



Emilia Jäntti

# Voiko henkilöstövuokraus olla ratkaisu työvoimapulaan sosiaali- ja terveysalalla

Systemoitu kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Suhygienisti (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

6.10.2022

Tekijä	Emilia Jäntti
Otsikko	Voiko henkilöstövuokraus olla ratkaisu työvoimapulaan sosiaali- ja terveysalalla
Sivumäärä	32 sivua + 3 liitettä
Aika	6.10.2022
Tutkinto	Suuhygienisti (YAMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Marjatta Komulainen

Tämä opinnäytetyö toteutettiin systemoidulla kirjallisuuskatsaus menetelmällä. Kirjallisuuskatsauksen tarkoitus on tutkia aiemmin julkaistua tietoa, miten henkilöstövuokraus voisi olla yhtenä ratkaisuna vallitsevaan globaaliin sosiaali- ja terveysalan hoitajapulaan ja sitä kautta myös alan pitovoimaisuuteen. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Voiko henkilöstövuokraus olla ratkaisuna työvoimapulaan sosiaali- ja terveysalalla ja onko se kustannustehokasta?
2. Voiko henkilöstövuokraus olla yksi ratkaisu pitovoimaisuuteen sosiaali- ja terveysalalla?

Tavoitteena on lisätä sosiaali- ja terveysalan päättäjien ymmärrystä henkilöstövuokrauksesta päätöksen teon tueksi.

Kirjallisuuskatsauksen aineistonkeruu suoritettiin kesällä 2022. Tiedonhaussa käytettiin Cinahl, Proquest Central, Pubmed ja Medline tietokantoja. Aineiston haku perustui ennalta määriteltyihin sisäänotto ja poissulku kriteereihin. Katsaukseen valikoitui 11 julkaisua minkä laatua arvioitiin Joanna Briggs instituutin (JBI) tutkimusten arviointikriteerien avulla. Laadunarvioinnin jälkeen aineiston analyysi tehtiin induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Aineiston analyysissä nousi kolme pääluokkaa, viisi yläluokkaa ja 17 alaluokkaa.

Tulosten perusteella henkilöstövuokraus ja vuokrahoitajat ovat tulleet sosiaali- ja terveysalalla jäädäkseen. Vuokrahoitajien käytön trendi on ollut nouseva ja henkilöstön saatavuus on hoitajia välittävillä yrityksillä parempi. Työvoimapula on alkanut koskettamaan viime vuosina myös henkilöstövuokrausyrityksiä vaikkakin ei niin voimakkaasti kuin muilla sote-alan palveluntarjoajilla. Henkilöstövuokraus on tehokkaimmillaan kohteissa missä potilas/asiakasvirrat vaikuttavat henkilöstön mitoittamiseen. Vuokrahoitajista on eniten hyötyä myös loma-aikoina, äkillisten poissaolojen täyttämässä sekä silloin kun vakituinen henkilöstö koulutautuu. Henkilöstövuokraus on ratkaisu työvoimapulaan näissä tapauksissa. Vuokrahoitajien käyttö on kalliimpaa kuin vakituisen henkilöstön käyttö, mikäli tähän ei huomioida hallintokuluja sekä potilaiden hoidon pitkittymisestä koituvia välillisiä ja välittömiä kustannuksia. Vähäinen henkilöstövuokrauksen käyttö on kustannustehokasta, kun runsas henkilöstövuokrauksen käyttö ei ole.

Henkilöstövuokraus ei ole ratkaisu pitovoimaisuuteen vaan siihen toimii paremmin vakituisen henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen. Toisaalta vähäinen henkilöstövuokrauksen käyttö parantaa vakituisen henkilöstön työhyvinvointia. Runsa henkilöstövuokrauksen käyttö taas kuormittaa vakituista henkilöstöä. Vuokrahoitajana työskenteleminen voi olla ratkaisuna hoitajille, jotka miettivät kokonaan sosiaali- ja terveysalan vaihtoa alalta pois.

Avainsanat	Henkilöstövuokraus, pitovoimaisuus, henkilöstöpula
------------	--

Author	Emilia Jäntti
Title	Can Personnel Staffing Be a Solution to the Labor shortage in the Social and Healthcare Sector
Number of Pages	32 pages + 3 appendices
Date	6 October 2022
Degree	Master of Health Care (Oral Hygiene)
Degree Programme	Master's Degree Programme in Service and Business Management in Health Care and Social Services
Instructors	Marjatta Komulainen, Principal Lecturer
<p>This thesis was carried out using a systematic literature review method. The purpose of the literature review was to examine previously published information on how personnel staffing could be one of the solutions to the prevailing global shortage of nurses in the social and health care sector, and thereby, the retention power of the sector. The research questions were:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Can personnel staffing be a solution to the labor shortage in the social and health sector and is it cost-effective?</li> <li>2. Can personnel staffing be one solution to retention in the social and health sector?</li> </ol> <p>The goal was to increase the understanding of decision-makers in the social and health sector to support decision-making about personnel staffing.</p> <p>The data collection for the literature review was carried out in the summer of 2022. Cinahl, Proquest Central, Pubmed and Medline databases were used for the data search. The material search was based on pre-defined inclusion and exclusion criteria. 11 publications were selected for the review, the quality of which was assessed using the research evaluation criteria of the Joanna Briggs Institute (JBI). After the quality assessment, an analysis of the data was done inductively, i.e. based on the data. In the analysis of the data, three main categories, five upper categories and 17 lower categories emerged.</p> <p>Based on the results, personnel staffing and leased nurses were here to stay in the social and health sector. The trend of using temporary nurses was rising, and the availability of personnel was better for companies that provided nurses. However, the labor shortage also affected staffing companies. Personnel staffing was most effective in locations where patient/customer flows affected staffing. Temporary nurses were also most useful during vacations, filling in for sudden absences, and when permanent personnel were training. Personnel leasing was a solution to the labor shortage in these cases. The use of temporary nurses was more expensive than the use of permanent personnel if this does not take into account the administrative costs and the indirect and direct costs resulting from the prolongation of patient care. A low use of personnel staffing was cost-effective, while an extensive use of personnel staffing was not.</p> <p>Personnel staffing was not a solution for retaining power but taking care of the well-being of permanent personnel works better for that. On the other hand, the limited use of personnel staffing improves the work well-being of permanent personnel. The extensive use of personnel staffing, on the other hand, burdens permanent personnel. Working as a temporary nurse can be a solution for nurses who are completely thinking about changing the social and health sector.</p>	
Keywords	personal staffing, retention power, shortage of nurses

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Teoreettiset lähtökohdat	2
2.1	Vuokratyö	3
2.1.1	Vuokratyön historia	5
2.1.2	Vuokratyön käytön kustannukset	6
2.2	Sosiaali- ja terveysalan pitovoimaisuus ja työhyvinvointi	6
3	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	7
4	Tutkimuskysymykset	8
5	Kirjallisuuskatsauksen toteutus	9
5.1	Sisäänotto- ja poissulkukriteerit	11
5.2	Aineistonkeruu ja tietokannat	13
5.3	Aineiston laadun arviointi	16
5.4	Kirjallisuuskatsaukseen valikoidut julkaisut	17
5.5	Aineiston analyysimenetelmät	18
6	Tulokset	19
6.1	Henkilöstövuokraus ratkaisuna työvoimapulaan	20
6.1.1	Työvoimapula sosiaali- ja terveysalalla	21
6.1.2	Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön saatavuus	22
6.2	Vuokratyövoiman käytön kustannustehokkuus	23
6.3	Henkilöstövuokrauksen vaikutukset sote-alan pitovoimaisuuteen	24
6.3.1	Vuokratyöntekijät ja niiden käytön hyödyt ja haita	25
6.3.2	Työhyvinvointi ja vuokrahoitajan vaikutus siihen	26
7	Pohdinta	27
7.1	Kirjallisuuskatsauksen eettisyys	27
7.2	Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus	28
7.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	29
	Lähteet	33
	Liitteet	
	Liite 1. Tiedonhaun taulukko	
	Liite 2. Laadun arvioinnin taulukko	

### Liite 3. Sisällön analyysin taulukko

# 1 Johdanto

Opinnäytetyöni aihe käsittelee henkilöstövuokrauksen roolia sosiaali- ja terveysalalla ja voiko henkilöstövuokraus olla yksi ratkaisu alan pitovoimaisuuteen ja sitä kautta olla ratkaisuna työvoimapulaan sosiaali- ja terveysalalla. Aihe on mielenkiintoinen ei vaan oman mielenkiinnon kohteen vuoksi vaan koska se on myös yhteiskunnallisesti merkittävä ja hyvin ajankohtainen. Teen työn henkilöstövuokraus yritys FenixCare Oy:lle missä olen itsekkin töissä. FenixCare Oy on nopeasti kasvanut kotimainen henkilöstövuokrausyritys mikä välittää sosiaali- ja terveysalan henkilöstöä valtakunnallisesti. FenixCaren missio on lisätä hoitajien arvostusta. Tämä tapahtuu palkitsemalla työntekijöitä raskaasta työstä keskimääräistä korkeammalla palkalla, mutta samalla yritys vaatii työntekijöiltä sitoutumista vastaan otettuun työvuoroon. Vuokratyöpaikalle tulee saapua ajoissa ja työt tehdään huolellisesti. Arvostus niin hoitajia kuin työtä ja asiakkaita/hoidettavia kohtaan tulee olla molemmin puoleista.

Suomessa Sosiaali- ja terveysala kärsii parhaillaan henkilöstöpulasta. Työ ja elinkeinoministeriön tekemän selvityksen mukaan valtakunnallinen hoitajapula on pahentunut viimeisen viiden vuoden aikana paljon ja ne alueet missä oli vuonna 2017 ollut jopa yli-tarjontaa hoitajista kärsivät nykypäivänä myös hoitajapulasta. Tilanteeseen ei näytä tulevan helpotusta lähivuosina. Tämän lisäksi ala kärsii huonosta maineesta eikä houkuttele nuoria hakeutumaan sosiaali- ja terveysalan opintoihin. Väestö vanhenee ja hoidettavien määrä tulee kasvamaan. Tulevaisuudessa sosiaalipalveluiden arvioidaan kasvavan 30 % ja terveyspalveluiden 20 %. (Tevameri 2021.) Sosiaali- ja terveysalalla hoitotyön henkilöstömitoitus tulee olla optimaalinen ja hoitajien mitoitus onkin esimerkiksi ikäihmisten hoidossa sidottuna lakiin (Finlex).

Riittävä henkilöstömäärä sosiaali- ja terveysalalla on edellytys laadukkaalle hoidolle. Riittäväällä henkilöstömitoituksella on suora vaikutus olemassa olevien hoitajien työtyytyväisyyteen. Riittäväällä henkilöstöllä on vaikutusta myös potilaiden/asiakkaiden hoidon laatuun. (Pitkäaho & Ryytänen & Partanen & Vehviläinen-Julkunen 2010.) Työvoimapula ja äkilliset poissaolot ovat kokemukseni mukaan vaikea saada täytettyä ja tässä yhteydessä tulee henkilöstövuokrausyrityksen hyödyntäminen erittäin tärkeäksi.

Opinnäytetyöni on ajankohtainen vallitsevan hoitajapulana lisäksi myös, koska vuokratyövoiman käyttö on vuosien aikoina kasvanut merkittävästi. Vuonna 2011 vuokratyön-

tekijöiden määrä koko Suomen työvoimasta oli 1,3 prosenttia, kun vuonna 2018 vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli jo 2 prosenttia (Tilastokeskus 2019). Vaikka kaikista palkansaajista vuokratyöntekijöiden osuus on prosentuaalisesti pientä niin vuokratyöstä on kuitenkin tullut pysyvä työsuhteen muoto Suomessa (Heiskanen & Syvänen & Rissanen 2019: 36). Työelämässä trendi näyttäisi olevan, että entistä enemmän halutaan vaihtaa työpaikkaa eikä enää olla samassa työpaikassa koko työikää niin kuin muinoin oli tyypillistä. Nuoriso on kiinnostunut kokeilemaan uusia kohteita ja kynnys vaihtaa työpaikkaa on matala. (Manpower 2020.) Vuokratyöntekijänä työskentely sopii joillekin ja johonkin elämäntilanteeseen, mutta perinteinen työsuhde tuo kuitenkin enemmän vakautta ja varmuutta eikä perinteinen työsuhde ole häviämässä mihinkään. Vuokratyö tuo vain vaihtoehtoja. Tässä työssä haluan selvittää kirjallisuuskatsaus menetelmää käyttäen voisiko työskentely henkilöstövuokrausyrityksellä olla vaihtoehtoinen ratkaisu esimerkiksi alanvaihtoa harkitseville hoitajille ja onko henkilöstövuokraus yksi ratkaisu vallitsevaan työvoimapulaan sosiaali- ja terveysalalla.

Opinnäytetyöni tarkoitus on tutkia systemoidun kirjallisuuskatsauksen avulla aiemmin julkaistua tietoa henkilöstövuokrauksen roolista työvoimapulaan ja voiko se vaikuttaa sosiaali- ja terveysalan pitovoimaisuuteen. Opinnäytetyöni tuloksia voidaan hyödyntää sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpulan ratkaisemiseen sekä tuloksia voivat hyödyntää sosiaali- ja terveysalan päättäjät päätöksenteon tueksi.

## 2 Teoreettiset lähtökohdat

Työelämä on jatkuvan muutoksen vaiheessa. Muun muassa kiristynyt kilpailu, teknologian kehitys ja säästöpainotus ohjaavat yrityksiä toimimaan mahdollisimman kustannustehokkaasti. Yritykset uudelleen organisoituvat ja supistavat henkilöstön määrää minimiin. Tämä johtaa pätkätyön ja vuokratyön käytön tarpeen kasvuna. (Vahtera & Kivimäki & Virtanen 2002: 30.) Yritykset joutuvat jatkuvasti ponnistelemaan työntekijöiden resurssin suunnittelusta ja mikäli yritys ei ole jättänyt yhtään puskuria niin tuolloin akuutin työntekijän poissaolon vaikutus on heti nähtävissä. Yritykset joutuvat tässä kohtaa miettimään millä eri vaihtoehdoilla voisi korjata kyseistä ongelmaa. Tilapäiseen henkilövajauksen korjaamiseen henkilöstövuokraus on hyvä ratkaisu. Vuokratyöntekijöiden käyttö auttaa yrityksiä myös väliaikaiseen henkilöstötarpeeseen esimerkiksi ruuhka- huippuina. (Viitala & Vettensaari & Mäkipelkola 2006: 204–206.) Henkilöstövuokraus auttaa yritysten liiketoimintariskin vähentämisessä sillä vuokratyöntekijää käytetään

vain sen aikaa mitä sille on tarvetta. Riski käytännössä siirtyy työntekijälle, joka joutuu loppupeleissä elämään epävarmuudessa. Vuokratyöntekijä ei usein tiedä kuinka pitkäksi aikaa töitä riittää. Volyymin vaihtelu tarkoittaa sitä, ettei töitä ole välttämättä vuokratyöntekijälle aina tarjolla. (Viitala & Vettensaari & Mäkipelkola 2006: 14–15.)

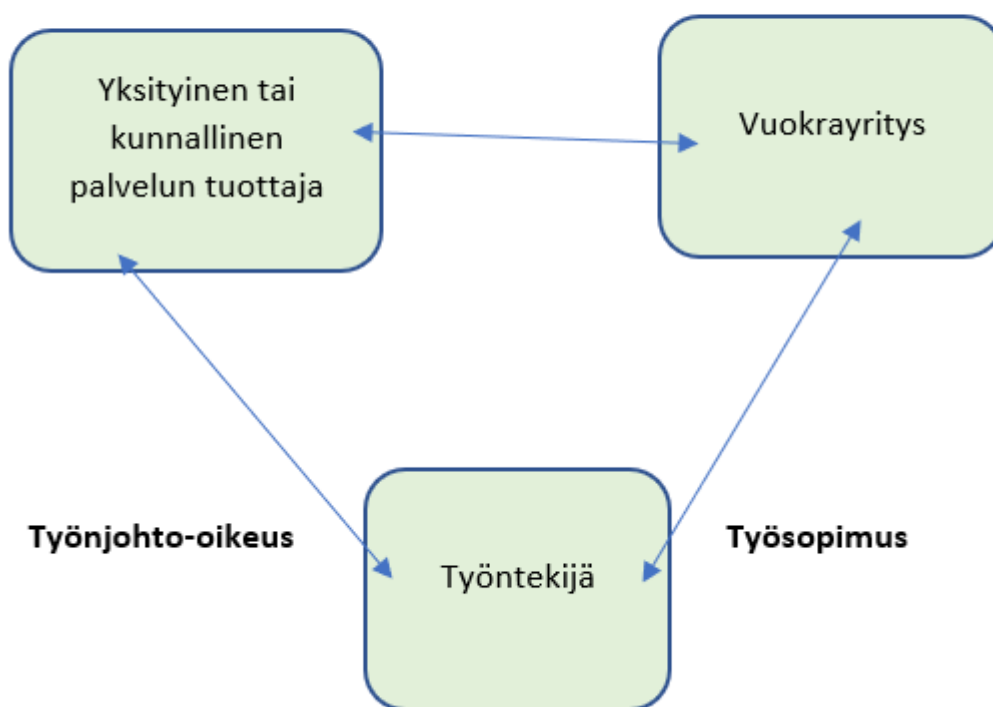
Henkilöstöpula ja kasvava puute pätevistä sosiaali- ja terveydenalan ammattilaisista on ongelmana koko Euroopassa. NEXT-tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien yleisin syy jäädä varhaiseläkkeelle oli epäsuotuisat työolosuhteet. NEXT-tutkimuksen mukaan naiset jäivät miehiä aiemmin pois työelämästä suuren työmäärän ja vapaa-ajan epätasapainon vuoksi. Tämän lisäksi matala palkka oli yksi merkittävä tekijä mikä vaikutti hoitajien aikomukseen lähteä alalta. Tutkimuksen mukaan huono palkka oli yksi yleisin syy lähteä etenkin vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla. NEXT-tutkimukseen osallistui kymmenen eurooppalaista maata, Suomi oli yksi näistä maista. (Li & Galatsch & Siegrist & Müller & Hasselhorn 2011.) Tämän lisäksi sosiaali- ja terveysalalla rekrytointihaasteet ovat nykypäivänä hyvin yleisiä, haasteet ovat sote-alalla yleisempiä kuin muilla aloilla. Sosiaali- ja terveysalaa ravistelee suuret rakenneuudistukset ja työn kuormittavuus on heikentänyt alan pitovoimaisuutta. Sosiaali- ja terveysala kärsii myös mediassa huonosta maineesta mikä osittain on vaikuttanut alalle hakeutumiseen ja sen vetovoimaisuuteen. Uusia alan opiskelijoita ei tule riittävästi. Ennustetaan, että Suomessa sosiaali- ja terveysalalle tarvitaan seuraavan viidentoista vuoden aikana noin 200 000 uutta hoitajaa. (Tevameri 2022.)

## 2.1 Vuokratyö

Vuokratyö on YSA asiasanaston mukaan epätyypillinen työ tai tilapäinen työvoima (YSA). Vuokratyöllä tarkoitetaan sitä, että palkansaaja työskentelee esimerkiksi terveyskeskuksessa tai yksityisellä palvelun tarjoajalla työvoimaa välittävän yrityksen kautta. Työ tapahtuu asiakkaan tiloissa ja asiakkaan johdon alaisuudessa ja työnantajana sekä palkanmaksajana toimii vuokratyötä välittävä yritys. Henkilöstövuokraus on liiketoimintaa minkä tavoitteena on tuottaa voittoa. (Viitala & Mäkipelkola 2005.) Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista on ollut monta vuotta kasvussa ja trendin ennustetaan jatkuvan. Henkilöstövuokrausta ei tule sekoittaa alihankintaan mistä on olemassa omat määräykset. (Leinikki & Suoranta 2018.)



### Vuokratyöntekijän toimeksiannon osapuolet



Kuva 1. Kuva Henkilöstövuokrauksen kolmikantasopimus (Halava 2015)

Vakituinen työsuhde eroaa vuokratyöntekijän työsuhteesta siinä, että vakituinen työsuhde jatkuu, kunnes työnantaja tai työntekijä irtisanoo sopimuksen. Vakituinen eli toistaiseksi olemassa oleva työsuhde on yleisin työsuhde. Vuokratyösuhde käsitteenä ei ole olemassa, mutta vuokratyötä voi luonnehtia määräaikaiseksi työsuhteeksi. Määräaikainen työsuhde on kirjaimellisesti voimassa määräajan ja työsuhteen päättymiselle on sovittu työsuhteen alussa jo päättymispäivämäärä. Vuokratyössä määräaikainen työsuhde päättyy jokaisen sijaisuuden jälkeen, joissain tapauksissa jokainen työvuoro voi olla oma työsuhde. (Työelämä 2022.)

Vuokratyön käyttö jakaantuu Suomessa usealla toimialalla. Vuokratyötä käytetään yivoimaisesti eniten teollisuudessa. Vuonna 2012 vähän yli puolet (51 %) teollisuuden työpaikoista oli vuokratyötä. Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan joka neljäs organisaatio käyttää vuokratyövoimaa. Mitä isompi organisaatio on kyseessä niin sen yleisempää on vuokratyön käyttö. (Sutela & Lehto 2014: 43.)

Vuokratyö mahdollistaa työurien pidentymistä. Työterveyslaitoksen mukaan yli 65-vuotiaiden vuokratyöntekijöiden määrä on kasvussa. Moni eläkkeellä oleva saattaa tehdä satunnaista työtä vuokratyöntekijänä. Näin eläkeläinen saa lisätoimeentuloa sekä mielekästä sisältöä arkeen. Työ ei ole myöskään kuormittavaa sillä eläkeläinen voi valita juuri sen työmäärän mitä haluaa tehdä. (Halava 2015.)

### 2.1.1 Vuokratyön historia

Suomessa henkilöstöpalveluliiketoiminta on lähtenyt liikkeelle jo 1960-luvulla. Alkuun vuokratyövoimaa käytettiin telakkateollisuudessa, mutta se lähti nopeasti laajentumaan muihin teollisuuden aloille. Ensimmäisiä henkilöstöä vuokraavia yrityksiä kutsuttiin repufirmoiksi. (Sädevirta 2002.) Vuokratyön käyttö alkoi yleistymään Suomessa kuitenkin vasta 90-luvun lopussa. Myös Euroopassa vuokratyön ilmiö yleistyi samoihin aikoihin kuin Suomessa. Työministeriö aloitti vuokratyöntekijöiden tilastoinnin vuonna 1999. Tuolloin vuokratyöntekijöitä oli 31 200 henkilöä. Viiden vuoden jälkeen eli vuonna 2004 vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut 50 % ja määrä on sen jälkeen ollut vuosi vuodelta kasvussa. (Haapalahti 2016.) Vuonna 2021 liikevaihdoltaan suurin henkilöstövuokrauksen toimiala on edelleen teollisuus. Toiseksi ja kolmanneksi tulevat toimisto, hallinto ja asiantuntijatehtävät sekä rakentaminen Sosiaali- ja terveysala on vielä pieni osa henkilöstövuokrauksen käytössä, mutta alalle ennustetaan vahvaa kasvua lähitulevaisuudessa. (HPL.)

Vuokratyön maine on ollut huonoa, mutta se on viime vuosina parantunut. Vuokratyötä usein verrataan virheellisesti pätkätöihin ja sitä kautta pätkätyön työsuhteiden puutteisiin, mutta vuokratyö on yleensä yksilön oma valinta. Vuokratyö työllistää vuosi vuodelta enemmän työikäisiä suomalaisia. Vuokratyöntekijöitä houkuttaa mahdollisuus päästä näkemään erilaisia työkohteita ja nähdä miten samaa työtä vuo tehdä monella eri tavalla. (Halava 2015.)

### 2.1.2 Vuokratyön käytön kustannukset

Vuokratyön käyttöä mielletään usein kalliiksi tai ainakin kalliimmaksi kuin oman työntekijän käyttö. Hyvin suppeasti katsottuna tämä pitää paikkansa sillä vuokratyöntekijän tuntihinta on yleensä kalliimpi kuin oman työntekijän vastaava palkkakustannus. Kokonaiskulu tulee kuitenkin toimeksiantajalle edullisemmaksi, kun huomioidaan työntekijän muut kustannukset mitä ei tarvitse vuokratyöntekijän käytössä itse kustantaa. Käyttämällä henkilöstövuokrausta ei tarvitse tuolloin maksaa irtisanomisajan palkkaa, lomajan palkkaa, työterveyskuluja eikä sairauspoissaoloja. Toimeksiantaja maksaa vain käytetystä ajasta. (Viitala & Vettensaari & Mäkipeltola 2006.)

## 2.2 Sosiaali- ja terveysalan pitovoimaisuus ja työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysalan pitovoimaisuudesta puhuttaessa ei voi sivuuttaa työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Työhyvinvointia on mahdollista tarkastella monelta eri näkökulmalta, esimerkiksi yksilön omalta näkökulmalta sekä työyhteisön. Työhyvinvointiin on kuitenkin määritelty yleiset määritelmät ja ne ovat työn hallinta, työmotivaatio, sosiaaliset suhteet, työssä jaksaminen ja esimiestyö. Nämä kaikki vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. (Riikonen & Tuomi & Vanhala & Seitamo 2003.)

Työtyytyväisyydellä on yhteys työhyvinvointiin, vaikka se ei yksin riitä lisäämään työhyvinvointia. Työtyytyväisyyteen tarvitaan myös muita tekijöitä, joita ovat esimerkiksi työn mielekkyys, hyvä johtaminen ja kannustava työyhteisö. On myös tärkeää kyetä kehittämään osaamista, jotta työn laatu ja työhyvinvointi kehittyy. Yksilön työhyvinvointi vaikuttaa jopa koko organisaation menestykseen. Työtyytyväisyys pitää sisällään myös työn mielekkyyden ja motivaation. Työn ja vapaa-ajan tulisi olla tasapainossa. Tällä tarkoitetaan, että yksilö tarvitsee lähtökohtaisesti kuormitusta ja haasteita ja silloin kun työ on sopivasti kuormittavaa ja vapaa-aika sopivasti rentouttavaa/palauttavaa voi yksilö hyvin. (Rauramo 2009.)

Työelämän jatkuva muutos vaikuttaa luonnollisesti henkilöstön hyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysalalla työskentely voi olla palkitsevaa, mutta samalla myös kuormittavaa. Tämän lisäksi koko sosiaali- ja terveys ala elää ison murroksen aikaa. Työn tekeminen on nykypäivänä hektistä ja työyhteisössä kollegan äkillinen poissaolo kuormittaa vakituista henkilökuntaa entisestään. Äkillinen henkilöstövajaus sosiaali- ja terveysalalla vaikuttaa heti sillä jonkun täytyy potilaat/asiakkaat hoitaa. Mikäli ei sijaista saada järjestettyä, usein paikalla olevat hoitavat puuttuvan kollegan työt. Työolosuhteiden muutokset

kuormittavat henkilöstöä ja tutkimuksen mukaan esimerkiksi työn raskauden vähentämisellä voidaan vähentää jopa 20 % sairauspoissaoloja. Tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työtyytyväisyyteen vaikutti liiallinen ylityö ja jatkuva työaikapaine. (Vahtera & Kivimäki & Pentti & Theorell 2000.)

Moni vuokratyöntekijä kokee vuokratyön vapauttavana. Vuokratyöntekijän on helpompaa yhdistää vapaa-aikaa ja työelämään. Työ on monipuolista ja etenkin nuoret ja opiskelijat pitävät vuokratyöstä sillä se on myös tapa päästä tutustumaan erilaisiin yrityksiin. Kiertämällä eri työkohteita vuokratyöntekijä solmii myös sosiaalisia suhteita eri organisaatioiden henkilöstön kanssa ja tästä voi olla hyötyä, mikäli vuokratyöntekijä päättää joskus vaihtaa vuokratyön perinteiseen työsuhteeseen. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004: 31–36.) Perinteinen työmalli muuttuu ja myös sosiaali- ja terveysalalla työntekijöitä ohjaa yhä enemmän omat yksilölliset arvot (Viitala & Mäkipelkola 2005). Vuokratyöntekijä pääsee myös työskentelemään hyvin monipuolisesti ja näin ollen pääsee hyödyntämään omaa osaamistaan laajasti. Kääntöpuolena työssä Vuokratyöntekijät saattavat kokea joustavansa ensimmäisenä työyhteisössä. Vuokratyöntekijän on myös vaikea päästä liittymään työyhteisöön ja kokea olevansa osana tätä. Informaation kulku on myös usein heikompaa vuokratyöpaikan ja vuokratyöntekijän välillä. Työyhteisön vakituinen henkilökunta ei myöskään aina tiedä miten suhtautua vuokratyöntekijään. Osa on iloisia, että saa apua, mutta osa kokee vuokratyöntekijän kielteisenä asiana. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004: 41–52.)

### **3 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus**

Tämän tutkimuksen tarkoitus on tutkia systemoidulla kirjallisuuskatsauksella henkilöstövuokrausyritysten roolia sosiaali- ja terveysalalla. Tarkoituksena on selvittää voiko henkilöstövuokraus olla ratkaisuna sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpulaan ja onko ratkaisu kustannustehokasta. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään voiko työskentely henkilöstövuokrausyrityksessä olla yksi ratkaisu hoitotyön pitovoimaisuuteen.

Opinnäytetyöni tavoite on löytää tutkittua tietoa aiheesta. Opinnäytetyön tilannut yritys saa työni kautta vastauksen onko heidän suuntansa keskittyä nimenomaan sosiaali- ja terveysalan henkilöstöön kannattavaa. Tutkimus hyödyntää myös sosiaali- ja terveydenhuollon johtoa päätöksenteossa hyödyntävätkö he henkilöstövuokrausta vai ei. Tämän lisäksi tutkimukseni antaa työkaluja eri vaihtoehtoista ratkaista globaalia henkilöstöpulaa sosiaali- ja terveysalalla.

Tein tutkimusprotokollan mukaan tutkimussuunnitelma vaiheessa koehakuja. Koehakuja tein kolme kertaa, kahdesti yksin ja kerran kirjastoinformaattikon kanssa. Tein koehakua informaattikon ohjeiden mukaan ensin MetCat Finnassa kansainvälisistä e-aineistoista. Ja tämän jälkeen tarkennetun haun Pubmedistä ja Proquest Centralista. Englannin kielellä hakusanoina käytin Private employment agencies OR temporary recruitment agencies OR temporary staffing AND workforce OR labor demand OR staff AND health care\* OR nurse\* OR social work\*. Suomen kielellä käytin hakusanoja vuokratyö OR henkilöstövuokraus AND terveyden\* OR sosiaal\* OR työhyvinvointi.

Hakutuloksia tuli englannin kielellä runsaasti ja nopean silmäily hakutuloksiin antoi viitteitä siitä, että aiheesta löytyy paljon kansainvälistä tutkittua tietoa. Suomen kielellä ei löytynyt kovin montaa tutkimusta, mutta tämä ei ole este tutkimuksen tekemiselle sillä riittävä englanninkielinen aineisto mahdollistaa käyttämään kirjallisuuskatsausta tutkimusmenetelmänä. Varsinaisen haun tulosten tiivistelmät on luettu huolella ja löytämästäni aineistosta pääsin hyvin alkuun. Olen käyttänyt apunani jo tutkimussuunnitelmavaiheessa kirjaston informaattikkoa. Häntä hyödynsin myös varsinaisen hakuprosessin aikana.

## 4 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksen muotoiluun hyödynsin PICO-menetelmää. Kyseistä menetelmää voidaan käyttää työkaluna, kun määritellään tutkimuskysymystä systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. PICO:n avulla saadaan hahmotettua tutkimuskysymys paremmin ja tämä auttaa valitsemaan hakutuloksista oleelliset julkaisut. Kirjallisuushaussa voidaan muuttaa PICO:n termejä ja näin saadaan mahdollisesti hienosäädettyä hakustrategiaa.

PICO:ssa on neljä osaa. P on potilas/kohderyhmä/ongelma eli potilasryhmä tai sosiaali- ja terveysalan ongelma mitä tutkitaan. I on Interventio eli tutkittava menetelmä, jolla sosiaali- ja terveysongelmaan pyritään vaikuttamaan. C on vertailumenetelmä eli vaihtoehtoinen menetelmä, johon tutkittavaa menetelmää verrataan. O on Tulos eli menetelmän tuottamat tulokset, joita halutaan selvittää. PICO tulee englanninkielisistä sanoista ja ne ovat Population, Intervention, Comparison ja Outcom. (Hotus.)

Tässä työssäni asettelen tutkimuskysymystäni seuraavanlaisesti;

P = Henkilöstövuokraus sosiaali- ja terveysalla

I = Henkilöstön saatavuus

C = Työvoimapula

O = Kustannustehokkuus, ratkaisu työvoimapulaan

Tutkimuskysymykset:

1. Voiko henkilöstövuokraus olla ratkaisuna työvoimapulaan sosiaali- ja terveysalalla ja onko se kustannustehokasta?
2. Voiko henkilöstövuokraus olla yksi ratkaisu pitovoimaisuuteen sosiaali- ja terveysalalla?

Tutkimuskysymykset muodostuvat aiemmin julkaisuista tutkimuksista ja muotoutuivat hiukan tutkimusprosessin aikana.

## 5 Kirjallisuuskatsauksen toteutus

Toteutan tämän opinnäytetyön systemoidulla kirjallisuuskatsauksella. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on tyypillisesti kehittää olemassa olevaa teoriaa, arvioida olemassa olevaa teoriaa tai rakentaa kokonaiskuvaa asiakokonaisuuksista. Kirjallisuuskatsaus menetelmä voidaan jakaa karkeasti kolmeen tyyppiin: Kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tarkoittaa tutkimusmenetelmää, minkä avulla selvitetään oman tutkimusilmiön kannalta merkittäviä tieteellistä tutkimusta, kirjallisuutta ja julkaisuja. Tiedonhaku ei ole tarkoitus löytää kaikkia aiheeseen liittyvää tutkimusta, vaan systemaattinen tiedonhaku on toistettavissa oleva järjestelmällinen prosessi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 96–97.)

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää voiko henkilöstövuokraus olla yksi vaihtoehto vallitsevan työvoimapulan ratkaisemiseksi. Luotettavasti tehty systemaattinen kirjallisuuskatsaus vaatii useampaa tekijää, tämä opinnäytetyö on tehty yksin, joten työ toteutetaan systemoidulla kirjallisuuskatsauksella mikä noudattaa systemaattisen kirjallisuuskatsauksen piireiteitä (Pudas-Tähkä & Axelin 2007: 46). Systemaattisella kirjallisuuskatsauksella saadaan tehokkaasti syvennettyä aiemmin tutkittua tietoa. Kirjallisuuskatsauksessa siis tutkitaan tutkimustietoa, tätä kutsutaan toisen asteen tutkimukseksi. Kirjallisuuskatsaukseen valikoituu monta tutkimusta, mahdollisesti kymmeniä tutkimuksia, joiden tiedot analysoidaan ja tiivistetään sisällönanalyysillä. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 123.)

Systemaattinen tiedon haku aloitetaan laatimalla hakustrategia ja tämän jälkeen kartoittamalla tutkimuskysymys. Hakustrategian edetessä voidaan tarvittaessa tehdä siihen vielä pientä hienosäätöä. Tein ihan alkuun tutkimusprotokollan mukaan tutkimussuunnitelma vaiheessa koehakuja. Koehakuja tein kolme kertaa, kahdesti yksin ja kerran kirjastoinformaattikon kanssa. Tein koehakua informaattikon ohjeiden mukaan ensin MetCat Finnassa kansainvälisistä e-aineistoista. Ja tämän jälkeen tarkennetun haun PubMedistä ja Proquest Centralista. Koehakujen tarkoitus oli selvittää ilmiön laajuus, jolloin voi alkaa jo pohtimaan varsinaisen haun rajausta. Huolellisesti tehty koehaku on jo itsessään laadun mittari, sillä huolellisesti tehdyssä koehaussa saadaan jo viitteitä mahdollisesti varsinaisen haun tuloksista. Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa kuvataan hakuprosessia ja määritellään alkuperäistutkimusten sisäänotto sekä poisulku kriteerit. Työssä tulee ilmetä myös laadun arviointi kriteerit. Haun tarkoituksena on pyrkiä hyväksymään omaan tutkimukseen mahdollisimman luotettavia ja relevantteja tutkimuksia ja julkaisuja. Kun haku on tehty, niin valitaan omaan työhön sopiva määrä tutkimuksia, jotka täyttävät hyväksymisen kriteerit. Kirjallisuuskatsauksessa tulee kuvata tarkkaan, miten karsinta on tehty ja miten on päädytty näihin valittuihin tutkimuksiin. (Mäkelä & Varonen & Teperi 1996.)

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla saadaan arvokasta näyttöön perustuvaa tietoa. Tässä tapauksessa sosiaali- ja terveysalan henkilöille, joiden on helpompi perustaa päätökset tutkittuun tietoon eikä perinne- tai kokemustietoon. (Pekkala 2000: 58–59.) Tällä tutkimusmenetelmällä on myös ominaista, että prosessi on läpinäkyvää ja sen voi tarvittaessa helposti toistaa. Prosessi rakentuu kumulatiivisesti ja tutkimusprosessin eri osat ja vaiheet ovat nimettävissä ja prosessi etenee loogisesti. (Stolt & Axelin & Suhonen.)

## 5.1 Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Laadin hakustrategiaan sisäänotto- ja poissulkukriteerit, jotta pystyn varmistamaan tiedon luotettavuuden sekä sen että tieto on tutkimukseeni relevanttia. Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa sisäänotto- ja poissulkukriteerit päätetään etukäteen ja ne pyritään pitämään samana koko aineistossa. On tärkeää, että hakustrategia ja tiedonhaku on suunniteltu tarkasti etukäteen. (Lehtiö & Johansson 2016: 51.) Tutkimussuunnitelma vaiheessa tein koehakuja minkä avulla sain selville minkälaisella hakustrategialla aiheeseen, löytyy tutkimustietoa. Hyvin suunniteltu hakustrategia lisää myös tutkimuksen luotettavuutta.

Kirjallisuuskatsauksissa yleensä käytetään vain alkuperäistutkimuksia. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on löytää mahdollisimman paljon materiaalia mikä vastaa tutkimuskysymykseen. Haun tulokset voivat olla erittäin laajoja ja osa hakutuloksista voi olla epärelevantteja omaan tutkimukseen. Kaikki hakutulokseen tulleet tutkimukset tulee kuitenkin lukea huolellisesti. Hakutulosten läpikäymiseen helpottaa hyvin suunniteltu sisäänotto- ja poissulkukriteerit. (Niela-Vilén & Hamari 2016.)

Tässä työssä tutkimusten kieleksi oli rajattu suomi ja englanti, mutta käytännössä kaikki hakutulokset olivat vain englannin kielellä. Muulla kun suomen tai englannin kielellä olevat julkaisut rajattiin pois. Julkaisuvuodet rajattiin vuosiin 2012–2022, kaikki julkaisut mitkä oli julkaistu ennen vuotta 2012 rajattiin pois. Myös henkilöstövuokrauksen tuli liittyä jollain tavalla julkaisuun, mikäli henkilöstövuokrausta ei ole tutkittu niin julkaisu rajattiin pois.

Aineiston haussa on tärkeää määrittää tutkimuskysymys mihin tässä tutkimuksessa etsitään vastausta. Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit voivat kohdistua PICO:n kaikkiin osiin. Aineistosta tarkastellaan tutkimuskysymysten näkökulmasta ensin otsikko, sitten tiivistelmän ja lopuksi koko tekstistä. (Niela-Vilén & Hamari 2016.)



Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

<b>Sisäänottokriteeri</b>	<b>Poissulkukriteeri</b>
Suomen- tai englanninkielinen julkaisu	Muulla kielellä julkaistu
Kokoteksti saatavilla	Kokotekstiä ei ole saatavilla
Tutkimuksessa on tutkittu henkilöstövuokrausta	Tutkimuksessa ei ole tutkittu henkilöstövuokrausta
Tutkimuksessa on tutkittu sote-alan henkilöstöpulaa	Tutkimuksessa ei ole tutkittu sote-alan henkilöstöpulaa
Tutkimuksessa on tutkittu sote-alan työmarkkinaa	Tutkimuksessa ei ole tutkittu sote-alan työmarkkinaa
Vertaisarvioitu tutkimus	Ei ole vertaisarvioitu
Ei ole raportti, kirjallisuuskatsaus tai kirjan luku	Julkaisu on raportti, kirjallisuuskatsaus tai kirjan luku
Laadun arviointipisteet yli 5 ja on mahdollista arvioida	Laadun arviointipisteet alle 5 tai ei ole mahdollista arvioida
Julkaisuvuosi on 2012 jälkeen	Julkaisuvuosi on ennen 2012

## 5.2 Aineistonkeruu ja tietokannat

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että hakuprosessi ja se miten tuloksiin on päädytty, tulee olla kuvattuna selkeästi. Näin tutkimus voidaan myös tarvittaessa toistaa. Tässä työssä hakuprosessin tuloksen julkaisut on kuvattu tiivistetysti liitteessä 1 (Liite 1)

Systemaattisen katsauksen tiedonhaussa käytin Proquest central, Medline, Pubmed ja Cinahl tietokantoja. Nämä tietokannat valikoituivat siitä syystä, että niistä löytyi koehaun aikana aiheesta paljon julkaisuja. Tiedonhaku toteutui 5.8.-1.9.2022 välisenä aikana. Tiedonhaussa käytin apuna Metropolian kirjaston tietoasiantuntijan apua 19.8.2022 sekä 1.9.2022. Ensimmäisellä käynnillä tietoasiantuntija auttoi asiasanojen määrittämisen kanssa ja aiheeseen sopivien tietokantojen valinnassa. Toisella käynnillä halusin käydä hänen kanssansa löytämäni aineisto läpi, tämän kerran jälkeen ei enää muokattu hakusanoja. Hain systemaattisen haun periaatteilla tutkimukseen toistettavuutta ja luotettavuutta näkökulman varmistamiseksi.

Tässä työssä käytettiin vain sähköisiä tietokantoja. Sähköisistä tietokannoista saatiin riittävästi aineistoa. Mikäli sähköisten tietokantojen hakutulos olisi ollut tutkittavaan ilmiöön nähden liian suppea olisi hakua voitu jatkaa myös manuaalisesti (Niela-Vilén, Hamari: 2016). Alla kuvattuna käytetyt tietokannat:

Taulukko 2. Kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tietokannat

Proquest Central	Monialainen kansainvälinen laaja tietokanta. Sisältää mm. lääke-, terveys- ja sosiaalialan sekä liiketalouden tietokantoja
Medline	Lääke- ja terveystieteiden laaja kansainvälinen viitetietokanta.

Pubmed	Laaja lääke- ja terveystieteiden tietokanta
Cinahl	Kansainvälinen kattava hoito- ja terveystieteiden artikkeli- ja viitetietokanta, paljon myös kokotekstiartikkeleita.

Ensimmäinen haku tehtiin Proquest Centralin tietokannasta. Hakusanoina oli "temporary recruitment agenc\*" OR "temporary staf AND workforce OR staff OR "work force" AND "health care" OR nurs\* OR "social work" AND Commitment OR satisfaction OR Wellbeing) ja haku tuotti 6933 hakutulosta ja kun rajattiin hakua vertaisarvioituihin julkaisuihin jäi jäljelle 3474 hakutulosta. Tietoasiantuntijan käynnin jälkeen poistimme hakusanoista workforce ja hakulausekkeesta muodostui tämän jälkeen "Private employment agencies" OR "temporary recruitment agencies" OR "temporary staf\*" AND "health care\*" OR nurse\* OR "social work\*" AND Commitment OR satisfaction OR Wellbeing. Hakutuloksia tuli 41 joista vertaisarvioituja oli 12 joista päällekkäisiä julkaisuja oli kaksi julkaisua. Tiivistelmän lukuun jäi 11 julkaisua. Tiivistelmän perusteella valikoitui kokotekstin tarkasteluun 4 julkaisua. Kokotekstin perusteella laadun arviointiin valikoitui kaksi julkaisua.

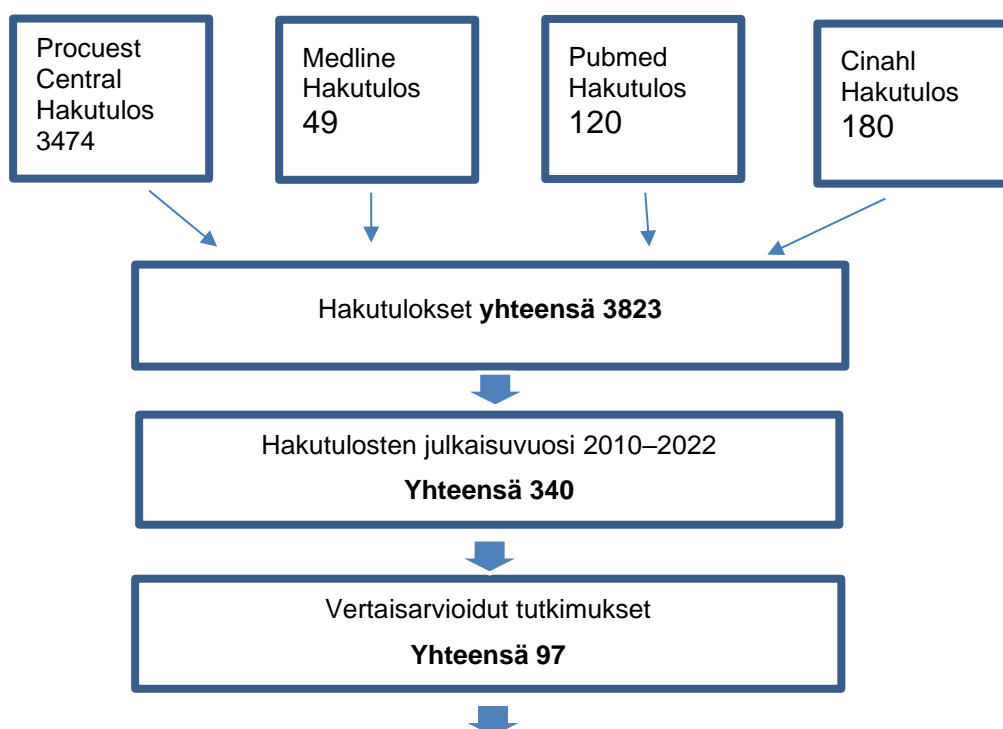
Ensimmäinen haku Cinahl tietokannasta tehtiin hakusanoilla "temporary recruitment agenc\*" OR "temporary staf\*" AND workforce OR staff OR "work force" AND "health care" OR nurs\* OR "social work". Hakutuloksia oli 264 joista vertaisarvioituja 180 julkaisua. Hakulausekkeeseen ei tehty muutoksia, mutta rajattiin hakutuloksia viimeiseen kymmeneen vuoteen. Tällöin hakutuloksia jäi 126 joista vertaisarvioituja julkaisuja oli 87. Kolme hakutulos olivat samoja kuin Proquest Centralin haussa ja useampi hakutulos oli päällekkäin, jäljelle jäi näiden jälkeen 33 julkaisua. Tiivistelmän perusteella näistä valikoitui kokoteksti tarkasteluun 13 julkaisua. Kokotekstin perusteella laadun arviointiin valikoitui viisi julkaisua.

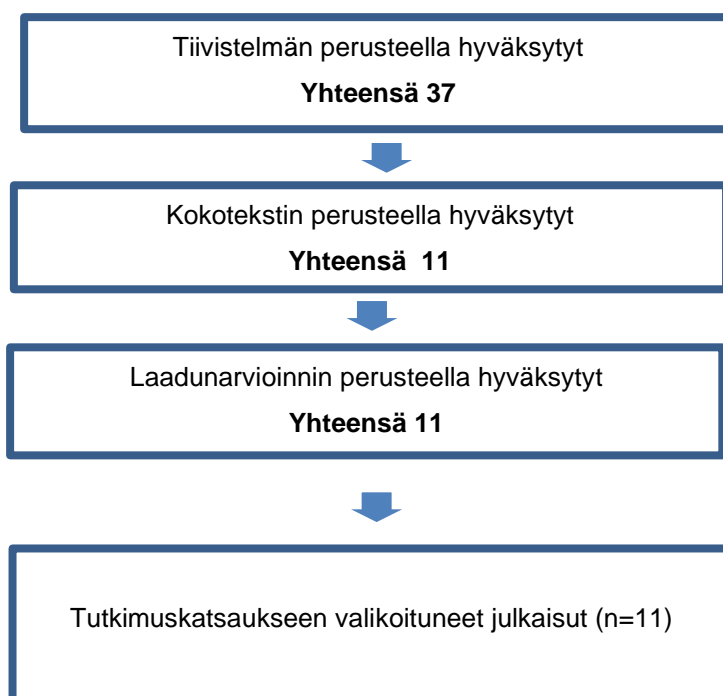
Medline tietokannan haussa käytin "temporary recruitment agenc\*" OR "temporary staf\*" AND workforce OR staff OR "work force" AND "health care" OR nurs\* OR "social work" hakulauseketta ja rajasin hakutulokset viimeiseen kymmeneen vuoteen. Sain 54 hakutulosta joista 49 julkaisua oli vertaisarvioitu. Muutama julkaisu oli päällekkäin ja osa oli samoja mitä oli tullut edellisistä tietokannoista. Jäljelle jäi 29 julkaisua. Tiivistelmän perusteella kokotekstin tarkasteluun jäi 13 julkaisua. Kokotekstin perusteella laadun arviointiin valikoitui yksi julkaisu.

Pubmed tietokannasta käytin myös hakulauseketta (" temporary recruitment agenc\*" OR "temporary staf\*" OR "labor demand") AND (workforce OR staff OR "work force") AND (" health care" OR nurs\*) ja ensimmäinen haku tuotti 120 hakutulosta. Rajasin hakua viimeiseen kymmeneen vuoteen, jolloin jäljelle jäi 58 julkaisua. Poissuljin hakutulosista ne julkaisut mitä oli jo tullut edellisistä tietokannoista niin jäljelle jäi 20 julkaisua jatkotarkasteluun. Tiivistelmän perusteella kokotekstiin tarkasteluun jäi 7 julkaisua. Kokotekstin perusteella laadun arviointiin valikoitui kolme julkaisua.

Kirjallisuuskatsauksen alussa tuli kaikkineen 3823 hakutulosta, joista lopulliseen kirjallisuuskatsaukseen valikoitui 11 tutkimusta. Alla kuvattuna hakuprosessi.

Taulukko 3. Hakuprosessin kuvaus





### 5.3 Aineiston laadun arviointi

Tutkimuksen laatu on tärkeää arvioida. Kirjallisuuskatsauksissa aineisto on ensisijaisesti alkuperäistutkimuksia. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on löytää kaikki tutkimuskysymykseen vastaava materiaali. Kirjallisuushaun tavoitteena ei ole kuitenkaan löytää kaikki aiheeseen liittyvä julkaisu. Alkuperäistutkimusten laadun arvioinnin tavoitteena on välttää kirjallisuuskatsauksen tulosten virheellistä tulkintaa. (Stolt & Axelin & Suhonen.)

Tutkimuksen arviointia voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Tutkimusten näytön vahvuus tulee arvioida jokaisen tutkimuksen kohdalla erikseen. Vahvin näyttö on järjestelmällisellä katsauksella ja luotettaviksi arvioidulla suosituksilla. (JBI 2022.) Tutkimusten laadunarvioinnin tarkoituksena on arvioida tulosten edustavuutta, tiedon kattavuutta ja huomata, miten hyvin valikoitujen tutkimusten tieto vastaa määriteltyä tutkimuskysymystä. Hyvin kuvattu laadunarviointi lisää katsauksen luotettavuutta. Tutkimusten laadun arviointi tehdään tutkimustyyppin mukaan käyttäen sille soveltuvaa menetelmää. (Niela-Vilén & Hamari: 2016.) Tässä kirjallisuuskatsauksessa laadun arviointiin valikoitui 11 julkaisua. Julkaisut luettiin huolellisesti läpi ja näiden laatua on arvioitu Johanna Briggs instituutin tutkimusten arviointikriteeristöllä. Joanna Briggs instituutti on australialainen tutkimus- ja kehittämisorganisaatio mikä on erikoistunut näyttöön perustuvaan

terveydenhuollon kehittämiseen (Hotus). Laadun arvioinnin perusteella tutkimukset pisteytettiin ja katsaukseen valittiin ne julkaisut mitkä saivat vähintään viisi pistettä. Tutkimukset arvioitiin laadullisen tutkimuksen (n=2), määrällisen tutkimuksen (n=3), kohortti-tutkimuksen (n=2), poikkileikkaustutkimuksen (n=2) ja taloudellisen tutkimuksen (n=2) arviointikriteereillä. Kaikki valikoidut julkaisut täyttivät laatukriteerit. Liitteessä 2 (Liite 2) on kuvailtu yhteenveto kirjallisuuskatsauksen julkaisujen laadun arvioinnista.

#### 5.4 Kirjallisuuskatsaukseen valikoidut julkaisut

Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui 11 julkaisua, joista kaksi on laadullista (n=2) tutkimusta (Cornes & Manthorpe & Moriarty & Blendi-Mahota & Hussein 2013.), (Jansson & Åsa 2017.) kvantitatiivisia tutkimuksia kolme (n=3) (Saville & Monks & Griffiths & Ball 2021.) (Oppel & Winter & Schreyögg 2017.), (Drake 2018.), poikkileikkaus kaksi (n=2) (Senek & Robertson & Ryan & King & Wood 2020.), (Dall'Ora & Maruotti & Griffiths 2020.), kohortti kaksi (n=2) (Jones & Zhao & Guthridge & Russel & Ramjan & Humphreys & Wakerman 2021.), (Shen & McGarry & Grabowski & Gruber & Gandhi 2022.), taloudellinen kaksi (n=2). (Rispel & Moorman 2015.), (Griffiths & Saville & Ball & Jones & Monks 2021.). Kaikista julkaisuista kuusi oli Isosta-Britanniasta (Griffith ym. 2021.), (Senek ym. 2020.), (Dall'Ora ym. 2020.), (Cornes ym. 2013.), (Drake 2018.), (Saville ym. 2021.), yksi Ruotsista (Jansson ym. 2021.), yksi Etelä-Afrikasta (Rispel ym. 2015.), yksi Australiasta (Jones ym. 2021.), yksi Amerikasta (Shen ym. 2022.) ja yksi Saksasta (Oppel ym. 2017.)

Kaikissa julkaisuissa oli jollain tavalla tutkittu henkilöstövuokrausta sosiaali- ja terveysalalla. Useassa julkaisussa on otettu kantaa henkilöstövuokrauksen merkitystä sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpulassa (Senek ym. 2020.), (Dall'Ora ym. 2020.), (Jones ym. 2021.) ja (Shen ym. 2022) Osa julkaisuista tutki onko henkilöstövuokrauksen käyttö kustannustehokasta (Griffiths ym. 2021.), (Rispel ym. 2015.) ja (Cornes ym. 2013.) tutki miten poliittiset päätökset vaikuttivat vuokrasosiaalityöntekijöiden käyttöön/hyödyntämiseen ja mitä kustannussäästöistä johtuvaa vuokrasosiaalityöntekijöiden vähentämisellä aiheutuu. (Oppel ym. 2017.) tutki miten strateginen henkilöstöjohtaminen vaikutti henkilöstövuokrauksen käyttöön ja sitä kautta vaikutusta myös sosiaali- ja terveysalan pitovoimaisuuteen. Loput julkaisut tutkivat vuokrahenkilöstön vaikutusta potilas/asiakas tyytyväisyyteen, sosiaali- ja terveysalan henkilöstötyytyväisyyteen ja hoidon laatuun. (Jones ym. 2021.), (Berg ym. 2017), (Drake 2018.)

## 5.5 Aineiston analyysimenetelmät

Tässä opinnäytetyössä aineiston analyysiä on tehty etsimällä valikoiduista julkaisuista samankaltaisuuksia. Aineiston analyysin pääasiallinen tarkoitus on vastata tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimuskysymyksiin. Analyysi alkaa perehtymällä huolellisesti aineistoon ja tämän jälkeen viedään aineisto Excel taulukkoon. Taulukossa tulee käydä ilmi julkaisun tekijä, tutkimusmaa, julkaisuvuosi, tutkimusmenetelmä, otos, kohdejoukko, tulokset sekä vahvuudet ja heikkoudet. Taulukon tarkoitus on luoda kokonaiskuva tutkimuksesta (Niela-Vilén & Hamari 2016).

Kun tutkimuksen sisältö on kirjattu taulukkoon, aloitetaan tutkimuksen syvällisempi analyysi. Tässä tutkimuksessa sisältöä on analysoitu induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Induktiivista sisällön analyysiä ohjaa pääsääntöisesti tutkimuskysymykset ja analyysi perustuu päättelyyn. Päätekijänä on aineiston sisältö ja analyysin yksikkönä voidaan käyttää, vaikka yhtä sanaa. Induktiivinen aineiston analyysi on kolmivaiheinen prosessi. Ensin aineisto pelkistetään, tämän jälkeen aineisto ryhmitellään ja lopuksi abstrahoidaan. Aineistolta kysytään tutkimuskysymykset ja aineistosta tunnistetaan ne asiat mitkä liittyvät olennaisesti tutkimuskysymyksiin. Aineiston alkuperäisistä ilmaisuista etsitään niin samankaltaisuuksia kuin eroavaisuuksia. Kun aineistosta löytyy kaikki oleellinen tieto, pelkistetään se yksittäisiksi ilmaisuiksi. Pelkistetyt ilmaisut ryhmitellään tämän jälkeen alakategorioihin mille annetaan kuvaileva nimi. Nämä yhdistetään lopuksi yläkategorioihin ja annetaan tälle yksi kuvaava otsikko tai pääluokka. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015.)

Tämän työn sisällönanalyysiä on ohjannut tutkimuskysymykset; Voiko henkilöstövuokraus olla yksi ratkaisu pitovoimaisuuteen sosiaali- ja terveysalalla? Voiko henkilöstövuokraus olla ratkaisuna työvoimapulaan sosiaali- ja terveysalalla ja onko se kustannustehokasta? Tutkimuskysymyksiä pidettiin koko analysointivaiheessa mielessä ja ne ohjasivat vahvasti jokaista analyysin vaihetta.

Aineiston analyysi tapahtui useissa vaiheissa ja se alkoi lukemalla aineisto huolellisesti läpi. Koko aineisto oli englanninkielinen, joten se tuli tässä kohtaa suomentaa. Suomentaminen pyrittiin tekemään mahdollisimman tarkasti, mutta suomennokseen ei käytetty virallista kääntäjää. Suomentaminen on tehty sanakirjan avulla. Tämän jälkeen aineistosta otettiin muistiinpanot ylös taulukkoon. Muistiinpanot tehtiin tutkimuskysymykset silmällä pitäen. Muistiinpanoihin pyrittiin laittamaan suoria lauseita ja virkkeitä tutkimuksista. Varsinaisiin julkaisuihin palattiin lukuisia kertoja tässä vaiheessa analyysiä. Tämän jäl-

keen alkoi lauseiden luokittelu ja pelkistys. Pelkistetyistä lauseista etsittiin yhtäläisyyksiä ja niille annettiin otsikko. Nämä muodistivat siis alaluokan ja alaluokka ryhmiteltiin edelleen pääluokaksi. Alaluokat ja pääluokat pyrittiin havainnollistamaan eri väreillä ja niin otsikot kuin väritkin muuttuivat prosessin aikana useaan kertaan ennen kuin ne muotoituivat lopulliseen muotoon. Liitteenä on kuvattu analyysiin käytetty taulukko (Liite 4).

## 6 Tulokset

Tässä kirjallisuuskatsauksessa sisällön analyysi esitellään pääluokkien ja yläluokkien mukaan. Kirjallisuuskatsauksen sisältö on analysoitu induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Kaikki ala- ja yläluokat sekä pääluokat on esitelty sisällön analyysi taulukossa (Liite 3). Aineistosta nousi esille kolme pääluokkaa minkä pohjalta tulokset esitellään. Pääluokat ovat; Henkilöstövuokraus ratkaisuna työvoimapulaa, vuokratyönteiden kustannustehokkuus ja Henkilöstövuokraus ja sote-alan pitovoimaisuus.

Pääluokat muotoituivat tutkimuskysymysten mukaan ja niillä pyrittiin etsimään vastausta tutkimuskysymyksiin.

Taulukko 4. Aineiston analyysin luokat

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Ratkaisuja työvoimapulaan	Ratkaisuja työvoimapulaan	Henkilöstövuokraus ratkaisuna työvoimapulaan
työvoimapula maailmalla		
Henkilöstövuokraus vastaamaan henkilöstön riittävyyden haasteisiin	Sote alan henkilöstön saatavuus	Henkilöstövuokraus ja sote-alan pitovoimaisuuteen
Vuokratyövoiman käyttöön johtavat tekijät		
Vuokratyön merkitys akuutissa henkilöstövajeessa		
Henkilöstökustannusten lasku		
Kustannusten kasvu	Sosiaali- ja terveysalan kustannustehokkuus ja miten henkilöstövuokraus tähän sijoittuu	Vuokratyövoiman käytön kustannustehokkuus
Kustannustehokkuus		
Vuokrahoidajan tehokkuus		
Vuokrahoidajan hyödyt	vuokratyöntekijät ja niiden käytön hyödyt/haitat	Henkilöstövuokraus ja sote-alan pitovoimaisuuteen
Vuokratyöntekijän laatu		
Vuokratyöntekijän haitat		
Vuokratyöntekijän haitat		
Ansioiden vaikutus pitovoimaisuuteen	Työhyvinvointi työkohteissa ja vuokrahoidajan vaikutus siihen	Henkilöstövuokraus ja sote-alan pitovoimaisuuteen
Hoidoalan vaihdon syitä		
Työhyvinvointi ja pitovoimaisuus		
Vuokratyö ja pitovoimaisuus		



## 6.1 Henkilöstövuokraus ratkaisuna työvoimapulaan

Tässä tutkimuksessa haettiin ensin vastausta tutkimuskysymykseen: Voiko henkilöstövuokraus olla yksi ratkaisu pitovoimaisuuteen sosiaali- ja terveysalalla? ja toiseksi; Voiko henkilöstövuokraus olla ratkaisuna työvoimapulaan sosiaali- ja terveysalalla ja onko se kustannustehokasta? Aineiston kaikissa tutkimuksissa otettiin kantaa vallitsevaan globaaliin hoitajien työvoimapulaan. Tutkimuksissa tulee hyvin esille se, että Suomessakin vallitseva haastava sosiaali- ja terveysalan työvoimatilanne on koko maailmassa ilmiönä. Kaikissa tutkimuksissa on käsitelty jollain näkökulmalla henkilöstövuokrausta ja jokaisessa tutkimuksessa todetaan, että sosiaali- ja terveysalan henkilöstövuokraus on kasvava liiketoiminta ja se on tullut sosiaali- ja terveysalalle jäädäkseen.

Aineistosta nousi, että henkilöstövuokrausta käytetään Isossa-Britanniassa laajasti ja vuokrahoitajien käyttö on vuosi vuodelta lisääntynyt. Griffiths ym. (2021) toteaa, että henkilöstövuokraus ratkaisee työvoimapulasta aiheutuvaa akuuttia hoitajavajetta vain, jos hoitajavälitys yritykset voivat taata vuokrahoitajien saatavuuden. Viime aikoina on kuitenkin työvoimapula koskettanut myös henkilöstövuokrausta eikä heilläkään saatavuus ole enää taattua. Useammassa aineiston lähteessä mainitaan, että henkilöstövuokraus on hyvä ratkaisu etenkin kohteissa missä hoitohenkilöstön tarve vaihtelee potilas/asiakasvirran mukaan. Tällaisissa kohteissa yleensä resursoidaan hoitohenkilöstö niin että henkilöstö vastaa 80 % maksimaalisesta potilas/asiakas määrästä. Tutkimuksen mukaan, että potilasvirta olisi tämän 80 % on kuitenkin harvinaista ja kyseinen hoitohenkilöstöresurssi on pääsääntöisesti liian vähäistä. Kestävyyden kannalta olisi järkevämpää resursoida oma vakituinen hoitohenkilöstö 100 % vaikka tuolloin henkilöstöä olisi joskus liikaa. Tämän tyyppinen ratkaisu ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö henkilöstövuokrausta tarvittaisi tästä huolimatta, sillä akuutteja poissaoloja tulee säännöllisesti ja jotta toiminta pyörii ja potilaat saadaan hoidettua, joudutaan turvautumaan myös vuokrahoitajiin. (Griffiths ym. 2021.) Kohteissa missä potilas/asiakasvirrat vaikuttavat henkilöstön mitoittamiseen on pääsääntöisesti alimitoitettu. Aineistosta nousee esille, että noin puolet ajasta kyseisten työkohteiden hoitajaresurssit on alimitoitettu, sillä tarvittava henkilöstömäärä on vaikea arvioida. (Saville ym. 2021.)

Vuokratyövoima on merkittävässä roolissa sosiaali- ja terveysalalla. Johdon päätökset vähentävät vuokratyövoiman käyttöä kustannussyistä on kestävä ratkaisu. Etenkin kohteet missä tulee turvata lakisääteiset palvelut ovat riippuvaisia vuokratyövoiman käytöstä. Vuokrahenkilöstön saatavuus on parempaa kuin vakituisen henkilöstön. Vaikka esihenkilöt yrittävät kuinka rekrytoida itse tekijöitä niin usein he palaavat kuitenkin

kin henkilöstövuokrauksen asiakkaiksi epäonnistuttuaan rekryointiyrityksissä. Tyypillisesti menee noin puoli vuotta, kun yritykset pyrkivät täyttämään omalla vakituisella henkilökunnalla, kunnes toteavat, etteivät onnistu. Etenkin esihenkilöitä stressaa kustannussäästöpainheet vähentävät vuokratyövoiman käyttöä tilanteissa missä lakisääteiset palvelut tulee kuitenkin turvata. (Cornes ym. 2013.)

Yhä enemmissä määrin vuokratyövoimalla korvataan henkilöstöpulasta aiheutuvaa vakituisen henkilöstön hoitajavajetta. Vakituinen henkilökunta on tutkitusti kustannustehokkaampi sekä laadukkaampi ratkaisu kuin hoitajavälitys yritysten välittämät hoitajat. Työvoimapula kuitenkin ohjaa yrityksiä käyttämään henkilöstövuokrausyrityksiä sillä he eivät saa rekrytoitua itse hoitajia. Sosiaali- ja terveysalan yritysten tulisi kohdentaa voimavarat pitkäjänteiseen vakituisen henkilöstön rekryointiin. Yritysten tulisi kohdentaa toimenpiteitä olemassa olevan henkilökunnan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen pysyvyyden lisäämiseksi. Sosiaali- ja terveysalan yritysten kannattaa käyttää vuokratyövoimaa vain akuuttiin hoitajapuutokseen. (Senek ym. 2020.)

### 6.1.1 Työvoimapula sosiaali- ja terveysalalla

Useammassa aineiston lähteissä nousee esille, että nykypäivänä yhä useampi yritys korvaa vakituisen henkilön vuokraamalla hänen tilalleen hoitajan. Syy tähän on, ettei korvaavaa rekryointia saada täytettyä työvoimapulan vuoksi. Hakijoita ei löydy avoimiin työpaikkailmoituksiin. Ennustetaan että tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysalan työvoimapula tulee pahenemaan. (Senek ym. 2020.) Euroopassa on nähtävissä viime vuosina, että yhä useampi yritys ei saa tehtyä korvaavaa rekryointia vaan sosiaali- ja terveysalan yritykset joutuvat turvautumaan henkilöstövuokrauksen käyttöön (Oppel ym 2017). Isossa-Britanniassa henkilöstövuokrauksen käyttö on tuplaantunut 2012–2015 vuosien välillä. Vakituisen henkilöstön vaje korvataan yhä enemmän vuokrahenkilöstöllä, sillä vuokrahoitajien saatavuus on tällä hetkellä parempi. (Senek ym. 2020.) Toisaalta sosiaali- ja terveysalan työvoimapula on nähtävillä myös henkilöstövuokrausyrityksillä, vaikka ei vielä niin voimakkaasti kuin julkisella ja yksityisellä sosiaali- ja terveysalan yrityksillä. Viime vuosien pandemia on muun muassa vaikeuttanut myös henkilöstövuokrausten sosiaali- ja terveysalan henkilöstön saatavuutta. (Shen ym 2022.)

Lääkäreiden työvoimapula on vähintäänkin yhtä huono kuin muun sosiaali- ja terveysalan henkilökunnan. Tutkimuksen mukaan potilaat olivat pääsääntöisesti tyytymättömiä vuokrahenkilöstöön, vaikka eivät olisi olleet edes tietoisia onko työvuorossa vuokratyöntekijä vai vakituinen työntekijä. Eniten tyytymättömyyttä kuitenkin aiheutti vuokralääkärit. Syy tähän saattaa olla, että potilaat ovat tottuneet siihen, että hoitajat vaihtuvat

ja yhtä henkilöä saattaa vuorokauden aikana hoitaa useampi hoitaja, mutta lääkäreitä on yleensä yksi. Lääkärin tulee perehtyä potilaan tietoihin ja on vastuussa potilaan hoidosta ja mikäli tieto ei ole kulkenut asianmukaisesti hoitavalle lääkärille, näyttäytyy epätietoisuus potilaalle ja aiheuttaa tätä kautta potilastyytymättömyyttä. Koska vallitseva työvoimapula on laaja ja koskettaa niin lääkäreitä kuin koko sosiaali- ja terveysalan henkilökuntaa, kannattaa yritysten kohdentaa vähäiset resurssit etenkin lääkäreiden rekrytointiin sillä vakituinen lääkäri lisää niin hoidon laatua kuin asiakastyytyväisyyttä enemmän kuin vakituinen hoitaja. (Oppel ym 2017.)

Mikäli kuitenkin halutaan korvata vuokrahoitajat omalla vakituisella henkilöstöllä, on nykyisessä työvoimapulassa siihen ratkaisuna oman työntekijäpankin perustaminen, kansainvälinen rekrytointi tai kokoaikaisen työntekijän rekrytointi osa-aikaisen tai tuntityöntekijän sijaan. Nämä keinot eivät kuitenkaan ole kustannustehokkaita, mikäli vuokrahenkilöstön tarve on alle 25 % kokonaisuudesta. Etenkin oman työntekijäpankin perustaminen ja ylläpitäminen on raportoitu olevan hyvin työläs ja kallis ratkaisu. (Cornes ym. 2013.)

### 6.1.2 Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön saatavuus

Optimaalisen sosiaali- ja terveysalan henkilöstö määrän saatavuus on haasteellista etenkin kohteissa missä henkilöstömäärä vaihtelee tarpeen mukaan. Tämän lisäksi vakituisen henkilöstön äkilliset poissaolot vaikeuttavat jo huonoa henkilöstötilannetta entisestään. Lontoossa vakituisen henkilöstön sairauspoissaoloja oli noin 4,5 % ja näistä poissaoloista saatiin korvattua henkilöstövuokrauksella puolet eli vähän yli 2 % työvuoroista jäi kokonaan tekemättä. (Griffiths ym. 2021.)

Henkilöstön saatavuus paheni Covid-19 pandemian aikana. Tuolloin henkilöstövuokrauksien käyttö lisääntyi huomattavasti. Tutkimuksessa ei saatu selville johtuiko tämä siitä, että henkilöstöä oli vuokratyövoimalla paremmin saatavilla vai johtuiko tämä siitä, että iso määrä vakituista henkilöstöä jäi työelämästä pois ja heidät korvattiin vuokrahoitajilla. Pandemia nosti hoitoalan työperäisen kuolleisuuden riskin ammattitautien kärkeen ja tietoisuus tästä johti etenkin monen ikäihmisen asumispalveluissa työskentelevän hoitajan irtisanoutumiseen. Hoitajat eivät halunneet ottaa riskiä sairastua itse tautiin ja mahdollisesti menehtyä uuteen tautiin. Myös karanteenit ja altistumiset heikensivät hoitajien saatavuutta. Tutkimuksen mukaan vakituista henkilöstömäärää ei olla saatu takaisin vastaamaan aikaa ennen pandemiaa, vaikka pahin pandemia alkoi menemään ohi. Tutkimuksen johtopäätöksissä viitataan, että hoitoalalta on tuolloin lähtenyt luultavasti paljon hoitajia kokonaan pois. (Shen ym. 2022.)

Yleisin syy turvautua henkilöstövuokraukseen on kiire. Kun vakituinen työntekijä irtisanoutuu, tulee hänet korvata nopeasti. Sosiaalialalla henkilöstö on kriittinen turvaamaan lakisääteiset palvelut. Irtisanoutuneen sosiaalityöntekijän tilalle ei yksinkertaisesti saada rekrytoitua niin nopeasti korvaavaa tekijää kuin olisi tarvetta. Rekrytointiprosessin käynnistäminen, haastattelut ja työntekijän valinta vie aikaa ja prosessia hankaloittaa työvoimapula ja hakijoiden vähyys. Näissä tilanteissa vuokratyöntekijä on avainasemassa turvaamaan palvelut ja mahdollistaa rekrytointiprosessin rauhallisen etene-  
misen. (Cornes ym. 2013.)

## 6.2 Vuokratyövoiman käytön kustannustehokkuus

Vuokratyö mielletään yleensä kalliiksi ratkaisuksi ja sitä se onkin, jos verrataan vain oman työntekijän palkkakustannuksia ja vuokratyöntekijästä maksettavaa kustannusta. Todellisuudessa kustannussäästöt tulevat ihan muuta kautta. Omia henkilöstökulujen säästöjä syntyy jo siinä, kun työvuoroa ei saada täytettyä itse palkkaamalla henkilöstöllä, mutta tässä ei huomioida mitä haittaa vajaa työvuoro voi aiheuttaa. (Saville ym. 2021.) Itse palkatun työntekijän tuntihintaan, kun lisätään sosiaalikulut ja muut hallinnointikulut niin jää ero vuokratyöntekijän tuntihintaan melko pieneksi. Vuokratyöntekijän käyttö on keskimäärin 8 % kalliimpaa kuin vakituisen työntekijän käyttö. Tämä siis silloin kuin huomioidaan vain palkkakulut. (Cornes ym 2013.) Vähäinen vuokratyön käyttö parantaa kustannustehokkuutta, kun vuokratyövoimaa käytetään esimerkiksi ruuhkahuippuina (Griffiths ym. 2021). Aineistosta nousee, että vain ne työkohteet missä käytettiin vain vakituista henkilöstöä, pystyivät saamaan kustannussäästöä henkilöstökuluissa. Nämä säästöt tulivat lähinnä sen vuoksi, kun osastot olivat osan aikaa alimitoitettuja. (Saville ym 2021.)

Vuokratyöntekijöiden käyttöä ei saisi ohjata kustannussäästö, sillä ajoittain vuokratyöntekijä on ainoa keino saada turvattua kriittiset lakisääteiset palvelut (Cornes ym. 2013). Vuokratyövoiman kustannustehokkuus syntyy myös sosiaali- ja terveysalan yritysten hallinnointikulujen laskusta. Kun yritys rekrytoi itse esimerkiksi tuntityöntekijää menee esihenkilöllä paljon hallinnointiaikaa tähän. Tämän ajan lisäksi yritys ottaa itselleen palkkahallinnon kustannukset, työterveyden kustannukset, vakuutukset yms. Tämä kaikki jää pois, kun käytetään henkilöstövuokrausta sillä he laskuttavat vain vuokratyöntekijän työajasta. Lyhyen ajan sijaisuuksiin vuokratyön käyttö on kustannustehokasta, mutta pidemmän ajan tai vakituisen työntekijän rekrytointiin on kustannustehokkaampaa tehdä se itse. Eli mikäli vuokrahoitajalla korvataan vakituinen henkilö ei tämä tuolloin ole enää kustannustehokasta, sillä pitkällä aikavälillä vakituinen työntekijä on halvempi ratkaisu. (Rispel ym. 2015.)

Vuokratyöllä on tärkeä rooli auttamaan sairaaloita selviytymään henkilöstötarpeen vaihtelusta sekä ylläpitämään potilaiden hoitoa. Henkilöstövuokrauksesta on apua myös rekrytointihaasteissa, vaikka se ei optimaalisin ratkaisu olekaan. (Saville ym. 2021.)

Sosiaali- ja terveysalan kustannusten kasvu on vallitseva trendi. Hoitojonot pitenevät ja potilasmäärät ovat väestön vanhetessa kasvussa. Henkilöstövuokraus on myös nostanut sosiaali- ja terveysalan kustannuksia, sillä yhä enemmissä määrin vakituista henkilöstöä korvataan työvoimapulan vuoksi vuokrahenkilöstöllä. Henkilöstövaje kasvattaa tutkitusti potilasjonoja ja sairaalajakson pituutta. Henkilöstövuokrauksella saadaan korvattua sosiaali- ja terveysalan henkilöstövajetta ja näin myös lyhennettyä potilaan sairaalassa oloaika, jolloin tätä kautta syntyy säästöjä, vaikka henkilöstökulut kasvavatkin. (Saville ym 2021.)

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön rekrytointihaasteet ja vajauksen täyttö henkilöstövuokrauksella voi olla houkutteleva ratkaisu monelle esihenkilölle. Haasteena on, että pitkäaikainen vuokratyön käyttö ei ole laadukasta eikä yhtä tehokasta kuin vakituinen henkilökunta ja vuokratyö nostaa henkilöstökustannuksia. Vuokratyön käyttöä tulisi hyödyntää järkevästi, eli etenkin tilanteissa missä hoitajapuute on akuutti ja vuokrahoitajan käyttö lyhytaikaista. (Cornes ym. 2013.)

### 6.3 Henkilöstövuokrauksen vaikutukset sote-alan pitovoimaisuuteen

Puhuttaessa sosiaali- ja terveysalan pitovoimaisuudesta ei voida sivuuttaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Aineistosta nousi useammasta lähteestä, että hoitajien työmäärän lisääntyminen on yksi merkittävä stressin aiheuttaja. Vallitsevassa hoitajapulassa vakituista henkilöstöä ahdistaa jatkuva venyminen ja ylityöt. Hoitajia pyydetään vapaa-aikana töihin ja vaikka pakkoa ei ylityötä ole tehdä niin, he kokevat huonoa omaatuntoa, mikäli kieltäytyvät ylityön tekemisestä. Monesti vakituinen henkilökunta ajattelee, että on hyvä saada vuokrahoitajia jakamaan työtaakkaa. (Jansson & Åsa 2017.) Hyvällä henkilöstöjohtamisella taas saadaan sosiaali- ja terveysalan pitovoimaisuutta lisättyä. Hyvä johtaminen on laaja kokonaisuus mistä henkilöstön riittävyys on vain yksi tekijä. (Oppel ym. 2017.)

Vuokrahoitajaksi hakeudutaan silloin kun ollaan liian väsyneitä oman työpaikan toimimattomuuteen. Vuokratyöntekijänä vapaa-ajan ja työajan yhteensovittaminen on helppompaa, sillä vuokrahoitaja päättää itse mitkä työvuoerot tekevät. Myös vuokrahoitajan

palkka on korkeampi kuin vakituisen hoitajan palkka. Vaikka palkka ei ole ainoa motiivi vaihtaa vakituisesta työsuhteesta vuokratyösuhteeseen niin tutkimuksen mukaan hyvästä palkasta harvemmin hakeudutaan muihin huonommin palkattuihin tehtäviin. (Shen ym. 2022.) Vuokrahoitajaksi hakeudutaan, kun vaakakupissa painaa koko alan vaihto. Vuokrahoitajan pystyy työskentelemään niin sanotusti ”freelancerina”. Voit ottaa vastaan niitä työvuoroja mitä haluat tehdä ja vaikka työkohteissa olisikin samoja ongelmia mitä aiemmassa työpaikassa mahdollisesti oli niihin, suhtaudutaan vuokratyöntekijänä eri tavalla. Kyseisistä ongelmista ajatellaan, että ne eivät kosketa itseä ja olenhan täällä kohteessa töissä vain tämän jakson ja sen jälkeen ei tarvitse enää asiasta huolehtia. (Jansson & Åsa 2017.)

Aineistosta nousee myös, että työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on erittäin tärkeää työssäjaksamiselle ja sitä kautta pitovoimaisuuteen. Tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot kasvoivat huomattavasti niissä tilanteissa, kun hoitajien työvuorot julkaistiin myöhään eikä hoitajille jäänyt aikaa sovittamaan työelämää vapaa-aikaan. Mitä aiemmin hoitaja tiesi tulevat työvuorot niin sen paremmin hän pystyi järjestelemään muuta elämää ja mitä paremmin pystyi sovittamaan työt vapaa-aikaan niin tämä lisää työtyytyväisyyttä. (Drake 2018.)

### 6.3.1 Vuokratyöntekijät ja niiden käytön hyödyt ja haita

Henkilöstövuokrauksen käyttö Isossa-Britanniassa on erittäin runsasta. Tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijän hoidon laatu ei ole niin hyvää kuin vakituisen työntekijän. Tähän johtaa usein perehdytyksen ja viestinnän puute. Mikäli vuokrahenkilöstöä on 25 % tai yli työkohteen vuorossa olevasta henkilöstöstä, luokitellaan se runsaaksi henkilöstövuokrauksen käytöksi. Mikäli kohteen henkilöstö koostuu enimmäkseen vuokrahoitajista, laskee se tutkimuksen mukaan hoidon laatua. Alhainen vuokratyöntekijöiden käyttö ei tätä tehnyt. Runsaalla vuokrahoitajien käytöllä on myös raportoitu yhteyttä jopa potilaiden kuolleisuuden kohonneeseen riskiin. Potilaan kuolleisuuden riski kohosi 12 % mikäli häntä hoiti vuokrahoitaja yli 1,5 tuntia vuorokaudessa. Mikäli tuntimäärä oli alle tämän ei tämä aiheuttanut vastaavanlaisesti riskiä. (Dall’Ora ym. 2020.) Potilaiden kuolleisuus nousi myös, mikäli osastolla oli henkilöstövajetta (Saville ym. 2021). Tämän lisäksi Jansson ja Åra toteavat, että vakituinen henkilökunta kokee saavansa apua vuokrahoitajilta silloin kun vuokrahoitajia ei ole liian monta. Mikäli kohteessa on vuokrahoitajia enemmän kuin vakituista henkilöstöä, muuttuu toiminta liian raskaaksi vakitukselle henkilöstölle. Tällöin vastuu opastaa ja valvoo vuokratyöntekijöitä kasvaa kohtuuttoman isoksi. (Jansson & Åra 2017.) Vaikka runsas henkilöstövuokrauksen käyttö vähentää potilas- ja henkilöstön tyytyväisyyttä niin vähäinen henkilöstövuokrauksen

käyttö parantaa molempia (Dall'Ora ym 2020). Vuokrahoitajien käyttö toimii parhaimmillaan rutiinin omaisissa työtehtävissä sekä niissä tehtävissä missä hoitajan työt ovat ennalta suunniteltuja. Eli toisin sanoen ne työt missä hoitaja tekee paljon perustyötä. Tämän tyyppiselle työlle on ominaista, että lyhyt perehdytys riittää, kun hoitajalla on perusosaaminen hallussa. (Jones ym 2021.)

Aineistosta nousi esille, että korkea määrä vuokrahoitajia huononsi niin hoidon laatua kuin myös asiakastytytyväisyyttä. Toisaalta runsas henkilöstövuokrauksen käyttö ikään kuin pakottaa työkohteet tekemään mahdollisimman hyvät ja selkeät perehdytysohjeet millä varmistetaan, että vuokrahoitaja tietää mitä hänen kuuluu tehdä. (Jansson & Åsa 2017.) Vuokrahoitajien käyttö on myös ihan välttämätöntä etenkin tilanteissa missä vakituisen henkilöstön tuli päästä koulutuksiin ja loma-aikoina (Drake 2018). Aineistosta nousee myös tutkimus missä vuokrahoitajien laadussa on havaittu vain pientä laadun heikkenemistä niillä osastoilla missä henkilöstön vaihtuvuus on ollut runsasta. Etenkin mikäli sama vuokrahoitaja käy useamman kerran samassa kohteessa niin hoidon laadussa ei havaita poikkeamaa juuri lainkaan. (Jones ym. 2021.)

### 6.3.2 Työhyvinvointi ja vuokrahoitajan vaikutus siihen

Vuokrahoitajilla on suora yhteys vakituisen henkilöstön työhyvinvointiin. Vuokratyöntekijöiden avulla saadaan hallintaa henkilöstövajaukseen ja tätä kautta vakituisen henkilökunnan työtaakan helpotusta. Toisaalta vuokrahoitaja aiheuttaa usein myös ristiriitaisia tunteita vakituudessa henkilöstössä. Vakituinen hoitaja stressaantuu joutuessaan vuokrahoitajan työpariksi, sillä vakituinen hoitaja joutuu usein koko työvuoron aikana opastamaan ja valvomaan vuokrahoitajaa, vaikka tämä olisi kuinka kokenut. Ainoastaan mikäli vuokrahoitaja on työskennellyt aiemmin kohteessa ei tämän työparina oleminen aiheuta stressiä. (Jansson & Åsa 2017.) Etenkin silloin kun vuokrahoitajia otettiin mukaan kehittämään toimintaa ja projektinomaisesti esimerkiksi lyhentämään hoitojonoja tuotti tämä paljon laadukkaampaa tulosta. Tämän tyyppinen toiminta selkeästi myös nosti vakituisen henkilöstön työtyytyväisyyttä ja toiminnan laatua. (Cornes ym. 2013.)

Runsas vuokrahoitajien määrä taas huononsi tutkitusti vakituisen henkilöstön työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Vuokrahoitajat tarvitsevat paljon opastusta ja valvontaa. Ainoastaan mikäli vuokrahoitaja oli työskennellyt aiemmin kyseissä kohteessa, vähensi hän vakituisen henkilöstön työtaakkaa. Toisaalta vähäinen määrä vuokrahoitajia paransi taas vakituisen henkilökunnan työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Pääsääntöi-

sesti vakituinen henkilöstö kuitenkin arvostaa vuokrahoitajan työpanosta sillä kaikki tiedostavat henkilöstön saatavuus haasteet. Tämän lisäksi vuokrahoitaja on usein nähnyt paljon erilaisia paikkoja ja hänellä on laaja osaaminen. Vakituinen henkilöstö toivoo saavansa myös vinkkejä omaan työhön vuokrahoitajalta. (Jansson & Åsa 2017.)

Työvoimapulan vuoksi ylityöt ja pidennetty työaika on lisääntynyt. Tämä niin lisää hoitovirheiden kasvua ja potilasturvallisuutta kuin myös lisää työssäjaksamisen haasteita. Vuokrahoitajista saadaan apua juurikin tähän ongelmaan. (Oppel ym 2017.) Vakituista henkilöstöä kuitenkin pelottaa vuokrahoitajan sitoutumattomuus. Vuokrahoitaja voi vaihtaa ”lennosta” työkohdetta mikäli se ei miellytä häntä. Tämä on myös hoitajia välittävien yritysten rekrytointivaltti. (Cornes ym. 2013.)

## 7 Pohdinta

### 7.1 Kirjallisuuskatsauksen eettisyys

Opinnäytetyöni on kirjallisuuskatsaus missä ei eettistä ennakoarviointia tarvitse tehdä. Kirjallisuuskatsauksessa ei myöskään tarvitse hakea tutkimuslupaa. Opinnäytetyössä ei ole myöskään kerätty henkilötietoja.

Opinnäytetyön tekemisessä olen noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä, mikä tarkoittaa sitä, että olen noudattanut opinnäytetyössä tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Opinnäytetyön tekemisessä tärkeää on ollut rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä. Samat piirteet pätevät myös tutkimusten ja niiden tulosten arviointiin. Koko prosessin aikana kunnioitettiin muiden tutkijoiden työtä. (TENK 2021.) Opinnäytetyön tekijä eli minä olen vastuussa, että näin on toimittu. On tärkeää suhtautua tutkimukseen objektiivisesti ja tarkastella tutkimuksen tuloksia niin kuin ne ovat eikä pyrkiä vaikuttamaan omien mielipiteiden kautta. Opinnäytetyöni luotettavuutta lisää myös kattava koehaku ja sekä hyvin laadittu hakustrategia. Kirjallisuuskatsaukseen valikoidut tutkimukset on kuvattu tarkasti. Miten nämä julkaisut on valikoitu ja mistä joukosta kyseiset julkaisut on valittu. Jos jokin aineiston materiaalista ei olekaan sitä mitä olen ajatellut tai toivonut niin tätä ei ole silti jätetty aineistoista pois.



Opinnäytetyössä on huomioitu tiedon hankintaan liittyvää yleisesti hyväksyttävää tutkimuksellisia periaatteita. Tiedon hankinta on toteutettu niin että työ suunniteltiin ja toteutettiin huolellisesti. Kaikissa työn kohdissa tulee epärehellisyyttä välttää. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2013, 23–27.) Opinnäytetyön tutkimuskysymykset muotoiltiin väljästi, mutta huolellisesti ja tarkasti jotta kirjallisuuskatsauksessa pystyttiin hyödyntämään laajasti kaikkia vaiheita. Opinnäytetyön tutkimuksessa tulee myös käyttää tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisiä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä (TENK 2021).

## 7.2 Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat selkeät ja ne perustuivat vahvaan teoreettiseen viitekehykseen. Valittu kirjallisuus tuki tutkimuskysymyksiä ja olivat vakuuttavia. Tässä opinnäytetyössä saatiin vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyön tiedonhaku on tehty luotettavista tietokannoista, ja haku on ollut laaja ja kattava. Tiedonhaakuun on käytetty myös tietoasiantuntijan apua. Tiedonhauulla saadut tutkimukset on analysoitu induktiivisesti. Opinnäytetyön tekijä on yksin tehnyt analyysin mikä on saattanut vaikuttaa tulkintaan ja tätä kautta luotettavuuteen. Tutkimukseen olisi ollut hyvä valita myös muita kieliä, jotta aiheesta saisi mahdollisimman laajan käsityksen. Tässä opinnäytetyössä on valittu kieliksi vain englanti tai suomi tutkijan kielitaidon vuoksi. Muut kielet olisivat lisänneet tutkimuksen luotettavuutta. Tutkija on kääntänyt ilman käännöstoimistoa englanninkieliset tutkimukset yksin, tulkintavirheet voi heikentää tutkimuksen luotettavuutta.

Aineisto on kansainvälistä, mutta niin hoitajapula kuin henkilöstövuokrauksen käyttö ovat globaali ilmiö, ja tutkimusten tulokset ovat hyvin mielestäni siirrettävissä Suomeen. Aineiston valinnassa ei ole käytetty tiedostettua tarkoitushakuisuutta. Aineiston haku ja analysointi on taulukoitu tarkasti ja luotettavasti (Pudas-Tähkä & Axelin 2007). Kirjallisuuskatsauksen jokainen julkaisu on arvioitu erikseen JBI-kriteerien tarkastuslistan mukaan (JBI 2022). Sopivan arviointikriteeristön käyttö paransi opinnäytetyön laatua. Raportissa on noudatettu tasavertaisuutta, oikeudenmukaisuutta ja rehellisyyttä. Opinnäytetyö etenee johdonmukaisesti mikä parantaa opinnäytetyön läpinäkyvyyttä ja sitä kautta luotettavuutta.

Opinnäytetyön tekijällä on työn kautta kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Omat näkemykset on kuitenkin pyritty rajaamaan pois ja aiheetta on tarkasteltu objektiivisesti. Työtä on esitelty useamman kerran opinnäytetyön seminaareissa missä työ on saanut ryhmältä

sekä opponoijalta kommenttia. Opinnäytetyön teon aikana on myös saatu opinnäytetyön ohjaajalta yksilöohjausta koko prosessin aikana. Opinnäytetyöt tarkistettiin plagiaatintunnistusjärjestelmä turnitissa ennen, kun työ lähetetään opinnäytetyön ohjaajalle arvioitavaksi. Turnitista saatiin odotusten mukaan alhainen prosentti.

### 7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Kirjallisuuskatsauksen aineistosta nousi esille erittäin voimakkaasti se, että henkilöstövuokraus ja vuokrahoitajat ovat tulleet Euroopassa ja muualla maailmalla sosiaali- ja terveysalalla jäädäkseen. Tulosten perusteella voisi johtopäätöksenä ajatella, että Suomi tulee hiukan muuta Eurooppaa perässä ja tulevaisuudessa henkilöstövuokraus tulee olemaan Suomessakin sosiaali- ja terveysalalla kriittinen tekijä turvaamaan palvelut. Aineistosta nousee esille, että henkilöstövuokraus on yksi ratkaisu työvoimapulaan, mutta sosiaali- ja terveysalan pitovoimaisuuteen tällä ei ole suoraa yhteyttä. Jotta sosiaali- ja terveysala olisi houkuttelevampi tulisi yritysten kohdentaa kaikki voimavarat vakituisen henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Henkilöstövuokrauksen vähäinen käyttö lisää henkilöstön työhyvinvointia eli voisi ajatella, että se sitä kautta lisää pitovoimaisuutta, mutta koska taas henkilöstövuokrauksen runsas käyttö aiheuttaa vakituisessa henkilöstössä stressiä niin se vaikutus voi olla myös negatiivinen pitovoimaisuudelle. Vakituista henkilöstöä kuormittaa eniten se, että joutuvat oman työn ohella opastamaan ja myös valvomaan vuokrahoitajia. Henkilöstövuokraus on yksi vastaus työvoimapulaan tällä hetkellä. Työntekijöiden saatavuuden tulevaisuuden näkymät näyttävät kuitenkin heikolta ja henkilöstöpula on jo hiukan nähtävillä myös hoitajien välitys yrityksillä. Mielestäni se mihin tulisi nyt kiinnittää huomiota on sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuuteen. Alalle tuli saada kouluttautumaan lisää henkilöitä ja tähän kehittää uusia keinoja.

Sosiaali- ja terveysalalla yleisin syy turvautua vuokrahoitajaan on kiire mikä syntyy, kun oma vakituinen työntekijä irtisanoutuu. On melkein mahdotonta ehtiä käynnistämään rekrytointiprosessi, haastatella hakijat ja tehdä valinta siinä ajassa missä olisi tarvetta. Näissä tilanteissa on kyllä erittäin hyvä hyödyntää henkilöstövuokrausta. Vuokratyöntekijän avulla sosiaali- ja terveysalan yritykset voivat turvata lakisääteiset palvelut ja vakituisen työntekijän rekrytointiprosessiin vapautuu aikaa. Vallitsevassa työvoimatilanteessa yritysten tulee myös punnita, että valitsevatko he vähäisistä työnhakijoista parhaan, vaikka tämä ei täyttäisi vaadittuja kriteerejä vai jatkavatko vuokrahoitajan käyttöä, kunnes se helmi löytyy.

Vuokrahoitajien huono hoidon laatu nousee myös useammassa lähteessä. Tähän vaikuttaa paljon se, ettei vuokrahoitajia varsinaisesti perehdytetä eikä viesti kulje vuokrahoitajille. Etenkin yksittäisiä vuoroja tekevät vuokrahoitajat ovat melko lailla pimenossa, kun menevät uuteen kohteeseen. Vuokrahoitajat keskittyvät vain perustyöhön ja tietämättömyyttä osa töistä saattaa jäädä tekemättä. Kokemukseni mukaan moni henkilöstövuokrauksen asiakkaasta haluaakin tilata ensisijaisesti sellaisia tekijöitä, jotka ovat olleet heillä aiemminkin. Myös aineistosta nousee esille, että kohteeseen perehtynyt vuokrahoitaja on tehokkaampi kuin ensi kertalainen vuokrahoitaja. Mielenkiintoista oli myös havaita, että aineistosta nousi myös se näkökulma, että vuokrahoitajien käyttö ikään kuin pakotti yksiköt tekemään hyvät ja selkeät perehdytysohjeet. Hyvästä perehdytyspaketista kun hyötyy koko työyhteisö. Toisaalta yhtenä negatiivisena asiana vuokrahoitajan työn luonne on sellainen, että vaihdetaan usein työkohdetta, tämä saattaa valitettavasti mahdollistaa huonon hoitajan vapaamatkustuksen. Vuokrahoitajalta vaaditaan kuitenkin hyvin laajaa alan tuntemusta, jotta hän pystyy työllistymään mahdollisimman monessa paikassa.

Yhteenvedona vastaus tutkimuskysymykseen; Voiko henkilöstövuokraus olla ratkaisuna työvoimapulaan sosiaali- ja terveysalalla ja onko se kustannustehokasta? Henkilöstövuokraus on yksi ratkaisu työvoimapulaan ja tämä on kustannustehokasta, mutta vain silloin kun henkilöstövuokrauksen käyttö on maltillista. Mikäli henkilöstövuokrausta käytetään akuuttien poissaolojen korvaamiseksi tai väliaikaisesti vakituisen henkilökunnan rekrytointiprosessin aikana on tämä kustannustehokasta. Pitkäaikaisen vakituisen henkilöstön korvaamiseksi henkilöstövuokraus ei ole kustannustehokasta.

Toiseen tutkimuskysymykseen; Voiko henkilöstövuokraus olla yksi ratkaisu pitovoimaisuuteen sosiaali- ja terveysalalla? Aineistosta nousut vastaus on, ettei henkilöstövuokrauksella ole yhteyttä pitovoimaisuuteen. Toisaalta tutkimukset osoittavat, että työhyvinvointia ja sitä kautta pitovoimaisuutta lisää mahdollisuus päästä sovittamaan työ- ja vapaa-aika sekä hyvä palkka. Nämä ovat juuri henkilöstövuokrausyritysten rekrytointivaltti hoitajille. Henkilöstövuokrauksen ja alan pitovoimaisuutta ja vetovoimaisuutta tulisi ehdottomasti mielestäni tutkia vielä lisää. Henkilöstövuokrauksen ja sosiaali- ja terveysalan pitovoimaisuuden välisestä yhteyttä ei ole vielä tutkittu kovin paljon.

Opinnäytetyön tuloksista hyötyvät eniten sosiaali- ja terveysalan päättäjät, jotka yrittävät tasapainoilla nousevien kustannusten sekä henkilöstön saatavuuden kanssa. Vähäinen henkilöstövuokrauksen käyttö on kiistatta kustannustehokasta. Etenkin kohteissa missä potilas/asiakasvirrat muuttuvat ja henkilöstömitoitus vaihtelee tämän mukaan, henkilöstövuokraus yritys nousee kriittiseksi kumppaniksi. Itselle tulee mieleen,

että näitä paikkoja on esimerkiksi päivystykset sekä sosiaalihuollon kriisipaikat. Kustannustehokkuus tulee siitä, kun hallinnointiaikaa ei mene useamman keikkatyöntekijän etsimiselle vaan henkilöstövuokraus yritys tekee tämän. Asiakas maksaa vain tilatusta hoitajan ajasta. Toisaalta säästöjä saadaan toisesta näkökulmasta myös silloin kun henkilöstövaje ei pitkitä potilaan hoitoa vaan potilaat kotiutuvat ajallaan. Sairauden hoitaminen on kallista ja kokonaiskustannusten hahmottaminen on joskus haastavaa. Vaikka henkilöstövuokraus mielletään kalliiksi ratkaisuksi, ei tämä kuitenkaan näin ole.

Useammassa tutkimuksessa nousee esille, että vuokrahoitajien hoidonlaatu ei ole yhtä hyvää kuin vakituisen henkilöstön. Tämä johtuu perehdytyksen ja viestinnän puutteesta, mutta mielestäni tähän vaikuttaa varmasti myös vuokrahoitajan asenteet. Tutkimuksenkin mukaan vuokrahoitajat ovat niin sanotusti vain töissä, ja osa tekee vain sen, mikä on pakko (Jansson & Åsa 2017). Jatkotutkimushaasteena on selvittää kuinka paljon todellisuudessa vuokrahoitajista käyvät vain kerran työkohteessa ja kuinka iso osa on niitä, jotka niin sanotusti ovat vakio keikkalaisia? Mikä on vuokrahoitajien todellinen hoidon laatu ja miten vuokrahoitajien laatua saataisiin kehitettyä.

Tämän lisäksi jatkotutkimushaaste voisi olla henkilöstövuokrauksen vaikutus vetovoimaisuuteen. En löytänyt, että tätä ilmiötä olisi tutkittu lainkaan. Voisiko osaa nuorisoa houkuttaa niin sanotusti freelancerina toimiminen sosiaali- ja terveysalalla? Onko nuorisolla edes tietoa, että tämä on mahdollista, vai onko oletuksena, että valmistunut hoitaja työskentelee joko julkisella tai yksityisellä palvelun tarjoajalla? Lisäisikö tietoisuus eri vaihtoehdoista työskennellä sosiaali- ja terveysalalla houkuttelevuutta hakeutumaan opiskelemaan alaa.

Jatkotutkimuksen aiheena on myös vuokrahenkilöstön vaikutus potilaan hoidon kestoon ja tätä kautta kustannustehokkuuteen. Paljon löytyy tutkimuksia vuokratyöntekijöiden ja oman vakituisen henkilökunnan palkkaamisesta aiheutuvista kuluista, mutta kokonaisuutta ei ole tutkittu. Vaikuttaako pitkittynyt hoito potilaan hoidon lopputulokseen ja kuinka paljon säästöjä saadaan aikaiseksi sillä, jos henkilöstöä olisi riittävästi ja potilas hoidettua ajallaan. Tämän lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia niitä kohteita missä potilas/asiakasvirta vaikuttaa henkilöstömitoitukseen. Onko kustannustehokkaampaa ulkoistaa henkilöstön suunnittelu esimerkiksi henkilöstövuokrausyritykselle. Eli ei tilattaisi hoitajaa, kun sille tulee tarvetta vaan vuokratyöntekijä ottaisi vastuun itse seurata tilannetta ja reagoida sovittujen mittareiden mukaan. Olisiko tämä kustannustehokasta ja nostaisiko vuokrahoitajien laatua?

Aihe on mielenkiintoinen ja jatkotutkimuskohteita olisi paljonkin. Aihe on myös ajankohtainen sillä henkilöstövuokraus liiketoiminta ei ole häviämässä mihinkään sosiaali- ja terveysalalta, päinvastoin henkilöstövuokraus luultavasti tulee vain vahvistumaan. Tästä syystä ilmiötä tulisi tutkia enemmän, jotta saadaan ilmiöstä paras ymmärrys ja ymmärryksen kautta sosiaali- ja terveysalan päättäjät kykenevät tekemään parhaat ratkaisut kehittääkseen sosiaali- ja terveysalaa sekä vastaamaan alati kasvavaan henkilöstöpulaan. Henkilöstövuokraus on ollut viime vuosina hurjassa kasvussa Euroopassa ja Suomessa on havaittavissa vastaavanlaista trendiä.

## Lähteet

Cornes, Michael & Manthorpe, Jill & Moriarty, Jo & Blendi-Mahota, Saidah & Hussein, Shereen. 2013. The association between care left undone and temporary Nursing staff ratios in acute settings: a cross-sectional survey of registered nurses. *Health and Social Care in the Community* (2013) 21(3), 236–244.

Dall’Ora, Chiara & Maruotti, Antonello & Griffiths Peter. 2020. Temporary Staffing and Patient Death in Acute Care Hospitals: A Retrospective Longitudinal Study. *Journal of Nursing Scholarship; Indianapolis* Vol. 52: 210-216

Drake, Robert. 2018. Does longer roster lead-time reduce temporary staff usage? A regression analysis of e-rostering data from 77 hospital units. *Journal of Advanced Nursing*

Finlex. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. 28.12.2012/980

Griffiths, Peter & Saville, Christina & Ball, Jane & Jones, Jeremy & Monks, Thomas 2021. Beyond ratios - flexible and resilient nurse staffing options to deliver cost-effective hospital care and address staff shortages: A simulation and economic modelling study. *BMJ Quality & Safety; Lontoo* Vol. 30: 7–16

Haapalahti, Julia 2016. Hyvinvoivana vuokratyössä – tutkielma vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja motivaatiosta. Verkkajulkaisu <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201612023181.pdf>. Viitattu 10.8.2022

Halava, Ilkka. (2015). Vapautta, välineellisyttä, kokeilua – tasapainoittavia näkökulmia vuokratyön tulevaisuuteen. Verkkootikkeli. [https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/ilkka\\_halava\\_2015.pdf](https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/ilkka_halava_2015.pdf) . Viitattu 24.7.2022

Hirsjärvi, Sinikka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2013. Tutki ja kirjoita. Tammi

Hotus. Hoitotyön tutkimuslaitos. Tutkimustiedon hakeminen. Verkkajulkaisu Voiko henkilöstövuokraus olla ratkaisu pitovoimaisuuteen sosiaali- ja terveysalalla. Viitattu 9.8.2022

HPL. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Vuosi 2021. Verkkojulkaisu <https://hpl.fi/vuosi-2021/> Viitattu 9.8.2022

Jansson, Anna Berg & Engström, Åsa. 2017. Working together: critical care nurses experiences of temporary staffing within Swedish health care: A qualitative study. *Intensive & Critical Care Nursing*; Newcastle Vol. 41: 3-10

JBI. 2022. Tutkimusten arviointikriteeristö. Hotus, hoitotyön tutkimussäätiö. verkkojulkaisu <https://www.hotus.fi/jbin-kriittisen-arvioinnin-tarkistuslistat/> Viitattu 14.8.2022

Jones, Michael P & Zhao, Yuejen & Guthridge, Steven & Russel, Deborah & Ramjan, Mark & Humphreys, John & Wakerman, John 2021. Effects of turnover and stability of health staff on quality of care in remote communities of the Northern Territory, Australia: a retrospective cohort study. *BMJ Open*; London Vol. 11

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2017. Tutkimus hoitotieteessä. 3–5. painos. Sanoma Pro Oy. E-kirja.

Lehtiö, Leeni & Johansson, Elise. 2006. Järjestelmällinen tiedonhaku hoitotieteessä. Julkaisussa: Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto

Leinikki, Sikke. & Suoranta, Anu. 2018. Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta – Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus. 127–128. Tampere: Vastapaino

Li, Jian & Galatsch, Michael & Siegrist, Johannes & Müller, Bernd Hans & Hasselhorn, Hans Martin 2011. Reward frustration at work and intention to leave the nursing profession—Prospective results from the European longitudinal NEXT study. *International Journal of Nursing Studies*. Volume 48, 628-635.

Manpower 2020. Y-sukupolvi rynnistää uramaratonille! Treeniä ja tankkausta läpi suorituksen. <https://www.manpower.fi/tyonantajat/tyonantajan-tietopankki/tutkimukset/y-sukupolvi-rynnistaa-uramaratonille-treenia-ja-tankkausta-lapi-suorituksen>. Viitattu 21.4.2022

Mäkelä, Marjut & Varonen, Helena & Teperi, Juha 1996. Systemoitu kirjallisuuskatsaus tiedon tiivistäjänä. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 112 (21). <<https://www.duodecimlehti.fi/duo60413#s7>>. Viitattu 21.4.2022.

Niela-Vilén, Hannakaisa & Hamari, Lotta 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.) *Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä* Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A73.

Oppel, Eva-Maria & Winter, Vera & Schreyögg, Jonas 2017. Evaluating the link between human resource management decisions and patient satisfaction with quality of care. *Health Care Management Review Issue: Volume 42(1), January/March 2017*, 53-64

Pekkala, Eila 2000. Hoitotyön vuosikirja 2001. Näyttöön perustuva hoitotyö. Teoksessa Voutilainen, Päivi & Leino-Kilpi, Helena & Mikkola, Taru & Peiponen, Arja (toim.) Helsinki: Tammi.

Pitkäaho, Taina & Ryyänen, Olli-Pekka & Partanen, Pirjo & Vehviläinen-Julkunen, Katri. 2010. Data-based nurse staffing indicators with Bayesian networks explain nurse job satisfaction: a pilot study. Verkkojulkaisu. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2648.2010.05538.x> . Viitattu 21.4.2022

Pohjanoksa, Ilkka & Perkkä-Jortikka, Katriina. 2004. Työvoimanvuokraus – uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Vantaa: Dark Oy.

Pudas – Tähkä, Sanna-Mari. & Axelin, Anna. 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajaus, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson, Kirsi & Axelin, Anna & Stolt, Minna & Ääri, Riitta-Liisa. (toim.) *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja A:51

Rauramo, Päivi. 2009 *Työhyvinvoinnin portaat*. Helsinki. Edita. Työturvallisuuskeskus  
Riikonen, Eila & Tuomi, Kaija & Vanhala, Sinikka & Seitsamo, Jorma. 2003. *Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä yritys*. Työterveyslaitos

Rispel, Laetitia & Moorman, Julia. 2015. The indirect costs of agency nurses in South Africa: a case study in two public sector hospitals. *Global Health Action*; Abingdon Vol.



Saville, Christina & Monks, Thomas & Griffiths, Peter & Ball, Jane E. 2021. Costs and consequences of using average demand to plan baseline nurse staffing levels: a computer simulation study. *International Journal of Nursing Studies* 117 (2021)

Senek, Michaela & Robertson, Steve & Ryan, Tony & King, Rachel & Wood, Emily. 2020. The association between care left undone and temporary Nursing staff ratios in acute settings: a cross-sectional survey of registered nurses. *BMC Health Services Research*; Lontoo Vol. 20: 1-8

Shen, Karen & McGarry, Brian & Grabowski, David & Gruber, Jonathan & Gandhi, Ashvin. 2022. Effects of turnover and stability of health staff on quality of care in remote communities of the Northern Territory, Australia: a retrospective cohort study. *BMJ Open*; London Vol. 11,

Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A73. Sutela, Hanna. & Lehto, Anna-Maija. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus. Verkkojulkaisu. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf). Viitattu 14.7.2022.

Sädevirta, Markus 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY lakitieto.

TENK. 2021. Eettinen ennakoarviointi. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Verkkojulkaisu: <https://tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi> . Viitattu 3.9.2022

Tevameri, Terhi. 2022: Sosiaali- ja terveystieteiden alan työvoima ja yrityskehitys. Toimiala-raportti 2022:2. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 13.3.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163908>.

Tilastokeskus. (2019). Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019. Viitattu 7.3.2022 [https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti\\_2019\\_13\\_2020-05-07\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html)

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi

Työelämä 2022. Työn muodot. verkkojulkaisu: <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyon-muodot/>. Viitattu 23.5.2022

Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Theorell Töres. 2000. Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence: A 7-year follow-up of initially healthy employees. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 52(7).

Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika. & Virtanen, Pekka 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. 29–35. Helsinki: Työterveyslaitos.

Viitala Riitta & Mäkipelkola Jutta. 2005. Työntekijä vuokrattuna: vuokratyö-voiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö

Viitala, Riitta & Vettensaari, M. & Mäkipelkola, Jutta 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Helsinki: Hakapaino Oy

YSA-yleinen suomalainen asiasanasto. <https://finto.fi/ysa/fi/page/Y112013>. Viitattu 1.5.2022

Tutkimuksen tekijät	Maa	Julkaisu vuosi	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tarkoitus	Tulokset	Metodi	JBI-laatu
Griffiths, Peter & Saville, Christina & Ball, Jane E. & Jones, Jeremy & Monks, Thomas	Iso-Britannia	2021	Beyond ratios - flexible and resilient nurse staffing options to deliver cost-effective hospital care and address staff shortages: A simulation and economic modelling study.	Mikä on hoitajien optimaalisen henkilöstömitoituksen kustannustehokkuus työvoimapolussa, kun huomioidaan alimitoituksesta johtuvat muut kustannukset.	Optimaalinen henkilöstömäärä ja vuokratyöntekijöiden käyttö on kaillimpaa kuin ilman näitä, mutta säästö tulee alimitoitettusta henkilöstöstä ja kulut kasvavat hoitajakson pidentyessä	Taloudellinen tutkimus	9/11
Oppel, Eva-Maria & Wintler, Vera & Schreyögg, Jonas.	Saksa	2017	Evaluating the link between human resource management decisions and patient satisfaction with quality of care	Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittiin strategisen henkilöstöhallinnon yhteyttä henkilöstöpulaan ja vuokratyövoiman käyttöön ja potilastytyväisyyteen vuokrahenkilöstöön	Potilaat olivat pääasiassa tyytymättömiä vuokrahenkilöstöön (etenkin vuokratäälläreihin). Parantamalla työhyvinvointia ja työmäärää saadaan vakituinen henkilöstö pysymään pidempään. Panostaminen oman henkilöstön rekrytointiin ja hyvinvointiin on kestävämpi ratkaisu työvoimapoluun kuin henkilöstövuokraukseen nojautuminen.	Määrällinen	9/11
Senek, Michaela & Robertson, Steve & Ryan, Tony & King, Rachel & Wood, Emily	Iso-Britannia	2020	The association between care left undone and temporary Nursing staff ratios in acute settings: a cross-sectional survey of registered nurses	Tutkimuksessa tutkitaan henkilöstövuokrauksen käyttöä terveysalalla. Miten henkilöstövuokraus helpottaa globaalia henkilöstöpulaa terveydenhuollossa. Jääkö vuokrahoitajilta potilastyötä tekemättä?	Runsa vuokratyöntekijöiden käyttö ei ole ratkaisu hoitajapulaan huonon laadun vuoksi. Vähäinen määrä on. Vuokrahoitajien laatu on huonoa sillä heidän perehdytys on puutteellista. Vuokrahoitajilla jäi todennäköisemmin osa perustyöstä tekemättä.	Poikkileikkaustutkimus	8/8
Dall'Ora, Chiara & Maruotti, Antonello & Griffiths, Peter	Iso-Britannia	2020	Temporary Staffing and Patient Death in Acute Care Hospitals: A Retrospective Longitudinal Study	Tässä poikkileikkaus tutkimuksessa tutkittiin henkilöstövajauksen ja vuokratyöntekijöiden vaikutusta tai yhteyttä kohonneeseen potilaiden kuolleisuuden riskiin	Niin runsaalla vuokrahenkilöstön käytöllä kuin alimiehitetyllä osastolla oli vaikutusta potilaiden kuolleisuuden kasvuun ja potilasturvallisuuden vaarantumiselle	Poikkileikkaustutkimus	8/8
Cornes, Michelle & Manthorpe, Jill & Moriarty, Jo & Blend-Mahota, Saidah & Hussein, Shereen	Iso-Britannia	2013	Assessing the effectiveness of policy interventions to reduce the use of agency or temporary social workers in England.	Mikä on poliittisten päätösten vaikutus vähentää vuokraosastotyöntekijöiden käyttöä Englannissa. Tässä laadullisessa tutkimuksen tarkoitus on selvittää ollaanko liian riippuvaisia vuokratyöntekijöiden käytöstä ja mitä seurauksia on mikäli yhteistyö lopetetaan.	Vuokratyöntekijöiden käytön määrää ei saa ohjata vain kustannusten vähentämisen. Vuokratyöntekijöiden käyttö on järkevää tässä työvoimapolussa turvaamaan lakisäätöiset palvelut asiakkaille	Laadullinen	10/10
Drake, Robert	Iso-Britannia	2018	Does longer roster lead-time reduce temporary staff usage? A regression analysis of e-rostering data from 77 hospital units.	Määrällisessä tutkimuksessa selvitetään mikä on varhaisessa vaiheessa julkaistu työvuorolistien vaikutus henkilöstön sitouttamiseen ja saadaanko tätä kautta vähennettyä henkilöstövuokrauksen käyttöä?	Työnantajien tulisi panostaa enemmän vakituiseen henkilöstön joustavaan työaikaan. Tämä vähentää vuokratyöntekijöiden tarvetta ja parantaa pitovoimaisuutta. Vuokratyöntekijöille on tästä huolimatta tarvetta vähäisessä määrin	Kvantitatiivinen	8/11
Saville, Christina & Monks, Thomas & Griffiths, Peter & Ball, Jane Elisabeth	Iso-Britannia	2021	Costs and consequences of using average demand to plan baseline nurse staffing levels: a computer simulation study	Tutkimuksen tarkoitus on selvittää onko yliimitoitettu henkilöstö kustannustehokkaampaa kuin runsaan henkilöstövuokrauksen käyttö osastoilla missä potilasmäärät ja näin ollen myös henkilöstön tarve vaihteli. Nyt optimaalinen henkilöstömäärä on 80% ns maksimikapasiteetista ja mikäli potilastilanne kasvaa käytetään vuokratyöntekijöitä, tutkimuksessa selvitetään mikä on optimaalinen henkilöstömäärä tämän tyypisissä tilanteissa.	Työkohteet missä henkilöstöressurssia ei kasvateta tuottaa kustannussäästöjä. Säästöt tulevat kuitenkin täyttämättömistä työvuoroista ja työtä jää tekemättä, mutta jos vuorot olisi täytetty vuokrahenkilöstöllä (tai muulla henkilöstöllä) niin kulut kasvavat, mutta kustannustehokkuus myös kasvaa.	Laadullinen	7/10
Anna Berg Jansson & Engström, Åsa	Ruotsi	2017	Working together: critical care nurses experiences of temporary staffing within Swedish health care: A qualitative study	Tutkimuksen tarkoitus on kuvata ruotsalaisten sairaanhoitajien kokemuksia työskentelystä vuokratyöntekijöiden parissa päivystyksessä. Onko vuokrahoitajille edes tarvetta päivystystoiminnasta	Vuokrahoitajien kanssa työskentely koettiin vain vähän kuormittavaksi sillä vakituinen henkilöstö otti vastuun vuokrahoitajien perehdytyksestä, mutta pääsääntöisesti apu koettiin tervetulleeksi sillä muuten vuoro olisi ollut vajaalla henkilöstöllä tai ei vakituinen henkilöstö ei pääse koulutuksiin, lomalle, virkistytymään. Molempia niin vuokrahoitajia kuin vakituista henkilökuntaa tarvitaan.	Kvalitatiivinen	7/10
Jones Michael P & Zhao Yuejen & Guthridge Steven & Russell Deborah J & Ramjan Mark & Humphreys John S & Wakerman John	Australia	2021	Effects of turnover and stability of health staff on quality of care in remote communities of the Northern Territory, Australia: a retrospective cohort study.	Tutkimuksen tarkoitus on selvittää miten korkea vaihtuvuus ja henkilöstövuokrauksen hoitajat vaikuttavat hoidon laatuun. Toiseksitutkimuksessa on tarkoitus selvittää mitkä yksittäiset tekijät vaikuttavat potilaiden hoidon laatuun	Selvä ettei hoidon laatu ei keskimäärin heikentynyt juuri lainkaan, mutta kliinikohtaiset erot olivat suuret.	Kohorttitutkimus	10/11
Shen Karen & McGarry Brian E & Grabowski David C & Gruber Jonathan & Gandhi Ashvin D	USA	2022	Staffing Patterns in US Nursing Homes During COVID-19 Outbreaks.	Tutkimuksessa tutkittiin henkilöstön saatavuuden vaikutusta Covid-19 pandemian aikana ikäihmisten asumispalveluissa. Kuinka paljon henkilöstövuokraus ja väliaikainen henkilöstö pystyy korvaamaan lyhyellä aikavälillä, kun useampi hoitaja sairastuu	Tutkimuksessa todettiin, että vaikka käytettiin kaikkia mahdollisia resursseja lisäämään työvoimaa pandemian aikana niin henkilöstöä oli vaikea saada. Mitä pidemmälle taudinhuippu oltiin sitä enemmän henkilöstön määrä väheni kaikista resursseista huolimatta	Kohorttitutkimus	8/11
Rispel Laetitia C & Moorman Julia	Etelä-Afrikka	2015	The indirect costs of agency nurses in South Africa: a case study in two public sector hospitals.	Tutkimuksen tarkoitus on selvittää vuokrahenkilöstön käytöstä johtuvia välillisiä ja välittömiä kustannuksia. Sekä vuokrahoitajien käyttöön liittyviä etuja ja epäkohtia.	Johdon tulee tarkastella aktiivisesti vuokrahoitajien laatua ja tehokkuutta. Parhaimmillaan vuokrahoitajista on paljon hyötyä työvoimapolussa, mutta tehokkuudessa ja laadussa on parannettavaa. Välilliset kustannukset ovat korkeat kun akuuttiin hoitajapuutokseen pyritään löytämään ratkaisu itse, tuolloin on taloudellisempaa vuokrata hoitajia, mutta mikäli tarvitaan pitkäaikainen tekijä on taloudellisempaa kohdentaa rekrytointiprosessit siihen.	Taloudellinen arviointitutkimus	7/11

## Laadun arviointi taulukko

Tutkimus	Tutkimuksen tyyppi	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	JBI pisteet
1. Griffiths ym. 2021	Taloudellinen	K	K	K	E	K	K	E	?	K	K	K	9/11
2. Oppel ym. 2017	Määrällinen	K	K	K	K	K	E	?	K	K	K	K	9/11
3. Senek ym 2020	Poikkileikkaus	K	K	K	K	K	K	K	K				8/8
4. Dall'Orta ym. 2020	Poikkileikkaus	K	K	K	K	K	k	K	K				8/8
5. Cornes ym 2013	Laadullinen	K	K	K	K	K	K	K	K	K	K		10/10
6. Drake ym. 2018	Määrällinen	K	K	K	K	K	E	?	K	E	K	K	8/11
7. Saville ym 2021	Laadullinen	K	K	K	K	K	E	E	?	K	K		7/10
8. Jansson 2017	Määrällinen	K	K	K	K	k	-	K	K	K	K		9/19
9. Jones 2021	Kohortti	K	K	K	K	K	-	K	K	K	K	K	10/11
10. Shen 2022	Kohortti	K	K	K	K	K	-	K	K	-	-	K	8/11
11. Rispel 2015	Taloudellinen	K	K	K	-	K	K	-	-	K	K	-	7/11

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	
<b>Henkilöstövuokraus ratkaisuna työvoimapulaan</b>				
Sote alan työvoimapulaan ei ole ratkaisuna henkilöstövuokrauksen käyttö silloin kun vuokrahenkilöstöä ei ole saatavilla. Mikäli vuokrahenkilöiden saatavuus olisi taattua niin tämä ei ole kustannustehokasta sillä vuokrahoidajat eivät ole yhtä tehokkaita kuin vakituinen henkilöstö, mutta henkilöstövuokraus olisi tässä tilanteessa ratkaisuna henkilöstöpulaan. (1)	Henkilöstövuokraus on ratkaisu työvoimapulaan vain jos vuokrahenkilöstön saatavuus olisi taattua. Vaikka pitkän ajan ratkaisuna tämä ei ole kustannustehokasta	Ratkaisuja työvoimapulaan		
Potilastyytyväisyys vaikuttaa hoitolaitoksen maineeseen. Tutkimuksen mukaan tyytyväinen potilas todennäköisesti palaa hoitaneeseen sairaalaan todennäköisemmin kuin tyytymätön. Mikäli potilas on tyytymätön lisääntyvät valitukset ja sitä kautta myös toimistotyö ja sairaalan kustannukset. Henkilöstön hallinnalla pystytään vaikuttamaan suoraan potilastyytyväisyyteen sillä riittävä henkilöstö on yksi merkittävä tekijä potilastyytyväisyyteen. Tämä on sairaaloiden haaste vallitsevassa globaalissa hoitajapulassa ja sairaalat joutuvat turvautumaan vuokralääkäreihin ja -hoitajiin. (2)	Vallitseva työvoimapula ajaa sairaalat käyttämään enemmissä määrin vuokratyöntekijöitä taatakseen henkilöstön riittävyyden. Riittävällä henkilötöllä on suora vaikutus myös potilastyytyväisyyteen.			
Pitkäaikaisen henkilöstön rekrytoiti ja vakituisen henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen on parempi ratkaisu työvoimapulan helpottamiseksi, kuin keskittämällä työtä vuokratyöntekijöille (3)	Vuokratyö ei oleratkaisu työvoimapulaan vaan resurssit tulisi kohentaa vakituisen henkilöstön rekrytointiin ja työhyvinvointiin.			
Vaikka kyseisessä tutkimuksessa kustannussäästö syistä vähennettiin vuokrasosiaali työntekijöiden määrää, jäljelle jäänyt vuokrahenkilöstö oli silti tärkeässä roolissa palvelujen turvaamisessa (5)	Vuokratyöntekijät ovat tärkeässä roolissa turvaamaan palveluja			Työvoimapula sote-alalla
Englannissa on ollut pitkään tavoitteena vähentää vuokratyöntekijöiden määrää kustannussyistä. Siitä huolimatta vuokratyöntekijöiden määrä laski huomattavasti vähemmän suhteessa uuteen vakituisen henkilökuntaan. Sosiaalialalla johtajat ovat turhautuneita päätöksiin vähentää vuokratyöntekijöiden käyttöä sillä he eivät saa omilla rekrytointimenetelmillä korvattua heitä. (5)	Sosiaalialalla johtajat ovat turhautuneet määrärahyksiin vähentää vuokratyöntekijöiden käyttöä, sillä he eivät saa rekrytoitua vakituista henkilöstöä			
Viime vuosina Saksassa on vakituinen henkilökunta vähentynyt mikä on johtanut lisääntyneeseen henkilöstövuokrauksen käyttöön. Sama ilmiö on nähtävissä muuallakin Euroopassa (2)	Vakituinen henkilöstön saatavuus on heikentynyt niin saksassa kuin myös muualla Euroopassa	työvoimapula maailmalla		
Ennustetaan että vuoteen 2030 mennessä pelkästään terveysalalla on yli 15 miljoonan työntekijän vajuus mikä koostuu lääkäreistä, hoitajista ja muista terveysalan ammattilaisista.(3)	Terveysalalle tulisi saada vuoteen 2030 mennessä yli 15 miljoonaa työntekijää			
Monet toimipisteet yrittivät rekrytoida itse työntekijöitä vähentääkseen vuokratyöntekijöiden käyttöä, mutta palasivat kuuden kuukauden päästä kuitenkin käyttämään vuokratyöntekijöitä sillä yleensä rekrytointi epäonnistui (5)	Isossa-Britanniassa kuuden kuukauden rekrytointiyrittysten jälkeen yleensä palattiin kuitenkin käyttämään vuokratyöntekijöitä sillä omaa henkilöstöä ei saatu rekrytoitua.			

Koska vuokralääkärit aiheuttavat enemmän tyytymättömyyttä kuin vuokrahoitajat, kannattaa niukat resurssit kohdistaa vakituisten lääkäreiden palkkaamiseen kuin vakituisen hoitohenkilökunnan (2)	Henkilöstön riittävyys haasteet ovat niin lääkäreissä kuin hoitohenkilökunnalla. Yrityksen resurssit kannattaa kohdentaa vakituisten lääkäreiden rekrytoinnille sillä heidän vaihtuvuus vaikuttaa enemmän potilastytyytyvyyteen kuin hoitohenkilökunnan.	Henkilöstövuokraus vastaamaan henkilöstön riittävyyden haasteisiin	
Vuokratyöntekijöiden käytön määrä on tuplaantunut vuosien 2012 ja 2015 välillä Britanniassa. Yhä enemmissä määrin vakituisen työntekijän vajuus korvataan vuokratyöntekijällä sillä vuokratyöntekijöiden saatavuus on parempi kuin vakituisen henkilöstön. (3)(5)	Yhä enemmän Britanniassa vakituinen henkilökunta korvataan vuokratyöntekijällä paremman saatavuuden vuoksi		
Tutkimuksessa Britanniassa henkilöstövuokrauksen käyttö on erittäin runsasta, mutta vain 4% osastoista käytti runsaasti (yli 25% henkilöstöstä) vuokratyöntekijöitä. (4)	Britanniassa vuokratyön käyttö terveydenhuollossa on yleistä, mutta valtaosa henkilöstöstä on vakituista henkilöstöä.		
Miten varmistaa lähi- ja sairaanhoitajien riittävyys osastoilla missä henkilöstön tarve vaihtelee kysynnän mukaan ja kustannussäästö paineet kasvaa. Myös vakituisen henkilöstön äkilliset poissaolot kuormittavat. Vakituisen henkilökunnan äkillisiä poissaoloja oli lähi- ja sairaanhoitajilla 4,5%. Näistä poissoloista saatiin 50% korvattua vuokrahenkilöstöllä (1)	Kustannussäästöt aiheuttavat paineita keksiä keinoja henkilöstön riittävyyteen terveysalalla. Äkilliset poissaolot ovat vaikea saada täytettyä ja siksi turvaututaan vuokrahoitajiin		
Tutkimuksen mukaan tietyissä olosuhteissa eli silloin kuin henkilöstöstä on pulaa, voi olla perusteltua käyttää vuokratyöntekijöitä palvelujen turvaamiseksi vaikka se onkin kallista. (5)	Vuokratyöntekijöiden käyttö on perusteltua palvelujen turvaamiseksi	Vuokratyövoiman käyttöön johtavat tekijät	Sote alan henkilöstön saatavuus
Amerikassa ja Isonsa-Britanniassa tehtyjen tutkimusten mukaan potilaiden kuolleisuus nousi 2-3% jos henkilöstömäärä oli vähäistä (7)	Hoitohenkilökunnan vajuus johtaa kohonneeseen potilaiden kuolleisuuden riskiin		
Vuokrahenkilöstön käyttö pandemian aikana on moninkertaistunut pandemian aikana. Tässä tutkimuksessa ei selviä johtuuko se heidän hyvästä tarjonnasta vai kohonneesta alimiehytyksestä. (10)	Vaikeat tilanteet kuten esim. pandemia lisää vuokratyöntekijöiden käyttöä. Ei tiedetä tarkalleen johtuuko tämä siitä että heillä on hyvä henkilöstötilanne		
Covid-19 pandemian aikana osa hoitajista lopetti työt ikäihmisten asumispalveluissa taudin pelossa. Tuolloin myös henkilöstön saatavuus hoitajien välitykseltä vaikeutui entisestään (10)	Henkilöstön saatavuus heikkeni paljon myös henkilöstövuokraus yrityksissä Covid-19 pandemian aikana, karanteenien ja sairauksien vuoksi		
Useimmat syyt käyttää vuokrasosiaali työntekijöitä on työvoimapula tai tarve on äkillinen eikä siihen ehditä käynnistää rekrytointi prosessia. (5)	Henkilöstön äkilliset poissaolot ja rekrytointi haasteet ovat pääasialliset syyt käyttää henkilöstövuokrausta	Vuokratyön merkitys akuutissa henkilöstövajassa	
Osastoilla missä on paljon vaihtelua potilasmäärissä ja näin ollen henkilöstön tarpeessa on pääsääntöisesti henkilöstö mitoitettu keskiarvo potilasmäärien mukaan. Todellisuudessa 50% ajasta potilasmäärät ovat korkeammat ja näin ollen henkilöstömitoitutus jää vajaaksi. Näissä tapauksissa turvaututaan usein henkilöstövuokraukseen vaikka ylimitoitus olisi ollut kestävämpi ratkaisu. Tämä ei kuitenkaan poissulje tarvetta vuokrata henkilöstöä (7)	Osastot missä on paljon potilasmäärien vaihtuvuutta on yleensä aina valmiiksi mitoitettu keskiarvo potilasmäärän mukaan ja turvaututaan henkilöstövuokraukseen kun potilasmäärät ylittävät keskiarvon. Taloudellisempi ja kestävämpi ratkaisu olisi ns. mitoittaa henkilöstö yli keskiarvon. Tämän lisäksi tarvitaan myös vuokrahenkilöstöä		
Henkilöstömäärät on vaikea arvioida kohteissa missä potilasmäärät vaihtelevat. Alimitoitettu henkilöstö on yleisempää kuin ylimitoitettu henkilöt. (7)	Toimipisteissä missä potilasmäärän vaihtelu määrittää henkilöstötarpeen on vaikea resurssoida. Tutkimuksen mukaan näissä kohteissa henkilöstövajaus on paljon yleisempää, kuin että henkilöstöä olisi liikaa		
Vuokrahoitajilla on tärkeä rooli auttaakseen sairaaloita selviytymään potilastarpeen vaihtelusta, ylläpitämään potilaiden hoitoa ja auttamaan rekrytointihaasteissa (7)	Vuokrahoitajilla on tärkeä rooli hoitamaitoituksessa etenkin kohteissa missä on iso potilasvaihtelu		

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Vuokratyövoiman käytön kustannustehokkuus			
Verrataan kahta menetelmää osastoilla missä työntekijöiden tarve muuttu. Sellaisia missä on vakituinen henkilöstöä on minimimäärä ja loput hoitohenkilöstöstä vuokrataan ja niitä missä henkilöstö on ylimitoitettu. Alimitoitettu henkilöstömäärä lisäsi potilaiden kuolleisuutta yksi per 361 henkeä kohti. Alimitoitettu henkilöstö säästää henkilöstökuluja, mutta potilaiden hoito pitkittyi ja kokonaiskulut nousivat. Sairaalajakso piteni potilailla keskimäärin 8,3%, kun henkilöstömitoitus oli vajaa (1)	Alimitoitettu henkilöstön toi henkilöstökustannus säästöjä, mutta tämä aiheutti potilaiden hoidon pitkittymisen mikä taas nosti kokonaiskustannuksia merkittävästi.		
Vuokratyöntekijän käyttö ja oman tuntityöntekijän käytön kustannukset olivat hyvin lähellä toisiaan, vaikka vuokratyö mielletään usein kalliiksi. Omalla palkkalistalla olevan tuntityöntekijän kuluihin lisätään sosiaalikulut ja muut viraston hallinnointikulut mitkä ei vuokratyöntekijöihin lisätä. Henkilöstövuokrauksen käyttö etenkin ruuhkahuippuina on kustannustehokasta (1)	Vuokratyöntekijän käyttö ei ole kalliimpaa kuin oman tuntityöntekijän käyttö vaikka toisin luullaan.	Henkilöstökustannusten lasku	
Vuokratyöntekijöiden vähentämisen keinoja ovat oman työntekijäpankin perustaminen, kansainvälinen rekrytointi ja koko-aikaisten työntekijöiden rekrytointi. Nämä kaikki keinot eivät ole kustannustehokkaita mikäli vuokratyöntekijöiden käytön määrä on vähäistä (5)	Keinoja vähentää vuokratyöntekijöistä aiheutuvia kustannuksia on oman työntekijäpankin perustaminen tai koko-aikaisen henkilöstön rekrytointi. Nämä keinot eivät ole kustannustehokkaita mikäli vuokratyöntekijöiden käyttö on vähäistä		Sosiaali- ja terveysalan kustannustehokkuus ja miten henkilöstövuokraus tähän sijoittuu
Vain vakituista hoitohenkilökuntaa käyttävät työkohteiden henkilöstökulut ovat pienemmät kuin ne kohteet mitkä käyttävät myös vuokratyövoimaa. Nämä kulut ovat pienemmät lähinnä vain sen vuoksi, että työkohteet olivat pääsääntöisesti alimiehitettyjä. Jos vuokrahenkilöstöä oli rajoittamattomasti käytössä niin tästä huolimatta ei saatu kaikkia henkilöstövajetta korvattua. (7)	Vuokratyövoimalla ei saada kaikkia akuutteja henkilöstövajetta korvattua. Vaikka henkilöstövuokraus mielletään kalliiksi vaihtoehdoksi, tulee kustannussäästöt yleensä kun työvuoroihin ei saada tekijöitä.		
Mikäli henkilöstövajetta ei saatu korvattua vuokrahenkilöstöllä, nousi osaston kuolleisuus 13,4%, kun taas mikäli henkilöstövuokrausta käytettiin niin kuolleisuus nousi vain 1,9%. Alimitoitettu henkilöstö johti myös hoitojakson pitenemiseen mikä nosti kustannuksia (1)	Potilaiden hoitojaksot pitenivät ja kuolleisuus kasvoi mikäli tyhjää vuoroja ei saatu täytettyö. Henkilöstövajaus johti hoitokustannusten kasvuun.		
Vuokratyöntekijöiden käyttöä ei saa ohjata kustannussäästöjä vaan sosiaalihuollossa henkilömitoitus on kriittistä(5)	Henkilöstövuokrauksen käyttö ei saisi olla kustannuskysymys, sillä vuokrahoitaja on kriittinen turvaamaan lakisääteiset palvelut.	Kustannusten kasvu	
Tässä tutkimuksessa vuokratyöntekijän palkkakustannukset olivat keskimäärin 8% korkeammat, kuin vakituisen henkilöstön. (5)	Palkkakustannukset ovat vuokrasosiaalityöntekijällä noin 8% korkeammat kuin vakituisella		
Välilliset kustannukset ovat korkeat, kun pyritään itse hakemaan korvaavaa tekijää akuuttiin poissaoloon. Tuolloin on taloudellisempaa vuokrata hoitaja. Pitkäaikaisen työntekijän korvaus vuokrahoitajilla ei ole taloudellista eikä järjevää (11)	Hallinnointi kulut ovat korkeat, jos pyritään itse rekrytoimaan ja/tai järjestelmään akuuttia hoitajapuutosta. Tuolloin on edullisempaa vuokrata hoitaja. Pitkän aikavälin puutokseen on taas edullisempaa rekrytoida itse.	Kustannustehokkuus	

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
<b>Henkilöstövuokraus ja sote-alan pitovoimaisuuteen</b>			
On näyttöä, että runsas vuokrahenkilöstön käyttö ei ole yhtä tehokasta kuin oman vakituisen henkilöstön käyttö. Tämä johtaa osittain kustannustehottomuuteen(1)(2)(3)	Vuokratyöntekijät eivät ole yhtä tehokkaita kuin vakituinen henkilöstö	Vuokrahoitajan tehokkuus	vuokratyöntekijät ja niiden käytön hyödyt/haita
Hoitohenkilöstön alimitoitus ja vajeen täyttö vuokrahenkilöllä tarvittaessa on houkutteleva ratkaisu, mutta haasteena on että vajauksen täyttö vuokrahenkilöstöllä ei ole yhtä tehokasta kuin oman vakituisen henkilöstön käyttö. Tutkimuksen mukaan alimitoitus on kuitenkin paljon yleisempää kuin ylimitoitus ja ennustetaan että vuokratyön käyttö tulee lisääntymään, samoin myös riski siitä ettei työvuoroja saada täytettyä. (1) (5)	Ennustetaan että vuokrahoitajien käyttö tulee lisääntymään vaikka vuokrahoitaja ei ole yhtä tehokas kuin vakituinen hoitaja.		
Vuokrahoitajien käytön hyödyt korostuivat etenkin yksiköissä missä kysynnän tarve muuttui paljon.(1)	Yksiköt missä potilas/asiakasvirta määrittelee henkilöstön tarpeen, hyötyvät eniten vuokratyöstä.	Vuokrahoitajan hyödyt	
Runsas henkilöstövuokrauksen käyttö osastolla vähentää hoidon laatua ja työyhteisön tyytyväisyyttä, mutta vähäinen henkilöstövuokrauksen käyttö parantaa molempia. (4)	Vähäinen henkilöstövuokrauksen käyttö parantaa työyhteisön tyytyväisyyttä		
Silloin kun vuokratyöntekijöitä otettiin mukaan kehittämään toimintaa ja lyhentämään hoitojonoja katsottiin se paremmaksi käytännöksi, kuin vain paikkaamaan akuuttia työvuoroa. (5)	Vuokratyöntekijöistä oli enemmän hyötyä, kun ne otettiin mukaan kehittämään yksikön toimintaa		
Henkilöstövuokraus on ylivoimainen apu sote-alalla etenkin loma sesonkina sekä korvaamaan sairauspoissoloja (6)	Henkilöstövuokrauksesta on paljon hyötyä etenkin vakituisen henkilöstön loma-aikoina	Vuokrahoitajan hyödyt	
Vuokrahoitajat ovat hyviä tekemään suunniteltua hoitoa ja rutiinitoimenpiteitä, mutta heikkous on ennaltaehkäisevässä hoidossa. Sitä ei vuokrahoitajat tee spontaanisti.(9)	Vuokrahoitajien vahvuus korostuu, kun työkuva on enimmäkseen rutiiniväistä		
Vuokrahoitajien käyttö on välttämätöntä jotta osaston vakituinen henkilöstö pääsee koulutuksiin, virkistystapahtumiin ja lomalle. Jonkun on potilaat hoidettava aina (8)	Terveystieteiden henkilöstömitoitus on kriittistä. Vuokratyöntekijöitä tarvitaan etenkin vakituisen hoitajien lomien ja koulutusten ajan.		
Vuokrahenkilöstön runsas käyttö on ikään kuin pakottanut vakituisen henkilöstön tekemään niin selkeät ohjeet että kaikki varmasti pärjäävät. Tämä on parannusperehdytykselle kauttaaltaan (8)	Vuokratyöntekijöiden runsas käyttö johtaa väkisin selkeä ja hyvän perehdytysohjeen laadintaan		



<p>Tieto ei kulje vuokrahenkilöstölle yhtä tehokkaasti kuin vakitukselle henkilöstölle. Tämä saattaa johtaa siihen että vuokrahoitaja suoriutuu huonommin tehtävästään mikä heijastuu hoidon laatuun ja sitä kautta myös potilastyytyväisyyteen (tai vakituisen henkilökunnan tyytyväisyyteen, kun joutuu vuokrahoitajan työpariksi (3)). Vaikka potilas ei ole tietoinen onko häntä hoitanut hoitaja vuokrahoitaja tai vakituinen työntekijä niin hän kuitenkin havaitsee viestinnän puutteet (2)</p>	<p>Vuokratyöntekijä ei ole yhtä tehokas kuin vakituinen henkilökunta, tämä johtuu mm. viestinnän puutteesta vuokratun työntekijän suuntaan</p>		
<p>Korkea määrä vuokrahenkilöstöä vähentää potilastyytyväisyyttä (2)</p>	<p>Runsaasti henkilöstövuokrauksen käyttö vähentää potilastyytyväisyyttä</p>		
<p>Henkilöstövuokrauksella korvataan vakituista henkilökuntaa sillä hoitajia on paremmin saatavilla. Vuokrahenkilöstön tekemä työ ei ole yhtä laadukasta ja vuokrahoitajat jättävät osan hoivatyöstä tekemättä todennäköisemmin kuin vakituinen henkilökunta. Tutkimuksen mukaan myös alimitoitettulla osastolla jää vastaavanlaisesti hoivatyötä tekemättä (3)</p>	<p>Perus hoivatyötä jää tekemättä, kun osastolla on paljon vuokratyöntekijöitä, näin käy myös jos osasto on alimitoitettu.</p>	<p>Vuokratyöntekijän laatu</p>	
<p>Osastoilla missä on paljon vuokratyöntekijöitä hoidon laatu on puutteellista ja osa hoivatyöstä jää tekemättä (3)</p>	<p>Hoidon laatu on puutteellista osastoilla missä on paljon vuokrahoitajia</p>		
<p>Tutkimuksessa havaittiin hyvin vähäistä hoidon laadun heikkenemistä, kun osastolla on iso vaihtuvuus ja vuokrahoitajilla on korvattu työvoimapulaa (9)</p>	<p>Kun vuokrahoitajilla pyritään korvaamaan työvoimapulasta aiheutunutta hoitajavajasta niin hoidon laatu heikkee</p>		
<p>Runsas henkilöstövuokrauksen käyttö ei ole ehkä niin haitallista mitä kuvitellaan mikäli sama vuokrahoitaja käy samassa työkohteessa useamman kerran ja perehtyy kohteeseen. (9)</p>	<p>Mikäli vuokratyöntekijä on perehtynyt osastoon ja sen toimintaan tai käynyt samassa kohteessa useamman kerran hoidon laatu ei tuolloin kärsi</p>		
<p>Vakituinen henkilökunta kokee stressiä, kun työparina on vuokrahoitaja. Stressin aiheuttaa vuokratyöntekijän jatkuva valvominen ja opastaminen. Vuokrahoitajat joilla oli laaja kokemus hoitoalalta on haluttuja työpariksi jos on pakko käyttää vuokratyöntekijää, mutta jopa pätevän vuokrahoitajan on erittäin hankala performoida silloin kun viestinnässä ja perehdytyksessä on puutteita (3) Vuokrahoitajat kuitenkin vähentävät vakituisen työtaakkaa (5)</p>	<p>Vakituinen henkilökunta ei halua työskennellä vuokratyöntekijän työparina, sillä vakituinen työntekijä joutuu työvuoron aikana opastamaan ja valvomaan vuokratyöntekijää oman työn ohella. Vuokrahenkilöstö kuitenkin vähentää vakituisen henkilöstön työtaakkaa.</p>	<p>Vuokratyöntekijän haitat</p>	
<p>Vuokratyöntekijöiden runsas käyttö johtaa lisääntyneeseen potilaskuolleisuuteen akuuttiosastoilla. Kuoleman vaara nousi jopa 12% jos potilas oli päivässä yli 1,5h vuokrahoitajan hoidettavana. Vähäinen vuokratyön käyttö ei nosta vastaavanlaisesti tätä riskiä (4)</p>	<p>Tutkimuksessa on pystytty osoittamaan, että runsaalla vuokratyön käytöllä sairaalan akuuttiosastolla on yhteys kuolleisuuden kasvuun.</p>		<p>vuokratyöntekijät ja niiden käytön hyödyt/haita</p>

Lääkäreiden työvoimapula on suorassa yhteydessä potilastytytävyyteen tai tyytymättömyyteen tässä tapauksessa, mutta hoitajien työvoimapulalla ei ole niin suoraa vaikutusta. Potilaat ovat erittäin tyytymättömiä vuokrahenkilöstöön. Tutkimuksen mukaan etenkin vuokralääkäri aiheutti enemmän tyytymättömyyttä kuin vuokrahoitaja. Molempiin kuitenkin oltiin tyytymättömiä (2)	Työvoimapulalla on suora yhteys asiakastytymättömyyteen sairaalassa. Yleisesti vuokratyöntekijät aiheuttavat asiakastytymättömyyttä, mutta etenkin vuokralääkäreiden vaihtuvuus ja vajuus aiheuttaa tätä eniten.	Vuokratyöntekijän haitat	
Tutkimuksen mukaan hyväpalkkainen henkilöstö viihtyy työssään paremmin sekä hyväpalkkainen työntekijä luultavasti ei uuvu työssä. Vakituinen henkilöstö on kuitenkin työoloihin tyytyväisempi kuin vuokrahenkilöstö palkasta riippumatta (2)	Hyvä palkka on yhteydessä tyytyväisyyteen. Vuokratyöntekijät ovat kuitenkin stressaantuneimpia ja tyytymättömiä työhönsä kuin vakituinen henkilöstö tuloista huolimatta		
Vakituinen henkilökuntaa arvostaa vuokrahenkilöstöä ja heidän monipuolista kokemusta minkä ovat saaneet kiertämällä montaa paikkaa, mutta itse ei halua siirtymään tekemään vastaavanlaista työtä vaikka se nostaisi tulotasoa (8)	Ne hoitajat jotka työskentelevät osastoilla vakituisesti arvostavat vuokratyöntekijöiden työstä, mutta eivät itse ole halukkaita siirtymään vastaavanlaiseen työhön palkankorotuksesta huolimatta	Ansioiden vaikutus pitoivoimaisuuteen	
Vakituksella henkilökunnalla on yleensä huonompi palkka kuin vuokrahoitajilla. Tämä tekee sen, että vakituinen hoitaja lopettaa työt tai vaihtaa alaa herkemmin kuin vuokrahoitaja. Korkeasti palkattu hoitaja ei välttämättä edes pysty taloudellisista syistä vaihtamaan alaa (10)	Hyvin palkattu vuokrahoitajan kynnys vaihtaa alaa on isompi kuin huonommin palkatun vakituisten hoitohenkilökunnan.		
Hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan lisätä henkilöstön tyytyväisyyttä ja tätä kautta vaikuttaa hoitajien työvoimapulaan ja pitoivoimaisuuteen. Henkilöstön riittävyys on yksi keino tähän. (2)	Hyvällä johtamisella lisätään hoitajien tyytyväisyyttä työhön. Sopiva työmäärä ja henkilöstön riittävyys on yksi keino lisätä pitoivoimaisuutta		
Covid-19 tuli vuonna 2020 amerikan tappavin ammattitauti ja tietoisuus tästä aiheitti hoitajilla lisääntynyttä halukkuutta alan vaihtoon. Tämä johti jo ennestään pahaan henkilöstöpulaan vielä isomman ongelman (10)	Vuonna 2020 hoiva-alan tappavin ammattitauti oli Covid-19 tauti. Hoivaosastoilla tautia oli paljon ja tästä syystä moni hoitaja lopetti työt kokonaan tuolloin.	Hoitoalan vaihdon syitä	vuokratyöntekijät ja niiden käytön hyödyt/haita
Covid-19 pandemia vaikutti pysyvästi henkilöstön saatavuuteen hoivakodeissa, sillä tilannetta ei olla pystytty korjaamaan vastaamaan aikaa ennen pandemiaa. Tämä voisi indikoida siihen että alalta on tuolloin lähtenyt paljon hoitajia lopullisesti muihin tehtäviin (10)	Luultavasti Covid-19 pandemian aikana hoitoalalta on lähtenyt pysyvästi paljon hoitajia muihin töihin		
Työvoimapulan vuoksi henkilöstön ylityöt ja pidennetty työaika on lisääntynyt. Tämä tutkimusten mukaan lisää hoitovirheen riskin kasvua mikä vähentää potilasturvallisuutta. Tämän lisäksi ylityöt lisäävät tyytymättömyyttä(2)	Lisääntynyt ylityön määrä vaikuttaa potilasturvallisuuteen ja henkilöstön viihtyvyyteen. Henkilöstön saatavuus haasteet ovat lisääntyneet ylityöitä.		
Vuokratyöntekijöitä pelättiin että voivat lähteä nopeammin kuin vakituiset työntekijät joilla on irtisanomisaika. Onhan vuokratyöntekijöiden myyntivaltti työntekijöille se että mikäli työpaikka ei miellytä niin sen voi vaihtaa lennosta (5)	Vuokratyöntekijöiden myyntivaltti hoitajille on että mikäli työkohte ei miellytä niin sen voi vaihtaa lennosta toiseen kohteeseen. Tämä koettiin jatkuvuuden kannalta riskinä työkohteissa, sillä hoitaja saattoi vaihtua lennosta	Työhyvinvointi ja pitoivoimaisuus	
Sairauspoissaolot kasvoivat niissä tapauksissa, kun hoitajat eivät päässeet vaikuttamaan omiin työaikoihin. Työvuorolistan julkaisemisen jälkeen koittaa kaaottinen vaihe jolloin hoitajat koittavat epätoivoisesti sovittaa työvuoroja henkilökohtaiseen elämään ja mikäli tämä ei onnistu turvautuvat he tuolloin muihin keinoihin. Näissä tapauksissa luonnollisesti joudutaan turvautumaan henkilöstövuokrauksen henkilöstöön ja tästä syystä olisi hyvä pyrkiä antamaan joustoa vakituiselle henkilöstölle pysyvyyden vuoksi. (6)	Hoitoalan pitoivoimaisuutta saadaan paremmaksi mahdollistamalla hoitajille joustavammat työajat.		

<p>Sairaanhoitajat haluavat tehdä sairaanhoitajan työtä, mutta syy vaihtaa "freelancer" hoitajaksi on, että vaikka osastolla on kiire ja vaikka mitä ongelmia niin voit ajatella että olen täällä vain tämän viikon/kuukauden töissä eikä tarvitse näitä asioita murehtia. Tämä on huomattava asia pitovoimaisuuteen. (8)</p>	<p>Voukrahoidajat kokevat ettei heidän tarvitse ottaa stressiä kyseisen työkohteen ongelmista. He ovat vain töissä ja tekevät parhaansa potiaan/asiakkaan hoidon eteen, mutta eivät puutu muihin kohteen ongelmiin.</p>	<p>Työhyvinvointi ja pitovoimaisuus</p>	<p>Työhyvinvointi työkohteissa ja vuokrahoitajan vaikutus siihen</p>
<p>Vallitsevassa työvoimapolussa vakituista henkilökuntaa stressaa kun jatkuvasti pyydetään tekemään ylittöitä. Saako niistä kiletäytyä vai ei. On hyvä että vuokrahoitajat auttavat paikkaamaan vajaita työvuoroja (8)</p>	<p>Vakituiseta henkilöstöä stressaa kun heiltä odotetaan joustoa ja ylittöiden tekemistä. Vuokrahoitajilla pystytään vähentämään tätä stressiä</p>		
<p>Positiivinen yhteistyö vakituisen ja vuokra henkilöstön kanssa toimii silloin kun vuokrahenkilöstöä ei ole liian monta. Mikäli vuokrahenkilöstön määrä ylittää vakituisen henkilöstön määrän, muuttuu toiminta liian raskaaksi vakituiselle henkilöstölle. (8)</p>	<p>Paras mahdollinen yhteistyö vuokrahenkilöstön ja vakituisen henkilöstön välillä syntyy, kun vuokratyöntekijöitä on kohtuullinen määrä. Jos vuokratyöntekijöiden määrä ylittää vakituisen henkilöstön määrän niin vakituinen henkilöstö kuormittuu liikaa</p>		
<p>Kokeneita vuokrahoitajia kannattaa hyödyntää siinä tilanteessa, kun vakituinen henkilöstö lomailee. Tämä lisää pitovoimaisuutta, kun vakituinen henkilöstö voi lomailla rauhassa ilman stressiä siitä että osasto jätetään täyteen epäpäteviä sijaisia (9)</p>	<p>Kokeneita ja perehdytettyjä vuokratyöntekijöitä kannattaa hyödyntää aktiivisesti, sillä se lisää vakituisen henkilöstön viihtyvyyttä ja työssä jaksamista ja sitä kautta pitovoimaisuuteen</p>		