



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

ANNI KAUPPINEN

## **Veto- ja pitovoimatekijät vanhus- työssä**

Hoitoalan ammattilaisten ja lähihoitajaopiskelijoiden näkemyksiä vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä

VANHUSTYÖN (YLEMPI AMK) TUTKINTO-OHJELMA  
2023

## TIIVISTELMÄ

Kauppinen, Anni: Veto- ja pitovoimatekijät vanhustyössä. Hoitoalan ammattilaisten ja lähihoitajaopiskelijoiden näkemyksiä vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä

Opinnäytetyö, ylempi AMK  
Vanhustyön Tutkinto-ohjelma  
Marraskuu 2023  
Sivumäärä: 100

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kartoittaa hoitotyön ammattilaisten sekä hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä tämän päivän vanhustyöstä. Tarkoituksena oli selvittää vanhustyön vetovoimaisuuteen vaikuttavia sekä pitovoimaa lisääviä tekijöitä. Tarkoituksena oli selvittää, millaisena vanhushoitotyön maine näyttäytyy hoitajien ja hoitoalan opiskelijoiden näkökulmasta tarkasteltuna sekä tunnistaa niitä vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joilla hoitajia sekä hoitoalan opiskelijoita voidaan houkuttaa alalle sekä sitouttaa vanhustyöhön.

Keskeisinä kysymyksinä tutkimuksessa oli, millaiset tekijät vaikuttavat vanhustyön työntekijöiden työssäjaksamiseen ja miten vanhustyön pitovoimaan voidaan organisaatiotasolla vaikuttaa. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, miten vetovoimaisuus näyttäytyy lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmasta ja mitkä tekijät saavat hoitoalan opiskelijat valitsemaan vanhustyön. Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi valikoitui määrällinen tutkimus, koska tarkoituksena oli tarkastella hoitoalan tyytyväisyyttä vanhustyötä kohtaan sekä vertailla vanhustyön tyytyväisyyttä niin alalla työskennelleiden, että alalle opiskelevien lähihoitajien välillä.

Tutkimuksessa toteutettiin kaksi kyselyä: toinen opiskelijoille suunnattuna kyselynä (n=58) sekä toinen hoitoalan ammattilaisille (n=18) suunnattuna kyselynä. Vastauksien perusteella hoitoalan ammattilaiset kokevat työnsä arvokkaaksi ja osaamisensa hyväksi. Työn vetovoimaa lisäsivät muun muassa hyvä työilmapiiri ja työsuhte-edut. Palkkaus koettiin vetovoimaa vähentäväksi tekijäksi. Pitovoimaa vanhustyöhön koettiin lisäävän työilmapiiri, työn vaativuutta vastaava palkka, vaikutusmahdollisuudet sekä työn ja vapaa ajan oikeanlainen yhteensovittaminen sekä ammattitaitoinen johtajuus. Lähihoitajakoulutukseen kaivattiin vastauksien perusteella enemmän käytännön harjoittelua ja vähemmän teoriaopetusta. Opiskelijat kaipasivat enemmän työelämäyhteistyötä lisäämään vanhustyön vetovoimaa. Kokemukset ikääntyneiden parissa työskentelystä olivat vaihtelevia: opiskelijat kaipaavat enemmän perehdytystä ja ohjausta työssäoppimisjaksoillaan. Ikääntyneiden hoitotyöhön ei kuitenkaan haluttu koulutuksessa suuntautua, koska vanhustyö ei tuntunut omalta alalta. Opinnäytetyön vastauksien perusteella voidaan kehittää hoitoalan opetusta, tuoden vanhustyötä esille mielekkäämpänä sekä pohtia työyhteisöissä pitovoimaa lisääviä asioita, kuten työkaluja työhön sitouttamiseen sekä palkitsemiseen.

Avainsanat: vanhustyö, vetovoima, pitovoima, työhyvinvointi, hoitaja, opiskelija

## Abstract

Kauppinen, Anni: Attraction and Retention Factors in Elderly Care: Perspectives of Healthcare Professionals and Nursing Students.

Master's thesis

Elderly Care program

November 2023

Number of pages: 100

The purpose of my thesis was to explore the perceptions of healthcare professionals and nursing students regarding contemporary elderly care work. The aim was to identify factors influencing the attractiveness and retention of elderly care work. The study sought to investigate how the reputation of elderly care work is perceived from the viewpoints of nurses and nursing students and to recognize factors that enhance its attractiveness in attracting and retaining healthcare professionals and nursing students in the field.

The central questions in the research included understanding the factors influencing the work endurance of elderly care workers and how organizational-level factors can impact the attractiveness of elderly care work. Additionally, the study aimed to discover how attractiveness is perceived from the perspective of nursing students and what factors motivate students to choose elderly care work as a career. The research method selected for this study was quantitative research, as it aimed to examine job satisfaction in elderly care work and compare job satisfaction between experienced professionals and nursing students in the field.

Two surveys were conducted for the research: one aimed at students (n=58) and another at healthcare professionals (n=18). Based on the responses, healthcare professionals find their work valuable and consider their skills to be of high quality. Factors enhancing job attractiveness included a positive work atmosphere and employment benefits. However, remuneration was seen as a detracting factor. Factors contributing to the retention of professionals in elderly care work included a positive work atmosphere, appropriate compensation, decision-making opportunities, and the effective balance of work and leisure. Nursing students, on the other hand, expressed varied experiences when working with the elderly. They indicated a need for more guidance and orientation during their practical training periods. Nevertheless, they were hesitant to specialize in elderly care as they did not perceive it as their preferred field.

Based on the findings of this thesis, it is possible to improve nursing education by making elderly care work more appealing and to consider factors in the workplace that enhance retention, such as tools for employee engagement and reward systems.

Keywords: Elderly care, attractiveness, retention, job satisfaction, nurse, student

# SISÄLLYS

|  |    |
|--|----|
| 1 JOHDANTO .....   | 6  |
| 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT .....                              | 8  |
| 2.1 Työn tarkoitus ja tavoite.....                             | 8  |
| 2.2 Toimintaympäristön kuvaus.....                             | 9  |
| 3 VETO- JA PITOVOIMA IKÄÄNTYNEIDEN HOITOTYÖSSÄ .....           | 10 |
| 3.1 Vetovoima ikääntyneiden hoitotyössä .....                  | 10 |
| 3.2 Pitovoima ikääntyneiden hoitotyössä.....                   | 13 |
| 3.3 Henkilöstövoimavarojen johtaminen .....                    | 16 |
| 3.4 Työhyvinvointi.....  | 19 |
| 3.4.1 Esihenkilön rooli työhyvinvoinnin edistäjänä.....        | 23 |
| 3.4.2 Työntekijän rooli työhyvinvoinnin edistäjänä .....       | 24 |
| 3.4.3 Työyhteisön sitouttaminen ja palkitseminen .....         | 25 |
| 3.5 Hoitoalan koulutus .....                                   | 28 |
| 3.5.1 Perehdytys ja opiskelijan ohjaus.....                    | 33 |
| 3.5.2 Rekrytointi.....   | 34 |
| 4 AIKAISEMPAA TUTKIMUSTA .....                                 | 36 |
| 5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ .....                                | 40 |
| 5.1 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset ..... | 40 |
| 5.2 Tutkimusmenetelmä .....                                    | 41 |
| 5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyyden arviointi.....     | 43 |
| 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....                                 | 46 |
| 6.1 Aineistonkeruu.....  | 46 |
| 6.2 Aineiston analyysi.....                                    | 47 |
| 6.3 Henkilöstökyselyn vastaajien taustatiedot .....            | 49 |
| 6.3.1 Työn merkityksellisyys .....                             | 51 |
| 6.3.2 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät .....                | 52 |
| 6.3.3 Osaaminen ja perehdyttäminen .....                       | 53 |
| 6.3.4 Johtaminen .....   | 55 |
| 6.3.5 Työhyvinvointi .....                                     | 57 |
| 6.3.6 Vetovoimaisuus työpaikalla .....                         | 58 |
| 6.3.7 Pitovoima työpaikalla .....                              | 59 |
| 6.4 Opiskelijoiden taustatiedot.....                           | 63 |
| 6.4.1 Opiskelijoiden kokemukset työssäoppimisjaksoilta .....   | 65 |
| 6.4.2 Työskentely ikääntyneiden parissa .....                  | 66 |
| 6.4.3 Lähihoitajakoulutus .....                                | 67 |

|   |    |
|---|----|
| 6.4.4 Vanhustyön vetovoima .....                  | 68 |
| 7 YHTEENVETO.....                                 | 70 |
| 8 POHDINTA .....                                  | 73 |
| 8.1 Toimenpide-ehdotukset.....                    | 75 |
| 8.2 Hoitoalan maine .....                         | 77 |
| LÄHTEET.....                                      | 79 |
| LIITE 1: SAATEKIRJE HOITOALAN OPISKELIJOILLE..... | 89 |
| LIITE 2: SAATEKIRJE TYÖNTEKIJÖILLE.....           | 90 |
| LIITE 3: KYSELY HOITOALAN OPISKELIJOILLE.....     | 91 |
| LIITE 4: KYSELY TYÖNTEKIJÖILLE.....               | 93 |

## 1 JOHDANTO

Vanhustyö on valtavan suuressa murroksessa. Suuret ikäluokat ovat siirtyneet eläkkeelle samoin, kun työikäisten ikäluokat ovat pienentyneet lisäten työvoiman tarvetta (Honkonen, 2019). Sosiaali- ja terveysalalle on arvioitu tarvittavan seuraavan 15 vuoden aikana noin 200 000 uutta työntekijää korvaamaan eläköityvät ja vastaamaan kasvavaan palvelutarpeeseen (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s.13). Samaan aikaan 75 vuotta täyttäneiden määrä kasvaa noin 338 000:lla vuoteen 2035 mennessä (Tilastokeskus, 2021).

Sote-toimiala on valtava kokonaisuus: kokonaismenot vastaavat noin 40 % valtion menoista. Sote-alan kehityssuunnilla on ratkaiseva merkitys valtion talouden ja yhteiskunnan kannalta. Sote-palveluiden kokonaiskustannukset olivat yhteensä 23,5 miljardia euroa vuonna 2017. Valtaosa kustannuksista muodostui kunnallisesti järjestetyistä sotepalveluista (19 mrd. €). Ikääntyneiden ympärivuorokautisen hoidon asumispalvelut olivat suurin menoerä. Sote-palvelut jaetaan kolmeen luokkaan: terveyspalvelut, sosiaalihuollon laitospalvelut sekä sosiaalihuollon avopalvelut. Terveyspalveluihin kuuluvat terveydenhuollon laitospalvelut, lääkäripalvelut sekä muut terveydenhoitopalvelut. Sosiaalihuollon laitospalveluihin taas kuuluvat sosiaalihuollon hoitolaitokset, kehitysvammaisten sekä mielenterveys- ja päihdeongelmaisten asumispalvelut, vanhusten ja vammaisten asumispalvelut sekä muut sosiaalihuollon laitospalvelut. Sosiaalihuollon avopalveluiden piiriin kuuluvat vanhusten ja vammaisten sosiaalihuollon avopalvelut sekä muut avopalvelut. Sote-palveluja tarjoavat niin yksityinen, julkinen kuin kolmannen sektorin tuottajat. Sote-alan palveluntuottajat tulisivat nähdä palvelujärjestelmäkokonaisuutena. Eri sektoritahojen tulisi toimia rinnakkain ja yhteistyössä, asiakkaan hyvän hoidon toteutumiseksi huolimatta erilaisista organisatorisista päämääristä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s. 14–18.)

Vanhuspalveluissa on henkilöstöpulaa, kun Suomen väestö ikääntyy. Ikääntyminen johtuu niin pienestä syntyvyydestä kuin elinajanodotteen kasvusta. Suomen väkiluku oli vuoden 2017 lopussa 5,513 miljoonaa. Tästä 21,4 % oli yli 65-vuotiaita. Väestöennusteiden mukaan yli 65-vuotiaiden osuus Suomessa kasvaa 25,6 %:iin vuoteen 2030 mennessä. Elinajanodote on ollut pitkään kasvussa. Hyvin iäkkäiden ihmisten määrä kasvaa Suomessa nopeasti. (Terveyskylä, 2019.)

Vanhushoitotyön maineesta ja vetovoimasta tulisi huolehtia, jotta alalle voidaan rekrytoida riittävästi hoitajia ja varmistaa laadukkaat palvelut niitä tarvitseville. Tärkeää on kannustaa nuoria ja toki vanhempiakin henkilöitä alalle, sekä saada jo työssä olevat pysymään alalla. Hoitoalan vetovoimaisuutta on lisättävä tuomalla alaa positiivisesti esiin julkisuudessa sekä panostettava työhön tutustumiseen ja työharjoitteluihin, jotta ensikosketus alan varsinaiseen työhön olisi mielekäs ja kannustava. (Aalto, 2014.) Nuoret valmistuvat hoitajat eivät valitse ikääntyneiden hoitotyötä tulevaisuuden urasuunnitelmiin, samalla kun koko vanhusalalla on pulaa osaavasta henkilöstöstä myös kansainvälisesti. Yhtälö on erittäin haastava ja edellyttää niin mittavia kuin pikaisiakin toimia. Väestötasolla tulisi panostaa terveeseen ikääntymiseen sekä huolehdittava sote-alan henkilöstön veto- ja pitovoimasta (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s.13).

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaisena vanhushoitotyön maine näyttäytyy hoitajien ja hoitoalan opiskelijoiden näkökulmasta tarkasteltuna ja mistä asioista se koostuu. Tavoitteena on tunnistaa niitä vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joilla hoitajia sekä hoitoalan opiskelijoita voidaan houkuttaa alalle sekä sitouttaa vanhustyöhön.

Opinnäytetyön taustalla on laaja yhteiskunnallinen keskustelu ikääntyneiden hoidon järjestämisestä sekä sen toteuttamisesta. Ikääntyminen ja iäkkään väestön hyvinvointi ja terveys sekä palvelut ovat Suomessa ja kansainvälisesti tärkeitä ja ajankohtaisia asioita. Ikääntyneen väestön määrä on suuri ja kasvaa. (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023.) Yhteiskuntamme ikääntymisen vuoksi vanhustyö on ja

tulee olemaan merkittävä työllistäjä. Raskas työ ja vanhusalan kärsinyt maine eivät tällä hetkellä houkuttele hakeutumaan alalle (Lappalainen, 2020). Uusien hoitajien tarve tulee kasvamaan ikääntyneiden lisääntyneen määrän vuoksi (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020).

Pelkästään koulutusta lisäämällä ei taata kuitenkaan alalla pysymistä, vaan alan vetovoimaisuuden takaamiseksi on tehtävä laajempia muutoksia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Vuonna 2015 vanhustyössä työskentelevistä lähihoitajista 39 % harkitsi vakavasti työnsä lopettamista. Yhä useampi vanhusalalla työskentelevä hoitaja kokee kuormittavuutta, niin henkisesti kuin fyysisestikin. Vanhustyöntekijät kokevat, etteivät heidän työtehtävänsä ole mielekkäitä, ja työajasta kuluu liikaa asioiden kirjalliseen raportointiin. Myös lähesihenkilöiltä saama riittämätön tuki koetaan lisääntyneen. Nämä kokemukset lisäävät vanhustyön kuormittavuutta, että lopettamisaikeita. (Kröger ym. 2018.) Työn kuormaa tulisi keventää: työntekijöiden riittävä määrä, työtehtävien mielekkyys ja ajantasaisuus sekä lähijohtamisen kehittäminen ja vahvistaminen toisi vanhustyöhön kaivattua veto- ja pitovoimaa (Olakivi ym. 2021).

## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Työn tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa hoitotyön ammattilaisten sekä hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä tämän päivän vanhustyöstä. Tarkoituksena on selvittää vanhustyön vetovoimaisuuteen vaikuttavia sekä pitovoimaa lisääviä tekijöitä. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaisena vanhushoitotyön maine näyttäytyy hoitajien ja hoitoalan opiskelijoiden näkökulmasta tarkasteltuna ja mistä asioista se koostuu. Tavoitteena on tunnistaa niitä vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joilla hoitajia sekä hoitoalan opiskelijoita voidaan houkutella alalle sekä sitouttaa vanhustyöhön.



Vastauksien perusteella voidaan kehittää hoitoalan opetusta, tuoden vanhustyötä esille mielekkäämpänä. Lisäksi työyhteisöön saadaan tietoa hoitotyön työntekijöiden näkemyksistä vanhustyön epäkohdista ja kehittää malleja muun muassa perehdytykseen.

Opinnäytetyön tulokset voivat auttaa hoitoalan koulutuksen kehittämisessä vanhustyötä positiivisesti esille tuovaksi sekä pohtimaan työyhteisössä pitovoimaa lisääviä asioita, kuten työkaluja työhön sitouttamiseen sekä palkitsemiseen.

## 2.2 Toimintaympäristön kuvaus

Opinnäytetyön toimeksiantajana on kotimainen yritys Aurahovi Oy, joka tarjoaa senioritaloissaan yksilöllisiä asumis- ja palveluratkaisuja ikäihmisille pääosin Varsinais-Suomessa. Aurahovin neljässä yksikössä tehtiin henkilökuntakyselynä veto- ja pitovoimaa selvittävä kysely (liitteenä 4). Tavoitteena oli saada tuettua organisaation hoitohenkilökunnan työmotivaatiota ja jaksamista sekä kehittää vastausten perusteella työkaluja työhyvinvoinnin tukemiseksi. Tarkoituksena oli selvittää vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöitä henkilökunnan näkökulmasta. Opinnäytetyön aihe esiteltiin keväällä 2023 johtoryhmälle, joka antoi suostumuksensa opinnäytetyön toteuttamiseen. Kysely pilotoitiin toisessa organisaatiossa, joka vastasi tutkittavaa yksikköä. Tutkimussuunnitelma hyväksyttiin jo keväällä 2022.

Toinen vanhustyön veto- ja pitovoimaa selvittävä kysely (liite 3) tehtiin Novidan ammattiopiston hoitoalan opiskelijoille. Tavoitteena oli selvittää Novidan hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimasta ja kehittää työelämäyhteistyötä mahdollisesti tämän pohjalta. Opiskelijoiden kysely pilotoitiin harjoittelujaksolla olevilla opiskelijoilla (N=6). Opinnäytetyön suunnitelma hyväksyttiin kokonaisuudessaan toukokuussa 2023.

## 3 VETO- JA PITOVOIMA IKÄÄNTYNEIDEN HOITOTYÖSSÄ

### 3.1 Vetovoima ikääntyneiden hoitotyössä

Vanhustyön vetovoimalla tarkoitetaan tekijöitä, jotka vaikuttavat hoitohenkilökunnan saamiseen vanhustyöhön. Organisaation ollessa vetovoimainen, se onnistuu rekrytoimaan ja sitouttamaan henkilökuntaa sekä samalla uudistumaan ja oppimaan jatkuvasti hyödyntäen menestynyttä organisaatiokulttuuria ja myönteistä työnantajakuva (Honkonen, 2019, s.13). Vetovoimaisen organisaation ominaispiirteitä ovat henkilöstön kokemus työtyytyväisyys, vähäinen vaihtuvuus sekä hyvät potilashoidon tulokset (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009, s. 18; Koponen & Hopia, 2008, s.10–11).

Vetovoimaisen vanhustyön kuva rakentuu pitkällä aikavälillä henkilökohtaisten kokemusten kautta, mutta myös vahvasti julkisuudessa kerrotun tiedon perusteella (Surakka, 2009, s. 47–48). Organisaatioiden viestinnällä on iso merkitys mielikuvien synnyssä. Useat vanhustyön yritykset ovat alkaneet laajasti viestiämään erilaisilla sosiaalisten medioiden kanavilla oman yrityksensä toimintaa ja arkea. (Honkonen, 2019, s.17.)

Yhä useampi organisaatio joutuu pohtimaan toimintatapojaan sekä pohtimaan kilpailuetuaan (Manka & Manka, 2016, s.13). Vetovoimaisessa organisaatiossa on tyypillisesti edistyksellinen organisaatiokulttuuri ja positiivinen työnantajakuva, jotka edesauttavat organisaatiota rekrytoimaan ja sitouttamaan henkilöstöä. Vetovoimaisessa organisaatiossa henkilöstö on sitoutuneempaa ja tyytyväisempää työhönsä sekä kokevat vähemmän työuupumusta ja halua lähteä organisaatiosta. (Aalto 2014, s.12.) Vetovoimaiset organisaatiot pystyvät vastaamaan nykyisen työelämän haasteisiin: kilpailuun nuorista ja osavista työntekijöistä, tukemaan varsinkin ikääntyneempien työntekijöiden jaksamista, siirtämään tietotaidon osajien ja sukupolvien välillä sekä tukemaan ja arvostamaan työntekijöitä (Aalto 2014, s. 12–13).

Vanhustyön vetovoimaa ja mainetta tulisi saada nostettua. Vanhustyöhön tarvitaan riittävästi osaavaa hoitohenkilökuntaa turvaamaan ikääntyneiden laadukkaan ja turvallisen hoidon. Vanhustyön julkisuuskuvalla on merkittävä vaikutus vetovoiman lisäämiseksi. Vetovoimaisuutta voidaan lisätä muun muassa positiivisella mainonnalla ja kumoamalla vallassa olevia vanhustyön ennakkoluuloja (Leppikangas, 2021, s. 39). Vetovoimaisen organisaation työntekijät ovat tyytyväisempiä ja sitoutuneempia työhönsä (Aalto, 2014, s.12).

American Nurses Credentialing Center (ANCC) on kehittänyt neljästätoista alkuperäisestä vetovoimatekijästä, suppeamman viisi portaisen vetovoimatekijän mallin. Uusi malli on kehitetty yhdistelemällä alkuperäisen mallin vetovoimatekijöitä (kuviokuva 3). Uuden mallin vetovoimatekijöitä ovat muutosjohtajuus, rakenteellinen voimaantuminen, esimerkillinen ammatillinen voimaantuminen, uusi tieto ja kehitys sekä hoidon laatu ja tulokset. (American Nurses Credentialing Center ANCC 2017 a.; Engberg & Mäntylä, 2019, s. 22.)

Vetovoimainen sairaala eli magneettisairaala on käsitteenä USA:sta lähtöisin oleva käsite 1980-luvulta. Magneettisairaala käsitteenä tarkoittaa puoleensa vetävää työpaikkaa, jossa työntekijöiden saanti on helppoa ja työpaikalla on korkea maine työnantajana. Magneettisairaala-statuksen saaneilla sairaaloilla oli riittävä määrä hoitajia takaamaan hyvän hoidon laadun. Henkilöstön jaksamista tuettiin ehkäisemällä ylisuuria potilasmääriä ja mahdollistettiin potilaiden hoito kokonaisvaltaisemmin. ANCC:n mukaan magneettisairaalan kriteerit ovat täyttäneet lähes 500 sairaalaa, joka saavat käyttää markkinoinnissaan rekisteröityä logoaan ja magneettisairaalastatusta. (American Nursing Credentialing Center, 2019).



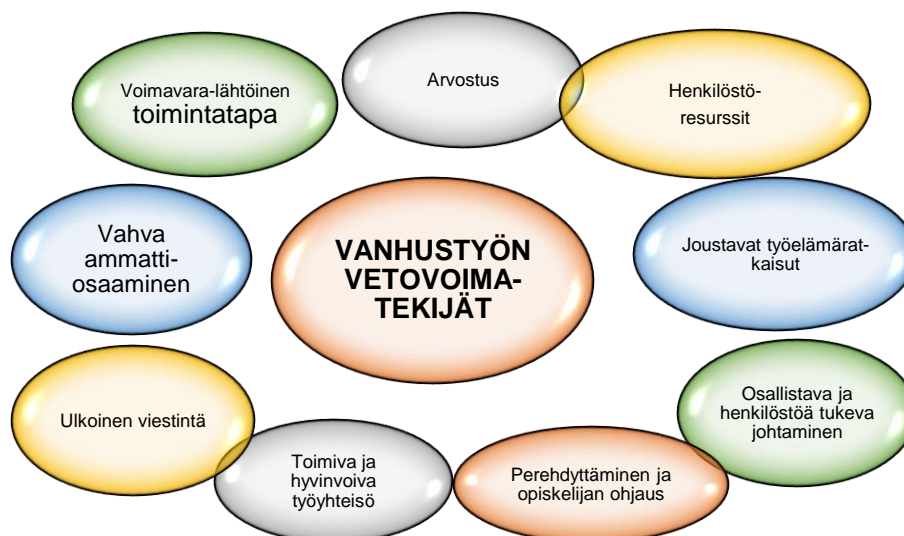
Kuvio 3. Vetovoimatekijät. (ANCC, 2019)

Vetovoimaiset työpaikat kykenevät vastaamaan työelämän nykyhetken haasteisiin uudistamalla ja kehittymällä. Magneettisairaalan tavoin vetovoimaisessa organisaatiossa henkilökunnan työhön sitoutuminen sekä työtyytyväisyys on korkeampaa: henkilökunnan pysyvyys, sitoutuminen ja työtyytyväisyys on parempaa. (Tausa-Ollila, 2009, s.6.)

Vaihtuvuuden syitä on tutkittu ja useilla työpaikoilla seurataan työsuhteiden lopettaneiden määrää sekä lopettamisen syitä. Tavallisimpia syitä lopettamiselle ovat tyytymättömyys työn antamiin haasteisiin sekä huonot etenemismahdollisuudet, alhaiseksi koettu palkkaus, huono työympäristö, puuttumaton palautteenanto, tyytymättömyys organisaatioon tai sen johtoon, työn liiallinen tai liian vähäinen vastuu sekä tyytymättömyys työaikoihin. (Liukkonen, 2006, s.231.)

Koposen ja Hopian (2008, s. 13–16) mukaan organisaatioon liittyviä vetovoimatekijöitä ovat työn palkitsevuus, sopiva vaatimustaso, haasteellisuus, vaihtelevuus ja itsenäisyys. Lisäksi hyvä työyhteisö, tiivis yhteistyö, työpaikan henki sekä johtajien että kollegoiden tuki lisäävät työtyytyväisyyttä. Vetovoimaisuutta edistävät työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon sekä urakehityksen edistäminen. Vetovoimainen organisaatio motivoi, palkitsee työntekijäänsä.

Vetovoimainen vanhustyö- hankkeen tavoitteena oli selvittää vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöitä. Hanke loi vuonna 2022 Vanhustyön vetovoimamallin, jonka luomiseen on käytetty laaja-alaisesti tietoa ja tutkimustuloksia veto- ja pitovoimatekijöistä sekä huomioitu tekijöitä, joihin vanhustyön henkilöstö, että lähijohto pystyvät vaikuttamaan omalla toiminnallaan. Vetovoimamalliin kuten kuviossa 4 näkyy, on valittu yhdeksän vanhustyön veto- ja pitovoimaan vaikuttavaa tekijää: arvostus, henkilöstöresurssit, joustavat työelämäratkaisut, osallistava ja henkilöstöä tukeva johtaminen, perehdyttäminen ja opiskelijan ohjaus, toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö, ulkoinen viestintä, vahva ammattiosaaminen, vanhustyön voimavaralähtöinen toimintatapa. (Vanhustyön vetovoimamalli, 2022).



Kuvio 4. Vanhustyön vetovoimatekijät (Vanhustyön vetovoimamalli, 2022).

### 3.2 Pitovoima ikääntyneiden hoitotyössä

Pitovoimalla vanhustenhuollossa tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin organisaatio pystyy houkuttelemaan ja säilyttämään osaavaa henkilökuntaa sekä tarjoamaan heille motivoivan työympäristön. Pitovoima on keskeinen tekijä varmistamaan laadukas vanhustenhoito, sillä pätevän ja sitoutuneen henkilökunnan avulla tarjotaan parempaa hoitoa ja palvelua ikääntyneille.

Sote-alan vetovoiman lisäksi tulisi tarkastella koko hoitoalan pitovoimaa. Pitovoima termiä on käytetty viime aikoina laajasti kuvaamaan hoitoalan työvoimatilanteen haasteita. Pitovoima pitää kiinni niistä työntekijöistä, joita organisaatioilla jo on. Pitovoimatekijöiksi katsotaan niitä toimia ja tekoja, joilla organisaatioissa tuetaan sitoutumista, työn imua ja työtyytyväisyyttä. Pitovoimatekijät niiden tukeminen on hyvin erilaisia riippuen organisaatiosta. Kuitenkin lähtökohdiana on selvittää työntekijätasolla mikä heitä työssään motivoi, minkälaisia tarpeita heillä on työssään, minkälaisia arvoja heillä on ja minkälaisia vahvuuksia ja osaamista heillä on. Kun työntekijäymmärryksestä ollaan organisaatiossa selvillä, voidaan selvittää mitkä pitovoimatekijät koetaan omassa organisaatiossa tärkeiksi. Palkkaus ja erilaiset palkitsemisen mallit voivat olla pitovoimatekijöitä, kuten myös kokemus luotettavasta ja arvostavasta työpaikasta.

Pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä vanhustenhuollossa ovat esimerkiksi palkkaus ja etuudet: Kilpailukykyinen palkkaus ja houkuttelevat edut, kuten esimerkiksi terveysvakuutus ja eläkejärjestelyt, voivat houkuttaa henkilökuntaa ja motivoida heitä sitoutumaan organisaatioon. Hyvät työolosuhteet, kuten turvallinen työympäristö, parantavat henkilökunnan työtyytyväisyyttä. Tarjoamalla työntekijöille riittäviä koulutus- ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia, organisaatiot voivat tukea henkilökunnan ammatillista kasvua ja sitoutumista. Kohtuullinen työkuorma sekä riittävä henkilökuntaresurssi voivat auttaa vähentämään henkilökunnan stressiä ja työuupumusta. (Eaton & Davidson, 2015, s. 176–186.)

Hyvä johtaminen ja positiivinen organisaatiokulttuuri, joka tukee henkilökunnan osallistumista päätöksentekoon ja arvostaa heidän panostaan, voivat lisätä työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. Organisaatio, joka arvostaa potilaiden hyvinvointia ja tarjoaa laadukasta hoitoa, motivoida henkilökuntaa tuntemaan tyydytystä työstään. Pitovoimaan vaikuttavat tekijät vaihtelevat eri organisaatioissa. Siksi on tärkeää, että organisaatiot arvioivat jatkuvasti henkilökuntansa tarpeita ja pyrkivät luomaan houkuttelevan työympäristön. (Castle & Engberg, 2007, s. 366–374.)

Osallisuutta ja itseohjautuvuutta korostetaan nykyaikaisessa työelämässä ja johtamisessa (Olakivi, 2021). Vanhustyössä mahdollisuudet vaikuttaa päivittäiseen työhön koetaan Suomessa vähentyneen. Vaikutusmahdollisuudet, kuten kyky vaikuttaa työpäivän kulkuun, parantaisi merkittävästi työntekijöiden työkykyä ja vähentää työn henkistä kuormitusta (Hoppania ym. 2017). Kuitenkaan vaikutusmahdollisuudet eivät automaattisesti vähennä halukkuutta alanvaihtoon. Suurin vanhustyötä rasittava ja lopettamisaikeisiin vaikuttava syy on alan kuormittavuus (Olakivi, 2021).

Työntekijöiden sitouttaminen organisaatioon mahdollistetaan muun muassa tukemalla työvuorosuunnittelua. Huomioimalla muun muassa lapsiperheet työvuorosuunnittelussa lisäävät työntekijöiden hyvinvointia. (Asikainen ym. 2021, s. 99.)

Superin teettämässä kyselyssä kotihoidon työntekijöille (2018) alan vaihtoa harkitsi 75 % vastaajista. Pitovoimaa heikensi työn jatkuva henkinen ja fyysinen kuormittavuus, kotihoidon henkilöstön resurssit ja huono saatavuus, hoidon laadun heikentyminen sekä kiire. Kotihoidon työntekijöiden tyytymättömyys työnsä laatuun sekä kotihoidossa työskentelyyn oli huomattavan suurta. Hoitajat eivät kokeneet pystyvänsä suoriutumaan työstään tarpeeksi hyvin: asiakkaat, jotka koettiin tärkeimpänä työssäjaksamista tulevana asiana, eivät saaneet riittävän hyvää ja laadukasta hoitoa. (Erkkilä, 2018, s. 33.)

Tarvitaan pitovoimaa eli niin kutsuttua liimaa, joka saa ihmiset pysymän alalla. Pelkkä vetovoima hoitoalalle ei riitä. Koulutamme alalle tuhansia ihmisiä sosiaali- ja terveysalalle, kuitenkin saamatta pidettyä näitä ihmisiä alalla. Tutkimustulosten perusteella hoitoala on kuormittunein ala, jossa esille nousee vahvasti kiire, alhainen palkkataso, sekä jatkuva henkilöstön kokema eettinen kuormitus. Hoitoalassa on kuitenkin samaan aikaan paljon myönteisiä asioita ja voimatekijöitä, kuten työn merkityksellisyys ja sen tärkeys. Vanhustyön pitovoimaa lisääviä tekijöitä on kuvattu olevan muun muassa alan arvostuksen lisääminen, lisäkoulutuksen mahdollistaminen oman ammatillisuuden lisäämiseksi, riittävien henkilöstöresurssien saaminen vähentämään henkilöstön kokemaa työstressiä ja kiirettä. Lisäksi alan koulutuksen kehittäminen

vanhuspositiiviseen suuntaan lisäisi potilasturvallisuutta, sitoutuneisuutta työpaikkoihin sekä hoidon laatua. (Rytkönen, 2019.)

### 3.3 Henkilöstövoimavarojen johtaminen

Johtaminen on organisaation tärkein prosessi, joka vaikuttaa kaikkeen (Aarnikoivu, 2013). Vanhustyön johtajat sekä esimiehet ovat avainasemassa varmistamaan laadukkaan ja iäkkäiden tarpeista lähtevän hoidon (Kulmala, 2017). Hyvä henkilöstöjohtaminen on älykkään organisaation tunnusmerkki, ja tällöin organisaatiossa tiedetään menestyksen riippuvan osaavasta ja motivoituneesta henkilökunnasta (Sydänmaanlakka, 2012).

Henkilöstöjohtamisen yleisenä visiona on luoda, ylläpitää sekä kehittää tehokkaita kilpailukykyisiä organisaatioita, jossa henkilöstö on motivoitunutta ja hyvinvoivaa. Hyvä henkilöstöjohtaminen perustuu yksilön kunnioittamiseen. Työntekijän näkeminen kokonaisuutena ja yksilönä on menestystekijä huippuorganisaatiossa. (Sydänmaanlakka, 2000; Suutarinen & Vesterinen, 2010, s.11.)

Nykypäivän niukkeneviin resursseihin sekä kovenemaan kilpailuun perustavassa työelämässä ei enää riitä, että työntekijät ovat perinteisessä mielessä suhteellisen terveitä, vain kohtuullisesti sairauslomalla ja enimmäkseen paikalla työpaikallaan. Perinteisessä työhyvinvointiajattelussa, jossa huomio ja toimet suunnataan epäkohtien, oireiden ja riskien minimointiin, ei tuota riittävästi oikeanlaista, energistä ja motivoitunutta työhyvinvointia. Työntekijä ei myöskään voi aina vapaa-ajastaan antaa enemmän työlle ja kokea työtään kuormittavana ja vastentahtoisena. (Hakanen, 2011, s.17: Suutarinen & Vesterinen, 2010, s.11.)

Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy tehokkaaseen työskentelyyn, oppimaan uutta, kehittymään sekä tuottamaan täten luovia ratkaisuja tai uusia innovaatioita. Henkilöstöjohtamisella on moninainen merkitys työhyvinvoinnin vahvistamisessa. Oleellista on ennakoida ja torjua työpahoinvointia kiinnittämällä



huomiota riskitekijöihin, poissaoloihin sekä erilaisiin stressin tai uupumisen oireisiin. Tärkeintä on huolehtia työhyvinvoinnista organisaatiotasolla, vahvistamalla työn mielekkyyden kokemuksia sekä työn imua muun muassa tuen, arvostuksen ja johtamisen kautta. (Viitala, 2013.)

Työn on todettu muuttuneen nykypäivänä joustavammaksi, itseohjautuvammaksi ja työhön vaikuttamismahdollisuudet ovat lisääntyneet. Kuitenkin samaan aikaan nykyinen työelämä koetaan vaativaksi ja henkisesti kuormittavaksi. Työpahoinvointi on tutkimusten mukaan lisääntynyt. (Suonsivu, 2011.)

Johtajan arvot ja asenteet näyttävät suuntaa sille, millainen työ- ja hoitokulttuuri vanhusyksikköön syntyy. Johtajan tulisi toimia esimerkkinä työyhteisössä organisaation vision ja mission mukaisesti. Johtajankin on syytä pysähtyä pohtimaan omia toimintatapojaan, niiden toimivuutta sekä oman esimerkin voimaa työyhteisön johtamisessa. (Kulmala, 2017).

Hyvä, päätöksiä tekevä ja osallistuva johto on keskustelevaa, kyseenalaistavaa ja toiminnalleen lisäarvoa antavaa. (Suonsivu, 2011). Terve johtaminen on sellaista johtamista, joka samanaikaisesti ottaa huomioon sekä yrityksen liikeloudellisen tuloksellisuuden että sen pitkäaikaiset vaikutukset henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Henkilöstöjohtamisella tavoitellaan henkilöstövoimavarojen määrän ja ominaisuuksien varmistamista, henkilöstön motivaatiota sekä sitoutumista. (Suonsivu, 2011; Suutarinen & Vesterinen, 2010, s.11.)

Paras mahdollinen hoito vaatii hyvinvoivan ja tyytyväisen henkilökunnan (Kulmala, 2017). Henkilöstöä tulee pitää tärkeimpänä resurssina, jonka osaamiseen ja hyvinvointiin tulisi panostaa. Ylimmän johdon tulisi olla mukana kehittämässä henkilöstöjohtamista. Henkilöstöjohtamisen tuloksia tulee myös mitata systemaattisesti. Henkilöstöjohtamiseen osallistuvien tekijöiden roolit ja tehtävät tulisi olla määritelty. (Sydänmaanlakka, 2000.)

Ihmisten johtaminen on aina moniulotteinen prosessi, joka vaatii erinomaisia vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutustaitoja kehittämällä, henkilöstön odotuksia pystyy kohtaamaan paremmin. Aidon vuorovaikutuksen saamiseksi tarvitaan

luottamussuhteen syntyminen. Kunnioittavassa ja arvostavassa ilmapiirissä on mahdollista hyvään ja rakentavaan vuorovaikutukseen. Luottamussuhteen saavuttamiseksi jokaisen esimiehen ja alaisen tulisi miettiä omalta osaltaan, miten edistää ja ylläpitää luottamussuhdetta. Aidossa vuorovaikutuksessa esihenkilö kohtaa työntekijän aidosti, rehellisesti, avoimesti ja on helposti lähestyttävä ja täten pystyy toimimaan työyhteisössä tulevaisuutta luovana johtajana, tukemaan muutoksessa ja tunnistamaan herkästi erilaisia ongelmatilanteita ja reagoimaan niihin. (Aarnikoivu 2010.)

Hyvä johtaminen näkyy toiminnan tuloksellisuutena sekä hyvinvointina kaikkien terveydenhuollon toimijoiden näkökulmasta, joita ovat henkilöstö, asiakkaat sekä johtajat. Tulevaisuudessa vanhustyö tarjoaa tulosten mukaan hyvin erilaisia, haastavia ja monipuolisia työpaikkoja, jotka kilpailevat työvoimasta. Myös johtajuus ja esihenkilötyö koetaan vetovoimaan vaikuttavana. Hoitotyön johtaminen on osa organisaation kokonaisjohtamista ja kehittämistä. Hyvät johtamiskäytännöt ovat iso osa hoitotyön menestystä. Esihenkilötyö on tärkeä tekijä. Iharvaaran (2013, s.3–4, 26–27) tutkimuksessa käy ilmi, ettei henkilöstö välttämättä uskalla kertoa omia mielipiteitään, eikä asioita välttämättä pohdita yhdessä organisaatioissa. Palautetta esihenkilöiltä kaivattiin enemmän. Osan hoitajan kokemus oli, ettei esimies ollut antanut suoraa palautetta. Esihenkilöiltä toivottiin rohkeaa rakentavaa palautetta sekä tarvittaessa rajojen asettamista. Esihenkilön toivottiin myös olevan enemmän mukana konkreettisessa muutoksessa, esimerkiksi fyysisessä muuttamisessa tai erilaisissa yhteisissä koulutus- ja työyhteisötilaisuuksissa, joissa yritettiin löytää ratkaisuja muutoksia seuranneisiin ongelmiin.

Lähiesihenkilöt ovat kuvanneet oman kuormittavuuden lisääntyneen. Myös vastuu ja muutostilanteet työssä ovat lisääntyneet. Huonontunut sijaistilanne heikentää myös työhyvinvointia (Asikainen ym. 2021, s. 93). Organisaatioiden tulisi tarjota lähijohtajille riittävästi koulutusta, että aikaa alaiensa tukemiseen. Rekrytoinnin vaikeudet sekä kiire kuormittavat lähijohtajia, kuitenkin lähijohtajilta vaaditaan samanaikaisesti työntekijöidensä työn tehostamista. Pohdittaessa hoitajien sitouttamista organisaatioissa, tulisi pohtia myös lähijohtajien olosuhteita ja heihin kohdistuvia odotuksia. (Olakivi, 2018, 2019.)

Osallistava johtaminen sekä organisaatioiden asettamat, yhteisesti hoitajien kanssa tekemät tavoitteet ja linjaukset sekä tiedonkulun tehostaminen henkilöstön ja johdon välillä koetaan tärkeäksi (Fitzpatrick, 2010).

Työhyvinvointia johdetaan läsnäololla, kohtelemalla henkilöstöä tasa-arvoisesti, huolehtimalla riittävästä resursseista sekä mahdollistamalla työntekijöille yksilöllisiä työjärjestelyitä. Esihenkilötyön ytimessä on motivoitunut henkilöstö, jota esihenkilö omalla toiminnallaan kannustaa ja rohkaisee. (Asikainen ym. 2021, s. 96; Aarnikoivu, 2013, s. 155.) Johtamisessa tulisi suunnata henkilöstön osaaminen oikein, sekä luoda vetovoimaisuutta parantavat kannustusjärjestelmät. Hyvällä johtamisella saadaan aikaan inhimillistä henkilöstöpääomaa sekä kustannustehokkaita tuloksia. (Ruontimo, 2009, s. 54). Lähiesihenkilön tulisi vahvistaa hoitotyöntekijöiden toivoa omalla toiveikkuudellaan ja arvokkaalla kohtaamisella (Mäki ym. 2014).

Himasen ja Nikkolan (2021) mukaan lähijohtajat tunnistivat oman vastuunsa tukea työntekijöitä toimimalla esimerkkinä, kannustamalla, osoittamalla luottamusta, rohkaisemalla itseohjautuvuuteen sekä oman työn luovaan kehittämiseen.

Hoitotyön johtamista kehitetään kaiken aikaa. Osaksi hoitajapulankin ongelmaa kuitenkin koetaan, ettei organisaatioissa ymmärretä hoitotyön johtamisen olevan erityisosaamista: niin potilastyön kuin henkilökunnan osaamisen johtamista. (Valtanen, 2023)

### 3.4 Työhyvinvointi

Valtaosa työhyvinvoinnin kehittämisestä keskittyy työpahoinvoinnin ja kuormituksen vähentämiseen. Sekin on tärkeää, mutta tarvitaan myös tekoja, jotka lisäävät työn voimavaroja (Työterveyslaitos, 2021). Työpahoinvointia taas tarkastellaan puutteellisena työhyvinvointina, joka ilmenee henkilöstön henkisenä pahoinvointina, väsymyksenä, uupumuksena, stressinä tai pahimmillaan masennuksena. Työyhteisöissä tämä tarkoittaa koko työyhteisön väsymystä ja

työtehon heikkenemistä, joka taas lisää työtyytymättömyyttä, työilmapiirin heikkenemistä ja sairauslomien lisääntymistä. (Suonsivu, 2011, s.13–14.) Työhyvinvointia vahvistavat muun muassa laadukas hoito, riittävät resurssit sekä yhteisöllisyys sekä riittävä tuki työpaikalla. Lähiesihenkilöstöllä on suuri merkitys työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin johtamista tarkastellessa sekä työpaikan veto- ja pitovoiman näkökulmasta. (Asikainen ym. 2021, s.8; Manka & Manka 2016.) Vetovoimaisen organisaation henkilöstö on tyytyväisempi ja sitoutuneempi työhön sekä halua lähteä organisaatiosta koetaan vähemmän. Hyvä työyhteisö koetaan vahvasti sitoutumista lisäävänä tekijänä (Leppikangas, 2021, s. 35).

Työtyytyväisyys on hoitajan itse arvioima määrä, jolla pitää työstään (Stamps 1997). Työtyytyväisyyteen vaikuttavat työympäristö, ilmapiiri, esihenkilöiden antama tuki sekä organisaation toimintapolitiikka (Kuvio 1) (Suhonen ym. 2012, s. 29). Kiire ja aikapaine työelämässä ovat kasvaneet koko Euroopassa. Kiirettä aiheuttaa työntekijöiden mielestä henkilöstön vähyys. Vuonna 2015 palkansaajista lähes joka kolmas teki töitä tiukkojen aikataulujen mukaisesti tai ainakin hyvin nopealla tahdilla ja hyvin usein. Yksi tärkeimpiä työhyvinvoinnin lähteitä katsotaan olevan työn hallinnan tunne, jossa työntekijä pystyy vaikuttamaan työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. (Manka & Manka, 2016, s.28.)



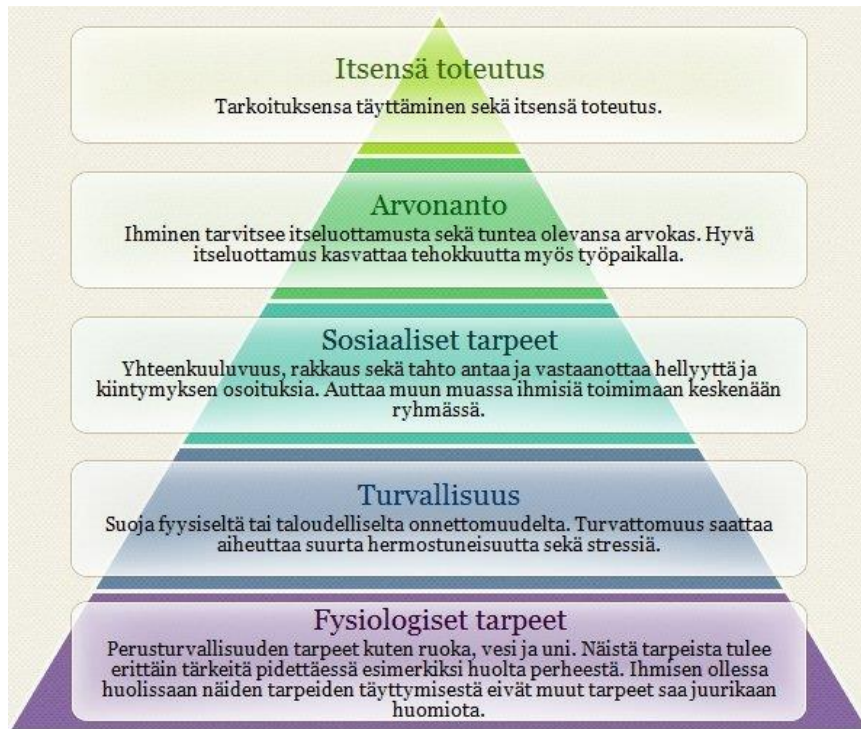
Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka, 2013)

Elinkeinoelämän keskusliitossa (EK2009) on laskettu, että sen jäsenyrityksissä menetetään sairauspoissaolojen vuoksi vuosittain noin 50 000 työvuoden panos yhden poissaolopäivän maksaessa työnantajalle noin 300 euroa. Työhyvinvointityötä voidaan kuitenkin tehdä myös ilman suuria kustannuksia panostamalla vuorovaikutukseen, hyviin kokouskäytäntöihin, viestintään, työyhteisön moninaisuuteen sekä vaikuttamalla työkuultuuriin. (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s.14.)

Jos halutaan turvata työvoiman saatavuus ja pysyvyys, organisaatiokulttuuri on avainasemassa. Vetovoimainen organisaatio onnistuu rekrytoimaan ja sitouttamaan henkilökuntaa. Organisaation maine todetaan olevan merkittävässä roolissa puhuttaessa organisaation houkuttelevuudesta eli vetovoimaisuudesta. (Aalto, 2014, s.12; Asikainen ym. 2021, s.41.) Mainetta tulee kuitenkin pystyä ylläpitämään ja se luodaan muun muassa sosiaalisen median kautta.

Kannustava työilmapiiri nousivat Hietamäen tutkimuksessa (2013) sairaanhoidon opiskelijoilla johtamiseen liittyvien käsitysten rinnalla tärkeimmäksi työpäivän valintaan yhteydessä oleviksi tekijöiksi. Työhyvinvoinnin merkitys on ratkaiseva henkilöstön työmotivaatioon. Työilmapiiriä tulee jokaisen työntekijän ylläpitää omalta osaltaan. Osallistamalla ja lisäämällä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä sekä huomioimalla työntekijöiden elämäntilanteet tai ikä, voi organisaatiossa vahvistaa työntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvointia saadaan vahvistettua myös lisäämällä joustavuutta työelämään sekä ottamalla käyttöön erilaisia varhaisen tuen ja puuttumisen malleja osaksi strategiaa. (Manka & Manka, 2016, s.56.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella Maslow'n työhyvinvoinnin tarvehierarkian avulla, kuviossa 2, jossa työhyvinvointi jaetaan henkisen, fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin osatekijöiksi. Tarvehierarkian periaatteena on, että alimman tason tarpeet tulee olla tyydytettyinä, jota ylempien tasojen tarpeita voidaan täyttää.



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia (Pedanet).

Vanhustyön työtehtävät kuten siivous, jotka eivät kuulu hoitajien ammatilliseen koulutukseen ovat lisääntyneet, samoin kirjaamisen velvoitteet. (Erkkilä 2018, s. 19; Kröger ym. 2018, s. 18–21). Vanhustyöntekijöiden on raportoitava työsuoritteitaan sekä hoivan saajien tilasta entistä aktiivisemmin (Hoppania ym. 2017, s. 102–107) joka taas johtuu kuntien ja nykyisten hyvinvointialueiden tarpeesta valvoa palvelujen laatua ja toimivuutta. Nykykirjaamiskäytännöt ovat riski hoitotyöntekijöiden pysyvyydelle. Kirjaaminen ja sen ongelmalliseksi kokeminen on lisääntynyt ja noussut tutkimuksissa lopettamisaikaita selittäväksi. Hoitotyön organisaatioissa tulisi tutkiskella, onko kaikki kirjaaminen välttämätöntä. (Olakivi ym. 2021, s. 151.)

Ammattijärjestö Tehy teetti vuonna 2020 kyselyn lähihoitajien kokemuksista sosiaali- ja terveysalan vetovoimasta sekä siihen vaikuttavista tekijöistä. Selvityksen mukaan lähihoitajat kokivat työn kuormitusta muun muassa toistuvien työtehtävien keskeytyksistä sekä usean työtehtävän suorittamisesta samanaikaisesti. Alan vetovoima koettiin heikoksi, vaikkakin lähihoitajan työ koettiin tärkeäksi. Vanhustyön vetovoimaa lisäävinä tekijöinä koettiin työn vaatavuutta

vastaava palkkaus, riittävät henkilöstöresurssit sekä mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen. (Tevameri, 2021, s. 73–74; Coco & Roos 2020 s.14–15.)

#### 3.4.1 Esihenkilön rooli työhyvinvoinnin edistäjänä

Luottamista edistävää johtamista tarvitaan, jotta ihmiset voivat rakentavalla tavalla työskennellä yhdessä. Luottamusta tarvitaan johdon ja henkilöstön välillä ja sen toteutumiseksi tarvitaan toimiva tuloksellinen työyhteisö. Vahva luottamus mahdollistaa luovan ja aktiivisen työorganisaation. Työyhteisössä luottamusta edistävät oikeudenmukainen johtaminen, sovittujen toimintatapojen noudattaminen, toista arvostava vuorovaikutus, vastuullisuus, rehellisyys sekä avoin tiedonvälitys. (Työterveyslaitos, 2021; Suutarinen & Vesterinen, 2010, s.115–116.)

Taitavan johtamisen vaikutuksista hoitajien hyvinvointiin ja jaksamiseen sekä työssä pysymiseen on olemassa tutkimusnäyttöä (Vehko ym. 2018). Kuitenkin vanhustyöntekijöiden kokemusten mukaan lähijohtajien antama tuki on vähentynyt Suomessa: Vuonna 2005 vanhustyöntekijöistä 41 % kokivat saaneensa työssään esihenkilönsä tukea, kun taas vuonna 2015 tukea kokivat saavansa enää 35 % hoitajista (Kröger ym. 2018, s.64–68).

Johtajalla on monia keinoja tukea olemassa olevia voimavaroja ja siten saada paremmat edellytykset vanhustyön työntekijöiden työssä jaksamiseen (Kulmala, 2017). Itseään johtava hyvä esihenkilö, toimii omana persoonanaan ja aitona itsenään, kuitenkin tiedostaen roolinsa työantajan edustajana (Aarnikoivu, 2010).

Johtaminen on vaikuttamista alaisiin, kollegoihin ja esihenkilöön. Johtajan on suhtauduttava alaisiinsa tasa-arvoisesti ja autettava kaikkia onnistumaan työssään. (Sydänmaanlakka, 2012.) Johtaminen vaatii jatkuvaa kyseenalaistamista ja asioiden ihmettelyä.

Asikainen ym. (2021, s.101–103) tutkimuksen mukaan hoidon laatu nähdään vetovoimatekijänä, johon taas vaikuttavat riittävät hoitajamitoitus,

hoitohenkilökunnan arvot sekä onnistunut lähijohtaminen. Pitovoimatekijöiksi nousivat lähiesihenkilöiden mukaan sitoutuminen, turvallisuus, vaikutusmahdollisuudet, työilmapiiri, työtilat, arvostus, koulutus sekä työkuorma. Onnistunut lähijohtaminen koetaan pitovoimatekijänä. Lähijohtajan tasapuolisuus ja työntekijöiden arvostus lisäsivät pitovoimaa, kun taas korkea työkuormittavuus heikensivät pitovoimaa.

### 3.4.2 Työntekijän rooli työhyvinvoinnin edistäjänä

Vanhustyön arvostus lähtee vanhustyöntekijästä itsestään ja hänen tulee arvostaa omaa työtään itse. Auttamisen halu, työn mielekkääksi ja merkitykselliseksi kokeminen sekä ammattitaito ja sen ylläpitäminen palkitsee työntekijää. Hoitajan tulee saada palautetta, kiitosta sekä kehuja niin asiakkailta, omaisilta, työtovereilta, lähijohtajalta kuin ylemmältä organisaatiotasolta. Vanhustyön yhteiskunnallinen arvostus vaikuttaa kokemuksiin työn arvostuksesta. Alan arvostus taas lähtee työntekijöiden oman työn organisoimisesta tavalla, joka mahdollistaa työn tekemisen ilman henkistä kuormitusta. (Vetovoimainen vanhustyönmalli, 2022.) Useassa tutkimuksessa pitovoimaa lisäävänä tekijänä nousee arvostus (Asikainen ym. 2021, s.105).

Työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä sopeutumiskykyä. Työtä organisoidaan työyhteisöissä usein niin, että työntekijät toimivat itseohjautuvasti ja vaikuttavat oman työnsä sekä työyhteisönsä työhön. (Manka & Manka, 2016, s. 158.) Työntekijän tulee kuitenkin noudattaa yhteisiä pelisääntöjä ja pystyä avoimeen keskusteluun (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s.116).

Henkilöstön työkyky vaikuttaa keskeisesti työhyvinvointiin. Hyvä työkyky syntyy, kun henkilöstön osaaminen pidetään riittävällä tasolla työn vaatimuksiin nähden, sekä huolehditaan riittävästä työterveyspalveluista, oikein kohdistetuista työtiloista ja asianmukaisista välineistä. (Aura & Ahonen, 2016.) Toimivan, tiimityöskentelyä toteuttavan yksilön tulisi toimia kuitenkin myös itse ohjautuen, jokaisen työntekijän kantaen vastuun ja velvollisuutensa, jota



työnantaja työntekijöiltä edellyttää. Aika ajoin törmää ajatukseen, ettei työntekijöillä olisi lainkaan vastuuta tai velvoitteita, pelkästään vaatimuksia. Työntekijän tulee olla yhteistyökykyinen ryhmässä toimija, joka tuo julki mielipiteitään ja tuntemuksiaan niin hyvässä kuin pahassa, mutta on kuitenkin aktiivisessa vuorovaikutuksessa työyhteisön jäsenten kanssa. (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s.115.)

Yksi tärkeimmistä työn mielekkyyden lisääjistä on hyvin toimiva työyhteisö. Työn mielekkyyttä lisää myös mahdollisuus osallistua omaan työhön liittyvään päätöksentekoon. Vanhustyön tekijöiden motivaatiota, jaksamista ja työn kehittymistä edistää erityisesti vuorovaikutteinen johtaminen sekä työyhteisön sujuva kommunikoiminen. Tasapuolinen kohtelu sekä oikeudenmukaisuus lisää toimivaa vuorovaikutusta. (Kulmala, 2017.) Mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä sekä työn sisältöön lisää työhyvinvointia. Tämä vaatii säännöllistä henkilöstön osaamisen kartoittamista.

Palautteen antaminen ja toisilta oppiminen on tärkeitä työyhteisötaitoja. Positiivinen vuorovaikutus ja asioiden puheeksi ottamisen harjoittelu kehittää työyhteisötaitoja. Saumaton yhteistyö työkalvereiden ja esihenkilöiden kanssa on oleellista työyhteisöaitoa ja osa työhyvinvoinnin kehittämistä, samoin aktiivinen osallistuminen organisaation kehittämistyöhön. Työtä tulisi tehdä moniammatillisesti jakaen henkilöstön taitoja, taitoja ja kokemuksia ja täten päästä yhteiseen päämäärään työhyvinvointia lisäten (Suonsivu, 2011).

### 3.4.3 Työyhteisön sitouttaminen ja palkitseminen

Vanhustyö on palkitsevaa ja työ koetaan merkitykselliseksi, mutta työn raskaiden vastapainoksi työntekijöiden on tärkeä tunnistaa työssä jaksamista tukevat voimavarat. Vanhustyön esimiehen tulisi tukea vanhustyötä tekevien työssä jaksamista, sitoutumista, ja työhyvinvointia. (Kulmala. 2017.) Yleensä sitoutuminen yrityksessä tai organisaatiossa nähdään yhdensuuntaisena eli henkilöstön sitoutumisena organisaatioon ja sen arvoihin. Työntekijöiden sitoutumista edistää tehokas johtaminen, yhteistyö ja erilaiset mentorointiohjelmat (Coco & Roos, 2020, s. 22).

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö tekee työtä laadukkaasti ja sitoutuneesti, minkä vuoksi esimerkiksi asiakastulokset ovat kytköksissä työhyvinvointiin. Mitä innokkaammin työntekijät suhtautuvat työhönsä ja ovat halukkaita kehittämään työtään, sitä enemmän organisaatiot hyötyvät työntekijöiden työpanoksestaan. Hyvässä työilmapiirissä toimivat organisaatiot tuottavat paljon enemmän tulosta, mutta ovat myös työntekijöille hyvinvoinnin kannalta parempia työpaikkoja. (Larjovuori ym. 2015.)

Tällä hetkellä kilpailu osaavasta hoitohenkilökunnasta on kovaa. Erilaiset palkitsemiset, vastuutehtävät sekä palkkaerot vaikuttavat vahvasti henkilökunnan työpaikkojen vaihtamiseen. Organisaation oikealla palkitsemiskulttuurilla organisaation on helpompi houkutella uutta henkilöstöä ja motivoida nykyistä henkilöstöään. Vetovoimaa vanhustyöhön tuo palkitsemisjärjestelmät, vanhustyön julkisuuskuva, riittävät henkilöstöresursoinnit sekä työn autonomia. Palkitseminen sekä palkitsemisen keinojen kehittäminen organisaatiossa lisää vanhustyön arvostusta (Vanhustyön vetovoimamalli, 2022.) Hoitotyöntekijöille tärkeää on työnantajan arvot ja maine. Organisaatioon sitoutuminen on helpompaa, kun sekä omat henkilökohtaiset että ammatilliset arvot kohtaavat. Organisaation maine ja eettinen toiminta houkuttelee. (Suomi 2022.)

Henkilöstön palkitseminen on yksi henkilöstövoimavarojen johtamisen keskeinen osa-alue, mutta myös johtamisen väline, jolla tuetaan organisaation menestystä ja henkilöstön kannustamista. Erilaiset palkitsemistavat ovat henkilöstölle merkityksellisiä. Henkilöstö kaipaa tällä hetkellä aineellisia palkitsemistapoja, kuten palkkaa sekä rahanarvoisia etuuksia, joita eri organisaatiot tarjoavat entistä näkyvämmiin markkinoidessaan työpaikkojaan. Palkitsemisjärjestelmiä ovat muun muassa erilaiset henkilökohtaiset ja tehtäväkohtaiset lisät. (Suonsivu, 2011.s 81). Kuitenkin myös aineettomat palkitsemistavat kuten kiitosten ja arvostusten antaminen, itsensä kehittämisen vapaus, joustavuus ja vapaus työssä lisäävät henkilöstön motivaatiota.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen, motivointi sekä sitouttamisen edistäminen on johtamisen keskeinen haaste. Onnistuneen johtamisen tuloksena organisaatiossa on riittävä, osaava, motivoitunut ja sitoutunut

henkilöstö, jolla on ratkaiseva merkitys terveydenhuollon palvelujen tuottamisen ja laadun näkökulmasta (Hietämäki, 2013, s.36.)

Työtyytyväisyys vaikuttaa henkilökunnan sitoutumiseen työyhteisöissä, hoitotyön laatuun sekä työstä suoriutumiseen. Hyvä työyhteisö koetaan vahvasti sitoutumista lisäävänä tekijänä (Leppikangas, 2021, s. 35). Henkilöstön vajuus taas lisää työtaakkaa, samalla kasvattaen työtyytymättömyyttä (Suhonen ym. 2012).

Organisaatio hyötyy henkilöstön sitoutumisesta. Sitoutunut henkilöstö näkyy tehokkaampana, vähemmän poissaolevana, joka kokee kuuluvansa työyhteisöön ja olevansa osa organisaatiota. Työn merkityksen tunne korostuu myös sitoutuneilla työntekijöillä. (Viitala, 2013.) Työntekijä voi olla sitoutunut niin työryhmään, työyhteisöön, kuin lähijohtoonkin (Hietämäki, 2013).

Luodakseen sitoutumiselle edellytyksiä, on organisaation osoitettava sitoutumista työntekijää kohtaan, luottaen henkilökuntaan, antaen mahdollisuuksia vaikuttaa sekä kehittyä työssään (Viitala, 2013). Tutkimusten mukaan sitoutumiseen on yhteydessä muun muassa tulotaso, koulutus ja työaika.

Henkilöstövoimavarojen johtamisessa on tärkeää eri-ikäisen henkilöstön sitouttaminen ja koko osaamisen käyttöön saaminen (Hietämäki, 2013, s.15). Tämän päivän työhön ei sitouduta samalla tavoin kuin aiemmin. Työpaikkaa vaihdetaan aiempaa ahkerammin, eikä työntekijöitä ehditä kunnolla sitouttamaan organisaatioon ennen työpaikan vaihtamista. Joukossa on kuitenkin paljon työntekijöitä, jotka ovat pitkälle sitoutuneita, niin työhönsä, organisaatioonsa ja samalla luoden koko työyhteisöön sitoutuvuutta edistävää ilmapiiriä. Sitoutuminen ilmenee eri-ikäisillä työntekijöillä eri tavoin: vanhemmat työntekijät ovat sitoutuneempia pysymään työpaikassaan (Coco & Roos, 2020, s.11). Nuorten työntekijöiden sitouttaminen vanhustyöhön on vaikeampaa. Vanhustyö koetaan kuormittavaksi. Uuden hoitajasukupolven muuttuneita odotuksia työnteosta vanhustyössä, voitaisiin vähentää puuttamalla hoitotyön kuormittavuuteen. (Olakivi ym. 2021, s. 151.)

### 3.5 Hoitoalan koulutus

Suomalaisen koulutuksen taso on korkea. Työnantajan tulisi saada opiskelijat kiinnostumaan hoitotyöstä ja hakeutumaan töihin ikääntyneiden pariin. Nykyisellään opiskelupaikkojen ja valmistuneiden hoitajien määrällä ei pystytä korvaamaan henkilöstövajetta. Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia ammatin harjoittamiseen itsenäisesti (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998).

Ammatillisia tutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella. Lähihoitajan ammatillinen perustutkinto sisältää 180 osaamispistettä ja se rakentuu ammatillisesta sekä yhteisistä tutkinnon osista. Perustutkinnon sisällä opiskelija voi valita omaa osaamistaan vahvistavia tutkinnon osia. Lähihoitaja työskentelee erilaisissa sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden hoito-, huolenpito-, kasvatustieteiden ja kuntoutustehävissä. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super ry, 2023.)

Lähihoitajakoulutuksen vaatimusten mukaan, koulutuksen tuottama ammattitaito määritellään siten, perustutkinnon suorittanut lähihoitajan työ sisältää käytännön hoitotyötä, kuntoutusta ja asiakaspalvelutyötä koulutusvaihtoehtojen mukaan. Lähihoitajan työssä tarvitaan hyviä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, tiimityöskentelytaitoja sekä osaamista hoitotyössä. (Ruontimo, 2009, s. 31–32.) Toisen asteen ammatillisen koulutusuudistuksen myötä oppiminen painottuu työpaikoilla toteutuvaan opiskeluun ja harjoitteluun (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017). Lähihoitajaopinnoissa valitaan viimeisenä opintovuotena osaamisala. Vanhustyön osaamisalalla työskennellään muun muassa kotihoidossa, vanhainkodeissa, palvelutaloissa, ryhmäkodeissa tai päivätoiminnassa.

Hoitoalan opiskelijoiden asenteet vanhustyöstä muodostuvat keskeisesti työ-  
säoppimisesta tulleista kokemuksista sekä ammatillisen koulutuksen

antamasta opetuksesta vanhustyötä kohtaan. Vanhustyöntekijät sekä ammatillisen koulutuksen opettajat ovatkin keskeisessä roolissa vanhustyön vetovoimaisuuden parantamisessa. Vanhustyön vetovoimaisuutta lisääviä tekijöitä ovat Aallon (2014, s.38) mukaan asenteiden parantaminen, kannustava johtaminen, työntekijöiden arvostaminen sekä työsuhte-etujen parantaminen. Vetovoimaisuutta vanhustyöhön saattaisi lisätä myös alan arvostuksen parantaminen ja miespuolisten työntekijöiden alalle saaminen.

Avustavan hoito- ja tukipalveluhenkilöstön määrä on lisääntynyt varsinkin ympärivuorokautisessa hoidossa, osittain henkilöstömitoitusta säättävän lakimuutoksen myötä. Työtehtävien ja työnjaon täsmentäminen saattaa lisätä lähihoitajien kokemusta työn mielekkyydestä ja vähentää alalla lopettamispäätöstä, kuitenkin niin koulutetun henkilökunnan kuin avustavan hoitohenkilöstön sitouttaminen on yhtä tärkeää alan veto- ja pitovoimaisuuden ylläpitämiseksi. (Olakivi ym. 2021, s. 151.)

Hoitohenkilökunta on suurin henkilöstöryhmä sosiaali- ja terveystalouksissa ja moni heistä toimii vanhustalouksissa. Väestörakenteen vuoksi vanhustaloukset ovat työvoimavaltainen ala, jonka palveluiden tarve kasvaa. (Vehko ym. 2018, s.9.) Ammatilliseen peruskoulutukseen ei kuitenkaan olla saatu riittävästi opiskelijoita tietyille koulutusaloille. Ennakoitu suuri työvoiman tarve kasvattaa entisestään ongelmaa. (Siikaniemi, 2005, s.2.)

Hoitotyönopiskelijoiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuudesta on tutkittu viime aikoina niin ammattikorkeakoulu kuin yliopistotasollakin. Aihehan on ollut kovin ajankohtainen. Lähihoitajakoulutukseen tulevat ovat usein melko nuoria, ja valitettavasti suhteellisen harvan nuoren mielestä vanhustyö-koulutusvaihtoehdon valitseminen tuntuu mielenkiintoiselta. Vanhustyön koulutusohjelma tulisi saada kiinnostavammaksi nuorten keskuudessa (Aalto, 2014, s.36). Hakeutuminen vanhustyöhön tapahtuu myönteisten kokemusten kautta (Leppikangas, 2021). Jämsän ym. (2016) mukaan hyvät kokemukset harjoittelupaikasta sekä opettajan antama ohjaus harjoittelun aikana sekä innostava suhtautuminen vanhustyöhön lisäsivät kiinnostusta ikäihmisten hoitotyötä kohtaan.

Työskentely opintojen ohessa on yleistä terveystyö- ja hyvinvointialoilla. Jopa 60,5 % hoitoalan opiskelijoista työskenteli ansiotyössä vuoden 2021 lopussa (Tilastokeskus, 2021). Tilastokeskuksen koulutustilaston mukaan (2020) toisen asteen koulutuksen läpäisy on hidastunut 2,5 %. Ammatillisen koulutuksen suoritti 60 % oppilaista 3, 5 vuodessa. Myös koulutuksen keskeyttäneiden määrä kasvoi vuonna 2020. Koronavuosi katsottiin hidastaneen koulutuksesta läpäisyä.

Koulutustaso on Suomessa noussut. Osa hoitajien lopettamisaikojen kasvusta saattaa selittyä koulutustason nousulla: aiempaa koulutetumman henkilöstön on vaikeampaa sitoutua matalasti palkattuun, raskaaseen, koulutukseen kuulumattomia työtehtäviä sisältävään sekä yhteiskunnallisesti aliarvostettuun vanhustyöhön. Huolestuttavaa on se, ettei vanhushoivatyö houkuttele koulutettuja ammattilaisia, sillä vanhustyö tarvitsee tulevaisuudessakin osaaavaa henkilökuntaa. (Hoppania ym. 2017). Koulutusta tulisi kehittää, monipuolistaa ja yhtenäistää. Oppilaitosten tulisi aktiivisemmin tehdä työpaikkayhteistyötä, jolloin oppilaiden ja ikääntyneiden yhteistyö antaisi vanhustyöstä positiivisemmän ja vetovoimaisemman kuvan. Tässä taas korostuu työpaikkojen opiskelijaohjauksen onnistumisen merkitys saamaan vanhusalalle motivoituneita työntekijöitä.

Sekä hoitoalan työntekijöiden että opiskelijoiden mielestä lähihoitajan koulutuksessa on paljon parantamisen varaa. Puutteita on esimerkiksi opettajien ammattitaidossa tai opettamistyyliä ja moni on sitä mieltä, että harjoittelua ja käytännön opiskelua saisi olla enemmän sekä enemmän aikaa asioiden konkreettiseen opetukseen. Työssäoppimisjaksot, varsinkin hoitoalan ensimmäinen, antaa ensivaikutelman työstä ja mitä todennäköisimmin vaikuttaa alalle jäämiseen tai alan suuntautumiseen. (Aalto, 2014, s.83.) Koulutuksen tulisi tarjota opiskelijoille erilaisia mahdollisuuksia tutustua vanhustyöhön. Oppilaitosten tulisi osata rohkeasti verkostoitua työelämätasolla, mutta myös vanhustyön organisaatioiden olla aktiivisia tuoden omaa toimintaansa esille oppilaitosten keskuuteen. (Honkonen, 2019.)

Virtanen, Tynjälä & Valkonen (2005, s.24) tutki Helsingin kaupungin ammattilaisten oppilaitoksien viimeisen vuoden opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisjaksojen aikana oppimiaan asioita. Tulosten mukaan opiskelijat kokivat oppineensa eniten itsenäisyyteen liittyviä asioita kuten aloitteellisuutta, itseluottamusta sekä itsenäistä työskentelyä. Lisäksi oppilaat kokivat oppineensa ammatillisia taitoja, itsearviointitaitoja sekä tiimityöskentelytaitoja. Kaiken kaikkiaan tulosten perusteella työssäoppimisen merkitys opiskelijoiden ammattitaidon kehittymisessä on myönteinen. Opiskelijat kokevat oppineensa yleisimpiä työelämän edellyttämiä taitoja. Työpaikalla tapahtuva oppiminen nähdäänkin erittäin tärkeäksi osaksi ammattitaidon kehittämistä.

Hautala (2008, s.49) tutki terveydenhuoltoalan opiskelijoiden suhtautumista vanhustyöhön. Tutkimustulosten mukaan sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden suhtautuminen ikäihmisiin oli myönteistä. Kuitenkin yhteiskunnan suhtautuminen ikääntyneisiin koettiin aliarvioivana, mikä näkyi siten, ettei vanhusten parissa työskentelyä arvosteta eikä opiskelijat olleet kiinnostuneita työskentelemään vanhustyössä. Oppilaitosten toivottiin herättävän kiinnostusta vanhustyötä kohtaan.

Siikaniemi (2005, s.55) on tutkinut ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta ja todennut sen muodostuvan koulutukseen ja ammattiin hakeutumisvaiheesta, opiskeluvaiheesta sekä siirtymisvaiheesta koulutuksesta työelämään. Ammatin vetovoimaisuus on yksilöllisen ammatinvalinnan, ammatillisen kasvun prosessiin vaikuttavien osatekijöiden yhteisvaikutusta, jotka ohjaavat opiskelijaa onnistumaan koulutus ja urapolulla.

Vanhuspalvelujen hoitohenkilökunnasta suurin osa työskentelee lähihoitajana, joka on nimikesuojattu ammattinimike. Tosin nimikesuojattuun ammattihenkilöiden ammatissa voivat toimia muutkin henkilöt, joilla on riittävä koulutus, kokemus ja ammattitaito, (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä, 559/94).

Toisen asteen ammatillinen koulutus painottuu työpaikoilla toteutuvaan opiskeluun ja harjoitteluun (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017). Lähihoitajakoulutuksessa tulee erityisesti kiinnittää huomiota työssäoppimiseen ja

siihen, että harjoitteluissa ohjaajana on oikeanlainen henkilö. Ohjaajan tulisi toimia taitavasti roolimallina. Ennen harjoittelua on hyvä valmentaa opiskelijoita hoitotilanteisiin mahdollisesti liittyvien negatiivisten tunnetilojen käsittelyyn. (Aalto, 2014 s. 37).

Lähihoitajakoulutukseen tulevat ovat usein melko nuoria ja valitettavasti suhteellisen harvan nuoren mielestä vanhustyö-koulutusvaihtoehdon valitseminen tuntuu mielenkiintoiselta. Vanhustyön koulutusohjelma tulisi saada kiinnostavammaksi ja vetovoimaisemmaksi nuorten keskuudessa. (Aalto, 2014, s.36, Siikaniemi, 2005.) Sekä työntekijöiden että opiskelijoiden mielestä lähihoitajan koulutuksessa on paljon parantamisen varaa. Puutteita on esimerkiksi opettajien ammattitaidossa tai opettamistyyliä ja moni oli sitä mieltä, että harjoittelua ja käytännön opiskelua saisi olla enemmän, sekä enemmän aikaa asioiden opetukseen. Harjoittelut ja varsinkin ensimmäinen työharjoittelu antaa ensivaikutelman työstä ja mitä todennäköisimmin vaikuttaa alalle jäämiseen. (Aalto, 2014, s.83.) Lähihoitajaopiskelijoiden ennakkoluulot vanhustyöstä liittyy muun muassa vuorovaikutustilanteisiin, työn raskauteen sekä yhteistyön sujuvuuteen vanhusten kanssa. Osalla lähihoitajaopiskelijoista ei ole ennen harjoittelua ollut kokemuksia ikäihmisten parista. (Ratilainen & Seppänen, 2021, 44–45.) Harjoittelut ja varsinkin ensimmäinen työharjoittelu antaa ensivaikutelman työstä ja mitä todennäköisimmin vaikuttaa alalle jäämiseen (Aalto, 2014, s.83).

Hakeutuminen vanhusalalle tapahtuu myönteisten kokemusten kautta. Myönteisiä kokemuksia vanhustyöstä tulee opiskelujen, harjoittelun kuin työkokouksien kautta (Leppikangas, 2021, s. 31). Työntekijän osaamisella on vanhustyössä merkittävä vaikutus hoidon laatuun (Himanen & Nikkola, 2021, s.63).

Suhonen ym. (2012) selvittivät ikääntyneiden hoitotyössä työskentelevien hoitotyöntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tyytyväisimpiä hoitajat olivat vuorovaikutukseen, ammatilliseen asemaansa kun taas vähiten tyytyväisiä palkkaukseen, työn vaatimukseen sekä organisaation toimintapolitiikkaan. Organisaatiotyypillä ei kuitenkaan luvattu olevan merkitystä työtyytyväisyyteen.



Koskisen (2016) tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää sairaanhoitajaopiskelijoiden kiinnostusta iäkkäiden hoitotyöhön uravalintana. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajaopiskelijoiden kiinnostus iäkkäiden hoitotyötä kohtaan urana oli neutraalia. Keskeisimmät kiinnostukseen yhteydessä olevat tekijät olivat saatu työkokemus hoitotyöstä ja kokemukset iäkkäiden hoitotyön koulutuksesta.

Lähihoitajat hakeutuvat vanhustyöhön muun muassa positiivisten kokemusten kautta, työn palkitsevuuden vuoksi sekä auttamisen halusta. Alalle sitoutumista vahvistavat palkitsevat kokemukset, vanhukset itsessään sekä halu toimia vanhustyössä. (Suikka & Suviranta, 2014.)

Koulutuksella on mahdollista vaikuttaa sairaanhoitajaopiskelijoiden kiinnostukseen iäkkäiden hoitotyöhön uravalintana myönteisesti ainakin lyhytaikaisesti. Työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet lisäävät hoitajien mukaan työhyvinvointia ja vähentää lopettamisaikomuksia. (Vehko ym. 2018). Johtajien näkemysten mukaan lähihoitajan koulutus ei anna työhön riittävää osaamista, ja he näkivät työkokemuksella ja asenteella olevan suuri merkitys osaamisen kehittämisessä. (Himanen & Nikkola, 2021, s.35)

### 3.5.1 Perehdytys ja opiskelijan ohjaus

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii työpaikkansa tavat, ihmiset sekä työhönsä liittyvät odotukset. Perehdyttäminen on työntekijän opastusta työpaikan toimintaan, työtehtäviin, työvälineisiin, työturvallisuuteen sekä työkuultuuriin. (Vanhustyön vetovoimamalli, 2022).

Työntekijän sitoutumista työyhteisöön lisää kunnollinen perehdytysohjelma ja riittävä mahdollisuus jatkokouluttautumiseen ja työyhteisöön hyväksyminen. Perehdytyksen tulisi olla suunnitelmallista: ohjaaja tulisi olla ennalta tiedossa ja perehdytys tulisi myös osata hyvin aikatauluttaa. Hyvää perehdytystä tarvitsee niin uuteen tehtävään siirtyvä vanha työntekijä, uusi työntekijä, vuokratyöntekijä tai henkilöt, jotka tuovat työpanoksensa yritykseen ulkopuolisen yrityksen tai yrittäjän edustajan ominaisuudessa. Perehdytyksen avulla

henkilöstöllä on mahdollisuus suoriutua uudessa tehtävässä niin tehokkaasti kuin nopeastikin. (Viitala, 2013.)

Opiskelijan hyvä ohjaus tukee opiskelijan ammatillista kasvua sekä vahvistaa ammatti-identiteetin muodostumista. Hyvä ohjaus turvaa tulevien työtovereiden ammattitaidon sekä työyhteisön työn laadun. (Vanhustyön vetovoimamalli, 2022). Onnistunut opiskelijaohjaus lisää vanhustyön vetovoimaisuutta.

Nykyisin työmarkkinoilla pärjäämiseen ei riitä kerran hankittu koulutus, vaan työskentely-ympäristön jatkuva muutos edellyttää taitoa oppia uutta ja tavoitella arvostamia asioita. (Larjovuori, Manka & Nuutinen, 2015, s.17). Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, mikä vaatii muuntautumiskykyä niin työntekijältä kuin työyhteisöltäkin. On ennustettu, että tulevaisuudessa yhä harvempi työskentelee koko uraansa samalla alalla. (Larjovuori ym. 2015, s.19)

### 3.5.2 Rekrytointi

Sosiaali- ja terveysalalla rekrytointiongelmien on selvästi yleisempiä kuin toimialoilla keskimäärin. Rekrytointihaasteet ovat pahentuneet paitsi sosiaali- ja terveysalalla, myös muilla toimialoilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s.57–59.) Ikääntyneiden hoitotyö on ollut myös rekrytointivaikeuksissa. Terveysten ja hyvinvoinninlaitoksen Vanhuspalvelun tilaseurannassa 2020 ympärivuorokautisen hoidon sekä kotihoidon toimintayksiköistä 88 % raportoivat ajoittaisista vaikeuksista saada ammatillisen koulutuksen saanutta henkilöstöä, kun taas 9 % toimintayksiköistä koki jatkuvia rekrytointihaasteita. Tilaseurannan mukaan vanhusten ympärivuorokautisen hoidon ja kotihoidon henkilöstön rekrytoinneista epäonnistuvat tuhannet. Yksiköt ovat raportoineet toukokuussa 2022 tehdyssä kyselyssä, että viime kuukausien rekrytoinneista 3500 vakituisen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisen rekrytointi oli epäonnistunut, sillä koulutettua henkilöstöä ei ollut saatavilla. (Terveysten ja hyvinvoinninlaitos, 2021, 2022.)

Onnistuneet rekrytoinnit ja perehdytys takaavat henkilöstön pysyvyyttä sekä hoidon laadun. Olakivi ym. 2021 tutkimuksen mukaan työntekijöiden työn

kuormittuneisuus on keskeinen syy lopettamisaikalle hoitoalalla. Hyvä perehdytys työhön lisää vanhustyön pitovoimaa (Asikainen ym. 2021, s.104).

Organisaatiolle henkilöstön rekrytointi on henkilöstövoimavarojen johtamisen ensimmäinen vaihe. Henkilöstön palkkaaminen on organisaatiolle suuri investointi. Onnistunut rekrytointi edellyttää strategista henkilöstösuunnittelua. Rekrytoinnin onnistumisen merkitys on erittäin tärkeää, sillä väärässä paikassa toimiva henkilöstö voi käyttää voimavarojaan omaksi tappiokseen, sekä useimmiten organisaation haitaksi. (Bergström, 2013.)

Vanhustyön julkisuuskuva koetaan negatiiviseksi, heikentäen vetovoimaisuutta. Vähäiset resurssit sekä alhainen palkkataso nousee tutkimuksissa esille vetovoimaa vähentävinä tekijöitä. Vain pieni osa opiskelijoista haluaa työskennellä vanhustyön parissa: suurin osa haluaa suuntautua muihin asiakasryhmiin, kuten lapsiin ja nuoriin (Koskinen, 2016; Hirvonen ym. 2004). Vanhustyön vähäiseen kiinnostukseen ja vähäiseen vetovoimaisuuteen vaikuttavat yleinen käsitys vanhustyöstä, koulutus ja sen sisältö, harjoittelu sekä harjoittelupaikkaan liittyvät kokemukset muun muassa työilmapiiristä ja resursseista (Putkonen ym. 2011).

Suomea pyritään tekemään kansainvälisesti kiinnostavaksi ja houkuttelevaksi: kansainväliset osaajat vahvistavat Suomen työllisyysastetta, monimuotoisuutta sekä kansainvälisyyttä. Sote-alan rekrytointien kehittäminen on osa sosiaali- ja terveysministeriön sote-alan henkilöstön riittävyys ja saatavuusohjelmaa. Useissa ammattiryhmissä ulkomaisen työvoiman osuus on noin 3–4 %. Kansainvälisiä rekrytointeja ja ulkomaisen työvoiman saatavuutta pyritään edistämään monilla toimenpiteillä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019.)

## 4 AIKAISEMPAA TUTKIMUSTA

Ennen opinnäytetyön tekemistä tutustuin työhöni liittyviin tutkimuksiin sekä kirjallisuuteen ja selvitin aiemmin tutkitun teoriaan perustuen vanhustyön ammatillaisten sekä alalle opiskelevien näkemyksiä vanhustyöstä tänä päivänä.

Aikaisempien ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuudesta tehtyjen opinnäytetöiden ja tutkimusten tuloksista voidaan todeta, että sosiaali- ja terveystieteille opiskelevat arvostavat ikääntyneitä ja ikääntyneiden hoivatyötä, mutta eivät siitä huolimatta ole kiinnostuneita työskentelemään alalla. Tutkimusten perusteella hoitoalan opiskelijoiden kokemukset vanhustyön työssäoppimisesta ei ole ollut vetovoimaisuutta lisääviä kokemuksia (Kuosa & Kuukka, 2015). Tärkeää olisi lisätä opiskelun aikana toteutuvaa opiskelijoiden tutustumista ikääntyneisiin henkilökohtaisella tasolla ja positiivisten työharjoittelukokemusta ikääntyneiden hoivatyöstä. Myös ikääntyneiden hoivatyön opintojen kehittämistä tulisi tehdä, niin koulutuksen sisällön, toteuttamisen kuin opetustyön osalta.

Ikäihmisten kanssa työskentelevän henkilöstön hyvinvointi, osaaminen sekä saatavuus ovat yhteiskunnan isoja haasteita, samaan aikaan sen olisi taattava laadukas hoito ikäihmisillemme. Työterveyslaitoksen kehittämä Hyvä veto-toimintamallin on tarkoitus parantaa työhyvinvointia sekä alan vetovoimaa. Malli on kehitetty yhdessä sote-organisaatioiden kanssa hyvistä käytännöistä liittyen valmentavaan johtamiseen, eettiseen organisaatiokulttuuriin sekä nuorten ja kokeneiden väliseen yhteistyöhön. (Työterveyslaitos, 2023.)

Tutkimuksissa on löydetty syitä hoitotyöntekijöiden lopettamisaikeille, jotka eivät suoraan liity työn kuormitukseen vaan esimerkiksi johtamiseen tai työtehtävien sisältöön (Olakivi, 2018). Lopettamisaikeet ovat lisääntyneet varsinkin kotihoidossa ja erityisesti nuorten työntekijöiden keskuudessa. Tutkimusten mukaan, nuorilla on kuitenkin ollut keskimääräistä suurempi halukkuus työpäivän ja ammatin vaihtoon jo vuosikymmenten ajan. Ikäryhmien väliset erot selittyivät sillä, että nuoret kokivat työtehtävänsä vähemmän mielekkäiksi ja omasivat vähemmän vaikutusmahdollisuuksia. (Olakivi ym. 2021, s.146, 149.)

Aalto (2014) selvitti Pro Gradu-tutkielmassaan hoitajien ja hoitoalan opiskelijoiden ajatuksia ikääntyneiden hoitotyöstä, hoitoalan vetovoimaisuudesta ja mahdollisista keinoista alan vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Työn fyysisestä ja henkisestä raskaudesta huolimatta lähes kaikki työntekijät ja aikuisopiskelijat kokivat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi ja merkitykselliseksi. Tulosten mukaan huonoiksi puoliksi ikääntyneiden hoitotyössä koettiin vähäinen henkilöstömäärä, huono palkkaus sekä työn kuormittavuus sekä siitä johtuva kiire ja stressaantuminen. Huonoina puolina mainittiin myös puutteellinen tai osittain huono johtaminen sekä työhyvinvoinnin heikkous. Tuloksissa vetovoimaisuutta heikentävänä tekijänä mainittiin myös koulutus, jossa osa vastaajista koki olevan parantamisen varaa.

Tällä hetkellä vanhustyö on suurien haasteiden äärellä. Hoitajien pako alalta on saattanut koko hoitoalan ahdinkoon. Tulevina vuosina eläköityminen kiihtyy ja uusia osaajia tarvitaan. Negatiivinen julkinen keskustelu syö kuitenkin vetoa alalle hakeutuvien joukossa. Riittävät henkilöstöresurssit koetaan palkkaakin tärkeämpänä vetovoimatekijänä vanhustyössä (Vetovoimainen vanhustyö-hanke, 2022). Koko ajan alalta lähtee koulutettua ja osaavaa hoitohenkilökuntaa, eivätkä opiskelupaikat täyty. Hoitajia puuttuu koko maasta. Hoitajapula on enemmän kuin kaksinkertaistunut muutaman vuoden aikana. Hoitajien mukaan syynä on johtaminen, joka koetaan huonoksi. Lisäksi huono palkkaus ja suuri työkuorma nousee esille keskeisenä tekijänä alalta poistumiseen ja alalla olevien työtyytyväisyyteen. (Valtanen, 2023.)

Sanna Marinin hallitusohjelmaan (2020) kuuluvan Kansallisen Ikäohjelman 2030 keskeisinä tavoitteina oli suunnata toimintakykyä parantavia ja ennaltaehkäiseviä toimia iäkkäälle väestölle ja riskiryhmille, pidentää ikääntyvien työikäisten toimintakykyä ja työuria, lisätä vapaaehtoistyötä, varmistaa sekä iäkkäiden palvelujen yhdenvertaisuus, että taloudellinen kestävyys, lisätä asumisen ikäystävällisyyttä ja nostaa esille suomalaista ikäteknologian kehittämistä ja hyödyntämistä. (Työterveyslaitos, 2023, s.10.)

Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2020 lopussa hoitajat kuuluivat yleisimpien ammattien joukkoon. Vuonna 2017 Sote-palveluissa työskenteli yhteensä 394 236 työntekijää, joista valtaosa eli noin 87 prosenttia oli naisia (Tilastokeskus, 2020). Suurin työllistäjä vuonna 2018 oli terveystalouden yritykset (35 149 työntekijää) ja sosiaalihuollon laitospalvelut (31 258 työntekijää). Sosiaalihuollon avopalveluissa työskenteli puolestaan 13 468 henkilöä. Yksityinen sote-palveluala on Suomessa suuri työllistäjä, jota ilman sote-palvelujärjestelmä ei voisi toimia. Palveluja tuotetaan aiempaa enemmän yrityskeskeisempänä. Lisäksi omaisten selkä kolmannen sektorin vastuu on kasvanut. Sote-palvelualan muodostuessa käytännössä kolmen sektorin palvelun tuottajista, kilpailaan myös samasta työvoimasta.

Hoitajien kokema kuormitus työssään korostuu varsinkin kotihoidossa. Vuosien 2005 sekä 2015 välillä työntekijöiden kuormittavuus sekä lopettamisaikheet lisääntyivät kotihoidossa. Kotihoidon kuormitusta ei ole riippuvainen henkilöstömitoituksesta vaan ennemminkin ympärivuorokautisen hoivan määrästä. Kotona asuu hyvin iäkkäitä ja entistä enemmän hoivaa tarvitsevia ikäihmisiä, mikä lisää kotihoidon vaatavuutta ja resursseja. (Olakivi ym. 2021, s. 150: Vehko ym. 2018, s. 17.)

Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitoksen (2022) Vanhuspalveluiden tila-seurannasta selviää, että vanhuspalveluiden ympärivuorokautisiin yksiköihin tarvitaan vielä 3400 hoitajaa lisää, jotta yksiköt ylittäisivät lakisääteiseen hoitajamitoitukseen ensi keväänä. Vanhuspalvelulakiin ehdotettu ympärivuorokautisen hoivan henkilöstömitoitus tulee olla huhtikuussa 2023 0,7 hoitajaa asiakasta kohden. Tämä tulee kasvattamaan hoitajan määrää, mutta myös esimerkiksi geronomien, fysioterapeuttien, toimintaterapeuttien kysyntää. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s.60.)

Leppikangas (2021) tutki opinnäytetyössään vanhustyön ammattihenkilöiden kokemuksia alalle hakeutumiseen ja sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimustulokset osoittivat, että hakeutuminen vanhusten hoitotyöhön tapahtui myönteisten kokemusten kautta. Tulosten mukaan vastaajat kokivat, että

vanhusten hoitotyöhön sitoutumiseen vaikuttivat hyvät johtamistaidot, työympäristö, vaikuttamisen mahdollisuudet sekä työn imu.

Hoiva-alan työntekijät kokevat laajasti kuormittuneisuutta työssään. Tutkimusten valossa vanhustyöntekijöiden työssään kokema psykofyysinen kuormitus on keskeisiä työn lopettamisaikaita ennustavia tekijöitä. Vanhustyöntekijöiden kuormittuneisuus sekä lopettamisaikheet ovat lisääntyneet samanaikaisesti Suomessa. (Olakivi ym. 2021, s.144.) Hoitotyöntekijöiden jaksamista pitää yllä usko työolojen paranemiseen lähitulevaisuudessa (Coco & Roos, 2020, s.10).

Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu? -työhyvinvointikyselyssä vanhustyön yksiköiden tulokset ovat kautta linjan muita sote-alan yksiköitä heikommat. Vanhustyötä tekevät työntekijät voivat muita sote-ammattilaisia huonommin. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa kolme tärkeintä voimavaraa työssä olivat työn kehitettävyyden, välitön palaute omasta työstään sekä voimaannuttava tiimityöskentely. Työn kehitettävyydessä koettiin mahdollisuus käyttää monipuolisesti omia taitojaan, oppia sekä kehittyä työssään. Välitön palaute taas kertoi suoritettujen työtehtävien laadusta. Voimaannuttava työilmapiiri kannusti mielekkään ja vaikuttavan työn tekemiseen. (Työterveyslaitos, 2021.)

Pohjoismaiden motivaatiokyselyn (Eskildsen ym. 2003) mukaan motivaatiolla on yhteys yritysten virhekustannusten muodostumiseen: 60–70 % yritysten laaturiveistä johtuivat työntekijöiden tai esihenkilöiden motivaation puutteesta. Iän ja tyytyväisyyden positiivinen suhde voimistui iän myötä. Tutkimuksen mukaan nuoret olivat vähemmän tyytyväisiä työoloihinsa, mikä saattaa kertoa nuorten poissaolojen syistä ja syrjäytymisestä työelämästä. (Liukkonen, 2006, s.131.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄ

### 5.1 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Keskeisinä kysymyksinä tutkimuksessa on, millaiset tekijät vaikuttavat vanhustyön työntekijöiden työssäjaksamiseen ja miten vanhustyön pitovoimaan voidaan organisaatiotasolla vaikuttaa. Lisäksi tarkoituksena on selvittää hoitoalan ammattilaisten sekä lähihoitajaopiskelijoiden näkemyksiä tämän päivän hoitotyöstä ja kartoittaa heidän näkemyksiään vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä.

Kehittämistyön kysymyksinä ovat:

1. Miten vetovoimaisuus näyttäytyy hoitoalan opiskelijoiden ja hoitotyöntekijöiden kokemana?
2. Millaisia käsityksiä ja odotuksia vanhustyöstä on hoitoalan opiskelijoilla ja vanhustyöntekijöillä?
3. Minkälaiset tekijät lisäävät pitovoimaa vanhustyössä?

Opinnäytetyön aihe on rajattu selvittämään vanhustyön pitovoimaa ja vetovoimaa vanhustyössä. Rajaus perustuu aiempaan tutkittuun tietoon sekä tutkijan omiin mielenkiinnon kohteisiin.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa hoitotyön ammattilaisten sekä hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä tämän päivän vanhustyöstä. Tarkoituksena on selvittää vanhustyön vetovoimaisuuteen vaikuttavia sekä pitovoimaa lisääviä tekijöitä. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaisena vanhushoitotyön maine näyttäytyy hoitajien ja hoitoalan opiskelijoiden näkökulmasta tarkasteltuna ja mistä asioista se koostuu. Tavoitteena on tunnistaa niitä vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joilla hoitajia sekä hoitoalan opiskelijoita voidaan houkutella alalle sekä sitouttaa vanhustyöhön.

Vastauksien perusteella voidaan kehittää hoitoalan opetusta, tuoden vanhustyötä esille mielekkäämpänä. Lisäksi työyhteisöön saadaan tietoa hoitotyön



työntekijöiden näkemyksistä vanhustyön epäkohdista ja kehittää malleja muun muassa perehdytykseen.

## 5.2 Tutkimusmenetelmä

Tieteellinen tutkimus toteutetaan aina jonkin menetelmän avulla. Tutkittava ongelma tai ilmiö vaikuttavat tutkimusmenetelmän valintaan. Tutkimusmenetelmän valinta ja noudattaminen on keskeinen osa tutkimusprosessia. Tutkimuksen menetelmän valinta vaikuttaa samalla muihin tutkimuksen osa-alueisiin. Menetelmä nähdäänkin tutkimuksessa kokonaisuutena, johon kuuluvat sekä tutkimusstrategian, aineiston hankintamenetelmän, että analyysimenetelmän valinta ja noudattaminen (Koppa, 2015). Tieteellisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa uutta tietoa. Työelämässä hyödytään tutkimuksista, jotka kuvaavat aiemman tiedon uudenlaista käyttöä ja yhdistelyä yli ammattirajojen. Tutkimusta tehdessä on pohdittava, saavutetaanko haluttu tieto määrällisin vai laadullisin keinoin ja kuinka laaja aineiston tulisi olla, jotta se vastaa tutkimuksen kysymykseen riittävän luotettavasti ja kattavasti. (Vilkkä, 2021.)

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen numeroiden ja tilastojen avulla. Määrällisessä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita erilaisista luokitteluista, syy ja seuraussuhteista, vertailusta ja numeerisiin tuloksiin perustuvasta ilmiön selittämisestä. Määrälliseen menetelmäsuuntaukseen sisältyy runsaasti erilaisia laskennallisia ja tilastollisia analyysimenetelmiä (Koppa, 2015).

Kvantitatiivinen tutkimus kohdentuu muuttujien mittaamiseen, tilastollisten menetelmien käyttöön sekä muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun. Muuttujat voivat olla selittäviä, kuten taustatiedot tai selitettäviä, kuten vastaajan tyytyväisyys. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, s. 41)

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Se vastaa muun muassa kysymyksiin

mikä, paljonko, missä, miksi, kuinka usein. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja usein selvitetään myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiöissä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimus vastaa muun muassa kysymyksiin mikä, paljonko, missä, miksi, kuinka usein. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. (Heikkilä, 2014, s. 7–8.) Määrällisessä tutkimuksessa on ominaista tutkittavan asian ja sen ominaisuuksien vakiointi ja suunnittelu sekä mittarin käyttäminen, tiedon käsittely ja sen numeraalinen esittäminen. Määrälliseen tutkimukseen kuuluvat vastaajien iso määrä sekä tutkimusprosessin ja tulosten objektiivisuus. (Vilka, 2007, s. 14–17)

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi valikoitui määrällinen tutkimus, koska tarkoituksena on tarkastella hoitoalan tyytyväisyyttä vanhustyötä kohtaan sekä vertailla vanhustyön tyytyväisyyttä niin alalla työskennelleiden, että alalle opiskelevien lähihoitajien välillä. Opinnäytetyöni on tutkimuksellinen opinnäytetyö, jonka tuloksena on tarkoitus syntyä uutta tietoa. (Salonen, 2013, s. 6).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa strukturoituun kyselylomakkeeseen perustuvia haastattelututkimuksia voidaan kutsua myös kyselytutkimuksiksi. Kysely- ja haastattelututkimukset eli survey-tutkimukset tehdään yleensä vakioituneita kysymykset ja vastausvaihtoehdot sisältävän strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Määrällisen aineiston kyselylomakkeessa käytetään lähinnä niin sanottuja suljettuja kysymyksiä, joihin vastataan strukturoidun, annetun asteikon mukaisesti. (Heikkilä, 2014, s. 7–8.) Kyselytutkimukset toteutetaan yleensä posti- tai internetkyselyinä. Vastaajat täyttävät lomakkeen ja palauttavat sen tutkijalle tai palautuskuoressa. Yksittäinen vastaaja ei vaikuta tutkijaan persoonana, kun aineisto on suuri. (Keckman-Koivuniemi, 2013.)

Opinnäytetyö on vertaileva tutkimus, koska tavoitteena on vertailla samanlaisia ihmistä koskevia asioita ja ilmiöitä eri paikoissa tai eri aikoina. Vertailussa

on tavoitteena ymmärtää paremmin tarkasteltavaa asiaa kahden tai useamman tutkimuskohteen avulla sekä tuoda selkeämmin esille asioiden välisiä eroja. Vertaileva tutkimus sopii, kun vertaillaan eri kulttuureja, asenteita, uskomuksia, käsityksiä, mielipiteitä, ajanjaksoja, säätiloja tai eri kieliheimoja. (Vilkkä, 2007.)

Opinnäytetyössäni on tarkoitus kartoittaa hoitoalan ammattilaisten sekä hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä tämän päivän vanhustyöstä ja selvittää sekä vanhustyön vetovoimaisuuden vaikuttavia että pitovoimaa lisääviä tekijöitä. Tutkittua tietoa vanhustyön vetovoimaisuudesta, hoitoalan opiskelijoiden vanhustyön asenteista sekä vanhustyön ammattilaisten työmotivaatioon on viime vuosina tehty lisääntyneesti. Kuitenkin jokainen tutkimus on ollut erilainen, antaen uusia näkökulmia aiheesta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

### 5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyyden arviointi

Tutkimustyön suunnittelussa ja työn edetessä tulee huomioida tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus. Opinnäytetöissä tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, kuten kaikissa muissakin tutkimuksissa. (Vilkkä, 2021.) Tutkijalla on sekä eettisiä että moraalisia velvoitteita esimerkiksi tutkimuksen kohteena olevia henkilöitä, tutkittavaa yhteisöä, ammattialaa ja yhteiskuntaa kohtaan. Suomalaisessa tiedeyhteisössä on sovittu yhteisesti tutkimuseettiset ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä niin sanottu HTK-ohje. (TENK 2012), jonka tavoitteena on hyvän tieteellisen käytännön edistäminen sekä tieteellisen epärehellisyuden ennaltaehkäiseminen tutkimusta harjoitettavassa organisaatiossa. Ohjeiden tulee noudattaa soveltuvin osin myös yritysten sekä muiden tahojen kanssa tehtävässä tutkimusyhteistyössä. (Arene, 2023, s.7–8).

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisesti sovittuja pelisääntöjä. Hyviä käytäntöjä ovat toisten tekemien tutkimustöiden kunnioittaminen sekä saavutusten huomioiminen, joka osoitetaan oikeanlaisilla lähdemerkinnöillä, sekä esittämällä asiat tutkimuksessa alkuperäistutkimusta kunnioittaen. Eettisyyttä lisää se, että tutkija tekee sellaista tutkimusta, josta hän on itse kiinnostunut sekä omaa

riittävät taidot tutkimuksen tekemiseen. Hyvän eettisen käytännön mukaisesti tutkimus on huolellisesti suunniteltu, toteutettu ja raportoitu. (Vilkka, 2021, Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s.224.)

Suomessa kaikilla tieteenaloilla tutkijaa ohjaavat yleiset eettiset periaatteet. Tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa. Perustuslain (1999/731, 6–23 §) mukaiset oikeudet kuuluvat kaikille, esimerkiksi oikeus henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, oikeus yksityisyyteen sekä sananvapauteen. Tutkijan tulee toteuttaa tutkimuksensa siten, ettei tutkimuksesta aiheudu tutkittavina oleville ihmisille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille merkittävää riskiä, vahinkoa tai haittaa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, s.9).

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen peruslähtökohta on tutkittavan henkilön luottamus tutkijoihin ja tieteeseen. Luottamuksen säilyminen edellyttää tutkimukseen osallistuvan henkilön ihmisarvoa ja oikeuksia kunnioitetaan. Jotta vältetään tarpeettomalta haitalta tutkittaville, sekä heidän edustamilleen yhteisöilleen, tutkijan on perehdyttävä ennalta tutkittavaan yhteisöön, kulttuuriin sekä näiden historiaan. Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti sekä kieltäytyä osallistumasta. Tutkittavalle henkilölle ei saa muodostua painostuksen tai velvollisuuden tunnetta vastaamisesta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s.9.)

Tutkimukseen liittyvä informaatio tulee antaa tutkittavan ymmärtämällä kielellä kirjallisessa tai sähköisessä muodossa aina, kun mahdollista. Vastaajalla tulee olla aikaa osallistumispäätöksen tekemiseen sekä tutustua tutkimuksen tavoitteisiin sekä osallistumiseen liittyviin haittoihin ja riskeihin. Myös tutkimuksen vaikutuksista ja mahdollisista hyödyistä tulee kertoa tutkittavalle rehellisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s.9.) Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Tutkimuksessa tehtyjen kyselyiden saatekirjeessä vastaajille kerrottiin myös, että vastaukset käsitellään täysin anonymisti, eikä näistä pystytä vastaajia tunnistamaan. Tutkimusaineistoa käsiteltiin ja säilytettiin sääntöjen mukaisesti tietosuojalainsäädäntöä noudattaen, henkilöiden yksityisyyttä kunnioittaen ja suojellen.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tieteellisin menetelmin uutta tietoa (Salonen, 2013, s.9–13). Hyvään määrälliseen tutkimukseen kuuluvat tutkimuskysymysten asettelu ja tavoitteet, tutkimuksen huolellinen suunnittelu, aineiston kerääminen sekä käsittely. Tutkimuksen päätyttyä tutkimusaineisto tulee säilyttää tarpeelliseksi katsottu aika ja aineisto hävitetään asianmukaisesti tämän jälkeen. (Vilka, 2007.)

Tässä työssä opinnäytetyön kyselyt toteutettiin sähköisenä, että paperisena saatekirjeineen. Lähihoitajaopiskelijoille suunnattuun kyselyyn vastattiin pääosin paperisena, ja aineiston keruusta vastasivat opettajat. Paperista kyselyä varten oli varattuna kirjekuoret, johon vastaukset palautettiin anonyymisti suljettuna. Työntekijöistä suurin osa vastasivat myös paperiseen kyselyyn. Kyselyn vastaamiseen vaikutti varmasti vastaamiseen varattu aika sekä ammattikoulussa hyvin organisoitu tiedonkeruu.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan määrällisessä tutkimuksessa arvioida tarkastelemalla tutkimuksen reliabiliteettia sekä validiteettia. Validiteetilla viitataan siihen, onko tutkimuksessa mitattu tarkoituksen mukaisia asioita. Reliabiliteetti taas viittaa tulosten pysyvyyteen, eli saadaanko tutkimuksesta toistettaessa samanlaisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan pitää korkeana, mikäli eri mittauskerroilla ja eri mittaajien toimesta saadaan samoja tuloksia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, s.152.)

Mittarin sisältövaliditeetti on tutkimuksen luotettavuuden perusta. Jos mittari on valittu väärin eikä se mittaa haluttuja tutkimusilmiöitä, on mahdotonta saada luotettavia tuloksia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, s.153.) Tutkimuksen validius on hyvä, mikäli tutkija ei ole joutunut tutkimuksessaan käsitteiden tasolla harhaan eikä systemaattisia virheitä ole. (Vilka 2007, s.150).

Tässä opinnäytetyössä kysely toteutettiin eri vuosikurssien lähihoitajaopiskelijoille. Kyselyä ei välttämättä voida toteuttaa täysin samoille henkilöille, sillä osa on ehtinyt valmistua. Lisäksi toistettava kysely saattaisi antaa erilaisia tuloksia opiskelijoiden koulutuksen edetessä ja opiskelijoiden tietotaidon

kehittyessä. Täysin pysyviä, samanlaisia tuloksia ei täten tutkimusta toistettaessa saataisi.

Tutkimuksen reliabelius ja validiuis muodostavat tutkimuksen kokonaisluotettavuuden yhdessä. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä, mikäli otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisvirheitä. Tutkimustulokset tulee selittää, jotta niiden sisältö ja laatu tulevat lukijalle ymmärretyksi. (Vilka, 2007, s. 146–147.)

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 6.1 Aineistonkeruu

Kyselylomake on tavallisin määrällisen tutkimuksen aineistonkeruun tapa (Vilka, 2021). Onnistunut kyselylomake vaatii niin perehtymistä aikaisempiin tutkimuksiin ja tarkoin määriteltyä tutkimustehtävää kuin kyselyn kysymysten muotoilua ja esitystapaa (Vilka, 2007, s. 28).

Tässä tutkimuksessa päädyttiin puolistrukturoidun kyselyn toteuttamiseen, joka tarkoittaa kyselylomaketta, jossa on sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Koska tarkoitus oli tutkia sekä vanhustyön työntekijöiden että lähihoitajaopiskelijoiden näkemyksiä vanhustyöstä, tehtiin kaksi kyselylomaketta. Molemmat kyselylomakkeet, liitteet 3 ja 4, suunniteltiin tutkimalla aiempien aiheesta tehtyjen tutkimusten kyselylomakkeita ja analysoimalla niiden tuloksia. Kysely toteutettiin sähköistä Survio-kyselypohjaa käyttäen. Vastaajille annettiin mahdollisuus kyselyn vastaamiseen joko paperisena kuin sähköisenä vaihtoehtona. Kyselyt jakoivat tutkittaville opiskelijoille ammattiopiston opettajat sekä työntekijöille senioritalojen johtajat. Kyselylomakkeeseen operationalisoiittiin tämän tutkimuksen keskeiset käsitteet sekä aihetta käsiteltävät teemat. Kysymykset pyrittiin asettamaan ymmärrettävään muotoon, jotta vastaaja kykenee ne selkeästi ymmärtämään. Jokainen mitattava asia (muuttuja) sai symbolisen numeroarvon ja lisäksi vastausvaihtoehdot vakioitiin.

Kyselylomakkeet lähetettiin Novidan ammattiopiston lähihoitajaopiskelijoille sekä toinen kysely Aurahovi Oy:n hoitohenkilökunnalle. Opiskelijoille suunnattua kyselylomaketta jäsennettiin taustakysymyksiin, kysymyksiin vanhustyön koulutuksen kehittamisestä, lähihoitajan työn arvostamisesta ja vanhustyön vetovoimaisuudesta. Hoitohenkilökunnalle suunnattua kyselylomaketta jäsennettiin taustakysymyksiin, kysymyksiin työkokemuksesta, työn merkityksellisyydestä, osaamisesta, johtamisesta ja työssäjaksamisesta sekä vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä.

Tutkimuslupa haettiin ammattiopisto Novidasta ennen kyselyn lähettämistä opiskelijoille. Tutkimusluvan tultua tutkimus toteutettiin toukokuussa 2023. Kyselylomakkeita, liitteenä 3, toimitettiin tutkittaville lähihoitajaopiskelijoille sekä vanhustyöntekijöille toukokuussa 2023 sekä sähköisesti täytettävänä että paperisena vaihtoehtona. Aineistonkeruun saatiin apua ammattiopiston opettajalta, joka toimitti lomakkeet lähihoitajaopiskelijoille. Työntekijöihin kohdistuva tutkimus toteutettiin touko-kesäkuussa 2023.

Kutsu sekä saatekirje, liitteet 1 ja 2, kyselyyn toimitettiin kyselyn ohessa. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta sekä vastaajan anonymiteetin huomioimisesta tutkimuksessa. Saatekirjeellä pyrittiin kannustamaan vastaamiseen, mutta kuitenkin saatekirjeessä kerrottiin myös tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta.

## 6.2 Aineiston analyysi

Määrällinen analyysi aloitetaan yleensä tilastollisella kuvaavalla analyysillä, joka voi olla tutkimuksen tavoite sinänsä. Tämän jälkeen edetään tutkimuksen mukaan esimerkiksi yhteisvaihtelun, riippuvuussuhteiden tai aikasarjan analysointiin, tai tekemään erilaisia luokitteluita. Määrällisiä analyysimenetelmiä käytettäessä koko tutkimusprosessi on yleensä hahmoteltava jo etukäteen,

sillä ongelmanasetteluun, aineiston hankintaan sekä analyysimenetelmään liittyvät valinnat vaikuttavat toisiinsa (Koppa, 2015).

Tutkimusaineisto analysoitiin Excel-ohjelmalla. Aineisto käsiteltiin analysoitavaan muotoon ennen analysointia. Aineiston käsittelyyn kuuluu kolme vaihetta: lomakkeiden tarkistaminen, aineiston muuttaminen numeraaliseen muotoon sekä tallennetun aineiston tarkistaminen (Vilkkä, 2007, s. 105–116). Ensin lomakkeet tarkastettiin läpikäymällä tiedot läpi arvioiden vastausten laatua. Puutteelliset lomakkeet poistettiin (n=0).

Suurin osa henkilöstölle suunnatun kyselyn kysymyksistä oli strukturoituja ja tilastollisesti käsiteltäviä. Kuten taulukossa 1 näkyy, kysymyksissä 6–7, 9–11, 13–22, 25–28 käytettiin Likertin asteikkoa, jossa käytettiin viisiportaista järjestyksasteikkoa. Asteikon ääripäinä olivat ”Täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä”. Avoimia kysymyksiä oli viisi, ja niihin toivottiin syventäviä vastauksia osaamisen ja perehdyttämisen merkityksestä työpaikalla, vanhustyön vetovoimasta, vanhustyön pitovoimasta, sekä avoimen kohdan vapaasti kirjoitettavaksi. Kahdessa kysymyksessä (23 ja 29) vastaaja sai valita kolme mielestään tärkeintä vastausvaihtoehtoa, jossa pyrittiin vertaamaan vastaajien yhtäläisiä vastauksia. Tuloksia esitetään keskiarvoina, prosentteina, frekvensseinä sekä keskihajontana.

Taulukko 1. Henkilöstökyselyn tutkittavat asiat pääluokittain ja niitä vastaavat kysymyslomakkeen kysymykset.

| <b>Pääluokat</b>           | <b>Kysymykset</b> |
|----------------------------|-------------------|
| Taustatiedot               | 1–5               |
| Työn merkityksellisyys     | 6–8               |
| Osaaminen                  | 9–12              |
| Johtaminen                 | 13–17             |
| Työhyvinvointi             | 18–20             |
| Vetovoimaisuus työpaikalla | 21–24             |
| Pitovoima työpaikalla      | 25–30             |



Pyrin saamaan vastaajilta väittämien perusteella käsityksen, minkälaisena he näkevän oman alan osaamisen, vanhusalan, oman työpaikkansa veto- ja pito-voiman ja minkälaisilla tekijöillä vanhusalaa voitaisiin lisätä. Avoimia kysymyksiä käytetään tutkimuksessa silloin, kun oletuksena vastauksista on saada uusia näkökulmia, joita tutkija ei ole etukäteen pystynyt ajattelemaan. Lisäksi avoimet kysymykset antavat vastaajien vapaammin kirjoittaa ajatuksistaan ja tunteistaan aihetta kohtaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2013, s. 199–201.)

Aineisto osoittautui varsin riittäväksi. Kyselyitä lähetettiin 22 kappaletta. Vastauksia hoitoalan ammattilaisten kyselyyn tuli 18 kappaletta. Vastausprosentti oli 81,8 %. Sähköisesti kyselyyn vastasivat 7 työntekijää ja paperisesti 11 työntekijää. Suurin osa vastaajista olivat vastanneet kaikkiin kysymyksiin ja avoimiin kysymyksiin saatiin kattavasti vastauksia.

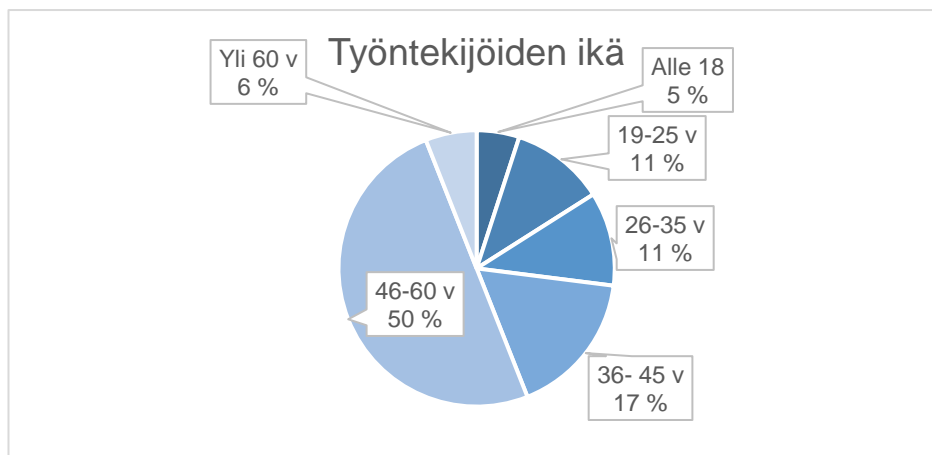
Opiskelijoille kohdistettuun kyselyyn vastasivat 58 Novidan ammattiopiston lähihoitajaopiskelijaa. Kyselyyn vastattiin paperisena (n=24) ja sähköisenä (n=34). Opiskelijoille suunnattu kysely koostui taustakysymyksistä (1–4): ikä, opiskeluvuodet, kokemus hoitoalalta ja vanhustyöstä. Lisäksi kysyttiin opiskelijoiden kokemuksista ikääntyneiden hoitotyöstä ja työssäoppimisjaksoilta kysymyksissä 5–6. Opiskelijan osaamisesta ja perehdytyksestä kysyttiin kysymyksissä 7–8. Kysymyksissä 9–11 ja 13 kartoitettiin lähihoitajaopiskelijoiden ajatuksia vanhustyön vetovoimasta. Koulutukseen ja alan arvostukseen liittyviä kysymyksiä kysyttiin kysymyksissä 12 ja 14. Opiskelijan tulevaisuuden suunnitelmista kysyttiin kysymyksessä 15. Opiskelijoille suunnattuun kyselyyn odotettiin vastauksia laajasti avoimien kysymysten kautta.

### 6.3 Henkilöstökyselyn vastaajien taustatiedot

Henkilöstökyselyn taustatietoina kysyttiin työskentelypaikkaa, ikää, työvuosia, tutkintoa sekä aiempaa kokemusta vanhustyöstä. Vastanneista 61 % olivat lähihoitajia, 22 % sairaanhoitajia ja 17 % muita hoitoalan henkilöitä kuten alan opiskelijoita. Koska Aurahovin yksiköiden toiminta on käynnistynyt vasta vuonna 2020, on vastaajien työpaikalla työskentelyvuodet lyhyitä: vastaajista

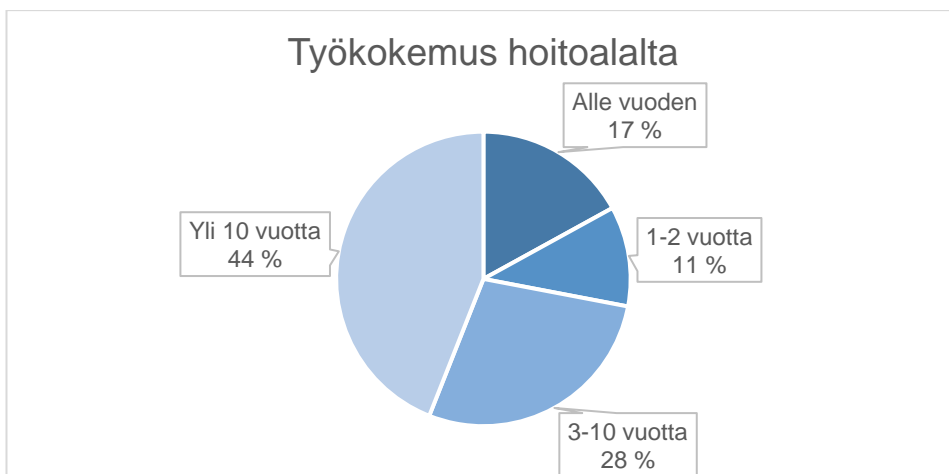
yli puolet (55 %) olivat työskennelleet Aurahovissa alle vuoden. Vastaajista 40 % olivat työskennelleet 1–2 vuoden ajan ja 5 % yli kolme vuotta työpaikallaan.

Vastaajien ikä vaihteli alle 18:sta yli 60 ikävuoteen. Nuorimmat työntekijät olivat alle 18- vuotiaita ja vanhimmat yli 60-vuotiaita (kuvio 5).



Kuvio 5. Työntekijöiden ikäjakauma.

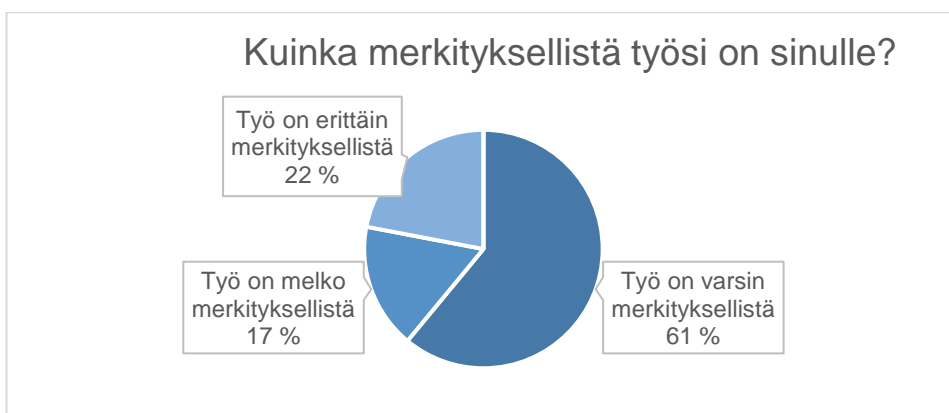
Kaikilla vastanneilla oli työkokemusta hoitoalalta. Suurimalla osalla hoitajista oli työkokemusta yli kolme vuotta tai jopa yli 10 vuotta. Alle vuoden työkokemus hoitoalalta oli alle viidenneksellä vastaajista (kuvio 6).



Kuvio 6. Työntekijöiden työkokemus hoitoalalta.

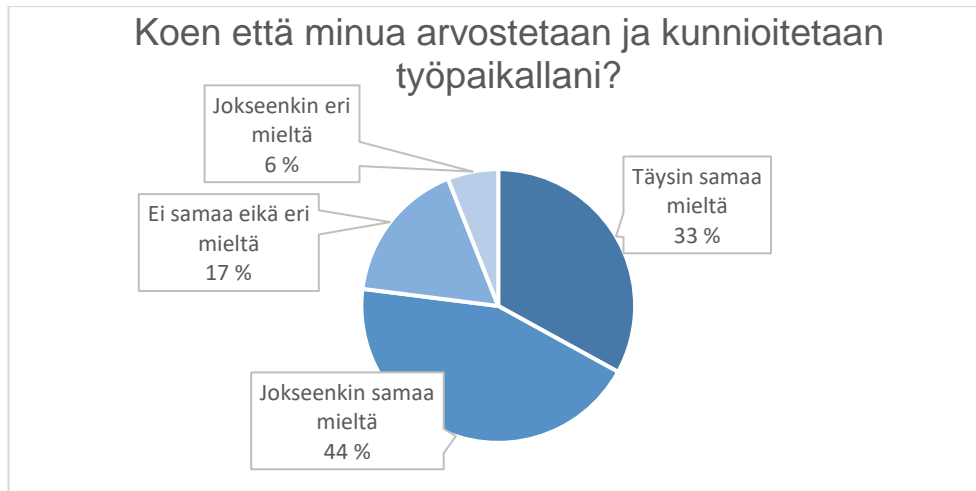
### 6.3.1 Työn merkityksellisyys

Työntekijän kokemaa työn merkityksellisyyttä kuvataan kuviossa 7. Enemmistö vastaajista kokivat työnsä erittäin tai varsin merkitykselliseksi. Vastaajista kukaan ei kokenut työtään merkityksettömäksi.



Kuvio 7. Työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä.

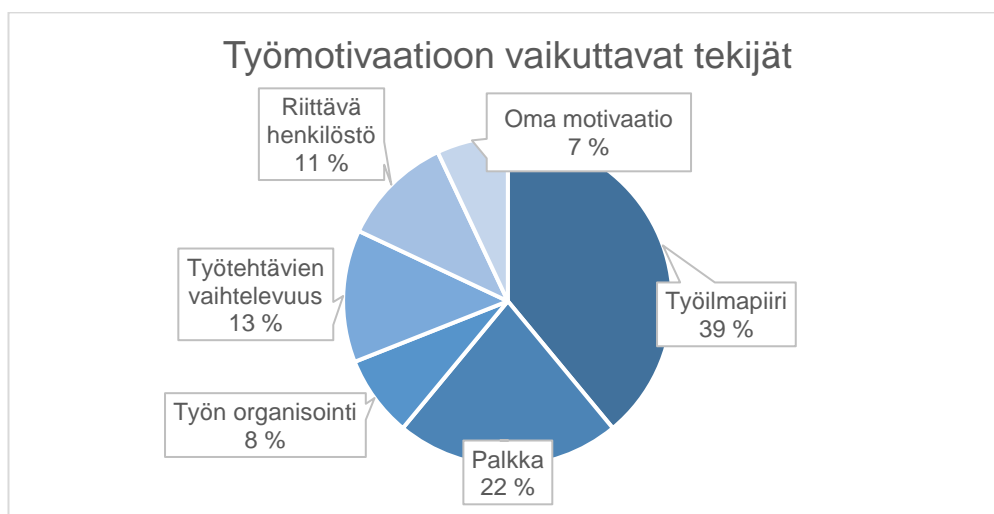
Kysymykseen ”koen että minua arvostetaan ja kunnioitetaan työpaikallani”, täysin samaa mieltä väittämään olivat 33 % vastanneista ja jokseenkin samaa mieltä olivat 44 % vastanneista. Vastanneista 17 % ei ollut eri eikä samaa mieltä ja taas 6 % vastaajista kokivat, etteivät saanut arvostusta ja kunnioitusta työpaikallaan (kuvio 8).



Kuvio 8. Työntekijöiden kokemukset kunnioituksesta ja arvostuksesta työpaikalla.

### 6.3.2 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

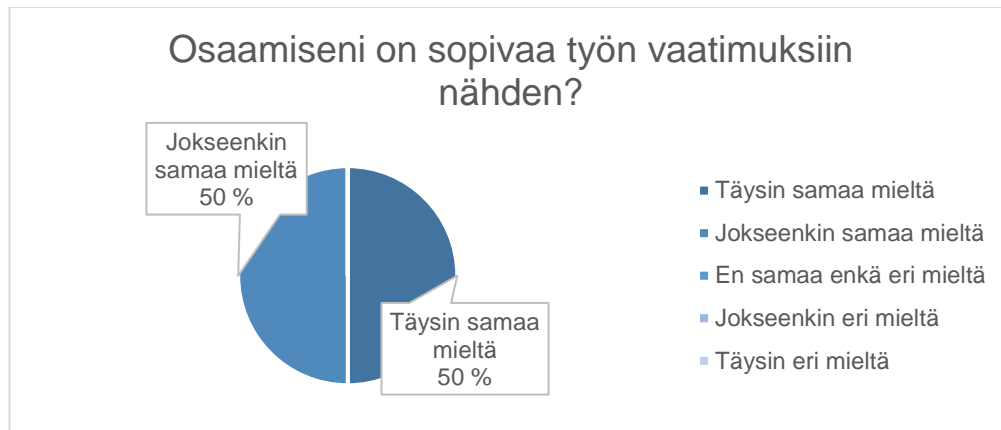
Kysyttäessä millaiset tekijät vaikuttavat työmotivaatioon, vastauksissa toistui hyvän työilmapiirin merkitys ja palkka, mutta myös työn organisoinnin, työtehtävien vaihtelevuuden, riittävän henkilöstön sekä oman motivaation koettiin vaikuttavan työmotivaatioon (kuviossa 9). Lisäksi työmotivaatioon mainittiin vaikuttavan työpaikan joustavuus ja töiden sujuvuus, töiden jakautuminen tasapuolisesti sekä työskentely tilat ja välineet. Negatiivisena tekijänä työmotivaatioon vaikuttivat vastausten perusteella työmäärä, tietyt asiakkaat, kiire, henkilöstöresurssit sekä palkkaus.



Kuvio 9. Työntekijöiden kokemus työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä.

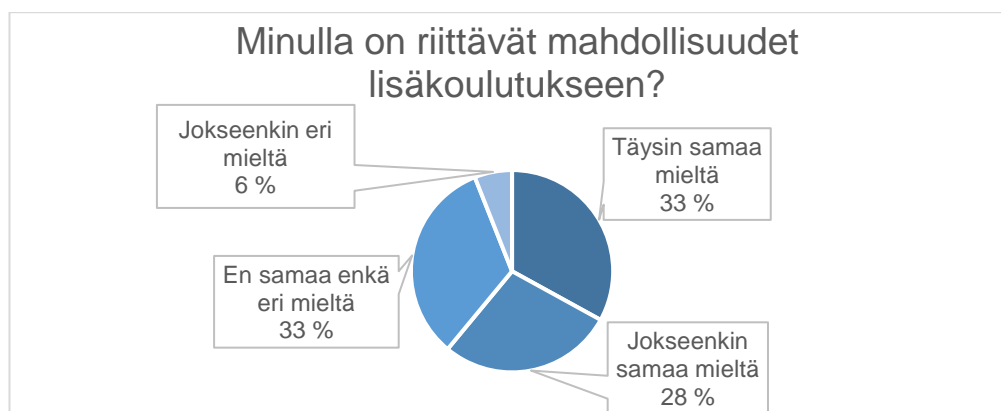
### 6.3.3 Osaaminen ja perehdyttäminen

Kaikki vastaajat kokivat osaamisensa olevan sopivaa työn vaatimuksiin nähden (täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä) kuviossa 10.



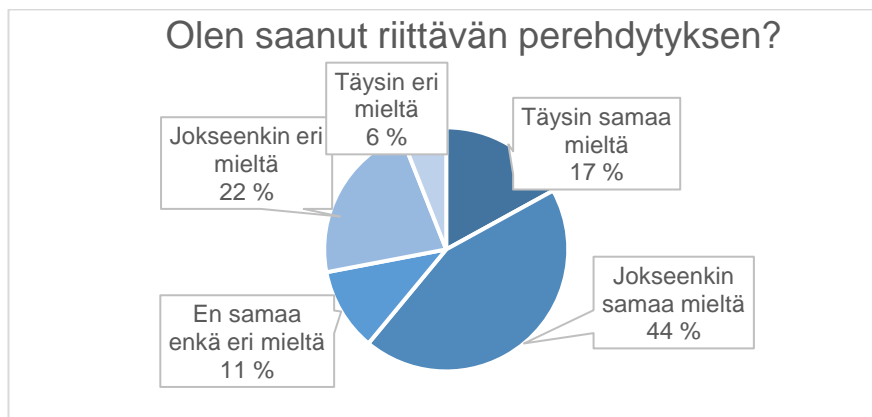
Kuvio 10. Työntekijöiden kokemus omasta osaamisestaan.

Yli puolet vastanneista kokivat lisäkoulutukseen olevan riittävät mahdollisuudet. Vastaajista kolmannes eivät olleet asiasta mitään mieltä, ja vain 6 % vastanneista kokivat saavansa liian vähän mahdollisuuksia lisäkoulutukseen (kuviossa 11). Koulutuksia ei välttämättä ollut järjestetty työpaikalla, varsinkin kun kaikki yksiköt olivat avautuneet lähivuosien aikana, sekä työsuhteet olivat olleet vastaajilla suhteellisen lyhyitä tästä syystä.



Kuvio 11. Työntekijöiden kokemus lisäkoulutuksen mahdollisuudesta työpaikalla.

Kuviossa 12 kuvataan työntekijöiden kokemusta perehdytyksestä. Vastaajista 61 % kokivat saaneensa riittävää perehdytyksen työhönsä (täysin samaa mieltä 17 %, jokseenkin samaa mieltä 44 %). Jokseenkin eri mieltä riittävästä perehdytyksestä oli 22 % vastaajista ja täysin eri mieltä 6 % vastaajista.



Kuvio 12. Työntekijöiden kokemus saadusta perehdytyksestä.

Avoimeen kysymykseen ”miten osaamista ja perehdyttämistä voisi kehittää tai tukea työpaikalla?” vastattiin, että perehdyttämiseen työpaikalla tulisi järjestää enemmän aikaa (28 %), sekä järjestää paremmin aikaa asioiden tarkempaan läpikäyntiin (22 %). Yhteiset ohjeet ja säännöt koettiin tärkeäksi. Säännölliset henkilöstöpalaverit kuten viikkopalaverit toivottiin säännölliseksi osaksi arkea ja parantamaan tiedonkulkua. Perehdytystä kaipasivat 33 % vastaajista ja lisäkoulutusta kaipasivat 22 % vastaajista. Vastauksissa kerrottiin, että työ opettaa, mutta myös lisäkoulutukset sekä erilaiset kurssit.

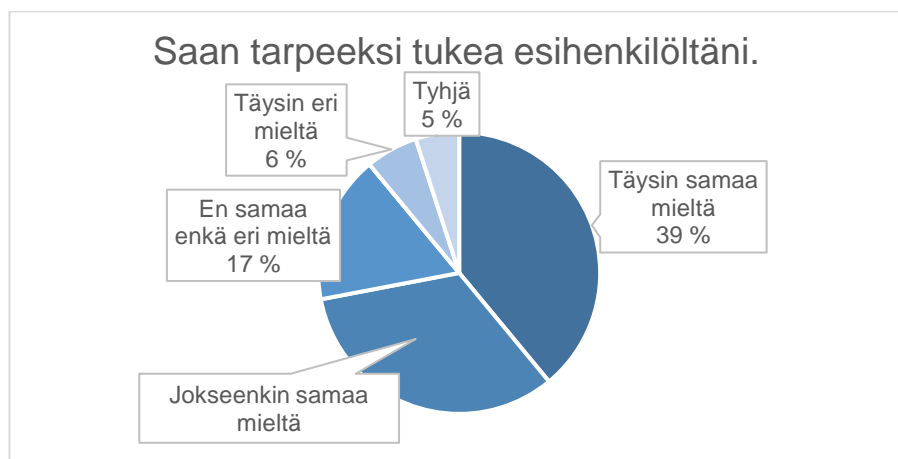
”Kukaan ei ole seppä syntyessään eikä kaikkea voi eikä pysty. Tekijän täytyy olla sitoutunut, omaa maalaisjärjen sekä osaa kuitenkin perushoidon.”

”Kenenkään ei tulisi joutua aloittamaan töitä kylmiltään, vaan jokaiselle uudelle niin keikkalaiselle kuin vakituisellekin pitää olla kunnon perehdytys ja mahdollisesti oma ohjaaja.”

### 6.3.4 Johtaminen

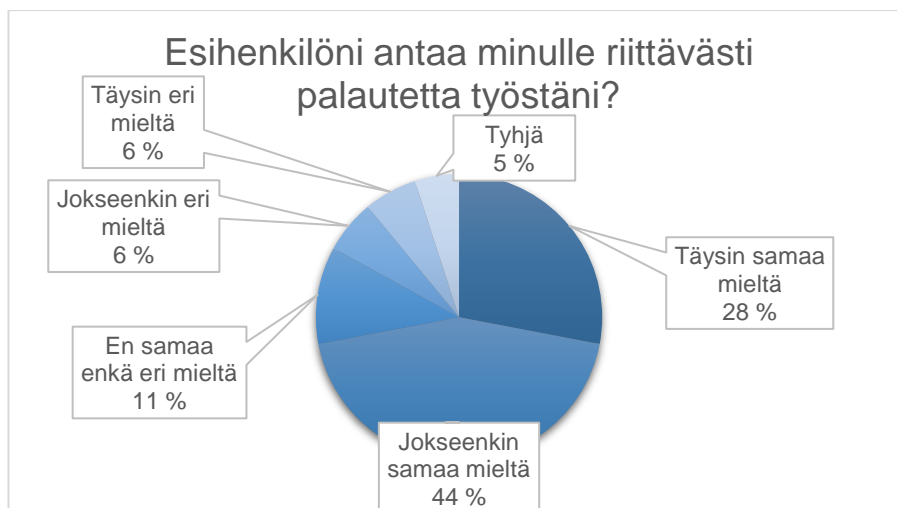
Esihenkilön ja johtamiseen liittyvissä kysymyksissä kysyttiin esihenkilön antamasta tuesta, palautteen ja vastuun antamisesta. Lisäksi kysyttiin esihenkilön tasa-arvoisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta sekä esihenkilön kiinnostuksesta henkilöstönsä hyvinvoinnista.

Esihenkilön tuki koettiin riittäväksi (kuviossa 13). Kysymyksessä ”saan tarpeeksi tukea esihenkilöltäni” 39 % vastasivat olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä väittämään olivat 33 % vastaajista. Ei samaa enkä eri mieltä olivat 17 % vastaajista. Täysin eri mieltä väittämään oli 6 %. Vastaajista 5 % jättivät vastaamatta kysymykseen.



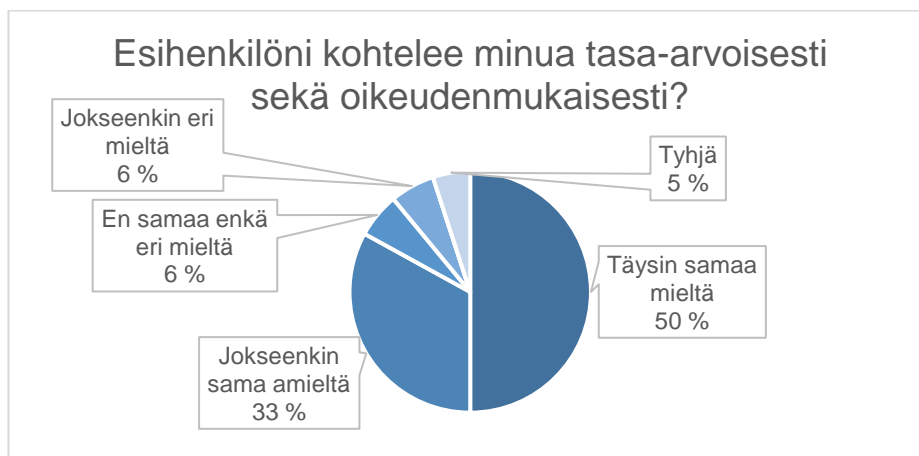
Kuvio 13. Työntekijöiden kokemus esihenkilöltä saadusta tuesta.

Kuten kuviossa 14 näkyy, esihenkilön antama palaute koettiin riittäväksi (28 % täysin samaa mieltä, 44 % jokseenkin samaa mieltä). Vastanneista 11 % ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä väittämään oli 6 % ja täysin eri mieltä 6 %. Vastaamatta kysymykseen jättivät 5 % vastaajista.



Kuvio 14. Työntekijöiden kokemus esihenkilön antamasta palautteesta.

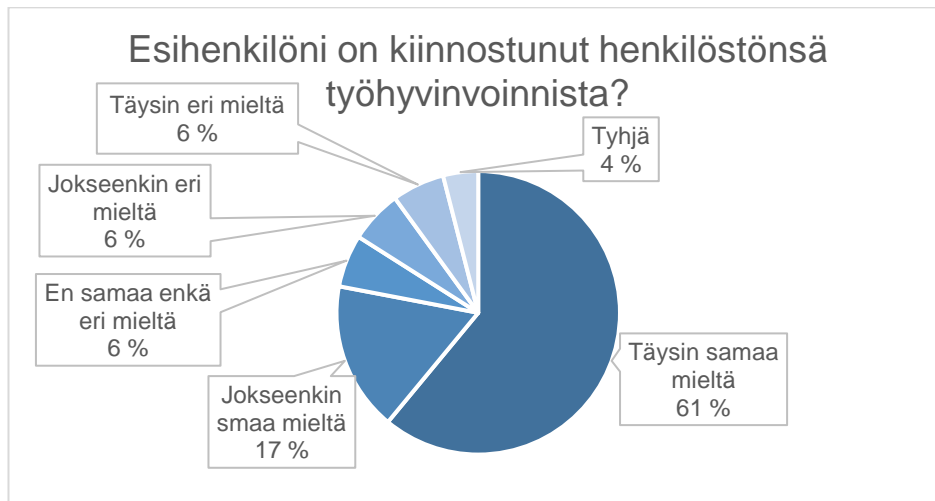
Vastauksien perusteella (kuviossa 15) esihenkilön koettiin kohtelevan työntekijöitä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti (50 % täysin samaa mieltä, 33 % jokseenkin samaa mieltä). Vastanneista 6 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä väittämään olivat 6 % vastanneista. Kysymykseen jätti vastaamatta 5 % vastaajista.



Kuvio 15. Työntekijöiden kokemus esihenkilön tasa-arvoisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta.

Esihenkilön koettiin olevan kiinnostunut henkilöstönsä työhyvinvoinnista (kuvio 16). Vastanneista 61 % olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai 17 % jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä väittämään olivat 6 % ja täysin eri mieltä 6 % vastaajista. 4 % jätti vastaamatta kysymykseen ja 6 % ei ollut eri eikä samaa mieltä väittämän kanssa.

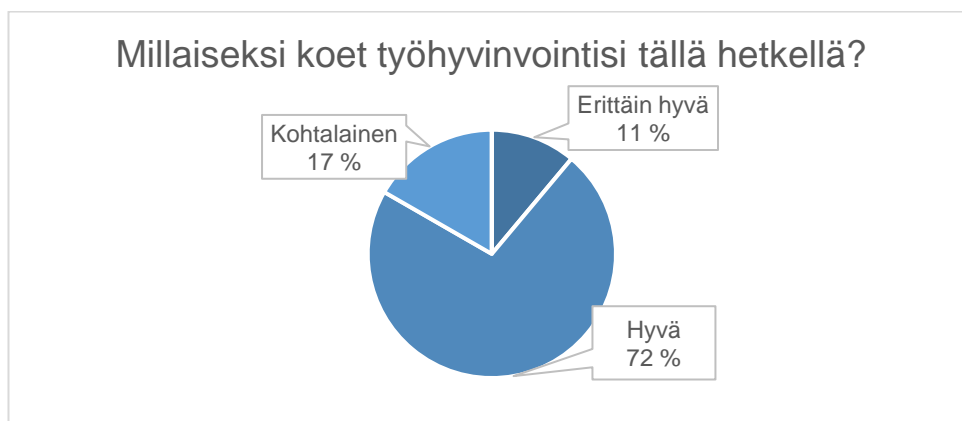




Kuvio 16. Työntekijöiden kokemus esihenkilön kiinnostuneisuudesta henkilöstönsä työhyvinvoinnista.

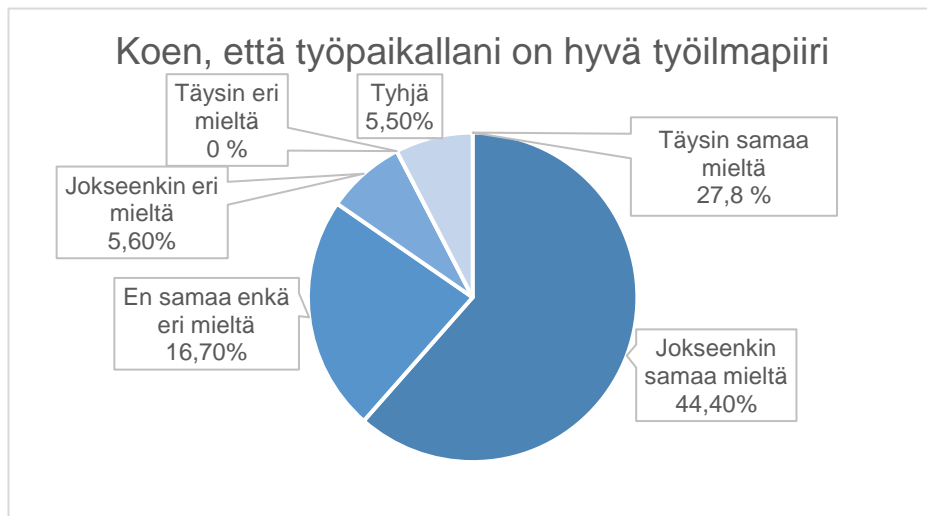
### 6.3.5 Työhyvinvointi

Työyhteisön toimivuuden edellytyksenä koettiin selkeät työtehtävät, työn tasa-puolisuus ja hyvä ilmapiiri. Vastaajista 72,2 % kokivat työhyvinvointinsa hyväksi, 11,1 % erittäin hyväksi ja 16,7 % kohtalaisen hyväksi (kuviossa 17).



Kuvio 17. Työntekijöiden kokemus omasta työhyvinvoinnistaan.

Kuten kuviossa 18 näkyy, työpaikan ilmapiiri koettiin pääosin hyväksi (täysin samaa mieltä 27,8 %, jokseenkin samaa mieltä 44,4 %. Vastanneista 16,7 % ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. 5,6 % vastaajista oli väittä-mään jokseenkin eri mieltä ja 5,5 % vastaajista oli jättänyt vastaamatta.



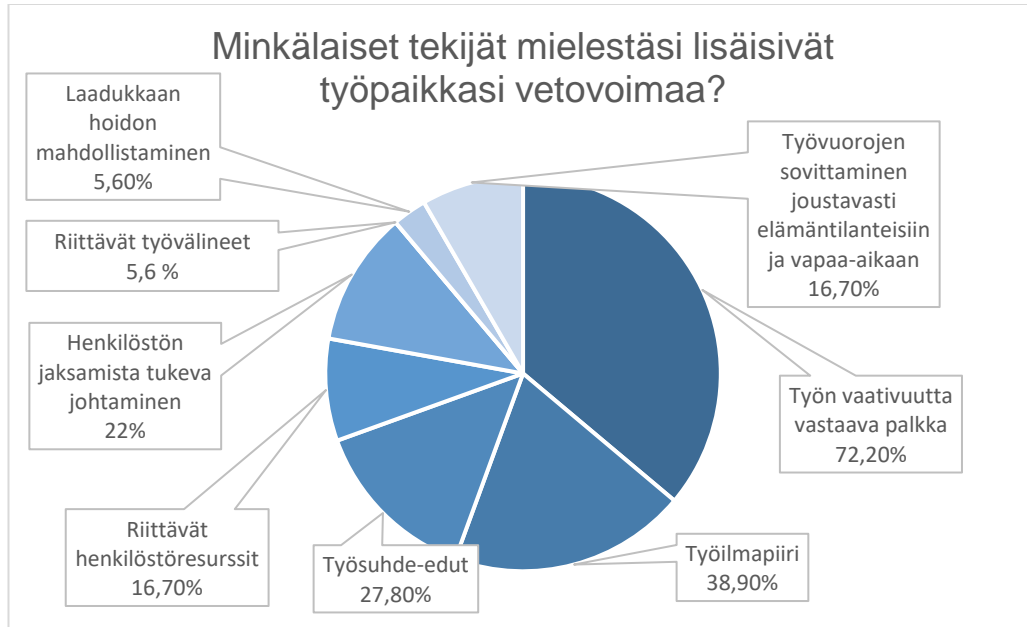
Kuvio 18. Työntekijöiden kokemukset työpaikan ilmapiiristä.

### 6.3.6 Vetovoimaisuus työpaikalla

Enemmistö vastaajista koki oman organisaationsa vetovoimaiseksi työpaikaksi, jota 72 % suosittelisi tutuilleen. Vetovoimaisiksi tekijöiksi koettiin mukava työympäristö, työkaverit ja asukkaat. Vetovoimaisuutta lisäsivät vastauksien perusteella uuden työntekijän onnistunut vastaanotto sekä esihenkilö. Kehitettäväksi tekijäksi taas mainittiin palkkaus.

Kysymyksessä ”Minkälaiset tekijät mielestäsi lisäisivät työpaikkasi vetovoimaa?” vastaajan tuli valita kolme mielestään tärkeintä tekijää, jotka lisäisivät työpaikkansa vetovoimaa. Kuten kuviossa 19 kuvataan, tärkeimmiksi keinoiksi lisätä vetovoimaa koettiin työsuhde-edut (27,8 %), työn vaativuutta vastaava palkka (72,2 %), työilmapiiri (38,9 %), sekä riittävät henkilöstöresurssit (16,7 %) sekä henkilöstön jaksamista tukeva johtaminen 22 %. Myös riittävät työvälineet (5,6 %) ja laadukkaan hoidon mahdollistaminen (5,6 %), sekä työvuorojen sovittaminen joustavasti elämäntilanteisiin ja vapaa-aikaan (16,7 %) koettiin lisäävän työpaikan vetovoimaa.

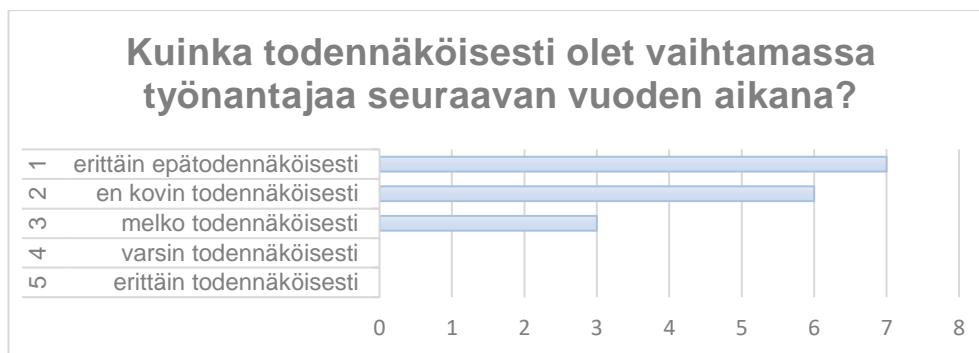
”Palkitseminen kun on sitoutunut olemaan saman yrityksen alaisuudessa sekä palkan nostaminen ilman toivotonta kinuamista ja tyhjän puhumista.”



Kuvio 19. Työntekijöiden näkemyksiä työpaikan vetovoimatekijöistä

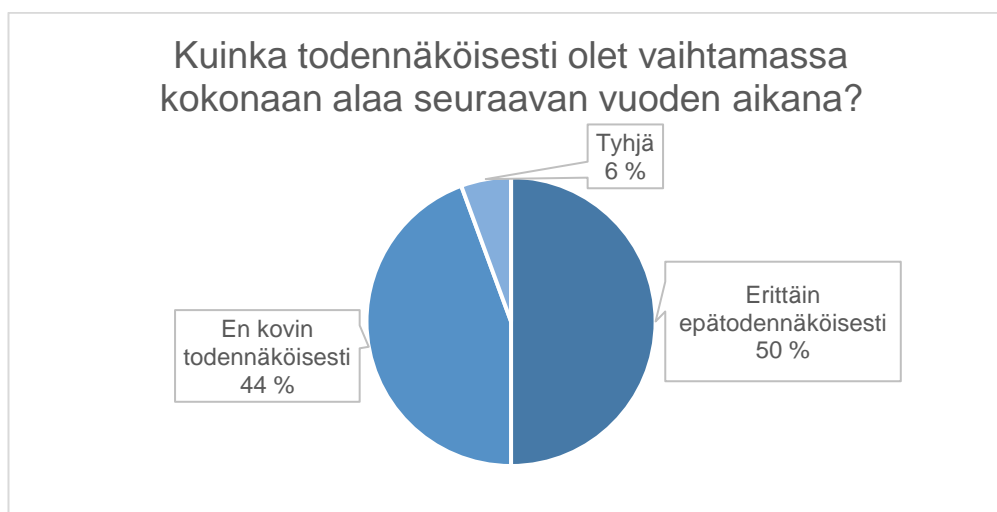
### 6.3.7 Pitovoima työpaikalla

Vastaajista 72,2 % kokivat olevansa tyytyväinen nykyiseen työnantajaansa ja olivat varsin epätodennäköisesti vaihtamassa työpaikkaa (kuvio 20). Vastaajista 16,7 % olivat melko todennäköisesti vaihtamassa työpaikkaa. Vastamatta kysymykseen jättivät 11,1 % vastaajista. Kysymykseen oli täydennetty lisävastauksena muun muassa, että palkkaus tulee vaikuttamaan päätökseen työpaikassa pysymiseen.



Kuvio 20. Hoitoalan työntekijöiden arvioima todennäköisyys vaihtaa työnantajaa seuraavan vuoden aikana.

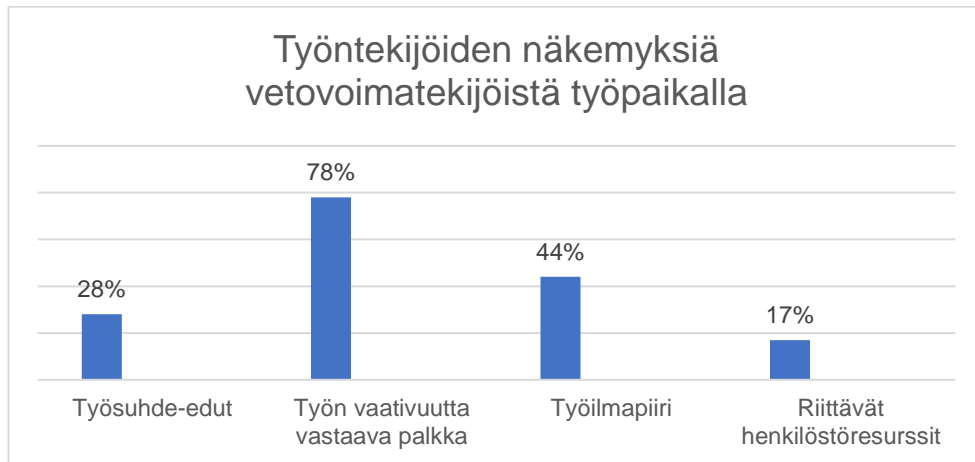
Kysyttäessä työntekijöiden näkemyksiä alan vaihtamisesta kokonaan pois hoitoalalta (kuviossa 21), vastattiin 50 % erittäin epätodennäköisesti tai 44,4 % en kovin epätodennäköisesti. Vastaajista 5,6 % jättivät vastaamatta kysymyksen.



Kuvio 21. Hoitoalan työntekijöiden arvioima todennäköisyys vaihtaa kokonaan alaa seuraavan vuoden aikana.

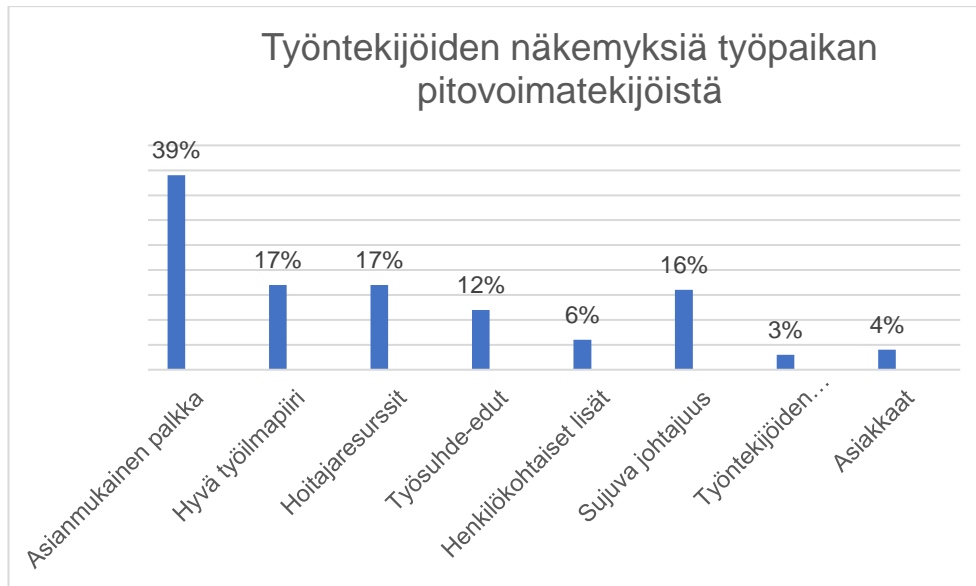
Vastaajista vain 11 % kokivat saavansa oikeanlaista palkkaa työstään, kun taas 72 % vastaajista kokivat, etteivät saa työn vaatavuutta vastaavaa palkkaa. Vastaajista 17 % eivät osanneet vastata kysymykseen. Palkka tiedettiin olevan julkista puolta pienempi, eikä palkkatasoa ole saatu kirittyä samoihin. Palkkaus taas koettiin vaikuttavan henkilöstön pysyvyyteen saman organisaation palveluksessa.

Kysymyksessä 29 vastaajan tuli valita kolme mielestään tärkeintä tekijää, jotka edistäisivät työpaikkansa kykyä sitouttaa työntekijöitä. Kuviossa 22 kuvataan työntekijöiden näkemyksiä tärkeimmistä vetovoimatekijöistä työpaikalla. Tärkeimmiksi keinoiksi sitouttaa työntekijöitä koettiin työsuhde-edut (28 %), työn vaativuutta vastaava palkka (78 %), työilmapiiri (44 %), sekä riittävät henkilöstöresurssit (17 %) kuviossa 22.



Kuvio 22. Työntekijöiden näkemyksiä vetovoimatekijöistä työpaikalla.

Kysymyksessä 30 avoimessa kysymyksessä kysyttiin, minkälaiset tekijät vastaajan mielestä lisäävät vanhustyön pitovoimaa ja saavat työntekijä viihtymään työpaikassaan (taulukko 2). Kuten kuviossa 23 kuvataan, vanhustyön pitovoimaa lisäsivät työntekijöiden mukaan asianmukainen palkka (39 %), hyvä työilmapiiri (17 %), hoitajaresurssit (17 %). Lisäksi työsuhde-edut (12 %) sekä henkilökohtaiset lisät (6 %), sujuva johtajuus (16 %), työntekijöiden arvostaminen ja kunnioittaminen (3 %) ja asiakkaat (4 %) koettiin pitovoimaa lisäävinä tekijöinä.



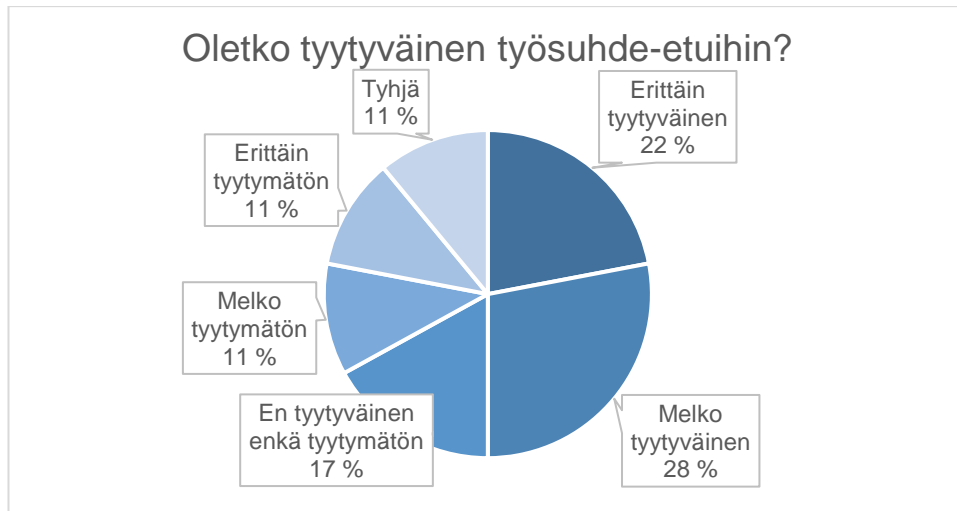
Kuvio 23. Työntekijöiden kuvaamat pitovoimatekijät työpaikallaan.

Taulukko 2. Pitovoimatekijät (satunnaisessa järjestyksessä) vanhustyössä työntekijöiden näkökulmasta.

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Työsuhde-edut           | Mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon |
| Palkka                  | Työn näkyväksi tekeminen               |
| Hoitajaresurssit        | Avoin keskustelu                       |
| Joustavuus työvuoroissa | Hyvä työilmapiiri                      |
| Sujuva johtajuus        | Asiakkaat                              |

Työntekijät kokivat palkitsemisen olevan erittäin tärkeä tekijä palkan ja työsuhde-etujen lisäksi. Palkka näkyi alalla olemiseen, työsuhde-edut taas työnantajaan sitoutumiseen, mutta myös tämänhetkiseen palkkaeroon kunnalliseen nähden, myös palkka vaikutti päätöksiin työpaikan vaihtoon tai sitä harkitsemiseen.

Työsuhde-eduista oltiin montaa mieltä (kuviossa 23). Työsuhde-edut koettiin sitouttavana tekijänä, mutta myös kilpailukykyisenä tekijänä. Työsuhde-edut koettiin panostuksena työntekijöihin ja vaikuttavat sitoutumiseen. Tyytymättömiä työsuhde-etuihin olivat varsinkin keikkatyötä tekevät hoitajat, jotka kokivat jäävänsä etujen ulkopuolelle.



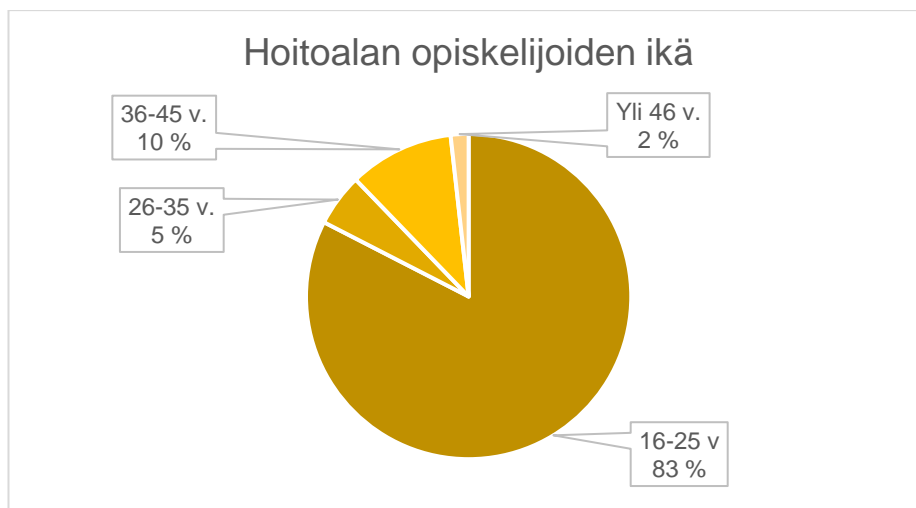
Kuvio 23. Työntekijöiden kokemus työsuhde-eduista.

”Palkka, arvostus ja kunnioitus. Tämä on henkisesti ja fyysisesti kuluttava ala, eikä enää ajatusta, että on kutsumusta niin kuin 50 vuotta sitten.”

”Riittävät resurssit, mahdollisuus oikeasti vaikuttaa hoitoon. Kuntouttavan työotteen käyttö: koitetaan pitää asiakkaan voimavaroja ja vahvuuksia mahdollisimman pitkälle.”

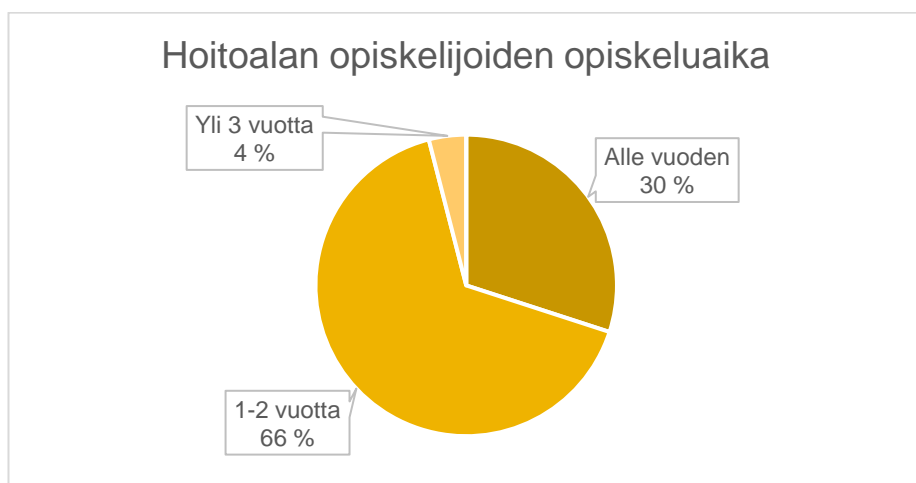
#### 6.4 Opiskelijoiden taustatiedot

Enemmistö hoitoalanopiskelijoille suunnattuun kyselyyn vastanneista opiskelijoista olivat 16–25-vuotiaita (79 %). 26–35-vuotiaita olivat 5 % vastaajista, 36–45-vuotiaita 10 % vastaajista, yli 46-vuotiaita 1,7 % vastaajista. Ikäänsä ei kertonut vastaajista 4,3 %. (kuviossa 24)



Kuvio 24. Hoitoalan opiskelijoiden ikä.

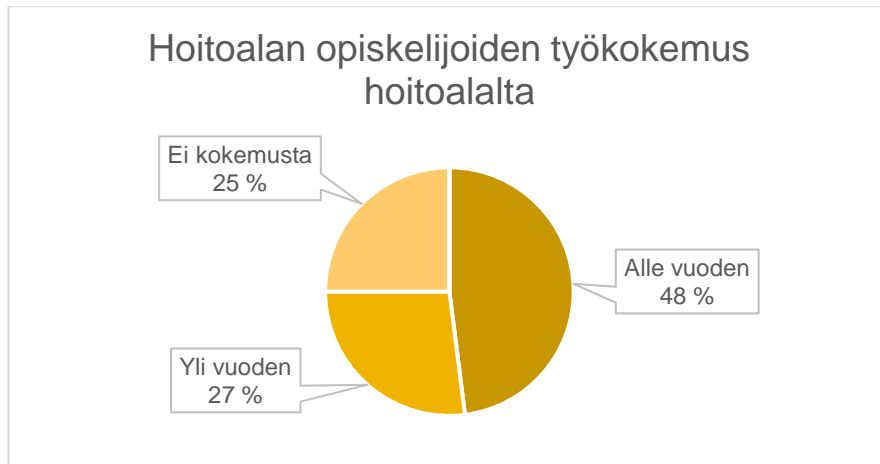
Vastaajista 66 % olivat opiskelleet lähihoitajaksi 1–2 vuotta. Opiskeliijoista 30 % olivat opiskelleet alle vuoden ajan. Vain muutamalla vastaajalla (4 %) oli hoitoalanopintoja takanaan yli 3 vuotta (kuvio 25).



Kuvio 25. Hoitoalan opiskelijoiden opiskeluaika.

Kuten kuviossa 26 kuvataan, työkokemusta hoitoalalta opiskelijoilla oli kertynyt jonkin verran: 48 % vastanneista työkokemusta oli alle vuoden ajalta, mutta 27 % vastanneista oli jo yli vuoden työkokemus. 25 %:lla vastaajista ei ollut vielä kokemusta hoitoalalta. Ikääntyneiden hoitotyöstä kokemusta oli 70 % vastanneista. Suurimmalla osalla vanhustyön kokemus koostui työharjoitteluista, kesätöistä sekä keikkatyöstä tai niistä kaikista. Pääosin työsuhteet olivat vanhainkodeissa, palvelutaloissa ja kotihoidossa.



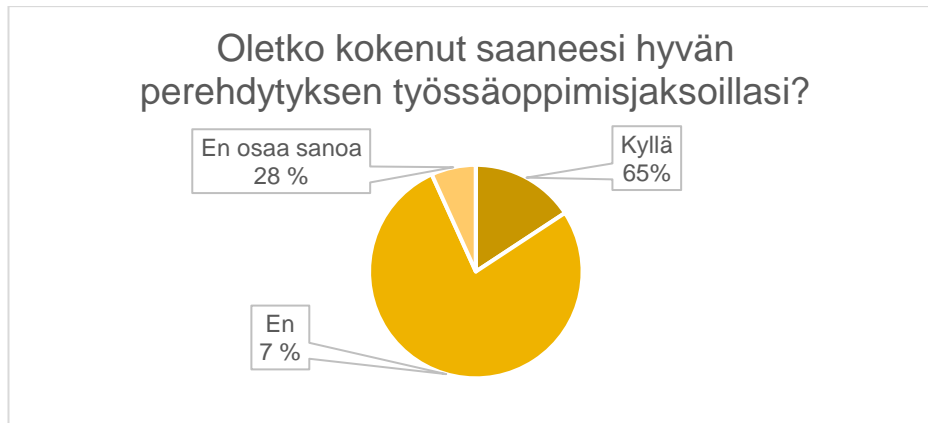


Kuvio 26. Hoitoalan opiskelijoiden työkokemus hoitoalalta.

#### 6.4.1 Opiskelijoiden kokemukset työssäoppimisjaksoilta

Pääosin vastaajien kokemukset työssäoppimisjaksoilta olivat hyviä. Vastauksissa toistui opiskelijoiden kokemus siitä, että parhaiten oppii ja kehittyy tekemällä. Opiskelijoiden kokemuksien perusteella työssäoppimisjaksoilla kehittyivät muun muassa kommunikaatiotaidot, vuorovaikutustaidot sekä käytännön kokemukset hoitotyöstä. Osa vastaajista kokivat saaneensa huonoa ohjausta työssäoppimisjaksollaan ja osa taas kokivat työilmapiirin vaihdelleen paljon paikkojen mukaan. Vastaajista 21 % kuitenkin tekivät koulun ohella sijaisuuksia nimenomaisesti entisissä työssäoppimispaikoissaan tai olivat olleet niissä kesätöissä.

Opiskelijoista 65 % kokivat saaneensa hyvän perehdytyksen työssäoppimisjaksoillaan. Vastanneista 7 % kokivat saaneensa huonon perehdytyksen ja vastaavasti 28 % eivät osanneet vastata kysymykseen (kuviossa 27). Opiskelijat kokivat kaipaavansa enemmän ohjaajien ja työyhteisön tukea.



Kuvio 27. Hoitoalan opiskelijoiden kokemus työssäoppimisjaksoillaan saamastaan perehdytyksestä.

Kysymykseen ”minkälaiseksi koet osaamisesi hoitotyössä opintojesi perusteella”, vastaajista 29 % kokivat osaamisensa sopivaksi ja 34 % hyväksi. 10 % vastaajista ei osannut vastata kysymykseen. 27 % opiskelijoista kokivat oppivansa työtä tekemällä oma-aloitteisuutta ja vuorovaikutustaitoja.

” Parhaiten oppii ja kehittyy työtä tekemällä. Perusasiat hallussa, mutta halu syventää muun muassa lääkeasioita, tiimityöskentelytaitoja ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn.”

” Olen ujo jossain tilanteissa, mutta koen persoonani sopivaksi tähän työhön. Osaamiseni on ihan hyvää, ei kuitenkaan vielä välttämättä täydellistä.”

#### 6.4.2 Työskentely ikääntyneiden parissa

Puolet vastaajista (51 %) kokivat voivansa työskennellä ikääntyneiden parissa valmistumisen jälkeen tai opiskelujensa ohella. Vastaajista 20 % eivät olleet halukkaita työskentelyyn ikäihmisten kanssa. Vastaavasti 29 % eivät osanneet vastata kysymykseen (kuvio 28).



Kuvio 28. Hoitoalan opiskelijoiden näkemys työskentelystä ikääntyneiden parissa valmistumisensa jälkeen.

Kysymyksessä 10, pyydettiin vastaajia mainitsemaan syitä, miksi näkee tai ei näe itseään vanhustyössä. Vastauksissa näkyivät opiskelijoiden kokemukset ikääntyneistä sekä heidän hoidostaan: Työ vanhusten kanssa koettiin merkitykselliseksi ja opiskelijat kokivat saaneensa arvostusta. Työ kuitenkin koettiin kuormittavana niin henkisesti kuin fyysisestikin. Ikäihmiset koettiin herttaisiksi mutta osan vastauksien perusteella myös ilkeiksi ja aggressiivisiksi.

”Tykkään työstä vanhustyössä ja näen itseni sitä tekevänä nyt nuorena opiskelujen ohella, mutta aikuisena haluan tähdätä korkeammalle.”

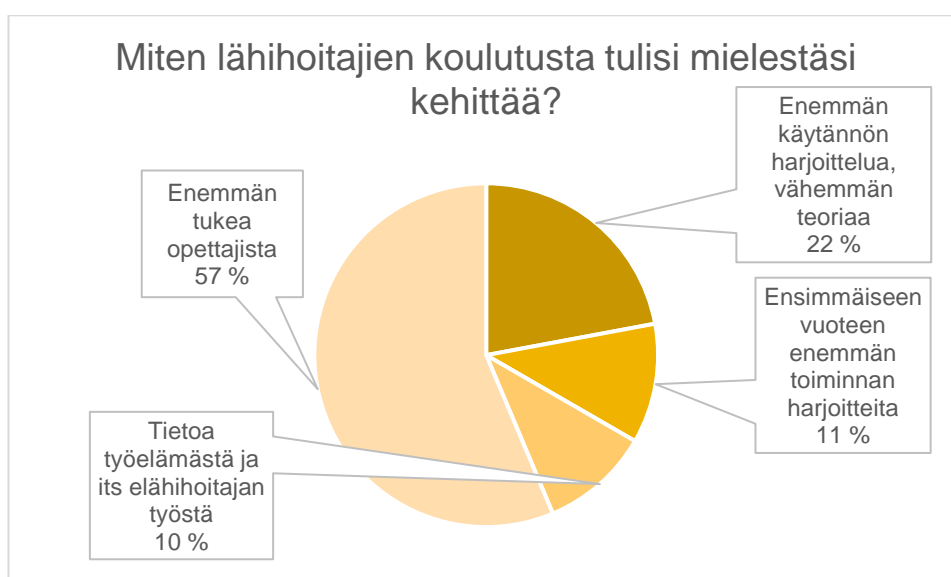
”Lapsien kanssa työskentely on enemmän juttuni. Vanhustyö on linjastotyötä ja asukkaille ei löydy kunnolla aikaa. En halua tehdä vuorotyötä.”

”Tämän ikäisenä ikäero on niin suuri, että en välttämättä ymmärrä vanhusten kertomia asioita.”

#### 6.4.3 Lähihoitajakoulutus

Kuten kuviossa 29 on kuvattu, vastaajista 47 % olivat sitä mieltä, että koulutuksessa tulisi olla enemmän käytännön harjoittelua ja vähemmän teoriaopetusta. Vastaajista kokivat koulutuksessa kaipaavansa enemmän käytännön

oppimista ja harjoittelua työelämässä opetettaviin taitoihin. 24 % vastaajista kaipasivat koulutuksen ensimmäiseen vuoteen enemmän toiminnan harjoitteita. 22 % opiskelijoista kaipasivat koulutukseen nimenomaan tietoa työelämästä ja itse työstä lähihoitajana. 7 % vastaajista kokivat tarvitsevansa enemmän tukea opettajista ja kokivat tarvitsevansa opetusta enemmän konkreettista asioista, kuten potilaan asemaan asettautumisesta, mikä lisäisi ymmärrystä potilastyöhön. Vastauksissa mainittiin myös, ettei kaikille opiskelijoille olisi yhteisten aineiden opetusta, vaan opetuksessa tulisi keskittyä opiskelijan opintosuuntautumiseen varhaisemmassa vaiheessa.



Kuvio 29. Hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä lähihoitajakoulutuksen kehittämisestä.

#### 6.4.4 Vanhustyön vetovoima

Opiskelijat toivat laajasti esille erilaisia vanhustyön vetovoimaa lisääviä tekijöitä kysymyksessä ”miten lähihoitajaopiskelijoita mielestäsi kannustettaisiin paremmin vanhustyöhön?” (taulukossa 4.).

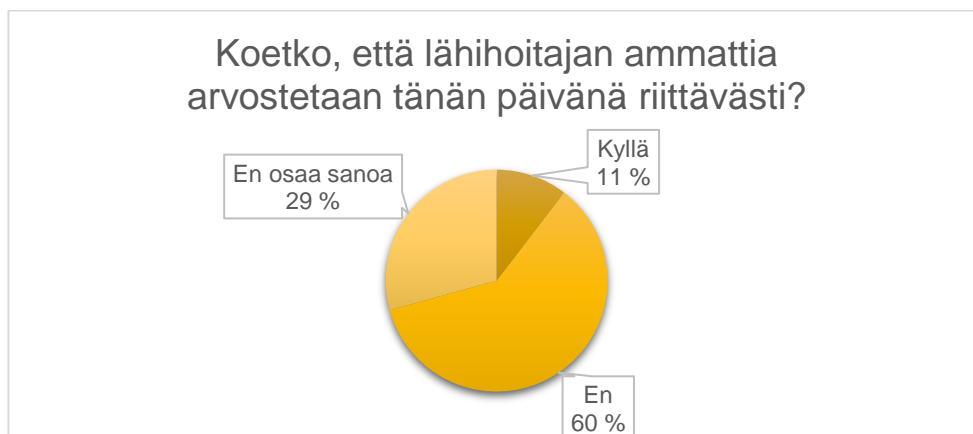
” En usko, että on kannustamisesta kiinni, vaan palkasta ja työn kuormituksesta.”

” Työssäoppiminen palkalliseksi ja koulutuksen lyhentäminen (eniten opetusta työpaikan vastuulla).”

Taulukko 3. Opiskelijoiden näkemyksiä vetovoimaisesta vanhustyöstä satunnaisessa järjestyksessä.

|   |  |  |
|---|--|--|
| Etuudet<br>(esim. ilmaiset ruoat, lentoliput) | Kunnollinen perhe-<br>dytys                                | Tutustumiskäynnit<br>työpaikoille,<br>tutustuminen ikäih-<br>misiin opintojen<br>varhaisessa vai-<br>heessa. |
| Palkka  | Jatkuva työharjoit-<br>telu                                | Kokemusluennot<br>alan ammattilaisilta   |
| Palkalliset työharjoitte-<br>lut              | Opiskelijoiden<br>parempi huomiointi<br>työelämässä.       | Käytännön työelä-<br>mään painottuva<br>koulutus   |
| Ryhmätyöt koulussa                            | Jatkuva työharjoit-<br>telu (tai oppisopi-<br>muskoulutus) | Vanhustyöhön<br>painottuva opetus  |

Kysymykseen ”koetko lähihoitajan ammattia arvostettavan tänä päivänä riittävästi”, vastasi yli puolet (60 %) opiskelijoista etteivät koe alaa arvostettavan riittävästi. 11 % mielestä lähihoitajan ammattia arvostetaan riittävästi. Vastaa-  
vasti 29 % ei osannut sanoa mielipidettään asiaan (kuvio 30).



Kuvio 30. Lähihoitajaopiskelijoiden kokemus ammatin arvostamisesta.

Lähihoitajaopiskelijoiden tulevaisuuden suunnitelmista kysyttiin kysymyksellä ”minkälaiset tulevaisuuden suunnitelmat sinulla on koulutuksesi jälkeen?”. 34 % vastaajista kertoi hakevansa jatko-opiskelemaan heti valmistumisen jälkeen. Eniten kiinnostusta jatko-opintojen suhteen oli ensihoitajan, sairaanhoitajan ja sosionomin ammateista. Vastaajista 21 % aikoi mennä suoraan töihin valmistumisensa jälkeen. 28 % vastaajista aikoi tehdä ensin töitä ja samalla jatko-opiskella. Välivuodesta tai armeijasta mainitsi 7 % vastaajista. 10 % vastanneista ei osannut kertoa tulevaisuuden suunnitelmistaan valmistumisen jälkeen.

## 7 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa hoitotyön ammattilaisten sekä hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä tämän päivän vanhustyöstä. Tutkimustulokset ovat samansuuntaisia aiempiin tutkimuksiin nähden. Vanhustyö alana on puhututtanut jo pitkään: vanhustyö koetaan fyysisesti ja henkisesti kuormittavana, joka taas vähentää työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä.

Työn ihmisläheisyys ja itsenäisyys sekä asiakkaat ja työkaverit nähdään vanhustyön vetovoimaa lisäävinä tekijöinä (Koivisto & Seutu, 2021, Leppikangas, 2020). Aallon (2014) mukaan vanhustyön ammattilaiset kokevat työnsä pääosin mielekkääksi, palkitsevaksi ja merkitykselliseksi, vaikka työn tiedetään olevan henkisesti ja fyysisesti raskasta. Yksi tärkeimmistä työn mielekkyyttä lisäävistä tekijöistä on toimiva työyhteisö, sekä mahdollisuus osallistua omaan työhön liittyvään päätöksentekoon (Kulmala, 2017). Tässä tutkimuksessa työ ikääntyneiden parissa koettiin erittäin merkitykselliseksi hoitoalan ammattilaisten keskuudessa.

Henkilöstön osaamista ja sen ylläpitämisestä tulisi huolehtia. Laadukas hoito ja palvelut vaativat osaavan, motivoituneen ja työhönsä sitoutuneen

henkilöstön. (Hietämäki, 2013.) Sitoutunut henkilöstö saa palautetta hyvästä työstään, sekä kokevat arvostusta työyhteisössä. (Surakka, 2009). Opinnäytetyöni tutkimuksessa hoitoalan ammattilaiset kokivat osaamisensa olevan sopivaa työn vaatimuksiin nähden. Kolmasosa työntekijöistä kokivat tulevansa arvostetuksi ja kunnioitetuksi työpaikallaan. Riittäväällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa alalla pysymiseen ja työpaikan sitoutumiseen (Coco & Roos, 2020) ja lisäkoulutuksella taas tulisi suunnata työntekijöiden kiinnostus käytännön hoitotyön tarpeisiin.

Hoitoalan vetovoimaisuuteen vahvasti vaikuttavana tekijänä ovat työtyytyväisyys, työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemus (Tevameri, 2021). Tässä tutkimuksessa kysyttiin työntekijöiden näkemyksiä työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Työntekijät kokivat hyvän työilmapiirin, palkkauksen ja työn organisoinnin, työtehtävien vaihtelevuuden sekä oman motivaation vaikuttavan työmotivaatioon. Työmotivaatioon negatiivisesti vaikuttivat kokemus kiireestä ja työmäärästä, henkilöstöresurssit sekä palkkauksen.

Sydänmaanlakan (2012) mukaan johtajan on suhtauduttava alaisiinsa tasa-arvoisesti ja autettava kaikkia onnistumaan työssään. Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa henkilöstö kokivat senioritalojen johtajien kohtelevan työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja tasavertaisesti sekä olevan kiinnostuneita työntekijöidensä työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä tässä tutkimuksessa tuotiin lisäävän työyhteisön tuki sekä työhyvinvointia tukeva johtaminen. Työntekijän työhyvinvointia tukivat työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen muun muassa toimivalla työvuorosuunnittelulla. Erilaisia henkilöstön hyvinvointia tukevia elementtejä on kehitetty ja niitä on ollut tarjolla. Erilaiset liikunta- ja kulttuurisetelit sekä yhteiset tempaukset, kuten virkistyspäivät koettiin jaksamista tukevaksi.

Opinnäytetyössäni tehdyssä tutkimuksessa vetovoimaisuutta koettiin lisäävän hyvä työilmapiiri sekä toimiva työympäristö. Palkkaus koettiin yksityisellä palvelualalla alemmaksi kuin kuntapuolella, ja palkan arviointiin koettiin vahvaa tarvetta ja palkkaus koettiin vetovoimaisuutta heikentävänä tekijänä. Palkkaus

vaikutti vastausten perusteella myös päätökseen vaihtaa mahdollisesti työpaikkaa lähitulevaisuudessa. Palkkauksen tiedetään tutkimusten perusteella olevan pitovoimaan lisäävä tekijä (Eaton & Davidson, 2015).

Henkilöstöä työpaikkaan sitoo usean tutkimuksen (Leppikangas, 2021, Suhonen ym. 2012, Tevameri 2021) mukaan hyvät johtamistaidot, työympäristö, riittävät henkilöstöresurssit ja vaikutusmahdollisuudet sekä työn vaativuutta vastaava palkkaus. Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa pitovoimatekijöinä nousi esille, että pitovoimaa vanhustenhuoltoon lisäävät palkkaus ja etuudet. Pitovoimaa vanhustyöhön koettiin tuovan työympäristö, jossa on selkeät toimintakäytänteet, riittävä henkilöstöresurssi sekä toimiva perehdytys.

Hoitoalanopiskelijat pitävät vanhustyötä tärkeänä, mutta eivät kuitenkaan ole kiinnostuneita työskentelemään ikääntyneiden parissa (Aalto, 2014). Lähihoitajakoulutuksen ja työelämän yhteistyötä tulisi lisätä erilaisin toimenpitein. Vanhustyön koulutusohjelma tulisi saada kiinnostavammaksi ja vetovoimaisemmaksi lähihoitajakoulutuksessa (Aalto, 2014) mutta myös ensimmäisten työssäoppimisjaksojen tuoma ensivaikutus ikääntyneiden hoitotyöhön tulisi saada mielekkäämmäksi (Leppikangas, 2021). Myönteisten kokemusten kautta opiskelijoiden mielikuva ikääntyneistä saattoi muuttua myönteisemmiksi opintojen ja työkokemusten lisääntyttyä (Kuosa & Kuukka, 2016). Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa opiskelijat toivovat itse vanhustyön työnkuvan esittelyä sekä erilaisten työllistymismahdollisuuksista kertomista opintojen aikana. Erilaisten rekrytointitapahtumien järjestäminen ja säännölliset tutustumiset työpaikkoihin lisäisivät matalankynnyksen tutustumista vanhusalojen työpaikkoihin. Osa vastaajista kokivat, että lähihoitajakoulutuksen tulisi sisältää enemmän käytännön työharjoittelua ja vähemmän teoriaopintoja.

Opiskelijoiden saamat kokemukset onnistuneista työssäoppimisjaksoista lisäävät positiivisia kokemuksia vanhustyöstä (Leppikangas, 2021). Opiskelijan tulisi saada riittävää perehdytystä sekä aikaa ohjaajan kanssa. Opiskelijan ohjaukseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota: ohjaajan tulisi toimia roolimallina opiskelijalle ja olla aidosti kiinnostunut opiskelijan ohjaamisesta. Tätä kautta opiskelijan kokema ensivaikutelma vanhustyöstä olisi mahdollisimman



myönteinen. (Aalto, 2014.) Tässä tutkimuksessa lähihoitajaopiskelijat toivat esille arvostavansa toimivaa työympäristöä ja onnistunutta perehdyttämistä.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kartoittaa hoitotyön ammattilaisten sekä hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä tämän päivän vanhustyöstä. Tarkoituksena oli selvittää vanhustyön vetovoimaisuuteen vaikuttavia sekä pitovoimaa lisääviä tekijöitä. Tarkoituksena oli selvittää, millaisena vanhushoitotyön maine näyttää hoitajien ja hoitoalan opiskelijoiden näkökulmasta tarkasteltuna sekä tunnistaa niitä vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joilla hoitajia sekä hoitoalan opiskelijoita voidaan houkutella alalle sekä sitouttaa vanhustyöhön.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Novidan ammattiopiston lähihoitajaopiskelijoiden näkemyksiä lähihoitajakoulutuksesta sekä vanhustyön vetovoimatekijöistä sekä Aurahovin senioritalojen hoitoalan ammattilaisten näkemyksiä vanhustyön veto ja pitovoimatekijöistä. Opinnäytetyössä tehdyn tutkimuksen tulosten perusteella saatiin käsitys siitä, millaisena vanhustyö näyttää hoitoalan opiskelijoilla sekä mitkä tekijät vaikuttavat vanhustyöhön sitoutumiseen ja alalla pysymiseen.

Kyselystä saatujen tulosten perusteella hoitotyön ammattilaiset kokivat vanhustyön merkitykselliseksi. Työntekijät toivat esille, että työmotivaatioon vaikuttavat niin työilmapiiri kuin palkka, mutta myös työn organisoinnilla, vaihtelevilla työtehtävillä, ja omalla motivaatiolla katsottiin olevan merkitystä työmotivaatioon. Vastausten perusteella työntekijät kaipasivat enemmän aikaa perehdytykseen sekä tiedonkulun parantamista erilaisin yhteisin palaveroin.

Esihenkilön tuki ja palaute koettiin riittäväksi. Työntekijät myös kokivat esihenkilön kohtelevan työntekijöitä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti sekä olevan kiinnostunut työntekijöidensä työhyvinvoinnista.

Työntekijät kokivat oman työhyvinvointinsa hyväksi ja saavansa iloa työstään. Työpaikan ilmapiiri koettiin pääosin hyväksi. Oma organisaatio koettiin vetovoimaiseksi työpaikaksi, jossa nostettiin vetovoimatekijöiksi työympäristö, työtoverit ja asukkaat. Työpaikan vetovoimaisuutta lisäsivät myös työntekijän onnistunut vastaanotto sekä esihenkilö. Vetovoimaisuutta vastaavasti vähensi yksityisen sektorin palkkataso.

Vanhustyön vetovoimaa kuvattiin tuovan työilmapiiri, työn vaativuutta vastaava palkka, työsuhde-edut, henkilöstön jaksamista tukeva johtaminen, riittävät henkilöstöresurssit sekä laadukkaan hoidon mahdollistaminen. Vanhustyön pitovoimaa kuvattiin muun muassa lisäävän työsuhde-edut, työn vaativuutta vastaava palkka, työilmapiiri, joustavuus sekä mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon. Työntekijät kokivat palkitsemisen olevan erittäin tärkeä tekijä palkan ja työsuhde-etujen lisäksi sitouttamaan työntekijöitä.

Tutkimuksen toisessa osassa selvitettiin hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä vanhustyöstä ja hoitoalan koulutuksesta. Opiskelijoiden kokemukset työssäoppimisjaksoilta olivat pääosin hyviä, ja niissä opiskelijat kokivat kehittäneensä vuorovaikutustaitojaan, kommunikaatitaitojaan sekä käytännön kokemuksia hoitotyöstä. Perehdytykseen työssäoppimisjaksoilla opiskelijat olivat pääosin tyytyväisiä, mutta vastausten perusteella olisivat kaivanneet enemmän tukea ohjaajaltaan ja työyhteisöltään.

Lähihoitajaopiskelijoista puolet kokivat voivansa työskennellä ikääntyneiden parissa. Työ vanhustyössä koettiin myös opiskelijoiden mielestä mielekkääksi, mutta työ koettiin henkisesti ja fyysisesti kuormittavana.

Opiskelijoista puolet kokivat kaipaavansa koulutukseen enemmän käytännön harjoittelua ja vähemmän teoriaopetusta. Koulutukseen kaivattiin harjoittelua työelämässä opetettaviin taitoihin. Vastausten perusteella opiskelijat kaipasivat lisäksi enemmän tukea opettajilta sekä varhaisempaa suuntautumisopin-  
toihin keskittymistä.

Hoitoalan opiskelijoiden vastauksissa vanhustyön vetovoimaa lisäsivät samat tekijät kuin työntekijöilläkin kuten palkkaus, etuudet sekä kunnollinen

perehdytys. Opiskelijat kokivat vastauksissaan, että lähihoitajan ammattia ei arvosteta tänä päivänä riittävästi.

### 8.1 Toimenpide-ehdotukset

Hoitajat kokevat vanhustyön vetovoimaisuuden erilaisina asioina. Myös mieluinen kuva vanhustyön jämähtämisestä olisi syytä rikkoa ja työnantajien tulisi entistä paremmin mainostaa kouluttautumisen- ja kehittämismahdollisuuksia. Vanhustyössä tarvitaan todellista ammattitaitoa ja osaamista.

Yleisesti työhyvinvointia ja henkilöstön jaksamista tulisi pystyä organisaatioissa paremmin vahvistamaan. Haasteellisinta onkin, miten henkilöstön työhyvinvointia edistävät käytännöt viedään eteenpäin. Organisaatioissa seurataan työntekijöiden sairauspoissaoloja, mutta johtoryhmissä tulisi tarkastella laajasti työssäjaksamista työpahoinvoinnin sijaan. Tuloksien perusteella henkilöstön sitouttaa organisaatioon riittävä palkkataso sekä hyvä työilmapiiri.

Työtehtäviä ja työn vaatimuksia vastaava osaamisen taso sekä mahdollisuudet kehittää omaa työtään ja osaamistaan ovat tutkimusten perusteella keskeisiä edellytyksiä työurien jatkamiselle (Larjovuori, ym. 2015). Palkitsevuudella tarkoitetaan enemmänkin työntekijän vaikutusmahdollisuuksia, arvostusta, työsuhteen varmuutta sekä oikeudenmukaisesti toimivaa työyhteisöä kuin rahallista palkitsevuutta. (Suonsivu, 2011.) Työhyvinvointia parantavat arjen johtaminen, avoin keskustelu työpaikalla sekä sujuva työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.

Organisaatiossa tulisi toteutua varhaisen puuttumisen malli sekä matalan kynnyksen työterveyshuolto sekä neuvottelut työkyvystä varhain poissaolojen ollessa hälyttäviä. Tämä näyttäytyy työntekijöille välittämisenä, sekä useimmiten ohjaa oikeisiin ratkaisuihin niin työntekijän työssä pärjäämisen kuin johtamisenkin näkökulmasta.

Työn organisoinnilla pystytään osaksi vaikuttamaan työntekoon merkittävästi ja vähentämään kiireen tuntua. Oman työn jatkuva priorisointi saattaa kuormittaa henkisesti tasolla luoden eettistä kuormitusta: hoitaja joutuu pohtimaan työtä tehdessään aikataulua, asukkaan vointia sekä omaa pärjäämistään tilanteissa. Hoitajilla on myös tunne, ettei yksilöllisiä tarpeita ehditä aina tarpeeksi huomioida, eikä aikataulullisesti kaikkea asiakkaan tarpeita toteuttamaan. Hoitajat kokevat työn sisältävän laajasti hoitotyötä, lisäksi kodinhoidollisia töitä, mitkä lisäävät kiireen tuntua ja ovat pois asukastyöstä. Asukkaita ei koettu rasakiksi, ja työyhteisöstä sai enemmistö voimavaroja jaksamiseen. Hoitajat kokivat myös ergonomista kuormitusta asukkaiden kunnan huonontuessa ja asukkaiden kodeissa työskennellessään.

Eduskunnan vuonna 2020 säätämä vanhuspalvelulaki (2020) on tuonut jo muutoksia iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen sekä pitkäaikaisen laitoshoidon henkilöstömitoitukseen. Laskennassa huomioidaan vain välitöntä hoitotyötä tekevä henkilöstö. Mikäli hoitajamitoituksen nosto vähentää tulevaisuudessa vanhustyön kuormittuneisuutta, vähentäisi se myös oletettavasti hoitajien lopettamisaikeita. (Olakivi ym. 2021, s.150.) Asukkaiden kuntoisuus ja henkilöstömäärä vaikuttaa henkilöstön kiireeseen ja kuormittavuuden tunteeseen. Yksikön koko taas vaikuttaa hoitajan yksilöllisempään työmahdollisuuteen, toki myös lisäämällä vastuuta. Kuntouttava työote on merkittävässä roolissa asiakkaan hoidossa, hoitohenkilökunnan hyvinvoinninkin näkökulmasta. Riittäväillä apuvälineillä, työn organisoinnilla ja riittäväillä palveluilla vanhustyö koetaan usein vähemmän kuormittavaksi.

Vanhustyön vetovoimamalli on vuonna 2022 luotu Vetovoimainen vanhustyöhankkeessa. Siinä on huomioitu tekijöitä, joita henkilöstö sekä lähijohto pystyvät vaikuttamaan omalla toiminnallaan. Vanhustyön vetovoimamallissa on valittu yhdeksän vanhustyön veto- ja pitovoimaan vaikuttavaa tekijää. Vetovoimamallin avulla työyhteisöihin saataisiin tietoa, kuinka veto- ja pitovoimainen oma työyhteisö on muun muassa itsearviointin avulla. Lisäksi voidaan tutustua vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöihin Vetovoimamalli antaisi myös

vinkkejä sekä käytäntöjä työyhteisöihin veto- ja pitovoiman kehittämiseen. (Vanhustyön Vetovoimamalli, 2022.)

Vanhustyön vatupassi on vuonna 2022 laadittu henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa-hankkeessa. Työterveyslaitoksen rahoittama työväline on kehitetty lisäämään toimintamalleja ja konkreettisia keinoja työyhteisöille kehittämään omaa toimintaansa sekä paljon tietoa eettisen kuormituksen synnystä, seurauksista sekä keinoja siihen. Esihenkilön tulisi vastata omien organisaationsa työn organisoinnista ja huolehtia siitä, että yksikön haastavat tilanteet nostetaan avoimesti työyksikössä keskusteluun ja niihin pohditaan yhdessä ratkaisuja. Vähentämällä työn eettistä kuormitusta, tullaan parantamaan työhyvinvointia ja täten lisäämään veto- ja pitovoimaa vanhustyöhön. (Työterveyslaitos, 2022)

Opiskelijoiden tuomissa vastauksissa tulee esille työelämän merkitys osana koulutusta. Koulutuksessa tulisi enemmän painottaa vanhustyön osaamisalan vaihtoehtoa jatko-opinnoissa. Työelämän ja koulujen välistä yhteistyötä tulisi lisätä esimerkiksi opiskelijoiden esille tuomilla kehitysideoilla: työelämän edustajien asiantuntija luennoilla, työelämään tutustumispäivillä sekä erilaisilla rekrytointitapahtumilla. Opiskelijoille tulisi taata ikääntyneiden hoitotyöhön houkutteleva työssäoppiminen. Työpaikkojen tulisi mahdollistaa laadukas työssäoppiminen opiskelijalle ja mahdollistaa riittävästi aikaa ohjaukseen ja perehdytykseen. Työpaikkaohjaajakoulutuksia järjestetään useassa koulussa, antaen työkaluja opiskelijan ohjaamiseen ja arviointiin. Tämän opinnäytetyön prosessin aikana käynnistettiin organisaation ja ammattiopiston välinen kumppanuussopimus vahvistamaan oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä vahvistamaan niin työntekijöiden kuin lähihoitajaopiskelijoidenkin ammatillista osaamista ja yhteistyötä.

## 8.2 Hoitoalan maine

Sosiaali- ja terveysala on Suomessa yksi merkittävin työllistäjä ja yhteiskunnallisesti vaikuttava toimiala. Alan haasteita on tutkittu laajasti viimeisten

vuosien aikana, mutta alan epäkohtiin ei vielä olla saatu riittävästi korjaavia toimenpiteitä lisäämään alalle tuloa tai alla pysymistä. Työmahdollisuudet koetaan houkuttelevana, koska työpaikkoja on haussa paljon ja alalla podetaan työvajetta. Vanhustyö nähdään opiskelijoiden vastauksissa kuitenkin harvoin tulevaisuuden työpaikkana.

Hyvämaineinen organisaatio houkuttelee työntekijöitä ja asiakkaita ja täten tuo myös positiivista medianäkyvyyttä. Hyvä maine katsotaan olevan strategista ja taloudellista, mutta myös viestinnällinen voimavara, joka mahdollistaa erottumisen muista toimijoista. (Tuominen, 2013, s. 67.) Työnantajabrändin rakentamisessa tulisi keskittyä entistä enemmän organisaation nykyisiin työntekijöihin, pitovoimasta huolehtien eikä vain keskittyä potentiaalisten työntekijöiden rekrytoimiseen. Sisäisen brändin rakentaminen on tärkeää: henkilöstön tulee omaksua yrityksen brändilupauksen ja siirtää sitä toiminnallaan käytäntöön (Suomi, 2022). Brändiviestinnän tulee olla rehellistä mutta houkuttelevaa.

Mediakeskustelu vanhustyöstä ja yleisesti hoitotyöstä Suomessa on varsin negatiivista. Mediassa on tuotu ilmi vanhuspalveluiden ongelmia. Hoitoalan maine vaikuttaa koko alalle hakeutumiseen ja alalla pysymiseen. Työvoimaa tarvitaan niin kunnallisella, valtiolla kuin yksityisellä sektorilla. Nuorten ikäluokkien pieneneminen johtaa kilpailuun vähenevistä työikäisistä. Kilpailu työvoimasta kiristyy jokaisella sektorilla ja on pohdittava keinoja, miten haasteista tullaan selviämään. (Surakka, 2009, s.13) Hoitotyö koetaan kuormittavana, niin henkisellä kuin fyysisellä tasolla. Kansainvälistä maahanmuuttoa tulisi hyödyntää entistä enemmän hoitoalalla, tuoden monikulttuurisen ja moniosaan työyhteisön vanhustyön pariin.

## LÄHTEET

Aalto T.-M. (2014). Ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaisuus. Vaasalaisten lähihoitajien ja alan opiskelijoiden näkökulma. [Pro gradu työ, Vaasan yliopisto].

[https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/6849/osuva\\_5830.pdf;jsessionid=F78B094499D1F1C0606A9C2BEDDC6C1D?sequence=1](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/6849/osuva_5830.pdf;jsessionid=F78B094499D1F1C0606A9C2BEDDC6C1D?sequence=1)

Aarnikoivu, H. (2010). Työelämätaidot-menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.

Aarnikoivu, H. (2013). Keskity olennaiseen, esimies. Helsinki: Talentum.

American Nurses Credentialing Center (ANCC) (2017a). Announcing a New Model for ANCC's Magnet Recognition Program. Haettu 12.3.2023 osoitteesta

<https://nursingworld.org/organizational-programs/magnet/find-a-magnet-facility/>

American Nursing Credentialing Center (ANCC). (2019). About the ANCC Magnet Recognition Program. Haettu 4.3.2023 osoitteesta

<https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/magnet-model/>

Arene. (2020). Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020.

<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>

Asikainen, P., Karjalainen, J., Pham, T., Ylimikkotervo, H. (2021). Veto- ja pitovoiman tarkastelu ikäihmisten hoivayksiköissä Lapissa työhyvinvoinnin ja lähijohtamisen näkökulmasta. [YAMK-Opinnäytetyö, Lapin ammattikorkeakoulu]. Theseus.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021120924883>

Aura, O., Ahonen, G. (2016). Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Talentum Pro.

Bergström, S. (2013). Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja Z-sukupolvi. [YAMK-opinnäytetyö., Hämeen ammattikorkeakoulu]. Theseus.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013060713432>

Castle, N., Engberg, J. (2007). Staff turnover and quality of care in nursing homes. *Medical care*, 45(4), 366–374.

<https://doi.org/10.1097/01.mlr.0000163661.67170.b9>

Coco, K., Roos, M. (2020). Sosiaali- ja terveystalouden työolot ja vetovoima. Lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. *Tehyn julkaisusarja B. Selvityksiä 2/20*.

[https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020\\_b2\\_sosiaali-ja\\_terveysalan\\_tyoolot\\_ja\\_vetovoima\\_-\\_lahihoitajien\\_nakemyksia\\_id\\_15982.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali-ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf)

Eaton, S. C., Davidson, R. A. (2015). Experiences of nursing staff who work in long-term care facilities: A systematic review of qualitative studies. *The Gerontologist*, 55(2), 176–186.

Enberg, T., Mäntylä, J. (2019). Työyhteisö vetovoimaiseksi. [YAMK Opinnäytetyö, Vaasan ammattikorkeakoulu].

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019052411776>

Erkkilä, S. (2018). ”Jos tää meno jatkuu, meidän sydämet särkyvät.” Selvitys työstä kotihoidossa ja kotihoitotyön kehittämisestä 2018. Helsinki: Super. Haettu 29.1.2023 osoitteesta

[https://www.superliitto.fi/site/assets/files/94895/kotihoidon\\_selvitys\\_super\\_2018.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/94895/kotihoidon_selvitys_super_2018.pdf)

Eskildsen, J.K., Kristensen, K., Westlund, A.H. (2004). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 26(2), 122-136.

<https://doi.org/10.1108/01425450410511043>

Fitzpatrick, L. (2010). Initial Submission to the Australian Government Caring for Older Australians Productivity Commission Review of Aged Care.

<https://agedcare.royalcommission.gov.au/system/files/2020-06/ANM.0010.0001.0028.pdf>

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos.

Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos.

Hautala, S. (2008). Terveystalouden opiskelijoiden suhtautuminen vanhusten hoitotyöhön. [Pro gradu-työ, Tampereen yliopisto]. Trepo.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/79975/gradu03169.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Heikkilä, T. (2014). Kvantitatiivinen tutkimus.



<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Hietämäki, M. (2013). Elämänvaihelähtöinen henkilöstövoimavarojen johtaminen. Tutkimus lääkäreiden ja sairaanhoitajien työ ja organisaatiositoutumisesta. [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1219-0>

Himanen, S., Nikkola, R. (2021). Hoitotyöntekijöiden osaamisen kehittämistarpeet lähijohtajien hoitohenkilökunnan arvioimana. Gerontologia 2021(1), 63–71.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2013). Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Hirvonen, R., Nuutinen, P., Rissanen S., Isola A. (2004). Miksi vanhustyö ei kiinnosta? Sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden asenteet vanhuksia kohtaan ja heidän käsityksensä suomalaisesta vanhustyöstä koulutuksen eri vaiheissa. Hoitotiede 16(5). 235–246. Oulu: Hoitotieteen tutkimusseura HTTS ry.

Honkonen, A. (2019). Lisää vetovoimaa sosiaalialan vanhustyöhön. [YAMK-Opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu]. Theseus.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019112121764>

Hoppania, H-K., Olakivi, A., Zechner, M. (2017). Johtamisen rajat vanhushoivassa. Parempi vanhustyö: menetelmiä johtamisen kehittämiseen. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Iharvaara, O. (2013). Esimies tukijana ja kannustajana muutosprosessin johtamisessa- vanhusten kotihoidon hoitajien kokemukset. [Pro gradu, Tampereen yliopisto]. Trepo.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/84602/gradu06737.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jämsä, M., Karjalainen, J. & Sarpola, S. (2016). Ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaisuus sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemana. [AMK-opinnäytetyö, Oulun ammattikorkeakoulu].

<http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016112417328>

Kankkunen, P., Vehviläinen-Julkunen K. (2009). Tutkimus hoitotieteessä. WSOYpro Oy.

Keckman-Koivuniemi, H. (2013). KvanttiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto. Haettu 12.11.2021 osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>

Kivelä, S-L. (2006). Geriatrisen hoidon ja vanhustyön kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:30.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70723/Selv200630.pdf?sequence=1>

Koivisto, E., Seutu, A.-M. (2021). Ikääntyneiden hoivatyön vetovoimaisuus lähihoitajakoulutuksessa. [AMK-opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. Theseus.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021112221093>

Koppa (2015). Jyväskylän yliopisto. Haettu 24.11.2021 osoitteesta

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinentutkimus>

Koponen, L., Hopia, H. (2008). Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Sairaanhoidajaliitto. Helsinki.

Koskinen, S. (2016). Nursing students and older people nursing. Towards a future career. [Väitöskirja, Turun Yliopisto]. UTUPub.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6438-3>

Kröger T., Van Aerschot, L., Puthenparambil Jiby, M. (2018). Hoivatyö muutoksessa: suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. YFI-Julkaisu, Jyväskylän yliopisto.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7372-8>

Kulmala, J. 2017. Parempi vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Kulojärvi, H. Viitanen-Ek, K., Virtanen, R. (2021). HOITAJIEN HYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT. [Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Tampereen yliopisto].

[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/125232/Kuloj%c3%a4rvi\\_Viitaniemi%20Ek\\_Virtanen.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/125232/Kuloj%c3%a4rvi_Viitaniemi%20Ek_Virtanen.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Kuosa, M., Kuukka, A. 2016. Vanhustyön vetovoimaisuus tulevaisuudessa- hoitoalan opiskelijoiden käsityksiä vanhustyöstä. [YAMK-opinnäytetyö, Saimaan ammattikorkeakoulu]. Theseus.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114965/Kuosa\\_Kuukka.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114965/Kuosa_Kuukka.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM\\_2020\\_29\\_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Laki ammatillisesta koulutuksesta.11.8.2017/531. Haettu 12.4.2022 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista (vanhuspalvelulaki). 28.12.2012/980. Haettu 26.9.2023 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559. Haettu 12.4.2022 osoitteesta

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Lappalainen, S. (2020). Hoitajana tehostetussa palveluasumisessa: Tarkastelussa alalle hakeutumisen syyt ja muutostoiveet. [Pro gradu-työ, Jyväskylän yliopisto].

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/70135/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202006224325.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Larjovuori, R-L., Manka, M-L., Nuutinen, S. (2015). Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Helsinki.

Leppikangas, P. (2021). Hoitajana vanhustyössä. Kokemukset alalle hakeutumiseen ja sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. [Yamk-opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu]. Theseus.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021102118825>

Liukkonen, P. (2006). Työhyvinvoinnin mittarit. Menetelmät, eurot, päätelmät. Talentum. Helsinki.

Manka, M-L., Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Alma Talent.

Mäki, K., Åstedt-Kurki, P., Roos, M., Kylmä, J. 2014. Lähiesimies hoitajan toivon vahvistajana psykiatrisessa hoitotyössä. Hoitotiede 26(3), 190-201.

Olakivi, A. (2018). The relational construction of occupational agency: performing professional and enterprising selves in diversifying care work. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto].

<http://hdl.handle.net/10138/252783>

Olakivi, A. (24.5.2019). Vanhushoivan työpaikkojen vaikea vuorovaikutus. Ilmiömedia.

<https://ilmiömedia.fi/artikkelit/vanhushoivan-tyopaikkojen-vaikea-vuorovaikutus/>

Olakivi, A., Van Aerschot L., Puthenparambil, M., Kröger, T. (2021). Ylikuormitusta, lähijohtajan tuen puutetta vai vääränlaisia tehtäviä. Miksi yhä useammat vanhustyöntekijät harkitsevat työnsä lopettamista?

<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021041510496>

Olakivi, A, Van Aerschot, L. (5.5.2021). Vaikutusmahdollisuudet ovat vanhustyöntekijöille tärkeitä-mutta ne eivät ratkaise liian suuren kuormituksen ongelmaa. Jyväskylän yliopisto. Haettu 26.1.2023 osoitteessa;

<https://www.jyu.fi/hytk/fi/laitokset/yfi/en/research/projects/agecare/vaikutusmahdollisuudet-ovat-vanhustyontekijoille-tarkeitä>

Putkonen, P., Toikko, A., Ruohoniemi, M. (2011). Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden käsitykset vanhustyöstä. Kehittämishanke muutosvoimana vanhustyössä. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Vantaa.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33445/Kehittamishanke\\_muutosvoimana\\_vanhustyossa\\_B42.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33445/Kehittamishanke_muutosvoimana_vanhustyossa_B42.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

Ratilainen, M., Seppänen, A. (2021). Työelämän ja lähihoitajakoulutuksen yhteistyön kehittäminen vanhuspalveluiden vetovoiman lisäämiseksi. [Yamk-opinnäytetyö, Karelia Ammattikorkeakoulu]. Theseus.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021082517145>

Ruontimo, T. (2009). Vanhustyön vastuunkantajat: Sairaanhoidtaja pitkäaikaisen hoidon asiantuntija-lähihoitaja vanhusten hoidon erityisosaajana. Multiprint Oy. Helsinki.

Rytkönen, M. (8.7.2019). Pitovoimasta lääke hoitajapulaan. Ammattiliitto Tehy. Haettu 13.8.2023 osoitteesta

<https://www.tehy.fi/fi/blogi/pitovoimasta-laake-hoitajapulaan>

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. (n.d.) KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietokanto. Haettu 10.1.2022 osoitteesta: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Salonen, K. (2013). Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turun Ammattikorkeakoulu.

<https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Siikaniemi, L. (2005). Ammatillisen peruskoulutuksen vetovoimamalli. Ammattikasvatuksen aikakausikirja. 1/2005. Vol. 7, nro 1.

<https://journal.fi/akakk/issue/view/8110/1422>

Sinokki, M. (2017). Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. Lääkärilehti. (12), 72, 772–773. Haettu 20.4.2022 osoitteesta:

<https://www.laakarilehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?public=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>

Sosiaali- ja terveysministeriö (2009). Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Toimintaohjelma 2009–2011 (18). Helsinki. Haettu 3.9.2022

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74335/URN%3aNBN%3Afi-fe201504226780.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sosiaali- ja terveysministeriö (2020). Henkilöstömitoitus iäkkäiden henkilöiden tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa. Haettu 8.1.2023 osoitteesta:

<https://stm.fi/iakkaiden-palvelut/henkilostomitoitus>

Sosiaali- ja terveysministeriö (2021). Työhyvinvointi. Haettu 22.2.2023 osoitteesta:

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira. (2023). Haettu 11.9.2023 osoitteesta

<https://valvira.fi/ammattioikeudet/terhikki-ja-suosikki-rekisterit>

Suhonen, R., Stolt, M., Gustafsson, M-L., Katajisto, J., Puro, M. (2012). Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys. Hoitotiede, 24 (1), 27–37.

<https://journal.fi/hoitotiede/article/download/128230/77353>

Suikka, L., Suviranta, N. (2014). Mikä saa lähihoitajat hakeutumaan vanhustyöhön ja pysymään sen parissa? [AMK-opinnäytetyö, Saimaan ammattikorkeakoulu. Theseus.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014100314432>

Surakka, T. (2009). Hyvä työpaikka hoitoalalla- näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki. Tammi

Stamps, P. (1997). Nurses and work satisfaction: An index for measurement. Health Administration Press. Chicago.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. Ammatilliset tutkinnot.  
<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/ammattillinen-koulutus/ammattilliset-tutkinnot/>

Suomi, M. (2022). Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Henkilöstön käsitykset työnantajasta. [Pro gradutyö, Turun Yliopisto].

<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022021819849>

Suonsivu, K. (2011). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress.

Suutarinen, M., Vesterinen, P-L. (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava.

Sydänmaanlakka, P. (2000). Älykäs organisaatio: tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Helsinki: Kauppakaari.

Sydänmaanlakka, P. (2012). Älykäs johtaminen 7.0: miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Helsinki: Talentum.

Tausa-Ollila, E. (2009). Hoitotyön johtajien työtyytyväisyys erikoissairaanhoidossa. [pro gradu- työ, Kuopion yliopisto].

<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20090105>

Terveyskylä. (2019). Väestön ikääntyminen Suomessa. Haettu 20.4.2022 osoitteesta

<https://www.terveyskyla.fi/ikatalo/ik%C3%A4%C3%A4ntyneelle/ik%C3%A4-ja-arki/v%C3%A4est%C3%B6n-ik%C3%A4%C3%A4ntyminen-suomessa>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (2021). Asiakas- ja henkilöstörakenne sekä henkilöstömitoitus ympärivuorokautisessa hoidossa. Haettu 29.1.2023 osoitteesta

<https://www.slideshare.net/THLfi/asiakas-ja-henkilstrakenne-sek-henkilstmitoitus-ymparivuorokautisessa-hoidossa>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (30.8.2022). Haettu 4.9.2022 osoitteesta

<https://thl.fi/fi/-/thl-n-seuranta-vanhusten-ymparivuorokautiseen-hoitoon-tarvittaisiin-kevaaseen-mennessa-3-400-hoitajaa-lisaa-rekrytointi-vaikeaa>

Tevameri, T. (2021). Katsaus sote-alan työvoimaan: toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. TEM toimialaraportit 2021:2.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7>

Tilastokeskus (2020). Opintojen kulku [tilasto]. Haettu 5.3.2023 osoitteesta:  
[http://stat.fi/til/opku/2020/opku\\_2020\\_2022-03-17\\_te\\_001\\_fi.html](http://stat.fi/til/opku/2020/opku_2020_2022-03-17_te_001_fi.html)

Tilastokeskus (2021). Työssäkäynti [tilasto]. Haettu 5.3.2023 osoitteesta

<https://stat.fi/julkaisu/cl8l7pv1zkajm0dutajzrsrua>

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.

[https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)

Tuominen, P. (2013). Virtuaalimaine. Helsinki. Talentum.

Tynjälä, P., Virtanen, A. (2005). Mitä taitoja työssä opitaan? Opiskelijoiden kokemuksia työpaikalla oppimisesta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. 1/2005. Haettu 28.8.2022

<https://journal.fi/akakk/issue/view/8110/1422>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019). TalentBoost-toimenpideohjelma. Haettu 3.9.2023 osoitteesta

[https://tem.fi/documents/1410877/7552084/TB\\_toimenpideohjelma\\_syksy2020.pdf/904edd41-eab3-d34a-e921-f00aa6945592/TB\\_toimenpideohjelma\\_syksy2020.pdf?t=1599484600281](https://tem.fi/documents/1410877/7552084/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf/904edd41-eab3-d34a-e921-f00aa6945592/TB_toimenpideohjelma_syksy2020.pdf?t=1599484600281)

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020) Missä mennään sote-toimiala? Sosiaali- ja terveystieteiden toimialaraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:1.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161994/TEM\\_2020\\_01.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161994/TEM_2020_01.pdf)

Työterveyslaitos. (2021). Työhyvinvointi ja työkyky. Haettu 22.2.2023 osoitteesta

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työterveyslaitos (2023). Hyvä veto! Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa. Haettu 6.7.2023 osoitteesta

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-075-1>

Valtanen, M. 2023. Liian kiire johtaa. Haettu 26.7.2023 osoitteesta

<https://suomenkuvalehti.fi/kotimaa/huono-johtaminen-uuvuttaa-hoitoalalla-mutta-miten-johtaa-hyvin-kun-vastuulla-on-kaikki-vessapaperin-tilaamisesta-alkaen/>

Valtioneuvosto (10.12.2019). Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja

ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 109 2019:31. Haettu 5.3.2023 osoitteesta

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN\\_2019\\_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vehko, T., Josefsson, K., Lehtoaro, S., Sinervo, T. (toim.) (2018). Vanhuspalveluiden henkilöstö ja työn tuloksellisuus rakennemuutoksessa. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (2018(16).

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137499/URN\\_ISBN\\_978-952-343-241-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137499/URN_ISBN_978-952-343-241-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vetovoimainen vanhustyö hanke. Vetovoimamalli. Haettu 3.1.2023 osoitteesta <https://vetovoimainenvanhustyö.fi/vanhustyön-vetovoimamalli/>

Viitala, R. (2013). Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. 4.painos. Helsinki.

Vilka H. (2007). Tutki ja mittaa Määrällisen tutkimuksen perusteet. Haettu 12.2.2022 osoitteesta:

[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa\\_2007.pdf](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf)

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. PS-Kustannus.

Virtanen, A., Tynjälä, P. & Valkonen, S. (2005). Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja A.

Wagner, L., McDonald, S., Castle, N. (2008). Joint Commission Accreditation and Quality Measures in U.S. Nursing Homes. Vol. 13, Issue 1, 18–20.

<https://doi.org/10.1177/1527154412443990>



## LIITE 1: SAATEKIRJE HOITOALAN OPISKELIJOILLE

Olet osallistumassa Satakunnan ammattikorkeakoulun opintoihin kuuluvan opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja täysin anonyymiä. Vastauksissa ei käsitellä henkilötietoja.

Kyselyn tavoitteena on kartoittaa hoitotyön ammattilaisten sekä hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä tämän päivän vanhustyöstä. Tarkoituksena on selvittää vanhustyön vetovoimaisuuteen vaikuttavia sekä pitovoimaa lisääviä tekijöitä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaisena vanhushoitotyön maine näyttäytyy hoitajien ja hoitoalan opiskelijoiden näkökulmasta tarkasteltuna ja mistä asioista se koostuu. Tavoitteena on tunnistaa niitä vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joilla hoitajia sekä hoitoalan opiskelijoita voidaan houkuttaa alalle sekä sitouttaa vanhustyöhön.

Vastauksien perusteella voidaan kehittää hoitoalan opetusta, tuoden vanhustyötä esille mielekkäämpänä. Lisäksi työyhteisöön saadaan tietoa hoitotyön työntekijöiden näkemyksistä vanhustyön epäkohdista ja kehittää malleja muun muassa perehdytykseen. Opinnäytetyön tulokset voivat auttaa hoitoalan koulutuksen kehittämisen vanhustyötä positiivisesti esille tuovaksi sekä pohtimaan työyhteisössä pitovoimaa lisääviä asioita, kuten työkaluja työhön sitouttamiseen sekä palkitsemiseen.

Kiitos yhteistyöstäsi!

**Anni Kauppinen**

Vanhustyön YAMK-opiskelija, Satakunnan Ammattikorkeakoulu

[anni.lahde@gmail.com](mailto:anni.lahde@gmail.com)

p. 044-0777150

## LIITE 2: SAATEKIRJE TYÖNTEKIJÖILLE

Olet osallistumassa Satakunnan ammattikorkeakoulun opintoihin kuuluvan opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja täysin anonyymiä. Vastauksissa ei käsitellä henkilötietoja.

Kyselyn tavoitteena on kartoittaa hoitotyön ammattilaisten näkemyksiä tämän päivän vanhustyöstä. Tarkoituksena on selvittää vanhustyön vetovoimaisuuteen vaikuttavia sekä pitovoimaa lisääviä tekijöitä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaisena vanhushoitotyön maine näyttäytyy hoitajien näkökulmasta tarkasteltuna ja mistä asioista se koostuu. Tavoitteena on tunnistaa niitä vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joilla hoitajia voidaan houkutella alalle sekä sitouttaa vanhustyöhön.

Vastauksien perusteella voidaan kehittää hoitoalan opetusta, tuoden vanhustyötä esille mielekkäämpänä. Lisäksi työyhteisöön saadaan tietoa hoitotyön työntekijöiden näkemyksistä vanhustyön epäkohdista ja kehittää malleja muun muassa perehdytykseen. Opinnäytetyön tulokset voivat auttaa hoitoalan koulutuksen kehittämisessä vanhustyötä positiivisesti esille tuovaksi sekä pohtimaan työyhteisössä pitovoimaa lisääviä asioita, kuten työkaluja työhön sitouttamiseen sekä palkitsemiseen.

Kiitos yhteistyöstäsi!

**Anni Kauppinen**

Vanhustyön YAMK-opiskelija, Satakunnan Ammattikorkeakoulu

[anni.lahde@gmail.com](mailto:anni.lahde@gmail.com)

p. 044-0777150

## LIITE 3: KYSELY HOITOALAN OPISKELIJOILLE

### TAUSTATIEDOT

1. Ikäsi    16–25      
               26–35      
               36–45      
               yli 46

2. Kauanko olette opiskellut hoitoalaa?

- Alle vuosi      
 1–2 vuotta      
 Yli 3 vuotta

3. Työkokemus

- Ei lainkaan     
 Alle vuosi       
 Yli vuoden       
 Yli 2 vuotta

4. Onko sinulla kokemusta ikääntyneiden hoitotyöstä?

- Kyllä      
 Ei

5. Minkälaisia kokemuksia olet saanut ikääntyneiden hoitotyöstä?

---



---

6. Minkälaisia kokemuksia sinulle on jäänyt työssäoppimisjaksoilta?

---



---

7. Minkälaiseksi koet osaamisesi hoitotyössä opintojesi perusteella?

---



---

8. Oletko kokenut saaneesi hyvän perehdytyksen työssäoppimisjaksoillasi?

- Kyllä      
 En          
 En osaa sanoa

9. Voisitko ajatella työskenteleväsi ikääntyneiden parissa valmistumisesi jälkeen tai jo sitä ennen?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Mainitse syitä miksi näet/et näe itseäsi vanhustyössä:

---

---

11. Minkälaisia kokemuksia sinulla on vanhustyöstä harjoittelujaksojen perusteella?

---

---

12. Miten lähihoitajien koulutusta tulisi mielestäsi kehittää?

---

---

13. Miten lähihoitajaopiskelijoita mielestäsi kannustettaisiin paremmin ikääntyneiden hoitotyöhön?

---

---

14. Koetko, että lähihoitajan ammattia arvostetaan tänä päivänä riittävästi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

15. Minkälaiset tulevaisuuden suunnitelmat sinulla on koulutuksesi jälkeen?

---

---

Kiitos paljon vastauksistasi!

## LIITE 4: KYSELY TYÖNTEKIJÖILLE

### Taustatiedot

#### 1. Työskentelen

Aurahovissa

#### 2. Kauanko olette työskennelleet yrityksessä?

Alle vuoden

1–2 vuotta

Yli 3 vuotta

#### 3. Koukutukseltani olen

Lähihoitaja

Sairaanhoitaja

Hoiva-avustaja

Muu, mikä \_\_\_\_\_

#### 4. Ikäni

Alle 18

19–25

26–35

36–45

46–60

Yli 60

#### 5. Työkokemukseni hoitoalalla

Alle vuoden

1–2 vuotta

3–10 vuotta

Yli 10 vuotta

Asteikolla 1–5, vastaa ympyröimällä mielestäsi oikea vaihtoehto

### ***Työn merkityksellisyys***

6. Kuinka merkityksellistä työsi on sinulle?

- 5 Erittäin merkityksellistä
- 4 Varsin merkityksellistä
- 3 Melko merkityksellistä
- 2 Ei kovin merkityksellistä
- 1 Ei lainkaan merkityksellistä

7. Koen, että minua arvostetaan ja kunnioitetaan työpaikallani?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

8. Millaiset tekijät vaikuttavat työmotivaatioosi?

---

### ***Osaaminen***

9. Osaamiseni on sopivaa työn vaatimuksiin nähden?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

10. Minulla on riittävät mahdollisuudet lisäkoulutukseen?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

11. Olen saanut riittävän perehdytyksen?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä

- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

12. Miten osaamista ja perehdyttämistä voisi kehittää tai tukea työpaikalla?

---

### **Johtaminen**

13. Saan tarpeeksi tukea esihenkilöltäni?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

14. Esihenkilöni antaa riittävästi palautetta työstäni?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

15. Esihenkilöni antaa minulle tarpeeksi vastuuta?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

16. Esihenkilöni kohtelee minua tasa-arvoisesti sekä oikeudenmukaisesti?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

17. Esihenkilöni on kiinnostunut henkilöstönsä työhyvinvoinnista?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

### ***Työhyvinvointi***

18. Millaiseksi koet työhyvinvointi tällä hetkellä?

- 5 Erittäin hyvä
- 4 Hyvä
- 3 Kohtalainen
- 2 Heikko
- 1 Erittäin heikko

19. Koen saavani työstäni iloa ja intoa?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

20. Koen, että työpaikallani on hyvä työilmapiiri?

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

### ***Vetovoimaisuus työpaikalla***

21. Koen työpaikkani vetovoimaiseksi

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä



- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

22. Suositteisin työpaikkaani ystävilleni ja tutuilleni

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En samaa enkä eri mieltä
- 2 Jokseenkin eri mieltä
- 1 Täysin eri mieltä

Miksi suosittelisit/et suosittelisit? \_\_\_\_\_

23. Minkälaiset tekijät mielestäsi lisääisivät työpaikkasi vetovoimaa?

*Valitse 3 mielestäsi tärkeintä tai kirjoita ne.*

- 10 Työsuhde-edut
  - 9 Mahdollisuus edetä uralla
  - 8 Työn vaativuutta vastaava palkka
  - 7 Riittävät henkilöstöresurssit
  - 6 Työilmapiiri
  - 5 Mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon
  - 4 Henkilöstön jaksamista tukeva johtaminen
  - 3 Riittävät työvälineet
  - 2 Työvuorojen sovittaminen joustavasti elämäntilanteisiin ja vapaa-aikaan
  - 1 Laadukkaan hoidon mahdollistaminen
- Muu: \_\_\_\_\_

24. Minkälaiset tekijät mielestäsi lisääisivät vanhustyön vetovoimaa?

\_\_\_\_\_

### ***Pitovoima työpaikalla***

25. Kuinka todennäköisesti olet vaihtamassa työnantajaa seuraavan vuoden aikana?

- 5 Erittäin todennäköisesti
- 4 Varsin todennäköisesti
- 3 Melko todennäköisesti
- 2 En kovin todennäköisesti
- 1 Erittäin epätodennäköisesti

26. Kuinka todennäköisesti olet vaihtamassa kokonaan alaa seuraavan vuoden aikana?

- 5 Erittäin todennäköisesti
- 4 Varsin todennäköisesti
- 3 Melko todennäköisesti
- 2 En kovin todennäköisesti
- 1 Erittäin epätodennäköisesti

27. Koetko saavasi työn vastuullisuuteen nähden riittävää palkkaa?

- 3 Kyllä
- 2 En
- 1 En osaa sanoa

28. Oletko tyytyväinen työsuhde-etuihin?

- 5 Erittäin tyytyväinen
- 4 Melko tyytyväinen
- 3 En tyytyväinen enkä tyytymätön
- 2 Melko tyytymätön
- 1 Erittäin tyytymätön

29. Minkälaiset tekijät mielestäsi edistäisivät työpaikkasi kykyä sitouttaa työntekijöitä?

*Valitse 3 mielestäsi tärkeintä tai kirjoita itse.*

- 10 Työsuhde-edut
- 9 Mahdollisuus edetä uralla
- 8 Työn vaatavuutta vastaava palkka
- 7 Riittävät henkilöstöresurssit
- 6 Työilmapiiri
- 5 Mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon
- 4 Henkilöstön jaksamista tukeva johtaminen
- 3 Riittävät työvälineet
- 2 Työvuorojen sovittaminen joustavasti elämäntilanteisiin ja vapaa-aikaan
- 1 Laadukkaan hoidon mahdollistaminen

Muu: \_\_\_\_\_

30. Minkälaiset tekijät mielestäsi lisäävät vanhustyön pitovoimaa ja saavat työntekijät viihtymään työpaikassaan?

---

---

Tähän voit vielä kirjoittaa vapaasti aiheesta:

---

---

Kiitos vastauksistasi!