



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Vetovoimaa kotihoitoon

- Miten säilyttää kotihoidon veto- voimaisuus?

Minna Ojala & Sini Rantanen

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Vetovoimaa kotihoitoon
- Miten säilyttää kotihoidon vetovoimaisuus?**

Minna Ojala & Sini Rantanen
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2018

Minna Ojala & Sini Rantanen

**Vetovoimaa kotihoitoon
- Miten säilyttää kotihoidon vetovoimaisuus?**

Vuosi 2018

Sivumäärä 49

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, millä tekijöillä varmistetaan kotihoidon riittävä vetovoimaisuus. Opinnäytetyön tavoitteena oli konkreettisesti kuvata niitä tekijöitä, mitkä saavat vastavalmistuneen hakeutumaan töihin kotihoitoon ja tekijöitä, mitkä sitouttavat työntekijän kotihoitoon. Tavoitteena oli tuottaa tietoa ja konkreettisia kehittämissuhteita, joita esimiehet kotihoidon ympäristöissä voivat hyödyntää. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä erään Vantaan kaupungin kotihoidon esimiehen kanssa.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastatteluun osallistui kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa ja kaksi terveydenhoitajaopiskelijaa. Vastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimuskysymyksinä olivat ”Mitkä tekijät saavat valmistuvan sairaan - tai terveydenhoitajaopiskelijat hakeutumaan kotihoitoon töihin?” ja ”Mitkä tekijät sitouttavat työntekijän kotihoitoon?” Tässä opinnäytetyössä saatiin tuotettua tietoa hakeutumisesta ja sitoutumisesta lisäävistä sekä vähentävistä tekijöistä. Tulosten mukaan hakeutumiseen ja sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ovat hyvin moninaisia. Halu hakea työtä ja sitoutua työhön muodostuvat useiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta, eikä mitään yksittäistä piirrettä ole tulosten perusteella nostettavissa esille.

Tuloksia voivat hyödyntää kotihoidon esimiehet rekrytoidessaan työpaikalle uusia työntekijöitä. Lisäksi tuloksia voidaan hyödyntää uusien ja vanhojen työntekijöiden työhön sitoutumisessa.

Asiasanat: ikääntyneet, kotihoito, vetovoima, sitoutuminen, opiskelijat

Minna Ojala & Sini Rantanen

Attraction to Home Care

-How to maintain the attractiveness of home care?

Year 2018

Pages

49

The purpose of this thesis was to describe which factors ensure adequate attractiveness of home care. The aim was to describe the factors that make newly graduated to work in home care and the factors that commit employees to work at home care. The aim was to produce information and concrete development proposals which managers at home care environment could benefit from. This thesis was initiated by one of the Vantaa city's home care managers.

This thesis was qualitative. The data was collected from two nursing students and from two public health nurse students by using theme interviews. The answers were analysed by data-driven con-tent analysis.

This thesis produced information about the factors increasing attractiveness and commitment as well as information about the factors decreasing attractiveness and commitment.

The results of this thesis can be used by home care supervisors when recruiting new employees. The results can also be used for the commitment of new and old employees.

Keywords: elderly, home care, attraction, commitment, students

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Vanhuspalveluiden tilanne	8
2.1	Väestön ikääntyminen	8
2.2	Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi	9
2.3	Ikääntyneiden palvelut ja niiden järjestäminen	11
2.4	Vantaan väestö, hyvinvointi ja palvelut	12
2.5	Kotihoito vanhuspalveluiden keskiössä	13
2.6	Median antama kuva kotihoidosta	15
3	Työn vetovoimaisuus	16
3.1	Uusi sukupolvi, uudet vaatimukset työlle	16
3.2	Työnantaja imago	17
3.3	Työvoiman haasteet lähitulevaisuudessa	18
3.4	Rekrytointi osana vetovoimatekijöitä	18
3.5	Oppilaitosyhteistyö	20
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	21
5	Toteutus	21
5.1	Tutkimusmenetelmä	21
5.2	Aineistonkeruu ja kohderyhmä	22
5.3	Aineiston analysointi	23
6	Tutkimuksen tulokset	25
6.1	Hakeutumiseen vaikuttavat tekijät	25
6.1.1	Yksittäiset tekijät	26
6.1.2	Rekrytointi	26
6.1.3	Työharjoittelukokemukset	27
6.1.4	Puheet kotihoidosta	28
6.1.5	Mielikuvat ja kokemukset kotihoidosta	28
6.1.6	Median vaikutus mielikuviin	29
6.1.7	Työn monipuolisuus	29
6.2	Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät	30
6.2.1	Hyvä perehdytys	31
6.2.2	Esimiehen ominaisuudet	32
6.2.3	Työyhteisön ominaisuudet	33
6.2.4	Riittävä palkka	33
6.2.5	Työviihtyvyys	34
6.2.6	Työhön liittyvä ohjeistus ja ajankäyttö	34
6.2.7	Työn monipuolisuus ja itsenäisyys	34

6.2.8	Mahdollisuudet työn kehittämiseen ja palaute tehdystä työstä	34
6.2.9	Sitoutumista vähentäviä tekijöitä	35
7	Pohdinta	35
7.1	Tutkimustulosten tarkastelu	35
7.2	Opinnäytetyön eettisyys	38
7.3	Opinnäytetyön luotettavuus.....	39
7.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	41
	Lähteet	42
	Liitteet	46
	Kuviot.....	47

1 Johdanto

Koko terveysala on suuren haasteen edessä suurten ikäluokkien eläköityessä ja vanhusväestön määrän kasvaessa pidentyneen eliniän myötä. Nuoret ikäluokat ovat vähemmän kiinnostuneita työskentelemään terveysalalla verrattuna aiempiin sukupolviin ja lisäksi taloudelliset ongelmat asettavat omat haasteensa resurssien jakautumiselle. Siinä missä tilanne ennen oli se, että kuntatyönantajat saivat valita parhaimmat osaajat työntekijöiksi ja tarjontaa oli jopa jonnoksi asti, joudutaan nykyisin kiinnittämään huomiota työn vetovoimaisuuteen, jotta osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö olisi edelleen varmistettu. (Surakka 2009, 5-6.)

Tulevaisuudessa kotihoidon asiakasmäärä tulee lisääntymään väestön ikääntyessä. 1990-luvulta lähtien ikääntyneiden palveluissa on tapahtunut rakennemuutos. Laitosmaisuudesta on pyritty eroon ja pyrkimyksenä on ollut lisätä kodinomaista asumista ryhmäkodeissa sekä palveluasumisena. Vanhusten palveluita pyritään tuottamaan yhä enemmän näiden kotona ja tavoitteena on, että vanhukset pärjäisivät kotonaan mahdollisimman pitkään. (Kaarlela 2013, 5-6.)

Ongelmana on, että kotihoidon asiakaspaineen kasvaessa, resursseja ei kuitenkaan ole tarvittavissa määrin siirretty kotihoitoon asiakkaiden mukana (Terveysten - ja hyvinvoinninlaitos 2017a). Tämä johtaa siihen, että kotihoito työympäristönä sekä ylipäätään vanhustyö koetaan monesti kuormittavana, alimitoitettuna, raskaana ja eri tavoin epämiellyttävänä työnä. Riittämättömyyden tunne ja työn kuormittavuus ovat syitä, miksi vanhuspuolella työntekijöiden sitoutuminen on haasteellista ja miksi työntekijä vaihtaa alaa. (Kaarlela 2013, 7.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, millä tekijöillä varmistetaan kotihoidon riittävä vetovoimaisuus. Opinnäytetyön tavoitteena on konkreettisesti kuvata niitä tekijöitä, mitkä saavat vastavalmistuneen hakeutumaan töihin kotihoitoon ja tekijöitä, mitkä sitouttavat työntekijän kotihoitoon. Näiden pohjalta tavoitteena on tuottaa tietoa ja konkreettisia kehittämissuhteita valmistuvien opiskelijoiden näkökulmasta, joita esimiehet kotihoidon ympäristöissä voivat hyödyntää. Tämän avulla kotihoidon työntekijäresursseja voidaan parhaimmassa tapauksessa parantaa.

2 Vanhuspalveluiden tilanne

2.1 Väestön ikääntyminen

Väestön hyvinvoinnin lisääntymisen johdosta, keskimääräinen elinikä on pidentynyt minkä johdosta väestön ikääntyminen voi tuottaa lisäilmiöitä ja ongelmia. Suomessa taloudelliset, kulttuuriset ja sosiaaliset muutokset ovat nopeita, jonka vuoksi on tärkeää, että yhteiskuntaa tarkastellaan vanhuuden ja vanhenemisen näkökulmasta. (Jyrkämä 2003, 13.)

Väestöstä yli 65-vuotiaita on yli miljoona ja suurin osa heistä elää itsenäisesti. Noin 150 000 käyttää säännöllisiä palveluja ja 95 000 ihmistä puolestaan saa kotiin tuotavia palveluja, joita voivat olla esimerkiksi säännöllinen kotihoito tai omaishoidon tuki. Ympäri vuorokautista hoitoa saa yli 50 000 ihmistä. Muutokset väestörakenteessa johtuvat siitä, että suuret ikäluokat eläköityvät ja samaan aikaan sekä syntyvyys että kuolevuus laskevat. (Sosiaali -ja terveysministeriö ja Kuntaliitto 2017, 10-11.)

Väestön ikääntymisen johdosta on pohdittu sitä, että lisääkö eliniän piteneminen samanaikaisesti toimintakykyisiä vuosia. Arviot viittaavat kuitenkin siihen, että ikääntyvään elämään tulee lisää sekä toimintakykyisiä vuosia kuin myös aikoja jolloin toimintakyky on heikentynyt ja apua tarvitaan suuresti. Vanhusmäärän ja eliniän pitenemisen seurauksena tulee olemaan erityisryhmien suureneminen. Esimerkiksi erilaisten dementioiden määrä ja esiintyvyys tulee kasvamaan ikääntyvän väestön kasvun seurauksena. (Jyrkämä 2003, 15-16.)

Väestön ikääntymisen vuoksi yhteiskunnan tulee mukautua yhä enemmän iäkkäämmän väestön tarpeisiin. Koska väestö on iäkkäämpää, on heidän vaikutuksensa yhteiskunnalle yhä merkittävämpää. Osa eläkeläisistä saattaa yhä edelleen olla työelämässä ja toteuttaa ammatillista osaamistaan. (Kuntaliitto 2017.)

Jotta ikääntyneen väestön hyvinvointi ja palvelut voitaisiin turvata, tulee kuntien sekä alueiden toteuttaa tietoista ikääntymispolitiikkaa sekä sitoutua päätöksentekoon kaikilla osa-alueilla. (Kuntaliitto 2017.)

Sosiaali -ja terveysministeriön tavoitteena on lisätä ikääntyvälle väestölle mahdollisuutta asua omassa kodissaan. Sen vuoksi on tärkeää panostaa ikääntyneiden terveyteen ja toimintakyvyn edistämiseen sekä kuntoutuksen monimuotoisuuteen, että niiden lisäämiseen. Sosiaali -ja terveysministeriön tekemän laatusuosituksen mukaan olisi tärkeää kehittää sellaisia ikäihmisten palveluja, jotka turvaavat terveyttä sekä toimintakykyä. Lisäksi tavoitteena on kotihoidon sällön sekä määrän kehitys, että kotiin tuotettavien palveluiden kehittäminen. (Sosiaali -ja terveysministeriö ja Kuntaliitto 2017, 24-25.)

Koska tavoitteena on mahdollisimman monen ikäihmisen kotona asuminen mahdollisimman pitkään, tulee asuinympäristöön kiinnittää enemmän huomiota tulevaisuudessa. Tavoitteena

onkin, että ikäihmisten asumisen tulee olla mahdollisimman esteetöntä, turvallista sekä sel-laista, mikä tukee osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. (Sosiaali -ja terveysministeriö ja Kuntaliitto 2017, 26.)

2.2 Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto ovat antaneet vuonna 2017 laatusuosituksen koskien ikäihmisten palvelujen kehittämistä. Vuonna 2017 julkaistu laatusuositus korvaa edeltävät laatusuositukset ja vuoden 2017 suositusta on uudistettu silmällä pitäen ohjaus- ja toimintaympäristössä meneillään olevia muutoksia sekä hallitusohjelman ja julkisen talouden suunnitelman tavoitteita (Sosiaali - ja terveysministeriö 2017). Suositus sisältää linjaukset palvelurakenteen, asumis -ja hoivaympäristöjen sekä henkilöstön määrän, osaamisen ja johtamisen kehittämiseksi (Sosiaali - ja terveysministeriö 2017). Laatusuosituksen tavoitteena on tukea vanhuspalvelulain toimeenpanoa ja se on ensisijaisesti suunnattu iäkkäiden palvelujen kehittämisen ja arvioinnin tueksi kuntien, sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoiminta alueiden sekä maakuntien päättäjille ja johdolle. (Sosiaali - ja terveysministeriö 2017.)

Vuonna 2013 astui voimaan Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012). Lain keskeisenä tarkoituksena on turvata ikäihmisten terveys, toimintakyky, hyvinvointi sekä itsenäinen suoriutuminen. Lain avulla voidaan parantaa ikääntyneiden mahdollisuutta osallistua heitä koskeviin päätöstenvalmisteluihin ja ikääntyneillä on mahdollisuus päästä kehittämään palveluita kunnissa. Lain avulla pystytään parantamaan laadukkaiden sosiaali - ja terveyspalveluiden saatavuutta sekä saamaan tarvittavaa ohjausta tarvitsemiinsa palveluihin ottaen huomioon heidän toimintakykynsä. Laki lisäksi vahvistaa ikäihmisten kykyä vaikuttaa sosiaali - ja terveyspalveluiden toteutukseen sekä sisältöön ja osaltaan päättämään valinnoista, jotka koskettavat niitä. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012.)

Edellä mainittu laki ei kuitenkaan ole ainoa, jolla on vaikutusta iäkkäiden palveluiden järjestämiseen. Iäkkäiden ihmisten etuuksiin ja palveluihin vaikuttavat monet erilaiset lait, jotka monella tapaa määrittelevät esimerkiksi sen, miten sairaan- ja terveydenhoitajat työskentelevät omissa työympäristöissään.

Sosiaali -ja terveydenhuollon kunnalliset palvelut sekä niiden valvonta on säädetty Sosiaali-huoltolaissa (1301/2014), Kansanterveyslaissa (66/1972), Terveydenhuoltolaissa (1326/2010) ja Erikoissairaanhoitolaissa (1062/1989). Laki omaishoidon tuesta (937/2005) säätelee omaishoidon tuen järjestelyistä. Sosiaalihuoltolaki turvaa sen, että 75 vuotta täyttänyt henkilö pääsee seitsemän arkipäivän kuluttua yhteydenotosta sosiaalipalvelujen tarpeen arviointiin. Terveyspalveluihin pääsyn aikarajoista säädetään Terveydenhuoltolaissa. On kuitenkin tärkeää muistaa, että terveyspalveluiden saannin aikarajat koskevat kaiken ikäisiä henkilöitä. (Sosiaali - ja terveysministeriö a.)

Asiakasmaksulaisissa (734/1992) - ja asetuksessa (912/1992) säädetään kunnallisten terveystalouksien liittyvistä maksuista. Aluehallintovirastoista koskevasta laista (896/2009) sekä Laki sosiaali - ja terveysalan lupa - ja valvontavirastosta (669/2008) sisältää säädökset liittyen kunnallisen sosiaali - ja terveydenhuollon valvontaan. Laki yksityisten sosiaalipalveluiden valvonnasta (603/1993) säätelee yksityisten palveluntuottajien toimintaa. (Sosiaali - ja terveysministeriö a.)

Sotilasvammalaki (404/1948) pitää huolen siitä, että sotainvalidit saavat esimerkiksi kuntoutusta, sosiaali - ja terveystalouksia sekä niihin liittyviä korvauksia. Rintamaveteraanikuntoutujille on oma lakinsa - Laki rintamaveteraanien kuntoutuksesta (1184/1988) kuin myös Laki eräissä Suomen sotiin liittyneissä tehtävissä palvelleiden kuntoutuksesta (1039/1997). Rintamasotilaseläkelaki (119/1977) ja Laki ulkomaille maksettavasta rintamalisästä (988/1988) säätelevät rintamasotilaslisästä. (Sosiaali - ja terveysministeriö a.)

Kansaneläkelaki (568/2007) säätelee kansaneläkkeistä. Laki eläkkeensaajien asumistuesta (571/2007) vastaa säädöksistä liittyen asumisen tukiin. Laki vammaisuuksista (570/2007) säädelään puolestaan eläkettä saavan hoitotuista. Sairasvakuutuslaissa (1224/2004) säädelään lääkkeisiin liittyvistä korvauksista sekä yksityisellä toteutetusta sairaanhoidon korvauksista. (Sosiaali - ja terveysministeriö a.)

Kunnan tulee laatia suunnitelma niistä toimenpiteistä, joiden avulla pystytään tukemaan iäkkään ihmisen terveyttä, hyvinvointia, toimintakykyä, itsenäistä suoriutumista sekä omaishoidon ja iäkkäiden palvelujen kehittämistä. Suunnitelman pyrkimyksenä on turvata iäkkään kotona asumista käyttäen apuna erilaisia palveluja sekä kuntouttavia toimenpiteitä. (Valvira 2016.)

Laatusuosituksen tavoitteena on ollut tukea kuntia ikääntyneiden palvelujen uudistustyössä ja varautumisessa väestön ikärakenteen sekä toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Laatusuosituksissa kannustetaan palvelurakennemuutokseen, jonka keskeisiä sisältöjä ovat kotiin annettavien palvelujen määrän lisääminen ja sisällön kehittämisen, laitoshoidon vähentäminen, sekä henkilöstön riittävän määrän ja osaamisen turvaaminen. Tavoitteena on sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävä toiminta. Tällä tarkoitetaan sitä, että etsittäessä kulloistakin optimaalista keinoa suosituksen toteuttamiseksi, on molemmat kestävyysnäkökulmat otettava huomioon. Jos keino on taloudellisesta näkökulmasta hyvä, voi se sosiaalisesta näkökulmasta tarkasteltuna olla huono. Pitkällä tähtäimellä sosiaalisesti huonot ratkaisut voivat vaarantaa taloudellisen kestävyysnäkökulman toteutumisen. (Sosiaali - ja terveysministeriö, Kuntaliitto 2017.)

2.3 Ikääntyneiden palvelut ja niiden järjestäminen

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa ikääntyneiden palveluiden kehittämisen suuntaviivojen määrittelystä, valmisteleo lainsäädännön sekä ohjaa uudistusten toteuttamista. Sosiaali- ja terveysministeriö linjaa ikääntymispolitiikkaa lainsäädännöllä, strategiassaan, laatusuosituksilla, sekä ohjelmilla ja hankkeilla. Ikääntymispolitiikan tavoitteena on edistää ikääntyneiden toimintakykyä, itsenäistä elämää ja aktiivista osallistumista yhteiskuntaan. (Sosiaali -ja terveysministeriö b.)

Kuntien tehtävänä on puolestaan ottaa vastuu ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisestä. (Sosiaali - ja terveysministeriö b.) Kunnan tehtävänä on tehdä ikäihmiselle yksilöllinen palvelun tarpeen arviointi, jonka perusteella kunta myöntää mahdollisesti tarvittavia palveluja. Erilaisilla ehkäisevillä palveluilla sekä kuntoutuksella pyritään pitämään yllä iäkkäiden toimintakykyä. Ehkäiseviä palveluita ovat esimerkiksi seniori-infon kaltaiset neuvontapalvelut, kotikäynnit, rokotukset sekä päiväkeskukset. (Sosiaali - ja terveysministeriö d.)

Sosiaali -ja terveysalan lupa -ja valvontavirasto Valviran tehtävänä on ohjata aluehallintovirastoja, jotta lupahallinnon valvonta, toimintaperiaatteet, menettelytavat ja ratkaisukäytännöt olisivat yhdenmukaisia. Lisäksi Valvira varmistaa, että ikäihmiset saavat lakien, asetusten sekä vanhustenhuollon suositusten mukaista hoivaa ja hoitoa. (Valvira 2016.)

Terveyden -ja hyvinvoinninlaitos puolestaan tuottaa tietoa iäkkäiden palveluista ja iäkkäiden toimintakyvystä - sekä edellytyksistä. Ikääntyneiden toimeentuloturvaa, palveluita ja elinoloja seuraa ja arvioi sosiaali- ja terveysministeriön asettama vanhus- ja eläkeläisasioiden neuvottelukunta. (Sosiaali - ja terveysministeriö b.)

Terveyspalveluiden järjestämisestä vastaa Suomessa kunnat, mutta lähitulevaisuudessa tapahtuvan sote-uudistuksen myötä vastuu palveluiden järjestämisestä siirtyy maakunnille. Tämän jälkeen kunnat tulevat vastaamaan asukkaiden terveyden edistämisestä. (Terveyden - ja hyvinvoinninlaitos 2017b.)

Sote-uudistuksen tavoitteena on muodostaa yhtenäisempi kokonaisuus, jonka pääpisteinä ovat: yhdenvertaisuus, asiakaslähtöisyys, valinnanvapaus, saavutettavuus, kustannustehokkuus sekä laatu. (Terveyden - ja hyvinvoinninlaitos 2017b.)

lökkään ihmisen valinnanvapautta ja itsemääräämisoikeutta asumisestaan tulee kunnioittaa niin kauan kuin hänen terveydentilansa sekä toimintakykynsä niin sallii. Hänellä tulisi olla oikeus suunnitella omaa elämäänsä sekä osallistua päätöksentekoon tarvittaessa tuettuna. Sote-uudistuksen myötä valinnanvapaus eri sosiaali -ja terveyspalveluissa tulee lisääntymään, jonka seurauksena tulee lisätä tarvittavaa neuvontaa sekä tukea päätöksentekoon ikäihmisille. (Terveyden - ja hyvinvoinninlaitos 2017b.)

Tavoitteena on, että ikäihminen pystyy asumaan tarvittaessa omassa kodissaan niin kauan kuin hän sitä haluaa. Sen apuna voidaan käyttää eri parannuskeinoja, joita ovat Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen (2017b) mukaan:

”Lähipalveluina helposti saatavat sosiaali, - terveys - ja kuntoutuspalvelut, ikäystävälliset, esteettömät asumisratkaisut ja asuinympäristöt, riittävät ja toimivat liikenne, -kuljetus - ja kauppapalvelut, omaisten osallisuus ja omaishoitajien riittävä tuki, uudenlaisen asumisen ja hoivan muodot”

Palveluiden suunnittelussa pidetään omaisten sitouttamista tärkeänä tekijänä. Tämän tulisi tapahtua viimeistään silloin kun läheisen terveydentila ja toimintakyky alkavat heiketä tai ikäihminen erityisesti sitä toivoo. Omaishoito pystytään liittämään osaksi iäkkään palvelukonaisuutta, kun omaishoitajan tarpeisiin sekä riittävästä tuesta huolehditaan. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2017b.)

2.4 Vantaan väestö, hyvinvointi ja palvelut

Vantaan kaupungin väkiluku oli vuonna 2015 210 803 asukasta. Heistä 14,5 % oli yli 65-vuotiaita. Yli 75-vuotiaita oli 5,3 %. Vuoteen 2020 mennessä 75 - vuotta täyttäneiden osuus kasvaa 600 henkilöllä vuodessa. Vantaan väestö on nuorta verrattuna esimerkiksi naapurikaupunkeihin, mutta väestö ikääntyy nopeiten. Tulevien vuosien aikana väestön ikärakenne tulee Vantaalla muuttumaan. Ennusteen mukaan esimerkiksi vuoteen 2040 mennessä yli 65-vuotiaita tulee olemaan eniten verrattuna muihin ikäryhmiin. Samaan edellä mainittuun vuoteen mennessä on ennustettu, että yli 65-vuotiaita tulee lukumäärällisesti olemaan yli 52 000 henkilöä, 75 - vuotiaita 29 805 henkilöä ja 85-vuotiaita arviolta 11 000. (Vantaan ikääntyneen väestön hyvinvointisuunnitelma 2016-2017, 6.)

Vantaan väestö on nopeasti ikääntyvää ja erilaiset sairaudet sekä palvelun tarpeen kasvu kasautuvat monesti viimeisiin ikävuosiin. Terveydentila ja hyvinvointi ovat paranemassa, mutta hyvinvoinnin keskinäiset erot ovat vain kärjistyneissä. Esimerkiksi korkeammin koulutettujen terveys on parempi verrattuna matalasti koulutettuihin henkilöihin. Terveyserojen seurauksena on tyypillistä, että samoille ihmisille kasautuu useita eri sairauksia ja huono-osaisuus lisääntyy. (Vantaan ikääntyneen väestön hyvinvointisuunnitelma 2016-2017, 11.)

Vanhuspalvelut muodostuvat avopalveluista, hoiva-asumisen palveluista sekä sairaalapalveluista. Avopalveluiden vastuulle lukeutuvat palvelutalot, kotihoito sekä ennaltaehkäisevät toiminnot. Vantaan perusterveydenhuollon sairaalatoiminnoista vastaavat sairaalapalvelut. Vanhusten ja vammaisten erityispalveluista vastaa Vanhus - ja vammaispalveluiden tulosalue, Vahva. Tehostetusta asumispalvelusta ja laitoshoidosta vastaa Hoiva asumisen tulosityksikkö. (Vantaan ikääntyneen väestön hyvinvointisuunnitelma 2016-2017, 14.)

Vanhuspalveluiden järjestämisessä tulee tuottamistavan olla mahdollisimman kustannustehokasta sekä vaikuttavaa. Sairaalatoiminta, kotihoidon peruspalvelut, vanhustenkeskusten sekä palvelutalojen toiminta, vanhuspalveluiden sosiaalityö ja päivätoiminta on päällisin puolin toteutettu omana toimintana. Kilpailutus ja ostopalvelut näkyvät kotihoidon tukipalveluissa, vanhusten asumispalveluissa ja osittain myös laitoshoidon palveluissa. Vanhus - ja vammaispalvelut koordinoivat vanhusten asumispalveluiden rakentamista. (Vantaan ikääntyneen väestön hyvinvointisuunnitelma 2016-2017, 14.)

2.5 Kotihoito vanhuspalveluiden keskiössä

Kotihoitoon liittyvästä lainsäädännöstä, suunnittelusta, ohjauksesta sekä palveluiden suunnittelusta vastaa Sosiaali - ja terveysministeriö. Terveystieteiden laakiin kuuluva kotisairaanhoidon ja sosiaalihuoltolakiin kuuluva kotipalvelu voidaan kunnan puolesta yhdistää kotihoidoksi. (Sosiaali - ja terveysministeriö c.)

Kotipalvelun tehtävänä on tukea ja auttaa sellaista henkilöä, joka on sairas, vammainen, ikäihminen tai sellainen henkilö, jonka toimintakyky on erinäisistä syistä alentunut. Kotipalveluun ovat oikeutettuja myös lapsiperheet, jos katsotaan tarpeeksi turvata lapsen hyvinvointi. Erilaiset perhetilanteet voivat myös olla syynä kotipalveluiden tarpeeseen. Tällaiset syyt voivat olla esimerkiksi uupumus, vamma tai sairaus. (Sosiaali - ja terveysministeriö c.)

Kotipalvelun lisäksi voidaan ottaa käyttöön erilaisia tukipalveluita, jotka lisäävät huolenpitoa. Niitä ovat esimerkiksi vaatehuolto, siivous, ateriapalvelut, sosiaalista kanssakäymistä edistävät palvelut, kauppa - ja muut asiointipalvelut. Liikkumista tukevia palveluja ovat puolestaan erilaiset kuljetus - ja saattajapalvelut. Kyseisiä palveluja voi saada, vaikka ei tarvitsisikaan kotipalvelun tai kotihoidon palveluita. Tukipalvelut ovat monesti ensimmäisiä tarvittavia palveluita ihmisen elämässä joiden avulla voidaan tukea itsenäistä selviytymistä omassa kodissa. Tukipalveluja voi saada kunnan kotihoidon, kotipalvelun, vanhus - tai vammaispalvelujen kautta. Kunta voi ostaa tukipalvelut yksityisiltä palveluntuottajilta tai tuottaa ne itse. (Sosiaali - ja terveysministeriö c.)

Asiakkaalle tehty toimintakyvyn arviointi on lähtökohta laadukkaalle kotipalvelulle ja kotihoitolle. Kyseisen arvioinnin perusteella pystytään tekemään asiakkaalle hoito - ja palvelusuunnitelma. Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä asiakkaan ja kunnan kanssa. Toteutumista tulee seurata sekä tarkastaa se silloin, kun palveluntarve on muuttumassa. Kotipalvelujen esimies päättää kotipalvelujen saannista. (Sosiaali - ja terveysministeriö c.)

lääkään kotona annettua hoitoa korostetaan sekä arvostetaan nykypäivänä suuresti. Kotihoidossa resurssien määrä tulee kasvamassa väestön ikääntymisen takia ja sen seurauksena

yhä useampi ikäihminen tulee tarvitsemaan erilaisia palveluita. Erityisesti suurissa maakunnissa, kuten esimerkiksi Uudellamaalla, kotihoidon asiakasmäärät ovat kasvussa (Alastalo, Vainio & Kehusmaa 2017, 1.)

Väestön ikääntymisen määrän lisääntyessä tulevat asiakaskäynnit lisääntymään. Tällä hetkellä kotihoidossa asiakaskäynnit saattavat vaihdella muutamista käynneistä kuukaudessa useisiin käynteihin koko päivän aikana. Kotihoidossa on lisäksi tehtäväkenttä murroksessa ja yhä useampia palveluja tullaan tuomaan kotiin. Asiakasmäärän kasvun vuoksi on entistä tärkeämpää kiinnittää resursointiin huomiota. Tällä hetkellä Uudellamaalla asiakasmäärät kotihoidossa ovat kasvussa, mutta samanaikaisesti henkilöstöä on vähennetty, minkä seurauksena asiakaskäynnit ovat vähentyneet. Koska erityisesti Etelä-Suomessa kotihoidon tarve tulee kasvamaan, tulee henkilöstön määrään kiinnittää huomiota niin nyt, kuin myös jatkossakin. (Alastalo, Vainio & Kehusmaa 2017, 2-5.)

Vehkon, Sinervon ja Josefssonin tekemän tutkimuksen (2017) mukaan kotihoidossa tehtävä työ on viime aikoina koettu kiireelliseksi verrattuna terveystieteeseen ja palveluasumiseen. Kotihoidossa on myös koettu enemmän raskautta, joka liittyy tietotekniikkaan. Yksintyöskentely ei niinkään koeta rasittavaksi, mutta kokemus kuormituksesta koetaan yleisemmäksi verrattuna muihin palvelumuotoihin. (Vehko, Sinervo & Josefsson 2017, 1.)

Suuri työmäärä ja henkilöstön vähyys ovat monesti syy kiireen kokemiseen. Kiireellä on tapana vaikuttaa siihen, miten hyvin työ pystytään tekemään. Kotihoidon työntekijät kokevat melko usein tai erittäin usein, etteivät he pysty tekemään työtänsä hyvin. Työntekijöitä ei koeta myöskään olevan riittävästi. (Vehko, Sinervo & Josefsson 2017, 2.)

Työntekijän kohdatessaan vaatimuksia, jotka ovat ristiriitaisia, on kyseessä tilanne jota kutsutaan rooliristiriidaksi. Tämä tarkoittaa, että työntekijä joutuu työyhteisön tai esimiehen vaatimusten vuoksi, tekemään omaa työtänsä sellaisella tavalla, jota hän ei itse haluaisi. Määrällisessä ristiriidassa on puolestaan kyse siitä, että vaatimukset työntekijää kohtaan ovat suuremmat kuin mitä työntekijällä on mahdollisuus toteuttaa. (Vehko, Sinervo & Josefsson 2017, 4.)

Vehkon, Sinervon ja Josefssonin tekemän tutkimuksen mukaan kotihoidossa rooliristiriitoihin liittyvää kuormitusta oli eniten ja se erosi merkittävästi verrattuna muihin vanhuspalveluissa työskentelevien henkilöiden kuormituksen kokemiseen. Samaisen tutkimuksen mukaan 39% kotihoidon työntekijöistä oli samaa mieltä siitä, että työntekijä joutuu toimimaan vastoin sääntöjä tai toimintaperiaatteita, jotta työtehtävä saataisiin suoritettua. Kotihoidon työntekijöistä 54% oli sitä mieltä, että joutuu ottamaan vastaan sellaisia työtehtäviä, joihin ei ole riittävästi resursseja. Kotihoidossa vaatimukset monesti kohdistuvat yhteen työntekijään ja työntekijät suorittavat työtään yksin verrattuna muihin palvelumuotoihin, jossa paikalla on useita työntekijöitä. (Vehko, Sinervo & Josefsson 2017, 4.)

2.6 Median antama kuva kotihoidosta

Medialla on oma osansa yhteiskunnan uudistajana (Wiio 2006, 53). Esimerkiksi erilaiset uutiset tai ajankohtaistarinat voivat joko vahvistaa tai mitätöidä ennakkkoajatukset siitä, miten asiat esimerkiksi yhteiskunnassa toimivat. Se, miten totta jokin asia on, vaikuttaa olennaisesti siihen, miten me suhtaudumme esimerkiksi politiikkaan tai lain tulkintaan. Erilaiset asiat ja elämäntyylit tuodaan meille esille tarinoina, jotka voivat olla tavoittelemisen arvoisia tai sitten ei. Tarinoiden avulla tuodaan esille keinoja, miten eri asioita voidaan saavuttaa tai miten me voimme välttää niitä saavuttamasta. (Wiio 2006, 56.)

Uutisten esille tuomisessa tarvitaan tietynlaisia kehyksiä ja nämä kehykset heijastavat voimakkaasti sitä, miten media haluaa esittää erilaisia tapahtumia ja asioita. Erilaiset abstraktiset käsitykset muodostavat uutiselle asiayhteyden raamit. Ne eivät vain määritä, miten asiat tulisi tulkita, vaan myös organisoivat sosiaalisen merkityksen rakenteet. Lisäksi se vaikuttaa myös siihen, miten yleisö tulkitsee asioita. Tämä tapa ei vain kerro, miten ajatella asiasta, vaan kuinka pitäisi ajatella. (Wiio 2006, 58.) Tiedotusvälineet muokkaavat sekä vaikuttavat ihmisten tietoisuuteen sekä käsitykseen maailmankuvasta (Uimonen 2009, 55).

Media on läsnä useassa eri jakeluviestimessä yhtäaikaan. Se käyttää useita eri jakeluteitä ja sitä kautta se saapuu koteihin, työpaikoille ja puhelimiin. (Wiio 2006, 48.) Voidaan siis todeta, että median vahva asema perustuu myös sen helppoon pääsyyn ihmisten yksityiselämään. Älypuhelimet sekä langaton Internet pitävät huolen myös siitä, että informaatiovirta jatkuu sellaisissakin paikoissa, missä ei ole lehtiä, radioita tai televisioita. (Uimonen 2009, 54.) Onkin aivan yhdentekevää, missä paikassa vietämme aikaa, sillä uutinen pystyy tavoittamaan meidät helposti. Ihmiset ovat alttiita erilaisille tulkinnoille ja yksittäisellä ihmisellä ei ole vaikutusvaltaa siihen, minkälaista tulkintaa tuotetaan. (Wiio 2006, 48.)

Lehdistö on television lisäksi keskeinen käsikirjoittaja. Iltapäivälehdet välittävät aiheita kaikkein julkisemmin ja näin ne pystyvät vaikuttamaan toiminnallaan juonen kulkuun draamassa verrattuna painoarvoonsa. (Wiio 2006, 49.) Iltapäivälehtien lööpit ovatkin hyvin merkittäviä piilovaikuttajia, vaikka itse lehtiä ei lukisikaan, sillä myyntijulisteisiin tullaan törmäämään pitkin päivää esimerkiksi kauppojen ja kassojen edustoilla. (Uimonen 2009, 55.)

Helsingin Sanomia pidetään yhtenä Suomen suurimpana lehtitoimituksena (Uimonen 2009, 57). Tämän vuoksi tarkastelun kohteeksi valikoitui kyseisen lehden kirjoittamia artikkeleita sekä uutisia, koska lehdistöllä on vahva vaikutus ihmisten ajatuksiin ja mielteisiin.

Viime aikoina on useaan otteeseen uutisoitu erilaisista negatiivisista tapahtumista pääkaupunkiseudulla liittyen kotihoitoon. Monesti media on antanut kuvan, että kotihoidon ongelmat johtuvat hoitajista. Esimerkiksi Helsingin Sanomat on uutisoinut useaan otteeseen erilaisista

negatiivisista tapahtumista, joita kotihoidossa on tapahtunut. Maaliskuun ensimmäisenä päivänä 2018 Helsingin Sanomat kertoi, kuinka sukulaiset olivat löytäneet muistisairaana vanhuksen kotoaan, joka oli kylmissään sekä tarvitsevä. Artikkelin mukaan kotihoito oli hävittänyt asunnon avaimet, eikä huoltoyhtiöön oltu yhteydessä. Kyseinen vanhus oli artikkelin mukaan ollut ilman lääkkeitä ja ruokaa kaksi päivää. (Varmavuori 2018.)

Vuoden 2018 tammikuussa Helsingin sanomat uutisoi myös, että kotihoidon asiakaslista oli löytynyt jalkakäytävältä Lauttasaareissa. Listassa oli artikkelin mukaan arkaluontoisia tietoja, kuten potilaiden nimiä, osoitteita, puhelinnumeroita ja miten asuntoon pääsee sisälle. (Lohilahti 2018.)

Näistä uutisista voi päätellä, että negatiiviset uutiset pääkaupunkiseudulla kotihoidosta voivat vaikuttaa ihmisten sekä alaa opiskelevien mielipiteisiin. Esimerkkeinä käytetyt uutisartikkelit antavat kuvan, että kotihoidossa olevat ongelmat johtuvat hoitajista, vaikka kyse voi olla monesta eri tekijästä. Tapa, jolla asiat uutisoidaan, voivat myötävaikuttaa siihen, miten asioista ajatellaan. Tämän vuoksi tämä asia on tärkeää ottaa huomioon opinnäytetyössä, koska se voi vaikuttaa oleellisesti myös siihen, miten jokin työala koetaan. Jos jostakin ammattiryhmästä tai työstä uutisoidaan negatiiviseen sävyyn, voi se vaikuttaa oleellisesti myös siihen, miten suhtaudutaan jonkin tietyn alan työnkuvaan tai työntekijöihin.

3 Työn vetovoimaisuus

3.1 Uusi sukupolvi, uudet vaatimukset työlle

Suhtautuminen työhön muuttuu sukupolvien mukana. Niin sanotut suuret ikäluokat, eli vuosina 1946-1964 syntyneet suhtautuivat työhön eri tavalla, mitä heidän jälkeläisensä eli niin sanottu X-sukupolvi. Suuret ikäluokat näkivät työn elämisen ehtona, he kunnioittivat auktoriteettia. Heidän jälkeläisensä eli X-sukupolvi taas edustivat jo hieman vapautuneempaa suhtautumista ja he arvostivat työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Auktoriteetin kunnioitus oli edelleen leimaava tekijä, mutta toisaalta työkulutturi oli X-sukupolven myötä muuttunut rennompaan suuntaan ja epämuodollisuutta arvostettiin. (Surakka 2009, 17-20.)

Y-sukupolvi eli vuoden 1980 jälkeen syntyneet edustavat uudenlaista suuntaa. Tämä sukupolvi näkee työn välineenä toteuttaa itseään ja omia arvojaan. Siinä missä vanhemmat sukupolvet kokivat elävänsä työtä varten, Y-sukupolvi näkee työn välineenä päästä itselleen tärkeisiin tavoitteisiin, joustavuus ja monipuolisuus ovat suuressa arvossa. Y-sukupolvi on kasvanut teknologian kehitykseen ja digiaikaan, mikä tarkoittaa, että internet ja erilaiset älylaitteet ovat arkipäiväisiä. Nämä mahdollistavat entistä globaalimman maailman ja sen, että tieto on aina saatavilla. Y-sukupolvi uskookin jatkuvaan oppimiseen, mikä toisaalta tarkoittaa myös sitä, että yksittäistä työpaikkaa ei enää nähdä loppuelämän sijoituksena. Ei ole tavatonta vaihtaa

työpaikkaa useampaankin kertaan, mutta toisaalta esimerkiksi työpaikan sopivanlainen arvo-maailma on tekijä, joka saa sitoutumaan työpaikkaan. (Surakka 2009; Manka M & M 2016, 17-20;13-14.)

Voidaankin sanoa, että ennen tärkeä tekijä työhön sitoutumisessa oli varmuus sen jatkuvuudesta. Ihmiset tähtäsivät vakituiseen työpaikkaan, jossa he työskentelevät eläkeikään asti. Työn jatkuvuus on toki edelleen tärkeä arvo, mutta jatkuvuuden rinnalle on tullut uudenlaisia tekijöitä, joita pidetään tärkeänä työhön sitoutumisen kannalta. Nykyään tärkeää on, että työntekijällä on mahdollisuus tehdä työtä, jolla on tarkoitus. (Malmelin & Hakala 2012, 14.)

3.2 Työnantaja imago

Vetovoimaisuus ja imago ovat kaupallisia termejä, mutta myös hoiva-ala on siinä tilanteessa, että niiden merkitystä on syytä pohtia. Ammattitaitoisten sijaisten saatavuus on useiden vuosien ajan heikentynyt ja hakijamäärät alan koulutukseen ovat pienentyneet sekä koulutuksen keskeyttäneiden määrä on ollut kasvussa. Työvoimapula tulee kiristämään kilpailua ja siksi organisaatioiden on tärkeää kiinnittää huomiota näkyvyyteen, työnantajakuvaan ja rekrytointiosaamiseen. (Surakka 2009, 46.)

Työnantajamielikuva on tärkeä rekrytoitaessa uutta henkilöstöä. Työnantajamielikuvan ydin muodostuu siitä, onko työ yhteiskunnallisesti merkittävää ja arvostettua, työnantajan turvallisuudesta ja hyvin koulutetusta henkilöstöstä. Konkreettisesti mielikuva muodostuu mediassa kerrotuista asioista, oman henkilöstön antamasta kuvasta, potilaiden kokemuksista ja organisaation oman tiedottamisen pohjalta. (Surakka 2009, 47-48.) Hyvää mielikuvaa ei rakenneta hetkessä, vaan se perustuu hyvään toimintaan työnantajana ja sitä tukevaan pitkäjänteiseen viestintään. Tällä tarkoitetaan sitä, että tulee panostaa siihen, mitä tietoa työnhakijoilla on saatavilla työnantajasta ja mistä tietoa on saatavilla. Jos ainoa saatavilla oleva tieto on puskaradioiden ja huhujen kautta saatu tieto, saattaa mahdollisesti värjätty tietä olla syynä siihen, että potentiaalinen hakija jättää hakematta työtä. Hyvällä työnantajakuvalla on suora yhteys organisaation kykyyn rekrytoida ja ennen kaikkea sitouttaa hyviä työntekijöitä. (Surakka 2009, 48.)

Voidaan siis todeta, että myönteinen ja avoin työilmapiiri luo myönteistä työnantajakuvaa. Esimies on vastuussa henkilöstön hyvinvoinnista ja esimies voi konkreettisesti vaikuttaa tähän rohkaisemalla jokaista osallistumaan keskusteluun ja antamalla jokaiselle työntekijälle puheenvuoron. Hyvä esimies panostaa ongelmatilanteiden korjaamiseen.

Nykytyöntekijä haluaa tuntea itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi. Yksilöllisyys korostuu ja työntekijä haluaa tulla työnantajan taholta kohdatuksi yksilönä. Koska työhön suhtautuminen on sukupolvien myötä muuttunut, epäkohtiin kiinnitetään ehkä aiempaa enemmän huomiota. Työ

ei saa olla vastenmielistä, vaan henkilöstö haluaa itse vaikuttaa omaa työtään koskeviin tavoitteisiin ja tekemisen tapoihin. Moderni johtaminen on vuorovaikutteista ja tilannejohtamista. (Manka & Manka 2016, 135.)

Kirjallisuudessa nousee esille käsite sosiaalisesta pääomasta. Sosiaalinen pääoma on koko työyhteisön sekä yksilön voimavara, joka syntyy yhteisöllisyyden ja yhteisön jäsenten välisen vuorovaikutuksen myötä. Sosiaalisen pääoman laatu ja määrä ovat yhteydessä työntekijän terveyteen. Terveyden heikkenemisen riski on 1,3-kertainen ja masennuksen riski 30-50 prosenttia yhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma on vähäistä. (Manka & Manka 2016, 132.)

3.3 Työvoiman haasteet lähitulevaisuudessa

Lähitulevaisuutta ajatellen sosiaali -ja terveysala ei tule kokonaisuudessaan kärsimään työvoimapulasta, mutta ongelmana on se, että kysyntä ja tarjonta liittyen työvoimaan eivät kohtaa ammattittain eikä alueittain. Jotta alan työvoiman riittävyys pystyttäisiin takaamaan tulevaisuudessa, tulee edellä mainittuun kohtaanto-ongelmaan löytää oikea ratkaisu. Uuden työvoiman tarjonta perustuu paljolti tutkintotavoitteisen koulutuksen aloituspaikkojen määrään sekä siihen, miten koulutuksista läpäistään. Tavoitteena onkin, että koulutuksen aloittajat myös tulevat päättämään koulutuksensa eli valmistuvat ammattiin. (Koponen 2015, 20-21.)

Työmarkkinatilannetta tulee entistä enemmän huonontamaan se seikka, että hoitoalalla työskentelevät harkitsevat vaihtavansa alaa, vaikkakin he kokevat työskentelevänsä haluamallaan alalla. Mikäli alaa vaihdetaan, yhä enemmän alan työstä siirrytään pois eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden lisäksi. Pelkästään eläkkeelle siirtyviä sosiaali -ja terveysalan kuntatyöntekijöistä tulee vuonna 2030 mennessä olemaan noin 141 000 henkilöä. (Koponen 2015, 16, 21.)

Jotta osaavaa työvoimaa tulisi saamaan, tulisi teknologiaa hyödyntää yhä laajenemassa määrin, parantaa työelämään liittyvää laatua, parantaa alan vetovoimaisuutta, uudistaa työprosesseja, kehittää uusia palvelukonsepteja sekä uudistaa tehtävärakenteita, jotka ovat palveluntarpeiden mukaisia. (Koponen 2015, 21.)

3.4 Rekrytointi osana vetovoimatekijöitä

Jos organisaation toiminta pyörii työmäärään ja tavoitteisiin nähden vajailla resursseilla, se kuormittaa jo olemassa olevia työntekijöitä, mikä taas myöhemmin voi ilmetä työntekijöiden tyytymättömyytenä sekä turhautumisena. Rekrytointia tehdään, koska organisaatio tarvitsee lisää osaamista ja työntekijöitä. Tämän takia on tärkeää panostaa hyvään ja sujuvaan rekrytointiin. (Rötkin 2015, 44.)

Työsuhteen lähtöpisteenä on rekrytointi ja sitä voidaan pitää esimiehen sekä tulevan työntekijän välisen suhteen alkuna (Rötkin 2015, 44). Rekrytoinnin tulisikin olla mahdollisimman tehokasta ja nopeaa, koska hakijalle prosessin aikainen tiedon odottelu tuntuu pitkältä. Tämä

voi vaikuttaa hakijan mielikuvaan ja hyvä viestintä onkin avainasemassa, sillä hakija tekee sen pohjalta johtopäätöksensä organisaatiosta ja kiinnostus työpaikkaa kohtaan voi joko lisääntyä tai laskea. (Salli & Takalo 2014, 10-11.)

On tärkeää keskittyä siihen, mikä on rekrytoinnin pyrkimys ja mihin tarvitaan resursseja. Pää-tavoitteena on löytää osaamista, joka vastaa tarpeeseen. (Rötkin 2015; Kaijala 2016, 46;27.) Rekrytointia ohjaavat valintakriteerit, jotka määrittelevät selkeästi, mitä tavoitellaan. Kriteerien myötä prosessi on myös oikeudenmukaista ja objektiivista, mikä taas lisää työnantajan positiivista kuvaa hakijoiden silmissä. Hyvässä työpaikkailmoituksessa kriteerit ovat määriteltä siten, että ne keskittyvät hakijalta vaadittavaan välttämättömään osaamiseen, mutta toisaalta esiteltynä on se, mitä organisaatio tarjoaa hakijalle. (Salli & Takatalo 2014, 15-17.)

Valintakriteerit tulee esittää rehellisesti ja selkeästi, koska tämä kasvattaa todennäköisyyttä onnistumiseen. Toisaalta tällä varmistetaan myös, että ne ihmiset, jotka ovat motivoituneita ja soveltuvia, hakevat työtehtävää (Rötkin 2015, 46). Käytännössä hyvä työpaikkailmoitus on lyhyt ja ytimekäs. Työtehtävät on hyvä esittää suorituskeskeisesti, sillä tämä antaa hakijoille konkreettisen kuvan työstä. Tällä säästetään sekä hakijan että työnantajan aikaa. Työpaikkailmoitusta laadittaessa ei kannattaisi laittaa suurta painoarvoa hakijan aikaisempaan työkokemukseen, koska aiempi lyhytkestoinen työkokemus ei kerro juurikaan mitään hakijan taidoista. (Salli & Takatalo 2014, 26-27.)

CV:n vaikutusta työnhaussa on pidetty tärkeänä viime vuosien aikana, koska sen avulla pystyttiin varmistamaan, että hakijalta löytyivät tarvittavat tiedot ja taidot. CV:stä löytyneen osaamisen ansiosta, hakijan eteneminen rekrytointiprosessissa oli turvattu. Nykypäivänä CV:n pyytämistä ei kuitenkaan nähdä tarpeellisena etenäkään silloin, jos hakijalla on voimassa oleva Linked In profiili. Linked In -profiilia voidaan tänä päivänä pitää jopa kattavampana kuin tavallista CV:tä. (Salli & Takatalo 2014, 27-29.)

Saadakseen hyviä työnhakijoita rekrytoinnin aikana, tulee työpaikan osata niin sanotusti myydä itseään sillä tavalla, että se erottuu positiivisesti muista työnantajista. Esimerkiksi organisaation arvoista, kulttuurista, eduista ja vapauksista sekä työssä kehittymisen mahdollisuuksista kannattaa kertoa. (Salli & Takatalo 2014, 25-26.)

Työnhakijat haluavat nykypäivänä nähdä aitoja tarinoita ja kuvia ihmisistä sekä haluavat nähdä, mitä julkisivun takana on. Rekrytointisivustoilla tätä asiaa kannattaakin hyödyntää. (Suonpää 2018) Avoimuuden avulla pystytään luomaan luottamusta sekä pitämään hakijat tyytyväisinä. (Salli & Takatalo 2014, 45.)

Rekrytointia suorittaessa kannattaa hyödyntää myös sosiaalista mediaa, sillä tällä tavoin kyetään tavoittamaan suurempi joukko hakijoita. (Suonpää 2018; Salli & Takalo, 31.) Sosiaalinen media on kuitenkin täynnä myös sellaisiakin asioita, jotka ovat epäolennaisia ja turhia. Tämän

vuoksi rekrytoijien täytyy löytää oikeanlaiset faktat. Lisäksi heidän tulisi omata tietoa medioiden erilaisista luonteenpiirteistä sekä ihmisten mediankäyttötavoista. On tärkeää löytää sellainen media, jonka avulla haluttu kohderyhmä pystytään tavoittamaan parhaiten. (Suonpää 2018.)

Sosiaalista mediaa hyödyntämällä pystytään tavoittamaan myös niin sanotut passiiviset työnhakijat ja -tekijät, jotka eivät välttämättä kyseisellä hetkellä vielä etsi aktiivisesti työtä, mutta ovat valmiita hakemaan sopivan työtilaisuuden sattuessa kohdalle. Passiivisia työnhakijoita voi tavoittaa esimerkiksi Linked In:n, Facebookin, Pinterestin tai Twitterin kautta (Suonpää 2018; Salli & Takalo, 31.)

Sosiaalinen media onkin hyvä lisäpalvelu, joka avustaa rekrytoinnissa sekä tukee työnantaja-mielikuvaa ja tekee rekrytoinnista visuaalisempaa (Suonpää 2018). Erilaisten sosiaalisten medioiden lisäksi tulisi pohtia, minkälaisia palveluntarjoajia kannattaisi käyttää ja miten niiden avulla imagoa pystyttäisiin rakentamaan. Lisäksi erilaisten mobiililaitteiden yleistymisen ansiosta, tulevat erilaiset mobiilisovellukset tulevaisuudessa olemaan yhä yleisempiä. On hyvä myös pitää mielessä, että tulevaisuudessa mobiilirekrytointi tulee olemaan yleisempää (Salli & Takatalo 2014, 37.)

3.5 Oppilaitosyhteistyö

Opiskelijat ovat tulevaisuuden työvoimaa, siksi on tärkeää panostaa oppilaitosyhteistyöhön. Työharjoitteluympäristöissä opiskelijat pääsevät harjoittelemaan käytännön taitoja ja soveltamaan oppimaansa teoretietoa käytännössä. Kädentaitojen lisäksi opiskelijat oppivat työharjoitteluissa työelämätaitoja. Hyvässä työharjoittelupaikassa opiskelijalle on nimetty yksi tai kaksi ohjaajaa, jotka ovat perillä opiskelijan lähtötasosta ja osaamisesta. Tämä on tärkeää jatkuvuuden ja opiskelijan osaamisen kehityksen kannalta. Motivoitunut ja sitoutunut ohjaaja mahdollistaa turvallisen ja positiivisen opiskeluilmapiirin syntymisen. Oppimistilanteiden järjestäminen on tärkeää, sillä harjoittelut ovat ainutlaatuisia tilaisuuksia harjoitella käytännön taitoja. Siksi on tärkeää, että opiskelijoita on kerralla rajoitettu määrä, että kaikille riittää oppimistilanteita. Ilman monipuolisia oppimistilanteita, tulevat hoitajat pääsisivät harjaanuttamaan käytännön taitojaan vasta valmistuttuaan. (Surakka 2009, 56-58.)

Hyvässä työyhteisössä opiskelija otetaan vastaan ystävällisesti ja opiskelijoita kohdellaan työyhteisön jäsenenä harjoittelujakson ajan. Tämä on tärkeää, sillä hyvän kohtelun myötä opiskelija voi myöhemmin hakeutua töihin positiiviseksi kokemaansa harjoittelupaikkaan. Työharjoittelut voivat siis tätä kautta vaikuttaa työpaikan vetovoimaisuuteen. Lisäksi huonokohtelu vähentää opiskelijan motivaatiota ja heikentää tavoitteellista opiskelua. Tärkeää on huomioida myös puskaradion merkitys, sillä opiskelijat ovat tuoneet esille, että eivät aio hakeutua työyksikköön, jossa heitä tai opiskelijatovereita on kohdeltu epäasiallisesti. (Surakka 2009, 58.)

Esimerkiksi Vantaalla oppilaitosyhteistyö on osa ennakoivaa rekrytointia, jonka tarkoituksena on varmistaa tulevaisuuden osaavan työvoiman saatavuus. Kaupungin yhtenä strategisena tavoitteena on panostaa työpolkujen kehittämiseen opinnoista työelämään, jolla turvataan työvoiman saatavuutta tulevaisuudessakin. Oppilaitosyhteistyössä pyritään pysyvien rakenteiden luomiseen. Opiskelijat ovat yhteydessä kaupungin työpaikkoihin harjoitteluiden lisäksi myös esimerkiksi lopputöiden, kesätöiden ja erilaisten projektien kautta. Vantaan kaupunki on ollut näkyvillä myös esimerkiksi erilaisissa rekrytointitapahtumissa sekä muutamissa oppilaitosten ura- ja rekrytointipäivissä. (Akkanen 2016, 8-9.) Näkyvyys eri konteksteissa on tärkeää, sillä hyvä työnantajakuva on suorassa yhteydessä kykyyn rekrytoida ja sitouttaa hyviä työntekijöitä (Surakka 2009, 48).

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, millä tekijöillä varmistetaan kotihoidon riittävä veto-voimaisuus. Opinnäytetyön tavoitteena on konkreettisesti kuvata niitä tekijöitä, mitkä saavat vastavalmistuneen hakeutumaan töihin kotihoitoon ja tekijöitä, mitkä sitouttavat työntekijän kotihoitoon. Näiden pohjalta tavoitteena on tuottaa tietoa ja konkreettisia kehittämissuhteita valmistuvien opiskelijoiden näkökulmasta, joita esimiehet kotihoidon ympäristöissä voivat hyödyntää. Tämän avulla kotihoidon työntekijäresurssia voidaan parhaimmassa tapauksessa parantaa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

-Mitkä tekijät saavat valmistuvat sairaan -tai terveydenhoitajaopiskelijat hakeutumaan kotihoitoon töihin?

-Mitkä tekijät sitouttavat työntekijän kotihoitoon?

5 Toteutus

5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus mahdollistaa ilmiön syvemmän tarkastelun ja sen ymmärtämisen, mistä ilmiössä on kyse. Laadullinen tutkimus soveltuu paremmin ilmiön kuvaamiseen ja kun halutaan tutkia ihmisten kokemuksia, asenteita ja suhtautumista. (Kananen 2015, 70-71.)

Laadullinen tutkimus on kuvaavaa, tulosten esittämiseen käytetään sanoja ja lauseita, eikä määrällisen tutkimuksen kaltaisiin yleistyksiin pyritä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulokinnan antaminen. Laadullinen tutkimus ei ole prosessina suoraviivainen, vaan aineiston analyysivaihe on syklinen prosessi, josta puuttuvat määrälliselle tutkimukselle ominaiset tiukat tutkimussäännöt. Analyysi on koko tutkimusprosessin

mukana oleva toiminto, joka ohjaa tutkimusprosessia ja tiedonkeruuta. Laadullisessa tutkimuksessa ei voida etukäteen määritellä, kuinka paljon ja millaista aineistoa kerätään, vaan aineistoa kerätään niin paljon, että tutkimusongelma kyetään ratkaisemaan ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. (Kananen 2017, 35.)

Laadullinen tutkimus tulee kysymykseen tilanteessa, jossa ilmiöstä ei ole ennalta olemassa teorioita, jotka selittäisivät tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä (Kananen 2017, 32). Tämän opinnäytetyön aihepiiristä on olemassa aikaisempia opinnäytetöitä, joissa ilmiötä tutkitaan hieman erilaisesta näkökulmasta kuin tässä opinnäytetyössä. Tämän opinnäytetyön näkökulmana on kuvata valmistuvien opiskelijoiden ajatuksia siitä, mitkä tekijät tekevät kotihoidosta vetovoimaisen työpaikan.

5.2 Aineistonkeruu ja kohderyhmä

Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutettiin teemahaastatteluna. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu etenee etukäteen suunniteltujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten mukaisesti. Teemahaastattelussa korostuu ihmisten omat tulkinnat asioista, sekä heidän antamansa merkitykset asioille. Teemojen valintaa ohjaa tutkimuksen viitekehys eli aiempi tieto aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77-78.) Teemahaastattelua varten laadittiin teemahaastattelurunko, joka löytyy tämän opinnäytetyön liitteistä (liite 1).

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä erään Vantaan kotihoidon yksikön kanssa. Yhteystyönä toimi kyseisen yksikön esimies. Esimies toi esille tarpeen toteuttaa opinnäytetyö, jossa selvitetään, kuinka säilyttää vanhuspuolen alan vetovoimaisuus. Aiheen laajuuden vuoksi opinnäytetyö rajattiin koskemaan pelkästään kotihoitoa. Opinnäytetyön kohderyhmäksi valittiin pian valmistuvat ja työelämään siirtyvät sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat, koska pyrkimyksenä on ymmärtää ilmiötä työhön hakeutuvien näkökulmasta. Lisäksi tällä kohderyhmällä on eri harjoitteluiden kautta kokemusta erilaisista hoitotyön ympäristöistä ja kotihoidosta verrattuna esimerkiksi ensimmäisen vuoden opiskelijoihin.

Teemahaastatteluun osallistujat hankittiin omien kontaktien kautta suullisesti kysymällä. Alkuperäinen tarkoitus oli haastatella kuutta henkilöä, mutta aikataulusyistä johtuen viisi ilmoittautui haastateltavaksi. Näille viidelle haastateltavalle lähetettiin sähköpostiviesti, joka sisälsi kuvauksen tulevasta haastattelusta, ajan, paikan ja teemahaastattelurungon. Lopulta teemahaastatteluun osallistui yhteensä neljä henkilöä. Haastattelu toteutettiin kahdessa osassa; ensin haastateltiin kahta sairaanhoitajaopiskelijaa ja tämän ryhmän jälkeen kahta terveydenhoitajaopiskelijaa.

5.3 Aineiston analysointi

Haastattelujen jälkeen äänitetty haastattelumateriaali tulee saattaa tekstimuotoon, jotta sitä voidaan analysoida. Analysointiprosessi alkoi litteroinnilla, jolloin aineisto muutettiin tekstimuotoon. Tämä ei ole vielä varsinaista analysointia, vaan erilaisten tallenteiden kirjoittamista kirjalliseen muotoon, jolloin niitä voidaan tarkastella manuaalisesti tai ohjelmallisesti eri analysointimenetelmillä. Litterointi voidaan toteuttaa eri tarkkuuksilla eri eleiden ja äänenpainojen huomioimisesta taukoineen aina karkean tason litterointiin, joka huomioi lauseen sanoman tiivistetyssä muodossa. (Kananen 2017, 134.) Tämän opinnäytetyön toteutuksessa teemahaastattelusta saatu materiaali litteroitiin haastattelupäivänä sekä haastattelua seuraavina päivinä.

Litteroitu aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä eli induktiivisella sisällönanalyysilla, jolla tarkoitetaan kerätyn aineiston tiivistämistä siten, että tutkittavaa ilmiötä voidaan lyhyesti ja yleisesti kuvata, tai että tutkittavien ilmiöiden väliset suhteet saadaan esille. (Janhonen & Nikkonen 2003, 23-27.) Analyysi alkoi aineiston redusoinnilla eli pelkistämällä, jossa alleviivattiin litteroidusta materiaalista alkuperäisilmauksia, jotka olivat opinnäytetyön tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä. Tämän jälkeen saadut alkuperäisilmaukset käytiin läpi ja karsittiin tutkimuskysymysten kannalta merkityksettömäksi osoittautuvat pois. Tämän vaiheen jälkeen alkuperäisilmaukset listattiin allekkain taulukkoon. Seuraavaksi listatut alkuperäisilmaukset pelkistettiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-124.) Tässä vaiheessa saatua materiaalia ei enää eritelty sairaanhoitaja- ja terveydenhoitaja ryhmiin, vaan materiaalia tarkasteltiin kokonaisuutena.

ALKUPERÄISILMAUS	PELKISTYS
”Ja että joutuu menemään kotihoitoon harjoitteluun”	Kotihoitoon joutuu menemään harjoitteluun
”Mä vähän jouduin sinne harjoitteluiden kautta”	Kotihoitoon ”joudutaan”

Taulukko 1: Esimerkki pelkistyksestä ”työharjoittelukokemukset”

Seuraavaksi pelkistetyt ilmaukset klusteroitiin eli ryhmiteltiin. Samaa tarkoittavat ilmaukset ryhmiteltiin yhteen ja näistä ryhmistä saatiin muodostettua alaluokat. Alaluokat nimettiin luokkien sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Seuraavaksi yhdistelimme alaluokkia samankaltaisuuksien mukaan, josta syntyivät yläluokat ja tutkimuskysymystemme kannalta merkitykselliset vastaukset alkoivat muodostua. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Yläluokkia muodostui yhteensä 16.

ALKUPERÄISILMAUS	PELKISTYS	ALALUOKKA
”Ja että joutuu menemään kotihoitoon harjoitteluun”	Kotihoitoon joutuu menemään harjoitteluun	Työharjoittelukokemukset
”Mä vähän jouduin sinne harjoitteluiden kautta”	Kotihoitoon ”joudutaan”	

Taulukko 2: Esimerkki alaluokan muodostumisesta ”työharjoittelukokemukset”

6 Tutkimuksen tulokset

6.1 Hakeutumiseen vaikuttavat tekijät

Aineistosta saatujen alkuperäisilmausten ja niistä johdettujen pelkistysten perusteella muodostui 28 alaluokkaa. Alaluokista muodostui edelleen seitsemän yläluokkaa, jotka kuvaavat hakeutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Nämä yläluokat ovat: yksittäiset tekijät, rekrytointi, työharjoittelukokemukset, puheet kotihoidosta sekä työn monipuolisuus. Yläluokat alaluokki-
neen ovat kuvattuna alla olevassa taulukossa.

Alaluokka	Yläluokka
Vaihtelevuus ja monipuolisuus	Yksittäiset tekijät
Työpaikan alueellinen sijainti	
Työsuhteen mukana tuomat edut	
Parempi palkkaus	
Positiivinen mainonta ja enemmän resursseja	
Työ vastaa omaa arvomaailmaa	
Riittävästi aikaa perehtyä ja auttaa asiakasta	
Työpaikkailmoitus voi lisätä tai vähentää kiinnostusta	Rekrytointi
Työpaikkailoituksessa työn etujen esille tuominen	
Työyhteisöstä kertominen työpaikkailoituksessa	
Kotihoidon positiivisen näkyvyyden lisääminen	
Kotihoidossa vapaita työpaikkoja	Työharjoittelukokemukset
Työharjoittelukokemus merkityksellinen työhön hakeutumisen kannalta	
Hyvä työharjoittelukokemus voi murtaa ennakkokäsityksiä	
Kielteinen puhe	Puheet kotihoidosta
Puheiden takana ei kokemusta	
Omaisten puhe	
Myönteiset puheet lisäävät myönteistä suhtautumista	
Kotihoidon mahdollisuudet hyvin rajalliset	Mielikuvat ja kokemukset kotihoidosta
Huoli asiakkaan kotona pärjäämisestä ja vaikuttamismahdollisuuksien rajallisuus	
Työtä on liikaa yhdelle työntekijälle	
Median iso rooli	Median vaikutus mielikuviin
Media luo ja vahvistaa negatiivista käsityksiä kotihoidosta	
Positiiviseen uutisointiin ei kiinnitetä huomiota	
Työtä sopivassa suhteessa	Työn monipuolisuus
Työn inhimillisyys	
Auttamisen halu	
Työ on ihmisläheistä ja moniulotteista	

Kuvio 1: Hakeutumiseen vaikuttavat tekijät

6.1.1 Yksittäiset tekijät

Hakeutumisen kannalta merkitykselliseksi koettiin työpaikan alueellinen sijainti. Haastattelussa nousi esille, että työsuhteen mukana tuomat edut lisäävät työn houkuttavuutta. Haastateltavat ilmaisivat suoraan, että työsuhteen mukana tuomat edut houkuttelevat ja yksittäisenä työsuhte-etuna mainittiin esimerkiksi toimiva työterveyshuolto, joka toimisi kiinnostusta lisäävänä etuna. Muu yksittäinen hakeutumista lisäävä tekijä on parempi palkkaus.

”Jotain kotihoidon paikkoja mä itseasiassa vilkaisinkin, mutta se oli vaan sen takii, et se oli semmosella alueelle.”

”Parempi palkka, sillä saadaan lisää vetovoimaisuutta.”

”Työsuhde edut aina houkuttelee palkan lisäksi.”

Positiivinen mainonta ja enemmän resursseja vaikuttavat hakeutumiseen lisäävästi. Haastateltavat toivat esille, että hakeutumisen kannalta merkityksellistä on myös se, että työ vastaa omaa arvomaailmaa. Tuloksista ilmenee, että jos työntekijällä on riittävästi aikaa perehtyä ja auttaa asiakasta, lisää se työnhakijan halua hakea työpaikkaa. Tämä koettiin tärkeäksi myös sitoutumisen kannalta. Kotihoidon työssä houkuttaa sen vaihtelevuus ja monipuolisuus. Haastateltavien mukaan hakeutumista voi estää se, että työnhakijan omat intressit eivät vastaa sitä, mitä kotihoidolla on työnä tarjota.

”Sellanen positiivinen mainonta ja ehkä enemmän resursseja.”

”Ois oikeesti aikaa paneutua siihen tilanteeseen ja kattoa vähän, et tarvitsä hei jotain, jotain apua tai ohjata jossain niinku asioissa.”

”Omatkin intressit eivät sitte kuitenkaan oo sitä, mitä siellä kotihoidossa on tarjolla.”

6.1.2 Rekrytointi

Teemahaastattelussa keskusteltiin rekrytoinnin merkityksestä hakeutumiseen vaikuttavana tekijänä. Keskustelussa nousi esille, että rekrytointi voi lisätä työntekijän halua hakea jotakin työpaikkaa. Työpaikkailmoitus itsessään voi lisätä tai vähentää kiinnostusta. Haastateltavien mielestä työpaikkailmoitusten ongelmana on, että ne ovat kaikki niin samanlaisia. Huomiota voisi saada erottamalla massasta, esimerkiksi eräs haastateltava kertoi kiinnostavansa huomiota kuviin ja johonkin tunteita herättävään työpaikkailmoituksissa.

Työpaikkailmoituksessa on hyvä tuoda esiin työn tarjoamia etuja. Joustavuuden ja etujen esille tuominen työpaikkailmoituksessa lisäävät haastateltavien mukaan kiinnostavuutta.

Haastateltavat nostivat esille sen, että työyhteisöstä kertominen työpaikkailmoituksessa on merkityksellistä ja työhön hakeutumiseen myönteisesti vaikuttava tekijä. Työyhteisöä ja työilmapiiriä olisi hyvä kuvata konkreettisesti työpaikkailmoituksessa.

”Tuu tänne töihin ja saat tällasii ja tällasii etuja”

Haastateltavat nostivat esille kotihoidon positiivisen näkyvyyden lisäämisen tarpeen ja että olisi innostavaa, jos kotihoidon työntekijät rantautuisivat rekrytoimaan fyysisesti esimerkiksi kouluille tai erilaisiin tapahtumiin. Haastateltavien mukaan lisäksi se, että kotihoidossa on vapaita paikkoja tarjolla ja sinne haetaan paljon työntekijöitä, voi toimia kimmokkeena hakeutua kotihoitoon töihin.

”Mut esimerkiksi, jos täällä koululla on niitä ihmisiä mainostamassa, niin mun mielest se on taas innostavaa, nii et ne tulee ihan paikan päälle ja ne kertoo siitä työstä.”

6.1.3 Työharjoittelukokemukset

Monesti opiskelijan ensikosketus eri työympäristöihin on työharjoittelu. Työharjoitteluissa saaduilla kokemuksilla on vaikutusta myöhempään työhön hakeutumiseen. Haastattelun tuloksista nousi esiin se, että harjoittelukokemus on merkityksellinen työhön hakeutumisen kannalta. Haastateltavat kertovat, että harjoittelupaikkaa on voinut harkita tulevana työpaikkana, jos harjoittelussa on ollut kivaa.

”No kyl siel toisissakin harjoittelupaikois se on ollut, et jos siel on ollu kivaa, nii kyl sitä on voinu harkita tulevana työpaikkana.”

Tuloksissa nousi esille se, että kotihoitoa kohtaan on olemassa paljon ennakoasenteita. Haastateltavat kuvasivat, että ennen harjoittelua ajatus voi olla, että kotihoitoon ”joutuu” harjoitteluun. Hyvä harjoittelukokemus voi kuitenkin toimia ennakoasenteita murtavana tekijänä. Haastateltavat kuvasivat omaa kokemusta siitä, kuinka mennessä harjoitteluun ei ollut suurta kiinnostusta kotihoidon työtä kohtaan, mutta harjoittelussa työ osoittautuikin mielenkiintoiseksi ja mukavaksi ja loppujen lopuksi työ ei ollutkaan niin kamalaa, mitä odotukset olivat.

”Ja että joutuu menemään kotihoitoon harjoitteluun”

”Koulussa niinku ruvettiin harkkoihin menemään nii ihan alusta asti puhuttiin, että voi että et kotihoidon harkka tulossa”

”Ku menin harjoitteluun kotihoitoon, nii mul oli vähän, ei mul ollu mitään suurta kiinnostusta sitä kohtaan... Kuitenkin sit menin sinne harjoitteluun niin kyl se oli mun mielest ihan mielenkiintoista ja kivaa se työ.”

6.1.4 Puheet kotihoidosta

Haastattelussa syntyi keskustelua siitä, että kotihoidosta käytävä keskustelu on usein kielteistä. Haastateltavat kuvasivat sitä, kuinka kotihoidosta kuulee ”kauhutarinoita” ja kotihoi-
dosta puhutaan, että se on ”sellainen kauhea” paikka. Puhujan puheiden takana ei aina vält-
tämättä edes ole todellista kokemusta kotihoidossa työskentelystä. Haastateltavien mukaan
jopa omaistenkin puheet kotihoidosta ovat, että kotihoito on romahtamispisteessä.

*”Ne on puhunu tavallaan, et joo ei ikinä kotihoitoon ja sit ei oo oikeesti minkäänlaista koke-
musta asiasta vielä”*

*”Omaistenkin puhe siel et kyl kaikki semmonen tuntuu jotenki et se on niin ku romahtamis-
pisteessä”*

Toisaalta myönteiset puheet vaikuttavat ennakkokäsityksiin ja suhtautumiseen positiivisesti. Kavereiden kertomat myönteiset seikat ovat lisänneet haastateltaviemme omaa myönteistä kuvaa kotihoidosta, mikä taas vaikuttaa vetovoimaisuuteen lisäävästi.

*”No kyl varmaankin ainakin edistää sitä, et okei, toisella on ollut kivaa, et kai sit mullakin
voi olla.”*

6.1.5 Mielikuvat ja kokemukset kotihoidosta

Haastattelun tuloksista käy ilmi, että mielikuvat kotihoidon arjen työstä ovat monesti sellai-
set, että työ on rankkaa, asiakkaat huonokuntoisia ja kotihoidon mahdollisuudet ovat hyvin
rajalliset. Tällä tarkoitettiin sitä, että kotihoito ei pysty tarjoamaan asiakkaille sitä, mitä
ikäihmiset oikeasti kaipaisivat, esimerkiksi sosiaalisia kontakteja tulisi olla enemmän järjes-
tettynä haastateltaviemme mielestä. Arjen työssä läsnä on huoli asiakkaan kotona pärjäämi-
sestä ja vaikuttamismahdollisuuksien rajallisuus. Haastateltavat kuvasivat, että työ on toisi-
naan sitä, että tehdään vain välttämättömimmät asiat ja toivotaan parasta. Keskustelussa
nousi esille se, että työtä on liikaa yhdelle työntekijälle ja vaikuttamismahdollisuudet kotihoi-
dossa ovat rajalliset.

*”Et sä käyt vaan kattomassa sitä ihmistä, aattelet niin ku siit ovelta lähtiessä, et herran ju-
mala, voiks tätä jättää, et okei se seuraava käynti tulee tossa jotain kuuden tunnin päästä,
toivotaan nyt parasta.”*

Kotihoidon työ koetaan kiireelliseksi ja joustamattomaksi. Haastateltavat kertovat, että jopa
kotihoidon työntekijät ovat kuvanneet kokemuksia kiireestä ja muista ongelmista kotihoidosta
haastateltaville. Ajatus loppuun palamisesta, kiireestä ja riittämättömyydestä ovat arjessa

läsnä. Lisäksi käyntien määrät ovat mitoitettu niin, ettei joustavuus ole mahdollista, jos jotakin odottamatonta sattuu. Haastateltavat kertovat, että opiskelutovereiden huonot kokemukset työstä ja käyntien määristä ovat tuoneet omia kokemuksia siitä, ettei työ ole mieluisaa. Haastateltavat kertovat, että moni ajattelee, että kukaan ei halua pysyä kotihoidossa työssä.

6.1.6 Median vaikutus mielikuviin

Haastattelussa keskusteltiin median vaikutuksesta kuvaan kotihoidosta. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että media luo sekä vahvistaa kielteisiä käsityksiä kotihoidosta ja median rooli nähdään suurena. Heidän mielestään uutisointi on pääosin negatiivista, eikä positiivisia uutisia tuoda esille. Media on vastaajien mielestä antanut kuvan, että kotihoito ei muutenkaan ole kovin hyvillä kantamilla. Lisäksi he kertoivat, että positiiviseen uutisointiin ei kiinnitetä huomiota.

”tää nykyinen uutisointi, tiiätsä kaikkee negatiivista oikeestaan, ei hirveesti positiivista tuoda esille”

”Media on antanu semmosen kuvan, et kotihoito ei mitenkään hyvillä kantimilla”

”en oo kiinnittänyt huomioo niihin positiivisiin”

6.1.7 Työn monipuolisuus

Haastattelun perusteella saatujen tulosten myötä ilmenee, että kotihoidon työssä vaihtelevuus ja monipuolisuus ovat ominaisuuksia, jotka itse työssä koetaan houkuttelevina. Vaihtelevat päivät ja monipuolisuus edistävät vetovoimaisuutta ja se, etteivät kotihoidossa työpäivät ole samanlaisia. Haastateltavat kertoivat esimerkkinä työtehtävien monipuolisuudesta sen, että sairaanhoitajat ottavat näytteitä ja ovat mukana lääkäreiden kotikäynneillä.

”Sillai vois houkuttaa, ei varmaan oo samanlaisii työpäivii.”

Kotihoidossa tehtävässä työssä työn itsenäisyys ja kokonaisvaltaisuus ovat ominaisuuksia, joita haastateltavat pitivät tärkeässä roolissa miettiessä vetovoimatekijöitä itse työn ominaisuuksissa. Työn itsenäisyydellä tarkoitettiin esimerkiksi sitä, että työssä ollaan usein itsekseen, jolloin pitää pystyä ikään kuin rutistamaan itsestään kaikki, mutta toisaalta omat taidot kehittyvät. Kokonaisvaltaisuus ilmenee siten, että työ ei ole vain yhden sairauden hoitamista, vaan ihmisiä hoidetaan kokonaisvaltaisesti. Kotihoidon työ ylipäätään on hyvin moninaista ja pitää sisällään paljon muutakin kuin vain hoitotyötä. Työtä tulee olla sopivassa suhteessa, sitä ei saa olla liikaa, muttei liian vähänkään.

”Ja sit se on nii jotenkin, siellon kaikkee muutakin kuin hoitotyötä vaan.”

Ihmisläheisyys ja inhimillisyys ovat tärkeitä ominaisuuksia, jotka saavat hakijan hakeutumaan työhön. Ylipäätä auttamisen halu on monesti tekijä, joka saa hakeutumaan jo koko hoiva-alalle. Kun työ on ihmisläheistä ja on riittävästi aikaa toimia inhimillisesti asiakas huomioiden, lisäävät nämä työn vetovoimaisuutta. On tärkeää, että on aikaa tehdä muutakin kuin vain välttämättömyys.

”Inhimillisempää niille ikäihmisille, että se ei oo vaan nyt se suihkussa käynti.”

6.2 Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Aineistosta saatujen alkuperäisilmausten ja niistä johdettujen pelkistysten perusteella muodostui 29 alaluokkaa. Alaluokista muodostui edelleen yhdeksän yläluokkaa, jotka kuvaavat sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Nämä yläluokat ovat: hyvä perehdytys, esimiehen ominaisuudet, työyhteisön ominaisuudet, riittävä palkka, työviihtyvyys, työhön liittyvä ohjeistus ja ajankäyttö, työn monipuolisuus ja itsenäisyys, mahdollisuudet työn kehittämiseen ja palaute tehdystä työstä sekä sitoutumista vähentävät tekijät. Yläluokat alaluokkineen ovat kuvattuna alla olevassa taulukossa.

Alaluokka	Yläluokka
Perehdytyksen hyvät ominaisuudet	Hyvä perehdytys
Perehdytyksen sopiva kesto	
Hyvän perehdyttäjän ominaisuudet	
Ajantasainen perehdytyskansio	
Tasa-arvoinen kohtelu esimieheltä	Esimiehen ominaisuudet
Esimies ymmärtää käytännön työtä	
Esimies omaa tuki ja ongelmaratkaisutaitoja	
Esimiehen hyvät ominaisuudet ja piirteet	
Esimiehen negatiiviset ominaisuudet ja piirteet	
Työyhteisön avun anto tarvittaessa	Työyhteisön ominaisuudet
Työyhteisön motivoituneisuus	
Työyhteisön yhteinen arvomaailma	
Työyhteisö arvostaa työtä	
Työyhteisön hyvän työilmapiirin piirteitä	
Työyhteisön negatiivisen työilmapiirin piirteitä	
Palkan positiiviset vaikutukset	Riittävä palkka
Palkka ei ole merkittävin	
Työiihtyvyys	Työiihtyvyys
Selkeät ja hyvät ohjeet työhön sekä riittävä ajankäyttö	Työhön liittyvä ohjeistus ja ajankäyttö
Itsenäinen ja monipuolinen työ	Työn monipuolisuus ja itsenäisyys
Työn vaikuttamismahdollisuudet	Mahdollisuudet työn kehittämiseen ja palaute tehdystä työstä
Mahdollisuus työn kehittämiseen	
Positiivinen palaute tehdystä työstä	
Säästöpolitiikka	Sitoutumista vähentäviä tekijöitä
Työajan suunnittelu ei vastaa todellista kuvaa	
Työn vaatimukset ja resursointi eivät kohtaa	
Muutosten pelko	
Työvälineiden saatavuus ei vastaa tarvetta	
Työhön ei voida vaikuttaa	

Kuvio 2: Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

6.2.1 Hyvä perehdytys

Haastattelussa kävi ilmi, että perehdytys on merkittävässä osassa sitoutumista lisäävänä tekijänä. Perehdytyksen hyvinä ominaisuuksina nähtiin erilaiset näkökulmat ja toimintatavat sekä perehdytyksen kattavuus ja yksityiskohtaisuus. Lisäksi haastateltavat lisäsivät, että perehdytys ei saa olla perehdyttäjälle liian raskasta. Perehdytyksen sopiva kesto oli myös keskustelun

aiheena ja vastaajat olivat sitä mieltä, että perehdytykseen riittää muutama viikko ja sen tulee olla riittävää sekä jatkuvaa. Hyvän perehdyttäjän ominaisuuksina nähtiin perehdyttäjän pysyvyys, tämän sitoutuneisuutensa perehdytykseen sekä se, että perehdyttäjiä on vähintään kaksi. Ajantasainen perehdytyskansio lisäsi vastaajien mukaan sitoutumista työhön.

”Se perehdytyskansio on ajan tasalla.”

”Mun mielest olis hyvä, et ois nimettyä vaikka kaks perehdyttäjää vähintään.”

”Muutaman viikon perehdytys työhön.”

6.2.2 Esimiehen ominaisuudet

Esimiehellä on vastaajien mielestä vaikutusta työntekijöihin ja työyhteisöön. Vastaajat toivat haastattelussa esille, että esimieheltä tuleva kohtelu on tasa-arvoista, esimies ymmärtää käytännön työtä, esimies omaa hyvät tuki - ja ongelmaratkaisutaidot, esimiehellä on hyvät kommunikointi - ja keskustelutaidot.

Vastaajat kertoivat, että esimies osallistuu tarvittaessa käytännön työhön. Lisäksi esimiehen tulisi ymmärtää, mitä käytännön työ on ja hänen tulisi olla ajan tasalla työnkuvasta. Tuki - ja ongelmaratkaisutaidoissa esimies osaa ottaa kantaa ongelmatilanteissa, hän tukee ristiriitailanteissa ja hän osaa asettua työntekijän asemaan sekä tukea työntekijäänsä. Lisäksi esimiehen tulee omata hyvät kommunikointi - ja keskustelutaidot, hän on aidosti kiinnostunut työntekijöistään sekä arvostaa heitä. Lisäksi esimies osaa antaa opastusta ja häneen saa helposti yhteyden.

”Pystyy aina just olla yhteydessä tarvittaessa ja sit saa ohjeet.”

Esimiehen hyvinä ominaisuuksina sekä piirteinä kuvattiin lisäksi joustavuus, vastuuntunto, jämäptiys, häntä ei koeta pelottavaksi ja hän sitoutuu työhönsä.

”Esimiehellä pitää olla jämäptiyttä-”

”Se on oikeesti tehny sitä käytännön työtä...käsitys siitä mitä se työ on.”

”Aito kiinnostus työntekijöitä kohtaan ja arvostus.”

Vastaajat toivat haastattelussa esille myös esimiehen negatiivisia ominaisuuksia ja piirteitä, joita ovat: kahden paineen alla oleminen ja se, että esimies ei osaa asettua työntekijän asemaan.

Esimiehen hyvät piirteet lisäävät työhön sitoutumista, kun taas negatiiviset piirteet vähentävät sitä. Negatiivisten piirteiden vaikutukset on tärkeää tuoda esille tässä opinnäytetyössä,

koska näin voidaan löytää kehitettäviä asioita ja eliminoimalla negatiiviset piirteet mahdollisimman pieniksi tai jopa kokonaan pois, voidaan edelleen lisätä sitouttamista työhön.

6.2.3 Työyhteisön ominaisuudet

Työyhteisöllä on vastaajien mielestä iso vaikutus työhön sitoutumiseen. Vastaajat kertoivat, että hyvän työyhteisön tärkeimpinä tekijöinä nähdään työyhteisön avunanto tarvittaessa, työyhteisön motivoituneisuus, työyhteisön yhteinen arvomaailma ja työyhteisön työn arvostus. Puhuttaessa työyhteisön avunannosta tarvittaessa vastaajat toivat ilmi, että työyhteisössä on tärkeää voida pyytää tarvittaessa apua hankalissakin tilanteissa. Työyhteisön motivoituneisuudesta keskusteltaessa vastaajat kertoivat että työntekijät, jotka eivät ole motivoituneita työhön, vähentävät työhön sitoutumista, kun taas motivoituneet ja itseään kehittävät työntekijät lisäävät sitä.

”On viihtynyt semmosis duunipaikoissa missä se työyhteisö, työilmapiiri on kannustava ja et muutkin työntekijät on semmosii motivoituneita ja itseään kehittäviä.”

Työyhteisön yhteinen arvomaailma nähtiin sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä. Vastaajien mukaan työntekijöillä tulisi olla samanlainen ajattelutapa kyseisestä työstä. Tämä lisää vastaajien mielestä sitoutuneisuutta työhön. Tärkeänä pidettiin myös työyhteisön arvostusta tehtyä työtä kohtaan. Tämä tarkoittaa vastaajien mukaan oman osaamisen arvostamista, kannustusta työyhteisössä sekä oman ja muiden työn arvostamista työyhteisössä. Kollegoiden kesken vallitseva hyvä ja kannustava ilmapiiri lisää viihtyisyyttä työpaikalla. Työkavereiden ja esimiehen joustavuus nähdään sitoutumista edistävänä tekijänä. Hyvät työkaverit ovat tärkeä tekijä työssä jaksamisen kannalta.

”Saa niinku semmost arvostusta siitä omasta työstä ja arvostaa muiden muidenkin tekemää työtä.”

”On semmonen porukka siellä et tuntuu et on hyvä mennä töihin.”

Työyhteisön negatiivisina työilmapiirin piirteinä nähdään jatkuvat konfliktit. Mahdollisuuksien puute tehdä työtä niin hyvin kuin haluaa, syö antoisuutta haastateltavien mielestä. Huonot työntekijät sekä tietynlainen pelko työyhteisöä kohtaan vähentävät työhön sitoutumista. Henkilökohtaisten näkemysten esille tuominen, epätasa-arvoinen kohtelu ja epäammattillisuus asiakkaita kohtaan aiheuttavat haastateltavissa negatiivisia tunteita.

6.2.4 Riittävä palkka

Palkalla on positiivisia vaikutuksia työhön sitoutumisessa. Vastaajien mielestä työpaikan bonukset sitouttavat työntekijän työhön ja palkan korotus ja kiinteä summa toimii kannustimena. Palkkaa ei kuitenkaan ole merkittävin tekijä sitoutumisessa ja vastaajat kertoivat, että palkka ei merkitse kaikkea.

”Palkankorotus tai sit tällöinen kiinteä summa.”

”Ei se nyt palkka merkitse kaikkea kaikessa.”

6.2.5 Työviihtyvyys

Haastatteluun osallistuneiden mielestä itse työviihtyvyydellä on merkitystä työhön sitoutumiseen. Viihtyvyys työssä koetaan erittäin tärkeänä asiana ja viime kädessä työolot voittavat rahan.

”onks se sit se raha kuitenkin... jos ne olot onkin sitten sitä mitä ne on.”

6.2.6 Työhön liittyvä ohjeistus ja ajankäyttö

Vastaajat kertoivat, että selkeät ja hyvät ohjeet työhön sekä riittävä ajankäyttö on merkittävä asia työhön sitouttamisessa. Vastaajien mukaan tämä tarkoittaa sitä, että työntekoon on selkeät ohjeet ja asiat pystytään tekemään oikein. Tärkeänä tekijänä nähtiin myös se, että työssä pystytään käyttämään selkeitä tiedonhakua ja heillä on riittävästi aikaa työntekoon sekä potilaan esitietoihin perehtymiseen. Itse välitöntä työaikaa olisi hyvä olla pienempi määrä.

”Ympäristö, mis on selkeät ohjeet ja selkeä kaava miten nää työt hoidetaan.”

6.2.7 Työn monipuolisuus ja itsenäisyys

Sitouttamista edistävänä tekijänä nähdään itsenäinen ja monipuolinen työ eli itse työ on itsenäistä, monipuolista sekä vaihtelevaa. Kotihoidossa tehtävä työ nähdäänkin hyvin monipuolisenä työnä, mikä lisää sitoutuneisuutta työhön. Lisäksi mainittiin vapaus tehdä työtä omalla tavalla vahvistavat työhön sitoutumista.

”Et se on itsenäistä työtä ja siin on monipuolista ja joka päivä on erilaista.”

6.2.8 Mahdollisuudet työn kehittämiseen ja palaute tehdystä työstä

Vastaajat kertoivat, että sitoutumista edistävänä tekijänä nähdään mahdollisuus työn kehittämiseen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on mahdollisuus kehittää työtä ja vaikuttaa siihen liittyvään resursointiin, mikä voi vähentää kiireen kokemista itse työssä. Lisäksi kuvattiin, että työn sujuvuus, positiivinen palaute tehdystä työstä itse asiakkailta ja arvostus tehdystä työstä sitouttavat työntekijää työhönsä. Lisäksi vastaajat kertoivat, että on tärkeää kokea itse asiakastyö miellyttäväksi. Lisäksi inhimillinen ja yksilöä huomioiva työote nähdään sitoutumista edistävänä tekijänä.

”Kehittää sitä työtä ja saada tarpeeksi resursseja, ettei se kokemus ois nii monella se, että on niin kiire ja hommat ei luonnistu.”

”Ja just se rauhallisuus siinä, et sä saat oikeesti tehdä sen työn ja et sul on aikaa oikeesti kysyä silt potilaalta, et hei miten sulla menee.”

6.2.9 Sitoutumista vähentäviä tekijöitä

Haastattelun aikana keskusteltiin tekijöistä, jotka vähentävät työhön sitoutumista. Vastajat kertoivat, että työajan suunnittelu ei vastaa käytännön todellisuutta ja siten vähentää työhön sitoutumista. Lisäksi jatkuvat muutokset, tiukennukset sekä aikataulun tiukkuus vähentävät sitoutumista. Haastateltavien mukaan ajankäytön tarkkailu ei anna todellista kuvaa itse työhön kuluvasta ajasta ja päivät venyvät liian tiukkojen aikataulujen vuoksi. Vastajat kertoivat myös, että välitöntä työaikaa suunniteltaessa ei huomioida välimatkoja, mikä myös vähentää työhön sitoutumista.

”Se et seurataan sitä työaikaa hirveesti ja sit seurataan sitä meidän asiakasaikojä ja koko aika sillai että teillä on löysää täällä ja pitäis niin ku ettei oikein pääse ja sit oot vaan täällä hiki hatussa vaan.”

Sitoutumista vähentävänä tekijänä nähdään myös se, että työn vaatimukset ja resursointi eivät kohtaa. Työn vaatimukset koetaan kohtuuttomina, töitä on liikaa ja työssä ei jakseta. Koska yhteiskunnassa on lähitulevaisuudessa tulossa isoja muutoksia, ovat ihmiset epätietoisia erinäisistä asioista, kuten esimerkiksi sote-uudistuksesta. Tästä seuraa se, ettei isoja muutoksia uskalleta tehdä. Lisäksi vastajat kokevat, että työhön ei juurikaan voida vaikuttaa. Niin sanotulla säästöpolitiikalla koettiin olevan vähentävä vaikutus työhön sitoutumisen kannalta. Paineet säästämisestä vähentävät sitoutumista ja vaikuttavat työntekijän jaksamiseen.

”Se säästämisen paine mikä siel on koko ajan se tietynlainen ilmapiiri, et pitää vaan säästää ja säästää.”

7 Pohdinta

7.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Työhön hakeutumista tutkittiin hakeutumista edistävien ja vähentävien tekijöiden kautta. Haastattelusta saadun aineiston perusteella esiin nousee, että työntekijän kiinnostukseen hakeutua töihin kotihoitoon vaikuttavat monenlaiset tekijät. Yksittäisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn kiinnostavuuteen ja hakeutumiseen, ovat työn alueellinen sijainti, työsuhteen mukana tuomat edut ja positiivinen mainonta. Alueellinen sijainti voi vaikuttaa suoraan työnhakijan päätökseen hakea tai olla hakematta työtä. Tähän tekijään työnantaja ei voi itse vaikuttaa, mutta toisaalta työnantaja voi muilla tekijöillä kompensoida tämän tekijän mahdollisia puutteita. Haastattelun tuloksista ilmenee esimerkiksi, että työsuhteen mukana tuomat edut vaikuttavat lisäävästi yksittäisen työpaikan kiinnostavuuteen.

Positiivinen mainonta liittyy imagon eli mielikuvan rakentamiseen ja haastattelun tulosten perusteella positiivinen mainonta toimii vetovoimaa lisäävänä tekijänä. Teoreettinen viitekehys tukee tätä tulosta. Surakan (2009, 48) teoksen mukaan hyvää mielikuvaa ei rakenneta hetkessä, vaan se perustuu hyvään toimintaan työnantajana ja sitä tukevaan pitkäjänteiseen viestintään. Hyvällä työnantajakuvalla on suora yhteys organisaation kykyyn rekrytoida (Surakka 2009, 48). Haastateltavat toivat esille, että positiivinen mainonta voi olla esimerkiksi sitä, että työnantajat ja työntekijät konkreettisesti rantautuisivat kertomaan työstään ja työpaikastaan potentiaalisten hakijoiden omaan ympäristöön eli esimerkiksi kouluille.

Hyvällä rekrytoinnilla on mahdollista vaikuttaa työpaikan kiinnostavuuteen. Monesti työhönhaakuprosessissa ensimmäinen kontaktipiste työnantajan ja työnhakijan välillä on työpaikkailmoitus. Sillä voidaan vaikuttaa siihen, herääkö hakijan mielenkiinto. Haastateltavat nostivat esille sen, että työpaikkailmoitukset ovat kaikki melko samanlaisia. Työnhakijoiden mielenkiintoa lisää se, että työpaikkailmoitus erottuu muista. Tärkeitä piirteitä, joita haastateltavimmme mielestä hyvästä työpaikkailmoituksesta löytyy, ovat kuvaus työyhteisöstä ja työilmapiiristä, sekä etujen ja joustavuuden esille tuominen ilmoituksessa. Salli & Takatalo (2014, 25-26) esittävät teoksessaan ”Loista rekrytoijana -hoida kosiomatka tyylillä” tulosta tukevia näkemyksiä. Heidän mukaansa hyviä työnhakijoita saadakseen, tulee työpaikan osata rekrytoinnin aikana niin sanotusti myydä itseään sillä tavalla, että se erottuu positiivisesti muista työnantajista. Organisaation arvoista, kulttuurista, eduista ja vapauksista sekä työssä kehittymisen mahdollisuuksista kannattaa kertoa.

Yksi väylä hakeutua johonkin työpaikkaan voi olla työharjoittelu. Haastattelun tuloksista ilmenee se, että kotihoidon harjoittelua kohtaan on olemassa ennakkokäsityksiä. Työharjoitteluun meno koetaan ”joutumisena”. Toisaalta kävi ilmi, että hyvä työharjoittelukokemus onnistuu murtamaan ennakkokäsityksiä ja että hyvä harjoittelukokemus on vahvistanut omaa tunnetta siitä, että työpaikkaa voi ajatella omana tulevaisuuden työnään. Teoreettinen viitekehys tukee tätä tulosta. Surakan (2009, 58) teoksen mukaan hyvän kohtelun myötä opiskelija voi myöhemmin hakeutua töihin positiiviseksi kokemaansa harjoittelupaikkaan. Opiskelijoiden myönteiseen työharjoittelukokemukseen kannattaa siis panostaa. Myönteinen harjoittelukokemus syntyy samanlaisista tekijöistä kuin työntekijöiden sitoutuminen.

Kotihoidon vetovoimaisuuden kannalta ongelmallisia ovat siihen liitetyt kielteiset puheet ja mielikuvat. Haastattelun tuloksista nousee esille se, että kotihoidosta käytävä keskustelu on usein kielteistä. Haastateltavat käyttivät jopa ilmaisuja ”kauhutarinoita”, ”sellainen kauhea paikka” ja ”kotihoitoon joudutaan” kuvatessaan kotihoidosta kuultavaa puhetta. Mielikuvat kotihoidosta ovat useasti, että työ on raskasta ja kotihoidon mahdollisuudet ovat hyvin rajalliset. Tällä viitataan siihen, että työtä on monesti liikaa yhdelle tekijälle ja työntekijän vaikuttamismahdollisuudet ovat vähäiset. Haastateltavat nostivat esille, että toisaalta puhujan puheiden takana ei ole välttämättä todellista kokemusta kotihoidossa tehtävästä työstä. Tämä

onkin mielenkiintoinen löydös ja olisi syytä pohtia, mistä nämä kielteiset puheet syntyvät ja mikä niitä ylläpitää.

Yksi näitä puheita ja mielikuvia synnyttävä ja ylläpitävä tekijä on tulosten perusteella media ja tätä tukee teoreettisessa viitekehyksessä tarkasteltu median antama kuva kotihoidosta, joka perustuu ajankohtaiseen uutisointiin. Esimerkiksi Uimonen on teoksessaan sitä mieltä, että iltapäivälehtien lööpit ovat hyvin merkittäviä piilovaikuttajia, vaikka itse lehtiä ei lukisi-kaan, sillä myyntijulisteisiin tullaan törmäämään pitkin päivää esimerkiksi kauppojen ja kassojen edustoilla. (Uimonen 2009, 55.) Toisaalta kotihoidon työntekijöiden omat kokemukset kiireestä ja puheet ongelmista voivat vaikuttaa näiden mielikuvien ja puheiden syntyyn ja ylläpitää niitä.

Myönteisillä puheilla voidaan murtaa ennakkokäsityksiä. Haastateltavat kuvasivat, että kaverien myönteiset puheet ovat vaikuttaneet positiivisesti ja lisänneet haastateltavien omaa myönteistä kuvaa kotihoidosta. Toisaalta haastateltavat toivat esiin paljon myönteisiä piirteitä kotihoidon työn ominaisuuksista. Kotihoidon työssä haastateltavat kertoivat arvostavansa työn itsenäistä luonnetta, vaihtelevuutta ja työtehtävien monipuolisuutta. Kotihoidossa tehtävä työ on lisäksi haastateltavien mukaan kokonaisvaltaista. Lisäksi työn vetovoimaa lisää ihmisläheisyys ja inhimillisuus, jotka tosin välillä ovat haastettuina aikapaineiden ja vähäisten resurssien vuoksi. On tärkeää, että on aikaa tehdä muutakin kuin välttämättömyys.

Työhön sitoutumista tutkittiin sitoutumiseen vaikuttavien tekijöiden kautta. Sitoutumista edistävät tekijät ovat moninaisia. Tärkeässä roolissa on hyvä perehdytys. Hyvän perehdytys on kattava ja yksityiskohtainen, se tarjoaa erilaisia näkökulmia ja toimintatapoja. Perehdytyksen tulee olla riittävää ja jatkuvaa. Lisäksi tärkeänä huomiona nostettiin, että perehdytyskansion tulee olla ajantasainen. Selkeät ohjeet ja selkeä työnkuva lisäävät työntekijän sitoutumista työhön.

Esimiehellä ja työyhteisöllä on merkittävä osa työhön sitoutumisen kannalta. Esimies vaikuttaa haastateltavien mukaan koko työyhteisöön ja työyhteisö ja työilmapiiri vaikuttavat suoraan haluun sitoutua työhön. Hyvä esimies on tasa-arvoinen, ymmärtää käytännön työtä, tukee työntekijää sekä omaa hyvät keskustelutaidot. Hyvä esimies osaa asettua työntekijän rooliin. Hyvän työyhteisön ominaisuuksia ovat hyvä ja kannustava ilmapiiri, tämä lisää jaksamista ja työhön sitoutumista. Hyvää ilmapiiriä luo esimerkiksi se, että apua voi pyytää tarvittaessa ja että koko työyhteisön arvomaailma ja motivoituneisuus ovat yhtenäisiä. Hyvät työkaverit ovat tärkeä tekijä työssä jaksamisen ja työviihtyvyyden kannalta. Tuloksissa ilmeneekin, että työviihtyvyys on merkittävämpi tekijä sitoutumisen kannalta kuin esimerkiksi rahallinen korvaus.

Tuloksia tukee Mankan & Mankan (2016, 135) teos ”Työhyvinvointi”, jonka mukaan nykytyöntekijä haluaa tuntea itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi. Yksilöllisyys korostuu ja työntekijä haluaa tulla työnantajan taholta kohdatuksi yksilönä. Heidän mukaansa työhön suhtautuminen on sukupolvien myötä muuttunut ja epäkohtiin kiinnitetään ehkä aiempaa enemmän huomiota. Työ ei saa olla vastenmielistä, vaan henkilöstö haluaa itse vaikuttaa omaa työtään koskeviin tavoitteisiin ja tekemisen tapoihin. Moderni johtaminen on vuorovaikutteista ja tilannejohtamista.

Opinnäytetyön tuloksissa ilmenee, että edut ja rahallinen korvaus ovat sekä hakeutumiseen että sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Palkalla on positiivisia vaikutuksia työhön sitoutumisen kannalta ja esimerkiksi työpaikan bonukset voivat sitouttaa työntekijää työhön. Kuitenkaan palkka ei ole merkittävin tekijä sitoutumisen kannalta. Sitoutumista edistävinä tekijöinä nähtiin työn monipuolisuus, itsenäisyys, joustavuus, inhimillisuus ja yksilöä huomioiva työote, sekä työntekijän mahdollisuus kehittää työtä ja vaikuttaa työhön liittyvään resursointiin. Näiden lisäksi sitoutumista edistää ulkoapäin tuleva työn arvostus ja se, että itse asiakastyö on miellyttävää.

Jotta voidaan lisätä sitoutumista, täytyy ymmärtää, mitkä tekijät vähentävät sitoutumista. Sitoutumista vähentävinä tekijöinä haastateltavat nimesivät muun muassa sen, että työajan suunnittelu ei vastaa käytännön todellisuutta. Jatkuvat muutokset, tiukennukset sekä aikataulujen tiukkuus luovat kokemuksia loppuun palamisesta ja kiireestä, mikä tekee työstä epämieluisan. Haastateltavat nostivat esille ajankäytön tarkkailun ja että se ei anna todellista kuvaa itse työhön kuluvasta ajasta, mikä taas johtaa siihen, että päivät venyvät joustamattomien aikataulujen vuoksi. Lisäksi työajan suunnittelussa ei huomioida välimatkoja, mitkä omalta osaltaan lisäävät työhön kuluvaan aikaa. Työn vaatimukset koetaan kohtuuttomina ja että töitä on yhdelle tekijälle liikaa. Samantyyppisiä asioita saivat selville Vehko, Sinervo ja Josefsson tutkimuksessaan ”Henkilöstön hyvinvointi vanhuspalveluissa -kotihoidon kehitys huolestuttava”. Heidän mukaansa suuri työmäärä ja henkilöstön vähyys ovat usein syynä kiireen kokemiseen. Kiireellä on tapana vaikuttaa siihen, miten hyvin työ pystytään tekemään. Samassa tutkimuksessa puhutaan ’Määrällisestä ristiriidasta’, jolla tarkoitetaan sitä, että vaatimukset työntekijää kohtaan ovat suuremmat, mitä työntekijällä on mahdollista toteuttaa. (Vehko, Sinervo & Josefsson 2017, 2-4.)

7.2 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyön eettisyyden lähtökohtana on tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön kriteerit. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattaminen, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä. Tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja tutkimustulosten arvioinnissa, tulee soveltaa eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetel-

miä ja toteuttaa tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta. Lisäksi eettiseen toimintaan kuuluu ottaa huomioon muiden tutkijoiden työt ja saavutukset ja kunnioittaa näiden työtä. (Kuula 2011, 34-35.) Eettisyyttä on myös se, tutkimusaineistoa ja aineiston analyysia arvioidaan prosessin aikana. Aineiston analyysi tulee toteuttaa huolellisesti ja sen eri osat tulee käydä tarkasti läpi. Tutkimusaineistosta nousevien johtopäätösten tulee olla luotettavia sekä rehellisiä ja raportointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota, koska tutkimuksen tulokset on tarkoitettu hyödynnettäväksi. (Heikkilä, Jokinen, Nurmela 2008, 45-46).

Raportoinnissa käytetyt suorat lainaukset haastatteluteksteistä lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. Suorien lainausten käytössä tulee tosin huomioida, etteivät lainaukset ole liian pitkiä, koska se voi olla merkki jäsentymättömyydestä analyysistä. Etiikan näkökulmasta tarkasteltuna, on hyvä huomioida suorissa lainauksissa se seikka, ettei tutkimukseen osallistujaa voida tunnistaa esimerkiksi käyttämiensä murreilmausten takia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160.)

Tutkittavan henkilön tunnistamattomuuden eli anonymiteetin tavoitteena on suojella tutkittavaa henkilöä negatiivisilta seurauksilta, joita tutkimusjulkaisu ja henkilön identiteetin tunnistaminen voisi saada aikaan. Tutkimuskysymysten luonteesta riippuen, tunnistamattomuus voi lisätä rehellisten vastausten määrää sekä lisätä osallistujamäärää. (Kuula 2011, 201.) Opin- näytetyössä käytetty teemahaastattelurunko luotiin niin, että tutkittavien anonymiteetti säilyi. Tämä tarkoittaa sitä, että nimeä, henkilöturvastunnusta, ikää, sukupuolta tai mitään, mistä henkilön voisi tunnistaa, ei kysytty. Äänitetty aineisto säilytettiin ja hävitettiin oikeaoppisesti.

7.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuutta voi arvioida uskottavuuden, siirrettävyyden, riippuvuuden ja vahvistettavuuden näkökulmista. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi, jotka ovat toteutettu yksityiskohtaisesti ja täyttävät tieteelliselle tiedolle asetetut vaatimukset. Noudattamalla hyviä tieteellisiä menettelytapoja, voidaan taata parhaiten tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus (Kuula 2011, 34-36). Opinnäytetyöprosessiin kuului suunnitelmaraportin laatiminen, jossa esiteltiin yksityiskohtaisesti suunnitelma opinnäytetyön toteutukselle. Hyväksytyn suunnitelman perusteella haettiin tutkimuslupa, joka lisää opinnäytetyön avoimuutta ja luotettavuutta. Koko opinnäytetyöprosessin ajan toiminta oli avointa.

Uskottavuus edellyttää tulosten kuvaamista selkeästi ja ymmärrettävästi. Tämän opinnäytetyön tulokset on pyritty esittämään mahdollisimman selkeästi tekstinä ja kuvioina, jotta lukija ymmärtää helposti, mitä tuloksia opinnäytetyöllä on saavutettu ja minkälaisen prosessin kautta. On tärkeää, että tulosten analyysi on kuvattu mahdollisimman tarkasti. Opinnäytetyön tulosten analysoinnin kuvaukseen on käytetty taulukoita, jotka havainnollistavat prosessia ja

prosessi on taltioitu tekstiksi mahdollisimman tarkasti. Tämä lisää opinnäytetyön uskottavuutta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160.)

Olemassa olevan tiedon hyödyntäminen lisää tutkimuksen tulosten luotettavuutta. Lisäksi aikaisemman tiedon hyödyntäminen vaatii tutkimukseen liittyvän tiedon tarpeen tunnistamista, systemaattista tiedonkeruuta, kerätyn tiedon kriittistä arviointia ja soveltamista sekä käyttöönottoa tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla (Heikkilä, Jokinen, Nurmela 2008, 104). Teoreettisen viitekehysten rakentamisessa käytettiin ajantasaisia sekä luotettavia lähteitä. Keskustelua eri lähteiden luotettavuudesta käytiin koko opinnäytetyöprosessin ajan. Teemahaastattelun teemojen valintaa ohjasi opinnäytetyön viitekehys, mutta toisaalta teemat pyrittiin muodostamaan siten, että ne ovat mahdollisimman objektiivisiä. Teemojen tuoksi laadittiin tarkentavia kysymyksiä siltä varalta, jos keskustelua ei synny. Riskinä oli, että tarkentavat kysymykset ohjaavat haastateltavien vastauksia, mikä söisi tulosten luotettavuutta. Toisaalta teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä lisää avoimuutta, sillä tällöin keskustelu etenee haastateltavien tuottaman puheen varassa ja ihmisten omat tulkinnat asioista korostuvat. Tämä lisää luotettavuutta, sillä tällöin tulokset ovat mahdollisimman riippumattomia tutkijoista. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77-78.)

Triangulaatio on monimenetelmäinen strategia, jota voidaan käyttää, kun halutaan varmistaa tulosten luotettavuus. Tämä tarkoittaa sitä, että eri lähteistä voidaan saada samanlaisia tuloksia tai tukea eri ratkaisuille (Kananen 2014, 120-121). Tiedonkeruu eri lähteistä ja omien tulkintojen vertailu eri lähteisiin lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi voidaan tarkastella sitä, että tuottavatko eri tietolähteet sellaisia tuloksia, jotka tukevat toisiaan. Lähteinä voi olla esimerkiksi muut tutkimukset tai muut erinäiset aineistot. Kun aineistoa on kerätty eri lähteistä, voidaan saada vahvistusta eri väitteille tai ilmiön tulkinnalle. Tämä monilähteisyys viittaa triangulaatioon. Mitä enemmän saadaan todisteita väitteiden taakse, tulee annettu tulkinta olemaan pitävämpi. (Kananen 2014, 152). Tässä opinnäytetyössä tuloksia on tarkasteltu vertaamalla niitä teoreettisessa viitekehyksessä esiintyvään teorian tietoon ja tutkimuksiin. Aiempi tutkimustieto tuki opinnäytetyössä saatuja tuloksia. Tämä lisää opinnäytetyön luotettavuutta.

Siirrettävyys saavutetaan huolellisella tutkimuskontekstin kuvauksella, osallistujien valinnan ja taustojen selvittämisellä sekä lisäksi koko prosessin tarkalla kuvauksella. Opinnäytetyö on pyritty liittämään tutkimuskontekstiin rakentamalla teoreettinen viitekehys opinnäytetyön aiheen kannalta tärkeiksi koettujen teemojen ympärille. Osallistujien valinta ja taustat on selvitetty niin tarkoin kuin se osallistujien anonymiteetin ja eettisyyden kannalta on mahdollista. Opinnäytetyöprosessi on kuvattu mahdollisimman yksinkertaisesti ja helposti ymmärrettävästi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160.)

7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, millä tekijöillä varmistetaan kotihoidon riittävä vetovoimaisuus. Tällä opinnäytetyöllä saatiin tuotettua tietoa hakeutumiseen ja sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä, joiden yhteisvaikutuksesta kotihoidon vetovoimaisuus muodostuu.

Tällä opinnäytetyöllä saatiin tietoa hyvistä rekrytoinnin piirteistä, tämän hetkisistä mielikuvista ja puheista kotihoidosta, median vaikutuksesta mielikuviin sekä muista yksittäisistä hakeutumista ja sitoutumista edistävästä tekijöistä. Lisäksi saatiin tuotettua tietoa hakeutumista ja sitoutumista vähentävistä tekijöistä. On tärkeää olla tietoinen näistä tekijöistä, sillä niiden avulla voidaan ymmärtää paremmin, miten vetovoimaisuutta voidaan lisätä, parantaa ja edistää. Tämän opinnäytetyön tuloksia voivat hyödyntää kotihoidon esimiehet rekrytoidessaan työpaikalle uusia työntekijöitä. Lisäksi näitä tuloksia voidaan hyödyntää uusien ja vanhojen työntekijöiden työhön sitouttamisessa.

Haastattelussa oli yllättävää, ettei median vaikutuksesta mielikuviin herännyt sen suurempaa keskustelua kuin oli olettamuksena. Kotihoidon vetovoimaisuuden kannalta ongelmallisena kuitenkin nähtiin kielteiset mielikuvat ja puheet. Aina näiden puheiden taustalla ei ole puhujan omaa kokemusta. Tästä voidaan olettaa, että kuulopuheilla on isompi merkitys kuin pelkästään medialla. Jatkotutkimusaiheena voitaisiinkin pitää tarkempaa tutkimusta median vaikutuksesta ihmisten mielikuviin ja puheisiin.

Lähteet

Painetut

Heikkilä, A., Jokinen P., Nurmela T. 2008. Tutkiva kehittäminen: Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Janhonen, S. & Nikkonen, M (toim.). 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Jyrkämä, J. 2003. Ikääntyvä yhteiskunta ja vanhojen elinolot. Teoksessa Marin, M. & Hakonen S. (toim.) Seniori -ja vanhustyö arjen kulttuurissa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kaijala, M. 2016. Rekrytointi Tehtävään vai yhtiöön? Liettua: Talentum Media Oy.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino Oy - Juvenes Print.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOYPro Oy.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Malmelin, N. & Hakala, J. 2012. Vetovoima - kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. Helsinki: Talentum Media Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum.

Rötkin L. Terveisiä pomolle. 2015. Helsinki: Talentum Media Oy.

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana -hoida kosiomatka tyylillä. Viro: Helsingin seudun kauppakamari.

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

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

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

Uimonen, R. 2009. Median mahti. Helsinki: WSOY

Sähköiset

Akkanen, I. 2016. Vantaan kaupunki. Henkilöstökertomus 2016. Savion kirjapaino Oy. Viitattu 30.4.2018. http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/130636_Henkilo_sto_kertomus_2016_web.pdf

Alastalo H., Vainio S., Kehusmaa S. 2017. Kotihoidon asiakasmäärät kasvussa, henkilöstön määrän kasvu ei kaikissa maakunnissa seuraa perässä. Tutkimuksesta tiiviisti. 18, elokuu 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. Viitattu 4.1.2018. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135119/TUTI2017_18_Kotihoidon%20asiakasm%C3%A4%C3%A4r%C3%A4t%20kasvussa%20henkil%C3%B6st%C3%B6n%20m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4n%20kasvu%20ei%20kaikissa%20maakunnissa%20seuraa%20per%C3%A4ss%C3%A4_p%C3%A4ivitetty.pdf?sequence=1

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali -ja terveyspalveluista 980/2012. Finlex 2012. Viitattu 12.2.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

Kaarlela, K-M. 2013. Sairaanhoidajien työtyytyväisyys vanhustyössä. Pro Gradu. Hoitotieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 8.1.2018. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130261/urn_nbn_fi_uef-20130261.pdf

Kuntaliitto. 2017. Iäkkäiden palvelut. Viitattu 3.7.2018. <https://www.kuntaliitto.fi/asiantuntijapalvelut/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut>

Koponen, E. 2015. Sosiaali -ja terveysalan työvoiman riittävyys nyt ja tulevaisuudessa. Työ -ja elinkeinoministeriö. Viitattu 27.5.2018. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75078/TEMraportti_13_2015_web_27022015.pdf?sequence=1

Lohilahti, O. 8.1.2018. Kotihoidon asiakaslista löytyi lojumasta jalkakäytävältä Lauttasaaressa -Listassa oli ohjeet siitä, kuinka asuntoihin pääsee sisälle. Helsingin Sanomat. Viitattu 30.3.2018. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005516843.html>

Suonpää S. 2018. Sosiaalinen media rekrytointikanavana -hypeä vai hyötyä? Viitattu 7.2.2018. https://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/ohjeita-rekrytointiin/tyonantajamielikuva/sosiaalinen_media_rekrytointikanavana.aspx

Sosiaali -ja terveystalan lupa -ja valvonta virasto, Valvira. 2016. Vanhustenhuolto. Viitattu 9.5.2018. <http://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-palvelut/vanhustenhuolto>

Sosiaali -ja terveysministeriö a. läkkäiden ihmisten palveluja ja etuuksia koskevaa lainsäädäntöä. Viitattu 3.1.2018. <http://stm.fi/lainsaadanto/iakkaat-ihmiset>

Sosiaali -ja terveysministeriö b. läkkäiden palvelut. Viitattu 9.5.2018. <http://stm.fi/iakkaiden-palvelut>

Sosiaali -ja terveysministeriö c. Kotihoito ja kotipalvelut. Viitattu 13.6.2018. <http://stm.fi/kotihoito-kotipalvelut>

Sosiaali -ja terveysministeriö d. Palvelut ja etuudet iäkkäille. Viitattu 9.5.2018. <http://stm.fi/ikaantyneiden-palvelut>

Sosiaali- ja Terveysministeriö, Kuntaliitto. 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:6. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019. Helsinki: Lönnberg Print & Promo. Viitattu 17.1.2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositusjulkaisu_fi_kansilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali -ja terveysministeriö 2017. Uusi laatusuositus kannustaa terveelliseen ja toimintakykyiseen ikääntymiseen. Viitattu 20.8.2018. https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/uusi-laatusuositus-kannustaa-terveeseen-ja-toimintakykyiseen-ikaantymiseen

Terveyden -ja hyvinvoinninlaitos a. 2017. Kotihoidon asiakasmäärä kasvanut, mutta henkilöstön määrä vähentynyt. Viitattu: 2.12.2018. <https://thl.fi/fi/-/kotioidon-asiakasmaara-kasvanut-mutta-henkiloston-maara-vahentynyt>

Terveyden -ja hyvinvoinninlaitos b. 2017. Sote ja vanhuspalvelut. Viitattu 9.5.2018. <https://www.thl.fi/fi/web/ikaantyminen/toimivat-vanhuspalvelut/sote-ja-vanhuspalvelut>

Vantaan ikääntyneen väestön hyvinvointisuunnitelma 2016-2017. Vantaan kaupunki. 2016. Viitattu 18.1.2018. http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/125778_ikaantyneen_vaeston_hyvinvointisuunnitelma27062016.pdf

Varmavuori, M. 1.3.2018. Sukulaiset löysivät kylmissään tärisevän muistisairaana vanhuksen vierumasta kotoaan Helsingin Vallilassa -kotihoito oli kadottanut avaimet, kukaan ei soittanut huoltoyhtiöön. Helsingin Sanomat. Viitattu 30.3.2018. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005586313.html>

Vehko, T. Sinervo, T. Josefsson K. 2017. Henkilöstön hyvinvointi vanhustalveissa -kotihoiton kehitys huolestuttava. Tutkimuksesta tiiviisti 11, kesäkuu 2017. Terveiden -ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki. Viitattu 14.6.2018. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134678/URN_ISBN_978-952-302-876-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wiiio, J. Sitran raportteja 65. 2006. Media muuttuvassa yhteiskunnassa -Median muuttuvat pelisäännöt. Edita Prima Oy, Helsinki. Viitattu 2.4.2018. <https://media.sitra.fi/julkaisut/Raportti65.pdf>

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelurunko.....	49
-------------------------------------	----

Kuviot

Alaluokka	Yläluokka
Perehdytyksen hyvät ominaisuudet	Hyvä perehdytys
Perehdytyksen sopiva kesto	
Hyvän perehdyttäjän ominaisuudet	
Ajantasainen perehdytyskansio	
Tasa-arvoinen kohtelu esimieheltä	
Esimies ymmärtää käytännön työtä	Esimiehen ominaisuudet
Esimies omaa tuki ja ongelmaratkaisutaitoja	
Esimiehen hyvät ominaisuudet ja piirteet	
Esimiehen negatiiviset ominaisuudet ja piirteet	
Työyhteisön avun anto tarvittaessa	
Työyhteisön motivoituneisuus	Työyhteisön ominaisuudet
Työyhteisön yhteinen arvomaailma	
Työyhteisö arvostaa työtä	
Työyhteisön hyvän työilmapiirin piirteitä	
Työyhteisön negatiivisen työilmapiirin piirteitä	
Palkan positiiviset vaikutukset	Riittävä palkka
Palkka ei ole merkittävin	
Työviihtyvyys	Työviihtyvyys
Selkeät ja hyvät ohjeet työhön sekä riittävä ajankäyttö	Työhön liittyvä ohjeistus ja ajankäyttö
Itsenäinen ja monipuolinen työ	Työn monipuolisuus ja itsenäisyys
Työn vaikuttamismahdollisuudet	Mahdollisuudet työn kehittämiseen ja palaute tehdystä työstä
Mahdollisuus työn kehittämiseen	
Positiivinen palaute tehdystä työstä	
Säästöpolitiikka	Sitoutumista vähentäviä tekijöitä
Työajan suunnittelu ei vastaa todellista kuvaa	
Työn vaatimukset ja resursointi eivät kohtaa	
Muutosten pelko	
Työvälineiden saatavuus ei vastaa tarvetta	
Työhön ei voida vaikuttaa	

Kuvio 1: Hakeutumiseen vaikuttavat tekijät

Alaluokka	Yläluokka
Perehdytyksen hyvät ominaisuudet	Hyvä perehdytys
Perehdytyksen sopiva kesto	
Hyvän perehdyttäjän ominaisuudet	
Ajantasainen perehdytyskansio	
Tasa-arvoinen kohtelu esimieheltä	Esimiehen ominaisuudet
Esimies ymmärtää käytännön työtä	
Esimies omaa tuki ja ongelmaratkaisutaitoja	
Esimiehen hyvät ominaisuudet ja piirteet	
Esimiehen negatiiviset ominaisuudet ja piirteet	Työyhteisön ominaisuudet
Työyhteisön avun anto tarvittaessa	
Työyhteisön motivoituneisuus	
Työyhteisön yhteinen arvomaailma	
Työyhteisö arvostaa työtä	
Työyhteisön hyvän työilmapiirin piirteitä	
Työyhteisön negatiivisen työilmapiirin piirteitä	Riittävä palkka
Palkan positiiviset vaikutukset	
Palkka ei ole merkittävin	Työviihtyvyys
Työviihtyvyys	
Selkeät ja hyvät ohjeet työhön sekä riittävä ajankäyttö	Työhön liittyvä ohjeistus ja ajankäyttö
Itsenäinen ja monipuolinen työ	Työn monipuolisuus ja itsenäisyys
Työn vaikuttamismahdollisuudet	Mahdollisuudet työn kehittämiseen ja palaute tehdystä työstä
Mahdollisuus työn kehittämiseen	
Positiivinen palaute tehdystä työstä	
Säästöpolitiikka	Sitoutumista vähentäviä tekijöitä
Työajan suunnittelu ei vastaa todellista kuvaa	
Työn vaatimukset ja resursointi eivät kohtaa	
Muutosten pelko	
Työvälineiden saatavuus ei vastaa tarvetta	
Työhön ei voida vaikuttaa	

Kuvio 2: Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Liite 1: Teemahaastattelurunko

Vetovoimaa kotihoitoon - Miten säilyttää kotihoidon vetovoimaisuus?

Haastateltavan tunnus: _____

Ajankohta: _____

Haastattelijat: Ojala Minna & Rantanen Sini

Teemahaastattelun teemat. Haastattelu nauhoitetaan.

TEEMA 1:

Tekijät, mitkä edistävät/estävät työnhakijan hakeutumista töihin kotihoitoon.

TEEMA 2:

Tekijät, mitkä edistävät/estävät työntekijän sitoutumista työhön kotihoidossa.