisätä kotihoidon vetovoimaisuutta

Haastatellut lähihoitajaopiskelijat kertoivat näkemyksiään, joilla kotihoidon vetovoimaa voitaisiin heidän mielestään lisätä. Vastauksissa nousivat esiin organisaation keinoihin, tiimien toiminnan kehittämiseen ja hyvään johtamiseen liittyviä tekijöitä.

Vetovoimaa lisäävinä organisaation keinoina nousivat esiin työntekijöiden lisääminen, houkutteleva palkka, oppilaitosyhteistyö, rekrytointikeinot ja kotihoidon tuominen esiin positiivisesti. Haastateltavat lähihoitajaopiskelijat kuvailivat, että työntekijäresursseja lisäämällä asiakkaille olisi enemmän aikaa ja työn voisi tehdä paremmin. Houkutteleva palkka ja palkan lisääminen työn vaativuutta vastaavaksi oli myös haastateltavien mielestä tärkeää, jotta alalle saataisiin lisää opiskelijoita.

Lisää palkkaa.

Lisää työntekijöitä.

No sekin olisi yksi, että lisää työntekijöitä niin sitten olisi enempi aikaa.

Lähihoitajaopiskelijat kertoivat, että oppilaita voisi lähestyä enemmän oppilaitoksen kautta. Opiskelijat näkivät, että koululle jalkautuminen kotihoidosta olisi yksi keino vetovoiman lisäämiseen. Koululla järjestävillä messuilla ja oppitunneilla voisi näyttäytyä ja kertoa työstä. Esimerkiksi aulatiloihin jalkautumisen kerrottiin hyvänä opiskelijoita lähestyvänä keinona kertoa työn hyvistä puolista ja houkuttaa töihin. Yhtenä konkreettisena ideana nousi ottaa opiskelijat päiväksi kotihoitoon tutustumaan.

Messut... Ja mitä on tuolla aulassakin välillä niihin, pystyisi tulla... Tulkaa kotihoitoon töihin ja tuo niitä etuja meille opiskelijoillekin sinne.

Hakee täältä opiskelijat päivä kotihoidon mukaan.

Rekrytointikeinoista haastateltavat lähihoitajaopiskelijat näkivät tärkeänä säilyttää peruskanavat, mutta tämän päivän nuoria koettiin tavoitettavan erityisesti sosiaalisen median kautta. Haastateltavat mainitsivat myös kotihoidon harjoittelujen merkityksen rekrytointimahdollisuutena, ja osalla oli kokemusta työharjoittelussa tapahtuvasta rekrytoinnista.

Minä olen niin vanhanaikainen ihminen. Peruskanavat pitää olla.

Kai ne noihin nuoriin vaikuttaa se mitä siellä somessa on ja miten se tuodaan esille työnä sitten.

Työssä oppimisessa... annettiin heti ymmärtää, että soita sitten kun haluat tulla töihin.

Haastattelussa toistui usein, miten kotihoitoa olisi hyvä tuoda esille positiivisesti. Sosiaalisen median vaikutus tuomalla esiin päivää hoitajan kanssa siellä sekä myös vaikuttajien hyödyntäminen mainittiin. Työntekijöillä koettiin olevan myös rooli vetovoiman kannalta. Työntekijät voivat osaltaan puhua työn hyvistä puolista esimerkiksi työn monipuolisuudesta, antoisuudesta ja moniammatillisesta yhteistyöstä, jota kotihoidossa voidaan toteuttaa. Useimmat haastateltavista mainitsivat, ettei kotihoito ei ole esillä oikein mitenkään. Työpaikkana sitä ei koettu markkinoitavan ja nostettavan esille julkisuudessa. Negatiivisessa mielessä sen sanottiin nousevan uutisiin ja puhuttaessa laajemmin esimerkiksi ikäihmisten yksinäisyydestä. Positiivisessa mielessä sitä ei otsikoissa tai dokumenteissa ollut juurikaan nähty.

Tuoda positiivisessa mielessä sitä kotihoitoa enemmän esille.

Ei minulla ainakaan ole tullut vastaan siellä mitään kotihoitoon liittyvää... että se on vähän niin kuin sellainen piilossa oleva asia.

Ei kotihoitoa oikein mainosteta työpaikkana missään.

Tiimien toiminnan kehittämisen osalta nousi esiin mentorointi ja parityöskentelymalli, hyvä tiimiyhteistyö ja opiskelijoiden hyvä kohtelu. Näillä haastateltavat kertoivat olevan vaikutusta kotihoidon vetovoimaan. Parityöskentelymahdollisuuden kotihoidossa mieleisenä näkivät etenkin he, joille yksin työskentely kotihoidon itsenäisessä työssä tuntui ainakin alkuun haastavalta. Parityöskentely kotihoidon harjoittelussa oli koettu miellyttävänä ja osa toivoi, että sitä voitaisiin enemmänkin toteuttaa, vaikka samalla totesivat, että se on resurssipulassa varmasti haastavaa. Mentorointi nähtiin yhtenä mahdollisena vetovoimaa lisäävänä keinona etenkin nuorille työntekijöille ja se voisi olla käytössä työsuhteen alussa. Hyvä tiimiyhteistyö nähtiin yhtenä vetovoimaa lisäävänä osa-alueena tiimien toimintaa kehitettäessä. Yhteisen kehittämisen haastateltavat mainitsivat parantavan yhteishenkeä ja ilmapiiriä työssä ja sujuvoittavan työtä.

Puoli vuottakin riittäisi siihen (mentorointiin) ja saisi rauhassa sen työn opetella ja pääsisi siihen kunnolla sisälle.

Joku tällöinen parityöskentely malli voisi olla tosi mukava.

Tiiminä käytäisiin hyvin tiiviisti yhdessä, että miten me tämän jutun hoidamme.

Vetovoimaa lisäävänä tekijänä haastateltavat mainitsivat opiskelijoiden hyvän kohtelun. Opiskelijoiden kohtaaminen nähtiin merkittävänä työnantajakuvalle. Esimerkkinä mainittiin, kuinka pienikin huono asia kohtelussa vaikuttaa, miten siitä puhutaan opiskelijoiden keskuudessa, ja vaikuttaa siihen, halutaanko esimerkiksi harjoitteluun kyseiseen työpaikkaan ollenkaan.

Se tosi tärkeää... miten opiskelijoita kohdellaan, miten opiskelijat kokevat sen työyhteisön ja miten hänet otetaan vastaan.

Olla tuommoisten työkaverina sitten, että kohteleeko ne sinua työkaverinakin sitten niin.

Odotan harjoittelua... sitä kautta muodostuu se mielikuva itselle mitä hyvää ja mitä etuja työssä on.”

Vetovoimaan vaikuttavana tekijänä haastattelussa nousi hyvän johtamisen merkitys. Hyvään johtamiseen kuuluvaksi haastateltavat kuvasivat sen, että tehtäväkuvat ovat kaikilla tiedossa, työ organisoidaan hyvin ja johtamisessa tartutaan myös epäkohtiin sekä hyvä henkilöstöjohtaminen.

Haastateltavat kokivat tärkeäksi sen, että tehtäväkuvat ovat kaikkien tiedossa työpaikalla. Siten, että johtaja tietää mitä alaisten työhön kuuluu ja alaiset tuntevat johtajan työtehtävät. Haastateltavat kuvasivat, että lähiesimiehen olisi hyvä tehdä välillä työtä ”kentällä”, jotta hän voisi paremmin myös kehittää työtä yhdessä työntekijöiden kanssa. Johtamisessa nousi esiin se, että työtä organisoidaan hyvin yhteistyössä työntekijöiden kanssa ja epäkohtiin tartutaan, eikä niitä vain ohiteta. Vetovoimaa lisää haastateltujen mielestä se, kun johtaja huomioi aidosti työntekijöiden näkemykset. Maininta tuli myös johtajan luotettavuudesta, josta kertoi se, että häntä voi lähestyä ja hänellä on aikaa työntekijöille sekä oma työ on johtajalla hallussa.

Niin että myös hän (johtaja) tietää mitä siellä oikeasti tehdään.

Hyvin organisoitu se työ.

Otettaisiin niitä näkemyksiä huomioon mitä tuodaan ja epäkohtia ja sitten oikeasti tartuttaisiin niihin.

Yleisesti hyvä henkilöstöjohtaminen mainittiin osana työpaikan vetovoimaa. Johtajan hyväksi ominaisuuksiksi haastateltavat kuvastivat, että johtajan tulisi olla kiinnostunut työstä ja työntekijöistä heidän huomioiden, ja joustaa tarvittaessa. Tasapuolisuutta ja jämäkkyyttä johtajalta myös toivottiin. Luotettavuus ominaisuutena nousi esiin. Silloin johtaja on helposti lähestyttävä ja tietää mitä tekee.

No se on oikeasti kiinnostunut... ottaa muut huomioon ja myös hän joustaa.

Ja sitten iso juttu, että se johtaja olisi luotettava.

Esimiehen pitäisi olla hirveän jämpästä ja kaikkien kanssa toimia samalla lailla.

7.3 Yhteenvedo keskeisistä tuloksista

Lähihoitajaopiskelijoiden haastattelujen tulosten mukaan käsityksissä nousi esiin työn luonteeseen liittyviä näkemyksiä ja kokemuksia. He kuvasivat työhön liittyviä kuormittavia ja hyviä puolia. Yksinäisyys ja kiire työssä olivat käsityksissä yleisimmin mainittuja. Henkilöstöpula, asiakkaiden moninaiset tarpeet, henkinen kuormittavuus ja riittämättömyyden tunne nousivat kuormittavina tekijöinä esiin. Kevyt fyysinen kuormitus, vaihtelevuus ja hyvä tai vaihteleva työilmapiiri kuvattiin työn etuina.

Keinoja vetovoiman lisäämiseksi olivat organisaatiotason keinot, kuten palkkaukseen ja resursseihin liittyvät asiat, oppilaitosyhteistyö ja rekrytointi sekä kotihoidon esiin tuominen positiivisella tavalla. Opiskelijoiden hyvä kohtelu, mentorointi ja parityöskentely sekä tiimiyhteistyö mainittiin tiimien toiminnan kehittämisen osalta. Hyvään ja vetovoimaiseen johtamiseen liittyviä asioita olivat tehtävänkuvien tunteminen, työn hyvä organisointi ja epäkohtiin tarttuminen ja hyvä henkilöstön johtaminen. Nämä ovat kuvattuna kuviossa 5 (KUVIO 5).

<u>KÄSITYS TYÖSTÄ KOTIHOIDOSSA</u>			<u>KEINOJA VETOVOIMAN LISÄÄMISEKSI</u>		
<u>TYÖN ETUJA</u>	<u>TYÖN LUONNE</u>	<u>KUORMITUS TYÖSSÄ</u>	<u>ORGANISAATION KEINOT</u>	<u>TIIMIEN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN</u>	<u>HYVÄ JOHTAMINEN</u>
<ul style="list-style-type: none"> -Kevyt fyysinen kuormitus -Vaihtelevaa työtä -Työilmapiiri vaihtelee tiimeittäin 	<ul style="list-style-type: none"> -Työt tehdään kiireellä -Yksinäistä työtä -Siirtymisiin kuluu aikaa pitkien välimatkojen ja keliolosuhteiden vuoksi 	<ul style="list-style-type: none"> -Henkilöstöpula rasittaa työntekijöitä -Asiakkailla moninaiset tarpeet -Riittämättömyyden tunne asiakastyössä -Työ henkisesti kuormittavaa 	<ul style="list-style-type: none"> -Lisää työntekijöitä -Houkutteleva palkka -Oppilaitosyhteistyö -Rekrytointikeinot -Positiivisesti tuoda kotihoitoa esiin 	<ul style="list-style-type: none"> -Mentorointi ja parityöskentelymalli -Hyvä tiimiyhteistyö -Opiskelijoiden hyvä kohtelu 	<ul style="list-style-type: none"> -Tehtäväkuvat kaikilla tiedossa -Hyvin organisoitu työ ja tarttuminen myös epäkohtiin -Hyvä henkilöstöjohtaminen

KUVIO 5. Lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä kotihoidon työstä ja keinoista kotihoidon vetovoiman lisäämiseksi

8 OPPILAITOSYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyöhön liittyvän kehittämistoiminnan suunnittelua ja toteuttamista. Toimintatutkimuksen luonteen mukaisesti havainnot ohjaavat toimintaa ja jatkuvan reflektoinnin kautta edetään kohti seuraavaa vaihetta. Lähihoitajaopiskelijoiden haastattelusta nousi rikas aineisto, josta oli mahdollisuus valita useitakin aiheita kehittämiseen.

8.1 Oppilaitosyhteistyön valikoituminen kehittämisasiheeksi

Lähihoitajaopiskelijoiden haastattelun aineistosta nousi kehitysehdotuksia, jotka ohjasivat tutkimusprosessia. Lähihoitajien näkemyksistä vetovoiman kehittämiseen nousi useampiakin vaihtoehtoja. Priorisointia tulee tehdä, koska kaikkea mahdollista ei voida toteuttaa. Toteutusta ohjaa asetetun tavoitteen saavuttamisen mahdollisuudet. Kehittäminen on tavoitteellista muutokseen tähtäävää toimintaa. Silloin pyritään parantamaan aikaisempia toimintatapoja tai rakenteita. (Toikko & Rantanen 2009, 16, 59–60.)

Tammikuussa 2023 esitin lähihoitajaopiskelijoiden ryhmähaastattelujen tulokset ohjausryhmälle Teams-kokouksessa. Paikalla olivat palvelualuejohtaja, resurssipäällikkö ja kaksi palveluesimiestä. Ohjausryhmässä keskustellessa erilaiset intressit kohtaavat ja niitä voidaan jäsentää (Toikko & Rantanen 2009, 59). Tulosten käsittelyn yhteydessä toin myös teoriaa esille työnantajakuvaan vaikuttavista tekijöistä. Kävimme yhteistä dialogia tuloksista ja mahdollisista kehittämistä vaativista osa-alueista ja haimme yhteistä ymmärrystä kehittämisasiheen valinnasta.

Haastateltujen lähihoitajaopiskelijoiden käsityksistä nousi esiin se, ettei kotihoito ollut esillä medioissa tai ylipäätään missään, varsinkaan positiivisesti. Positiivisten mielikuvien vahvistaminen nähtiin ohjausryhmässä tärkeänä. Keskusteluun nousi markkinointi ja oppilaitosyhteistyö kokonaisuudessaan. Soitessa, sekä suhteessa yksittäiseen palvelualueeseen, kuten kotihoitoon. Keskustelussa tuli esiin resurssikeskuksen tuen hyödyntäminen markkinointiin, myös yksittäisellä palvelualueella kuten kotihoidossa. Someviestintään olikin vastikään kotihoidon kehittämistyössä tartuttu. Esimerkkinä näistä ovat vasta valmistunut kotihoidon rekrytointivideo ja kotihoidon oma Instagram tili. Kotihoidossa esihenkilöiden toimesta on aiemmin oltu mukana rekrytointimessuilla, mistä oli positiivisia kokemuksia.

Oppilaitosyhteistyö nähtiin ohjausryhmässä kotihoidon tarpeellisena kehityskohteena. Oppilaitosyhteistyö oli ollut vähäistä. Lähinnä ne olivat olleet yksittäisiä toimia, ilman jatkuvuutta. Työntekijöiden

saatavuuden kannalta aihe on tärkeä, opiskelijoiden ollessa mahdollista tulevaa työvoimaa. Sovimme, että ehdotan oppilaitokselle aihetta. Sovimme kuitenkin kotihoidon palveluesimiesten ja resurssikeskuksen rekrytointivastaavan kokoontumisesta, jossa selvittäisimme tarkemmin tämänhetkistä oppilaitosyhteistyön tilannetta kotihoidossa.

Kehittämisen prosessissa pohjana toimivat perustelut toiminnalle, organisointi ja jatkuva arviointi. Uuden luomisen prosesseissa on aina ennakoimattomuutta, ja prosessin aikaiset havainnot ohjaavat kehittämistutkimusta. Etenkin sosiaalisissa vaihtelevissa konteksteissa toimittaessa ennakoimattomuus lisääntyy, kun suunnanmuutoksia ja korjauksia tehdään. Toimijoiden aktiivisuudella ja sitoutumisella on myös vaikutuksensa prosessiin. Tutkija on mukana ja toimii dialogissa toimijoiden kanssa, jossa erilaisista näkemyksistä pyritään luomaan yhteistä ymmärrystä. (Toikko & Rantanen 2009, 10, 30.) Oppilaitoksen yhteyshenkilö suhtautui myönteisesti yhteiseen kehittämiseen, ja sain yhteystiedot opettajille. Lähestyin heitä sähköpostilla mahdollisen yhteisen tapaamisen järjestämiseksi.

Opinnäytetyöprosessista kävin vielä kertomassa tammikuussa 2023 kotihoidon johtoryhmässä, jossa oli läsnä kotihoidon palvelualuejohtaja, kotihoidon palveluesimiehiä ja työntekijöiden edustaja. Siellä annoin tietoa opinnäytetyön kehittämishankkeesta ja aiheesta oli mahdollista keskustella. Opinnäytetyön kehittämisaihe nähtiin tärkeänä ja hyödyllisenä.

8.2 Oppilaitosyhteistyön käynnistäminen

Kokoonnuimme Teams-kokoukseen helmikuussa 2023 kotihoidon palvelualuejohtajan, Soiten rekrytointivastaavan sekä viiden palveluesimiehen kanssa suunnittelemaan oppilaitosyhteistyön kehittämistä kotihoidon näkökulmasta. Rekrytointipäällikkö oli mukana, koska hän vastaa osaltaan Soiten oppilaitosyhteistyöstä, esimerkiksi erilaisista rekrytointitapahtumista. Kävin läpi ryhmähaastattelun tutkimuksen tuloksia. Oppilaitosyhteistyön kehittämisen tärkeys vahvistui keskustelun myötä.

Työpaikoilla tapahtuvan kehittämisen suhteen tärkeää on henkilöstön osallistaminen, ja tieteellisesti tai käytännössä toimivien sekä yleisesti hyväksytyjen kehittämismenetelmien käyttäminen (sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2023a, 14). Toimintatutkimuksessa yhteiset keskustelut toimijoiden kesken on usein käytetty menetelmä. Siinä pyritään yhteisesti hyväksyttäviin näkemyksiin. Keskustelut eli diskurssit jatkuvat kehittämisprosessissa, toimien pohjana pohjana seuraavalle keskustelulle. Tutkijalle kuuluu keskusteluiden, tavoitteiden, näkemysten ja toiminnan dokumentointi. (Ojasalo ym. 2015, 62.) Kehittämistä toteutettiin toimintatutkimuksen mukaisesti osallistaen työntekijöitä, mutta tutkijan roolissa toimi myös aktiivisena osallisena. Menetelminä kehittämisessä toimi keskustelu eli osallistujien välinen

diskurssi ja dialogi, joka ohjasi eteenpäin kohti yhteisesti muotoiltua tavoitetta. Avoimessa vuorovai-
kutuksessa myös aktiivinen osallistuminen mahdollistuu (Toikko & Rantanen 2009, 93).

Kotihoito toimii hajautetusti Soiten alueella, joten etäyhteydellä tapaamiset saatiin sujuvasti järjestet-
tyä. Oma roolini oli toimia koollekutsujana, valmistella kokoontumisia ja aktivoida osallisia keskuste-
luun tarvittaessa. Tässä opinnäytetyössä keskustelut olivat menetelmänä luonteva tapa viedä asioita
eteenpäin. Ryhmissä oli vähäinen määrä jäseniä, joten kaikkien ääni oli mahdollista saada kuuluviin.

Olin valmistellut kokoontumiseen SWOT-analyysin, jotta voisimme hahmottaa oppilaitosyhteistyön
tilannetta, tarpeita ja tavoitteita. SWOT-analyysin avulla hahmottelimme oppilaitosyhteistyöhön liitty-
viä sisäisiä vahvuuksia ja heikkouksia sekä ulkopuolisia mahdollisuuksia. SWOT-analyysi on neliket-
tämenetelmä, jolla voidaan tarkastella toiminnan nykytilaa (Ojasalo ym. 2015, 147). SWOT-analyy-
sillä voidaan luoda toimintasuunnitelma. Sen avulla voidaan suunnitella mitä kehittämisen kohteena
olevalle asialle voidaan tehdä, miten vahvuuksia voidaan hyödyntää ja muuttaa heikkoudet vahvuuk-
siksi, sekä toisaalta välttää mahdollisia uhkia. (Vuorinen 2013, 119–120, 127.)

SWOT-analyysillä saimme kuvattua oppilaitosyhteistyötä sisäisen- ja ulkoisen ympäristön näkökul-
masta. Kokoamista teimme avoimella keskustelulla, jossa toimin kirjaajana siten, että kaikkien oli
mahdollista seurata sitä. Palveluesimiehet nostivat esiin vähentyneen harjoittelijoiden määrän kotihoi-
dossa ja vähäisen tiedon koulutuksen sisällöistä. Oppilaitosyhteistyön tavoitteellisuutta ja systemaatti-
suutta haluttiin lisätä. Harjoittelijoita otetaan kotihoidossa mielellään vastaan ja myös rekrytoidaan.
Viestinnän osalta haasteena oli puuttuvat yhteyshenkilöt. Rekrytointipäällikkö kertoi mahdollisuuksista
osallistumia erilaisiin rekrytointitapahtumiin. Yhteenveto analyysin tuloksista on kuvattu taulu-
kossa 1 (TAULUKKO 1).

TAULUKKO 1. SWOT-analyysi Soiten kotihoidon oppilaitosyhteistyöstä.

	VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
SISÄINEN YMPÄRISTÖ	<ul style="list-style-type: none"> - Harjoitteluista positiivinen kokemus - Hyvä mahdollisuus rekrytointiin/saatu rekrytoitua - Vastuualueet opiskelijaohjauksesta 	<ul style="list-style-type: none"> - Tietämys koulutuksen sisällöistä - Ei systemaattisuutta
	MAHDOLLISUUDET	UHAT
ULKOINEN YMPÄRISTÖ	<ul style="list-style-type: none"> - Yhteistyön tiivistyminen/tavoitteellisuus - Oppisopimusten lisääntyminen - Urapäivät 2-3 kertaa vuodessa ->työntekijöitä mukaan (resurssikeskus) 	<ul style="list-style-type: none"> - Harjoittelijoiden määrän vähentyminen - Vaihtelevat harjoittelukäytänteet kouluissa. - Tieto koulutuksen sisällöistä ei tiedossa - Viestinnän haasteet

Kehittämisen käyttäjäsuuntautuneisuutta lisää avainhenkilöiden osallistaminen. Heitä ovat esimerkiksi lähijohtajat, jotka ovat lähellä käyttäjiä ja näkevät laajemmin koko kehitettävän toimintaympäristön. Kehittämiseen tarvitaan kumppaneita eli osallisia, jotta kehittäminen voi onnistua. Tärkeää on ottaa osallisiksi niitä, joiden elämään kehittämistoiminta liittyy. Osallistuminen on kehittämistoiminnan pääprosessi. Siinä prosessissa tavoitteita tai tuloksiakaan ei voi tietää ennalta, vaan määrittely tapahtuu prosessissa vuorovaikutuksen kautta. (Toikko & Rantanen 2009, 96, 99–100.) Olin aiemmin ollut yhteydessä oppilaitokseen, ja he olivat valmiita kehittämään oppilaitosyhteistyötä kotihoidon kanssa.

Tässä kokoontumisessa keräsimme vapaaehtoiset palveluesimiehet jatkamaan kehittämistä, kun oppilaitoksen osallistuminen mahdollisti yhteistyön käynnistämisen. Mukaan lähti neljä kotihoidon palveluesimiestä. Päätimme järjestää seuraavan kokoontumisen oppilaitoksen edustajien kanssa. Oppilaitoksen edustaja ilmoitti mukaan kolme opettajaa, ja lähdin järjestämään yhteistä tapaamista.

8.3 Tutustumispäivien suunnittelu ja toteuttaminen

Kehittämisessä kannattaa edetä askel kerrallaan kokeillen. Yhteisen käsityksen luominen siitä, mihin haetaan ratkaisua, on tärkeää, kuten myös se, että arkisia arkisista tilanteista keskustellaan yhdessä ja löydetään syitä asioiden takana. Työpaikan ja oppilaitoksen näkökulmat asioista voivat olla hyvinkin erilaisia. (Kurki ym. 2020, 4.)

Kokoontuimme ensimmäisen kerran oppilaitoksen opettajien kanssa maaliskuussa 2023 Teams-kokoukseen. Paikalla olivat lisäksi kaksi oppilaitoksen opettajaa ja kolme kotihoidon palveluesimiestä. Kokouksessa edettiin esittäytymisen ja lyhyen opinnäytetyötä ja oppilaitosyhteistyötä käsittelevän PowerPoint esitykseni kautta keskustelemaan aiheesta. Esityksessäni kävin läpi kotihoidon kokoontumisessa tehdyn SWOT-analyysin tuloksia.

Oppilaitosyhteistyössä voidaan pitkällä aikavälillä myös tarkastella, mitä toimialalla on tapahtumassa ja kuinka käytännöt työssä palvelevat tutkintoon liittyviä ammattivaatimuksia (Kurki ym. 2020, 6). Keskustelussa kotihoidon palveluesimiesten ja opettajien kanssa todettiin yhteiselle dialogille ja kehittämiselle olevan tarvetta. Oppilaitoksen oli hyvä kuulla työvoimatarpeesta ja lähihoitajaopiskelijoiden vähenemisestä kotihoidon harjoitteluissa. Oppisopimuskoulutus on lisääntynyt lähihoitajakoulutuksessa. Siihen liittyvistä käytännöistä keskustelimme. Lisäksi kävimme rakentavaa keskustelua harjoitteluihin liittyvistä käytänteistä, kuten ohjaamisesta.

Keskustelussa lähdimme rakentamaan ajatusta lähihoitajaopiskelijoiden tutustumispäivistä kotihoitoon. Haastatellut lähihoitajaopiskelijat näkivät siinä mahdollisuuksia vetovoiman lisäämiseen. Tutustumispäivät nähtiin sekä kotihoidon että oppilaitoksen puolelta tarpeellisena toimintamuotona kokeilla ja kehittää.

Tässä uudessa toimintamuodossa lähihoitajaopiskelijoita tulisivat tutustumaan kotihoitoon. Hyötyä tästä olisi niin opiskelijalle, oppilaitokselle kuin kotihoodolle. Kotihoidossa oli kokemusta, että harjoitteluissa opiskelijoiden käsitys kotihoidosta muuttuu usein myönteisemmäksi. Lähihoitajaopiskelijoiden määrän kotihoidossa oli kuitenkin huomattu vähentyneen. Kotihoito jää yhä useammille lähihoitajaopiskelijalle vieraaksi hoitotyön osa-alueeksi. Keskustelussa tuli ilmi, että syynä voisi osittain olla tutkintoon tulleet muutokset. Kotihoidon osuus opinnoissa nähtiin yhteisesti tärkeänä asiana. Nämä tekijät puolsivat tutustumispäivien järjestämistä.

Kokoontumisessa todettiin, että tutustumispäivät olisi hyvä sijoittaa alkuvaiheen opintoihin. Kun opiskelijat pääsevät kotihoitoon opintojen alkuvaiheessa, ohjaa se myöhempiä valintoja tutkinnoissa suuntautumisen ja harjoitteluiden osalta. Tutustumispäivät tuovat elävyyttä opintoihin teoriaopintojen rinnalle. Opiskelijoille ne tuovat mahdollisuuden nähdä käytäntöä, joka on usein mielekästä ja opettavaista. Työnantajan on mahdollista tavata mahdollisia tulevia työntekijöitä, herättää kiinnostusta koti-

hoitotyöhön ja vaikuttaa työnantajamielikuviin. Kokouksessa päädyimme siihen, että pilotoimme tutustumispäiviä vielä kevään aikana. Sovimme, että opettajat valitsevat sopivan ryhmän ja aikataulun pilotoinnille.

Tutustumispäivät toteutettiin osana lähihoitajakoulutuksen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämisen tutkinnonosaa. Tutustumispäivät toteutettiin lähihoitajaopiskelijoille, jotta heidän oli mahdollista nähdä käytännössä, millaista kotihoidon työ on. Opettajat järjestivät ryhmän lähihoitajaopiskelijoita osallistujiksi. Tutustumispäiviä oli yhteensä kolme. Oppilaitoksen opettaja ilmoitti tiedot ajankohdista ja opiskelijoista muutamaa viikkoa ennen jaksoa sähköpostilla Soiten kotihoidon palveluesimiehille. Siinä annettiin tieto lähihoitajaopiskelijoita ohjaavista opettajista. Viestissä myös kerrottiin päivien luonteesta tutustumisina, jotka eivät sisällä tavoitteellista oppimista. Lisäksi tiedotettiin opintojen olevan siinä vaiheessa, etteivät lähihoitajaopiskelijat voi osallistua lääkehoitoon.

Laitoin sähköpostia palveluesimiehille, kun tieto oppilaitoksesta tuli. Kerroin vielä opinnäytetyöhön liittyvästä tutustumispäivien kokeilusta ja harjoittelujen merkityksestä työnantajakuvalle. Ohjaajien nimeämisestä muistutin etukäteen, sekä mahdollisuudesta lähestyä opiskelijoita esimerkiksi sähköpostitse edeltävästi. Liitteeksi laitoin vielä opettajan lähettämän listauksen opiskelijoista, jotta se tavoitaisi varmasti kaikki palveluesimiehet. Oppilaitoksessa ohjeistus päivistä lähihoitajaopiskelijoille annettiin opettajien toimesta. Oppilaitoksen ohjaavat opettajat kertoivat opiskelijoille kotihoidon työstä ennen tutustumispäiviä.

Pilotointi toteutui huhti-toukokuun vaihteessa 2023. Opintonsa syksyllä 2022 aloittaneet 17 lähihoitajaopiskelijaa viettivät kolme tutustumispäivää jakautuen kahdeksalle Soiten kotihoidon alueelle. Tutustumispäiviin osallistujat olivat ensimmäisen vuosikurssin lähihoitajaopiskelijoita, joilla ei ollut kotihoidosta aiempaa kokemusta.

Pilotoinnissa tutkijan tehtävänä on muodostaa aineistoa, joka ohjaa kehittämistä. Tiedon kerääminen käyttäjiltä kehittämisprosessin ohjaamiseksi on tärkeää, jotta heidän tarpeisiinsa voidaan vastata ja toimintaa parantaa. (Toikko & Rantanen 2009, 96, 101.) Tutustumispäivät olivat oppilaitoksen opettajien, lähihoitajaopiskelijoiden ja kotihoidon toimijoiden näkökulmasta kokonaisuudessaan onnistuneita ja tavoitteet toiminnalle täyttyivät. Lähihoitajaopiskelijoiden ennakkokäsityksiä ja tutustumispäivien vaikutusta mielikuviin selvitin sähköisellä avoimella Webropol®-kyselyllä (LIITE 5) tutustumispäivien

jälkeen. Vastauksia saatiin 15, kun pilotointiin osallistuvia opiskelijoita oli 17. Opiskelijoiden työelämäohjaajille, joita oli 17, välitin sähköisen avoimen Webropol®-kyselyn (LIITE 6) kotihoidon palveluesimiesten kautta. Vastausaikaa oli viikko. Näitä vastauksia sain kahdeksan.

Kyselyn tuloksista ilmeni, että lähihoitajaopiskelijoiden mielikuvat kotihoidosta ennen tutustumispäiviä olivat melko negatiiviset. Niitä leimasi käsitys kiireisestä työstä ja siitä, ettei kotihoito juuri kiinnostanut työnä. Ensimmäisen päivän osalta joillain oli kokemuksia epäselvyyksistä tulotilanteessa, kun ohjaajilla ei ollut tietoa päivistä tarpeeksi. Päivien myötä opiskelijoiden mielikuvat työstä muuttuivat positiivisemmiksi, ja kolmannen eli viimeisen päivän jälkeen mielikuvat olivat parantuneet huomattavasti ennakkokäsityksistä. Yhden päivän aikana ei ehtinyt vielä muodostaa työstä kuvaa, mutta kolme päivää antoi jo hyvän käsityksen työstä. Osa mainitsi näkevänsä mahdollisesti itsensä työskentelemässä kotihoidossa tulevaisuudessa. Toiset kuvasivat pitäneensä päivistä, mutta he eivät kokeneet kotihoidon työn sopivan itselleen.

Työelämäohjaajilta kerätyissä vastauksissa näkyi positiivinen kokemus tutustumispäivistä. Nähtiin tärkeänä, että opiskelijat näkevät työtä käytännössä ja heistä voidaan saada tulevia työntekijöitä. Jatkossa toivottiin hyvää tiedottamista etukäteen. Ohjaajien tulisi olla tiedossa ajoissa. On hyvä tietää hyvissä ajoin, milloin ja kuinka pitkäksi aikaa opiskelijat tulevat, mikä on opiskelijoiden tehtävä ja minkälaista osallistumista heiltä voi odottaa itse työhön. Joku ehdotti, että tutustumista voisi olla myös pidempään kuin kolme päivää. Oli myös toivomuksena, että ohjaamiseen olisi varattuna enemmän aikaa.

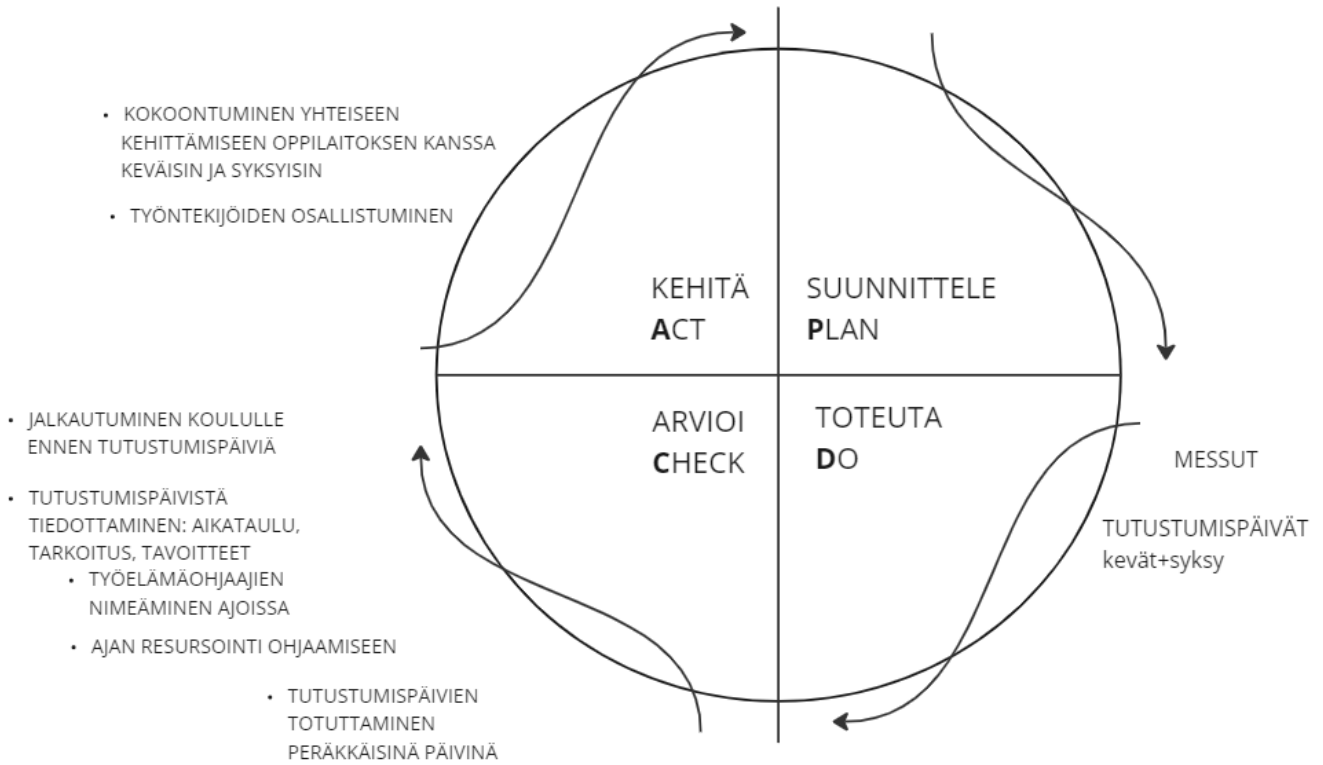
8.4 Oppilaitosyhteistyön jalkauttaminen ja jatkokehittäminen kotihoidossa

Toukokuussa 2023 kokoonnuimme kehittämisryhmän Teams-kokoukseen neljän palveluesimiehen ja neljän oppilaitoksen opettajan kanssa. Kokoontumisessa esittelin PowerPointin avulla keräämäni palautekyselyn tulokset. Ohjaavat opettajat toivat myös esiin havaintojaan ja heidän huomionsa olivat samoja kuin kyselyn tuloksissa. He olivat huomanneet, kuinka opiskelijoiden käsitykset ja mielikuvat kotihoidosta olivat muuttuneet positiiviseen suuntaan. Kehitettävänä asioina nousivat päivien järjestäminen peräkkäisille päiville ja aikataulujen ilmoittaminen hyvissä ajoin. Tieto tutustumispäivistä tulisi olla palveluesimiehillä mahdollisimman aikaisin, jotta heillä on aikaa valita ohjaajat työvuorosunnitelmien puitteissa ja tiedottaa ohjaajia päivistä. Tieto päivien pituudesta on hyvä olla kaikilla, ei vain tuloaika. Tämä on mahdollista, kun suunnittelua tehdään hyvissä ajoin. Ohjaamiseen ja vastaanottotilanteeseen on hyvä varata aikaa. Pilotointi toteutettiin melko lyhyellä aikataululla, joten tämän vuoksi myös tiedottamiseen ja valmistautumiseen jäi vähemmän aikaa.

Haastatellut lähihoitajaopiskelijat näkivät positiivisena kotihoidon jalkautumisen oppilaitokselle. Kotihoidosta oppilaitokselle jalkautuminen kertomaan kotihoidosta ennen tutustumispäiviä tekisi myös tutustumispäiviin siirtymisen sujuvammaksi opiskelijoille ja ohjaajille. Oppilaitosyhteistyötä jatketaan kaksi kertaa vuodessa tapahtuvilla kehittämistyöryhmän tapaamisilla, joihin kokoonkutsujana toimii yksi kotihoidon palveluesimiehistä. Tapaamiset mahdollistavat keskustelun myös muista oppilaitosyhteistyön teemoista.

Näiden keskustelujen pohjalta teimme jatkosuunnitelman toiminnan edelleen kehittämiseen ja toteuttamiseen. Tutustumispäiviä oli kaikkien osapuolten mielestä hyödyllistä jatkaa ja edelleen kehittää. Kotihoidon vastuu- ja yhteyshenkilöinä jatkoivat neljä kehittämisryhmään kuuluvaa kotihoidon palveluesimiestä. Sovimme, että oppilaitoksessa opettajat sisällyttävät tutustumispäivät opintojen tutkinto-osioihin. Oppilaitos pyrkii järjestämään päivät peräkkäin mahdollisuuksien mukaan. Oppilaitoksen opettaja ilmoittaa kotihoidon vastuuhenkilöille, kun suunnitelmat ovat valmiit. Opiskelijoiden tutustumispäivien koordinointi toteutetaan kotihoidossa vastuuhenkilöiden toimesta.

Arviointi on kehittämisprosessissa tärkeää, jotta se on tuloksekasta ja palvelee työhön sitoutumista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a, 14). Opiskelijoilta kerättävää palautetta on tarpeen hyödyntää jatkokehittämisessä. PDCA-mallin mukaisesti on hyvä edetä jatkossa oppilaitosyhteistyötä edelleen kehitettäessä. Arviointi ohjaa kehittämistoiminnan prosessia. Kehittämisen perusteluita, organisointia ja toteutusta käydään pohtimaan ja tuodaan erilaisia taitekohtia näkyväksi. Arvioinnissa osallistujien odotuksia voidaan puntaroida ja rakentaa yhteistä ymmärrystä. (Toikko & Rantanen 2009, 61.) Kehittämisessä toteutettavaa jatkuvaa arviointia on PDCA eli Plan-suunnittele, Do-toteuta, Check-arvioi ja Act-kehitä, joka perustuu jatkuvaan parantamiseen halutun tavoitteen saavuttamiseksi (Heikkinen & Sivonen 2021). Kuvioon 6 (KUVIO 6) on kirjattu arvioita toiminnasta, joiden pohjalta kehittämistä voidaan jatkaa. Tätä jatkuvaa arviointia on toteutettu prosessin vaiheissa ja mallia kannattaa hyödyntää edelleen oppilaitosyhteistyön jatkokehittämisessä.



KUVIO 6. Oppilaitosyhteistyön kehittäminen jatkuvan parantamisen mallin mukaisesti (mukaiillen Heikkinen & Sivonen 2021, 4)

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää erilaisissa sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa ja yrityksissä oppilaitosyhteistyön ja vetovoimaisen työnantajakuvan kehittämisessä. Suoraan tutustumispäivät eivät ole toimintamallina siirrettävissä, mutta mallia voi hyödyntää omaan organisaatioon sopivalla tavalla. Lähihoitajaopiskelijoiden haastattelun tulokset eivät ole yleistettävissä. Tuloksista nousseita teemoja voidaan ottaa tarkasteluun ja kehittää työpaikoilla.

9 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä kotihoidon vetovoimaisuudesta. Saatujen tulosten pohjalta valittiin kehittämiskohteeksi kotihoidon ja oppilaitoksen välinen tavoitteellinen ja systemaattinen yhteistyö. Yhteistyön tavoitteena oli lisätä lähihoitajaopiskelijoiden tietoa kotihoidosta, vahvistaa myönteistä työnantajakuvaa sekä työntekijöiden saatavuutta. Näitä tekijöitä vahvistaaksemme järjestimme uutena toimintana kotihoidon ja oppilaitoksen yhteistyönä tutustumispäivät kotihoitoon alkuvaiheessa opintojaan oleville lähihoitajaopiskelijoille.

Tässä luvussa tarkastelen tutkimustuloksia ja kehittämisprosessia sekä opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Lisäksi luku sisältää oman ammatillisen kasvun pohdintaa.

9.1 Tulosten pohdinta

Lähihoitajaopiskelijat kuvasivat työn luonteeseen liittyviä tekijöitä. Kotihoidon työn etuina mainittiin vaihtelevuus työssä, työn fyysinen keveys ja kiitolliset asiakkaat. Monipuolinen asiakaskunta ja itsenäinen työ mahdollistavat ammattitaidon kehittymisen. Grootin, Mauritsin ja Francken (2018) tutkimuksessa kotihoitotyön autonomia, itsenäiset tiimit ja monipuolisuus asiakastyössä olivat etuja, joita on hyvä korostaa rekrytoinnissa, koulutuksessa ja julkisissa materiaaleissa.

Merkille pantava huomio tuloksissa olikin se, ettei kotihoito ollut lähihoitajaopiskelijoiden mielestä juuri esillä työpaikan markkinoinnin tai positiivisen uutisoinnin osalta. Uutisoinnissa usein korostuivat kotihoidon negatiiviset puolet. Lähihoitajaopiskelijat näkivät tärkeänä työn esiin tuomista positiivisesti. Etenkin nuoria kerrottiin tavoitettavan hyvin sosiaalisen median kautta. Positiivisen viestinnän keinoina voidaan käyttää esimerkiksi työntekijöiden vapaaehtoista someviestintää (Management Institute of Finland 2016; Salli & Takatalo 2014, 45; Saari ym. 2022, 124). Työnantajakuvan luomisen on tarpeen olla osana organisaation strategiaa (Laaksonen & Ollila 2017, 172). Työnantajakuvan rakentaminen vaatii aktiivisuutta työn hyvien puolien esiin tuomisessa sekä avoimessa ja todenmukaisessa kommunikoinnissa kaikilla tasoilla (Lehtimäki 2020). Tässä tehtävässä ovat tärkeitä nykyiset työntekijät, joita organisaation kannattaa hyödyntää.

Lähihoitajaopiskelijoille tehdyssä haastattelussa nousi esiin käsityksinä työn luonteesta kiireinen ja yksinäinen työ, jossa asiakkailta ei ole juuri aikaa kuin pakollisiin työtehtäviin. Kotihoidon työhön kuuluvat siirtymiset aiheuttivat vastaajissa kahdenlaista näkemystä. Toisaalta siinä saa hetken taukoa, mutta matkat vievät aikaa, sekä keliolosuhteiden vaihtelu etenkin talvella tuo haasteita. Surakan ym. (2020, 77) tutkimuksessa kiire koettiin suurena räsytustekijänä ja Kehusmaan ja Alastalon (2022, 7) mukaan syynä on työvoimapula, joka tekee kiirettä ja vaikuttaa asiakaskäynteihin. Yksi selitys kiireelle on tiukka aikataulu, joka mahdollistaa vain välttämättömän toiminnan asiakkaan luona. Usein käynnillä tuleekin yllättäviä tehtäviä, jolloin seuraavalle käynnille saavutaan valmiiksi myöhässä. (Vehko ym. 2018, 65–66.) Vaikka asiakasajan tulee olla suuri osa työpäivästä, käyntilistoihin tulisi varata aikaa esimerkiksi tavaroiden keräilylle ja pysäköinnille (Valtioneuvosto 2023, 14).

Lähihoitajaopiskelijat toivat haastattelussa monipuolisesti esiin vetovoiman vahvistamisen mahdollisuuksia. Yleensäkin vanhustyön vetovoiman lisäämiseen tarvitaan toimia niin yhteiskunnan, yksilön kuin työelämän tasoilla (Korkiakangas ym. 2022). Organisaation keinoiksi vetovoimaa lisäävinä tekijöinä haastateltavat mainitsivat työn vaativuutta vastaavan palkkauksen sekä henkilöstöresurssien riittävyyden niin, että jäisi aikaa asiakkaille ja työn tekemiseen halutulla tavalla. Myös Cookin ja Roosin (2020, 20) lähihoitajille tekemässä tutkimuksessa nämä nousivat suurimmiksi vetovoimatekijöiksi. Keskeinen tekijä on palveluiden resursointi laadukkaan hoidon ja henkilöstön hyvinvoinnin perustana (Vehko ym. 2018, 69).

Lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmasta tiimien toimintaa kehittämällä voidaan vaikuttaa vetovoimaan. Tiimeissä tapahtuva yhteistyö ja yhdessä suunniteltu työn organisointi nähtiin tärkeänä. Vehkon ym. (2018, 60) mukaan perinteisesti kotihoidon työssä on hyvät vaikutusmahdollisuudet ja mahdollisuus kykyjen käyttöön. Työntekijän voidessa suunnitella omaa työtään, eivät työn vaatimukset, kuten kiire, kuormita liikaa. Ylhäältä ohjautuva kehittäminen ei tue tiimityön ja itseohjautuvien tiimien toimintaa. (Laaksonen & Ollila 2017, 264; Vehko ym. 2018, 65, 67.) Toiminnanohjausjärjestelmällä voi olla rajoittava vaikutus itseohjautuvuuteen tiimeissä ja henkilöstön näkökulmat tulisi huomioida sitä kehitettäessä (Valtioneuvosto 2023, 13, 16).

Lähihoitajaopiskelijat mainitsivat työyhteisöllä olevan suuri vaikutus siihen, miten työssä viihtyy. Hyvä ilmapiiri, tervehtiminen ja positiivinen asenne, tekevät työstä kuin työstä mukavan. Päinvastoin yhdenkin henkilön huono käytös voi huonontaa ilmapiiriä. Työyhteisötaidot, palautteen anto ja turvallinen ilmapiiri omien mielipiteiden esiin tuomiseen kannattelevat kuormittavassa työssä. Kotihoidon itsenäisessä työssä johtamisen oikeudenmukaisuus ja tiimityön vuorovaikutuksen turvallisuus olivat

yhteydessä vähäisempään stressin kokemukseen ja työpaikanvaihtohalukkuuteen (Vehko ym. 2018, 59–60). Vanhustyössä asiakastilanteiden käsittelylle voi kuitenkin olla enemmän rakenteita kuin työpaikan ja kollegoiden välisten ongelmatilanteiden käsittelylle. (Koivisto ym. 2023, 5.) On siis tärkeää huomioida näitä tekijöitä, joilla voidaan vahvistaa positiivista ilmapiiriä työpaikoilla.

Lähihoitajaopiskelijat kertoivat harjoittelukokemusten vaikutuksesta vetovoimaan ja haluun hakeutua niihin töihin. Opiskelijoiden keskuudessa negatiiviset kokemukset saavat usein suuremman huomion positiivisiin kokemuksiin verrattuna. Organisaatiossa on tärkeää panostaa hyvän kokemuksen luontiin opiskelijoille. Myös aiemmat tutkimukset osoittavat, että alan opiskelijoiden hyvä harjoittelukokemus on vetovoiman kannalta merkityksellinen. Huonot kokemukset, etenkin huono kohtelu, vaikuttavat uravalintoihin ja ammattiin sitoutumiseen. (Hakojärvi ym. 2011, 169, 173; Erkkilä & Hämäläinen 2020.)

Johtaminen on merkityksellinen osa organisaation vetovoimaa ja sen edistämistä. Tämä nousee esiin tutkimuksissa ja lähihoitajaopiskelijoiden haastattelussa. Panostaminen esimiestaitoihin sekä johtamiseen parantaa työntekijäkokemusta ja työntekijöiden sitoutumista (Mellanen & Mellanen 2020, 141). Johtamisessa työn organisointia ja puuttumista esille tuotuihin epäkohtiin pidettiin lähihoitajaopiskelijoiden keskuudessa tärkeinä. Johtajan ja työntekijöiden tulisi tuntea toistensa työtehtävät. Lähihoitajaopiskelijoiden mielestä esihenkilön olisi hyvä olla mukana käytännön työssä. Heidän mielestään se tukisi myös työn kehittämistä. Johdon tuki ja resurssien turvaaminen ovat keinoja työntekijöiden sitouttamiseen myös kansainvälisissä tutkimuksissa (Burmeister, Kalisch, Xie, Doumit, Lee, Ferraresion & Bragadóttir 2019; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a, 55–56; Van Aerschot, Puthenparambil, Olakivi & Kröger 2022).

Tutustumispäiviä pidettiin onnistuneina oppilaitoksen ja kotihoidon näkökulmasta, ja niillä oli positiivinen vaikutus lähihoitajaopiskelijoiden mielikuviin kotihoidosta. Lähihoitajaopiskelijoista osa kiinnostui työstä, ja kokemus oli ollut positiivinen myös heille, jotka eivät kokeneet työtä omakseen. Huhta ja Myllyntaus (2021, 138) kirjoittavat, kuinka oppilaitosyhteistyöllä on mahdollista tarjota erinomaisia kokemuksia opiskelijoille hyvän suunnittelun, tavoitteiden ja yhteistyön avulla. Organisaation on mahdollista pärjätä hyvin kilpailussa osaavista työntekijöistä, kun se toteuttaa strategista yhteistyötä oppilaitosten kanssa (Suutari & Enbuska 2020, 81).

Kehittämistyö tarvitsee aikaa ja sitoutuneita henkilöitä. Kotihoidossa oppilaitosyhteistyöhön jatkamiseen nimettiin neljä palveluesimiestä, jotka olivat mukana kehittämistyössä. On tärkeää, että oppilaitoksen kanssa yhteistyö jatkuu. Jatkossa mukaan kehittämiseen tulisi osallistaa työntekijöitä, jotka opiskelijoita kohtaavat ja ohjaavat työpaikoilla. He ovat myös avainhenkilöitä kertomaan omasta työstään laajemminkin esimerkiksi oppilaitoksissa ja erilaisissa rekrytointitapahtumissa. Tutustumispäivien valmistautumiseen olisi ollut hyvä käyttää aikaa enemmän. Tutustumispäivien kokeilusta saatujen kokemusten ja palautteiden mukaisesti jatkossa niiden järjestämisessä on tarpeen kiinnittää huomiota tiedonkulkuun ja opiskelijoiden vastaanottotilanteeseen. Ohjaajalla sekä opiskelijoilla tulee olla tieto päivien tarkoituksesta, tavoitteista ja aikataulusta. Ohjaamiselle on hyvä varata aikaa. Kaiken kaikkiaan opiskelijat olivat tyytyväisiä ilmapiiriin ja ohjaamisen tasoon kotihoidon alueilla. Airilan ym. (2019, 39) mukaan opiskelijoiden ohjaamisen prosessissa koko työyhteisöllä on keskeinen rooli. Sujuvalla yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella oppilaitosten kanssa roolit ja vastuut täsmentyvät. (Airila ym. 2019, 39.)

Vetovoimaisempaa työpaikkaa tavoitellessa työn kuormitustekijöiden hallintaan, työhyvinvointiin ja työntekijöiden kuulemiseen sekä työn yhteiseen kehittämiseen kannattaa kiinnittää huomioita. Kun työntekijät voivat hyvin, he vievät hyvää viestiä eteenpäin ja suosittelevat työpaikkaa. Tämä näkyy myös työpaikalla oleville opiskelijoille.

9.2 Eettisyyden pohdinta

Tutkimukseen liittyy aina eettisiä seikkoja ja periaatteita, jotka tutkijan tulee huomioida jo aiheen valinnasta lähtien, kun pohditaan, mitä tutkitaan, ja millä keinoin (Tuomi & Sarajärvi 2018; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23–24). Oikeutuksena tutkimukselle on siitä saatava hyöty yhteiskunnallisesti ja tutkittavien kannalta. Hoitotieteen tutkimukseen liittyy vahvasti eettisyyden pohdinta ja siihen liittyvät ohjeet ja säädökset. Suomessa TENK eli tutkimuseettinen neuvottelukunta on eettisten kysymysten asiantuntijaelin. Tutkimukselle tarvitaan lupa ja sitä haetaan useimmiten johtavalta hoitajalta tai lääkäriltä, mutta käytännöt vaihtelevat organisaatioissa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211, 216, 218, 222.) TENKin ohjeistukseen kuuluu eettisesti vastuullisten tieteellisten toimintatapojen noudattaminen ja edistäminen sekä epärehellisuuden torjuminen. Rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksen teossa kuuluvat hyviin käytäntöihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150.) Hyvät tieteelliset käytännöt liittyvät tiedon hankintaan, käsittelyyn, julkaisuun ja arviointiin. Tutkimuksen vaiheet kuvataan yksityiskohtaisesti ja avoimesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–24.)

Aiheeni on ajankohtainen ja pyrki kehittämiseen alan opiskelijoita, työnantajia ja työntekijöitä hyödyttäen. Aiheen valinnasta käytiin keskustelua ohjausryhmän jäsenten kanssa. Olen toiminut rehellisesti ja eettisiä ohjeita noudattaen sekä raportoinut opinnäytetyöprosessin vaiheet tarkasti ja huolellisesti. Olen ollut tietoinen vastuustani eettisyyteen liittyvissä ratkaisuissa. Tutkimukselle sain tutkimusluvan sekä Soiten johtajaylihoitajalta että koulutusyhtymän rehtorilta. Opinnäytetyöstä tehtiin yhteistyösopimus Soiten työelämäohjaajan kanssa.

Tutkittavien asema, esimerkiksi oikeus valita, osallistuuko tutkimukseen, on huomioitava. Ihmisarvon kunnioittaminen on lähtökohta eettiselle tutkimukselle. (Hirsjärvi ym. 2009, 24–25.) Heillä tulee olla kaikki tieto tutkimuksen tarkoituksesta ja luonteesta, jotta he voivat tehdä tietoisien suostumuksen osallistumisestaan (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 219).

Tutkimusosion ryhmähaastatteluun osallistuneille lähihoitajaopiskelijoille annoin tiedotteen (LIITE 1) oppilaitoksen opettajan kautta. Siinä kerroin tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteesta ja käytännön toteuttamisesta sekä kerroin haastattelun nauhoittamisesta ja suostumuksen pyytämisestä. Tutkittavat saivat tiedon osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta lopettaa halutessaan osallistuminen missä vaiheessa tahansa ilman seurauksia. Tiedotteen liitteenä oli haastattelun pohjana toimiva teema-haastattelurunko. Ennen haastattelun aloittamista kertasin nämä tiedot vielä suullisesti ja pyysin kirjallisen suostumuksen haastatteluun osallistumisesta ja luvasta haastattelun nauhoittamiseen. Toisen ryhmähaastattelun kohdalla opiskelijat eivät olleet tietoisia haastattelusta koululla tapahtuneen tietokatkoksen vuoksi. Tämän vuoksi kerroin opiskelijoille perusteellisesti tiedotteessa olevista asioista, painottaen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Heillä oli myös mahdollisuus kysyä haastattelusta. Tämän jälkeen haastatteluun osallistuivat vapaaehtoiset opiskelijat. Vapaaehtoisuus koski kaikkia kehittämistoimintaan osallistuvia. Tutustumispäivistä kerätty palautekysely oli vapaaehtoinen ja kehittämistoimintaan osallistuneita ei pakotettu eikä painostettu.

Tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien erilaisuutta ja anonymiteettiä sekä minimoida kaikki mahdolliset haitat osallistumisen suhteen. Myös organisaatioiden anonymiteetin taso tulee selvittää tutkimuslupaa haettaessa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 217, 221.) Kaikkea tutkimuksellista toimintaani ohjasi tutkittavien anonymiteetin säilyttäminen. Opinnäytetyön raportin kirjoitin siten, ettei yksittäistä vastaajaa tunnisteta. Haastateltavien suorista lainauksista muokkasin asiategistiksi murre sanat ja muut ilmaisut, joista vastaajan voisi tunnistaa. Muokkaukset tein niin, ettei alkuperäisen ilmaisun tarkoitus muuttunut. Kehittämisosion palautteet keräsin sähköisesti anonymilla palautekyselyllä.

Suostumuslomakkeet säilytin lukitussa tilassa ja sähköiset tiedostot salasanojen takana, joille vain minulla oli pääsy. Opinnäytetyön valmistuttua hävitin tutkimusaineiston aineistomuodon mukaan. Paperisen aineiston voi polttaa tai tuhota silppurilla. Päällekirjoittamalla saadaan hävitettyä sähköinen aineisto, kun ainoastaan poistaminen ja siirtäminen tietokoneen roskakoriin eivät ole aineiston pysyvää hävittämistä. (Tietosuojavaltuutetun toimisto.) Tuhosin suostumuslomakkeet polttamalla ja sähköiset aineistonkeruutiedostot ensin päällekirjoittamalla, sitten tiedostot poistaen, myös roskakorista. Tutkimuslupaa organisaatioilta kysyttäessä varmistin, saako sen nimeä käyttää opinnäytetyön kehittämisessä ja raportissa. Koulutusyhtymän toiveen mukaisesti heidän nimeään ei tuotu esiin opinnäytetyöraportissa.

Kaikenlainen vilppi ja epärehellisyys on eettisyyden vastaista (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211). Argumentaatio, eli miten lähteitä käytetään, kuuluu hyvään eettiseen toimintaan. Tutkijan tulee tietää mitä hän tekee, jotta toiminta on eettisesti kestävä. Eettisyys kietoutuu myös laatuun ja luotettavuuteen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149.) Lähdemerkinnöillä kunnioitetaan aikaisempia tutkijoita ja tutkimuksia (Kniivilä, Lindblom-Ylänne, & Mäntynen 2017, luku 1; Hirsjärvi ym. 2009, 23–24). Jos alkuperäistä kirjoittajaa ei mainita, on kyse plagioinnista. Siitä on kyse myös, jos omia tutkimustuloksia hieman muokaten käyttää uudessa tutkimuksessa. Opinnäytetyön tuloksista tulee kertoa rehellisesti, kaunistelematta ja muuntelematta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 224–225.) Tutkimustuloksia tulee tarkastella kriittisesti ja mahdolliset väitteet perustella. Tieteen etiikan mukaisesti tutkimustuloksia ei salailta tai pyritä harhaan johtamiseen. Lähdemerkinnöillä kunnioitetaan aikaisempia tutkijoita ja tutkimuksia. (Kniivilä ym. 2017, luku 1.) Huomioin toiminnassani tieteellisen toiminnan vaatimukset ja kunnioitin lähdemerkinnöillä toisia tutkijoita. Olen kuvannut analyysivaiheen ja tulokset rehellisesti kuten ne analyysissa näyttäytyvät. Kaikessa toiminnassani olen pyrkinyt rehellisyyteen ja vilpittömyyteen. Opinnäytetyö on käynyt läpi plagioinnin tarkistuksen oppilaitoksen käytännön mukaisesti.

Tutkijan tulee tiedostaa oma roolinsa tutkimuksessa. Objektivisuus ja puolueettomuus kuuluu tieteelliseen tutkimukseen. Omien poliittisten, moraalisten tai uskonnollisten näkemysten ei tule vaikuttaa tutkimuksen tekoon. (Hirsjärvi ym. 2009, 309.) Kehittämistyö toteutui kotihoidossa, jonne olen työsuhteessa kotisairaanhoidajana. Tällöin täyttä objektivisuutta ei voida kaikessa toiminnassa saavuttaa. Tutkijana tiedostin tämän ja pohdin omien ennakkokäsitysten vaikutuksia ja huomioin ne läpi opinnäytetyön. Tutkijan rooli toimintatutkimuksessa on merkityksellinen. Olen kuvannut oman roolini sekä prosessin vaiheet huolellisesti ja perustellut ne. Toimin myös puolueettomasti ja neutraalisti kehittäjän asemassa omia mielipiteitäni korostamatta.

9.3 Luotettavuuden arviointi

Tieteelliselle tiedolle tunnusomaista on luotettavuus. Luotettavuutta voidaan tarkastella tutkimusmenetelmien, prosessin ja tulosten kautta. (Toikko & Rantanen 2009, 121). Luotettavuus liittyy tutkimuksen laatuun ja luotettavuus tulee varmistaa. Toimintatutkimuksen osalta luotettavuustarkastelua voidaan tehdä laadullisen tutkimuksen osioon. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tarkka dokumentointi. Kun kaikki prosessin vaiheet ovat tarkasti kuvattuna, lukija voi tehdä päätelmiä luotettavuudesta. (Kananen 2014, 131.) Johdonmukaisuus luotettavuuden lisääjänä liittyy aineiston keräämiseen ja analysointiin liittyvään kuvaukseen, jossa myös epävarmuudet ja heikkoudet mainitaan (Toikko & Rantanen 2009, 124; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198).

Kehittämistoiminnan luotettavuuteen kuuluu sen hyödyllisyys eli käyttökelpoisuus, jolloin prosessin tuloksista voi tehdä suosituksia toimintaan (Toikko & Rantanen 2009, 125). Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta tuo vakuuttavuus, eli se kuinka tutkija vakuuttaa oman tutkimuksensa pätevyyden. Sen voi tehdä tuomalla näkyväksi tekemänsä tulkinnat ja valinnat prosessissa avoimesti ja perustellen. (Toikko & Rantanen 2009, 123.)

Tutkimusraporttiin olen kuvannut tutkimuksen vaiheet mahdollisimman tarkasti. Opinnäytetyön tutkimusosion aineistonkeruun toteutin ryhmähaastattelulla. Kohderyhmänä olivat loppuvaiheessa opintojaan olevat lähihoitajaopiskelijat. Haastateltavien valinta ei toteutunut tutkittaville asetettujen kriteereiden suhteen, kun haastattelupäivänä selvisi, että haastateltavista vain noin kolmasosalla oli kokemusta kotihoidosta harjoittelun tai työskentelyn kautta. Tutkimuksessa oli kuitenkin tarpeen selvittää käsityksiä kotihoidosta, joten myös ilman kokemuksia syntyneet käsitykset olivat yhtä arvokkaita ja erilaiset näkökulmat myös mahdollisesti rikastuttivat tuloksia.

Haastatteluissa ilmapiiri oli välitön ja haastateltavat kertoivat asioista avoimesti. Ensimmäisellä ryhmällä oli tieto haastattelusta, ja he olivat saaneet etukäteen tutustua lähettämääni materiaaliin, mutta toiselta ryhmältä tieto puuttui, ja aikaa haastatteluun oli huomattavasti vähemmän. Toisaalta spontaani tilanne mahdollisesti toi esiin suoria ja aitoja reaktioita aiheesta. Keskustelu oli avointa myös tämän ryhmän osalta, ja kaikki ilmaisivat omat, myös osin eroavat näkemyksensä. Itselleni ryhmähaastattelu-tilanne oli uusi, mutta koin, että haastattelua oli luonteva toteuttaa. Siinä autoivat tuttu aihe ja kokemus opiskelijoiden ohjaamisesta työelämässä.

Haastatteluun olisin voinut valmistautua esihaastattelulla. Sillä voi testata haastattelurunkoa, aihejärjestystä ja kysymysten muotoilua (Hirsjärvi & Hurme 2010, 72). Tämä jäi itseltäni toteuttamatta, ja huomasin haastattelua tehdessäni, että olisin voinut muokata kysymyksiä ymmärrettävämmiksi. Toisaalta teemahaastattelurunko oli vain pohjana ja haastateltavilla oli mahdollisuus tarkentaa, jos he eivät ymmärtäneet, mitä tarkoitin. Tutkijan onkin tiedostettava oman toimintansa merkitys haastattelutilanteessa ja tarkasteltava sekä raportoitava siitä (Eskola ym. 2018, 29).

Haastattelijana pyrin välttämään kannanottoja, esimerkiksi nyökkäämistä tai myöntelyä, koska ne voivat rohkaista vastaajaa tiettyyn suuntaan, jolloin aineisto vinoutuu (Kananen 2014, 67, 96–97). Selkeä ilmaisu ja haastateltavien ohjaaminen sivuraiteilta aiheeseen on tärkeää haastattelun aikana. Pyrin toimimaan neutraalisti kommentoinnin ja eleiden suhteen, jotta omat mielipiteeni tai kokemukseni eivät vaikuttaisi haastateltaviin. Ryhmädynamiikan osalta haastatteluissa oli muutamia, jotka olivat enemmän äänessä. Haastattelijana pyrin esittämään kysymyksiä myös heille, jotka olivat vähemmän äänessä.

Luotettavuutta lisää riittävä tutkimusmateriaali (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 200). Laadullisessa tutkimuksessa aineistolta voidaan tavoitella saturaatiota eli kylläntymistä, jolloin toistoa esiintyy ja uutta tietoa ei enää saada (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99). Kehittämistoiminnassa aineistojen pienuuden takia saturaatiopistettä ei myöskään välttämättä saavuteta (Toikko & Rantanen 2009, 142). Tärkeää laadullisessa tutkimuksessa on saada rikasta kuvausta yksittäisestä tapauksesta, eikä yleistettävää tietoa (Kananen 2014, 22). Kehittämistoiminnassa tuotettu aineisto ohjaa kehittämisprosessia ja yhtä perusteellista analyysiä ja laajaa näkökulmaa ei tarvitse hyödynnettävyyteen kuin perinteisessä tutkimuksessa. Aineistosta nopeasti saatavat vastaukset ovat silloin keskeisempiä. (Toikko & Rantanen 2009, 121.) Kuten usein laadullisessa tutkimuksessa, ei voida varmuudella sanoa, olisiko lisähaastatteluilla saatu vielä uutta tietoa. Tämän opinnäytetyön ja kehittämistavoitteiden osalta aineisto oli riittävä ja tuloksia voitiin käyttää kehittämisaiheen valitsemiseksi.

Analyysivaiheen kategorisointi ja tulkinta avataan huolellisesti, jotta opinnäytetyön lukijalle avautuu tutkijan logiikka aukottomasti koko prosessin ajalta (Kananen 2014, 126). Analyysivaiheen toteutin mukailen induktiivista sisällönanalyysia. Analysoinnissa tutkijan objektiivisuus on aineistoon pohjautuvaa rehellistä tulkintaa, eikä siinä näy tutkijan mielipiteet. (Kananen 2014, 136.) Olen kuvannut opinnäytetyöni etenemisen vaiheet mahdollisimman tarkasti, jotta lukija voi tehdä päätelmänsä luotettavuudesta sen pohjalta. Olen kuvannut analyysin etenemisen liitteessä. (LIITE 4.)

Toimintatutkimuksen tulokset eivät ole yleistettäviä, ja raportoinnissa tulee välttää yleistäviä ilmauksia. Toimintatutkimuksen onnistumista arvioidaan sen tavoitteiden toteutumisen kautta, yhdessä siihen osallistuneiden kanssa. (Kananen 2014, 137.) Kehittämispöytätyössä tiedon on tarkoitus tukea käytännön kehittämistä (Toikko & Rantanen 2009, 113). Oppilaitosyhteistyö valittiin kehittämisen kohteeksi ja tutustumispäiviä kokeilimme uutena toimintamallina. Alkuvaiheessa opintojaan olevilta tutustumispäiviin osallistuneilta lähihoitajaopiskelijoita ja heidän ohjaajiltaan keräsin palautetta anonymisoidulla Webropol®-kyselyllä heti tutustumispäivien jälkeen. Niistä saadut kokemukset ohjaavat myös edelleen kehittämistä kotihoidon ja oppilaitoksen yhteistyön osalta.

Tulosten siirrettävyyttä ja käyttöä vahvistaa tutkimuksellisuus ja huolellinen raportointi. Kehittämiprojektien kontekstisidonnaisuus haastaa siirrettävyyttä. Kehittämiprojektit ovat usein luonteeltaan ainutkertaisia ja vaikea juuri sellaisenaan siirtää toiseen toimintaympäristöön. Etenkin sosiaaliset prosessit, joita kehittämistoiminnat yleensä, ovat toistettavuudeltaan haastavia. Toimijoiden ja kehittäjien sitoutuminen ja sitoutumattomuus vaikuttavat luotettavuuteen. Jos kaikki toimijat eivät ole kaikissa vaiheissa mukana, voi virhemahdollisuus nousta. Kun prosessin raportointi on tehty tarkoin, se on helpompi myös toistaa muualla. (Toikko & Rantanen 2009, 11, 121, 123, 126.) Olen raportoinut prosessin vaiheet tarkasti, jotta lukija voi tehdä päätöksen sen soveltuvuudesta omaan toimintaympäristöönsä.

Kehittämisessä olen toiminut omassa roolissani kotihoidon kotisairaanhoidtajana ja ylemmän ammattikorkeakoulun johtamisen ja kehittämisen opiskelijana. Prosessissa olen toiminut tutkijan roolissa haastattellessani opiskelijoita ja kehittämissyhteistyössä oppilaitoksen kanssa roolini kotihoidon työntekijänä oli tutkija- toimijan rooli. Huolehdin prosessin eteenpäin viemisestä, tutkimustulosten esittämisestä, kokoontumisten järjestämisestä ja aikatauluttamisesta sekä kirjasin prosessin vaiheet. Tutustumispäivien palautteen kerääminen ja tulosten koostaminen sekä esittäminen kuuluivat tutkijan rooliini.

9.4 Ammatillinen kasvu

Ylemmän ammattikorkeakoulun tavoitteena on tarjota syvällistä ja teoreettista tietoa vaativiin asiantuntija- ja johtamistehtäviin (Centria-ammattikorkeakoulu 2023a). Tutkinto on antanut eväitä monipuolisesti johtamiseen liittyvässä kokonaisuudessa. En ole voinut peilata oppimaani kokemuksiin johtamisesta, mutta koen että silti opinnot ovat antaneet paljon. Opinnäytetyöprosessi on kehittänyt monilta osin. Tutkimustyön tekeminen vaatii paljon osaamista ja teoretiedon hallintaa. Toimintatutkimus oli tutkimusmuotona itselleni vieras ja haastoi matkan varrella. Tutkimuksellinen osaaminen ja tutkimustiedon hyödyntäminen ovat kehittyneet opintojen aikana ja opinnäytetyötä tehdessä. YAMK-koulutuksen syventävien ammattiopintojen tavoitteena on mm. kehittää projektin johtamisen ja tutkimus-

ja kehittämistyön taitoja ja soveltaa teoriaa käytäntöön (Centria-ammattikorkeakoulu 2023a). Hieman yli vuoden kestäneen opinnäytetyöprosessin aikana olen saanut kehittyä kehittämisprosessin johtamisen osalta paljon. Vaikka käytettävissä on monipuolisia lähteitä, täytyy tutkimuksen tekoa, kuten monia muitakin asioita, oppia kokemuksen kautta. Helpottavaa on ollut se, ettei ole ollut yksin, vaan opinnäytetyöhön oli saatavilla opettajan ohjausta ja ohjausryhmän sekä työelämäohjaajan tukea.

Opinnäytetyön kautta on mahdollista kehittää tutkivaa työtettä ja yhteistyö- ja verkostointitaitoja (Centria-ammattikorkeakoulu 2023a). Kehittämistyön olen kokenut innostavana ja mielenkiintoisena. Kuten kaikessa työelämässä, asioita on viety eteenpäin yhteistyössä. Monipuolisuutta työskentelyyn ja osin haastettakin on tuonut kahden organisaation yhteistyössä toimiminen. Yhteistyön edistämisen koen itse todella tärkeäksi monimuotoisessa hoitotyössä, jossa toimitaan useiden eri sidosryhmien ja hoitoketjujen jatkumoissa.

Oppilaitosyhteistyö organisaatiotasolla on ollut aiheena itselleni uusi. Siihen on ollut antoisaa ja opettavaista paneutua. Työtä tehdessäni olen saanut uutta tietoa kehittämismenetelmistä ja päässyt oman tutkimustyön kautta kehittämään käytännön asioita yhteistyössä. Se on opettanut aikataulujen yhteensovittamista, aikataulutusta ja projektin johtamista konkreettisella tasolla. Samalla se on opettanut kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä. Opinnot ja opinnäytetyön antavat tietoa ja mahdollisuuksia myös itsensä johtamiseen (Centria-ammattikorkeakoulu 2023b). Itsensä johtaminen on kehittynyt opintoja tehdessä, kun luovimista on tehty perheen ja työelämänkin ristipaineessa. Opinnäytetyö on kehittänyt itsensä johtamista aikataulujen suunnittelemisessa ja ajankäytön priorisoinnissa. Oppia on myös tullut tavoitteiden asettamiseen. Kouluttautuminen ja opinnäytetyön tekeminen ovat vahvistaneet omaa asiantuntijuutta. Samalla se on saanut pohtimaan ja oivaltamaan, tulevaisuuden ammatillisia toiveita.

9.5 Johtopäätökset

Opinnäytetyöprosessista nousseet johtopäätökset:

1. Kotihoidon myönteisellä työnantajakuvalla on merkitystä kotihoitotyön vetovoimaisuuteen. Tämän vuoksi työyhteisössä tulee arvioida ja kehittää siihen liittyviä asioita.
2. Opiskelijoiden hyvä kohtelu on tärkeää kotihoidon vetovoimaisuuden näkökulmasta. Jokaisella työntekijällä on vastuu opiskelijoiden hyvästä kohtelusta.

3. Lähiesihenkilön rooli on opiskelijarekrytoinnin ja työn yhteisen kehittämisen kannalta merkittävä. Hänen tulee osoittaa esimerkkiä opiskelijoiden hyvästä kohtelusta. Hän myös arvioi ja puuttuu tarvittaessa työntekijöiden toimintaan.
4. Toimiva oppilaitosyhteistyö tukee osaltaan opiskelijoiden myönteistä mielikuvaa kotihoitosta. Yhteistyö vaatii vastuuhenkilöiden nimeämistä ja suunnitelmallisuutta. Opiskelijat ja työntekijät tulee ottaa mukaan yhteistyön kehittämiseen.

Opinnäytetyön pohjalta nousseita jatkotutkimusaiheita:

1. Millainen merkitys oppilaitosyhteistyöllä on ollut opiskelijoiden työnantajamielikuvaan?
2. Millainen merkitys oppilaitosyhteistyöllä on ollut kotihoidon työntekijöiden saatavuuteen?

LÄHTEET

- Abbott, K., Klumpp, R., Leser, K., Straker, J., Gannod, G. & Haitsma, K. 2018. Delivering person-centered care: Important references for recipients of long-term services and support. *JAMDA* 19, 169–173. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2017.10.005>. Viitattu 17.9.2023.
- Airila, A., Mattila-Holappa, P., Kurki, A.-L. & Nykänen, M. 2019. Työelämässä oppiminen, ohjaus ja oppilaitosyhteistyö työpaikkojen näkökulmasta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 21(2), 24–41. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/86932>. Viitattu 28.1.2023.
- Burmeister, E. A., Kalisch, B. J., Xie, B., Doumit, M. A. A., Lee, E., Ferraresion, A. & Bragadóttir, H. 2019. Determinants of nurse absenteeism and intent to leave: An international study. *Journal of nursing management* 27(1), 143. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/jonm.12659>. Viitattu 1.10.2023.
- Centria-ammattikorkeakoulu. 2023a. *Centrian opinnäytetyö- ja kirjoitusohjeet 2022*. Saatavissa: [YAMK OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET - Centrian opinnäytetyö- ja kirjoitusohjeet 2022 - LibGuides at Centria University of Applied Sciences](https://www.libguides.com/centria/centria-opinnaytetyo-ja-kirjoitusohjeet-2022). Viitattu 19.8.2023.
- Centria-ammattikorkeakoulu. 2023b. *Opinto-opas*. Saatavissa: [Opinto-opas](https://www.libguides.com/centria/opinto-opas). Viitattu 16.9.2023.
- Chen, I-H., Brown, R., Bowers J B. & Chang W-Y. 2015. Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of advanced nursing* 71(10), 23–50. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/jan.12706>. Viitattu 9.5.2022.
- Cook, 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. Saatavissa: [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). Viitattu 26.4.2022.
- De Groot, K., Maurits, E. E. M. & Francke, A. L. 2018. Attractiveness of working in home care: An online focus group study among nurses. *Health & social care in the community* 26(1), 94–101. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/hsc.12481>. Viitattu 20.6.2022.
- Furunes, T., Kaltveit, A. & Akerjordet, K. 2018. Health-promoting leadership: A qualitative study from experienced nurses' perspective. *Journal of clinical nursing* 27(23–24), 4290–4301. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/jocn.14621>. Viitattu 1.9.2023.
- Grann, M. 2020. Hoitotyöntekijöiden resilienssi vanhustyön muutoksessa. *Gerontologia* 34 (3), 277–287. Saatavissa: <https://journal.fi/gerontologia/article/view/82536/56166>. Viitattu 15.6.2022.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS- Kustannus. 27–51.
- Erkkilä, M. & Hämäläinen, I. 2020. *Terveysalan koulutuksen yhteys sairaanhoitajien alalla pysymiseen*. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Kandidaatin tutkielma. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202011037798>. Viitattu 10.5.2022.
- Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Hakojärvi, H-R., Salminen, L. & Suhonen, R. 2011. Hoitohenkilökunnan opiskelijoihin kohdistama henkinen väkivalta ohjatussa harjoittelussa – kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 23 (3), 162–174. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/307578215_Hoitohenkilokunnan_opiskelijoihin_kohdistama_henkinen_vakivalta_ohjatussa_harjoittelussa_-_kirjallisuuskatsaus_Nursing_students%27_experiences_of_bullying_during_clinical_practice. Viitattu 10.5.2022.
- Heikkilä, R., Mäkelä, M., Noro, A., Lammintakanen, J. & Laulainen, S. 2020 Millaisilla palveluilla enintään keskivaikeasti muistisairaat henkilöt pärjäävät kotona? *Gerontologia* 34(2), 74–87. Saatavissa: <https://doi.org/10.23989/gerontologia.84723>. Viitattu 28.8.2023.
- Heikkinen, H. L. T. 2018. Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS- Kustannus. 215–230.
- Heikkinen, K. & Sivonen, A. 2021. Kehitä ja kehity – PDSA-syklin mukainen jatkuva kehittäminen toteutuneissa oppimisprojekteissa. *eSignals Research* 2(1), 1–17. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021101450992>. Viitattu 18.9.2023.
- Heilmann, P., Lampela, H. & Taipale-Erävala, K. 2022. Living Up to Young Employees' Expectations: Employer Brand Management in Health Care Organisations. *Managing Global Transitions* 20(3), 211–235. Saatavissa: <https://doi.org/10.26493/1854-6935.20.211-235>. Viitattu 25.3.2023.
- Heiskanen, J. 2012. *Sairaanhoitajien kuvauksia ammattiin päättämisestä, työssä pysymisestä ja siitä lähtemisestä*. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20120446>. Viitattu 26.4.2022.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. *Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat*. Helsinki: Alma Talent.
- Huilaja, H. 2019. *Rekrytoinnin sosiaalinen järjestys – tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista*. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-148-4>. Viitattu 19.9.2023.
- Hyytiäinen, K, Roos M, Astala, L. Harmoinen, M. & Suominen, T. 2015. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa: yhteys arvostavaan johtamiseen. *Hoitotiede* 27(3), 213–224. Saatavissa: [Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa : yhteys arvostavaan johtamiseen | Hoitotiede \(journal.fi\)](https://doi.org/10.23989/gerontologia.84723). Viitattu 10.9.2023.
- Hörkkö, E., Silvennoinen, H. & Järvinen, T. 2019. Henkilöstön suosimat työssä oppimisen muodot. *Hallinnon tutkimus* 38(2), 73–88. Saatavissa: <https://doi.org/10.37450/ht.97987>. Viitattu 26.9.2023.
- Ikonen, E-R. 2015. *Kehittyvä kotihoito*. 4., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

- Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 33/2017. Saatavissa: [Microsoft Word - Mita-osallisuus-on-osallisuuden-viitekehysta-rakentamassa_10.10.doc \(julkari.fi\)](https://julkari.fi/urn:ISBN:978-952-343-101-0). Viitattu 24.4.2023.
- Joki, M. 2021. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. 7., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021>. Viitattu 3.5.2022.
- Josefsson K., Sinervo T. & Vehko T. 2018. *Mikä selittää hoitajiin kohdistuvaa väkivaltaa vanhustenhuollossa?* Tutkimuksesta tiiviisti 9/2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-101-0>. Viitattu 17.9.2023.
- Kananen, J. 2014. *Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?* Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. *Tutkimus hoitotieteessä*. 3., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kariniemi, K. S., Siira, H., Kyngäs, H. & Kaakinen, P. 2020. ”Vanhakin on ihminen” Ikääntyneiden kokemuksia vahvuuksistaan, voimavaroistaan ja kotihoidosta. *Gerontologia* 34(1), 25–42. Saatavissa: <https://doi.org/10.23989/gerontologia.80436>. Viitattu 28.8.2023.
- Kehusmaa, S. & Alastalo, H. 2021. *Lähi- ja sairaanhoitajien määrä ei ole vielä noussut vanhuspalveluissa*. Tutkimuksesta tiiviisti 47/2021. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-704-3>. Viitattu 18.7.2023.
- Kehusmaa, S. & Alastalo, H. 2022. *Vanhuspalvelujen työvoimapula kärjistyy kotihoidossa – neljännes yksiköistä tekee joka viikko töitä riittämättömällä henkilöstöllä ja ylityöt ovat yleisiä*. Tutkimuksesta tiiviisti 4/2022. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-813-2>. Viitattu 8.12.2022.
- Kehusmaa, S., Alastalo, H., Hammar, T. & Luoma, M-L. 2018. *Kolmasosa vanhuspalvelujen henkilöstöstä työskentelee kotihoidossa: asiakkaista kotihoidossa on yli puolet*. Tutkimuksesta tiiviisti 39/2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-232-1>. Viitattu 17.5.2022.
- Kielitoimiston sanakirja. *Vetovoima*. Saatavissa: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/vetovoima>. Viitattu 25.4.2022.
- Kivekäs, E., Kekäläinen, H., Kaija-Kortelainen, M., Kinnunen, A., Kämäräinen, P., Aallosvirta, V. & Saranto, K. 2020. Hyvinvointiteknologia kotihoidossa – Myönteinen odotus teknologian hyödyistä. *FinJeHeW* 12(3), 229–240. Saatavissa: <https://doi.org/10.23996/fjhw.94782>. Viitattu 11.9.2023.
- Kniivilä, S., Lindblom-Ylänne, S. & Mäntynen, A. 2017. *Tiede ja teksti. Tehoa ja taitoa tutkielman kirjoittamiseen*. Helsinki: WSOY.

- Koivisto, J., Laitinen, J. & Sinervo, T. 2023. *Hyvä Veto! Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoiman varmistaminen iäkkäiden palveluissa*. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-075-1>. Viitattu 27.8.2023.
- 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.
- Kotihoito*. Saatavissa: [Kotihoito - Soite](#). Viitattu 27.8.2023.
- Kröger, T., Van Aerschot, L. & Puthenparambil, JM. 2018. *Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa*. YFI julkaisuja. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57183/978-951-39-7372-8.pdf?sequence=1&isAlloved=y>. Viitattu 26.4.2022.
- Kulmala, J. 2017. *Parempi vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kurki, A-L., Uusitalo, H., Nykänen, M., Mattila-Holappa, P. & Saari, E. 2020. *UUDISTA YHTEIS-TYÖTÄ! Käytännön työkaluja työpaikka-oppilaitosyhteistyön kehittäjälle*. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619259>. Viitattu 28.1.2023.
- Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. *Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa*. 3., uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä*. 612/2021. Saatavissa: [612/2021 - Säädosmuutosten hakemisto - FINLEX®](#). Viitattu 18.9.2023.
- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista*. 980/2012. Saatavissa: [Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn... 980/2012 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#). Viitattu 28.8.2023.
- Larja, L. & Peltonen, J. 2023. *Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-978-0>. Viitattu 20.9.2023.
- Lehtimäki, A. 2020. *Työnantajaimago julkisessa kotihoidossa*. Vaasa: Vaasan yliopisto. Johtamisen yksikkö. Pro gradu -tutkielma. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002246335>. Viitattu 20.6.2022.
- Leppäaho, S., Kehusmaa, S., Karttunen, T. & Havakka, P. 2023. *Alueellisia tuloksia vanhuspalveluiden asiakastytyväisyydestä: kotihoidon ateriapalvelussa on eniten parannettavaa*. Tutkimuksesta tiiviisti 41/2023. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-135-1>. Viitattu 27.8.2023.
- Leinonen, R. 2018. *Sisällönanalyysi*. Saatavissa: [Sisällönanalyysi - Spoken](#). Viitattu 27.8.2023.
- Ljunglin, E. 2017. *Työnantajamielikuvan merkitys yksilön sitoutumiselle*. Tampere: Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201706131970>. Viitattu 21.6.2022.

- Lähihoitajan koulutus*. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super ry. Saatavissa: <https://www.super-liitto.fi/tyoelamassa/ammattillinen-koulutus/lahihoitajan-koulutus/>. Viitattu 19.7.2023.
- Management Institute of Finland. 2016. *Rekrytoinnin uudet haasteet- vai sittenkin mahdollisuudet?* Saatavissa: <https://mif.fi/rekrytoinnin-uudet-haasteet-vai-sittenkin-mahdollisuudet/>. Viitattu 3.5.2022.
- Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. *Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa*. Jyväskylä: Atena.
- Miettinen, J. J., Mäkinen, M., Leikas, J., Jutila, T. & Veko, T. 2020. Vastuullinen toiminnanohjausjärjestelmän kehittäminen kotihoidossa. *FinJeHeW* 12(1), 70–83. Saatavissa: <https://doi.org/10.23996/fjhw.77883>. Viitattu 27.8.2023.
- Niemonen, R. 2023. *Keskitetyn rekrytointimallin kehittäminen Soiteen*. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202305027197>. Viitattu 18.7.2023.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. 4. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Opetushallitus. *Tutkintojen perusteet*. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet>. Viitattu 19.7.2023.
- Peltonen, J. 2021. *Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2020*. TEM-analyseja 106/2021. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-639-0>. Viitattu 4.5.2022.
- Pesonen, T., Väisänen, V., Ruotsalainen, S., Corneliussen, L., Sinervo, T. & Noro, A. 2022. *Hoitohenkilöstön työajan jakautuminen ikäihmisten palveluissa: tuloksia Aikamittaushankkeesta*. Tutkimuksesta tiiviisti 29/2022. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-892-7>. Viitattu 8.12.2022.
- Saari, E., Koivisto, T., Koskela, I., Käsälä, M., Rydman, V. & Turunen, J. 2022. *Enemmän aikaa empatialle? Hoivatyön teknologiavälitteinen viestintä ja työhyvinvointi*. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-022-5>. Viitattu 25.8.2022.
- Salli, M. & Takatalo, S. 2014. *Loista rekrytoijana- hoida kosiomatka tyylillä*. Helsinki: Kauppakamari.
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. *Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa*. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>. Viitattu 18.11.2022.
- Sehgal, K. & Malati, N. 2013. Employer Branding: A Potent Organizational Tool for Enhancing Competitive Advantage. *IUP Journal of Brand Management* 10(1), 51. Saatavissa: [Employer Branding: A Potent Organizational Tool for Enhancing Competitive Advantage - ProQuest](https://www.proquest.com/brand-management/employer-branding-a-potent-organizational-tool-for-enhancing-competitive-advantage/docview/2148484). Viitattu 14.9.2023.
- Soini, M. 2020. *Työvoiman pysyvyys hoitotyössä. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus hoitotyön lähijohdattamisen vaikutuksesta ja keinoista*. Vaasa: Vaasan yliopisto. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Pro gradu -tutkielma. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202003269470>. Viitattu 10.5.2022.

Sosiaalihuoltolaki. 30.12.2014/1301. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki#L3P19a>. Viitattu 29.8.2023.

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. 2022 Opetushallitus. Saatavissa: [Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto - ePerusteet \(opintopolku.fi\)](#). Viitattu:19.7.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. *Laatusuositus hyvään ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023. Tavoitteena ikäystävällinen Suomi*. sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 29. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf. Viitattu 15.6.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023a. *Tiekartta 2022–2027 - Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen*. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden työryhmä. Saatavissa: [Tiekartta 2022–2027 - Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen \(valtioneuvosto.fi\)](#). Viitattu 24.2.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023b. *Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö*. Saatavissa: <https://stm.fi/sotehenkilosto>. Viitattu 13.6.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023c. *Kotihoito*. Saatavissa: [Kotihoito - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#). Viitattu 31.8.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023d. *Kotisairaanhoido ja kotisairaalahoito*. Saatavissa: [Kotisairaanhoido ja kotisairaalahoito - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#). Viitattu 9.9.2023.

Staniec, I. & Kalińska-Kula, M. 2021. Internal employer branding as a way to improve employee engagement. *Problems and perspectives in management* 19(3), 33–45. Saatavissa: [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.04](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.04). Viitattu 28.9.2023.

Stoop, A., Lette, M., Ambugo, E., Wirmann Gadsbyll, E., Goodwin, N., MacInnes, J., Minkman, M., Wistow, G., Zonneveld, N., Nijpels, G., Baan, C. & de Bruin, S. 2020. Improving Person-Centredness in Integrated Care for Older People: Experiences from Thirteen Integrated Care Sites in Europe. *International Journal of Integrated Care* 20(2), 1–16. Saatavissa: <https://doi.org/10.5334/ijic.5427>. Viitattu 15.9.2023.

Suomi, K., Saraniemi, S., Vähätalo, M., Kallio, T. & Tevameri, T. 2019. Employee engagement and internal branding: Two sides of the same coin? *Corporate reputation review* 24(1), 48–63. Saatavissa: <https://doi.org/10.1057/s41299-019-00090-0>. Viitattu 4.5.2022.

Super. *Lähihoitaja on moniosaaja*. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super ry. Saatavissa: [Lähihoitaja on moniosaaja - SuPer \(superliitto.fi\)](#). Viitattu 18.7.2023.

Surakka, J., Burström, T., Jantunen, S., Jeglinsky-Kankaunen, I., Piippo, J., Rosengren, Å., Ruotsalainen, S. & Sinervo, T. 2020. Itseohjautuvuus ikäihmisten palveluissa. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020100983669>. Viitattu 9.9.2023.

Suutari, T. & Enbuska, M. 2020. Oppimiseen ei ole oikotietä: Ammatillisen koulutuksen uudistus ja työelämässä oppimisen ympäristöt maaseudulla. *Maaseutututkimus* 28(1), 68–84. Saatavissa: <https://journal.fi/maaseutututkimus/article/view/94485>. Viitattu 1.10.2023.

Talous ja nuoret. 2020. *Ammatillisen koulutuksen uudistus astui voimaan – lue viisi keskeistä muutosta*. Saatavissa: [Ammatillisen koulutuksen uudistus astui voimaan – lue viisi keskeistä muutosta - TAT](#). Viitattu 28.1.2023.

Terveydenhuoltolaki. 30.12.2010/1326. Saatavissa: [Terveydenhuoltolaki 1326/2010 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#). Viitattu 6.9.2023.

Tevameri, T. 2021. *Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua*. työ- ja elinkeinoministeriö toimialaraportti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf. Viitattu 13.6.2022.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. *Aineiston hävittäminen, anonymisointi tai arkistointi tutkimuksen päättyessä*. Saatavissa: [Aineiston hävittäminen, anonymisointi tai arkistointi tutkimuksen päättyessä | Tietosuojavaltuutetun toimisto](#). Viitattu 28.1.2023.

Tietoa Soitesta. Saatavissa: [Tietoa Soitesta - Soite](#). Viitattu 27.8.2023.

Tiitus. 2018. *Oppilaitosyhteistyö on ennen kaikkea ennakoivaa rekrytointia*. Saatavissa: [Oppilaitosyhteistyö on ennen kaikkea ennakoivaa rekrytointia - Tiitus](#). Viitattu 28.1.2022.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Toiminta- ja taloussuunnitelma 2022. 2021. Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystaloustyöntekijä Soite. Saatavissa: https://soite.fi/wp-content/uploads/2022/01/Toiminta_ja_taloussuunnitelma_2022.pdf. Viitattu 15.6.2022.

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

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. *Ammattibarometri: Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä on noussut koronaa edeltäneelle tasolle*. Tiedote 5.4.2022. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-on-noussut-koronaa-edeltaneelle-tasolle>. Viitattu 3.5.2022.

Työterveyslaitos. Työn imu. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. Viitattu 10.5.2022.

Työturvallisuuskeskus. *Työhyvinvointi*. Saatavissa: [Työhyvinvointi - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#). Viitattu 25.4.2022.

Vaisto, L. 2021. *Tavoitteena houkutteleva työnantajakuva? Ota haltuun employer brandingin perusteet*. Duunitori. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/eb-opas-employer-branding>. Viitattu 24.11.2022.

Valtioneuvosto. 2023. *Kansallisen ikäohjelman vuosien 2020–2023 loppuraportti*. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-676-1>. Viitattu 11.9.2023.

Van Aerschot, L., Mathew Puthenparambil, J., Olakivi, A. & Kröger, T. 2022. Psychophysical burden and lack of support: Reasons for care workers' intentions to leave their work in the Nordic countries. *International journal of social welfare* 31(3), 333–346. Saatavissa: <https://doi.org/10.1111/ijsw.12520>. Viitattu 17.9.2023.

Vehko, T., Josefsson, K., Lehtoaro, S. & Sinervo, T. 2018. *Vanhuspalveluiden henkilöstö ja työn tu-
loksellisuus rakennemuutoksessa*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-241-3>. Viitattu 26.9.2023.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. *Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Viitala, R. 2021. *Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teorit ja trendit*. Helsinki: Edita Publishing Oy. Saatavissa: [Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit | Ellibs Library](#). Viitattu 25.3.2023.

Vuorinen, T. 2013. *Strategiakirja*. Helsinki: Alma Talent.

Wellpack. *Rekrytointi*. Saatavissa: [Rekrytointi - Tietopaketti | Wellpack](#). Viitattu 31.8.2023.



TIEDOTE OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Opiskelen sosiaali- ja terveysalan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Centria-ammattikorkeakoulussa. Opintoihin sisältyy opinnäytetyö. Opinnäytetyön aiheena on ”Vetovoimaa kotihoitoon- työnantajakuvan kehittäminen”.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä kotihoidon vetovoimaisuudesta ja tulosten perusteella kehittää vetovoimaa Soiten kotihoidon toimialueella. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden saatavuutta kotihoitossa ja samalla vaikuttaa myös henkilöstön työssä pysymiseen.

Olet lupautunut alustavasti ryhmähaastatteluun, joka toteutetaan xx.xx.2022 xxx tiloissa. Tutkimus toteutetaan teemahaastattelulla ryhmähaastatteluna noin 6–12 haastateltavan ryhmissä. Haastattelun kesto on noin 1–1 ½ tuntia. Sinulta pyydetään kirjallista suostumusta haastatteluun osallistumiseen ja sen nauhoittamiseen. Osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen, ja sinulla on oikeus kieltäytyä osallistumisesta missä vaiheessa tahansa.

Haastatteluun osallistuminen on täysin luottamuksellista. Henkilöllisyytesi ei tule missään vaiheessa esille tutkimusprosessin aikana eikä lopullisessa raportissa. Haastattelusta saatu aineisto käsitellään ja tulokset esitetään hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen siten, ettei yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa. Aineisto säilytetään tietokoneella salasanalla suojattuna ja suostumuslomakkeet lukitussa tilassa. Kaikki aineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii yliopettaja Centria-ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyöhön ohjausryhmään kuuluvat myös Soitesta hoidon ja hoivan toimialuejohtaja, kotihoitoon palvelualuejohtaja, kaksi palveluesimiestä sekä resurssipäällikkö ja rekrytointipäällikkö.

Työelämän puolelta ohjaajana on Soiten kotihoidon palvelualuejohtaja. Opinnäytetyö valmistuu syksyllä 2023 ja on luettavissa sähköisesti Theseus- tietokannasta (www.theseus.fi).

Annan mielellään lisää tietoja opinnäytetyöhön liittyen.

Ystävällisin terveisin,

Jane Viitanen
sairaanhoitaja, YAMK-opiskelija
040 965 XXXX
jane.viitanen@centria.fi



SUOSTUMUS OSALLISTUMISESTANI HAASTATTELUTUTKIMUKSEEN

Annan suostumukseni haastatteluun ja siitä saatavan aineiston käyttöön Jane Viitasen opinnäytetyössä. Annan luvan haastattelun nauhoittamiseen. Haastatteluaineisto kirjoitetaan puhtaaksi luettavaan muotoon. Haastattelun aineistoa hyödynnetään opinnäytetyössä, jossa selvitetään lähihoitajaopiskelijoiden käsityksiä kotihoidon vetovoimaisuudesta ja kehitetään sitä Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystalvelukuntayhtymä Soiten kotihoidossa. Olen saanut kirjallisena tiedon tutkimuksesta ja minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä opinnäytetyön tekijälle. Osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista ja halutessani voin keskeyttää osallistumiseni.

Paikka ja päivämäärä _____

Osallistujan allekirjoitus _____

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Minkälainen käsitys teillä on kotihoidosta?

- Millainen kokemus teillä on harjoittelusta kotihoidossa?
- Millainen käsitys teillä on työn kuormittavuudesta?
- Millaisia etuja kotihoidossa työskentelyssä on?
- Millaisena työntekijän osaaminen kotihoidossa näyttäytyy? Onko haasteita sopivasti?
- Millaisena työhyvinvointi ja työilmapiiri kotihoidossa näyttäytyy?
- Minkälainen maine kotihoidolla mielestänne on?

Minkälaisilla keinoilla voidaan opiskelijoiden mielestä lisätä kotihoidon vetovoimaisuutta?

- Mitä työnantaja/organisaatio voisi tehdä paremmin?
- Mikä merkitys on johtamisella?
- Miten kotihoidon työntekijät voisivat mielestänne vaikuttaa vetovoimaan?
- Miten kotihoidon etuja voitaisiin tuoda mielestänne paremmin esille?
- Voidaanko oppilaitoksessa/koulutuksessa jotenkin lisätä kotihoidon vetovoimaa?
- Miten rekrytointia voisi parantaa?

Tutkimuskysymys	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääluokka
Minkälainen käsitys opiskelijoilla on kotihoidosta?	<p>”Semmoinen kiire ja semmoinen, että pitää äkkiä, että ei ole aikaa niille.” ” kiire se kaikista suurin mistä sitten tulee se stressi, että ehtii tehdä kaikki työt kunnolla ja huolellisesti.” ” Ei ehditä olla niiden asiakkaiden kanssa jutella, että pitää tehdä ne hommat mitä on määrätty, mutta sitten ei oikeastaan juuri muuta kuin heipat ovella suurin piirtein.”</p>	<p>Pitää tehdä äkkiä, ei aikaa asiakkaille. Kiire tuo stressiä. Ei aikaa kuin pakolliseen. Ei ehdi jutella</p>	Työt tehdään kiireellä	Työn luonne
	<p>”Aika yksinäistä työntekijällekin, jos yksin kulkee.” ” Et sinä sitä kollegaa siinä paljon päivän aikana näe.” ”Tykkään, että on työkavereita ympärillä, ettei se ole niin yksinäistä työtä.”</p>	<p>yksinäistä työntekijälle Ei näe juuri kollegoita päivän aikana. Tykkää kun työkavereita ympärillä</p>	yksinäistä työtä	
	<p>” Pihat on auraamatta ja sitten olet auton kanssa kiinni siellä eikä pääse mihinkään, että siihen siirtymiseen menee sitten aivan tajuttomasti aikaa, kun pitkät välimatkat. ”Talviaikaan kelit ovat mitä ovat.” ”vaikka joutuu ajamaan, se on kumminkin semmoinen, että saat hetkeksi... pikkuisen nollata.”</p>	<p>Pitkät välimatkat ja keliolosuhteet vievät aikaa Olosuhteet talvella siirtymässä taukoa</p>	Siirtymisiin kuluu aikaa pitkien välimatkojen ja keliolosuhteiden vuoksi.	
	<p>”työntekijät tekivät tosi pitkää päivää, että nehan tekivät tuplavuoroja suurin osa, kun ei ollut henkilökuntaa.” ” Tuo myös semmoinen mikä rasittaa sitten taas pidemmän päälle. Ei kukaan kuitenkaan ihan katoista tuntia joka päivä jaksa painaa.”</p>	<p>Henkilöstöpulan vuoksi hoitajat tekivät pitkää päiviä. Jatkuva pitkien vuorojen tekeminen rasittaa pidemmän päälle.</p>	Henkilöstöpula rasittaa työntekijöitä.	Kuormitukset työssä
	<p>”Mutta varmaan, jos hoidetaan kotia kotiin tosi huonokuntoiset vanhukset. Niin kyllähän on sitten haasteita edessä.” ”Aina vaan huonommassa kunnossa olevat ihmiset ovat kotihoidossa. Koko kirjo näyttäytyy. Ihmisillä on mielenterveysongelmia” ”Ihmiset kärsivät niin paljon erilaisista asioista, niin kyllä siinä ammattitaito kasvaa.”</p>	<p>Haastavaa huonokuntoiset asiakkaat. asiakkaiden huonokuntoisuus monenlaiset avuntarpeet ja mielen-terveysongelmat.</p>	Asiakkailla moninaiset tarpeet.	
	<p>”Jotenkin joskus tuntuu, että ne ei ole aikataulutettu niihin tehtäviin, mitä odotetaan, että tehdään... Kyllähän ne aina tahto vähän venyä ne käynnit.” ”Tietysti sitä haluaisi niin tehdä niille enemmän meillä on aika sidotut kädet. Näkee että pitäisi tehdä tuota ja tuota asiaa.” ”Ja varmaan se tunne siitä, että kykenen tekemään sen työn niin hyvin kun haluan. Ja jos ei siihen kykene, niin kyllähän siitä tulee stressi.”</p>	<p>Alimitoitettut käyntiajat. Käynnit venyvät usein. Haluaisi tehdä enemmän kuin voi. Riittämättömyyden tunne tuo stressiä.</p>	Riittämättömyyden tunne asiakastyössä	
	<p>”se on enempi henkistä (kuormittavuus)...Kun joutuu kuunnella ja katsoa minkälaisissa oloissa(asiakkaat) on...pitäisi mennä nopeasti /juosta, ja tulee stressi, että kerkeäkö nyt varmasti.” ”Iso vastuu on hoitajalle, joka käy.”</p>	<p>Henkisesti kuormittavaa aikataulupaine ja asiakkaiden olot. Hoitajalla iso vastuu.</p>	Työ henkisesti kuormittavaa	
	<p>” se on paljon vähemmän raskasta se työ tai minä en ole ainakaan niin väsynyt työpäivien jälkeen olin tepa paikalla.” ” Oikein innolla odotan... että onko se nyt todellakin sitä, miten kaikki puhuu, että se on niin kivaa ja kevyttä.” ”Ei ollut kotihoidossa niin fyysistä se kuormittavuus”</p>	<p>Vähemmän fyysisesti raskasta vrt. Tepe Kuullut että on kevyttä työtä. Kevyttä fyysisesti</p>	Kevyt fyysinen kuormitus	
	<p>”Tietynlainen vapaus kuitenkin sitten. Sää et ole vain yhdessä paikassa.” ”Päivät on ainakin kaikki varmaan erilaisia.” ”Ei ole semmoista tarkkaa kellonaikaa, että milloin on kaikki just näin. -- rutiinit.”</p>	<p>Vapaus kun ei vain yhdessä paikassa. Päivien vaihtelevuus Ei tarkkoja rutiineja.</p>	Vaihtelevaa työtä	
	<p>”Minun mielestäni työilmapiiri oli siellä aivan hyvä.” ”Vaihtelee tiimeittäin.”(työilmapiiri)</p>	<p>hyvä ilmapiiri Vaihtelua tiimeissä</p>	Työilmapiiri vaihtelee tiimeittäin	

Tutkimuskysymys	Alkuperäinen ilmaisu	pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Pääluokka	
Minkälaisilla keinoilla voidaan opiskelijoiden mielestä lisätä kotihoidon vetovoimaisuutta?	” lisää työntekijöitä” ”No sekini olisi yksi, että lisää työntekijöitä niin sitten olisi enempi aikaa.”	Lisää työntekijöitä työntekijäresursseilla aikaa asiakkaille	Lisää työntekijöitä	organisaation keinot	
	”Lisää palkkaa” ”Niin siinähan ne varmasti tärkeimmät. ”Vastaako se palkka(alalla) sitä työmäärää... olen itsekin pohtinut sitä”	parempi palkka tärkeä asia työn vaativuutta vastaava palkka	Houkutteleva palkka		
	” Messut... Ja mitä on tuolla aulassakin välillä niihin, pystyisi tulla. Tulkaa kotihoitoon töihin ja tuo niitä etuja meille opiskelijoillekin sinne. ” ”Hakee täältä opiskelijat päivä kotihoiton mukaan.”	Tulla koulun messuille ja aulaan houkuttelemaan kotihoitoon töihin. Opiskelijat kotihoitoon päiväksi tutustumaan.	Oppilaitosyhteistyö		
	”Minä olen niin vanhanaikainen ihminen. Peruskanavat pitää olla. ” ”kai ne noihin nuoriin vaikuttaa se mitä siellä somessa on ja miten se tuodaan esille työnä sitten. ” ”Työssä oppimisessa... annettiin heti ymmärtää, että soita sitten kun haluat tulla töihin.”	Peruskanavat rekrytoinnissa. Some Työharjoittelut rekrytoinnissa	Rekrytointikeinot		
	” Tuoda positiivisessa mielessä sitä kotihoitoa enemmän esille.” ”Joku semmoinen päivä kodinhoitajan kanssa somessa. ” ”Kannattaa puhua, että se on monipuolista ja antoisaa työtä ja mitä kaikkea yhteistyötä sitä voi tehdä kaikkien eri työntekijöiden kanssa.”	Tuoda positiivisesti kotihoitoa esille. Someen esille päivä hoitajan kanssa. Puhua työn monipuolisuudesta, antoisuudesta ja moniammatillisesta yhteistyöstä	Positiivisesti tuoda esiin kotihoitoa		
	”Puoli vuottakin riittäisi siihen (mentorointiin) ja saisi rauhassa sen työn opetella ja pääsisi siihen kunnolla sisälle.” ” Joku tällainen parityöskentely malli voisi olla tosi mukava.”	Puoli vuotta riittäisi (mentorointia). Parityöskentelymalli miellyttäisi.	Mentorointi ja parityöskentelymalli		
	” Tiiminä käytäisiin hyvin tiiviisti yhdessä, että miten me tämän jutun hoidamme.” ” parempi se yhteishenki. Pystyisi yhdessä tiiminä kehittämään sitä, että miten me hoitetaan tämä meidän rinkiimme.” ”Yleensäkin työhyvinvoinnin kannalta tärkeää, että kun me kuitenkin ollaan persoonia, että tulisi toisten kanssa työssä toimeen”	Tiimiyhteistyö yhteinen kehittäminen parantaisi tiimihenkeä yhteistyö tärkeä työhyvinvoinnille	Hyvä tiimiyhteistyö	Tiimien toiminnan kehittäminen	
	” Se tosi tärkeää... miten opiskelijoita kohdellaan, miten kokevat sen työyhteisön ja miten hänet otetaan vastaan.” ”Saa olla tuommoisten työkaverina sitten, että kohtelee ne sinua työkaverinakin niin.” ”Odotan harjoittelua... sitä kautta muodostuu se mielikuva itselle mitä hyvää ja mitä etuja työssä on.”	Opiskelijoiden kohtaaminen tärkeää kohtelun merkitys kollegana mielikuva työpaikasta harjoittelussa	Opiskelijoiden hyvä kohtelu		
	”niin että myös hän (johtaja) tietää mitä siellä oikeasti tehdään.” ”Tärkeähän on tietenkin myös alaisten tietää, että mitä sen johtajan hommaan kuuluu. ” ” vaikka kiertää jonkun hoitajan mukana pari päivää vuodessa ja katsoa, että miltä tämä näyttää nyt.”	Johtaja tietää mitä työntekijät tekevät Alaiset tietävät johtajan tehtävistä. Johtaja välillä ”kentällä”.	Tehtäväkuvat kaikilla tiedossa		hyvä johtaminen
” hyvin organisoitu se työ.” ”Otteisiin niitä näkemyksiä huomioon mitä tuodaan ja epäkohtia ja sitten oikeasti tartuttaisiin niihin.” ”Pitäisi olla se homma hanskassa, sillä johtajalla.”	Työ on hyvin organisoitu. Huomioidaan työntekijöiden näkemykset ja tartutaan myös epäkohtiin Johtaja hallitsee työnsä.	Hyvin organisoitu työ ja tarttuminen myös epäkohtiin			
	”No se on oikeasti kiinnostunut... ottaa muut huomioon ja myös hän joustaa.” ”Ja sitten iso juttu, että se johtaja olisi luotettava. ” ”Esimiehen pitäisi olla hirveän jämpästä ja kaikkien kanssa toimia samalla lailla. ”	Kiinnostunut, ottaa huomioon ja joustaa Luotettava johtaja Esimiehen tulisi olla jämpä ja tasapuolinen.	Hyvä henkilöstöjohtaminen		

Opiskelijoiden palautekysely

1. Millainen mielikuva sinulla oli ennen tutustumispäiviä kotihoodosta?

2. Millainen kokemus sinulle jäi tutustumispäivistä? Esimerkiksi. informoinnista etukäteen, miten otettiin vastaan ja ohjattiin päivien aikana?

3. Miten tutustumispäivät vaikuttivat mielikuviisi kotihoodosta työpaikkana ja voisitko jatkossa hakeutua töihin kotihoodoon?

4. Millaisia asioita kehittäisit tutustumispäivissä?

Ohjaajien palaute lähihoitajaopiskelijoiden tutustumispäivästä

1. Millaisia kokemuksia sinulle jäi tutustumispäivien toteutuksesta?

2. Millaisia asioita tulisi mielestäsi jatkossa huomioida tulevia kehittämispäiviä suunniteltaessa?
