



Kotihoidon työn vetovoimaisuus lähihoitajaopiskelijoiden kokemana

Engman Monika

Harjula Merita

OPINNÄYTETYÖ

Marraskuu 2022

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen

ENGMAN, MONIKA & HARJULA, MERITA:
Kotihoidon työn vetovoimaisuus lähihoitajaopiskelijoiden kokemana

Opinnäytetyö 81 sivua, joista liitteitä 19 sivua
Marraskuu 2022

Opinnäytetyön taustalla oli Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella toteutuva kolmivuotinen (2020–2023) Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon -hanke. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hankkeeseen osallistuneiden lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia hankkeesta sekä kotihoidon veto- ja työntövoimatekijöistä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa hankkeeseen osallistumisen merkityksestä kotihoidon työn vetovoimaisuuteen lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmasta. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa tietoa kotihoidon esihenkilöille laatimalla huoneentaulu työn vetovoimatekijöistä johtamisen tueksi.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena haastattelututkimuksena ja sisällön analyysissä hyödynnettiin sekä aineisto- että teorialähtöistä analyysia. Teemahaastattelut toteutettiin kolmena ryhmätilanteena, joihin osallistui yhteensä 21 lähihoitajaopiskelijaa. Tulokset muodostivat kotihoidon työn vetovoimatekijöistä neljä pääluokkaa, jotka olivat kotihoidon monipuolinen sisältö, palkitseva asiakaskunta, luotettava työyhteisö sekä opiskelijan ajattelutapa ja ominaisuudet. Työntövoimatekijöistä muodostui kolme pääluokkaa, jotka olivat vähäiset henkilöstöressurit, kotihoidon negatiivinen maine ja työyhteisön ymmärtämätön suhtautuminen opiskelijoihin. Hankkeen työpajojen tuottamat kokemukset olivat tulosten mukaan hanke ajatusten herättäjänä, hanke positiivisen mielikuvan luojana ja hanke osaamisen vahvistajana.

Lähihoitajaopiskelijoiden kuvauksissa kotihoidon vetovoimatekijöistä korostui työn monipuolinen sisältö. Kotihoidon työn houkuttelevuutta vähensi työyhteisön ymmärtämätön suhtautuminen opiskelijoihin. Opiskelijat toivoivat, että työharjoittelussa heidän sallittaisiin olla opiskelijan roolissa ja oppia ilman vastuuta ja paineita.

Hankkeen aikana opiskelijoiden ajatukset kotihoidon työstä eivät olleet muuttuneet. Opiskelijat kokivat kuitenkin hankkeen lisänneen tietoa kotihoidosta sekä kotihoidon työhön vaadittavista taidoista ja valmiuksista. Työpajoihin osallistuminen oli lisännyt mielenkiintoa kotihoitoa kohtaan ja saanut aikaan positiivisia tunteita kotihoidosta ja siellä työskentelystä. Opiskelijoiden mukaan hankkeen tavoitteet eivät näy käytännön työssä ja hanke on jäänyt työelämästä irralliseksi.

Asiasanat: kotihoito, lähihoitajaopiskelija, työntövoima, vetovoima

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Masters's Degree Programme in Development and Management of Health Care
and Social Services

ENGMAN, MONIKA & HARJULA, MERITA:

Title of Thesis

Title of Thesis2

Master's thesis 81 pages, appendices 19 pages
November 2022

The purpose of this study was to describe the practical nurse students' experiences involved in the "Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon" project, and to categorize factors affecting home care's attraction and push force. This study aimed to gather information about the importance of participating in the project and to conduct an informational board about attractiveness to support management.

The study was conducted with a qualitative approach. The data were collected from twenty-one practical nurse students through thematic interview and analysed by means of a qualitative content analysis. The results showed four categories for attractiveness factors: versatile content of the work, a rewarding clientele, a reliable work community and the students' perspective and qualities. Three categories for pushing force factors: limited human resources, negative reputation of home care and the work communities' attitude towards students.

The study suggests that the versatile content of the work is the most valuable factor of attractiveness, and the work communities' attitude towards students pushes them away. It was found that the students did not experience a change in their thoughts about home care work during the project. The project increased knowledge about home care and strengthened the capabilities of home care work and competence.

Key words: attractiveness, home care, practical nurse student, push force

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TAVOITE	8
3	TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	9
4	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	11
4.1	Lähihoitajat ikääntyneiden kotihoidossa	11
4.2	Kotihoidon vetovoimatekijät	12
4.3	Kotihoidon työntövoimatekijät	14
4.4	Johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa	16
4.4.1	Valmentava johtaminen	17
4.4.2	Valmentavan johtajan ominaisuudet	18
4.4.3	Valmentavan johtamisen merkitys ikääntyneiden palveluiden vetovoimaan	19
4.4.4	Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi	20
4.4.5	Itsensä johtaminen kotihoidon työssä	21
5	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTUS	23
5.1	Laadullinen tutkimus	23
5.2	Aineiston analysointi	25
6	TULOKSET	29
6.1	Kotihoidon vetovoimatekijät lähihoitajaopiskelijoiden kokemana .	29
6.1.1	Kotihoidon työn monipuolinen sisältö	30
6.1.2	Kotihoidon palkitseva asiakaskunta	31
6.1.3	Luotettava työyhteisö	32
6.1.4	Opiskelijan ajattelutapa ja ominaisuudet	33
6.2.1	Vähäiset henkilöstöresurssit	35
6.2.2	Kotihoidon negatiivinen maine	36
6.2.3	Työyhteisön ymmärtämätön suhtautuminen opiskelijoihin ..	37
6.3	Hankkeeseen osallistuneiden lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia työpajoihin osallistumisesta	38
6.3.1	Hanke ajatusten herättäjänä	39
6.3.2	Hanke positiivisen mielikuvan luojana	39
6.3.3	Hanke osaamisen vahvistajana	40
6.3.4	Hanke osana kotihoidon työtä	42
7	POHDINTA	43
7.1	Tulosten tarkastelu	43
7.2	Eettisyys ja luotettavuus	48

7.3 Tutkimuksen hyödyt ja jatkotutkimusaiheet.....	52
LÄHTEET.....	55
LIITTEET	63
Liite 1. Teemahaastattelun runko.....	63
Liite 2. Tutkimuskysymysten sisällönanalyysin taulukot.....	64
Liite 3. Tutkimustiedote	67
Liite 4. Tietosuojailmoitus.....	69
Liite 5. Suostumuslomake.....	71
Liite 6. Kotihoidon esihenkilön huoneentaulu.....	72
Liite 7. Opinnäytetyössä käytetyt aiemmat tutkimukset.....	73

1 JOHDANTO

Suomessa yhteiskunta ikääntyy ja väestörakenne muuttuu. Iäkkäiden määrä kaikista vanhimmissa ikäluokissa on kasvamassa voimakkaimmin. Tämä merkitsee lisäkuormitusta terveydenhuollolle ja hoitajien tarpeen lisääntymistä vanhustyössä. Suomen hallitus on todennut sote-uudistusta koskevassa esityksessään (2020), että julkisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa vallitsee krooninen pula hoitajista ja osassa maata palveluiden saatavuudessa on ongelmia. Erityisesti iäkkäiden palveluissa on puutetta osaavasta henkilöstöstä. (Eduskunta 2020, 23, 157; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 14–15.)

Hoitoalalle kohdistuu lähivuosien aikana runsasta eläköitymistä ja samanaikaisesti nuorten keskuudessa erityisesti vanhustyö kärsii vetovoimaisuuden puutteesta. Sote-alan rekrytointiongelmien on oletettu yleisempiä kuin muilla toimialoilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 49.) Terveydenhuollon työvoimapula on globaali ilmiö, jonka aiheuttajiksi Suomessa on tunnistettu muun muassa yhteiskunnallisen arvostuksen puute (Coco & Roos 2020, 20; Roos, Kuosmanen, Tevameri & Viinikainen 2022, 164), riittämättömät resurssit, epämieluisat työolot, väsyminen ja autonomian puute. (Cowden, Cummings & Profetto-McGrath 2011, 462; Korkiakangas, Koivisto, Olin & Laitinen 2022, 4).

Sosiaali- ja terveysalan työvoiman saatavuuteen tulee kiinnittää huomiota ja tunnistaa ne tekijät, joilla henkilöstöä saadaan rekrytoitua lisää, ja työssä jo olevat jäämään työhön ja alalle (Coco & Roos 2020, 8). Sosiaali- ja terveysministeriön poikkihallinnollinen työryhmä on antanut ensimmäisiä ehdotuksia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden varmistamiseksi. Tavoitteena on löytää kestäviä ratkaisuja vastaamaan alan työvoiman tarpeeseen. Koulutusmääriä on jo lisätty ja niitä tullaan tulevaisuudessa lisäämään (Harmoinen & Kaukonen 2021, 385). Alan koulutuspolkuja tullaan nopeuttamaan ja rakenteita kehittämään. Toimenpiteissä on mainittu myös työhyvinvoinnin parantaminen, henkilöstön motivointi työtään kohtaan, työnjaon sujuvuus ja digitalisaation osaamisen lisääminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Suomen lähi- ja perushoitajaliiton (2018) tekemän selvityksen mukaan kotihoidossa työskentelevistä lähihoitajista yli puolet (57 %) kokee työnsä hieman liian raskaaksi ja joka neljäs liian raskaaksi. Kotihoidon työn henkinen kuormitus on selvitykseen vastanneiden hoitajien mukaan lisääntynyt selvästi viimeisten vuosien aikana, ja kaiken kaikkiaan kotihoidon henkilöstön työolojen kehitys on painottunut negatiiviseen suuntaan. (Erkkilä 2018, 18; Kröger, van Aerschot & Puttenparambil 2018, 79.)

Suomessa on käynnissä useita vanhustyön ja kotihoidon vetovoiman kehittämiseen liittyviä hankkeita (Harmoinen & Kaukonen 2021, 386). Veto- ja pitovoimatekijöiden tutkimus on ajankohtaista ja tärkeitä sosiaali- ja terveysalan tilanteen vuoksi. Jo olemassa olevaa tietoa aiheen ympäriltä löytyy runsaasti (Coco & Roos 2020; Dai, Liu, Ju & Yang 2021; Xiao, Harrington, Mavromaras, Ratcliffe, Mahuteau, Isherwood & Gregoric 2021; Korhakangas ym. 2022), mutta lähihoitajaopiskelijoiden näkemyksiä vanhusalan ja kotihoidon työn vetovoimaisuudesta ei vielä ole tutkittu riittävästi. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata veto- ja pitovoimaa kotihoitoon-hankkeeseen osallistuneiden lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia hankkeesta sekä kotihoidon veto- ja työntövoimatekijöistä.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata veto- ja pitovoimaa kotihoitoon-hankkeeseen osallistuneiden lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia hankkeesta sekä kotihoidon veto- ja työntövoimatekijöistä.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisia vetovoimatekijöitä kotihoidon työhön lähihoitajaopiskelijoiden mielestä liittyy?
2. Millaisia työntövoimatekijöitä kotihoidon työhön lähihoitajaopiskelijoiden mielestä liittyy?
3. Millaisia kokemuksia hankkeen työpajoihin osallistuminen on tuottanut lähihoitajaopiskelijoille?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa hankkeeseen osallistumisen merkityksestä kotihoidon työn vetovoimaisuuteen lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmasta. Lisäksi tavoitteena on tuottaa tietoa kotihoidon esihenkilöille laatimalla huoneentaulu kotihoidon työn vetovoimatekijöistä johtamisen tueksi.

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Opinnäytetyön taustana on Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella toteutuva kolmivuotinen (2020–2023) Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon -hanke, jonka tavoitteena on vahvistaa kotihoidon palvelukseen valmistuvien opiskelijoiden ja koti-hoidossa työskentelevien ammattilaisten toimintaedellytyksiä ja muutoskyvykkyyttä sekä lisätä kotihoidon työn veto- ja pitovoimaisuutta sosiaali- ja terveystal-veluissa. Hankkeen yhteistyökumppaneina ovat Porin kotihoito, Sastamalan ko-tihoito ja Parkanon alueen kotihoito. (Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon 2021.)

Osana hankkeen vaikuttavuuden selvittämistä halutaan selvittää hankkeeseen osallistuneiden opiskelijoiden (toinen aste, AMK ja YAMK) kokemuksia hank-keesta ja siihen liittyvistä työpajoista. Hankkeen yhtenä tavoitteena on rakentaa opiskelijoille väylä, joka lisää kotihoidon vetovoimaisuutta ja tukee opiskelijan siir-tymistä kotihoidon työtehtäviin. (Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon 2021.)

Kuntien työvoimaennuste 2030 (2021) ennustaa terveys- ja hoiva-alan osaajapu-lan jatkuvan ja kehittyvän huolestuttavaan suuntaan seuraavien vuosien aikana. Keva on antanut ehdotuksia kuntien työvoiman saatavuuden parantamiseksi, ja yhtenä ehdotuksena on, että valtioneuvoston tulisi tehdä linjaus sote-alan hou-kuttelevuudesta ja koulutusten aloituspaikkamääristä. (Keva 2021.) Alan tulevai-suuden kannalta on huolestuttavaa, että sote-alan koulutuksen houkuttelevuus on heikentynyt 2010-luvun aikana erityisesti ammatillisen koulutuksen osalta (Lith 2021, 37).

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Superin mukaan hakijamäärä lähihoitajaopin-toihin on laskenut yli 50 % viidessä vuodessa. Lähihoitajaopintoihin oli keväällä 2019 alle 8600 hakijaa. (Super n.d.). Myös Tampereen Seudun Ammattiopiston (Tredu) sote-alan hakijamäärät ovat laskeneet ja koulutusajat pidentyneet viime vuosien aikana. Vuoden 2021 yhteishaussa Tredussa oli tarjolla enemmän aloi-tuspaikkoja kuin ensisijaisia hakijoita. Tredussa sote-alan tutkinnon suorittanei-

den määrä on vähentynyt lähes 35%: lla vuodesta 2018 vuoteen 2020. (Tampereen kaupunki 2021, 11.) Valtakunnallisesti noin 7 % lähihoitajaopiskelijoista keskeyttää opintonsa ennen valmistumista (Super n.d.).

Sosiaali- ja terveysalan koulutusten järjestäjillä on tärkeä rooli alan koulutuksen vetovoimaisuuden edistäjänä. Esimerkiksi aikuisopiskelijoiden avulla voidaan turvata tulevaisuuden työvoiman riittävyyttä. Myös työelämälähtöisen opiskelun ja digitaalisten oppimisympäristöjen hyödyntämisen kautta on mahdollista lisätä alan koulutusten houkuttelevuutta. (Roos, Kuosmanen, Tevameri & Viinikainen 2022, 165.)

4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Lähihoitajat ikääntyneiden kotihoidossa

Suomessa ikäihmisten kotihoidon ja ympärivuorokautisen hoitotyön parissa työskenteli vuonna 2018 noin 37 500 terveydenhuollon ammattilaista, joista valtaosa oli lähihoitajia. Uuden vanhuspalvelulain mukaisen hoitotyön mitoituksen myötä tarve uusille lähihoitajille on arvioitu olevan yhteensä 4700 uutta hoitajaa vuoteen 2030 mennessä. (Coco & Roos, 2020, 7.)

Kotihoidossa lähihoitajan tehtävänä on huolehtia ikääntyneen perushoidosta ja auttaa arkiaskareissa. Tulevaisuuden näkymissä ikääntyneiden kotiin tuotavat palvelut ja kotona asuminen mahdollisimman pitkään lisääntyvät (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 41). Asiakkaiden moninaiset palvelutarpeet asettavat kotihoidon henkilöstölle ja heidän osaamiselleen isoja vaatimuksia. Ikääntyneistä säännöllisesti palveluita käyttävistä suurimmalla osalla on muistisairaus ja lisäksi toimintakyvyn lievempi tai haastavampi heikkeneminen sekä myös muita hoidettavia sairauksia. Säännöllisesti palveluja saavilla ikääntyneillä asiakkailla on suuri riski toimintakyvyn laskuun, ja sen vuoksi kuntouttaminen ja toimintakykyä ylläpitävä toiminta arjessa on tärkeää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 35, 46.)

Tutkimustieto on osoittanut, että vanhuspalveluissa etenkin nuorten sairaanhoitajien keskuudessa on suurta halukkuutta lähteä työstään tai alalta (Harmoinen & Kaukonen 2021, 385). Coco & Roos (2020) tutkimuksessa haastatelluista lähihoitajista lähes puolet koki sote-alan vetovoiman heikoksi. Nordcare2-tutkimushankkeessa havaittiin lähihoitajien keskuudessa kasvavaa lähtöhalukkuutta alalta, ja yhtenä syynä mainittiin kotihoidossa työskentelevien lähihoitajien ja lähiesihenkilöiden välillä vallitseva heikko keskinäisen luottamuksen taso. Kotihoidon työntekijät ovat kokeneet esihenkilön tuen ja omien vaikutusmahdollisuuksiensa vähentyneen sekä työn toteuttamiseen kohdistuvan kontrollin lisääntyneen. (Kröger ym. 2018, 3; Coco & Roos 2020, 14.)

4.2 Kotihoidon vetovoimatekijät

Työ on yksi onnellisen elämän tekijöistä. Ihmisillä on halu työskennellä organisaatioissa, joissa on mahdollisuus tehdä tarkoituksellista työtä. Vetovoimaisissa yrityksissä pyritään rahan ja muiden aineellisten kannustimien lisäksi luomaan mahdollisimman hyvät olosuhteet yksilöiden tarkoituksellisuuden ja mielekkyyden kokemuksille. Vetovoima on organisaatiossa aineetonta pääomaa, jonka kehittäminen pitäisi nähdä olennaisena strategisena painopisteenä. (Malmelin & Hakala 2012,14, 25.)

Työnantajakuva on tärkeä yrityksen kilpailukyvyn kannalta. Sillä on merkitystä muun muassa yrityskuvaan eli brändiin sekä ihmisten käsityksiin yrityksestä työnantajana. Työntekijät pystyvät nykyään entistä useammin valitsemaan työnantajansa, ja yhä useampi tekee tämän päätöksen työnantajamielikuvan perusteella. (Kaijala & Tolvanen 2020, 76–77.) Työntekijöille ei ole tärkeää se, mitä he voivat tehdä yrityksen puolesta, vaan he haluavat tietää, mitä työnantajalla ja työllä on annettavaa heille. Organisaation on pystyttävä kehittämään kiinnostavuuttaan ja houkuttelevuuttaan työnantajana. (Malmelin & Hakala 2012,14, 26.)

Ihmisten mielikuvat yrityksistä voivat syntyä esimerkiksi tuotteiden tai palveluiden kautta. Mielikuvat syntyvät kuitenkin myös esimerkiksi lehdistä luetuista uutisista, verkoissa nähdyistä sisällöistä sekä sosiaalisessa mediassa käydyistä keskusteluista. (Malmelin & Hakala 2012, 7–8; Kaijala & Tolvanen 2020, 77–78.) Lehtonen (2019) on selvittänyt vanhuspalveluiden mainetta median tuottamana tutkimalla Helsingin Sanomien mielipideosaston kirjoituksia. Tutkimustuloksina syntyi neljä maineen tyyppitarinaa: huolitarina, kehittämistarina, eriarvoisuustarina ja ihmisarvotarina. Tutkimuksessa todettiin huolitarinan tuovan vanhuspalvelut esiin negatiivisessa sävyssä ja sillä nähtiin olevan seurauksia työvoiman saatavuuteen, tuottavuuteen ja laatuun. (Lehtonen 2019, 57.)

Sosiaali- ja terveysalan vetovoimatekijöistä puhuttaessa kokemus vetovoimatekijöistä on subjektiivinen, ja riippuu esimerkiksi henkilön elämäntilanteesta sekä ammatista (Tevameri 2021, 73). Korhonen ym. (2022) tunnistivat tutkimuksessaan vanhustyön vetovoimaisuutta edistävien tekijöiden jakautuvan kolmeen

pääluokkaan: yksilötason, työyhteisötason ja yhteiskunnallisen tason tekijät. Myös kansainvälisessä tutkimuksessa on havaittu ikääntyneiden hoidon vetovoimatekijöiden jakautuvan samoihin kolmeen tasoon (Xiao ym. 2021, 53). Kaikilla näillä tasoilla esiintyy saman aikaisesti myös yhteisiä tekijöitä, kuten esimerkiksi vanhustyön myönteisen näkökulman esille tuominen, resurssien riittävyyden varmistaminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. (Xiao ym. 2021, 51–53; Korkiakangas, ym. 2022, 3,6.)

Vanhustyön vetovoimaisuutta edistäviin yksilötason tekijöihin lukeutuu monia erilaisia tekijöitä. Usein mainittu tekijä on myönteinen asenne ja suhtautuminen ikääntyneitä kohtaan. Dai ym. (2021) tutkivat sairaanhoitajaopiskelijoiden halukkuutta työskennellä geriatrisen hoidon parissa. Tutkimuksessa opiskelijat toivat esille positiivisen suhtautumisen ja empatian merkityksen ikäihmisiä kohtaan. Aiemmat positiiviset kokemukset olivat yhteydessä halukkuuteen työskennellä ikääntyneiden parissa. (Dai ym. 2021, 2073–2074.) Opiskelijoiden mukaan vetovoimaisuuteen vaikuttavia yksilötason tekijöitä ovat myös auttamisen halu, ikääntyneiden kunnioitus ja luontainen kiinnostus geriatrasta hoitotyötä kohtaan. Samoja tekijöitä nousee myös jo työurallaan olevien hoitajien haastatteluista. (Rytkönen 2018, 136; Harmoinen & Kaukonen 2021, 386; Xiao ym. 2021, 51–52.)

Työyhteisötason vetovoimaa lisäävistä tekijöistä tunnistettuja ovat oikeudenmukainen ja laadukas johtaminen sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri. Hyvän johtamisen ja lähiesihenkilötyön kriteereiksi tutkimuksissa nousivat työn ja muun elämän yhteensovittamisen huomiointi, työhyvinvoinnin edistäminen, ajanmukaisten työvälineiden ja työympäristön huomiointi, arkityön kehittämiseen osallistava työote, onnistumisten huomiointi ja palkitseminen sekä kannustava suhtautuminen. Myös riittävä ja hyvä perehdytys sekä mentorointi koettiin tärkeiksi vetovoimaa lisääviksi tekijöiksi. (Flinkman 2014, 5; Coco & Roos 2020, 14; Korkiakangas ym. 2022, 6–9.)

Yhteiskunnan tasolla vaikuttavia vetovoimatekijöitä ovat muun muassa laaja alueellinen yhteistyö, alan arvostuksen osoittaminen ja myönteisten asioiden esille tuominen sekä työn vaatimuksia vastaava palkkaus, jonka ei kuitenkaan koeta

olevan yksinään ratkaisu sote-alan vetovoimaisuuden lisäämiseen (Korkiakangas ym. 2022, 7). Myös koulutuspuhjan laajentaminen, mahdollisuus työtehtävien monipuolisuuteen ja ammattitaidon kehittämiseen koetaan vetovoimatekijöinä (Flinkman 2014, 75; Keisu 2017, 44–46; Coco & Roos 2020, 14; Harmoinen & Kaukonen 2021, 386; Tevameri 2021, 74; Korkiakangas ym. 2022, 7–9). Vanhustyön positiivisten puolien esiin tuominen, riittävien resurssien varmistaminen ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat vanhustyössä työskentelevien mielestä kolme tärkeintä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävää tekijää (Työterveyslaitos n.d).

4.3 Kotihoidon työntövoimatekijät

Sote-alan organisaatioissa työvoiman liikkuvuutta ohjaa tällä hetkellä vahvemmin työntövoima kuin vetovoima, eli henkilöstö hakeutuu pois terveydenhuollon organisaatioista ja alalta (Hostio & Hyytiäinen 2022). Tehy on teettänyt vuosina 2019 ja 2020 sekä sairaanhoitajille että lähihoitajille kyselyt, jotka kartoittivat hoitajien kokemuksia sote-alan, erikoissairaanhoidon ja julkisen sektorin vanhustyön veto-, pito- ja työntövoimatekijöistä (Tevameri 2021, 73).

Työntövoimatekijöistä työn aiheuttama kognitiivinen kuormitus koettiin suuremmaksi kuin työn fyysinen kuormitus. Kognitiivinen kuormitus aiheutuu muun muassa jatkuvista keskeytyksistä ja usean tehtävän yhtäaikaista tekemisestä. (Tevameri 2021, 73; Ruotsalainen, Jantunen & Sinervo 2020.) Ruotsalaisen ym. (2020) tekemässä tutkimuksessa todettiin kotihoidon nykytilan uuvuttavan henkilöstöä ja saa heidät miettimään haluaan jatkaa työssä, jos tilanne ei parane. Pula henkilöstöstä ja sijaisista johtaa työssä olevien suurempaan kuormitukseen ja jopa uupumiseen. (Ruotsalainen ym. 2020.)

Yleisesti sote-alan työntövoimatekijäksi on tunnistettu eettinen kuormitus, jonka on todettu olevan yhteydessä työstressiin. Kuntatyöntekijöille kohdistetun Kunta10- tutkimuksen tuloksissa on tullut näkyväksi, että useat sote-alan ammattilaiset kokevat työskentelevänsä viikoittain vastoin omia arvojaan. Vanhustenhuollon työntekijöistä 33 % kokee työskentelevänsä arvojensa vastaisesti (Tevameri 2021, 74.) Hoitajat kokevat työn vaatimusten ja käytössä olevien resurssien

välistä epäsuhtaa, joka aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta, työn hallinnan heikkenemistä ja eettistä kuormitusta. (Flinkman 2014, 70; Tevameri 2021, 73–74; Korkiakangas ym. 2022, 6.)

Yksi paljon puhuttu työntövoimatekijä on sote-alan ja vanhustyön arvostus. Alan opiskelijat ja jo töissä olevat hoitajat kokivat tutkimusten mukaan, että alan yleinen maine ja arvostus ovat heikkoja. (Harmoinen & Kaukonen 2021, 385; Koskinen, Burke, Fatkulina, Fuster, Löyttyniemi, Salminen, Stubner, Thorsteinsson & Leino-Kilpi 2020, 9; Korkiakangas ym. 2022, 8–9.) Rytkösen (2018) mukaan hoitajat kokevat erityisesti päättäjien ja poliitikkojen arvostuksen vanhustyötä ja kotihoiton työtä kohtaan olevan heikolla tasolla (Rytkönen 2018, 124). Kokemusta heikosta arvostuksesta aiheuttaa muun muassa palkkauksen, työsuhde-etujen ja palkitsemisen epäsuhta työn vaatimukseen ja vaadittavaan osaamiseen verrattuna (Flinkman 2014, 71, 73; Keisu 2017, 44–46; Rytkönen 2018, 124; Coco & Roos 2020, 14; Harmoinen & Kaukonen 2021, 385).

Coco & Roos (2020) selvityksen mukaan lähihoitajat kokivat yhtenä suurimpana alan vetovoimaa lisäävänä tekijänä riittävien henkilöstöresurssien varmistamisen. Riittävien resurssien lisäksi on korostettu erikseen lääkeluvallisten hoitajien riittävää määrää ja toimivaa sijaispankkia. (Coco & Roos 2020, 14, 20.) Tällä hetkellä hoitohenkilökunnan riittämättömyys on ongelmana niin vanhustenhoidossa kuin lähes koko sote-alalla, jolloin se vaikuttaa alalta pois päin työntävänä (Harmoinen & Kaukonen 2021, 385; Tevameri 2021, 74).

Kansainvälisesti tunnistettuja vanhuspalvelualan työntövoimatekijöitä ovat jo edellä mainittujen lisäksi alhainen työtyytyväisyys, ammatillisen solidaarisuuden puute ja johtajien tuen puute. Suomessa on noussut esiin myös työn kohtuuttomat vaatimukset, henkisen väsymisen riskit ja huonot työskentelyolosuhteet. Muita alalta pois työntäviä tekijöitä ovat raskas työ, työaikojen joustamattomuus, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeus, vähäinen työkokemus ikääntyneiden hoidosta ja tyytymättömyys tulevaisuuden näkymiin. (Harmoinen & Kaukonen 2021, 385–386; Tevameri, 2021, 74; Koskinen ym. 2020, 9–10; Flinkman 2014, 88–90; Xiao ym. 2021, 55.)

4.4 Johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa

Sosiaali- ja terveysministeriön (2013) Laatusuosituksessa hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi todetaan, että ikääntyvän yhteiskunnan tarpeisiin vastaamiseksi tarvitaan riittäviä palveluita, jotka tukevat ja mahdollistavat iäkkäiden henkilöiden omaa toimijuutta. Yhtenä merkittävänä tekijänä laatusuosituksessa nostetaan esille sosiaali- ja terveysalan johtaminen. Johtamisen keskeisenä tehtävänä on asetuksen mukaan luoda edellytykset vaikuttaville palveluille, joiden avulla tuetaan ikääntyneen väestön toimintakykyä ja turvataan tarpeisiin vastaavat ja laadukkaat palvelukokonaisuudet. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 51.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2020) ehdotuksissa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja riittävyden varmistamiseksi on ehdotettu hyvän työn edellytysten ohjelmaa, jonka yhtenä keinona mainitaan johtamisen kehittäminen. Myös vanhuspalvelulain muutoksen lähtökohdissa (Valtioneuvosto 2020) mainitaan tarve varmistaa vanhuspalveluiden hyvä johtaminen ja hoiva-alan veto-voima. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 51; Valtioneuvosto 2020.)

Johtamiselle ja siinä vaaditulle osaamiselle on nykyisin kaikkialla terveydenhuollossa suuria haasteita terveydenhuollon uudelleen organisoinnin sekä jatkuvien muutosten vuoksi. Terveydenhuolto uudistuu ja kehittyy ja edellyttää jatkossa entistä enemmän monialaista yhteistyötä ja uudenlaista johtamistapaa. Lähijohtamisen tulee huomioida uusi toimintaympäristö ja työyhteisön kompetenssit ja työtavat. (Räsänen 2022, 5.) Tulevaisuudessa lähijohtajat on tärkeä valmentaa tukemaan itseohjautuvuutta ja toteuttamaan jaettava johtajuutta, jonka painotukset vaihtelevat asiakastyön tarpeiden mukaan (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen 2021, 33).

Henkilöstöjohtaminen tulee lähivuosina olemaan suomalaisilla työpaikoilla yhä vaativampaa. Tulevaisuuden johtamisessa painottuivat usein kaivatut pehmeämmät tekijät, kuten työhyvinvointi, vuorovaikutus ja yhteisöllisyys. (Järnlström &

Luoma 2017, 57.) Johtamisessa on kiinnitettävä enemmän huomiota onnistumisen kokemuksiin ja työn iloon. Tämä onnistuu vahvistamalla ihmisten välisiä kohtaamisia, välittämistä ja oikeudenmukaisuutta. (Suonsivu 2014, 278.)

4.4.1 Valmentava johtaminen

Valmentavasta johtamisesta on olemassa useita tapoja määritellä sen toteutumista ja lisäksi sitä voidaan verrata useisiin lähikäsitteisiin (Suonsivu 2014, 268). Suomessa on yleistynyt käsite ”valmentava johtajuus”, jossa korostuvat osallistava toimintatapa, tavoitteellisuus ja toisten arvostava kohtaaminen. Johtamistyyli kannustaa ja tukee työntekijöiden itseohjautuvuutta, eli itsensä johtamisen taitoja. Johtamistyylin ytimessä ovat muun muassa vuorovaikutus, dialogi, kuunteleminen, havainnointitaito, palaute, tavoitteista keskusteleminen, neuvominen, ohjaaminen, vastuunanto, empaattisuus, rehellisyys ja puolueettomuus. (Laaksonen & Ollila 2022, 88, 92; Suonsivu 2014, 268; Uutela 2019, 24, 32.)

Valmentava johtajuus tarjoaa keinoja ja menetelmiä organisaatioille muun muassa muutosten läpi viemisessä, uudenlaisten toimintamallien omaksumisessa sekä ajattelu- ja toimintatapojen kehittämisessä. Johtamistyyli käsittää kokonaisvaltaisen prosessin henkilöstön toimintatapojen ja suorituskyvyn kehittämiseksi, jonka kautta organisaation suoritus ja tulokset paranevat. Korkeat johtamisen tavoitteet mahdollistavat työyhteisössä itseään toteuttavat, motivoituneet ja innovatiiviset ammattilaiset. (Suonsivu 2014, 268; Uutela 2019, 24; Ravantti 2013, 5.)

Valmentavan työotteen kautta esihenkilö auttaa henkilöstöä ymmärtämään, omaksumaan ja tavoittelemaan asetettuja tavoitteita. Työntekijät nähdään asiantuntijoina, joihin luotetaan ja joille delegoidaan tehtäviä. Näin toimiessaan esihenkilö myös sitouttaa henkilöstöä. (Uutela 2019, 27; Vesterinen 2013, 55; Vesterinen, Suhonen, Isola & Paasivaara 2012, 3; Viitala, Järnlström & Uotila 2017, 8.) Valmentavan työotteen seurauksena niin alaisen kuin organisaation suorituskkyky paranevat (Uutela 2019, 24–25; Suonsivu 2014, 269).

Johtamistyylinä valmentava työote on osa työyhteisön päivittäistä vuorovaikutusta. Sen tulisi olla näkyvillä myös tiimityössä, ei vain yksittäisten työntekijöiden tai tilanteiden yhteydessä. Tavoitteena on luoda keskinäistä luottamusta ja valjastaa sekä kehittää potentiaalia yksilö- ja tiimitasolla. (Uutela 2019, 29; Viitala & Koivunen 2014, 153.) Valmentavassa johtavuudessa keskeistä on vuorovaikutus: kysyminen, kuunteleminen, palautteen antaminen, tavoitteista keskustelu, ohjaaminen, neuvominen ja valtuuttaminen (Viitanen & Koivunen 2014, 154). Johtamistyyliä toteuttaessaan esihenkilö hyödyntää palaverieita, kehityskeskusteluita, koulutuksia, havainnointia ja päivittäin tapahtuvaa vuorovaikutusta (Uutela 2019, 29).

Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot ovat sosiaalisia ympäristöjä, joissa henkilöstöjohtaminen on tärkeässä roolissa organisaatioiden ja yksiköiden tulokellisuuden kannalta. Johtamisen vaikutukset kohdistuvat niin ammattilaisiin, asiakkaisiin kuin koko organisaatioon. Tutkimusten mukaan esihenkilön johtamistyyllillä on merkitystä henkilöstön työstä suoriutumiseen ja palvelun sekä hoidon laatuun. Perinteisesti terveydenhuollon alalla johtajuus on totuttu näkemään autoritäärisenä ja hierarkkisena. Viimeisten kahden vuosikymmenen aikana johtamistyyliin on kohdistunut muutosvaatimuksia terveydenhuollon tehokkuuden, laadun sekä veto- ja pitovoimaisuuden parantamiseksi. (Specchia, Cozzolino, Carini, Di Pilla, Galletti, Ricciardo & Damiani 2021, 11; Maijala, Eloranta, Reunanen & Ikonen 2018, 134; Cummings, Hewko, Wang, Wong, Laschinger & Estabrooks 2018, 62.)

4.4.2 Valmentavan johtajan ominaisuudet

Valmentavan johtajan ominaisuuksien perustana on positiivinen suhtautumistapa ja ihmisenäkemyks. Keskeistä on työntekijöiden ohjaaminen oppimaan ja kehittymään oivaltamisen ja prosessoinnin kautta. Esihenkilö ei tarjoa henkilöstölleen valmiita vastauksia, vaan heillä itsellään on mahdollisuus löytää ratkaisut ja toimintatavat tavoitteiden saavuttamiseksi. Positiivinen ja hyvinvoiva johtaja luo ja ylläpitää toiminnallaan työyhteisön psykososiaalista hyvinvointia. (Uutela 2019, 29; Zuberbuhler ym 2020, 1.) Esihenkilöillä on tärkeä rooli itseohjautuvuuteen

kannustamisessa sekä tiimin tukemisessa toimimaan yhtenäisten toimintatapojen mukaan. Avoin vuorovaikutus tiimeissä sekä keskinäinen luottamus tukee itseohjautuvien toimintatapojen kehittämistä. (Pennanen 2022, 16–17.)

Valmentavan johtajan ja työntekijöiden vuorovaikutusprosessin keskeisenä tavoitteena on henkilöstön kehittymisen ohella työsuorituksen parantaminen. Valmentava johtaja edistää työssä oppimista työpaikalla monella eri tavalla ja työmenetelmällä, jotka ovat sidoksissa toisiinsa. (Uutela 2019, 130.) Vesterisen (2013) tutkimuksen mukaan valmentavaa johtamistyyliä hyödyntävät osastonhoitajat kokivat tärkeänä työntekijöiden ammatillisten taitojen valmentamisen ja kehittämisen mahdollistamisen (Vesterinen 2013, 54).

Esihenkilöllä tulee olla kyky tunnistaa työntekijöiden ja tilanteiden vaatimia tarpeita sekä osata soveltaa valmentajan roolia sopivasti. Johtamistyylin toteutumisen edellytyksenä on, että esihenkilö ymmärtää mitä valmentaminen on. Valmentavalla esihenkilöllä on kyky ymmärtää työntekijöidensä ajatuksia ja motivaatiota. He keskittyvät perinteistä johtamistyyliä enemmän henkilöstön tavoitteisiin, käyttäytymiseen ja palautteeseen. (Suonsivu 2014, 268; Uutela 2019, 32.) Vaikuttavaan työn tekemiseen sisältyvät johtamiskompetenssit, työn kokeminen mielekkäänä sekä lähijohtamiseen liittyvät tiedot ja niiden hallinta (Räsänen 2022, 6).

4.4.3 Valmentavan johtamisen merkitys ikääntyneiden palveluiden veto-voimaan

Työntekijän motivaatio ja tyytyväisyys työtään kohtaan ovat suorassa yhteydessä omien ominaisuuksien ja taitojen tunnistamiseen esihenkilön toimesta. Positiivisen ja tukea antavan johtamistyylin on osoitettu parantavan hoitajien tyytyväisyyttä työhön, vähentävän työstä johtuvaa emotionaalista väsymystä ja lisäävän työn pitovoimaa. Lisäksi tutkimusten mukaan edellä mainituilla tekijöillä on myönteinen vaikutus työntekijän sitoutumiseen, työn päivittäiseen tekemiseen ja koko organisaation veto- ja pitovoimaisuuteen. (Specchia ym 2021, 12; Cowden ym 2011, 471.)

Tutkimusten mukaan johtamistyyllillä on vaikutusta työntekijöiden työhön sitoutumiseen (Vesterinen 2013, 60; Neuza, Torres de Oliveira & Faustino 2018, 2167). Esihenkilötyön on todettu vaikuttavan myös työntekijöiden motivaatioon, jaksamiseen ja työn pitovoimaan. Korkiakangas ym. (2022) osoittivat tutkimuksessaan, että ikäihmisten hoitotyön vetovoimaisuutta edistää laadukas, oikeudenmukainen ja työyhteisön hyvää ilmapiiriä luova johtaminen. Lisäksi heidän tutkimuksessaan tunnistettiin alan vetovoimatekijöiksi valmentavan johtamisen keinoja, kuten esimerkiksi työntekijöiden autonomia ja osallistaminen työn kehittämiseen. (Vesterinen 2013, 60; Uutela 2019, 39; Zuberbuhler ym 2020, 5; Cowden ym 2011, 469; Korkiakangas ym. 2022, 6.)

Ikääntyneiden hoitoon liittyy erityispiirteitä, joissa korostuu henkistä kuormitusta lisäävien eettisten valintojen tekeminen, kuten esimerkiksi itsemääräämisoikeuteen liittyvät asiat. Backman, Sjögren, Lövheim, Lindkvist & Edvardsson (2021) pystyivät osoittamaan tutkimuksessaan, että esimiehen valmentavan johtamistyylin avulla voidaan lievittää vanhustyön hoitajien eettistä kuormitusta, mikä edesauttaa työhyvinvointia. (Backman ym. 2021, 2–5.)

4.4.4 Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi

Johtamisen ja työntekijöiden hyvinvoinnin välistä yhteyttä on tutkittu paljon. Aiheen kiinnostavuus on lisääntynyt viime vuosina työelämän intensiteetin ja henkisen kuormittavuuden lisääntymisen takia. Tutkimustiedon mukaan erityisesti lähijohtamisen oikeudenmukaisuus on keskeinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Hyväksi koetulla lähijohtamisella on positiivinen vaikutus työn merkityksellisyyden kokemukseen. Lähijohtamisen puutteilla on todettu olevan tiivis yhteys työntekijöiden uupumusasteiseen väsymykseen, depressio-oireisiin ja työstä irrottautumisen vaikeuksiin. (Kinnunen, Perko & Virtanen 2013, 61; Perko 2017, 37; Uutela 2019, 40.) Valmentava johtajuus koettiin Birkstedtin (2021) tutkimuksen mukaan kotihoidon ympäristössä positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä (Birkstedt 2021, 2).

Työhyvinvointiin vaikuttaa osaltaan työn psykososiaalinen ympäristö, jonka luomisessa ja ylläpitämisessä esihenkilöllä on ratkaiseva rooli (Zuberbuhler ym 2020, 1). Työhyvinvointia edistävän johtamisen piirteitä ovat oikeudenmukaisuus, laatu, mahdollisuudet osallistua kehittämiseen ja vaikuttaa omaan työhön sekä työaikasuunnittelun joustavuus (Korkiakangas ym 2022, 6). Vaikka esihenkilön johtamistyyllillä on tutkitusti osoitettu olevan merkittävä vaikutus työhyvinvointiin, on samalla kuitenkin ymmärretty, että kaikki vastuu ei ole yksin hänen. Myös jokainen työntekijä itse on vastuussa omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. (Uutela 2019, 125.)

Työn vaatimukset, työn hallinta ja saatu sosiaalinen tuki vaikuttavat työntekijään sekä positiivisesti että negatiivisesti (Uutela 2019, 39; Cummings ym 2018, 65). Tiedottaminen ja työn organisointi ovat merkittäviä työhyvinvointiin liittyviä asioita, jotka välittyvät epäsuorasti myös muiden työyhteisötekijöiden ja työhyvinvoinnin välisiin yhteyksiin ja mahdollistavat kotihoidon työn optimaalisen ajankäytön (Vauhkonen, Saaranen, Honkalampi, Järvelin-Paasanen, Kupari, Tarvainen, Perkiö-Mäkelä, Räsänen & Oksanen 2021, 3198). Hyväksi työhyvinvointinsa tuntevat kokevat työnimua enemmän kuin ne työntekijät, jotka mieltävät työhyvinvointinsa kohtalaiseksi tai huonoksi. (Perkiö-Mäkelä, Vauhkonen, Kupari, Saaranen, Honkalampi, Järvelin-Paasanen, Tarvainen, Räsänen & Oksanen 2021, 33).

4.4.5 Itsensä johtaminen kotihoidon työssä

Martela & Jarenko (2017, 11) määrittelevät itsensä johtamisen ”ajanhallinnan, tehtävien asettamisen, resurssien hallinnan ja priorisoinnin kaltaisten taitojen hallintana, jotka perinteinen työntekijä on usein voinut ulkoistaa esimiehelleen”. Työelämän muutokseen erikoistunut toimittaja ja asiantuntija Miia Savaspuro (2019) käyttää termejä itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus rinnakkain, koska ne ovat päällekkäisiä ja sisältävät samoja yksilön ominaisuuksia. Itseohjautuvuuden määritelmän mukaisesti se on ”yksilön kykyä toimia ilman ulkopuolisen ohjauksen ja kontrollin tarvetta”. (Savaspuro 2019, 25.)

Itsensä johtamisen taitoihin kuuluu motivoitumisen lisäksi kyky ohjautua optimaaliseen työsuoritukseen. Työntekijä pystyy motivoitumaan myös sellaisia työtehtäviä kohtaan, joihin ei tunne sisäistä motivaatiota. Tällainen itseohjautuvuuden ajattelu pohjautuu käsitykseen, että yksilöllä on kognitiiviset ja käyttäytymiseen liittyvät valmiudet säädellä omaa toimintaansa ja asettaa tavoitteita. (Dorssen-Boog, van Vuuren, de Jong & Veld 2022, 215.)

Itsensä johtamisen taitojen huomiointi osana kotihoidon työtä on tärkeää, koska tutkimustieto osoittaa, että itseohjautuvuus ja työn itsenäisyys palvelevat toisiaan. Työntekijät, jotka kokevat työssään työn toteuttamisen vapautta ja itsenäisyyttä, myös johtavat todennäköisesti itseään tehokkaammin. Työn autonomian on todettu lisäävän motivaatiota, itseohjautuvuutta, asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja itsereflektointia. (Dorssen-Boog ym. 2022, 216.) Itsensä johtamisella on positiivista vaikutusta työhön sitoutumiseen, tuloksellisuuteen, stressiin ja työtyytyväisyyteen (Dorssen-Boog, van Vuuren, de Jong & Veld 2021, 262). Myös tiimiohjautuvuuden ja korkeamman työtyytyväisyyden välillä on havaittu olevan yhteys (Maurits, de Veer, Groenewegen & Francke 2017, 2435–2438).

Maailmalla on olemassa rohkaisevia esimerkkejä yhteisöohjautuvuuden hyödyntämisestä sosiaali- ja terveysalalla. Hollannista lähtöisin oleva Buurtzorg- malli perustuu hoitajajohtoiseen organisaatioon, jossa itseohjautuvat tiimit tarjoavat kotihoidon palveluita alueensa asiakkaille. Mallissa korostuu ihmisyyden huomiointi byrokratian edelle. Buurtzorgin arvoja ovat luottamus, ammatillisuus, autonomia, luovuus, selkeys ja yhteistyö. Arvojen pohjalta toteutetaan vaikuttavaa ja tehokasta hoitoa, joka on tutkitusti laadultaan korkeatasoista. Hoitajien työtyytyväisyys ja työn pitovoimaisuus ovat korkealla tasolla Buurtzorg organisaatioissa. (Monsen 2013, 122–123, 126; Maurits, de Veer, Groenewegen & Francke 2018, 528.)

5 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTUS

5.1 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimus on lähestymistapana keino kerätä tietoa kompleksisista kokonaisuuksista liittyen ihmisten elämään ja kokemuksiin (Brinkmann & Kvale 2018, 2). Laadullisessa tutkimuksessa korostuu kokemusperäisen aineiston suhde tutkittavan asian teoreettiseen tarkasteluun. Käytännön kentästä nousevien näkökulmien suhdetta tutkimusta ohjaavaan teoreettiseen viitekehykseen voidaan pitää vuorovaikutteisena. (Valli 2018, 62–64.) Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisella menetelmällä, koska tarkoituksena oli kuvata lähihoitajaopiskelijoiden näkemyksiä hankkeesta sekä käytännöstä esiin nousseita näkökulmia kotihoidon veto- ja työntövoimatekijöistä.

Kvalitatiiviselle aineistolle on ominaista sen monitasoisuus ja kompleksisuus. Esimerkiksi haastattelun avulla kerätty aineisto koostuu dokumentoidusta tilanteesta, jolloin tutkimusaineisto ei katu ainoastaan ennalta päätettyjen teemojen ympärille muodostuvista vastauksista, vaan kokonaisuudeksi dokumentoidusta tilanteesta. (Alasuutari, P. 2011, 64.) Tutkimushaastattelu on keino tutkia ja kerätä tietoa kokemuksista. Haastateltavat kertovat omin sanoin, miten tutkittavan asian näkevät. Haastateltavien kokemukseen tutkittavasta asiasta vaikuttaa elämäkokemus ja suhde tutkittavaan asiaan. Menetelmänä haastattelu korostaa tutkittavien kokemuksia ja subjektiivisia käsityksiä. (Brinkmann, S. & Kvale, S. 2018, 2–7.)

Toteutimme opinnäytetyömme tutkimuksen teemahaastattelun avulla ryhmähaastatteluina. Haastattelun kysymykset asetettiin teoriaviitekehyksestä nousseiden teemojen mukaisesti. Teemoja olivat kotihoidon vetovoimatekijät, hankkeen/työpajojen merkitys ja hanketyöskentelyn antamat valmiudet oman työn johtamiseen (liite 1.) Haastatteluissa menetelmän vapaamuotoisuus ja joustavuus (Puusa, A. & Juuti, P. 2020, 106–108) korostuivat, kun haastattelija avasi teemoja ja termejä lähihoitajaopiskelijoille, esitti tarkentavia kysymyksiä ja pyrki aktivoimaan vuorovaikutteisuutta.

Metodikirjallisuudessa ryhmähaastattelutilanteen suositellut ryhmäkoot vaihtelevat, esimerkiksi Hirsjärvi ja Hurme (2001, 61) suosittelevat 6–8 henkilöä, kun Tutkimushaastattelun käsikirjassa puolestaan esitetään 5–10 henkilöä (Hyvärinen ym. 2017, 89). Suunnittelimme haastattelut toteutettaviksi 6–8 opiskelijan ryhmissä. Tavoitteena oli saada yhteensä neljä haastattelutilannetta. Lopulta haastattelut toteutuivat kolmelle ryhmälle, jotka koostuivat 6–9 opiskelijasta. Opinnäytetyöhön haastateltiin yhteensä 21 lähihoitajaopiskelijaa. Haastateltavat olivat Sasky koulutuskuntayhtymän ja Sataedun opiskelijoita.

Vilka (2021) suosittelee haastattelutilanteen enimmäisajaksi yhtä tuntia. Keskustelun aikana tutkimusaineistoa voi kerätä eri keinoin, esimerkiksi videolle tallentaen tai nauhurilla äänittäen. (Vilka 2021, 198.) Ryhmähaastatteluille varasimme aikaa 1,5 tuntia, josta alun 30 minuuttia oli tarkoitettu tekniikan toimivuuden varmistamiseen sekä ryhmän alustukseen ja motivointiin. Haastattelut toteutettiin etäyhteydellä Teams-sovellusta hyödyntäen. Haastateltavilta kysyttiin lupa tilanteiden tallentamiseen Teamsin videoinnin avulla. Heille lähetettiin etukäteen tutkimustiedote ja suostumuslomakkeet allekirjoitettaviksi (liite XXX). Tutkimusaineistoa kertyi videonauhoitteena yhteensä 122 minuuttia ja litteroituna 49 sivua. Aineisto litteroitiin Word- Onlinea hyödyntäen.

Tutkijan tavoitteena on tavoittaa tutkittavien näkemys tutkittavasta ilmiöstä. Aineistonkeruumenetelmien avulla tutkittava ilmiö avautuu vähitellen ja samalla valitut tutkimusmenetelmälliset ratkaisut voivat vielä täsmentyä. Laadullisen tutkimuksen erityispiirteenä on, että tutkimuskysymysten, teorian muodostuksen, aineiston keruun ja analyysin kehittyminen tapahtuvat joustavasti tutkimuksen edetessä. (Valli 2018, 62–64.) Teoreettisia lähtökohtia sekä lähtökohtien ja tutkimuskysymysten välistä suhdetta arvioitiin jatkuvasti prosessin edetessä, jotta saimme muodostettua kokonais käsityksen tutkittavasta ilmiöstä.

5.2 Aineiston analysointi

”Aineiston analyysin tavoitteena on kuvailla, tulkita ja ymmärtää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä” (Puusa & Juuti 2020, 139). Sisällönanalyysi on menettelytapa, jonka avulla voidaan analysoida aineistoa objektiivisesti ja systemaattisesti. Laadullisen aineiston analyysi ei kuitenkaan ole mekaanista luokittelua. Analyysin edetessä tutkija hankkii lisää teoretietoa eri lähteistä ja tämä jatkuva oppiminen vaikuttaa siihen, millaisia näkökulmia hän tutkimusaineistostaan löytää. (Puusa & Juuti 2020, 139; Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen & Kanste 2011, 139.) Tutkimusprosessin edetessä muokkasimme opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä, koska tutkimusaineisto tuotti uuden näkökulman aineiston tulkintaan.

Induktiivinen sisällönanalyysi

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonanalyysi voidaan toteuttaa joko induktiivisesti tai deduktiivisesti (Kyngäs ym. 2011, 139). Aineiston induktiivisen eli aineistolähtöisen analyysin tavoitteena on luoda tutkimusaineistosta kokonaisuus, jonka avulla voidaan perustellen päätyä tutkittavaan aiheeseen liittyviin tulkintoihin ja johtopäätöksiin (kuvio 1). Kyseistä menetelmää voidaan hyödyntää, kun tutkittavasta ilmiöstä ei ole aiempaa teoretietoa olemassa tai se on vähäistä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 90; Kyngäs ym. 2011, 139–140.) Lähihoitajaopiskelijoiden näkemystä kotihoidon työn vetovoimatekijöistä on tutkittu vähän, jolloin oli perusteltua valita aineistolähtöinen analyysimenetelmä opinnäytetyöhömme.

Analyysivaiheessa aineistoa eritellään ja luokitellaan ja siten muodostetaan synteesejä. Synteesin tavoitteena on luoda kokonaiskuva aineistosta. Analyysi voidaan yksinkertaistettuna jakaa kolmeen vaiheeseen, jotka ovat aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. Lopullisena tavoitteena on, että tutkija pystyy muodostamaan tutkittavasta aiheesta kokonaisuuden, joka ei jää vain yksittäisten tulkintojen ja havaintojen tasolle, vaan näistä pystytään etenemään niin sanottuihin metahavaintoihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 90; Kyngäs, Mikkonen & Kääriäinen 2019, 9, 14; Puusa & Juuti 2020, 143; Croucher & Cronn-Mills 2022, 25.)

Tutkijan tulee tutustua aineistoonsa huolellisesti, esimerkiksi tässä opinnäytetyössä aineistoon tutustuminen toteutettiin kuuntelemalla videoituja haastatteluita ja lukemalla litterointeja. Tutkimusaineiston pelkistämisen vaiheessa aineistosta karsitaan epäolennaiset asiat pois (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92; Kyngäs ym. 2019, 15). Tässä opinnäytetyössä litteroidusta haastatteluaineistosta etsittiin tutkimuskysymyksiin vastaavia alkuperäisilmaisuja, joista pelkistettiin esille olennaiset ilmaisut ja käsitteet. Pelkistämisen vaiheessa huomioitiin, että samasta alkuperäisilmaisuista saattoi löytyä useampia pelkistyskäsitteitä.

Aineiston ryhmittelyn vaiheessa tutkimusainestoa käydään läpi tarkasti ja etsitään samankaltaisia käsitteitä. Samanlaiset käsitteet yhdistetään alaluokiksi, jotka nimetään kuvaamaan sisältöä. Tässä vaiheessa aineisto tiivistyy ja muodostuu alustavia vastauksia tutkittavasta ilmiöstä. Analyysi jatkuu edelleen luokittelun jatkamisella, jonka tarkoituksena on muodostaa ryhmitellystä aineistosta yläluokkia, jotka vastaavat tutkimuskysymykseen. Yläluokista on vielä mahdollista edetä aineiston abstrahoinnissa pääluokkatasolle (liite 2). Abstrahointi käsitteellistää alkuperäisilmaisuja teoreettisiksi johtopäätöksiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 93; Kyngäs ym. 2019, 15–17.) Molemmat opinnäytetyön tekijät kävivät aineistoa huolellisesti läpi, jonka jälkeen vuorovaikutteisesti yhteistyössä muodostimme yhteisen näkemyksen luokittelusta. Etenimme luokittelussa pääluokkatasolle (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Esimerkki vetovoimatekijöiden luokittelusta.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
"... vaikka se onkin se ryhmän tuki ja turva ..." p8h1	ryhmän tuki ja turva taustalla p8h1	työyhteisön apu, tuki ja vertaistuki	Työyhteisön tuki työhön	Luotettava työyhteisö
"Sinulla on kyllä se työyhteisön tuki ja turva siellä." p5h1	työyhteisön tuki ja turva on taustalla p5h1			
"Tietysti mikä on tärkeä niin hyvä työyhteisö. Eihän se toimi jos ei sulla hyvä tiimi siellä takana taustalla, että mistä sä saat apua ja, että sä voit vertaistukea ja tietoa kysyy, ynnä muuta..." p24h3	Hyvä työyhteisö, josta saa apua, tietoa ja vertaistukea p24h3			
"... ja sitten se moniammatillinen yhteistyö tietysti mukana siinä toiminnassa" p5h1	Moniammatillinen yhteistyö mukana toiminnassa p5h1	Moniammatillinen yhteistyö osana työtä	Moniammatillinen työyhteisö	
"...sinne mennään kaksin, ettei tarvi niinkun yksin, että mun mielestä se on kyllä plussaa." p21h3	Osassa paikoista työtä tehdään parityönä	Kotihoidon työtä tehdään parityönä		

Deduktiivinen sisällönanalyysi

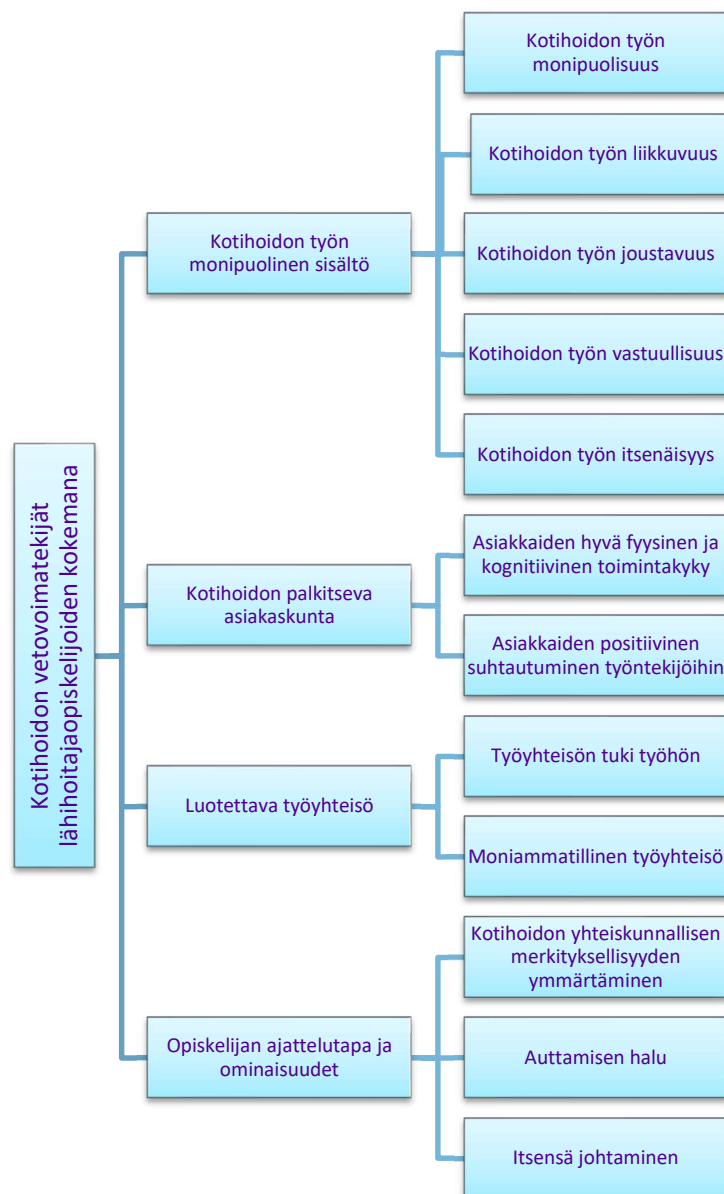
Opinnäytetyön aineistonanalyysia toteutettiin myös teorialähtöisen eli deduktiivisen sisällönanalyysin avulla. Deduktiivista analyysia ohjaa aikaisemmasta teoriasta tai aiheen keskeisestä käsitteistöstä nousevat teemat tai sisältöluokat. Tässä opinnäytetyössä tutkimusaineisto tuotti uuden tutkimuskysymyksen, kun aineistosta nousi esille uusi teoreettinen sisältöluokka, joka käsitti kotihoidon työn työntövoimatekijöitä (Tevameri 2021, 73; Hostio & Hyytiäinen 2022). Kyngäs ym (2019) mukaan deduktiivista sisällönanalyysia voidaan hyödyntää, kun halutaan tutkia tiettyä teoreettista ilmiötä uuden kontekstin yhteydessä. Tässä opinnäytetyössä tämä tarkoittaa kotihoidon työntövoimatekijöitä lähihoitajaopiskelijoiden kokemana. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 95; Kyngäs ym. 2011, 144; Kyngäs ym. 2019, 23.)

Tutkimusprosessi on samantapainen teorialähtöisessä sisällönanalyysissä kuin aineistolähtöisessä. Suurin ero on analyysin lähtökohdan tunnistaminen ennalta. Deduktiivisessa sisällönanalyysissä luokittelu alkaa analyysirungon muodostamisella teoreettiselta tasolta kohti yksityiskohtaisempia tutkimusaineiston ilmaisuja. Se sisältää aineiston luokituksia noudattaen induktiivisen analyysin periaatteita. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 95; Kyngäs ym. 2019, 24–25; Graneheim, Lindgren & Lundman 2017, 30.)

6 TULOKSET

6.1 Kotihoidon vetovoimatekijät lähihoitajaopiskelijoiden kokemana

Tutkimuksen aineistosta muodostui neljä pääluokkaa, jotka käsittävät kotihoidon työn vetovoimatekijöitä lähihoitajaopiskelijoiden mukaan. Pääluokat olivat kotihoidon työn monipuolinen sisältö, kotihoidon palkitseva asiakaskunta, luotettava työyhteisö sekä opiskelijan elämäkokemus ja kompetenssi (kuvio 1).



KUVIO 1. Kotihoidon vetovoimatekijät lähihoitajaopiskelijoiden kokemana.

6.1.1 Kotihoidon työn monipuolinen sisältö

Kotihoidon työn monipuolisuus

Lähihoitajaopiskelijat kokivat kotihoidon työn monipuolisuuden kotihoidon veto-voimaa lisäävänä tekijänä. Kuvauksissa kotihoidon työnkuva koettiin monipuolise-
na ja vaihtelevana. Monipuoliset työtehtävät mahdollistivat myös uuden oppi-
misen. Kotihoidon työn sisältöä verrattiin ympärivuorokautisen hoidon yksiköihin,
joihin nähden kotihoidon työssä koettiin olevan enemmän asioita.

”Siinä on ehkä enemmän tavallaan asioita, mitä noissa asumisyksiköissä.” p3h1

*”...se lisää sitä kiinnostusta, kun sä tiedät, että siellä tehdään monipuolisesti erilaisia asioita... kyllähän se herättää sen kiinnostuksen, jos ei ole vaikka koke-
musta jostain asiasta, niin sitten sä pääset sitä tekee siellä.” p6h3*

Kotihoidon työn liikkuvuus

Yhtenä kotihoidon työn vetovoimatekijänä koettiin työn liikkuvuus. Työ ei ole si-
dottu yhteen paikkaan, mikä toi työhön liikkumisen vapautta ja lisäsi työn houkut-
televuutta ja mielenkiintoa.

*”kotihoito on houkutteleva siinä mielessä, että kun siellä on se liikkumisen va-
paus” p5h1*

Kotihoidon työn joustavuus

Kotihoidon työ koettiin joustavampana kuin työskentely ikääntyneiden ympärivuo-
rokautisen hoidon yksiköissä. Kotihoidon työ ei ole valmiiksi raamitettua ja suori-
tuskeskeistä. Kotihoidossa työntekijät pystyvät itse vaikuttamaan työn ja työpäi-
vän suunnitteluun sekä toteutukseen.

*”Se ei ole semmoista ihan raameihin rakennettua, mitä sä koko ajan suoritat,
vaan se on aika joustavaa.” p2h3*

Kotihoidon työn vastuullisuus

Kotihoidossa työntekijät kantavat yksin vastuuta työstään ja asiakkaista. Kotikäynneillä korostuu oma päätöksenteko sekä siihen liittyen vastuu suoritetusta työstä. Kotihoidossa työntekijöiden koettiin kantavan suuremman vastuun asiakkaan hoidosta verrattuna ympärivuorokautisen hoidon yksiköihin.

”Tietynlainen oma päätäntävästuu ja vastuu siitä asiakkaasta yksinään.” p5h1

”Siellä yksin niin semmoinen niinku vastuu siitä, että mitä sä teet.” p8h1

Kotihoidon työn itsenäisyys

Lähihoitajaopiskelijat kokivat kotihoidon työhön liittyvän paljon yksin tehtävää työtä ja itsenäisyyttä. Työn itsenäisyyteen liitettiin myös työnteon vapaus. Työskentely kotihoidossa koettiin vapaampana kuin ikääntyneiden ympärivuorokautisen hoidon työ.

”Mun mielestä ainakin tota se on silleen aika paljon yksin työskentelyä, mikä taas sopii niin kuin esimerkiksi minulle.” p2h2

”Joo, kyllähän se kyllähän se on se itsenäisyys siinä.

Sen olen kuullut monilta kotihoidon työntekijöiltä ja kyllä mä olen itsekin sitä mieltä, että se on se isoin tekijä mikä siinä työssä viehättää.” p4h2

6.1.2 Kotihoidon palkitseva asiakaskunta

Asiakkaiden hyvä fyysinen ja kognitiivinen toimintakyky

Asiakkaiden hyvä fyysinen ja kognitiivinen toimintakyky lisää opiskelijoiden mukaan kotihoidon työn vetovoimaisuutta. Kotona asuvien ikäihmisten ajateltiin olevan parempi kuntoisia kuin ympärivuorokautisessa hoidossa asuvien. Kotihoidon työ on fyysisesti kuormittavaa, joten asiakkaiden parempi toimintakyky koettiin positiivisena. Asiakkaiden virkeä kognitio puolestaan teki asiakaskäynneistä mielenkiintoisia. Asiakkaiden elämäntarinat sekä keskustelut heidän kanssaan koettiin työn rikkautena.

”... asiakkaat ovat vähän parempikuntoisia kuin mitä noissa laitoksissa.” p1h1

”...sitten se elämän historia, mikä mikä heillä on jutut ja kaikki keskustelut niin kiinnostaa.” p6h1

Asiakkaiden positiivinen suhtautuminen työntekijöihin

Lähihoitajaopiskelijat kokivat kotihoidon työn palkitsevaksi ja vetovoimaiseksi, koska asiakkaat odottavat työntekijöitä käynneille. Asiakkaiden erilaisuus nähtiin positiivisena työn vetovoimaa lisäävänä tekijänä. Opiskelijoiden mukaan kotihoidon asiakkaiden kiitollisuus hoitajien tarjoamasta avusta on työn parhaita puolia.

”...vetovoimaisuutta varmaan lisää se, että että ne on kuitenkin useimmat hyväkuntoisia ja niillä on se oma koti. Missä ne elää onnellisina toivottavasti ja odottavat sitä kotihoitajan käyntiä...” p15h1

”Huomaa, että ne jotkut on oikeasti niinku kiitollisia, että niille niinku tyyliin pestään pyykkiä, lämmitetään sitä ruokaa ja autetaan, niin kyllä että sekin lisää sitten sitä mielekkyyttä mennä sinne että kun on toiset on niin ihania asiakkaita.” p1h3

6.1.3 Luotettava työyhteisö

Työyhteisön tuki työhön

Työyhteisöltä saatava apu, tuki ja vertaistuki oli opiskelijoiden kokemuksen mukaan kotihoidon työssä tärkeää työn toimivuuden kannalta. Kotihoidon työyhteisöt koettiin toimivina ja toisiaan tukevinä verkostoina.

”Tietysti mikä on tärkeä niin hyvä työyhteisö. Eihän se toimi, jos ei sulla hyvä tiimi siellä takana taustalla, että mistä sä saat apua ja, että sä voit vertaistukea ja tietoa kysyy, ynnä muuta...” p24h3

Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisuuden koettiin olevan tiivis osa kotihoidon työtä. Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen toi tukea omaan työhön. Vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä opiskelijoiden keskuudessa mainittiin myös mahdollisuus työn toteuttamiseen parityönä.

”... ja sitten se moniammatillinen yhteistyö tietysti mukana siinä toiminnassa”

p5h1

”...sinne mennään kaksin, ettei tarvi niinkun yksin, että mun mielestä se on kyllä plussaa.” p21h3

6.1.4 Opiskelijan ajattelutapa ja ominaisuudet

Kotihoidon yhteiskunnallisen merkityksellisyyden ymmärtäminen

Opiskelijat toivat haastatteluissa esille kotihoidon työn merkityksen niin asiakkaiden, heidän omaistensa kuin yhteiskunnan näkökulmasta. Kotihoidon työn koettiin edesauttavan vanhustyöhön liittyvien ajankohtaisten ongelmien ratkaisuja. Opiskelijoiden keskuudessa pohdittiin myös alan negatiivista mielikuvaa ja kuinka sitä voisi muuttaa positiivisempaan suuntaan.

”...että jos siitä tekisi vähän trendaavampaa, ettei se ole nyt tiukka piposta ja korosta sitä, että miten se oikeasti edesauttaa niin yhteiskuntaamme niinku läheisiä ja välttämättä väistämättä ikääntyviä ihmisiä...” p18h1

Auttamisen halu

Kotihoidon työn vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä tunnistettiin opiskelijoiden halu auttaa. Opiskelijat halusivat tukea ikääntyneiden mahdollisuutta asua omassa kodissaan mahdollisimman pitkään. Ikääntyneiden kotona tapahtuva hoitaminen koettiin opiskelijoiden keskuudessa ikään kuin kunnia-asiana.

Luontaisen positiivisen suhtautuminen ikääntyneisiin ja heidän kodeissaan toteutettavaan hoitoon ajateltiin olevan hyvää asiakaspalvelua. Ikäihmisten kunnioitus

ja ystävällisyys oli osalle opiskelijoista itsestään selvää ja heille ominaista käyttäytymistä. Tällaisen luontaisen käyttäytymisen voitiin nähdä toimivan kotihoidon vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä.

”...niin kyllä mä haluaisin niinku just tää, että se ikäihminen, joka siellä kodissa asuu, niin auttaa häntä mahdollisimman hyvin ja pitkään, että hän pystyy siellä omassa kodissa olemaan” p17h1

”Se on niinku asiakaspalvelu niinku parhaimmillaan päästä hoitamaan asukasta asiakas kotiin. Sä näet siellä kaikki tilanteet vähän erilailla mitä se on jossain laitoksessa” p4h1

Itsensä johtaminen

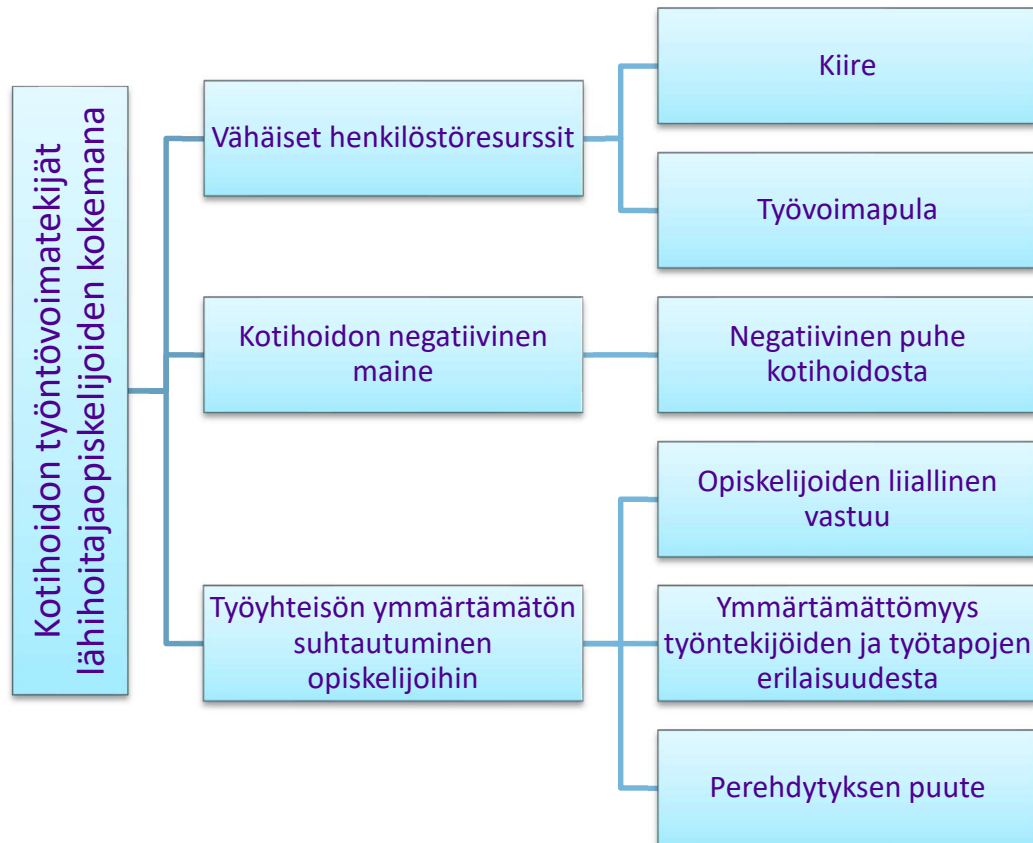
Kotihoidon työn vetovoimatekijöihin lukeutui opiskelijoiden mukaan työpäivän toteutumisen ja rakenteen itsenäisen suunnittelun vapaus. Myös itsenäinen päätöksenteko koettiin kotihoidon työn vetovoimaa lisäävänä tekijänä.

”se todennäköisesti vapaus siinä... vähän voit määrittää itsekin, että mihin miten toi miten se päivä edistyy” p8h1

”siellä yksin niin semmoinen niinku vastuu siitä, että mitä sä teet, joudun tekemään niitä ratkaisuja...” p8h1

6.2 Kotihoidon työntövoimatekijät lähihoitajaopiskelijoiden kokemana

Haastatteluaineistosta työntövoimatekijöitä muodostui kolme pääluokkaa. Nämä pääluokat olivat vähäiset henkilöstöressit, kotihoidon negatiivinen maine ja työyhteisön ymmärtämätön suhtautuminen opiskelijoihin (kuvio 2).



KUVIO 2. Kotihoidon työntövoimatekijät lähihoitajaopiskelijoiden kokemana.

6.2.1 Vähäiset henkilöstöressurssit

Kiire

Vähäisien henkilöstöressurssien takia opiskelijoilla oli mielikuva, jonka mukaan kotihoidon työssä on kiire. Kiireen tunnun syntymiseen vaikuttivat myös huonosti suunniteltu työn toteutus, työpäivän aikana ilmenneet yllättävät muuttujat ja omalla toiminnalla aiheutettu kiire.

”Se on huonosti...suunniteltu, että se aika ei riitä... Voihan siihen tulla sitten yllättävääkin, mikä sitten voi viedä sitä aikaa. Mutta myös tietysti, että jos sä nyt haahullet siellä, että totta kai se on sitten sinusta itsestäsi riippuvaa.” p28h3.

Työvoimapula

Opiskelijat kokivat työvoimapulan olevan kotihoidon ongelma. Käytännön kokemukset kotihoidosta sekä julkisuudessa käytävä keskustelu kotihoidon rekrytointiongelmista on lisännyt opiskelijoiden keskuudessa ajatusta työn kiireestä ja ras-kaudesta. Opiskelijoiden mukaan tilanne, jossa työskennellään vajaalla henki-löstömitoituksella, on kotihoidossa lähes jatkuvaa.

”No eihän se varmaan kauhean vetovoimainen työpaikka tällä hetkellä ole, kun siellä on se työvoimapula niin hirveä, että kieltämättä aika hankalassa ase-massa on nyt, että ei se tarvis kuin sen, että ihmiset vaan menis sinne töihin niin se ongelma korjaantuisi. Mutta kuka semmoiseen työhön hakeutuu, missä on kauhea työvoimapula?” p7h2

6.2.2 Kotihoidon negatiivinen maine

Negatiivinen puhe kotihoidosta

Yleinen yhteiskunnallinen keskustelu kotihoidosta on opiskelijoiden mukaan liian negatiivissävytteistä. Opiskelijat kokivat, että negatiivinen puhe ja huonojen asioiden esille tuominen ovat luoneet kotihoidon työlle negatiivisen maineen, jonka takia sinne ei haluta työllistyä. Negatiivinen leima koski myös riittämätöntä palk-kausta ja perehdytystä. Opiskelijat kaipasivat kotihoidon positiivisten asioiden pa-rempaa huomioimista niin osana opintoja kuin myös yhteiskunnallisessa keskus-telussa.

”Musta tuntuu, että alkuvuodesta meille tuotiin aika paljon sitä negatiivista esiin ja juurikin sitä kiirettä, että en mä tiedä oliko se semmoinen että haluttiinkin vä-hän antaa semmoista negatiivista kuvaa ja sitten että me itse nähdään se posi-tiivisuus” p18h3

”...semmoista tietynlaista negatiivisuuden leimaa mikä siellä varjosti, eli se mitä enemmän siitä puhutaan ja ja sitten se perehdytys ja raha.” h1p19

6.2.3 Työyhteisön ymmärtämätön suhtautuminen opiskelijoihin

Opiskelijoiden liiallinen vastuu

Opiskelijat toivat esiin, että käytännön harjoittelujaksojen yhteydessä heille annettiin liikaa vastuuta työn tekemisestä. He kokivat, että opiskelijoille ei anneta aikaa olla opiskelijoita ja hyödyntää harjoitteluita oppimiseen, vaan heidät halutaan rekrytoida sijaisiksi heti kun mahdollista. Opiskelijat kokivat, että heiltä vaadittiin enemmän osaamista kuin heillä opintojen puolesta vielä on. Liiallinen vastuu oli opiskelijoiden kokemuksen mukaan henkisesti raskasta.

”Ja kyllähän ne aika äkkiä... opiskelijat niinku yrittää saada vahvuuteen, että koko ajan tulee tämän jäätkö, jäätkö, jäätkö, jäätkö ja jäätkö ja teetkö, että olisi tietysti hyvä, että mekin vaan niinku oltaisi ensin niitä opiskelijoita ja saataisiin loppuun nämä opinnot että.” p10h2

”Se on semmoista henkisesti raskasta, jos sulle lyödään ihan järkyttävä vastuu, vaikka sä olet vasta opiskelija. Niin se on aika raskasta käydä töissä silloin.”

h2p6

Ymmärtämättömyys työntekijöiden ja työtapojen erilaisuudesta

Haastattelujen mukaan opiskelijat kokivat työyhteisön suhtautuvan negatiivisesti uusiin ja totutusta poikkeaviin työn tekemisen tapoihin. Opiskelijat olivat saaneet negatiivista palautetta, vaikka kaikki työt oli hoidettu asianmukaisesti.

”...mä saan vähän siitä niinku sapiskaa, vaikka mä nyt teen kuitenkin kaikki paikat... ja sitten jotkut toiset tekee sen työn eri lailla, että ne menee sen lenkkinsä erilailla.” p9h2

Perehdytyksen puute

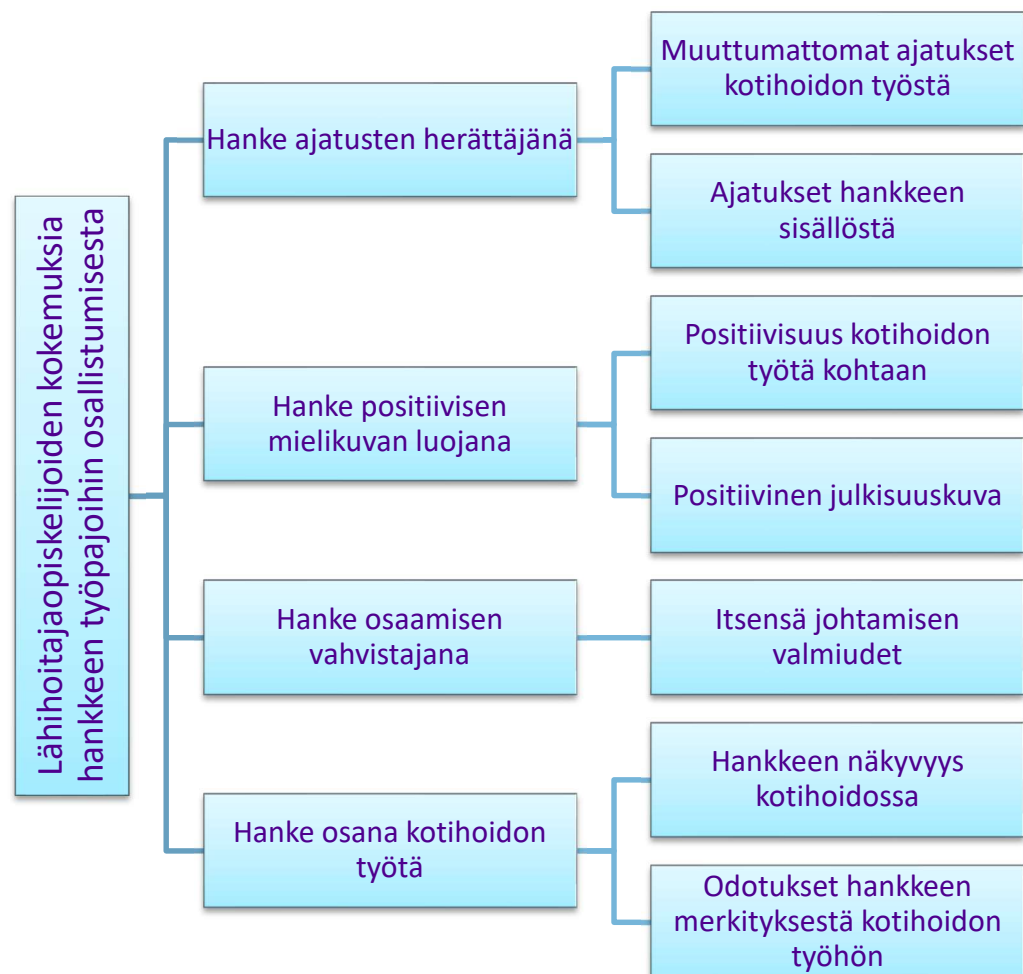
Opiskelijat kokivat, että kotihoidossa ei ole aikaa ja resursseja perehdyttää opiskelijoita tai sijaisia kunnolla. Opiskelijoiden mukaan kotihoidon työhön liittyy tärkeitä vastuukysymyksiä, joiden huomioiminen osana perehdytystä olisi tärkeää. Opiskelijat korostivat myös sitä, että ennen käytännön työhön lähtemistä työhön pitäisi perehdyttää.

”Se perehdytys tässä on mun mielestä tosi tärkeä...” p10h2

”... ja opetettaisiin siinä, eikä vaan lyötäisi listaa käteen, että joo sä lähdet nyt tonne.” p6h2

6.3 Hankkeeseen osallistuneiden lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia työpajoihin osallistumisesta

Veto- ja pitovoimaa hankkeeseen osallistumisen kokemuksista muodostui neljä pääluokkaa, jotka olivat hanke ajatusten herättäjänä, positiivisen mielikuvan luojana, osaamisen vahvistajana sekä osana kotihoidon työtä (kuvio 3).



KUVIO 3. Lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia hankkeen työpajoihin osallistumisesta.

6.3.1 Hanke ajatusten herättäjänä

Muuttumattomat ajatukset kotihoidon työstä

Opiskelijat eivät kokeneet hankkeen muuttaneen ajatuksia kotihoidon työstä. Kotihoidon työ itsessään on ollut opiskelijoille joko entuudestaan tuttua tai siitä muodostuneet ajatukset eivät olleet hankkeen aikana muuttuneet.

“Minun ajatuksiini ei ole vaikuttanut kyllä millään tavalla.” P20h1

”... siellä ei ole ehkä tullut kauheasti mitään uutta ajateltavaa, että ne on ollut silleen ihan tuttuja asioita, niitä itsekin pohtinut. Ei niillä mun mielestä ollut hirveästi vaikutusta siihen kotihoitoon suhtautumiseen.” p12h2

Ajatukset hankkeen sisällöstä

Hankkeessa oli käsitelty opiskelijoiden mukaan oikeita asioita, joiden kehittämisen opiskelijat näkivät tärkeinä. Työpajoilla käsitellyt asiat eivät kuitenkaan avautuneet kaikille täysin, koska kotihoidon käytännön harjoittelu oli vielä tekemättä.

“Mun mielestä ihan oikeita asioita, mitä siinä hankkeessa on käsitelty ja ihan kehittämisen arvoisia asioita.” p19h2

”Meillä ne työpajat sattui just silleen, että me ei oltu vielä oltu siellä kotihoidossa niinku käytännön jaksolla ollenkaan, niin ehkä ne olisi avautunut niinku vielä paremmin, jos olisi ollut jo siellä niinku käytännössä kotihoidossa.” p26h3

6.3.2 Hanke positiivisen mielikuvan luoja

Positiivisuus kotihoidon työtä kohtaan

Hanke oli vaikuttanut kotihoidon työtä koskeviin mielikuviin. Hankkeeseen osallistuminen oli lisännyt kotihoidon houkuttelevuutta verrattuna asumispalveluihin. Lisäksi hanke oli tuonut tietoa kotihoidon työn vetovoimaisina koetuista tekijöistä

ja oli herättänyt mielenkiintoa kotihoitoa kohtaan. Hankkeen työpajat olivat saaneet aikaan positiivisia tunteita kotihoidosta ja siellä työskentelystä. Työskentelyä kotihoidossa odotettiin innolla ja kotihoidon työ nähtiin houkuttelevana vaihtoehtona.

“Sikäli on muuttunut, että viime syksynä oli ... palvelutalossa oli harjoittelujakso, niin sen perusteella en halua ainakaan semmoiseen laitokseen mennä. Kyllä tämä koti houkuttelee paljon enemmän... Olisiko se se itsenäisyys.” p33h1

“Tota en mä osaa sitten tarkemmin niinku eritellä, mutta ihan positiivinen fiilis ja tosiaan niin innolla toki odotan sitten kun pääsen sinne kentälle. Ehkä nyt, jos pitää sanoa, niin positiiviseen suuntaan menee tosiaan.” p35h1

Positiivinen julkisuuskuva

Opiskelijat kokivat hankkeen lisänneen kotihoidon työn näkyvyyttä ja hankkeen tuoneen kotihoidon työtä positiivisesti esiin. Hankkeen työpajojen koettiin kertovan halusta työskennellä alan kehittämisen puolesta ja erityisesti kotihoidon vetovoimaisuuden edistäminen nähtiin hienona asiana.

“No se kertoo ainakin sen, että tuota siellä on taustalla sitä pohdintaa ja työskentelyä, että miten sitä alaa kehittäisi ja nimenomaan sitä vetovoimaisuutta ... Se on hieno nähdä, että sitä kehitetään.” p25h1

“...ja tuo tätä kotihoitoa enemmän niinkun framille.” p35h1

6.3.3 Hanke osaamisen vahvistajana

Itsensä johtamisen valmiudet

Osa opiskelijoista koki hankkeen työpajojen vahvistaneen kotihoidon työssä vaadittavaa osaamista itsensä johtamiseen liittyen. Esimerkiksi työn aikatauluttaminen ja suunnittelu koettiin tärkeinä työntekijän taitoina, joita kotihoidon työ edellyttää. Nämä taidot koettiin työhön liittyvinä hyvinä asioina. Hankkeen työpajoihin

osallistuminen oli tuonut varmuutta siitä, että itsensä johtaminen on osa kotihoidon työtä.

”Työntekijältä vaatii taitoa ja osaamista miettiä etukäteen, suunnitella sitä työtä ja niitä työtehtäviään ja aikatauluttaa sitä. Mut mä koen sen niinku hyvänä, koska itse teen sitä paljon jo arjessa.” p39h1

”Mulle se on ehkä tuonut ajatukseen semmoista varmuutta, että se on osa sitä työtä ja mä en näe sitä kumminkaan negatiivisena, vaan nimenomaan positiivisena.” p43h1

Lisäksi opiskelijat toivat haastattelussa esiin kotihoidon työssä työntekijältä vaadittavan taidon olla joustava, koska työtä tehdään asiakkaan hyväksi. Kotihoidon työ on vaihtelevaa ja muutoksia työhön tulee jatkuvasti. Opiskelijat kokivatkin taidon reagoida ja hoitaa asioita muuttuvissa tilanteissa olevan kotihoidon työssä oleellista.

”...tässä kotihoitajan työssä ni täytyy osata joustaa, ja kaikki tapahtuu sen asiakkaan hyväksi. Se täytyy muistaa.” p42h1

”... ja sitten pitää olla myös sitten semmoinen, että jos tulee joku muutos, että sä pystyt niinku aika näppärästi sitten ... että pystyy niinku reagoimaan asioihin ja hoitamaan ne.” p40h1

Opiskelijat kokivat hankkeen työpajojen lisänneen tietoa muun muassa kotihoidosta. Kaikkiin työpajoihin ei ollut vielä haastatteluhetkellä osallistuttu, joten työpajojen kautta saatavia tietoja ei osattu vielä tarkemmin eritellä tai arvioida.

”Toki kun nyt tämmöinen veto – ja pitovoima, tämä siis nämä pajat, niin kyllä ne varmaan niinkun enemmän tietoa tuo... Kyllähän mäkin vähän enemmän tiedän, kun vaan tässä yhdessä pajassa ollut teamsin kautta, että tota en mä osaa ehkä sitten tarkemmin niinku eritellä.” p35h1

”Joo, se on ehkä lisännyt niinku tietoa ja tämmöistä.” p25h3

6.3.4 Hanke osana kotihoidon työtä

Hankkeen näkyvyys kotihoidossa

Lähihoitajaopiskelijat eivät kokeneet hankkeen näkyneen vielä kotihoidon arjessa. Hankkeen nähtiin jääneen irralliseksi kotihoidon käytännöstä. Esimerkkinä otettiin työpajoissa kehitettävä mentorointimalli, jota ei ollut havaittu käytännössä mitenkään.

”Joo tää on jotenkin semmoinen irrallinen asia, että jotenkin nämä tämä käytäntö ja tämä hanke pitäisi silleen saattaa yhteen, että niin kun työntekijät ja ihmiset ymmärtäisi sen, että tässä puhutaan nyt oikeista asioista, mitä yritetään lähteä parantamaan.” p22h2

”No esimerkiksi toi mentorointi. Siitä en ole havainnut minkäänlaista, että se asia olisi edes noussut puheenaiheeksi työpaikoilla. Jotenkin toi palkka asia ehkä jyrää kaiken muun, mistä nyt puhutaan.” p20h2

Odotukset hankkeen merkityksestä kotihoidon työhön

Opiskelijat kokivat vaikeaksi uskoa, että konkreettisia muutoksia hankkeen myötä tapahtuisi. Hankkeelta odotettiin nopeampaa näkyvyyttä kotihoidon työhön käytännössä. Hankkeen ja käytännön toivottiin yhdistyvän niin, että kaikille syntyisi ymmärrys siitä, että hankkeessa pyritään kehittämään oikeita kotihoidon asioita.

”Että ei päästä siihen tekemisen vaiheeseen ollenkaan, että tapahtuisi oikeasti jotain konkreettisia muutoksia.” p20h2

”No jos nyt ihan suoraan sanotaan, niin en mä kauheasti usko semmoiseen muutokseen. Se tarttis vaan ihan konkreettisesti niitä tekijöitä sinne, niin sillähän moni asia parantuisi.” p14h2

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu

Kotihoidon veto- ja työntövoimatekijät

Lähihoitajaopiskelijoiden vastauksissa kotihoidon vetovoimatekijänä korostui työn monipuolinen sisältö. Esimerkiksi työn vaihtelevuus ja työpäivien ennakoimattomuus nähtiin positiivisina tekijöinä, ja kotihoidon työn vapauden, liikkuvuuden sekä joustavuuden mainittiin lisäävän työn houkuttelevuutta. Suomen perus- ja lähihoitajaliitto Superin (2022) teettämässä selvityksessä todettiin työn monipuolisuuden olevan vetovoimatekijä. Selvityksen vastauksissa kotihoidon työntekijöiltä nousi esiin samanlaisia ajatuksia kuin opiskelijoilta. Työntekijöiden mukaan lähihoitajan työnkuva kotihoidossa on erittäin laaja ja vaatii monipuolista osaamista. (Ilonummi 2022, 26.)

Korkiakangas ym. (2022) tutkimuksessa yhdeksi vetovoimatekijöiden pääluokaksi tunnistettiin työyhteisötaso, joka nousi esille myös tämän opinnäytetyön tutkimuksessa pääluokkana *työyhteisö*. Lähihoitajaopiskelijat kokivat, että työyhteisön tuki ja apu ovat kotihoidossa tarvittaessa saatavilla. Työyhteisöt he kokivat toisiaan tukevinä ja toimivina verkostoina. Moniammatillisuus oli opiskelijoiden näkemysten mukaan tiivis osa kotihoidon työtä ja myös sen vetovoimaisuutta lisäävä tekijä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu positiivisten työkokemusten ja ammatillisen tuen edistävän opiskelijoiden hakeutumista vanhustyön pariin. (Korkiakangas ym. 2022, 6; Xiao ym. 2021, 53; Harmoinen & Kaukonen 2021, 386.)

Lähihoitajaopiskelijoiden positiiviset kokemukset työssäoppimisjaksoilta ohjaavat heitä valitsemaan vanhustyön osaamisalan syventäviksi opinnoiksi. Käytännön harjoittelun jaksoilla työyhteisöillä ja roolimallina toimivilla henkilöillä on merkityksellinen rooli opiskelijan oppimisen edistämisessä. Ikääntyneiden hoidossa tarvittavien ominaisuuksien kehittymisen ja oppimisen kautta opiskelijoiden mielenkiinto ikääntyneiden vanhustyötä kohtaan kasvaa. (Luukka 2007, 138; Koskinen ym. 2020, 10.) Porissa toteutettiin v. 2017 kotikäyntitoiminnan pilotointihanke,

jonka jälkeen vanhustyön osaamisalan kiinnostavuus kohosi lähihoitajaopiskelijoiden keskuudessa 220 %. Hanke tuotti lähihoitajaopiskelijoille myönteisiä käytännön työn kokemuksia ja edisti siten kotihoidon työn vetovoimaisuutta. (Aappola 2017,73.) Esihenkilöiden olisi hyvä keskustella työssäoppimisessa olevien opiskelijoiden kohtaamisesta ja sen merkityksestä työntekijöiden kanssa säännöllisesti, jotta työntekijät kiinnittäisivät asiaan tietoista huomiota ja opiskelijat voisivat tuntea olonsa tervetulleiksi ja olevansa tärkeä osa työyhteisöä.

Perehdytyksen puute koettiin yhtenä kotihoidon työntövoimatekijänä. Opiskelijat toivoivat työyhteisöltä riittävää aikaa perehtyä kotihoidon työhön, jotta vastuuta työstä ja osaamisesta ei tarvitse kantaa liian varhain. Perehdytyksen puute nähtiin tärkeänä asiana jo pelkästään vastuukysymysten vuoksi, mutta liika vastuu koettiin myös henkisesti raskaaksi. Coco & Roos (2020), Korkiakangas ym. (2022) sekä Flinkman (2014) ovat tutkimuksissaan todenneet hyvän perehdytyksen ja mentoroinnin olevan tärkeitä kotihoidon vetovoimaa edistäviä tekijöitä (Coco & Roos 2020, 14; Korkiakangas ym. 2022, 6–9; Flinkman 2014, 5).

Haastateltujen lähihoitajaopiskelijoiden mukaan yksi työyhteisötason työntövoimatekijöistä on *työyhteisön ymmärtämätön suhtautuminen opiskelijoihin*. Opiskelijat kokivat, että käytännön harjoittelun jaksoilla ei anneta mahdollisuutta olla opiskelijan roolissa, vaan henkilöstöpulan vuoksi heidät vaaditaan liian nopeasti mukaan vahvuuteen. Lähihoitajaopiskelijat toivoivat, että työyhteisöt sallisivat heidän olla opiskelijoita ja oppia rauhassa. Vanhustyön työvoiman saatavuuden varmistamiseksi olisi ensiarvoisen tärkeää tarjota positiivisia ja kannustavia kokemuksia työelämästä sekä huolehtia opiskelijoiden riittävästä perehdyttämisestä ja ammatillisesta oppimisesta osana työyhteisöä nimenomaan opiskelijan roolissa.

Kotihoidon vetovoimaisuuden edistämiseksi johtajuus on tärkeässä asemassa. Osaamisen jatkuva kehittäminen, rekrytointi ja perehdytys liittyvät hyvään johtamiseen (Aura ym. 2021, 33). Esihenkilö on ratkaisevassa asemassa opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden perehdytyksen suunnittelussa ja työvuorolistojen laatimisessa niin, että riittävä perehdytys mahdollistuu. Erityisen tärkeää tämä on

hoitoalaa opiskelevien keskuudessa, koska he tarvitsevat enemmän tukea hoitotyön toteuttamiseen. Kotihoidon työ edellyttää itsenäisyyttä ja itsensä johtamista, mikä ei voi mahdollistua ilman riittäviä tietoja esimerkiksi työyksikön toimintatavoista ja kotihoidon asiakkaista.

Yhdeksi tutkimuksemme tuloksien pääluokaksi muodostui *opiskelijan ajattelu-tapa ja ominaisuudet*. Aiemmissä tutkimuksissa on tunnistettu yksilöön liittyviä tekijöitä, jotka edesauttavat vanhustyön kokemista vetovoimaisena. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa myönteinen asenne, suhtautuminen ja kunnioitus ikääntyneitä kohtaan, auttamisen halu sekä luontainen kiinnostus geriatrasta hoitotyötä kohtaan. (Rytkönen 2018, 136; Xiao ym. 2021, 51–52; Harmoinen & Kaukonen 2021, 386.) Haastatellut lähihoitajaopiskelijat toivat vastauksissaan esiin auttamisen halun ja positiivisen asenteen ikääntyneiden asiakkaiden hoitotyöhön. Ikääntyneiden auttaminen ja kotona asumisen mahdollistaminen koettiin kunnia-asiana ja kotihoidon työn olevan ”asiakaspalvelua parhaimmillaan”.

Haastateltujen lähihoitajaopiskelijoiden mukaan itse kotihoidon asiakkaat ovat yksi vetovoimatekijöistä. Asiakkaiden kognitiivinen ja fyysinen toimintakyky koettiin parempana ympärivuorokautisen hoidon asukkaisiin verrattuna. Opiskelijoiden mukaan kotihoidon asiakkaat ja heidän elämänsä sekä tarinansa ovat mielenkiintoisia, ja vuorovaikutus toimii työn positiivisuutta lisäävänä tekijänä. Opiskelijat kokivat työn kotihoidossa palkitsevana, koska asiakkaat ovat usein kiitollisia saamastaan avusta. SuPerin (2018) toteuttaman selvityksen mukaan kotihoidossa työskentelevien lähihoitajien mielestä parasta kotihoidon työssä on asiakkaiden kohtaaminen ja auttaminen sekä tunne omasta tarpeellisuudesta. Hoitajien mukaan työssä pääsee tapaamaan erilaisia asiakkaita, jotka ovat pääsääntöisesti kiitollisia saamastaan avusta. Lähihoitajat näkevät asiakkaat tärkeimpänä työssä jaksamista edistävänä tekijänä. (Erkkilä 2018, 29, 33.)

Lähihoitajaopiskelijat toivat haastattelussa esiin yhtenä kotihoidon työntövoimatekijänä henkilöresurssien vähäisyyden. Hakeutuminen työhön, jossa on työvoimapula, nähtiin lähtökohtaisesti kyseenalaisena. Vähäiset henkilöstöresurssit synnyttävät opiskelijoille mielikuvan kiireestä, jonka lisäksi muun muassa epäonnistunut työn suunnittelu mainittiin kiireen tuntua aiheuttavana tekijänä. Lehtosen

(2019, 57) tutkimuksen mukaan kotihoidon resurssipula luo alasta kuvaa ras-kaana ja hallitsemattomana, millä on vaikutusta sekä työntekijöiden saatavuuteen, että alalle hakeutuvien opiskelijoiden määrään. Tulokset osoittavat, että lähihoitajaopiskelijat tunnistavat työn kiireen syntyvän muistakin asioista kuin riittä- vistä henkilöstöresursseista, eli heillä on tietoa niistä haasteista, joita kotihoidon käytännön työhön liittyy. Opiskelijoiden näkemys tilanteesta ja heidän toiveidensa esiin tuominen sekä vanhustyön että sen vetovoimaisuuden kehittämisessä onkin tärkeää.

Huonolla maineella on vaikutusta työvoiman saatavuuteen (Lehtonen 2019, 57). Myös opiskelijat kokivat negatiivisen puheen kotihoidosta leimaavan kotihoitoa niin, että alalle ei haluta työllistyä. Negatiivinen puhe liittyy esimerkiksi palkkauk- seen, perehdytykseen ja työn kiireeseen. Opiskelijoiden keskuudessa toivottiin kotihoidon työn mielikuvan muuttumista yhteiskunnan tasolla positiivisempaan suuntaan. Myös (Korkiakangas ym. 2022, 3, 6; Xiao ym. 2021, 51–53.) ovat tuo- neet esiin vanhustyön myönteisen näkökulman korostamisen merkitystä yhteis- kunnallisella tasolla vanhustyön vetovoimaisuuden edistämässä.

Korkiakangas ym. (2022) tutkimuksessa tunnistettiin vanhustyön vetovoimateki- jöitä kolmessa pääluokassa, joita olivat yksilötason, työyhteisötason ja yhteiskun- nallisen tason tekijät. Myös kansainvälisessä tutkimustiedossa voidaan tunnistaa samoihin pääluokkiin jakautuvia vanhustyön vetovoimatekijöitä (Xiao ym. 2021,53). Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksissa lähihoitajaopiskelijat nä- kivät samaan jaotteluun sopien vetovoimatekijöitä, mutta kuvauksissa korostuivat yksilö- ja työyhteisötason tekijät. Yksittäiset opiskelijat toivat haastatteluissa esiin kotihoidon yhteiskunnallisen merkityksen yksittäisinä pohdintoina. Opiskelijoilta voi mahdollisesti puuttua vielä kokemuksen mukanaan tuoma näkemys yhteis- kunnallisen tason tekijöistä tai heillä näkökulma on vielä enemmän käytännön työssä.

Lähihoitajaopiskelijoiden kokemukset hankkeeseen osallistumisesta

Opinnäytetyön yhtenä tutkimuskysymyksenä oli kartoittaa hankkeeseen osallis- tuneiden lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksia työpajoihin osallistumisesta.

Hankkeeseen osallistuminen ei vaikuttanut opiskelijoiden mukaan ajatuksiin kotihoidon työstä. Hankkeen työpajoissa käsitellyt asiat koettiin kuitenkin kehittämisen näkökulmasta oikeina. Haastateltavien kokemukseen tutkittavasta asiasta vaikuttaa elämäkokemus ja suhde tutkittavaan asiaan (Brinkman, S. & Kvale, S. 2018, 2). Haastattelemistamme lähihoitajaopiskelijoista kaikki eivät olleet vielä tehneet lainkaan kotihoidon työharjoittelua, jolloin hankkeen työpajoissa käsitellyt asiat jäivät heille osin vieraisiksi.

Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon –hanke pyrkii edistämään kotihoidon veto- ja pitovoimaa vahvistamalla ammattilaisten toimintaedellytyksiä (Huhtala & Teeri 2022, 21). Tutkimuksessa haastateltujen opiskelijoiden mielestä hankkeen työpajoissa oli onnistuttu tuomaan kotihoitoa esiin positiivisella tavalla ja hanke herätti opiskelijoissa mielenkiintoa kotihoitoa kohtaan. Myönteisten asioiden esiin tuominen ja alan arvostuksen osoittaminen ovat yhteiskunnan tasolla vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä (Korkiakangas ym. 2022, 7). Lähihoitajaopiskelijoiden opintoihin kannattaisi sisällyttää vanhustyötä positiivisesti esiin tuovia oppimistilanteita. Lähihoitajille toteutetussa kyselyssä (Coco & Roos, 2020, 14) kaikki vastanneet hoitajat kokivat työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi ja yli puolet vastanneista hoitajista tunsivat työssään päivittäin innostusta ja työn iloa. Kotihoidon työtä tekevien lähihoitajien kokemusten esiin tuominen osana opintoja voisi vaikuttaa merkittävästi vanhustyön vetovoimaisuuteen.

Yhtenä hankkeen osatavoitteena työpajatyöskentelyssä oli vahvistaa opiskelijoiden ja kotihoidon ammattilaisten itseohjautuvuutta. Työpajoissa käsiteltiin muun muassa muutoskyvykkyyttä ja itsensä johtamista. (Osatavoitteet n.d.) Itsensä johtamisen taitoja hyödyntämällä pystytään vähentämään kiirettä ja vaikuttamaan hoitajien koettuun työtyytyväisyyteen (Maurits ym. 2017, 2435–2438). Haastattelussa opiskelijoilta kysyttiin, miten hankkeeseen osallistuminen oli lisännyt valmiuksia oman työn johtamiseen. Osan lähihoitajaopiskelijoista mielestä työpajat olivat vahvistaneet itsensä johtamisen taitoja. Opinnäytetyön tulosten mukaan opiskelijat kokivat itsensä johtamisen olevan yksi kotihoidon vetovoimaisuutta lisäävä tekijä, joten aiheen esiin nostaminen ja itsensä johtamisen taitojen edistäminen voi vaikuttaa myönteisesti alan vetovoimaisuuteen.

Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon –hankkeessa yksi tavoite oli tuottaa kotihoitoon mentorointimalli ja –opas (Osatavoitteet n.d.). Haastatellut opiskelijat eivät olleet kokeneet hankkeen näkyneen vielä kotihoidon käytännössä ja hankkeen jääneen siitä irralliseksi. Hankkeen merkitystä kotihoidon käytäntöön oli vaikea nähdä. Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon-hankkeen verkkosivujen mukaan työpajoissa kehitetyn mallin kokeilu ja pilotointi tapahtuu vasta loka- joulukuulla 2022, kun haastattelut toteutettiin saman vuoden toukokuussa (Osatavoitteet n.d.) Jatkossa olisiakin mielestämme tärkeä panostaa enemmän opiskelijoiden tiedottamiseen hankkeen tarkoituksesta, tavoitteista ja niiden toteutumisen aikataulusta, jotta turhilta pettymyksiltä tavoitteiden toteutumisen suhteen vältyttäisiin. Opiskelijoille käytännön työn sujumiseen vaikuttavat asiat voivat olla vielä vieraita, joten kehittämistyön perusteet ja yhteydet käytäntöön olisi oleellista käydä läpi hyvin heidän kanssaan. Näin voitaisiin lisätä mahdollisesti myös osallistumisaktiivisuutta ja opiskelijan työpajoilta saamaa antia.

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusetiikka kulkee prosessissa mukana ideointivaiheesta tuloksiin ja tiedottamiseen (Vilka 2021, 41). Tutkimuksen kulkua pyrittiin arvioimaan eettisesti jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa. Saatekirjeessä (liite 3) kerrottiin opinnäytetyön eettisistä tekijöistä, esimerkiksi osallistumisen vapaaehtoisuudesta, mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen, tutkimusaineiston luottamuksellisesta käsittelystä sekä tutkimusaineiston hävittämisestä tutkimustulosten raportoinnin jälkeen.

Tutkittaville tulee taata anonymiteetti eli heidän henkilötietojaan ei saa paljastaa missään tilanteessa (Leino-Kilpi & Välimäki 2009 367). Teemahaastatteluja järjestäessä ja toteuttaessa emme saaneet tietoomme tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyyksiä ja litteroinnin yhteydessä aineisto anonymisoitiin eli kaikki tiedot, joiden perusteella haastateltavat olisi ollut mahdollista tunnistaa, hävitettiin. Anonymisoinnin avulla varmistetaan, että aineistosta ei synny henkilörekisteriä (Hyvärinen ym. 2017, 374–375).

Tutkimusaineistoa kerätessä on huomioitava tutkittavien henkilöiden kohtelu ja oikeudet (Leino-Kilpi & Välimäki 2009, 367). Opinnäytetyön saatekirjeessä ja haastattelutilanteissa pyrittiin ystävälliseen ja opiskelijoita arvostavaan kohteluun.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) mukaan tutkimuksessa on sovellettava tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä, jotka ovat eettisesti kestäviä ja täyttävät tieteellisen tutkimuksen kriteerit (TENK 2012, 6). Aineiston keruussa käytettiin teemahaastattelua ja haastattelujen toteuttamisessa sekä aineiston analysoinnissa laadullisen tutkimuksen asiantuntijoiden kuvaamaa tutkimusprosessia. Opinnäytetyön tutkimusraportin aineiston hankinnassa jokaista käytettyä teorialähdettä arvioitiin tarkkaan niin, että tieteellisen tutkimuksen kriteerit täyttyivät. Raportissa tutkimustulosten analysointi on avattu vaihe vaiheelta ja siihen vaikuttaneita tekijöitä on kuvattu mahdollisimman kattavasti.

Tutkijan on Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) mukaan noudatettava tutkimuksessa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimustulokset on julkaistava avoimesti ja vastuullisesti muiden tutkijoiden työ huomioiden ja heidän julkaisuihinsa on viitattava asianmukaisesti. (TENK 2012, 6.) Tutkimustulokset on tuotu esiin rehellisesti ja jokaisessa tutkimuksen vaiheessa on noudatettu huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimusraportissa on pyritty selkeyteen ja luotavuuteen. Aineiston ja teoreettisen lähtökohtien välillä on käyty jatkuvaa vuoropuhelua, jotta tutkimus olisi mahdollisimman luotettava ja eettisesti kestävä. Alkuperäiseen lähteeseen on viitattu aina muiden tutkijoiden tutkimustuloksissa.

Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen kohteena oli kotihoidon työn vetovoimatekijät lähihoitajaopiskelijoiden näkemänä ja heidän kokemuksensa Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeen työpajoihin osallistumisesta. Tutkimuksemme on ajankohtainen ja tärkeä kotihoidossa esiintyvän työvoimapulan ja alan vetovoimaisuuden vahvistamisen tarpeen vuoksi. Kvalitatiiviseen tutkimukseen osallistuvien tiedonantajien vastauksissa korostuu kokemusperäisyys (Valli 2018, 62) ja tutkimus perustui subjektiivisiin näkemyksiin ja tulkintoihin suhteessa tutkittavaan ilmiöön (Tuomi & Sa-

rajärvi 2018, 119). Tämän opinnäytetyön tutkimukseen haastateltiin Sasky koulutuskuntayhtymän ja Sataedun lähihoitajaopiskelijoita, jotka olivat osallistuneet Veto- ja pitovoimaa hankkeen työpajoihin.

Tutkimuksen tiedonantajina toimineet opiskelijat valikoituivat mukaan hankkeeseen osallistuneiden oppilaitosten opettajien ilmoittamina ryhminä. Haastateltavia opiskelijoita oli yhteensä 21. Kaikilla heistä ei vielä ollut kokemusta kotihoidon käytännön työstä.

Opinnäytetyömme haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluina. Ryhmähaastattelussa vuorovaikutus on pääosin haastattelijan ohjaamaa. Keskustelu keskittyy ennalta asetetun teeman ympärille ja ryhmä tuottaa erilaisia käsityksiä sekä kuvauksia teemaan liittyen. (Hyvärinen, Nikander, & Ruusuvuori 2017, 88–89.) Tutkimuksemme haastattelut toteutettiin kolmessa ryhmässä Teams- etäyhteyden välityksellä suljetuin kameroin. Koimme, että etäyhteydestä johtuen tilanteissa jäivät hyödyntämättä vuorovaikutusta tukevat rohkaisevat ja kannustavat eleet ja ilmeet keskustelun aktivoinnin tueksi. Valitsimme nauhoitukseen suljetut kamerrat, jotta haastateltavien anonymiteetti säilyisi. Kamerayhteyden tai lähiyhteyden avulla olisimme todennäköisesti pystyneet jonkin verran paremmin luomaan yhteyttä ja avointa ilmapiiriä haastattelun tunnelman vapauttamiseksi ja opiskelijoiden aktivoimiseksi.

Pohdimme ryhmähaastattelun ja yksilöhaastattelun eroja, ja jäimme miettimään, olisimmeko saaneet yksilöhaastatteluissa kattavampia vastauksia. Ryhmätilanteessa opiskelijat selkeästi aluksi arastelivat ja varoivat toistamasta jo sanottuja asioita uudelleen. Haastattelijana toiminut tutkija pyrki aktivoimaan keskustelua ja rohkaisemaan sanallisesti. Puusa & Juuti (2020) mukaan teemahaastattelun metodisiin ominaisuuksiin kuuluu, että osa haastattelun lähtökohdista on päätetty ennalta, ja sitä kautta tutkija ohjaa haastattelua ilman johdattelua. Teemahaastattelun eteneminen tapahtuu valittujen teemojen mukaan ja tarvittaessa aiheesta tehdään tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelu on menetelmänä vapaamuotoinen ja joustava. (Puusa, A. & Juuti, P. 2020, 106–108.) Toinen tutkimuksen tekijöistä oli tilanteissa tarkkailijana, ja pystyi haastattelun jälkeen tarvittaessa esittämään tarkentavia tai lisäkysymyksiä. Haastattelutilanteissa opiskelijat olivat

ajoittain passiivisia ja luotettavuuden kannalta tulee pohtia, miten pitkälle haastattelija voi avata kysymyksiä ja missä vaiheessa keskustelun ohjaaminen menee johdattelun puolelle.

Tutkimustulosten luotettavuutta arvioitaessa puhutaan myös puolueettomuudesta, jossa arvioidaan sitä, pyrkiikö tutkija ymmärtämään haastateltuja ja heidän vastauksiaan ilman omien käsitysten ja aseman luomaa suodatinta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119). Opinnäytetyössämme tutkijoiden lähtökohdat suhteessa kotihoidon työhön olivat erilaiset, jolloin pystyimme tutkimusprosessin edetessä yhdessä keskustelemaan puolueettomuudesta ja minimoimaan vastausten tulkittaa omien ennakkokäsitysten johdattamana.

Aineiston analyysin laatu on riippuvainen tutkijan kyvystä ymmärtää tutkimaansa. Aineistonanalyysin onnistumisen edellytyksenä on, että tutkija pystyy pelkistämään aineistonsa ja muodostamaan tutkittavaa ilmiötä kuvaavan käsitteistön luotettavasti. (Puusa & Juuti 2020, 139; Kyngäs ym. 2011, 139.) Tutkimusprosessin edetessä tutkimuksen eri elementit muotoutuvat kokonaisuudeksi, ja samalla tutkijan tietoisuudessa tapahtuvaa kehittymistä hyödynnetään elementtien jalostamisessa ja prosessin toteutuksessa. (Valli 2018, 62–64.) Tutkimuksemme edetessä pystyimme hyödyntämään aiempaa osaamistamme ikääntyneiden hoidon ja kotihoidon työntekijöiden tuntemuksen osalta. Pyrkimyksenä oli käsitellä haastatteluaineistoa ja teoreettisia lähtökohtia toisiaan täydentävinä ja prosessin edetessä toisiinsa kytkeytyvinä kokonaisuuksina. Luimme paljon aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja tutkimuksia, tavoitteenamme ymmärtää tutkittava ilmiö ja sen kompleksisuus.

Tutkimuksen eteneminen on raportoitu vaihe vaiheelta ja läpinäkyvästi. Sisällyksen analyysin eteneminen on esitetty alkuperäisilmauksista lähtien pääluokkatasolle. Esimerkit taulukoinneista on liitetty lukijan nähtäville menetelmäosiin. Kaikkien tutkimuskysymysten luokittelun taulukoinnit ovat raportin liitteinä (liite 2).

Tutkimusprosessin selkeän ja kriittisen raportoinnin johdosta tulokset ovat siirrettävissä myös muihin tutkimuskonteksteihin (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen

2017, 198). Aikaisempi tutkimustieto antaa tukea tutkimuksemme tuloksille ja tuotimme myös uutta tietoa lähihoitajaopiskelijoiden kokemuksista kotihoidon työhön liittyen. Raportissa olemme esittäneet tutkimuksemme merkityksen käytännön kenttään. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 204.) Tutkimuksemme tuotti hyödyllistä ja ymmärrystä lisäävää tietoa (Puusa & Juuti 2020, 180), joka voidaan siirtää hyödynnettäväksi kotihoidon esihenkilöille johtamisen tueksi.

Omalle tutkimustyölle ja siihen liittyville ratkaisuille voi tulla sokeaksi (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 197). Kävimme yhdessä aktiivisesti kriittistä ja reflektivoivaa keskustelua prosessin edetessä. Tulosten luotettavuuteen vaikuttaa opiskelijoiden kyky ymmärtää ja soveltaa haastattelussa käytettyjä termejä, esimerkiksi itsensä johtaminen. Haastattelijat pyrkivät selittämään termien merkitystä, mutta kokemattomuus tutkimushaastatteluiden läpiviemisestä toi epävarmuutta ja mietimme missä menee johdattelun ja dialogin raja. Termien käyttämisen haasteet näkyivät läpi analyysin. Aineistoa tarkasteltaessa ja luokittelun yhteydessä huomasimme, että tutkimuskysymykseen *Millaisia kokemuksia hankkeen työpajoihin osallistuminen on tuottanut?* liittyvät vastaukset eivät olleet kylläntyneet (Tuomi & Sarajärvi 2018, 75).

Tutkimuksemme tulokset ovat samansuuntaisia aiemmin tehtyjen tutkimusten tulosten kanssa, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta. Kotihoidon käytännön harjoittelun positiiviset kokemukset ja työyhteisön suhtautuminen opiskelijaan on havaittu myös Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon hankkeen muissa yhteyksissä tehdyissä haastatteluissa (Huhtala & Teeri 2022, 21).

7.3 Tutkimuksen hyödyt ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen tuloksista voidaan nähdä, että kotihoidon työn vetovoimatekijät lähihoitajaopiskelijoiden kokemana ovat jo olemassa olevia asioita, jotka ovat joko kotihoidon työn tai yksilön itsensä ominaisuuksia. Johtamisella ja kehittämistyöllä näitä ominaisuuksia voidaan valjastaa käyttöön, kehittää ja tehdä näkyväksi, jol-

loin mahdollisesti saada kotihoidon negatiivinen mielikuva muutettua positiivisempaan suuntaan ja näin vaikuttaa jatkossa positiivisesti myös kotihoidon työn vetovoimaisuuteen.

Kotihoidon työntekijältä vaaditut ominaisuudet, esimerkiksi itsenäinen työote, rohkeus, välittömyys kohdata ennakkoluulottomasti ihmisiä ja asioita sekä vuorovaikutustilanteet ja asiakkaan kohtaaminen yksilöllisesti, mietitytti opinnäytetyötä varten haastateltuja lähihoitajaopiskelijoita. Koko työyhteisön, mutta erityisesti esihenkilön, olisi hyvä tiedostaa opiskelijaa tai uutta työntekijää pohdituttavat asiat ja huomioida ajan sekä mahdollisuuksien antaminen kuuntelemiselle ja keskustelemiselle. Opiskelija tarvitsee tukea itse työn opetteluun ohella epävarmuuden sietoon ja muun muassa kotihoidon asiakastyön luonteeseen liittyvien asioiden käsittelyyn. Nämä ovat myös osa ammatillisen osaamisen kehittymistä.

Huomattava tulos tutkimuksessamme oli, että opiskelijat kokevat painetta käytännön harjoitteluissa roolistaan. Opiskelijat odottivat tulevaa kotihoidon harjoittelujaksoa kuitenkin mielenkiinnolla. Harjoittelun koettiin olevan ratkaisevaa sen kannalta, minkälainen käsitys kotihoidon työstä tulee, ja halutaanko alalle hakeutua jatkossa. Kotihoidon työntekijöiden ja esihenkilöiden olisi tärkeä ymmärtää, kuinka merkityksellisiä työharjoittelut tai ensimmäinen työ kotihoidossa opiskelijalle on. Aika ja tuki perehtymiselle, uuden oppimiselle ja ammatilliselle kasvulle pitäisi taata kaikille opiskelijoille henkilöstöresursseista riippumatta.

Työntövoimaan liittyviin tekijöihin on kiinnitetty mielestämme kotihoidossa vain vähän huomiota. On ehkä ajateltu, että alan vetovoimaisuutta lisäämällä työntövoimaan liittyvät tekijät paranevat automaattisesti. Työntövoimatekijöihin keskittyminen vetovoimatekijöiden ohella olisi kuitenkin tärkeää, koska nämä nousivat selkeästi esiin sekä tutkimustiedossa että lähihoitajaopiskelijoiden haastattelussa. Esimerkiksi työyhteisön tavalla kohdella opiskelijaa koettiin olevan merkitystä siihen, haluaako opiskelija työskennellä työyksikössä jatkossa.

Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon –hankkeessa kehitetään monenlaisia uusia toimintatapoja ja –malleja muun muassa mentorointiin ja työhön perehdyttämiseen liittyen. Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää, miten hankkeen

avulla kehitetyt toimintamallit ja käytännöt ovat opiskelijoiden, ja kotihoidon työntekijöiden mielestä kotihoidon työssä näkyneet. Tämä olisi kiinnostavaa etenkin sen vuoksi, koska osa lähihoitajaopiskelijoista ei uskonut kotihoidon käytännön hankkeen myötä muuttuvan.

Teimme opinnäytetyömme osana esihenkilöille huoneentaulun, johon keräsimme yhteen opinnäytetyössämme nousseita alan vetovoimaisuutta lisääviä tekijöitä. Halusimme viedä hankkeeseen osallistuneiden työyksiköiden esihenkilöille konkreettisen muistutuksen asian tärkeydestä ja huomioitavista asioista erityisesti opiskelijoiden näkökulmasta. Toivomme, että sen nähdessään myös opiskelijat ymmärtävät olevansa tärkeä ja merkityksellinen osa työyhteisöä.

Lähihoitajaopiskelijoita haastatellessamme saimme todeta, kuinka lämpimästi ja arvostavasti opiskelijat puhuivat kotihoidon asiakkaista sekä kuinka vilpitön halu heillä oli auttaa ja tukea asiakkaita pärjäämään omassa kodissaan mahdollisimman pitkään. Asiakkaan kannalta hoitotyötä sydämellään tekevä työntekijä on aarre. Viestinä sekä lähihoitajia kouluttaville oppilaitoksille että kotihoidon työpaikoille onkin, että pitäkää tästä aarteesta huolta ja vaalikkaa osaltanne opiskelijoiden asenteiden ja ajatusten säilymistä. Asiakkaiden lisäksi koko työyhteisö hyötyy motivoituneesta ja työtään lämmöllä tekevästä työkaverista.

LÄHTEET

Aappola, J. (2017). Lähihoitajaopiskelijoiden ja ikäihmisten aidot kohtaamiset kotihoidon digitaalisessa oppimisympäristössä – vetovoimaa vanhustyön koulutukseen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 19(3), 67–74. Viitattu 15.9.2022. <https://journal.fi/akakk/article/view/84783/43853>

Alasuutari, P. 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.

Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2021. Itseohjautuvuuden johtaminen 2020. Tutkimusraportti. Julkaistu 25.2.2021. Viitattu 21.7.2022. https://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/itseohjautuvuuden_johtaminen_2020_www.pdf

Backman, A., Sjögren, K., Lövheim, H., Lindkvist, M. & Edvardsson, D. 2021. The influence of nursing homes managers' leadership on person-centred care and stress of conscience: a cross-sectional study. Viitattu 5.8.2022. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00718-9>

Birkstedt, E-L. 2021. Valmentavan johtamisen mahdollisuudet kotihoidossa. "Se on semmonen, miten nyt voisi sanoa, ihminen ihmiselle". Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 12.7.2022. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/26080/urn_nbn_fi_uef-20211315.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brinkmann, S. & Kvale, S. 2018. *Doing interviews*. Sage Publications Ltd. Viitattu 24.4.2022. <https://methods.sagepub.com/book/doing-interviews-2e>

Coco, K. & Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. Tehyn julkaisusarja B. Selvityksiä 2/20. Viitattu 15.8.2022. https://www.tehy.fi/sv/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali- ja terveysalan tyoolot ja vetovoima -lahihoitajien nakemyksia id 15982.pdf

Cowden, T., Cummings, T. & Profetto-McGrath, J. 2011. Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a systematic review. *Journal of nursing management* 19, 461–477. Viitattu 4.8.2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01209.x>

Croucher, S.M. & Cronn-Mills, D. 2022. *Understanding communication research methods. A theoretical and practical approach*. E-kirja. Third Edition. New York and London: Routledge, Taylor & Francis Group. Viitattu 24.4.2022. Vaatii käyttöoikeuden. <https://web-p-ebscohost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzI5MzlyMjFfX0FO0?sid=5b8b3fe0-9f84-40e8-be41-1a20cf31b025@redis&vid=0&format=EB&rid=1>

Cummings, G., Hewko, S., Wang, M., Wong, C., Laschinger, S. & Estabrooks, C. 2018. Impact of managers' coaching conversations on staff knowledge use

and performance in long-term care settings. *Worldviews on evidence-based nursing* 15(1), 62–71. Viitattu 4.8.2022. <https://www-doi-org.lib-proxy.tuni.fi/10.1111/wvn.12233>

Dai, F., Liu, Y., Ju, M. & Yang, Y. 2021. Nursing students' willingness to work in geriatric care: an integrative review. *Nursing open* 8(5), 2061–2077. Viitattu 15.9.2022. <https://doi.org/10.1002/nop2.726>

Dorssen-Boog, P., van Vuuren, T., de Jong, J. & Veld, M. 2021. Facilitating health care workers' self-determination: The impact of a self-leadership intervention on work engagement, health and performance. *Journal of occupational and organizational psychology* (2021), 94, 259–281. Viitattu 27.9.2022. <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1111/joop.12352>

Dorssen-Boog, P., van Vuuren, T., de Jong, J. & Veld, M. 2022. Healthcare workers' autonomy: testing the reciprocal relationship between job autonomy and selfleadership and moderating role of need for job autonomy. *Journal of Health Organization and Management* 36(9), 212–231. Viitattu 27.9.2022. <https://doi.org/10.1108/JHOM-04-2022-0106>

Eduskunta. 2020. Hallituksen esitys sote-palveluiden uudistamiseksi. Verkkosivu. Viitattu 8.9.2022. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_241+2020.pdf

Erkkilä, S. 2018. "Jos tää meno jatkuu, meidän sydämet särky". Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin selvitys työstä kotihoitossa ja kotihoitotyön kehittämistä 2018. Helsinki: SuPer ry, Kehittämisyksikkö. Viitattu 13.10.2022. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/94895/kotihoidon_selvitys_super_2018.pdf

Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – A mixed method study. Department of nursing science. University of Turku. Dissertation. Viitattu 15.9.22. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5694-4>

Graneheim, U., Lindgren, B-M. & Lundman. 2017. Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse education today* 56(2917), 29–34. Viitattu 6.9.2022. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002>

Harmoinen, M. & Kaukonen, N. 2021. Vanhuspalveluhankkeet vetovoimaisuuden vahvistajina. *Gerontologia* 4/2021, 385–390. Viitattu 8.9.2022. <https://journal.fi/gerontologia/article/view/111410/66165>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2018. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Helsinki: Helsinki University Press. Viitattu 5.9.2022. Vaatii käyttöoikeuden. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789524958868>

Hostio, M. & Hyytiäinen, R. 2022. Keusote aikoo kääntää henkilöstön työntövoiman pitovoimaksi. Kuinka tämä onnistuu? *Talouselämä*. Julkaistu 5.5.2022. Viitattu 22.8.2022. <https://www.talouselama.fi/kumppanisiallot/accenture/keusote-aikoo-kaantaa-henkiloston-tyontovoiman-pitovoimaksi-kuinka-tama-onnistuu/>

Huhtala, M. & Teeri, S. 2022. Uramallista veto- ja pitovoimaa kotihoitoon. Sosi-
aali- & kuntatalous 9–10.2022, 21. Viitattu 18.10.2022.

[https://www.yumpu.com/fi/document/fullscreen/62546949/sosiaali-ja-kuntata-
lous-uusin-numero](https://www.yumpu.com/fi/document/fullscreen/62546949/sosiaali-ja-kuntata-
lous-uusin-numero)

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsi-
kirja. Tampere: Vastapaino.

Ilonummi, S. 2022. ”Niin laaja työnkuva, ettei sanoiksi osaa pukea.” Selvitys ko-
tihoidossa työskentelevien lähihoitajien työtehtävistä 2022. Helsinki: Suomen
lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. Viitattu 13.10.2022. [https://www.super-
liitto.fi/site/assets/files/4691/selvitys_lahihoitajien_tyotehtavista_kotihoi-
dossa_2022.pdf](https://www.super-
liitto.fi/site/assets/files/4691/selvitys_lahihoitajien_tyotehtavista_kotihoi-
dossa_2022.pdf)

Järnlström & Luoma 2017. Henkilöstöjohtamisen strategisuus – retoriikka vai re-
aalitodellisuutta? Teoksessa Viitala, M. & Järnlström M. (toim.) Henkilöstöjohta-
minen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan
yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 302, 42–59. Viitattu 4.7.2022.

[https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7810/isbn_978-952-476-537-
4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7810/isbn_978-952-476-537-
4.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö - strateginen investointi. E-kirja.
Viro: Helsingin seudun kauppakamari. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 1.10.2022.

[https://www.bookbeat.fi/kirja/henkilosto-strateginen-investointi-
244928?gclid=CjwKCAjwtp2bBhAGEiwAOZZTuD-
cdQbWVHBSFHp0s3o1AdK4mwdUUxhy-
SJAXgQfKPZsuDG9V0A2URUhoCoKoQAvD_BwE](https://www.bookbeat.fi/kirja/henkilosto-strateginen-investointi-
244928?gclid=CjwKCAjwtp2bBhAGEiwAOZZTuD-
cdQbWVHBSFHp0s3o1AdK4mwdUUxhy-
SJAXgQfKPZsuDG9V0A2URUhoCoKoQAvD_BwE)

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Hel-
sinki: Sanoma Pro Oy.

Keisu, B-I. 2017. Dignity: a prerequisite for attractive work in elderly care. Soci-
ety, health & vulnerability (8). Viitattu 1.8.2022.

<https://doi.org/10.1080/20021518.2017.1322455>

Keva. 2021. Kuntien työvoimaennuste 2030. Analyysi kuntien työvoima- ja
osaamistarpeista. Aula Research. Viitattu 30.10.2022. [https://www.keva.fi/con-
tentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan_kuntien_tyovoi-
maennuste_2030_esitys_180221.pdf](https://www.keva.fi/con-
tentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan_kuntien_tyovoi-
maennuste_2030_esitys_180221.pdf)

Kinnunen, U., Perko, K. & Virtanen, M. 2013. Esimiehen johtamistyylin yhteys
työntekijän kokemaan työuupumukseen ja sairaana työskentelyyn. Sosiaalilää-
ketieteellinen aikakauslehti 50(1), 59–70. Viitattu 5.8.2022. [https://jour-
nal.fi/sla/article/view/8563](https://jour-
nal.fi/sla/article/view/8563)

Korkiakangas, E., Koivisto, T., Olin, N. & Laitinen J. 2022. Vanhustyössä työ-
skentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimai-
suutta edistävästä tekijöistä. Tutkiva hoitotyö 20(1). 3–11. Viitattu 1.8.2022.

[https://tuhto-emagz-fi.libproxy.tuni.fi/reader/issue/10228/308121/3 Luettu
1.8.2022](https://tuhto-emagz-fi.libproxy.tuni.fi/reader/issue/10228/308121/3_Luettu
1.8.2022)

- Koskinen, S., Burke, E., Fatkulina, N., Fuster, P., Löyttyniemi, E., Salminen, L., Stubner, J., Thorsteinsson, H.S. & Leino-Kilpi, H. 2020. Graduating nurse students' interest in older people nursing – A cross-sectional survey in six European countries. *International journal of older people nursing*. 2022;17:e12446. Viitattu 15.9.2022. <https://doi.org/10.1111/opn.12446>
- Kröger, T., van Aerschot, L. & Puthenparambil, J. 2018. Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. *YFI julkaisuja* (6). Jyväskylän yliopisto. Viitattu 15.8.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57183/978-951-39-7372-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 2011, 23(2), 138–148. Viitattu 5.9.2022. https://www.researchgate.net/publication/261723764_Sisallönanalyysi_suomalaisessa_hoitotieteellisessä_tutkimuksessa
- Kyngäs, H., Mikkonen, K. & Kääriäinen, M. 2019. The application of content analysis in nursing science research. Switzerland: Springer International Publishing AG. Viitattu 5.9.2022. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/detail.action?docID=5969468>
- Laaksonen, H. & Ollila, S. 2022. Henkilöstöjohtamisen moninaisuus. Ajateltua, koettua, tutkittua. Helsinki: Oppian.
- Lehtonen, T. 2019. Vanhuspalvelujen maine. Median tuottamat mainetarinat. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 15.11.2021. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21651/urn_nbn_fi_uef-20190755.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leino-Kilpi H. & Välimäki, M. 2009. Etiikka hoitotyössä. 5. uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Lith, P. 2021. Sote-alojen työvoimamarkkinat ja koulutuksen vetovoima. Raportti Sote-alojen työllisten määrästä, työvoiman tarjonnasta ja kysynnästä, koulutettujen työmarkkina-asetuksesta ja alan koulutuksen vetovoimasta koulutuksen eri tasoilla tilastojen valossa. Helsinki: Hyvinvointialan liitto HALI ry. Viitattu 30.10.2022. <https://www.hyvinvointiala.fi/wp-content/uploads/2021/03/sotekoulutus2021.pdf>
- Maijala, R., Eloranta, S. & Ikonen, T. 2020. Lean-ajattelu ja lean-päivittäisjohtaminen yliopistosairaaloissa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 57, 17–29. Viitattu 2.8.2022. <https://doi.org/10.23990/sa.78049>
- Malmelin, N. & Hakala, J. 2012. Vetovoima. Kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. Liettu: Balto Print.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2017. Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa? E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 20.10.2022. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAEBBXXTBBAED#kohta:ITSEOHJAUTUVUUS\(\(20\)/piste:b6](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAEBBXXTBBAED#kohta:ITSEOHJAUTUVUUS((20)/piste:b6)

- Maurits, E., de Veer, A., Groenewegen, P. & Francke, A. 2017. Home-care nursing staff in self-directed team are more satisfied with their job and feel they have more autonomy over patient care: a nationwide survey. *Journal of advanced nursing* 73(10), 2430-2440. Viitattu 15.10.2022. <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1111/jan.13298>
- Maurits, E., de Veer, A., Groenewegen, P. & Francke, A. 2018. Attractiveness of people-centred and integrated Dutch home care: A nationwide survey among nurses. *Health & Social care in the community* 26(4), e523-e531. Viitattu 15.10.2022. <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1111/hsc.12564>
- Monsen, K.A. 2013. Buurtzorg: Nurse-Led community care. *Creative nursing* 19(3), 122-127. Viitattu 15.10.2022. 10.1891/1078-4535.19.3.122
- Neuza, R., Ana Patricia Duarte, A. P., Torres de Oliveira, R. & Faustino, C. 2018. How managerial coaching promotes employees' affective commitment and individual performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 70 nro. 8, 2163-2181. Viitattu 15.7.2022. Vaatii käyttöoikeuden. <https://www-emerald-com.libproxy.tuni.fi/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-10-2018-0373/full/pdf?title=how-managerial-coaching-promotes-employees-affective-commitment-and-individual-performance>
- Osatavoitteet n.d. Verkkosivu. Viitattu 17.10.2022. <https://vetojapitokotihoito.samk.fi/osatavoitteet/>
- Pennanen, J. 2022. Vanhustyö 2022. Hoivatiimien itseohjautuvuuden tukeminen kannattaa. *Vanhustyö* 2/2022, 16–17. Viitattu 2.10.2022. <https://vtkl.fi/wp-content/uploads/2022/06/Vanhustyö-0222.pdf>
- Perkiö-Mäkelä, M., Vauhkonen, A., Kupari, S., Saaranen, T., Honkalampi, K., Järvelin-Pasanen, S., Tarvainen, M., Räsänen, K. & Oksanen, T. 2021. Kotihoiton työntekijöiden työhyvinvointi. *Publications of the University of Eastern Finland Reports and Studies in Health Sciences* no 31. Viitattu 30.7.2022. <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/24911/16194253671843879107.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perko, K. 2017. Leadership and employee well-being. A psychological perspective based on resource theories. *Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. Väitöskirja*. Viitattu 6.8.2022 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0463-8>
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. *Gaudeamus Oy*.
- Ravanti, E. 2013. Esimerkkejä työhyvinvoinnin palvelutarjonnasta ja toimintamalleista. *Työpaikkojen työhyvinvointitoiminnan tason määrittäminen ja kehittäminen*. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 18.5.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114760/Esimerkkeja_tyohyvinvoinnin_palvelutarjonnasta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roos, M., Kuosmanen, L., Tevameri, T. & Viinikainen, S. 2022. Lähihoitajien työnkuva ja työn vetovoimatekijät sosiaali- ja terveysalalla – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede*, 34 (3), 152–168.

Ruotsalainen S., Jantunen S. & Sinervo T. 2020. Which factors are related to Finnish home care workers' job satisfaction, stress, psychological distress and perceived quality of care? - a mixed method study. *BMC Health Services Research* 20(1), 1–13. Viitattu 4.10.2022. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-020-05733-1>

Rytkönen, A. 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Väitöskirja. Viitattu 20.9.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0829-2>

Räsänen, M. 2022. Dialoginen johtaminen lähijohtamisen kompetenssien kehittäjänä terveydenhuollossa. Johtamisen ja talouden tiedekunta. Tampereen yliopisto. PunaMusta Oy – Yliopistopaino. Väitöskirja. Väitöskirja. Viitattu 7.8.2022. Vaatii käyttöoikeuden. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2466-7>

Savaspuro, M. 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille. Mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan. E-kirja. Alma Talent Oy. Viitattu 20.10.2022. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/FABBGXDTEB>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Kuntaliitto. Viitattu 16.8.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69933/ISBN_978-952-00-3415-3.pdf?sequence=1

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023. Tavoitteena ikäystävällinen Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:29. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto. Viitattu 20.8.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Ensimmäiset ehdotukset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden varmistamiseksi. Päivitetty 14.11.2022. Verkkosivu. Viitattu 8.9.2022. <https://stm.fi/-/ensimmaiset-ehdotukset-sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-saatavuuden-ja-riittavyyden-varmistamiseksi>

Specchia, M., Cozzolino, M., Carini E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardo, W. & Damiani, G. 2021. Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International Journal of Environmental research and public health*. 18, 1552. Viitattu 2.8.2022. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. n.d. Tilastotietoa lähihoitajista. Verkkosivu. Viitattu 9.10.22. <https://www.superliitto.fi/viestinta/vaikuttaminen/kansallinen-lahihoitajapaiva-2020/>

Suonsivu, K. 2014. Valmentava johtaminen henkilöstöjohtamisen muotona. Kunnallistieteellinen aikakauskirja 14(3), 265–284. Viitattu 4.8.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1756786>

Tampereen kaupunki. 2021. Hoiva- ja hoitoalan henkilöstöresurssit. Verkkosivu. Viitattu 9.10.2022. <https://tampere.cloudnc.fi/download/noname/%7B011a816b-0735-4d41-8e9c-cff07c62c63a%7D/5290252>

Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajan-kohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö: Toimialaraportit 2021:2. Viitattu 15.8.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 2.10.2022. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyslaitos n.d. Poliitikkasuositus: Vanhustyön eettinen kuormitus vähenee panostamalla työhyvinvointiin. Verkkosivu. Viitattu 30.10.2022. <https://www.ttl.fi/tyoelaman-suunta/politiikkasuositukset/politiikkasuositus-vanhustyon-eettinen-kuormitus-vahenee-panostamalla-tyohyvinvointiin>

Uutela, U. 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa. Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 4.8.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-144-6>

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valtioneuvosto. 2020. Vanhuspalvelulain uudistaminen. Verkkosivu. Viitattu 8.9.2022. <https://valtioneuvosto.fi/hanke?tunnus=STM006:00/2020>

Vauhkonen, A., Saaranen, T., Honkalampi, K., Järvelin-Paasanen, S., Kupari, S., Tarvainen, M., Perkiö-Mäkelä, M., Räsänen, K. & Oksanen, T. 2021. Work community factors, occupational well-being and work ability in home care: A structural equation modelling. Nursing Open 8 (6), s. 3190–3200. Viitattu 1.10.2022. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/nop2.1032>

Vesterinen, S. 2013. Osastonhoitajien johtamistyyli osana johtamiskulttuuria. Terveystieteiden laitos. Oulun yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 4.8.2022. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526201245>

Vesterinen, S., Suhonen, M., Isola, A. & Paasivaara, L. 2012. Nurse managers' leadership styles in Finland. *Nursing research and practice* 2012:605379. Viitattu 5.8.2022. <https://doi.org/10.1155/2012/605379>

Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon. 2021. Verkkosivu. Viitattu 25.10.2021. <https://vetojapitokotihoito.samk.fi>

Viitala, R., Järnlström, M. & Timo-Pekka Uotila, T-P 2017. Henkilöstöjohtamisen työkenttä. Teoksessa Viitala, M. & Järnlström M. (toim.) *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet*. Vaasan yliopisto. Tutkimusraportti, 3–11. Viitattu 4.7.2022. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7810/isbn_978-952-476-537-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Viitala, R. & Koivunen, N. 2014. Lähijohtaja henkilöstötyössä. Teoksessa Viitala, M. & Järnlström M. (toim.) *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet*, 151–171. Vaasan yliopisto. Tutkimusraportti. Viitattu 20.7.2022. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7810/isbn_978-952-476-537-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilkkä, H. 2021. *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Xiao, L.D., Harrington, A., Mavromaras, K., Ratcliffe, J., Mahuteau, S., Isherwood, L. & Gregoric, C. 2021. Care workers' perspectives of factors affecting a sustainable aged care workforce. *International Nursing Review* 68, 49–58. Viitattu 16.9.2022. <https://doi.org/10.1111/inr.12635>

Zuberbuhler, M., Salanova, M. & Martinez, I. 2020. Coaching-based leadership intervention program: a controlled trial study. *Frontiers in psychology* 10:3066. Viitattu 5.8.2022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03066>

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Kotihoidon vetovoimatekijät

Käsitteen ”**kotihoidon vetovoima...**” määrittely: kerrotaan mitä vetovoima on: Laaja käsite, joka sisältää monia erilaisia tekijöitä tai asioita. Nämä tekijät/ asiat voivat olla yksilöllisiä, ja ne lisäävät kiinnostavuutta ja halukkuutta hakeutua työskentelemään kotihoidon pariin.

1. Mitä käsite ”kotihoidon vetovoimaisuus” tarkoittaa sinulle?
2. Minkälaisia ajatuksia kotihoidon vetovoimaisuudesta sinulla on tällä hetkellä?
 - jos tuottavat pelkkää negatiivista, onko jotain positiivisia ajatuksia?
3. Millaisilla keinoilla kotihoidon vetovoimaisuutta voitaisiin mielestäsi parantaa?
4. Minkälaiset asiat saisivat sinut hakeutumaan työskentelemään ikääntyneiden kotihoidon parissa?

Hankkeen/ työpajojen merkitys

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa kotihoidon palvelukseen opiskelijoiden toimintaedellytyksiä ja muutoskyvykkyyttä sekä lisätä kotihoidon työn veto- ja pito-voimaisuutta. Työpajoja on ollut hankkeen aikana yhteensä neljä.

5. Millainen merkitys hankkeella/ työpajoilla on ollut työuran suunnitteluun ikääntyneiden kotihoidon parissa?
 - miten hankkeeseen osallistuminen on vaikuttanut ajatuksiisi kotihoidossa työskentelystä?
 - työura ei tässä yhteydessä tarkoita sitoutumista koko työuran ajaksi
6. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että olet/ et ole kiinnostunut työllistymään ikääntyneiden kotihoidon parissa?
7. Ovatko ajatuksesi muuttuneet hankkeen aikana, ja miten?

Hanketyöskentelyn antamat valmiudet oman työn johtamiseen

työn johtamisella tarkoitetaan työmäärän ja työtehtävien tiedostamista ja kykyä organisoida omaa työtään.

1. Millaisia ajatuksia työpajoihin osallistuminen on herättänyt oman työn johtamisesta osana kotihoidon työtä?
2. Miten hankkeeseen osallistuminen on lisännyt valmiuksia oman työn johtamiseen?

Liite 2. Tutkimuskysymysten sisällönanalyysin taulukot

1(3)

Tutkimuskysymys yksi

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työn monipuolisuus ympärivuorokautiseen hoitoon verrattuna	Kotihoidon työn monipuolisuus	Kotihoidon työn monipuolinen sisältö
Kotihoidon työ on monipuolista		
Kotihoidon työ on vaihtelevaa		
Kotihoidon työ ei ole sidottu yhteen paikkaan	Kotihoidon työn liikkuvuus	
Kotihoidon työ on liikkuvampaa verrattuna laitostyöhön		
Liikkumisen vapaus on houkutteleva tekijä		
Kotihoidon työ on joustavaa	Kotihoidon työn joustavuus	
Kotihoidon työn vastuu asiakkaasta	Kotihoidon työn vastuullisuus	
Vastuu päätöksistä ja työstä		
Kotihoidon työ on itsenäistä	Kotihoidon työn itsenäisyys	
Kotihoidon työn vapaus		Kotihoidon palkitseva asiakas-kunta
Asiakkaiden parempi toimintakyky ympärivuorokautiseen hoitoon verrattuna	Asiakkaiden hyvä fyysinen ja kognitiivinen toimintakyky	
Asiakkaiden elämänhistoriat ja keskustelut tekevät kotihoidon työstä mielenkiintoista		
Kotihoidon työ on kevyempää kuin työ tehostetussa		
Asiakkaat odottavat kotihoidon työntekijöitä kotikäynnille	Asiakkaiden positiivinen suhtautuminen työntekijöihin	
Kotihoidon asiakkaiden kohtaaminen on mielenkiintoista		
Kotihoidossa työn mielekkyyttä lisää asiakkaiden kiitollisuus.		Luotettava työyhteisö
Työyhteisön apu, tuki ja vertaistuki	Työyhteisön tuki työhön	
Moniammatillinen yhteistyö osana työtä	Moniammatillinen työyhteisö	
Kotihoidon työtä tehdään parityönä		Opiskelijan ajattelutapa ja ominaisuudet
Kotihoidon mielikuvan muuttaminen. Kotihoidon työn merkityksen korostaminen yhteiskunta- ja yksilötasolla.	Kotihoidon yhteiskunnallisen merkityksellisyyden ymmärtäminen	

jatkuu

Auttamisenhalu ja halu tukea omassa kodissa asumisen onnistumista	Auttamisen halu	
Kotihoidon työssä korostuu yksilöllisen asiakaspalvelun tärkeys		
Työn vapaus sallii työpäivän itsenäisen suunnittelun	Itsensä johtaminen	
Kotihoidon työ edellyttää itsenäistä päätöksentekoa		

Tutkimuskysymys kaksi

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kiire	Kiire	Vähäiset henkilöstöressurit
työvoimapula vähentää vetovoimaisuutta	Työvoimapula	
Kotihoidosta puhutaan negatiiviseen sävyyn	Negatiivinen puhe kotihoidosta	Kotihoidon negatiivinen maine
Negatiivisen kuvan luominen		
negatiivinen leima liittyen riittämättömään palkkaan ja perehdytykseen		
Opiskelijoiden liiallinen vastuu on raskasta	Opiskelijoiden liiallinen vastuu	Työyhteisön ymmärtämättömän suhtautuminen opiskelijoihin
Työntekijöiden erilaiset työtavat	Ymmärtämättömyys työntekijöiden ja työtöpojen erilaisuudesta	
Riittävän perehdytyksen merkitys	Perehdytyksen puute	

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Ei vaikutusta ajatuksiin kotihoidon työstä	Muuttumattomat ajatukset kotihoidon työstä	Hanke ajatusten herättäjänä
Hankkeen sisältö	Ajatukset hankkeen sisällöstä	
Kotihoidon työn houkuttelevuus	Positiivisuus kotihoidon työtä kohtaan	Hanke positiivisen mielikuvan luojana
Positiivinen asenne		
Kotihoidon työn näkyvyys		
Kotihoidon työn kehittäminen	Positiivinen julkisuuskuva	Hanke osaamisen vahvistajana
Työtehtävien aikataulutaminen ja suunnittelu	Itsensä johtamisen valmiudet	
Valmius reagoida ja toimia muutoksessa		
Valmius oman työn johtamiseen		
Tiedon lisääntyminen kotihoidon työstä		
Työntekijän työssä joutamisen merkitys		
Hanke ei ole näkynyt käytännön kotihoidon työssä	Hankkeen näkyvyys kotihoidossa	Hanke osana kotihoidon työtä
Odotukset hankkeen vaikutuksista kotihoidon työhön	Odotukset hankkeen merkityksestä kotihoidon työhön	

Liite 3. Tutkimustiedote

1(2)



1

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

(22.3.2022)

Tutkimus – Kotihoidon työuran vetovoimaisuus lähihoitajaopiskelijoiden kokemana

Pyydämme sinua osallistumaan tähän tutkimukseen, joka toteutetaan osana opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on tuottaa tietoa veto- ja pitovoimaa kotihoitoon -hankkeeseen osallistumisen merkityksestä kotihoidon työuran vetovoimaisuuteen. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja sinun mahdollista osuuttasi siinä. Perehdyttyäsi rauhassa tähän tiedotteeseen sinulle järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta. Jos päätät osallistua tutkimukseen, sinulta pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata veto- ja pitovoimaa kotihoitoon-hankkeeseen osallistuneiden lähihoitajaopiskelijoiden näkemyksiä hankkeen ja sen tööpajojen merkityksestä uravalintaan ja kotihoidon työhön.

Tutkimuksen toteuttaja

Tämän tutkimuksen toteuttavat kaksi Tampereen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan johtamisen YAMK-opiskelijaa.

Me tutkijat itse olemme rekisterinpitäjiä. Opinnäytetyömme tutkimuksessa haastateltavista ei kerätä henkilö- tai taustatietoja. Haastatteluun voi vastata nimettömänä ja Teams-yhteys voidaan toteuttaa suljetuin kameroin.

Tutkimuksen kulku

Tutkimus sisältää 6–8 haastateltavan ryhmähaastattelun. Tavoitteena on toteuttaa haastattelut neljälle eri ryhmälle. Haastattelut toteutetaan huhti/toukokuussa 2022 teams-sovellusta hyödyntäen. Yhdelle ryhmähaastattelulle varataan aikaa 1,5 tuntia. Haastatteluryhmät muotoutuvat tutkimukseen osallistuvista sattumanvaraisesti. Haastattelut tallennetaan teamsin kautta, mikäli tutkimukseen osallistujat antavat tähän luvan.

Tutkimukseen liittyvät hyödyt sekä mahdolliset riskit ja haitat

Tutkimuksen tuloksia voidaan mahdollisesti hyödyntää kotihoidon työuran vetovoimaisuuden lisäämiseen liittyvien tekijöiden selvittämisessä.

Tutkimuksessa käytettäviin menetelmiin ei liity terveydellisiä riskejä, sosiaalisia riskejä, taloudellisia riskejä eikä henkilötietojen käsittelyyn liittyviä riskejä.

jatkuu

Henkilötietojen käsittely ja tietojen luottamuksellisuus

Henkilötietojanne ei käsitellä tutkimuksen missään vaiheessa. Litteroinnin yhteydessä aineisto anonymisoidaan eli kaikki tiedot, joiden perusteella haastateltavat on mahdollista tunnistaa, hävitetään tai muutetaan. Tiedot hävitetään lopullisesti tutkimuksen valmistuttua.

Haastatteluja ei käytetä muuhun kuin tutkimuskäyttöön eikä materiaalia hyödynnetä jatkotutkimuksissa.

Vapaaehtoisuus

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voitte kieltäytyä siitä tai keskeyttää tutkimuksen, milloin tahansa tutkimuksen aikana syytä ilmoittamatta ilman, että siitä koituu teille mitään haittaa.

Voitte myös peruuttaa antamanne suostumuksen milloin tahansa tutkimuksen aikana ilman perusteluita ilmoittamalla siitä tutkimuksen tekijöille. Suostumuksen peruuttamisesta ei koidu teille mitään haittaa.

Henkilötietojen käsittelyyn liittyvät oikeudet

Tutkimukseen osallistuvista ei kerätä henkilötietoja.

Tutkittavien vakuutusturva

Tutkittavia ei ole tarpeen vakuuttaa tutkimuksen vuoksi.

Tutkimuksen kustannukset ja taloudelliset selvitykset

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota. Opinnäytetyön tutkimuksella ei ole ulkopuolisia rahoittajia.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tulokset raportoidaan TAMK:ssa opinnäytetyön esitysseminaarissa marraskuussa 2022. Opinnäytetyö arkistoidaan pysyvästi TAMK:n asiakirjahallintajärjestelmään (Tweb). Opinnäytetyö tallennetaan Thesys-tietokantaan.

Lisätiedot ja tutkijoiden yhteystiedot

— — — — —

Rekisterin nimi	Kotihoidon työuran vetovoimaisuus lähihoitajaopiskelijoiden kokemana
Päiväys	19.3.2022
Rekisterinpitäjä(t)	Monika Engman monika.engman@tuni.fi , Merita Harjula merita.harjula@tuni.fi
Ohjaaja tai oppilaitoksen yhteyshenkilö	Sirpa Salin Sirpa.salin@tuni.fi
Henkilötietojen käsittelytarkoitus ja käsittelyperuste	Henkilötietojasi käsitellään kotihoidon Veto- ja pitovoimaa hankkeeseen liittyvässä opinnäytetutkimuksessa. Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata hankkeeseen osallistuneiden lähihoitajaopiskelijoiden näkemyksiä hankkeen ja sen työpajojen merkityksestä uravalintaan ja kotihoidon työhön. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Henkilötietojen käsittelyperusteena on: Suostumus. Suostumuksen voi peruuttaa milloin tahansa ilmoittamalla tästä rekisterinpitäjälle. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta ennen suostumuksen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen. Opinnäytetutkimuksen ohjaajalla voi olla pääsy aineistoon opinnäytetyön ohjaamista ja tarkastamista varten. Tällöin rekisterinpitäjänä on Tampereen ammattikorkeakoulu ja käsittelyperusteena yleisen edun mukainen opetustehtävä.
Henkilötietojen säilytysaika	Opinnäytteen/opinnäytteiden valmistuttua aineisto ja henkilötiedot tuhoetaan. Siltä osin kuin ohjaajalla on pääsy aineistoon opinnäytetyön ohjaamista ja tarkastamista varten, ohjaajat ja tarkastajat käsittelevät henkilötietoja ainoastaan niin kauan kuin on tarpeellista työn hyväksymistä varten.
Rekisterin tietosisältö ja tietolähteet	- Haastattelun tietosisältö: Haastattelut toteutetaan etäyhteydellä Teams-sovellusta hyödyntäen. Haastateltavilta kysytään lupa tilanteiden tallentamiseen Teamsin kautta.
Rekisteröidyn oikeudet	Tietosuojalainsäädännön mukaisesti sinulle kuuluu oikeus saada pääsy tietoihin, oikaista tietoja, oikeus tietojen poistamiseen (oikeus tulla unohdetuksi), rajoittaa tietojen käsittelyä ja vastustaa henkilötietojen käsittelyä. Jos haluat käyttää jotain oikeuttasi, ota yhteys rekisterinpitäjään.
Oikeus valittaa viranomaiselle	Sinulla on oikeus tehdä valitus henkilötietojen käsittelyä valvovalle viranomaiselle, jos epäilet henkilötietojasi käsiteltävän vastoin tietosuojalainsäädäntöä: tietosuoja.fi, puh: 0295666700, sähköposti: tietosuoja@om.fi

Henkilötietojen vastaanottajat	Henkilötietojasi ei luovuteta ulkopuolisille.
Rekisterin suojauksen periaatteet	Digitaalinen aineisto suojataan käyttäjätunnuksella ja salasanalla tai kaksivaiheisella käyttäjän tunnistuksella (MFA). Aineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot.

Liite 5. Suostumuslomake

SUOSTUMUSLOMAKE

Kotihoidon työuran vetovoimaisuus lähihoitajaopiskelijoiden kokemana

Suostumus tutkimukseen osallistumiseksi

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tieteelliseen tutkimukseen ja olen saanut kirjallista tietoa tutkimuksesta ja mahdollisuuden esittää siitä tutkijalla (-joille) kysymyksiä.

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä peruuttaa suostumus ja keskeyttää tutkimus väliaikaisesti syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luotamuksellisina.

Annan suostumukseni tutkimukseen.

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Liite 6. Kotihoidon esihenkilön huoneentaulu

KOTIHOIDON TYÖN VETOVOIMATEKIJÄT

Lähihoitajaopiskelijoiden kokemana

Kotihoidon työn arvostaminen

- arvostuksen heijastuminen työyhteisöön ja yleiseen keskusteluun kotihoidosta
- kotihoidon työn esiin tuominen positiivisessa valossa

Valmentava johtajuus

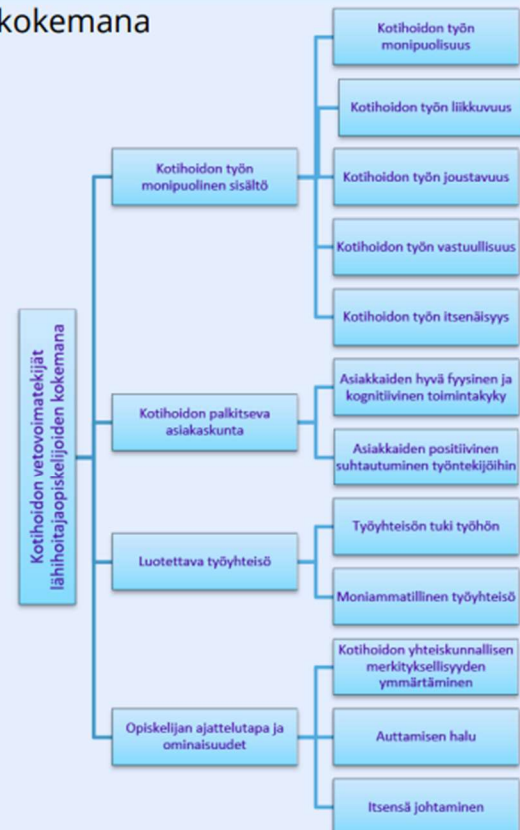
- itsensä johtamisen taitojen kehittymisen tukeminen
- työn toteuttamisen itsenäinen suunnittelu
- ajan hallinta - kiireen tunteen vähentäminen

Työyhteisön suhtautuminen opiskelijoihin

- sallitaan opiskelijoiden olla oppijan roolissa
- varmistetaan riittävä perehdytys

Luotettava työyhteisö

- työyhteisön ymmärrys ja avoimuus erilaisia työtapoja kohtaan
 - opiskelijoilla voi olla arvokkaita ja raikkaita näkökulmia
- Opiskelijoiden ajatusten ja näkemysten arvostaminen



(Engman & Harjula 2022, 30.)



Liite 7. Opinnäytetyössä käytetyt aiemmat tutkimukset

1(9)

TUTKIMUS	TUTKIMUKSEN TEKIJÄT	TUTKIMUKSEN TARKOITUS	TUTKIMUSMENETELMÄ	TUTKIMUKSEN PÄÄTULOKSET
Lähihoitajaopiskelijoiden ja ikäihmisten aidot kohtaamiset kotihoidon digitaalisessa oppimisympäristössä – vetovoimaa vanhustyön koulutukseen. 2017.	Aappola, J.	DigiHOP- kotihoidon digitaalinen oppimisympäristö- hanke (2016–2018) tarkoituksena on rakentaa lähihoitajakoulutukseen toimivaa kotihoidon oppimisympäristöä.	Tieteellinen artikkeli.	Opiskelijat kokivat kotikäynnit oppimisensa kannalta hyödyllisinä ja monipuolisina. Kotikäyntien kautta opiskelijat pääsivät aitoon vuorovaikutukseen ikäihmisten kanssa, ja vuorovai- kutuksen ja havainnointitaidot kehittyivät. Opiskelijat kokivat mielihyvää ikääntyneiden auttamisesta. Teknologian avulla mahdollistui sukupolvien välinen kohtaaminen uudessa oppimisympäristössä. Video-ohjaus lisäsi turvallisuutta. Pilotoinnin päättyessä vanhustyön osaamisalan kiinnostavuus oli ennätysellisen vetovoimainen.
The influence of nursing homes managers' leadership on person-centred care and stress of conscience: a cross-sectional study. 2021.	Backman, A., Sjögren, K., Lövheim, H., Lindkvist, M. & Edvardsson, D.			
Valmentavan johtamisen mahdollisuudet kotihoidossa. ”Se on semmonen, miten nyt voisi sanoa, ihminen ihmiselle”. 2021.	Birkstedt, E-L.			

Jatkuu

<p>Sosiaali- ja terveysalan työolot ja veto-voima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: pe-rehdytys, osaaminen, työolot ja kuor-mitus. 2020.</p>	<p>Coco, K. & Roos, M.</p>	<p>Tuottaa tietoa tehyläis-ten lähihoitajien työ-oloista ja osaamistar-peista edunvalvonnan tueksi. Tarkoituksena selvittää työoloja hoitotyön toi-mintaympäristössä lä-hihoitajien näkökul-masta.</p>	<p>Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella (N = 102).</p>	<p>Lähihoitajat kokevat työnsä tärkeänä ja mer-kityksellisenä. He koke-vat osaamisensa olevan riittämätöntä työn vaati-muksiin nähden. Sosi-aali- ja terveysalan veto-voima arvioitiin heikoksi. Ala tarvitsee konkreetti-sia muutoksia esimer-kiksi palkkaukseen ja työolihin. Työvoimapu-laa ei voi ratkaista koulu-tustasoa laskemalla, koska lääkehoidon osaa-minen korostuu esimer-kiksi kotihoidossa.</p>
<p>Leadership practices and staff nurses' intent to stay: a sys-tematic review. 2011.</p>	<p>Cowden, T., Cum-mings, T. & Pro-fetto-McGrath, J.</p>	<p>Tutkia johtamisen vai-kutusta työn pitovoimaisuuteen sairaan-hoitajien keskuudessa.</p>	<p>Systemaattinen kir-jallisuuskatsaus.</p>	<p>Transformationalinen johtaminen lisää työn pi-tovoimaisuutta.</p>
<p>Impact of managers' coaching conversa-tions on staff knowledge use and performance in long-term care settings. 2018.</p>	<p>Cummings, G., Hewko, S., Wang, M., Wong, C., Laschinger, S. & Estabrooks, C.</p>	<p>Teoreettisen mallin ko-keilu hoitokodin henki-lösten odotuksista työn sisältöön ja lähijohta-jan kanssa käytyihin valmentaviin keskus-teeluihin.</p>	<p>Kahden ryhmän ris-tikkäisasetelma (n=33).</p>	<p>Vuorovai4utteinen joh-taminen koettiin lähijoh-tajan tukena, joka edes-auttoi valmentavien kes-kustelujen säännöllisyy-den toteutumisessa. Val-mentavan otteen toteu-tumisen todettiin olevan yhteydessä työtyytyväi-syyteen.</p>
<p>Nursing students' willingness to work in geriatric care: an integrative review. 2021.</p>	<p>Dai, F., Liu, Y., Ju, M. & Yang, Y.</p>	<p>Tutkia sairaanhoitaja-opiskelijoiden halukkuutta työskennellä ge-riatrisen hoidon parissa viimeisen kymmenen vuoden ajalla. Ja selvit-tää mitä ovat geriatri-sen hoidon vetovoima-tekijät.</p>	<p>Integratiivinen kir-jallisuuskatsaus.</p>	<p>Geriatrinen hoitotyö ei houkuttele sairaanhoita-jaopiskelijoita. Vetovoimatekijöistä oli-vat aiemmat kokemuk-set ikäihmisten keskuu-dessa työskentelystä, opiskelijan asenne, käy-tännön harjoittelun ympäristö ja kokemus asu-misesta ikääntyneiden perheenjäsenten kanssa.</p>

<p>Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – A mixed method study. 2014.</p>	<p>Flinkman, M.</p>	<p>Selvittää nuorten sairaanhoitajien aikomuksia lähteä ammatistaan ja lähtöaikeisiin vaikuttavista syistä.</p>	<p>Ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin kaksi integroitua kirjallisuuskatsoa. Toisessa vaiheessa analysoitiin aiemmin kerättyä kyselytutkimuksen aineistoa.</p>	<p>Aikaisempi tutkimus osoittaa, että nuorten sairaanhoitajien aikomukset lähteä ammatistaan ovat vähäisiä. Uupumus ja työtytymättömyys ovat yhteydessä aikaisiin lähteä ammatista.</p>
<p>Dignity: a prerequisite for attractive work in elderly care. 2017.</p>	<p>Keisu, B-I.</p>	<p>Käsitellä NPM (new public management) ja arvoja osana työn vetovoimaisuuden kokemusta Ruotsin vanhusten hoidossa.</p>	<p>diskurssi analyysi</p>	<p>Kolme pääluokkaa vetovoimatekijöistä: palkka ja status, korkealaatuinen hoito sekä työolosuhteet ja kompetenssi.</p>
<p>Esimiehen johtamistylin yhteys työntekijän kokemaan työuupumukseen ja sairaana työskentelyyn. 2013.</p>	<p>Kinnunen,U., Perko,K.& Virtanen, M.</p>			
<p>Vanhustyössä työkentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. 2022.</p>	<p>Korkiakangas, E., Koivisto, T., Olin, N. & Laitinen, J.</p>	<p>Kuvata vanhustyössä työkentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä siitä, millaisia toimenpiteitä tarvitaan vanhustyön vetovoimaisuuden lisäämiseen.</p>	<p>Vanhustyössä työkentelevien esihenkilöiden ja hoitajien teemahaastattelut (n=40). Haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällön analyysillä.</p>	<p>Tutkimuksen tuloksina muodostui kolme pääluokkaa keinoista, joiden avulla voidaan lisätä vanhustyön vetovoimaisuutta. Pääluokat ovat vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä yksilö-, työyhteisö- ja yhteiskuntatason tekijät. Esiin nousseita keinoja löytyi myös samanaikaisesti kaikista pääluokista, näitä olivat vanhustyön myönteisten näkökulmien esille tuominen, resurssien riittävyyden varmistaminen ja työhyvinvoinnin edistäminen.</p>

Jatkuu

<p>Graduating nurse students' interest in older people nursing – A cross-sectional survey in six European countries. 2020.</p>	<p>Koskinen, S., Burke, E., Fatkulina, N., Fuster, P., Löyttyniemi, E., Salminen, L., Stubner, J., Thorsteinsson, H. & Leino-Kilpi, H.</p>	<p>Analysoida valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden mielenkiintoa ikääntyneiden hoitoa kohtaan ja siihen liittyviä tekijöitä.</p>	<p>Useamman maan kattava poikittais-tutkimus. Aineisto kerättiin Suomesta, Saksasta, Irlannista, Liettuasta ja Espanjasta. Data kerättiin strukturoidulla kyselyllä (n= 1796).</p>	<p>Valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden kiinnostus ikääntyneiden hoitotyötä kohtaan on tutkimuksen mukaan matala (20,5 asteikolla 0-100). Opiskelijoiden kiinnostuneisuus ikääntyneiden hoitotyötä kohtaan liittyi asuinmaahan, työkokemuksen määrään, jatko-opiskelu suunnitelmiin, kompetenssiin ja siihen kuinka arvostettua hoitotyö kotimaassa on. Opiskelijat, joilla oli suurin kiinnostus ikääntyneiden hoitotyötä kohtaan arvioivat omat kompetenssissa korkeammiksi.</p>
<p>Vanhuspalvelujen maine. Median tuottamat mainetarinat. 2019.</p>	<p>Lehtonen, T.</p>	<p>Selvittää, millaisena vanhuspalvelujen maine ilmenee ja millaisia maineen tyyppitarinoita media tuottaa vanhuspalveluista.</p>	<p>Laadullinen tutkimus, joka analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä ja narratiivisella tutkimusotteella.</p>	<p>Tuloksena muodostui neljä tyyppitarinaa: huoltarina, eriarvoisuustarina, ihmisarvotarina ja kehittämistarina. Tarinoita kertovat yleensä ulkopuoliset kuin palveluiden käyttäjät.</p>
<p>Home-care nursing staff in self-directed team are more satisfied with their job and feel they have more autonomy over patient care: a nationwide survey. 2017.</p>	<p>Maurits, E., de Veer, A., Groenewegen, P. & Francke, A.</p>	<p>Selvittää onko työskentely itseohjautuvissa tiimeissä yhteydessä työtyytyväisyyteen. Arvioida onko itsearvioidulla autonomialla vaikutusta hoidon laatuun. Tutkia koulutustason vaikutusta hoitotyön autonomian ja työtyytyväisyyden välillä.</p>	<p>Poikittaistutkimus, kaksi tutkimuskyselyä vuosina 2014 ja 2015.</p>	<p>Itseohjautuvuus vaikuttaa positiivisesti koettuun työtyytyväisyyteen. Korkeampi koukutus-taso on yhteydessä työn autonomiaan ja työtyytyväisyyteen.</p>
<p>Home-care nursing staff in self-directed team are more satisfied with their job and feel they have more autonomy over patient care: a nationwide survey. 2018.</p>	<p>Maurits, E., de Veer, A., Groenewegen, P. & Francke, A.</p>	<p>Tutkia onko ihmislähtöinen integroitu kotihoito vetovoimaista kotihoidossa ja sairaalassa työskentelevän hoitohenkilöstön keskuudessa.</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus.</p>	<p>Suurin osa kotihoidon henkilöstöstä kokee ihmislähtöisen integroidun kotihoidon vetovoimaiseksi. Erityinen vetovoimatekijä on asukkaiden omatoimisuuden ja sosiaalisten verkostojen edistäminen. Vähemmistö sairaalassa työskentelevistä hoitajista koki kotihoidon työn vetovoimaiseksi.</p>

Jatkuu

How managerial coaching promotes employees' affective commitment and individual performance. 2020.	Neuza, R., Ana Patricia Duarte, A. P., Torres de Oliveira, R. & Faustino, C.	Tutkimuksella pyrittiin saamaan kattavampi kuva valmentavan johtamisen taitojen merkityksestä yksilön suorituskykyyn ja sitoutumiseen.	198 eri organisaation työntekijälle toteutettu verkkokysely.	Tuloksien mukaan valmentavalla johtamisella on positiivinen vaikutus yksilön suorituskykyyn ja sitoutumiseen.
Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi. 2021.	Perkiö-Mäkelä, M., Vauhkonen, A., Kupari, S., Saaranen, T., Honkalampi, K., Järvelin-Pasanen, S., Tarvainen, M., Räsänen, K. & Oksanen, T.	Tutkia kaupungin kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia ja työstä palautumista.	Kvantitatiivinen kyselytutkimus, seuranta tutkimus (2019-2020). Lisäksi fysiologisia mittauksia.	Tulosten mukaan oma ja työyhteisön hyvinvointi heikkeni seurannan aikana. Koetussa työkyvyssä ei tapahtunut muutoksia. Yleisimmin stressiä ja henkistä painetta aiheuttivat kiire työssä, epäselvät ja ristiriitaiset toimitaohjeet ja työn vastuullisuus.
Leadership and employee well-being. A psychological perspective based on resource theories. 2017.	Perko, K.	Tutkia johtamisen merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille psykologisesta näkökulmasta.	Suomalaisille eri ammatissa toimiville kunta-alan työntekijöille v. 2011–2013 toteutettu kysely.	Tutkimustuloksissa korostui esimiehen oikeudenmukaisen, kunnioitettavan, puolueettoman ja tasapuolisen kohtelun merkitys työntekijöiden hyvinvointiin.
Lähihoitajien työnkuva ja työn vetovoimatekijät sosiaali- ja terveysalalla – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. 2022.	Roos, M., Kuosmanen, L., Tevameri, T. & Viinikainen, S.	Kuvata lähihoitajien työtä, työnkuvaa ja uraa sekä työn vetovoimatekijöitä sosiaali- ja terveysalalla tutkimustiedon valossa.	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus.	Tutkimuksen tuloksista muodostui pääluokat: lähihoitajaopiskelijan ja lähihoitajan alalla pysyminen, lähihoitajan rooli ja urakehitys, lähihoitajan työnkuva sekä työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön.

<p>Which factors are related to Finnish home care workers' job satisfaction, stress, psychological distress and perceived quality of care? - a mixed method study. 2020.</p>	<p>Ruotsalainen S., Jantunen S. & Siervo T.</p>	<p>Tutkia haasteita, stressoreita, yhteistyötä ja johtamisen tekijöitä, jotka vaikuttavat kotihoidon henkilöstön hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja koettuun hoidon laatuun.</p>	<p>Kyselytutkimus ja puolistrukturoitu teemahaastattelu.</p>	<p>Kiire ja paine aikatauluista on yhteydessä korkeampaan stressiin ja henkiseen kuormitukseen, keskeytykset työssä olivat yhteydessä korkeampaan stressiin ja matalampaan työtyytyväisyyteen. Työyhteisöön ja yhteistyöhön liittyvät tekijät liittyivät hoidon laatuun. Analyysi toi esiin tyytymättömyyttä johtamisen keinoihin, joka vaikutti alentavasti työtyytyväisyyteen.</p>
<p>Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. 2018.</p>	<p>Rytkönen, A.</p>	<p>Käsitellä hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuutta ja teknologian käyttöä vanhustyössä. Selvittää työn kannustavia tekijöistä.</p>	<p>Kvantitatiivinen kyselytutkimus (N=357).</p>	<p>Hoivatyö vanhusten parissa on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa. Usealla hoitajalla on vaikeuksia palautumisessa. Työhön sisältyy monenlaista henkistä kuormitusta. Valtaosa hoitajista on kokenut kritisointia ja haukkumista asiakkaiden taholta. Usea hoitaja oli kohdannut väkivaltaista käytöstä, uhkailua ja sukupuolista häirintää. Työpaikoilla tapahtui usein työpaikkakiusaamista. Työn kuormittavuutta lisää henkilöstömäärän vähyys. Yleinen vanhustyön arvostus koetaan heikoksi. Asiakkaat ovat tärkeä voimavara työssä. Halu auttaa ihmisiä on yleisin peruste hakeutua hoiva-alalle. Muta houkuttavia tekijöitä olivat ammatin saaminen, monipuoliset työtehtävät ja kutsumus. Merkityksellisiä tekijöitä olivat myös asiakkaiden kiitollisuus, asiakkaiden kohtaaminen, työn sisältö, työyhteisö ja turvattu toimeentulo. Yhteinen työtyytyväisyyden ylläpitäjä on organisatiokulttuuri.</p>

<p>Dialoginen johtaminen lähijohtamisen kompetenssien kehittäjänä terveydenhuollossa. 2022.</p>	<p>Räsänen, M.</p>	<p>Tarkastella dialogista lähijohtamista kompetenssien kehittäjänä terveydenhuollossa.</p>	<p>Laadullinen tutkimus.</p>	<p>Terveydenhuollon ja nimenomaan hoitotyön kontekstissa lähijohtamisessa johtamiskompetenssissa painottuu edelleen vahva substanssiosaaminen eikä johtamisosaaminen ole keskiössä. Päätuloksena todetaan, että hoitotyön lähijohtajat kuvaavat dialogiseen johtamiseen liittyviä elementtejä hyvin laajasti. Johtamiskompetenssit, työn mielekkyyden kokeminen sekä lähijohtamiseen liittyvän tiedon hallinta muodostivat vaikuttavan työn subjektiivisen tekemisen ulottuvuudet, ja dialoginen johtaminen parhaimmillaan korostaa toisten ihmisten arvostamista.</p>
<p>Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. 2021.</p>	<p>Specchia, M., Cozzolino, M., Carini E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardo, W. & DamiJani, G.</p>	<p>Tutkia johtamistyylin ja sairaanhoitajien työtyytyväisyyden välistä yhteyttä.</p>	<p>Systemaattinen kirjallisuuskatsaus.</p>	<p>Johtamistyyllillä on selkeä yhteys sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen. Transformationaalinen johtaminen korreloi korkeimmin työtyytyväisyyteen, autenttinen johtajuus, vuorovaikutteinen ja palveleva johtajuus seurasivat. Passive-avoidant ja laissez-faire johtajuustyyli puolestaan korreloivat negatiivisesti työtyytyväisyyden kanssa.</p>

Jatkuu

<p>Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa. Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä. 2019.</p>	<p>Uutela, U.</p>	<p>Ymmärtää miten valmentava esimiestyö on yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä oppimisen kokemuksiin.</p>	<p>Fenomenografinen tapaustutkimus.</p>	<p>Johtopäätöksinä erottui viisi keskeistä valmentavan johtamisen käytäntöä ja elementtiä: valmentava esihenkilö on työssä oppimisen mahdollistaja ja arjen työn sujuvuudesta huolehtija. Valmentava esihenkilö on rakentavan ja oppimista edesauttavan palautteen antaja. Valmentava esihenkilö on työhyvinvoinnin voimavaretkijöiden vahvistaja. Valmentava esihenkilö on yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksellisuuden edistäjä. Valmentava esihenkilö panostaa työntekijöiden tunteeseen ja luottamuksellisten suhteiden rakentamiseen.</p>
<p>Work community factors, occupational well-being and work ability in home care: A structural equation modelling. 2021.</p>	<p>Vauhkonen, A., Saaranen, T., Honkalampi, K., Järvelin-Paasanen, S., Kupari, S., Tarvainen, M., Perkiö-Mäkelä, M, Räsänen, K. & Oksanen, T.</p>	<p>Tutkia kuinka työyhteisötekijät ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja työkykyyn, ja kuinka työhyvinvointi on yhteydessä työkykyyn.</p>	<p>Kyselytutkimuksena toteutettu poikittaistutkimus (N=167).</p>	<p>Ainoa työhyvinvointiin suoraan vaikuttava tekijä on informaatio ja työn organisointi. Sosiaalisen tuen ja työvuorosuunnittelun vaikutukset ovat epäsuoria. Kaikki työyhteisötekijät vaikuttavat epäsuorasti työkykyyn. Kotihoidossa pitäisi korostaa tiedonkulun sujuvuutta ja työn organisoimista ajan hallinnan optimoinnilla. Tämä edellyttää sosiaalista tukea, hyvin toimivaa työilmapiiriä ja työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttamiseen ja osallistumiseen.</p>

Jatkuu

<p>Osastonhoitajien johtamistyyliä osana johtamiskulttuuria. 2013.</p>	<p>Vesterinen, S.</p>	<p>Kuvata ja analysoida, mitä ovat hoitotyön osastonhoitajien johtamistyyliä osana johtamiskulttuuria terveyskeskusten vuodeosastoilla.</p>	<p>Monimenetelmällinen tutkimusmenetelmä; systemaattinen kirjallisuuskatsaus, kvalitatiivinen teemahaastattelu ja kvantitatiivinen kyselylomake.</p>	<p>Tulosten mukaan osastonhoitajien johtamistyyliin vaikuttavat tiedonkulku, organisaation arvot, aiemmat esihenkilöt, osastonhoitajien koulutus ja arvot, osastonhoitajien alaiset työntekijät ja yhteistyö. Osastonhoitajat kuvasivat käyttävänsä neljää resonoivaa johtamistyyliä: visionäärinen, valmentava, välittävä ja demokraattinen. Ei-resonoivista johtamistyyleistä käytetään komentavaa johtamistyyliä. Johtamistyyli vaikuttaa yhteistyöhön, ilmapiiriin, työntekijöiden työhyvinvointiin ja sitoutumiseen.</p>
<p>Nurse managers' leadership styles in Finland. 2012.</p>	<p>Vesterinen, S., Suhonen, M., Isola, A. & Paasivaara, L.</p>	<p>Tutkia sairaanhoitajien ja valvojen havaintoja lähijohtajien johtamistyyleistä.</p>	<p>Laadullinen haastattelututkimus, aineisto analysoitiin sisällönanalyyksillä.</p>	<p>Kuusi johtamistyyliä tunnistettiin: visionäärinen, valmentava, yhdistävä, demokraattinen, komentava ja eristävä. Johtamistyyli vaikuttaa työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen sekä työilmapiiriin. Lähiesihenkilön tulisi arvioida johtamistyyliään työntekijöiden näkökulmasta kontekstisidonnaisesti huomioiden myös organisaation tavoitteet.</p>
<p>Care workers' perspectives of factors affecting a sustainable aged care workforce. 2021.</p>	<p>Xiao, L.D., Harrington, A., Mavromaras, K., Ratcliffe, J., Mahuteau, S., Isherwood, L. & Gregoric, C.</p>	<p>Tunnistaa syitä, jotka vaikuttavat ikääntyneiden hoitotyön työntekijöiden päätökseen ottaa työ vastaan, pysyä työssään tai lähteä työstä.</p>	<p>Kvalitatiivinen kuvaileva tutkimus.</p>	<p>Tulokset muodostivat viisi pääluokkaa: Työllistyä ikääntyneiden hoitotyöhön kutsumuksesta; työllistyä ikääntyneiden hoitotyöhön ainoana työllistymisen vaihtoehtona; ikäihmisten hoitotyön pitovoimatekijät; ikäihmisten hoivatyön työntövoimatekijät ja työskentely mieluummin asumispalveluissa kuin kotihoidossa.</p>