



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PEIJA HEIKKINEN

Hoiva-avustajan työn sisältö ja perehdyttäminen tehostetussa palveluasumisessa

VANHUSTYÖ (YLEMPI AMK) TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Heikkinen, Peija: Hoiva-avustajan työn sisältö ja perehdyttäminen tehostetussa palveluasumisessa
Opinnäytetyö, ylempi AMK
Tutkinto-ohjelma: Vanhustyö
Toukokuu 2023
Sivumäärä: 48

Väestö ikääntyy koko ajan ja entistä enemmän työntekijöitä tarvitaan hoitamaan ikääntyvää väestöä. Tehostetussa palveluasumisessa työntekijöitä tarvitaan hyvin erilaisiin töihin, eikä kaikkien tarvitse olla koulutettuja hoitajia. Hoiva-avustajia on koulutettu avustaviin hoitotoimiin, sekä välillisen työn tekemiseen vuodesta 2010 lähtien.

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin Forssan seudun tehostetussa palveluasumisessa työskentelevien hoiva-avustajien tehtäväkuvaa, sekä heidän kokemuksiaan saadusta perehdytyksestä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda esite, jonka avulla hoiva-avustajat saavat tasalaatuisen perehdytyksen yksikön arkeen. Esitteessä tuli olla selkeästi esillä päivittäiset tehtävät jaoteltuna välilliseen ja välittömään hoitotyöhön

Opinnäytetyö toteutettiin teemahaastattelulla, johon kutsuttiin viisitoista hoiva-avustajaa. Heistä kahdeksan osallistui haastatteluun. Haastattelujen jälkeen tulosten pohjalta muodostettiin työryhmä, johon kuului kaksi hoiva-avustajaa ja kuusi lähihoitajaa. Työryhmän tehtävänä oli työstää hoiva-avustajien tehtäväkuvaa.

Tuloksissa nousi esille hoiva-avustajien tarve saada selkeä tehtäväkuva, joka liittyy vahvasti hyvään perehdyttämiseen. Hoiva-avustajat kokivat työpäivänsä raskaiksi, koska he sekä hoitivat asukkaita tasavertaisesti lähihoitajien kanssa että tekivät välillisen työn osastolla. Hoiva-avustajat kokivat, että heitä ei kaikissa työyhteisöissä arvosteta ja heitä kohdellaan epätasavertaisesti.

Jatkossa olisi hyvä tutkia tarkemmin hoiva-avustajien kokemaa eriarvoisuutta.

Avainsanat: Hoiva-avustaja, tehostettu palveluasuminen, perehdyttäminen

Abstract

Heikkinen, Peija: The content of the care assistant's job description and their orientation to their work in enhanced assisted living

Master's thesis

Degree programme: Elderly Care

May 2023

Number of pages: 48

The population is getting older all the time and more workers are needed to take care of the aging population. In enhanced assisted living, employees are needed for very different jobs, and not all of them need to be trained nurses. Care assistants have been trained for assisting care tasks and indirect work since 2010.

In this thesis, the job description of the care assistants working in enhanced assisted living in the Forssa region was investigated, as well as their experience of the orientation they received. The purpose of the thesis was to create a brochure, which helps care assistants to get a consistent orientation about the daily life of the unit where they will work. The brochure clearly shows the daily tasks, and tasks are divided into indirect and direct nursing tasks.

The thesis was carried out with a themed interview, to which fifteen care assistants were invited. Eight of them participated in the interview. Based on the results obtained after the interviews, a working group consisting of two care assistants and six practical nurses was put together. The task of the working group was to work with the job description for care assistants.

The results highlighted the need for care assistants to have a clear job description, which is strongly related to good orientation. Care assistants found their working days hard because they took care of residents on an equal footing with practical nurses, but also did indirect work in the department. Care assistants felt that they were not valued in all work communities and were treated unequally.

In the future research, it would be beneficial to focus on the inequality experienced by care assistants.

Keywords: Care assistant, enhanced assisted living, orientation

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	6
3 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET	7
3.1 Tehostettu palveluasuminen.....	7
3.2 Hoiva-avustaja.....	8
3.3 Perehdytys	11
4 HOIVATYÖ MUUTOKSESSA	13
4.1 Välillinen ja välitön hoitotyö	13
4.2 Perehdytyksen merkitys hoitotyön muutoksessa	14
4.3 Arvostus	16
5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	16
5.1 Kehittämistyön menetelmät	17
5.2 Laadullinen tutkimus.....	18
5.3 Teemahaastattelu.....	19
5.4 Konstruktiivinen tutkimusmenetelmä	21
5.5 Aineiston käsittely, analysointi ja tulkinta.....	22
6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	26
6.1 Työn sisältö	26
6.2 Työn mielekkyys ja haastavuus.....	27
6.3 Työn kehittäminen sekä työnjako suhteessa lähihoitajiin	28
6.4 Hyvä ja huono perehdytys	29
6.5 Perehdytyksen nykytila kehittäminen	30
6.6 Työpaja.....	30
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	32
7.1 Johtopäätökset.....	33
7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	35
LÄHTEET.....	38
LIITE 1: SAATEKIRJE	43
LIITE 2: SUOSTUMUS HAASTATTELUUN.....	45
LIITE 3 HAASTATTELURUNKO.....	46
LIITE 4 PEREHDYTTÄMISESITE.....	48

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selkeyttää Forssan seudun (31.12.2022 asti Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä) vanhuspalveluiden asumispalveluissa työskentelevien hoiva-avustajien päivittäistä työn sisältöä, sekä luoda esite, jonka avulla hoiva-avustajat saisivat tasalaatuisen perehdytyksen yksikön arkeen. Esitteessä tulisi olla selkeästi esillä päivittäiset tehtävät jaoteltuna välilliseen ja välittömään hoitotyöhön.

Forssan seudulla on 15 tehostetun palveluasumisen yksikköä, joissa on noin 219 pitkäaikaista asukaspaikkaa ja noin 72 lyhytaikaishoidon paikkaa (rakenemuutoksen ollessa kesken tarkat määrät vaihtelevat). Hoiva-avustajat ovat asumispalveluissa melko tuore ammattiryhmä, joten heidän työnkuvansa haakee vielä paikkaa muiden hoitajien joukossa.

Tehostetun palveluasumisen henkilöstömitoitukselle on asetettu lakisääteinen minimimitoitus 1.10.2020 alkaen. Tehostetun palveluasumisen henkilöstömitoitus tulee olla 0,7 hoitajaa asukasta kohde. Siirtymäaikana 1.10.2020-1.12.2023 tämä mitoitus voidaan alittaa. Lakisääteisen henkilöstömitoituksen nousu vaatii lisää rekrytointeja. Työvoimasta tullaan jatkossakin kilpailemaan, jolloin palkka ja työolot sekä koulutus ja uramahdollisuudet ovat vetovoimia. (Flinkman & Siitonen, 2021, s. 7; THL, 2022; Surakka, 2009, s. 9, 14.)

Hyvällä perehdyttämisellä autetaan uusia työntekijöitä sopeutumaan uuteen ympäristöön sekä annetaan heille hyvät valmiudet tehdä työtä sovittujen käytänteiden mukaan. On tärkeää, että ihminen tuntee kuuluvansa työyhteisöön ja kokee arvostusta. Uudelle työntekijälle tulisi osoittaa mentori, joka luo hänelle turvallisen alun uudessa paikassa. Yksikössä ei tarvitse olla montaa perehdyttäjää. (Surakka, 2009, s. 64-66, 72.)

2 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Opinnäytetyö toteutettiin Forssan seudun tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Yksiköitä on 15 ja niissä tuotetaan sosiaalilain mukaista lyhyt- ja pitkäaikaista ympärivuorokautista tehostettua palveluasumista. Yksiköissä työskentelee sairaanhoitajia, lähihoitajia ja hoiva-avustajia. Hoiva-avustajat ovat suhteellisen tuore ammattiryhmä suurimmassa osassa yksiköitä.

Tehostetun palveluasumisen yksiköissä hoitajien työaika menee paljon muuhunkin kuin hoitotyöhön. Uuden lakimuutoksen myötä on tullut tarve kirjaimellisesti laskea välilliseen hoitotyöhön kulunut aika, jotta se voidaan poistaa henkilöstömitoituksesta. Henkilöstömitoituksella tarkoitetaan paikalla olevia hoitajia, joiden työ kohdentuu vain asukastyöhön. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvluista 28.12.2012/980, 4luku 20§.)

Uusi henkilöstömitoitus aiheuttaa sen, että Forssan seudun kaikkiin tehostetun palveluasumisen yksiköihin tarvitaan lisää henkilökuntaa paikkaamaan välilliseen työhön lasketusta ajasta aiheutuva vaje henkilömitoituksessa. Yksiköihin tullaan siis palkkaamaan lisää myös hoiva-avustajia ja heidän työnsä kuvaansa kuuluu nimenomaan välillisen työn tekeminen. Välillistä työtä ei kuitenkaan ole koko työvuorolle, joten hoiva-avustajan työnsä kuvaan sisällytetään myös avustavaa hoitotyötä.

Tässä opinnäytetyössä kartoitettiin Forssan seudun tehostetun palveluasumisen yksiköissä työskentelevien hoiva-avustajien työn sisältöä sekä luotiin selkeä perehdytysesite uusille hoiva-avustajille. Esitteen tarkoitus oli sekä selkeyttää tällä hetkellä yksiköissä työskentelevien hoiva-avustajien työpäivän kulkua että toimia selkeänä perehdytysmateriaalina uusille hoiva-avustajille, jotta heidän olisi helppo sopeutua työyksikköön.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä hoiva-avustajan työn sisältöön kuuluu?
2. Mitä uuden hoiva-avustajan perehdytyksessä tulee huomioida

3 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET

3.1 Tehostettu palveluasuminen

Tehotettu palveluasuminen on sosiaalihuoltolain mukaista asumista. Se voi olla lyhyt- tai pitkäaikaista. Lyhytaikainen tehostettu palveluasuminen soveltuu muun muassa omaishoidon vapaiden järjestämiseen tai ikäihmisen kuntoutukseen, esimerkiksi sairaalajakson jälkeen. Tehostettua palveluasumista tuottavat kunnat, joko itse tai ostopalveluna yksityiseltä palveluntuottajalta. Pitkäaikaista tehostettua palveluasumista tulee aina hakea joko kirjallisesti tai suullisesti. Hakijan mahdollisuus saada tehostetun palveluasumisen paikka arvioidaan hyödyntäen RAI-arviointivälineistöä (Haverinen A., 2020; STM 2020). Pitkäaikainen tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu niille ikäihmisille, joiden palveluiden tarve on jo niin suuri, ettei sitä voida enää tuottaa kotiin. Tehostetussa palveluasumisessa huoneessa on valmiina sänky ja yöpöytä, mutta muuten asukkaat voivat itse kalustaa huoneen. Asukkaat maksavat hoitomaksun, joka sisältää tuotetun hoidon, ruoan ja siivouksen. Hoitomaksussa huomioidaan nykyään myös lääkekulut. Tämän lisäksi asukas maksaa huoneesta vuokraa. (FSHKY, 2023; Valvira, 2021.)

Tehostetussa palveluasumisessa ammattitaitoinen henkilökunta on paikalla ympäri vuorokauden. 1.10.2020 tulleen lakimuutoksen myötä tehostetussa palveluasumisessa tulee huomioida henkilöstön vähimmäismitoitus. Tätä ennen henkilöstömitoitusta ohjattiin laatusuosituksella. Henkilöstömitoituksessa huomioidaan ainoastaan välitöntä hoitotyötä tekevät työntekijät. Tällä asteittain nousevalla mitoituksella on tarkoitus turvata hyvä ja laadukas hoito te-

hostetun palveluasumisen asukkaille. Viime vuosina tehostetun palveluasumisen tarve on kasvanut, ja kunnat hankkivat jopa puolet paikoista ostopalveluna yksityiseltä palveluntuottajalta. (Valvira, 2021; STM, 2020.)

3.2 Hoiva-avustaja

Hoiva-avustajat ovat tuore ammattiryhmä. Heitä on koulutettu vuodesta 2010 alkaen oppisopimuksella. Ensimmäinen koulutus oli projekti, joka kesti yhdeksän kuukautta. Helmi Kuittisen (2014, s. 33) pro gradu -tutkielmaan on haastateltu hoiva-avustajia juuri tuon yhdeksän kuukautta kestäneen projektin tiimoilta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että hoiva-avustajat halusivat kartuttaa tietoja ja taitoja sekä kerätä kokemusta hoiva-alalta. Koulutuksen ajateltiin myös lisäävän työllistymisen mahdollisuutta.

Ensimmäinen suurempi hoiva-avustajakoulutus järjestettiin työvoimakoulutuksena vuonna 2011. Koulutus ei johda tutkintoon, mutta se antaa pätevyyden työskennellä ikäihmisten parissa. Sen tarkoituksena on ollut vastata lisääntyvään avun- ja tuentarpeeseen kotona asuville ikäihmisille. Nykyään hoiva-avustajakoulutusta järjestetään niin aikuiskoulutuksena kuin työvoimakoulutuksenakin. Koulutus koostuu kahdesta sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon osasta. Nämä osat ovat kasvun- ja osallisuuden edistäminen ja ikääntyvien osallisuuden edistäminen. Hoiva-avustajaselvityksen mukaan 85 % opiskelijoista koki ammatillisen osaamisensa kehittyneet koulutuksen aikana. Harjoitteluiden sisältöjen sekä tavoitteiden toivottiin kuitenkin vielä tarkentuvan, ja ohjauksen työpaikoilla olevan parempaa. Hoiva-avustajakoulutuksen teoriaosuutta pidettiin hyödyllisenä, mutta osa opiskelijoista koki sen myös turhauttavaksi. Teoriatunnit kuitenkin lisäsivät vuorovaikutustaitojen kehittymistä. Koulutukseen opiskelijat kaipasivat lääkehoidon lisäämistä, sillä se olisi parantanut työllistymismahdollisuuksia, kun olisi pystynyt työskentelemään itsenäisesti. Avustaviin tehtäviin ei kuitenkaan ole ajateltu kuuluvan lääkehoitoa, ja kunhan koulutus ja hoiva-avustajan työnkuva saadaan paremmin työnantajien tietoisuuteen, oletetaan myös hoiva-

avustajien työllisyysasteen nousevan. (Sinervo ym., 2013. s. 17-20, 35; Kuittinen, 2014, s. 36-37, 48; Koponen, 2014, s.2.)

Hoiva-avustajan työtä ja työn sisältöä on tutkittu melko vähän. Vuonna 2013 on tehty hoiva-avustajaselvitys, joka pohjautuu silloin vielä tuoreeseen hoiva-avustajakoulutukseen, ja vuonna 2014 Helmi Kuittinen on tutkinut hoiva-avustajien motivaatiota koulutukseen. Hoiva-avustajakoulutuksen on ajateltu motivoivan henkilöitä myös jatkokouluttautumaan lähihoitajiksi. Helmi Kuittisen tutkimus vahvistaa tätä ajattelua, sillä hoiva-avustajat kokivat koulutuksen mahdollistavan jatko-opinnot, ja se oli monen opiskelijan motivaatio koulutukseen. Koulutus lisäsi myös opiskelijoiden ammatti-identiteetin vahvistumista sekä itsenäisyyttä työskentelyssä. Hoiva-avustajat voivat työskennellä asumispalveluyksiköissä ja kotihoidossa. Hoiva-avustajaselvitystä tehtäessä on todettu, että kyseisen koulutuksen saaneille henkilöille olisi kysyntää niin kunnallisella kuin yksityiselläkin puolella. Pelkona ovat olleet ajatukset, että hoiva-avustajat syrjäyttävät lähihoitajat. Toisaalta on ajateltu, että nyt korkeammin koulutettu henkilökunta pääsee keskittymään juuri heille kuuluviin töihin. Kattavasti ei kuitenkaan tiedetä, kuinka koulutuksen läpäisseet hoiva-avustajat ovat työllistyneet ja minkälainen työnkuva heille on muodostunut eri toimipaikoissa. Tärkeää olisi selvittää kuinka koulutus on muovannut rakenteita yksiköissä, ja kuinka koulutusta voidaan vielä kehittää enemmän tarpeita vastaavaksi. (Sinervo, Koponen, Syrjä & Hietapakka, 2013, s. 8-9; Työmarkkinatori, 2010; Kuittinen, 2014, s. 4, 17.)

Vuonna 2013 tehdyssä hoiva-avustajaselvityksessä kävi ilmi, että tulevaisuudessa ikäihmisten palveluasumisessa tarvitaan lisää henkilökuntaa tekemään avustavia työtehtäviä. Henkilökunnan halutaan olevan perillä ikäihmisten sairauksista ja avuntarpeesta, jotta he tarvittaessa osaavat raportoida asukkaan tilan muutoksista. Heidän halutaan myös toimivan sosiaali- ja terveydenhuollon eettisten periaatteiden mukaisesti. Nykyään hoiva-avustajan työnkuvaan kuuluu asukkaiden hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen. He voivat osallistua asukkaan arjessa hygieniassa ja ruokailussa avustamiseen, ruoan valmistamiseen, siivoamiseen ja asukkaan sosiaalisen kanssakäymisen tukemi-

seen. Hoiva-avustaja voi toimia asukaan saattajana ja käydä esimerkiksi asukkaan kanssa ostoksilla. Hoiva-avustajat lasketaan mukaan henkilöstömitoitukseen siltä osin, kun he tekevät välitöntä hoitotyötä. Välitön hoitotyö voi olla esimerkiksi asukaan syöttämistä, pesemistä tai viriketoiminnan järjestämistä. (Sinervo, ym., 2013, s. 6 -7; Työmarkkinatori, 2010.)

Hoiva-avustajan työ vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja, täsmällisyyttä, luottamusta ja taitoa työskennellä ryhmässä. Työ vaatii myös oma-aloitteisuutta sekä kiinnostusta ikäihmisiä kohtaan. Hoiva-avustajan on kyettävä vuorotyöhön ja hallittava tietoteknisiä taitoja. Suurin osa koulutuksen käyneistä hoiva-avustajista kertoi työnkuvansa olevan monipuolinen, sisältäen niin avustavaa hoitotyötä kuin siivousta ja astiahuoltoakin. Selkeää kuvaa hoiva-avustajan ja lähihoitajan työn eroista ei ollut, vaan työyksikön rakenne ja asiakkaiden tarpeet muovasivat työvuoron sisältöä. Osalle hoiva-avustajista kuului myös lääkehoitoa, vaikka siihen heillä ei koulutusta olekaan. Hoiva-avustajat kokivat, että heihin suhtaudutaan myönteisesti ja heitä arvostetaan työpaikalla, sekä heillä oli myös mahdollisuus vaikuttaa työnkuvaan työpaikalla. Osa vastanneista toivoi enemmän yhteiskunnan arvostusta. (Sinervo, ym., 2013 s. 28, 35; Työmarkkinatori, 2010.)

Työnantajat ovat pääsääntöisesti kokeneet hoiva-avustajien koulutuksen tason hyväksi ja heidän palkkaamisensa tarpeelliseksi. Osa työnantajista koki koulutuksen olevan liian teoriapainotteista. Kun taas osa kaipaasi nimenomaan lääkehoidon koulutusta, sekä syvällisempää osaamista kansansairauksista, jotta työvuorosuunnitelmallisesti olisi helpompi työllistää enemmän hoiva-avustajia. Kaikki työnantajat eivät olleet täysin tyytyväisiä opiskelijoihin, sillä ongelmia oli esiintynyt esimerkiksi asiakkaan kohtaamisessa. Koulutusta toivottiin myös muille kuin työttömille. Koulutus koettiin työnantajien näkökulmasta hyväksi aluksi lähihoitajaopinnoille, ja osa työnantajista ilmoittikin palkkaavansa vain lähihoitajia niin kauan kun heitä on saatavilla. Osalla työnantajista taas on selkeä tarve erottaa hoiva-avustajan ja lähihoitajan työ ja heillä on hoiva-avustajille selkä eritelty työnkuva vastuineen. (Sinervo, ym., 2013. s. 36-38.)

3.3 Perehdytys

Työturvallisuuslaissa (738/2002) on määritelty, että työnantaja on velvollinen perehdyttämään uuden työntekijän työyksikön toimintatapoihin, työvälineisiin ja työturvallisuuteen liittyviin asioihin. Tämän tarkoituksena on vähentää työtapaturmia ja parantaa työntekijöiden työolosuhteita. (Työturvallisuuslaki, 2002.)

Uusi työntekijä tulee perehdyttää työyksikköön niin, että hän tuntee itsensä tervetulleeksi sekä oppii tuntemaan työkaverit ja muut oleelliset yhteistyökumppanit. Perehdytyksen avulla hän saa tietää mitä häneltä odotetaan sekä hän oppii työhönsä liittyvät oleelliset seikat ja turvallisuusasiat. Uuden tulokkaan on hyvä oppia tuntemaan pääpiirteittäin koko organisaation toiminta ja arvot. Perehdytystä saattaa kaivata myös pitkiltä poissaoloilta palaava työntekijä, jolloin pääpaino perehdytyksessä on yksikön toimintaan liittyvät muutokset. Perehdytykseen on hyvä olla tietty runko, jota voidaan soveltaa tarpeen mukaan. Hyvin hoidettu perehdytys luo myönteistä asennetta työyhteisöä kohtaan ja sitouttaa työntekijät työhönsä. Hyvä perehdyttäminen vaatii aikaa, mutta sen hyödyt ovat suuret. Hyvä perehdytys vähentää virheiden määrää, lisää työturvallisuutta, antaa hyvän kuvan työyhteisöstä ja sitouttaa työntekijät jäämään yksikköön. (Kangas & Hämäläinen, 2007, s. 2-5.)

Työyhteisölle on hyvä kertoa uuden työntekijän tulosta, sekä mitä hän tulee tekemään. Heille on myös kerrottava kuka tai ketkä vastaavat perehdyttämisestä. Näin työyhteisöllä on selkeä kuva kuinka toimitaan, ja perehdytys saadaan luontevasti käyntiin, sillä perehdytyksen tavoitteena on antaa myönteinen ensivaikutelma työyhteisöstä ja organisaatiosta (Kangas & Hämäläinen, 2007, s. 9; Kupias & Peltola, 2009, s. 76).

Perehdytyksen tavoitteena on avata uudelle työntekijälle organisaation ja työyksikön toimintaa sekä motivoida hänet uuteen työhön. Motivoitunut työn-

tekijä on sitoutunut työpaikkaan ja tällöin hän todennäköisesti pysyy samassa työpaikassa pidempään. Myös hänen työsuorituksensa ja osallistumisensa työyhteisön arkeen on positiivisempaa. Perehdyttäminen avaa myös työyhteisölle mahdollisuuden tarkkailla omaa toimintaansa sekä siirtää hiljaista tietoa uusille sukupolville. Hyvä perehdytys luo tunteen, että uutta työntekijää arvostetaan ja häntä pidetään tasavertaisena kollegana. (Surakka, 2009, s. 63, 77-79; Kupias & Peltola, 2009, s. 78.)

Perehdytyksen sisällön tulee olla mahdollisimman monipuolinen ja yksilöllinen, huomioiden uuden työntekijän osaamisen ja kokemuksen tason. Perehdytyksessä tulee olla asioita, jotka käydään läpi perehdyttäjän kanssa, mutta uusi työntekijä voi perehtyä myös itsenäisesti osaan materiaaleista. Uudella työntekijällä tulee aina olla mahdollisuus kysyä asioita perehdyttäjältä, jotta mikään ei jää epäselväksi. (Surakka, 2009, s. 73-74.)

Perehdyttämiseen tulee varata aikaa ja siihen tulee irrottaa työntekijä useammaksi päiväksi muista työtehtävistä. Uuden työntekijän on myös hyvä olla henkilöstömitoituksen ulkopuolella muutaman päivän. Perehdytys tulee aloittaa heti ensimmäisenä päivän. Uudelle työntekijälle olisi hyvä jo etukäteen lähettää perehdytysmateriaalia, johon hän voi tutustua. Perehdytyksessä olisi hyvä käyttää jonkinlaista asialistaa, johon kuitataan, kun asia on käyty läpi. Näin tulee käytyä systemaattisesti läpi sovitut asiat. Perehdyttäjän tulee kuunnella uutta työntekijää herkällä korvalla, sillä hänellä saattaa olla uutta ajankohtaista tietoa ja taitoa yksikköön tuotavaksi. Mikäli jokin yksikön toimintatapa ei ole tarpeeksi hyvin perusteltavissa, on syytä pohtia toiminnan muutosta. Uuden työntekijän osaamistaso huomioiden perehdytys voidaan toteuttaa myös tiiviimmin. Perehdyttäjän ja perehtyjän olisi hyvä olla samoissa vuoroissa useamman kuukauden ajan mahdollisuuksien mukaan. Näin uuden työntekijän olisi helppo selvittää mieltään askarruttavia asioita, sekä oppia työyhteisön toimintaa turvallisesti. (Surakka, 2009, s. 74-76; Kupias & Peltola, 2009, s. 78-79.)

4 HOIVATYÖ MUUTOKSESSA

Hoivatyö on suuressa muutoksessa, sillä väestö ikääntyy ja hoitajista on pulaa. Forssan seudulla on vuonna 2020 ollut yli 75 vuotta täyttäneiden osuus 12,9 % ja vuonna 2021 13,7 %. Vuonna 2020 Forssan seudun vanhuspalveluissa on työskennellyt 475 hoitajaa. Tämä luku sisältää sekä asumispalveluiden että kotihoidon hoitajat. Samalla lainsäädäntö ikäihmisten hoitamisessa tehostuu ja tarkentuu. Tehostetun palveluasumisen henkilöstömitoitukselle asetettiin lakisääteinen minimimitoitus 1.10.2020 alkaen. Lakisääteinen henkilöstömitoituksen nousu vaatii lisää rekrytointeja. Työntekijöitä on entistä vaikeampi saada pysymään hoitotyössä. Työhyvinvointi on oleellinen osa työssä jaksamista. Motivoitunut työntekijä tekee työnsä hyvin, kehittää toimintaansa ja ratkoo työyksikön pulmatilanteita sujuvasti. Motivaatiota lisää mahdollisuus tehdä juuri koulutusta vastaavaa työtä. Luottamus työyhteisöön ja työnantajaan, työpaikan pysyvyys sekä mahdollisuudet kouluttautua lisäävät sitoutumista omaan työyksikköön. (Flinkman & Siitonen, 2021, s. 7; THL, 2022; Surakka, 2009, s. 9, 14; Sotkanet, 2020, 2021; Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä, 2020; Surakka, 2009, s 64-66.)

4.1 Välillinen ja välitön hoitotyö

Välittömään hoitotyöhön kuuluu kokonaisvaltaisesti asukkaiden perustarpeisiin vastaaminen (lääkehoito, hygienia, pukeminen, ruokailu, apuvälineiden hankinta), kuntoutus, erilaisten hoitosuunnitelmien laatiminen, päivittäinen kirjaaminen ja eri mittareiden käyttö. Myös satunnainen ruoan lämmitys, eritetahrojen poisto, yleisestä siisteydestä huolehtiminen ja asukashuoneiden sisustamien lasketaan hoitohenkilökunnan välittömään hoitotyöhön. Välilliseen hoitotyöhön lasketaan kuuluvaksi yksiköiden siivoaminen, asukkaiden pyykinhuolto, ruoan valmistus ja lämmitys, erilaisten tavaroiden tilaus ja purku sekä henkilökunnan täydennyskoulutus. Hoitajan käyttämä työaika perehdyttämiseen ja näyttöjen vastaanottamiseen on välillistä hoitotyötä. Yksikön johtajan ja tiiminvetäjien hallinnolliset työt, markkinointi, sekä erilaisiin rekla-

maatioihin vastaaminen lasketaan myös välilliseen työhön kuuluvaksi. Vanhuspalvelulain päivityksen myötä on asetettu velvoite toteutuneesta vähimmäismitoituksesta. Vähimmäismitoitukseen lasketaan välitöntä hoitotyötä tekevä henkilökunta, ja välilliseen hoitotyöhön on osoitettava erillinen resurssi. Tämän tarkoituksena on taata ammattitaitoinen henkilökunta jokaiseen työvuoroon, sekä taata henkilökunnalle mahdollisuus tehdä ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Toisaalta on myös huomioitava, että välillisen työn tekee työhön koulutettu ammattilainen. (Valvira, 2020, s.2-6.)

Riitta Räsänen (2017, S. 116, 122, 124, 129) tutkimuksen mukaan hoitajien työaika on kohdentunut liikaa muualle kuin asiakkaan hyvinvoinnin tukemiseen. Asiakkaiden hyvä elämänlaatu on täysin sidoksissa hoitajien heille antamaan aikaan ja ajan sisältöön. Tutkimuksessa havaittiin sairaanhoitajien työajasta noin 50 % ja lähihoitajien työajasta 50-70 % menevän välittömään eli suoraan asiakkaaseen kohdistuvaan työhön. Määrät riippuivat työntekijöiden lukumäärästä sekä aamu- että iltavuorosta. Tuloksista käy hyvin ilmi, että asiakkaaseen kohdistuvaa välitöntä työaikaa tulisi kasvattaa, ja samalla kiinnittää huomiota työn sisältöön, jotta tuotetaan laadukasta hoitoa ja turvaa ikäihmisille.

4.2 Perehdytyksen merkitys hoitotyön muutoksessa

Perehdyttämistä tehostetussa palveluasumisessa on tutkittu laajemminkin AMK-tason opinnäytetöissä, mutta YAMK tai pro gradu -tason töitä juuri kyseisestä aiheesta löytyy vähän. Varsinaisesti hoiva-avustaja perehdyttämistä tehostetussa palveluasumisessa ei ole tutkittu.

Perehdytyksen merkitys kasvaa kuitenkin koko ajan, kun työntekijöitä on haastavaa saada ja sitouttaa yhteen paikkaan. Nuoret työntekijät tarvitsevat perehdytystä myös työelämän perusasioista, koska heidän uransa on vasta aivan alussa. Toisaalta taas vakituinen henkilökuntakin tarvitsee perehdytystä uusien asioiden kanssa sekä muutoksien yhteydessä. Jotta perehdytyksellä olisi sitouttava vaikutus, tulisi se aloittaa jo ennen työsuhteen alkua, ja sen

tulisi jatkua työsuhteen alkaessa ja vielä hyvän aikaa työsuhteen jo edetessä. Perehdyttäjän tulee arvioida koko ajan uuden työntekijän suoriutumista ja antaa hänelle palautetta. Myös yksikön esihenkilön on hyvä osallistua säännöllisesti arviointikeskusteluihin tai tarkastella asiaa kehityskeskusteluissa. Perehdyttäjän tulee myös arvioida itseään ja antaa palautetta perehdytyksestä. Perehdytyksen tulee olla avointa vuoropuhelua, jossa vastuu on niin perehdyttäjällä kuin perehdytettävällä. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon, että me kaikki olemme erilaisia ja opimme ja opetamme eri tavalla. (Työterveyslaitos, n.d; Surakka, 2009, s 76-77.)

Kati Ruusuvirta (2012, s. 7, 32, 35-36, 40.) on tehnyt tutkimuksellisen kehittämishankeen Perehdyttämissuunnitelma Lahden kaupungin palveluasumisen työntekijöille. Lahden kaupungille tehdyn kehittämishankeen tavoitteena oli yhtenäistää kaupungin palveluasumisen henkilökunnan perehdytys, sillä tämä mahdollistaa henkilökunnan työskentelyn jokaisessa talossa. Tätä varten oli koottu lähihoitajista työryhmän, jossa oli edustaja jokaisesta neljästä yksiköstä. Työryhmä suunnitteli lähihoitajille perehdytyslomakkeen ja sen rinnalle perehdyttämiskansion. Perehdyttämislomaketta testattiin vuonna 2011 yksiköiden kesätyöntekijöillä, ja heiltä sekä perehdyttäjiltä kerättiin palautetta lomakkeen toimivuudesta. Ruusuvirta keräsi myös toisen kerran palautetta perehdyttämislomakkeesta lähihoitajilta, jotka olivat tulleet töihin vuoden 2011 aikana, sekä heidän perehdyttäjiltään.

Lahden kaupungin perehdyttämishankkeessa ensimmäisen kyselylomakkeen palautti kuusi perehdytettävää ja kolme perehdyttäjää. Toisen kyselyn palautti kahdeksan lähihoitajaa. Perehdytettävät pitivät lomaketta toimivana ja tiivistä pakettina, jossa on paljon tärkeää asiaa. Sen koettiin myös selkeyttävän työnkulkua. Perehdytys koettiin hyväksi lomakkeen avulla. Oli helppo päästä mukaan talon toimintaa ja rytmiin. Perehdyttäjät kokivat lomakkeen hyvänä muistilistana, jotta kaikki asiat tulee käytyä läpi. He kokivat myös hyvänä sen, että yksi työntekijä hoitaa perehdytyksen. Toisaalta koettiin, että lomake vaatii myös omaa aktiivisuutta, jotta asiat tulee käytyä läpi. Lomakkeeseen toi-

vottiin hieman kirjoitustilaa, mikäli tulee lisättäviä asioita. (Ruusuvirta, 2012, s 37-38, 40-42.)

4.3 Arvostus

Arvostus on asia, joka nousee esille usein kun puhutaan työhyvinvoinnista. Työkaverin arvostus näkyy työilmapiirissä, kuinka puhumme toisillemme ja huomioimme toisiamme arjen kulussa. Arvostavan asenteen lisääminen on kaikkien työntekijöiden vastuulla ja esimiehen tulee luoda siihen sopivat edellytykset. Mitä enemmän välitämme toisista ihmisistä ja hyväksymme erilaisuutta, sitä parempi työyhteisö meillä on. (Lämsä, 2017.) Työntekijän arvostaminen on hänen hyväksymistään juuri sellaisena kuin hän on. Näemme työntekijän ihmisenä, joka tekee työtään omalla persoonallaan. Työntekijän tulee kokea arvostusta omassa työssään, jotta hän voi rakentaa ammatillista itsetuntoa. Työntekijän tulee arvostaa omaa työtään, mutta hänen tulee saada arvostusta myös esimieltä ja kollegoilta. Arvostukseen tunteen saaminen edellyttää hyvää vuorovaikutusta, kuuntelua ja luottamusta sekä henkilökunnan kesken että esimiehen toimesta. Palautteenannolla on vahva merkitys arvostuksen tunteessa. Positiivisella sekä hyvin annetulla rakentavalla palautteella luodaan tunne, että työntekijän tekemällä työllä on merkitys. Arvostusta kokeva työntekijä on sitoutunut työhönsä ja hänen työnsä tulos on positiivinen. Arvostus on myös työhyvinvointia lisäävä tekijä, se vähentää poissaoloja sekä luo tunteen, että minusta välitetään. Hyvinvoiva työyhteisö on myös pitovoimatekijä organisaatiolle. (Tervo-Niemelä, 2019.)

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön aihe lähti kehittymään yhdessä työnantajan kanssa jo vuoden 2021 lopulla. Aihe nousi akuutista tarpeesta, kun hoiva-avustajia alettiin palkata tehostetun palveluasumisen yksiköihin ja heidän tehtävänkuvansa oli

monisäikeinen. Aihe tarkentui vielä vuoden 2022 alkupuolella ja saavutti lopullisen muotonsa huhtikuussa 2022.

Opinnäytetyön suunnitelma valmistui toukokuussa 2022. Tutkimuslupa saatiin kesäkuussa 2022. Haastattelut pidettiin syys- ja lokakuussa 2022. Haastattelun runko löytyy liitteestä 3. Haastatteluaineiston litterointi ja analysointi tehtiin lokakuussa 2022. Opinnäytetyö valmistui keväällä 2023.



Kuvio 1 Opinnäytetyön eteneminen

5.1 Kehittämistyön menetelmät

Opinnäytetyö tehtiin laadullisena tutkimuksena, jossa hyödynnettiin konstruktivisen tutkimuksen mallia (Lukka, 2021.) ja tiedonkeruu tapahtui haastatteleamalla Forssan seudun hoiva-avustajia. Lisäksi käytettiin työpajatyöskentelyä perehdytysmateriaalin tekemisessä. Työpajoihin osallistui kaksi hoiva-avustaja ja kuusi lähihoitajaa. Heidän kanssaan käytiin läpi opinnäytetyön

tulokset ja sen pohjalta suunniteltiin perehdyttämismateriaalia, jossa tuodaan selkeästi esille päivittäinen työnkuva.

5.2 Laadullinen tutkimus

Laadullista tutkimusta pidetään pehmeänä, ymmärtävänä ja ihmistieteellisenä tutkimuksena. Se on tutkimus, jossa aineistonkeruuväline on tutkija itse. Tämän vuoksi aineistoon liittyvät näkökulmat ja tulkinnat saattavat muovautua koko tutkimuksen ajan. Tutkija tavallaan ratkoo mysteeriä, joka pikkuhiljaa selkiää prosessin edetessä. Teoria on välttämätön osa laadullista tutkimusta, mutta laadullinen tutkimus voi olla teoreettinen ja empiirinen. Tutkimustyyppit voivat tutkia samaa aihetta, mutta ne tarkastelevat sitä eri näkökulmasta. Tällöin puhutaan empiirisestä ja teoreettisesta analyysistä. Aineiston keräämis- ja analyysimetodit korostuvat empiirisessä analyysissä, kun taas teoreettisessa analyysissä ei ole varsinaista metodologiaa. Molemmissa tutkimustyypeissä on kuitenkin kerättävä aineisto, joka laadullisessa tutkimuksessa jäsennetään ja luokitellaan esimerkiksi teemoittain. Teemat voivat olla peräisin teoriasta, mutta joskus myös aineistosta nousee vahvasti joku teema esille. Analyysi etenee luokitellun aineiston uudelleen jäsennykseen, jossa tuotetaan uusia näkökulmia asiaan. (Kiviniemi, 2018, s. 73-75; Tuomi & Sarajärvi, 2011, s. 11, 18-21.)

Haastattelu toimii aineistonkeruumuotona, kun haluamme tietää mitä haastateltava ajattelee tutkittavasta ilmiöstä tai kuinka ja miten hän toimii tutkittavassa ilmiössä. Haastattelu on joustava ja vuorovaikutuksellinen aineistonkeruu tapa. Haastattelu eroaa kyselystä, koska ajatellaan, että kyselyyn voidaan vastata itsekseen, mutta haastattelussa tutkija esittää kysymykset ja kirjaa vastaukset. Jotta haastattelusta saadaan kaikki irti ja aineistosta tulee tarpeeksi täsmällinen, olisi hyvä antaa haastattelukysymykset etukäteen haastateltavalle. Tutkimuksen eettisyyden kannalta on tärkeää kertoa etukäteen mitä haastattelu koskee. Haastattelun etu on, että voidaan valita haastateltavaksi ihmisiä, jotka tietävät ja tuntevat asian. Haastattelun etuna pide-

tään myös, että sen aikana voidaan havainnoida, kuinka jokin asia sanotaan tai kerrotaan. Haastattelua pidetään kalliina ja aikaa vievinä ja tämä nähdään taas haastattelun heikkoutena. (Tuomi & Sarajärvi, 2011, s. 72-74.)

5.3 Teemahaastattelu

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kokoon vaikuttaa niin aika kuin raha. On eri asia haastatella muutamaa ihmistä ja analysoida heidän haastattelunsa, kuin teettää haastattelu usealla kymmenellä ihmisellä. Tutkimuksen kannalta on oleellista valikoida huolella haastateltavat, jotta he tietävät asiasta mahdollisimman paljon, ja raportissa sitten perustella kuinka he ovat tulleet valikoiduiksi. Aineistonkeruumenetelmiä ei tarvitse määritellä valmiiksi asti tutkimuksen alussa. Niiden pitää muovautua tutkimuksen mukaan, jotta saada mahdollisimman täsmällistä tietoa tutkittavasta asiasta. Tästä huolimatta saattaa syntyä niin sanottua hukka-aineistoa, jota ei käytetä raportissa. (Kiviniemi, 2018, s. 79-80; Tuomi & Sarajärvi, 2011, s. 85-86.)

Teemojen suunnittelu oli oleellinen osa tämän opinnäytetyön aineistonkeruun onnistumista. Teemahaastattelu voi olla osittain ennalta suunniteltu, jolloin tutkija pystyy pitämään haastattelun helpommin kasassa. Teemahaastattelun on kuitenkin mahdollisuus olla joustava, eikä sen tarvitse mennä juuri oletetun kaavan mukaan. Haastattelun aikana käydään kaikki teemat läpi, mutta järjestyksellä ei ole väliä. Teemojen tulee tuottaa riittävästi materiaalia, jota tutkija voi myöhemmin käsitellä teoriaan pohjautuen. Tutkijan rooli haastattelussa vaihtelee kuuntelijasta lisäkysymysten esittäjäksi. Teemahaastattelussa sekä tutkijan että tutkittavan täytyy olla perillä teemojen sisällä liikkuvista asioista, jotta haastateltavan vastaukset ja teema kohtaavat. (Puusa, 2020, s. 112-113.)

Tämän opinnäytetyön haastattelun teemat:

1. Työ sisältö
2. Työn mielekkyys ja haastavuus
3. Työn kehittäminen ja työnjako suhteessa lähihoitajiin
4. Hyvä ja huono perehdytys
5. Perehdytyksen nykytila ja kehittäminen

Aineistoa voi kertyä laadullisessa tutkimuksessa runsaasti ja sen purkamiseen kuluu aikaa. Tutkijan purkaessa aineistoa, saa hän siitä jo hyvän ensikäsityksen. Aineistoa lukiessa tutkija tekee havaintoja aineistosta ja pohtii saako siitä tarvittavat vastaukset tutkimuksen kysymyksiin. Aineiston koodaaminen yksittäisten sanojen tai tiettyjen asiaryhmien mukaan helpottaa aineiston analyysiä. Teemoittelua voidaan käyttää analyysimenetelmänä. Siinä etsitään aineistosta säännönmukaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Samankaltaisia asioita ryhdytään luokittelemaan ja tätä voidaan jatkaa niin kauan kuin se on aineiston kannalta mahdollista. Teemojen valmistuttua, niistä aletaan etsiä luokituksien avulla vastauksia tutkimuskysymykseen. Tulkintavaiheessa analyysiä peilataan aiempaan teoretietoon ja teoriapohjaa laajennetaan. Analyysiä ja tulkintaa apuna käyttäen kirjoitetaan johtopäätökset. (Puusa, 2020, s. 151-53; Koski, 2020, s.170-171.)

Tässä opinnäytetyössä molempien tutkimuskysymysten alle mietittiin neljä kysymystä, jotka käytiin keskustellen läpi haastateltavien kanssa. Näistä kysymyksistä muodostuivat tutkimuksen teemat. Haastattelupyynnöt lähetettiin viidelletoista Forssan seudun asumispalveluissa vakituksessa työsuhteessa työskentelevälle hoiva-avustajille sähköpostitse. Samassa sähköpostissa lähetettiin myös saatekirje ja lomake haastatteluun suostumisesta (Liite 1 ja Liite 2). Viikkoa myöhemmin lähetettiin vielä muistutus sähköpostitse, koska haastateltavia oli ilmoittautunut vain kaksi. Yhteensä kahdeksaa hoiva-avustajaa haastateltiin, joko erikseen sovituissa paikoissa tai Teams-alustan välityksellä. Haastatteluun osallistuvat varasivat itselleen sopivan ajankohdan, jolloin heillä oli mahdollista keskustella rauhassa teemoista. Haastattelut toteutettiin eettisiä periaatteita noudattaen, eikä kenenkään henkilöllisyys tule

paljastumaan opinnäytetyössä. Haastattelut nauhoitettiin haastatteluun osallistuvan luvalla myöhempää käsittelyä varten. Haastattelut kestivät keskimäärin 30 minuuttia.

Teemahaastattelu sopi tähän tutkimukseen, koska haastateltavia ei ollut montaa ja tarkoituksena oli saada haastateltavan omakohtainen kokemus työn sisällöstä ja perehdytyksestä tarkastelun alle.

5.4 Konstruktiivinen tutkimusmenetelmä

Konstruktiivisen tutkimusmenetelmän tarkoitus on tuottaa konkreettinen tuotos arjessa havaittuun ongelmaan. Se on alun perin kehitetty liiketalouden puolelle tutkimusmenetelmäksi, mutta sitä on alettu hyödyntämään myös muiden alojen tutkimuksissa. (Lukka, 2001.) Tässä opinnäytetyössä ongelma oli lähtöisin käytännön arjesta ja ongelman ratkaisemiseksi haluttiin kehittää konkreettinen esite, jonka avulla henkilökunnan olisi helpompi perehdyttää uusi työntekijä.

Konstruktiivinen tutkimusmenetelmä osoittaa että tutkimuksellinen kehittämissyö ei sulje pois toiminnallista osuutta. Toiminnallisen osuuden tarkoitus on usein tuottaa nimenomaan se konkreettinen materiaali, jolla selkeytetään yksilön, työryhmän tai organisaation toimintaa. Konstruktiivinen prosessi lähtee liikkeelle ongelman havaitsemisesta, jonka jälkeen tutkija tekee sopimuksen organisaation kanssa tutkimuksen aloittamisesta. Tämän jälkeen tutkija hankkii mahdollisimman kattavasti tietoa tutkittavasta asiasta sekä käytännössä että teoriassa. Tiedonkeruumenetelminä voidaan käyttää esimerkiksi haastattelua, havainnointia ja osallistumista organisaation toimintaan. (Lukka, 2001; Virtanen, 2006 s. 47.) Tässä opinnäytetyössä lähdettiin liikkeelle hakemalla teorian tietoa havaitusta ongelmasta. Tutkittua tietoa juuri tähän ongelmaan löytyi todella vähän, mutta opinnäytetyössä hyödynnettiin myös samaan aiheeseen liittyviä tutkimuksia muilta aloilta. Aihe oli opinnäytetyön tekijälle tuttu, joten käytännön puolen tietoutta oli jo olemassa ja sitä kartutettiin teemahaastattelun avulla.

Konstruktiivisessa tutkimusmenetelmässä tiedonhankkimisen jälkeen lähdetään kehittämään itse tuotetta. Tämä voi tapahtua pienessä tai suuressa ryhmässä, jossa sekä ryhmän jäsenet että tutkija ovat aktiivisessa roolissa, peilaten tuotosta koko ajan tutkittuun tietoon. Tämä vaihe voi olla hyvinkin aikaa vievä tai sitten nopea. (Lukka, 2001.) Tässä opinnäytetyössä pidettiin neljä tuntia kestänyt työpaja, jossa koottiin perustiedot tuotosta varten. Tätä ennen työryhmälle oli annettu tiedoksi opinnäytetyön aihe ja idea, jotta he olivat voineet vapaasti pohtia siihen liittyviä asioita ja rakennetta. Työpajan jälkeen opinnäytetyön tekijä kokosi tuotoksen lopulliseen malliinsa.

Lopullisen tuotoksen valmistuttua konstruktiivisessa tutkimuksessa lähdetään testaamaan luotua tuotetta käytäntöön. Tässä vaiheessa on tärkeä saada koko kohderyhmä sitoutumaan testaamiseen ja järjestää heille tarvittaessa infotilaisuuksia tai koulutusta asian tiimoilta. Konstruktiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus tuottaa tuote ja tietoa, jota voidaan levittää laajalle, eikä vain yhteen kohteeseen. Testaamisen jälkeen tutkija pohtii ja analysoi tuotteen toimivuutta, sekä vertaa sitä aiempaan tutkittuun tietoon. Tutkija miettii tuottiko uusi tuotos toimivan tuotteen vai menikö jokin pieleen. Lisäksi tutkija pohtii tuottiko tämä tuotos ja kerätty materiaali jotain uutta tutkittua tietoa, vai täydensikö se vain jo olemassa olevaa tietoa. (Lukka, 2001; Virtanen, 2006, s.48.) Tässä opinnäytetyössä perehdytysesite esitettiin asumispalveluiden johtotasolle, jotta he voivat jalkauttaa perehdyttämisesiteen (Liite 4) Forssan seudun tehostetun palveluasumisen yksiköihin.

5.5 Aineiston käsittely, analysointi ja tulkinta

Nauhoitetut haastattelut litteroitiin tekstimuotoon ilman täytesanoja, jotta niitä oli helpompi analysoida. Materiaalia kertyi 20 sivua. Teemoittelussa käytettiin apuna värikoodausta, jotta materiaalista oli helpompi poimia samankaltaisuuksia.

Tässä opinnäytetyössä lähdettiin teemoittelemaan litteroitua aineistoa haastattelun teemojen mukaan. Pääteemat olivat haastattelun kysymysten mukaan työ sisältö, työn mielekkyys ja haastavuus, työn kehittäminen ja työnjako suhteessa lähihoitajiin sekä hyvä ja huono perehdytys ja perehdytyksen nykytila ja kehittäminen. Litteroidusta tekstistä alleviivattiin eri väreillä näihin teemoihin liittyviä ilmauksia. Tämän jälkeen koostettiin taulukko, jossa alateemat muodostuivat näistä ilmauksista. Itse teemat muodostuvat haastattelun kysymyksistä, ja jotta tauluko olisi selkeä, siihen muodostui vielä kaksi yläteemaa. Tämän lisäksi uudeksi teemaksi nousi vahvasti hoiva-avustajien saama arvostus tai sen puute. Tästä keskusteltiin useammassa haastattelussa ja tärkeäksi nähtiin tuoda se myös esille tässä opinnäytetyössä, sillä jo vuonna 2013 tehdyssä hoiva-avustajaselvityksessä hoiva-avustajien kokema arvostus jakaantui arvostuksen ja vähättelyn tunteisiin.

Alla olevissa taulukoissa (taulukko1, taulukko2 ja taulukko3) näkyy teemoittelun eteneminen. Haastatteluista saatiin selkeä kuva tämän hetken tilanteesta. Suoria lainauksia kirjoitettiin näkyviin tulokset osiossa, ja niistä näkee myös hyvin alateemojen aiheet.

Taulukko 1 Hoiva-avustajan arki

Alateema	Teema	Yläteema
perushoito, saunotus/pesut, pukeutumisessa avustaminen, ruokailussa avustaminen, virikkeiden järjestäminen	Välitön työ	
yleisestä siisteydestä huolehtiminen, keittiötyöt, pyykkihuolto, roskien vienti, kaappien täyttö, varastotilaukset, viikoittaiset pesut esim. jääkaappi, mikro, ruokakärryt	Välillinen työ	
mukavat vanhukset, virike-	Työn mielekkyys	

toiminnan pitäminen, mukavat työkaverit, suora palaute asukkailta		Hoiva-avustajan arki
haastavat vanhukset, huonokuntoiset vanhukset, tietokoneella tehtävä työ, aika ei riitä kaikkeen	Työn haastavuus	
enemmän aikaa välilliseen työhön, selkeyttä mikä kuuluu hoiva-avustajalle, selkeyttä kuinka paljon tehdään hoitotyötä ja kuinka paljon muuta työtä	Työn kehittäminen	
enemmän välillistä työtä hoiva-avustajille, selkeämmät rajat kuka tekee mitäkin	Työnjako	

Taulukko 2 Perehdyttäminen

Alateema	Teema	Yläteema
sain hyvän perehdytyksen, luotettiin että heti työt sujuu, yhden päivän olin jonkun mukana, usein kyseltiin kuinka menee	Hyvää perehdytyksessä	Perehdytys
ei erillistä aikaa, työn ohella perehdytettiin, työnkuva sekava eli vaikea perehdyttää, pidempi perehdytys olisi hyvä	Huonoa perehdytyksessä	
koko tiimi perehdyttää		

työn ohella, olisi hyvä jos hoiva-avustaja perehdyttäisi, mutta meitä on niin vähän, ei erillistä aikaa	Perehdytyksen nykytila	
kunhan työnkuva olisi selkeämpi, olisi helpompaa perehdyttää, aikaa perehdyttämiseen, ei tehdä sitä vain työohella, perehdytyskansio tai -opas, jonka mukaan edetään.	Perehdytyksen kehittäminen	

Taulukko 3 Arvostus

Alateema	Teema	Yläteema
hoiva-avustaja on yhtä arvokas, kuin lähihoitaja, koen että minua arvostetaan	Työtäni arvostetaan	Hoiva-avustajan työn arvostus
ei meitä tarvitse väheksyä, enemmän arvostusta, ei tarvitse kohdella "vain hoiva-avustajana" arvostusta saisi olla enemmän	Työtäni väheksytään	

6 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Haastattelujen tulokset käsiteltiin haastattelussa olleiden teemojen mukaisesti. Haastatteluun osallistuneilta hoiva-avustajilta kartoitettiin taustakysymyksillä ikää sekä työuran pituutta hoiva-avustajana. Hajontaa tuloksissa oli hie-
man, mutta suurin osa haastatteluun vastanneista omasi jo pitkän työuran hoiva-avustajana, vaikka itse hoiva-avustajan nimikkeellä oli työskennelty vasta kymmenkunta vuotta.

6.1 Työn sisältö

Haastatteluiden perusteella kävi hyvin ilmi, että hoiva-avustajien työnkuva oli varsin laaja. Heidän päiväänsä sisältyi paljon asukkaiden avustamista ja hoi-
tamista, jonka lisäksi he tekivät erilaisia kodinhoidollisia tehtäviä. Jokainen haastatteluun osallistunut hoiva-avustaja kertoi, että heille kuului työvuorossa perushoidollinen vastuu noin viidestä tai kuudesta ikäihmisestä, eli he vasta-
sivat näiden ihmisten aamu- tai iltatoimista, ruokailusta ja kuntouttamisesta. Tämän lisäksi he tekivät vuorossa olleessaan myös kodinhoidollisia tehtäviä enemmän tai vähemmän, yksiköstä riippuen. Osa hoiva-avustajista koki, että lähihoitajille siirtyi liikaa kodinhoidollisia tehtäviä, koska hoiva-avustaja ei ehdi niitä tekemään. Osalle hoiva-avustajista kuului vielä edellä mainittujen lisäksi esimerkiksi varastotilauksen teko, koska kaappien täyttämiset olivat hoiva-
avustajien vastuulla, jolloin heillä oli usein paras tieto siitä mitä tarvitaan li-
sää. Hoiva-avustajille oli nimetty myös asukkaita kenen omahoitajana he toi-
mivat. Suurin osa hoiva-avustajista koki, ettei heidän aika riitä tehdä työtä kunnolla.

”tehtäviini kuuluu, että osallistu hoitotyöhön, jaan ruuan ja päiväkahvin, osallistun kylvetyksiin, hoidan vuorossa ollessani keittiötyöt ja vien ros-

kat, haen varastosta tavaroita, täytän kaappeja ja jaan asukkaiden pyykkejä” (H3, töissä alla 5 vuotta)

”minulle kuuluu aamupesut, viriketoiminta, avustaminen ruokailussa, petivaatteiden vaihto ja kaikki muu arjessa tapahtuva kodinhoidollinen työ. Ainut mikä ei kuulu on lääkehoito” (H4, töissä 5-10 vuotta)

6.2 Työn mielekkyys ja haastavuus

Kaikki haastatteluun osallistuneet hoiva-avustajat kokivat työnsä pääsääntöisesti mielekkääksi. Heidän mielestään oli mukava työskennellä ikäihmisten parissa, avustaa ja hoitaa heitä sekä järjestää viriketoimintaa. He kokivat, että olivat saaneet apua, jos oma tietotaito ei ole riittänyt kaikkeen, ja tämä teki työstä mielekästä. Asukkailta saatu suora palaute koettiin mielekkääksi, koska silloin tiesi joko onnistuneensa tai saattoi todeta, ettei kaikki ollut mennyt halutulla tavalla.

”mielekästä on, että vanhoilta ihmisiltä saa suoran palautteen, he kehuvat jos asiat on hyvin, ja jos he kokevat että ei mennyt ihan nappiin, niin senkin kertovat. Positiivinen palaute tulee kyllä suoraan sydäimestä” (H6, töissä yli 10 vuotta)

Haasteelliseksi hoiva-avustajat kokivat asukkaiden huonokuntoisuuden, jonka vuoksi työ oli raskasta ja virikkeiden pitäminen haasteellisempaa. Muistisairaiden asukkaiden hoitaminen koettiin henkisesti haastavaksi, kun jatkuvasti piti toistaa samoja asioita. Valtaosa hoiva-avustajista oli sitä mieltä, että aikaa ei ollut tarpeeksi hoitaa vanhuksia kunnolla. Haasteelliseksi koettiin myös välillisen ja välittömän hoitotyön yhdistäminen ja tähän haluttiin selkeyttää. Osa hoiva-avustajista koki tietokoneella tehtävät työt haastaviksi ja aikaa vieviksi, vaikka kertoivat ymmärtävänsä niiden välttämättömyyden tämän päivän hoitotyössä.

”no tietokone hommat ovat haastavia” (H8, töissä yli 10 vuotta)

*”muistisairaiden hoito, jotta saa ihmisen ymmärtämään mitä olen teke-
mässä” (H6, töissä yli 10 vuotta)*

6.3 Työn kehittäminen sekä työnjako suhteessa lähihoitajiin

Työn sisällön kehittäminen tuotti selkeästi enemmän hajontaa vastauksissa. Osa hoiva-avustajista koki, että heidän työnsä pitäisi sisältää enemmän nimenomaan välillistä työtä ja vähemmän itse hoitotyötä. He kokivat, että heillä oli vastuu välillisen työn sujumisesta ja siitä, että osastolla oli aina riittävästi tavaraa kaapeissa ja yleisilme siisti. He myös ajattelivat, että näin lähihoitajille jäisi enemmän aikaa hoitaa asukkaita. Työhönottotilanteissa heidän oli myös annettu ymmärtää, että he tekisivät nimenomaan pääasiallisesti välillistä työtä ja toissijaisesti hoitotyötä, mikäli aikaa jäisi. Nyt asia oli kuitenkin päinvastoin. Osa hoiva-avustajista kaipasi kuitenkin enemmän hoitotyötä ja myös lääkehoidon lisäämistä heidän työhönsä.

”työ myytiin minulle sillä ajatuksella, että se ei sisällä niin paljon hoitotyötä, vaan nimenomaan pyykkien laittoa, yleistä siisteyttä jne. pitäisi tehdä selkeästi selväksi, mitä hoiva-avustaja tekee ja mitä se ei tee” (H2, töissä 5-10 vuotta)

”hoiva-avustajalla myös useampi asukas vastuullaan eli keittiötyöt tekee ja roskat vie kuka kerkiää” (H4, töissä 5-10 vuotta)

Suurin osa hoiva-avustajista oli sitä mieltä, että heidän työnkuvansa kaipaa lisää selkeyttä. Eli tietoa siitä, mitä heidän oikeasti oletetaan vuorossa tekevän ja missä menee raja, ettei hypitä toisten tontille. He kokivat, että kehityksen tulisi edetä siihen suuntaan, että hoiva-avustaja osallistuu aamulla hoitotyöhön hetken aikaa, jonka jälkeen hän pääsee rauhassa laittamaan aamupalan tarjolle. Hoiva-avustaja voisi avustaa kahden laitettavissa asukkaissa,

mutta päävastuu hoitotyöstä olisi lähihoitajilla. Tällöin lähihoitajien ei tarvitsisi osallistua keittiötöihin eikä pyykinhuoltoon, vaan he saisivat hoitaa asukkaita rauhassa. Hoiva-avustaja ehditsi myös viikoittain täyttämään kaappeja, tai tarpeen mukaan useamminkin. Hoiva-avustajat kokivat, että heille jäisi myös aikaa järjestää viriketoimintaa asukkaille, kun hoitovastuu olisi lähihoitajilla. Työnjako monessa yksikössä oli häilyvä, eli hoiva-avustajalle ei kuulu lääkehoito, mutta muuten hänen oletetaan toimivan kuten lähihoitajankin.

”ainahan sitä haluaa, että työssä on selkeät rajat, nyt työ on liukuvaa hoitotyön ja muun työn välillä” (H1, töissä yli 10 vuotta)

”työnjako pitää olla selkeä, lähihoitajalla on lääkehoito, hoiva-avustajalla enemmän välillistä työtä” (H6, töissä yli 10 vuotta)

6.4 Hyvä ja huono perehdytys

Haastattelujen perusteella kävi ilmi, että suurin osa hoiva-avustajista oli saanut mielestään melko hyvän perehdytyksen. Erillistä aikaa perehdyttämislle ei ollut varattu, mutta jokainen oli saanut työskennellä hoitajan parina ja opetella talon tavoille. Haastattelujen perusteella koettiin, että alussa sai kyllä pyytäänsä aina apua ja kysymyksiin vastattiin. Varsinaisesti kukaan ei ollut saanut huonoa perehdytystä, mutta sekavan työnkuvan vuoksi perehdyttäminen koettiin puutteelliseksi. Hoiva-avustajat kokivat myös, että enemmän aikaa olisi voinut varata perehdyttämislle. Kaikkea ei voi oppia työn lomassa.

”täällä on ollut hyvä perehdytys ja sitä toivoo joka paikkaan tulevaisuudessa” (H5, töissä 5-10 vuotta)

”perehdytys olisi voinut jatkua vielä hieman pidempään ja sille olisi voitu varata omaa aikaa” (H3, töissä alle 5 vuotta)

6.5 Perehdytyksen nykytila kehittäminen

Haastatteluista kävi ilmi, että tällä hetkellä kuka tahansa yksikön työntekijöistä voi perehdyttää uuden hoiva-avustajan. Hoiva-avustajat kokivat, että heidän pitäisi itse olla päävastuussa uuden hoiva-avustajan perehdyttämisessä. Haastattelun vastausten perusteella nykyään perehdyttämiseen pyritään varamaan aikaa, mutta poissaolojen vuoksi tämä aika harvoin toteutuu, jolloin perehdytys suoritetaan työn lomassa. Osa hoiva-avustajista koki, että uudet työntekijät saavat sekavan kuvan yksiköstä ja hoiva-avustaja työstä, koska työnkuva ei ole selkeä ja perehdyttämiseen ei ole aikaa. Lisäksi yksiköt ja talot ovat suuria, joten pitäisi olla aikaa perehdyttää uusi työntekijä myös itse rakennukseen. Vastauksista kävi ilmi, että mikäli perehdytetään nopeassa aikataulussa, niin uusi työntekijä ei muista kaikkea seuraavana päivänä. Tämän takia perehdytys pitäisi voida pilkkoa pienempiin osiin.

”ensin pitäisi olla selkeät asiat, mitä hoiva-avustaja tekee ja mitä ei tee. Näin olisi helpompi perehdyttää” (H4, töissä 5-10 vuotta)

”uudet ihmiset kokevat että heille ei ole aikaa ja toiminta on sekavaa, kun ei saa kunnon perehdytystä” (H6, töissä yli 10 vuotta)

6.6 Työpaja

Työpajoihin osallistui kaksi hoiva-avustajaa ja kuusi lähihoitajaa. Hoiva-avustajille pidettiin erillinen paja, jossa käytiin läpi opinnäytetyön tuloksia ja pohdittiin aamu- ja iltavuoron tehtävänkuvaa sekä mietittiin mitä he olisivat kaivanneet perehdytykseen aloittaessaan työnsä. Tämä työpaja pidettiin Teams-alustalla ja sen kesto oli kaksi tuntia. Työpajaan valikoitui kaksi hoiva-avustajaa, jotka jo haastatteluiden aikana ilmaisivat vapaaehtoisuutensa työpajatyöskentelyyn. Lähihoitajat valikoituivat omaan työpajaansa sillä kriteerillä, että heidän työyksikköönsä oli tulossa uusi hoiva-avustaja. Tämän työpajan tarkoitus oli pohtia hoiva-avustajan rooliaan ja kuinka hänet saadaan hy-

vin perehdytettyä. Työpajassa osallistujat jaettiin kahden hengen ryhmiin, jossa he listasivat tunnin ajan seuraavia asioita: hoiva-avustajan välillinen ja välitön työ aamuvuorossa, hoiva-avustajan välillinen ja välitön työ iltavuorossa, hyvää perehdyttämisessä tällä hetkellä, sekä mitä perehdyttämislomakkeessa tulisi olla. Tämän jälkeen kokoonnuttiin kaikki yhteen ja läpikäytiin jokaisen parin tuotoksen. Työpaja kesti kokonaisuudessaan neljä tuntia. Alla olevaan taulukkoon (taulukko 4) on listattu esille nousseet asiat, joiden pohjalta on tarkoitus tehdä perehdyttämisopas.

Taulukko 4 Työpaja tuotos

<p>Aamuvuoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - työparina kahden laitettavat asukkaat aamuvuorossa / 2-3 yksin laitettavaa asukasta - ruokailuihin liittyvät valmistelut - aamupalan ja lounaan jako - tiskeistä huolehtiminen - pyykinhuolto - lyhytaikaishoidossa lähtevien ja tulevien asiakkaiden huoneiden valmistelu - pitkäaikaishoidossa lakanoiden vaihto - erilaisten tilausten hoito - huoneiden kaappien täyttö (hoitotarvikkeet) - roskien vienti 	<p>Iltavuoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lyhytaikaishoidossa saapuvien asiakkaiden saattaminen huoneeseen ja tavaroiden purku - ulkoilu/viriketoiminta - saapuneiden tavaroiden purku - ruokailuihin liittyvät valmistelut - päivällisen ja iltapalan jako - tiskeistä huolehtimine - työparina kahden laitettavat asukkaat iltavuorossa / 2-3 yksin laitettavaa asukasta - roskien vienti
<p>Hyvää perehdyttämisessä tällä hetkellä:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perehdyttämispäivät (silloin kun ne toteutuvat) 	<p>Mitä perehdytyslomakkeessa tulisi olla?</p> <ul style="list-style-type: none"> - selkeä kuvaus mitä vuorossa tehdään

- perehdytetään laajasti kaikkien, kun ei ole selkeää tehtävänkuvaa	- yleiset ohjeet esim. paloturvallisuus, erilaiset ohjelmat
---	---

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyö lähti liikkeelle syksyllä 2021 työnantajan tarpeesta saada selville uuden työntekijäryhmän työpäivän sisältö sekä heidän saamaansa perehdytys. Yleisesti oli tiedossa, että jokaisessa yksikössä työnsisältö oli hieman erilainen, vaikka tehtävänkuvasta oli yhteisesti sovittu. Työnantajan näkökulmasta hoiva-avustajien on tarkoitus vähentää lähihoitajien välillisen työn osuutta, jotta heille jää enemmän aikaa välittömään hoitotyöhön. Näin ei kuitenkaan kaikkialla ole, kuten tuloksista käy ilmi.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut haastavaa, koska jo olemassa olevaa tutkittua tietoa on vähän. Lisäksi opinnäytetyön tekijän työpaine työrintamalla on ollut kova, eikä aikaa ole tahtonut löytyä opinnäytetyön tekemiseen. Tämän vuoksi työn tekeminen oli hidasta, mutta eteni kuitenkin pikku hiljaa.

Opinnäytetyön sisältö hioutui pikkuhiljaa ja aihe tarkentui työn edetessä. Haastattelut olivat erittäin mielenkiintoisia ja vahvistivat opinnäytetyön tekijän käsitystä siitä, että yhtenäistä linjausta työpäivän sisältöön tarvitaan. Yhtenäisen sisällön myötä, myös perehdytys saadaan tasalaatuisemmaksi. Yllätyksenä haastatteluissa nousi esiin hoiva-avustajien kokema arvostus tai arvostuksen puute. Useampi koki, että heidän työtään ei arvosteta työkavereiden toimesta, vaikka he itse kokevat tekevänsä arvokasta työtä, joka helpottaa lähihoitajien työnkuormitusta.

Perehdytysmateriaali, jossa on selkeä tehtävänkuva hoiva-avustajille, on tehty ja se esitettiin Forssan seudun asumispalveluiden esimiehille maaliskuussa 2023. Valmiin työn esittelyä on viivästyttänyt hyvinvointialueeksi muuttuminen, mikä on pitänyt esimiehet hyvin kiireisinä.

Hoiva-avustajien kokema arvostus työssään olisi hyvä jatkotutkimusaihe.

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että hoiva-avustajat tekivät hyvin paljon välitöntä työtä eli suoraan asukkaaseen kohdistuvaa hoitotyötä. Osa hoiva-avustajista koki tämän hyväksi asiaksi, mutta osan mielestä tämä ei ole sitä työtä, johon heidät oli palkattu. Asian kokemiseen vaikutti hoiva-avustajan tausta, ja tässä näkyi selkeä ero niiden hoiva-avustajien välillä, jotka olivat saaneet koulutuksen ihan koulutuksen alkuvuosina tai olivat hoitoapulaisina siirtyneet työskentelemään hoiva-avustajiksi tai jotka olivat saaneet koulutuksen nyt viime vuosina. Helmi Kuittisen (2014, s. 35) tekemässä pro gradu -tutkielmassa, jossa haastateltiin juuri vuosina 2010–2011 koulutettuja hoiva-avustajia, hoiva-avustajat kokivat koulutuksen nimenomaan antavan valmiuksia työskennellä ikäihmisten parissa hoitotyössä.

Aiemmin hoiva-avustaja koulutukseen kuului enemmän ihan asiakkaan hoitamista, haavan hoitoa, perussairauksien tuntemista ja lääkehoitoa, mutta ei kuitenkaan riittävää koulutusta, jotta lääkkeenantoluvan olisi voinut suorittaa. Nykyään koulutus painottuu enemmän avustavaan hoitotyöhön, toki sisältäen myös perushoidon opettelua. Hoiva-avustajista osa toivoi lääkkeenantolupaa, koska se helpottaisi työtä monessa tilanteessa. Helmi Kuittisen (2014, s. 36) haastattelemat hoiva-avustajat olisivat myös toivoneet koulutuksen antavan heille lääkehoidon luvat, jolloin lääkkeiden antaminen esimerkiksi asiakasta syötettäessä olisi mahdollista.

Forssan seudun vanhuspalveluissa oli käytössä perehdyttämislista, jossa käydään läpi välillisen työn tehtävät. Tämä lista oli mielletty vain luetteloksi

asioita, joita hoiva-avustajan tulisi tehdä vielä hoitotyön lisäksi, jolloin työ-
määrä oli kohtuuttoman suuri yhdelle ihmiselle. Kati Ruusuvirran (2012, s.
35) tekemässä tutkimuksessa Lahden kaupungin tehostetun palveluasumi-
sen työntekijöiden perehdyttämiseen liittyen, työryhmä kokosi sekä nimen-
omaan selvän perehdyttämislistan asioista jotka pitää perehdyttää että sen
lisäksi kansion, jonka avulla asioihin voi palata myöhemmin laajemmalti.

Tämän opinnäytetyön tuloksista sai hyvän käsityksen siitä, että hoiva-
avustajat tarvitsisivat selkeän tehtäväkuvauksen työpäivään, eli paljonko
tehdään hoitotyötä ja paljonko aikaa jää muuhun. Nyt kokemus oli, että ensin
hoidetaan asukkaita sama määrä kuin lähihoitajatkin ja sen jälkeen siirrytään
välilliseen hoitotyöhön, jolloin lähihoitajat siirtyvät kansliaan. Tämä koettiin
eriarvoisena toimintana ja herätti työyhteisössä pahaa mieltä. Hoiva-avustajat
esittivät selkeän kannanoton, että työvuoroon tulee tehdä selkeä työnkuva,
jossa ilmaistaan kuinka monta asukasta he hoitavat ennen kuin siirtyvät välil-
liseen työhön, lähihoitajien vielä jäädessä hoitamaan asukkaita. Tämän työn-
kuvan tulisi käydä ilmi perehdytysesitteessä kaiken muun oleellisen lisäksi,
jotta työskentely olisi sujuvaa.

Tulosten perusteella perehdyttäminen koettiin pääsääntöisesti hyväksi mutta
sekavaksi, koska ei ollut tarkkaa tietoa, mitä kaikkea tulisi perehdyttää. Asuk-
kaiden hoidosta he kokivat saavansa pääsääntöisesti hyvän perehdytyksen,
mutta hajontaa oli tässäkin, sillä osa hoiva-avustajista koki, ettei heille tarvit-
se kertoa kaikkea, koska ovat vain hoiva-avustajia. Se että perehdyttämiseen
yleisestikin voisi olla enemmän aikaa, oli hoiva-avustajien yhteinen näkemys.
Tämä ryhmä oli saanut hyvin erilaisen ja erilaatuisen perehdyttämisen, koska
yksiköt olivat olleet hyvin erilaisissa tilanteissa viimeisen reilun 20 vuoden
aikana, jolloin kukin hoiva-avustaja oli aloittanut työnsä. Jokainen oli kuiten-
kin saanut perehdytystä työuransa aikana. Myös Kati Ruusuvirran (2014, s
42) tutkimuksessa nousi esille, että perehdyttäminen vaatii aikaa ja sitoutu-
mista. Tämä on esimiehelle oiva paikka toimia esimerkkinä ja vahvistaa työ-
yhteisön sitoutumista perehdyttämiseen.

Tässä opinnäytetyössä nousi vielä vahvasti esille arvostus hoiva-avustajia ja heidän työtään kohtaan, joten sitä käsiteltiin ennalta valittujen teemojen lisäksi. Osa hoiva-avustajista koki, että heidän työtään arvostetaan ja heitä kohdellaan tasavertaisina työkavereina, mutta osa heistä koki, että heidän työtään ei arvosteta. He myös kokivat, ettei heille anneta kaikkea tarpeellista tietoa asukkaista, koska he olivat hoiva-avustajia, ja kuitenkin toisessa yhteydessä heidän oletettiin olevan perillä asioista. Tämä nousi esille myös Helmi Kuittisen (2014, s. 38) pro gradu -tutkielmassa, jonka mukaan osa hoiva-avustajista koki, että heitä pidettiin alempiarvoisina ja heidän kuviteltiin vievän lähihoitajien työt. Hierarkia työpaikoilla oli kova. Tässä opinnäytetyössä hoiva-avustajat kokivat kuitenkin tekevänsä erittäin tarpeellista työtä, sillä heidän oikein kohdistetulla työpanoksella lähihoitajille jäisi enemmän aikaa asukkaiden laadukkaan hoidon tuottamiseen. Hoiva-avustajat kokivat kuitenkin, että arvostuksen puute vähentää viihtyvyyttä työssä, vaikka muuten työpaikka oli hyvä.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelussa haastateltava sai saatekirjeen (Liite 1), josta kävi ilmi opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet, tekijä sekä tarvittavat yhteystiedot lisäkysymyksille. Varaamalla ajan haastatteluun, haastateltava antoi luvan vastauksien käsittelyyn. Lisäksi kaikki haastateltavat allekirjoittivat kirjallisen luvan haastattelua varten (Liite 2). Haastattelukutsu lähetettiin kaikille Forssan seudun asumispalveluiden vakituksessa työsuhteessa oleville hoiva-avustajille. Haastatteluajojen varaamista odotettiin viikko, jonka jälkeen sähköposti lähetettiin vielä uudelleen, niille ketkä eivät olleet siihen vastanneet. Haastatteluajan tätä kautta varasi viisi hoiva-avustajaa. Lopulta opinnäytetyön tekijä tapasi vielä kolme hoiva-avustajaa muissa työtehtävissä ja kertoi heille tutkimuksesta. Kaikki kolme halusivat siihen osallistua, mutta eivät olleet lukeneet sähköpostia asiasta.

Hyvässä tutkimuksessa on aina huomioitava lainsäädäntö, eettisyys, sekä haittojen minimointi. Hyvässä tutkimuksessa tulee pitää kiinni yhdessä sovi-

tuista säännöistä ja asioista. Hyvä tutkimus ei koskaan loukkaa ketään, ja tutkittavalta on aina pyydettävä suostumus tutkimuksen tekoon. Tutkittava voi missä vaan vaiheessa vetäytyä pois tutkimuksesta. (Vilkkä, 2007, s. 89—101.)

Haastattelutilanteessa kaikille kerrottiin, että haastattelu nauhoitetaan jatkokäsittelyä varten. Kaikille myös kerrottiin, että he voivat jättää vastaamatta kysymykseen tai keskeyttää haastattelun koska vaan. Kaikki haastateltavat vastasivat kaikkiin kysymyksiin ja suorittivat haastattelun loppuun asti. Haastattelut pidettiin rauhallisessa ympäristössä, jossa kukaan ei kuullut haastattelua, joten näin ollen säilyi myös haastateltavien anonymisuus.

Laadullisessa tutkimuksessa eettisyys ja luotettavuus ovat todella tärkeitä asioita. Haastateltaessa ihmisiä henkilökohtaisesti ja havainnoitaessa luonnollisia tilanteita, eettisyys ja tutkijan moraali pitää olla tarkoin pohdittuna. Luotettavuutta pohdittaessa on otettava huomioon tutkijan puolueettomuus, sekä ymmärtääkö tutkija haastateltavan vastaukset haastateltavan näkökulmasta vai vaikuttaako haastateltavan jokin ominaisuus tutkijan tulkintoihin. Laadullisen tutkimuksen raportointirunko ei ole yhtä selkeä kuin määrällisessä tutkimuksessa. Aineiston keruu ja analysointi kietoutuvat usein toisiinsa ja teoreettista viitekehystä ei välttämättä kirjoiteta auki. Opiskelijoille kuitenkin suositellaan tutkimusraportin kirjoittamista perinteisempään muotoon, jotta raportti olisi selkeä. Hyvällä raportilla saadaan nostettua esille tutkimuksen luotettavuutta. Raportin tulee olla mahdollisimman johdonmukainen tutkijan omissa tulkinnoissa ja käsitteissä, sekä antaa lukijalle mahdollisuus saada käsitys tutkijan uskottavuudesta. Nimittäin jokaiselle tulkinnalle voi olla myös jonkin muu vaihtoehto ja tämän vuoksi tutkijan persoonallisen näkökulman löytäminen ja välittäminen lukijalle on tärkeää ja lisää tutkimuksen uskottavuutta. (Kiviniemi, 2018, s. 85-86; Tuomi & Sarajärvi, 2011, s. 125, 135-136, 150.)

Tässä tutkimuksessa haastatteli ja tunti kaikkien haastateltavien työpisteen sekä organisaation luoman työnkuvan, mutta ei ihan kaikkia haastateltavia.

Tällä saattaa olla sekä positiivinen että negatiivinen vaikutus. Haastateltavien ei tarvinnut selventää haastattelijalle perin juurin työyhteisön rakennetta, eikä työn sisältöä. Toisaalta haastateltavat olisivat voineet ajatella, että miksi haastattelijaa tulee urkkimaan heidän työnkuvaansa ja työyhteisönsä toimivuutta. Tällaista kuvaa haastattelijalle ei kuitenkaan missään vaiheessa tullut. Haastattelijaa pystyi ymmärtämään haastateltavan näkökulman, hänen työnkuvansa tuntemisen perusteella.

Haastattelijaa toimii esihenkilönä osalle haastateltavista sekä työpajaan osallistuneista. Tätä ei koettu ongelmalliseksi, sillä haastattelut käsittelivät yleisesti hoiva-avustajan työtä ja perehdyttämistä eikä yksittäistä työpistettä. Haastattelijan puolueettomuus ja neutraali ote säilyi kaikkia ammattiryhmiä kohtaan, koska kaikkien työ on tärkeää ja oleellista on löytää tasapaino ammattiryhmien välille. Työpajoissa haastattelijaa toimi puheenjohtajana ja sihteerinä sekä hän osallistui keskusteluun tehden tarkentavia kysymyksiä. Keskustelu oli luontevaa ja vuorovaikutteista, eikä siinä koettu haasteena haastattelijan esimiesroolia.

LÄHTEET

- Flinkman, M. & Siitonen, E. (2021). Ikäihmisten tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon henkilöstömitoitus opas. Haettu 13.3.2021 https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2021/2021_f1_ikaihminen_tehoste-tun_palveluasumisen_ja_pitkaaikaisen_laitoshoidon_henkilostomitoitusopas_id_16126.pdf
- Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä (2020). Henkilöstöraportti. Haettu 14.1.2023 <https://www.fshky.fi/client/fshky2019/userfiles/henkilostoraportti-2020.pdf>
- Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä (2023). Asumispalvelut. Haettu 11.2.2023 <https://www.fshky.fi/asiakkaalle/ikaantyneet/apua-ikaantyneiden-arkeen/asumispalvelut504922007/>
- Haverinen, A. (2020). Kuntaliitto. Asumispalvelut ja laitoshoido. Haettu 9.4.2022 <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut/asumispalvelut-ja-laitoshoido>
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. (2007). Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK.
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli. (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 (s. 73-87). PS-kustannus.

Koski, Leena. (2020). Teksteistä teemoiksi. Dialoginen tematisointi. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (s. 157-172). Gaudeamus OY

Kuittinen, H. (2014). Motivaatio hoiva-avustajakoulutukseen ja –koulutuksessa. [pro gradu -tutkielma, Oulun yliopisto].

<https://docplayer.fi/7503324-Motivaatio-hoiva-avustajakoulutukseen-ja-koulutuksessa.html>

Kupias, P.& Peltola, R. (2009). Perehdyttämisen pelikentällä. Juvenes Print.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 28.12.2012/980. Haettu 13.10.2022

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

Lukka, K. (2001). Konstruktiivinen tutkimusote. Haettu 27.10.2022

<https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiivinen-tutkimusote/>

Lämsä, M. (2017). Jokainen ansaitsee arvostusta. Haettu 10.12.2022

<https://kollega.fi/2017/11/jokainen-ansaitsee-arvostusta/>

Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (s. 103-117). Gaudeamus OY

Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (s. 145-156). Gaudeamus OY

Ruusuvirta, K. (2012). Perehdyttämissuunnitelma Lahden kaupungin palveluasumisen työntekijöille. [YAMK- opinnäytetyö, Lahden ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012082313237>

THL, (2022). Henkilöstömitoituksen seuranta. Haettu 11.11.22.
<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/vanhuspalvelujen-tila-vanpal/henkilostomitoituksen-seuranta>

Tervo-Niemelä, K. (2019) Miksi arvostuksen kokeminen työelämässä on niin tärkeää? Haettu 12.11.2022 <https://dinolehti.fi/2019/12/miksi-arvostuksen-kokeminen-tyoelamassa-on-niin-tarkeaa/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2011). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa. Hansaprint OY.

Työterveyslaitos. (n.d.) Perehdyttäjän TOP 10 –muistilista, Haettu 22.1.2023
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/youralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738 (2002). Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Haettu 13.3.2022 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valvira, (2020). Välittömän ja välillisen asiakastyön määrittely vanhusten tehostetun palveluasumisen ja laitoshoidon toimintayksiköissä. Haettu 7.5.2022
https://www.valvira.fi/documents/14444/326610/Valittoman_ja_valillisen_asiakastyon_maarittely.pdf/926d58c9-d7c1-9666-1a10-25326007de24?t=1603955312644

Valvira, 2021. Ohjauskirje. Haettu 24.10.2022
https://www.valvira.fi/documents/14444/236772/Ohjauskirje_vanhusten_asumispalveluihin_27042021.pdf/a662132b-56f4-4811-22d0-f0b2297753e6?t=1619511965565

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virtanen, A. (2006). Konstruktiivinen tutkimusote. Miten koulutus ja elinkeinoelämän odotukset kohtaavat ammattikorkeakoulun opinnäytetöissä. Haettu

29.10.2022 <file:///C:/Users/heipei/Downloads/114874-Artikkelin%20teksti-223935-1-10-20220217.pdf>

LIITE 1: SAATEKIRJE

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Vanhustyön johtamisen YAMK tutkintoa. Teen opinnäytetyötä hoiva-avustajan työn sisällöstä ja perehdyttämisestä tehostetussa palveluasumisessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selkeyttää Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän vanhuspalveluiden asumispalveluissa työskentelevien hoiva-avustajien päivittäistä työn sisältöä, sekä luoda selkeä perehdytysmalli uusille hoiva-avustajille.

Kerään materiaalia opinnäytetyöhön haastattelemalla FSHKY: vanhuspalveluiden asumispalveluissa työskenteleviä hoiva-avustajia ja toivon kirjeen saajan osallistuvana haastatteluun.

Haastattelussa ei kerätä henkilötietoja eikä nimiä. Haastattelut ovat luottamuksellisia, eikä valmiista opinnäytetyöstä voida tunnistaa ketään. Haastattelut nauhoitetaan ja kirjoitetaan auki. Nauhoitetut tallenteet, sekä auki kirjoitetut tekstit säilytetään erillisellä kovalevyllä. Aineistoa käsittelee ainoastaan opinnäytetyön tekijä. Kaikki materiaali hävitetään työn valmistuttua.

Teemahaastattelulla haluan tieto perehdytyksen tämän hetkisestä tilasta ja sisällöstä, sekä hoiva-avustajan työn sisällöstä työpäivän aikana. Lisäksi haluan tietoa, kuinka tällä hetkellä FSHKY:n vanhuspalveluiden tehostetussa palveluasumisessa työskentelevät hoiva-avustajat kehittäisivät perehdytystä, ajatellen tulevia hoiva-avustajia.

Saatekirjeen mukana tulee allekirjoitettava lomake, jolla annat luvan käyttää materiaalia opinnäytetyön tekemiseen. Allekirjoitetun lomakkeen voit skannata osoitteeseen peija-petriina.heikkinen@fshky.fi tai lähettää siitä kuvan numeroon 0505982676. Lomake/kuva hävitetään työn valmistuttua.

Haastatteluun voit varata ajan sähköpostilla ja haastattelut tapahtuvat teams-alustan välityksellä.

Kiitos 😊

Mahdolliset tiedustelut sähköpostitse.

peija-petriina.heikkinen@fshky.fi

LIITE 2: SUOSTUMUS HAASTATTELUUN

Suostumus haastatteluun

Minua saa haastatella hoiva-avustajan työn sisältö ja perehdytys tehostetussa palve-luasumisessa opinnäytetyötä varten.

Annan tällä lomakkeella opinnäytetyön tekijälle luvan materiaalin nauhoittamiseen, auki kirjoittamiseen ja jatko käsittelyyn.

Päiväys
nys

allekirjoitus

nimenselven-

LIITE 3 HAASTATTELURUNKO

Haastattelu

Tausta tietoa

1. Kuinka vanha olet?
 - a. 20-29 vuotta
 - b. 30-39 vuotta
 - c. 40-49 vuotta
 - d. 50-59 vuotta
 - e. yli 60 vuotta
2. Kuinka kauan olet työskennellyt hoiva-avustajana?
 - a. alle 5 vuotta
 - b. 5-10 vuotta

Hoiva-avustajan työn sisältö

1. Mitä työtehtäviä työpäivääsi kuuluu tällä hetkellä?
2. Mikä on työssäsi mielekästä ja mikä haastavaa?
3. Miten kehittäisit hoiva-avustajan työtä tehostetussa palveluasumisessa?
4. Miten kehittäisit hoiva-avustajan ja lähihoitajan työnjakoa työvuorossa?

Perehdytys työn sisältöön

1. Miten sinut perehdytettiin hoiva-avustajan työhön tehostetussa palveluasumisessa?
2. Mikä perehdytyksessä oli hyvää ja mitä olisit toivonut perehdytykseen lisää?
3. Miten hoiva-avustajia perehdytetään tällä hetkellä työyksikössäsi, kuka heitä perehdyttää ja paljonko siihen varataan aikaa?
4. Miten kehittäisit hoiva-avustajien perehdytystä?

LIITE 4 PEREHDYTTÄMISESITE

Hoiva-avustaja perehdytys

Yksikkö _____

Puh _____

Lähijohtaja _____

Puh _____

YLEISTÄ (lähijohtaja perehdyttää)

- perustietoja organisaatiosta
- henkilöstöetuedet
- poissaolokäytännöt

YKSIKKÖKOHTAISTA (yksikkö perehdyttää)

- työympäristön esittely
- työvuorosuunnittelu
- palo- ja pelastusturvallisuus
- haiprot
- kirjaaminen

AAMUVUORO

- 2-3 yksin laitettavaa asukasta ja / tai työparina kahden laitettavat asukkaat (ennen aamupalaa)
- ruokailuihin liittyvät valmistelut
- aamupalan ja lounaan jako
- tiskeistä huolehtiminen
- pyykki huolto
- lyhytaikaishoidossa lähtevien ja tulevien asiakkaiden huoneiden valmistelu/tavaroiden pakkaaminen
- pitkäaikaishoidossa lakanoiden vaihto pesupäivinä
- erilaisten tilausten hoito
- huoneiden kaappien täyttö (hoitotarvikkeet)
- roskien vienti
- viriketoimintaa ajan riittäessä

ILTAVUORO

- viriketoimintaa/ulkoilua
- tavarakuormien purkaminen
- lyhytaikaishoidossa saapuvien asiakkaiden saattaminen huoneeseen ja tavaroiden purku
- pitkäaikaishoidossa lakanoiden vaihto pesupäivinä
- ruokailuihin liittyvät valmistelut
- päivällisen ja iltapalan jako
- tiskeistä huolehtiminen
- työparina kahden laitettavat asukkaat iltavuorossa ja / tai 2-3 yksin laitettavaa asukasta
- roskien vienti

