



Ympäri vuorokautisen hoidon kehittäminen henkilöstön näkökulmasta

Henrika Karhulahti-Nordström, Tiina Pesonen, Timo Sinervo, Salla Ruotsalainen

Johdanto

Asiakkaiden laadukas hoito ja henkilöstön hyvinvointi ovat ajankohtaisia aiheita ikääntyneiden palveluissa. Näitä pyritään parantamaan iäkkäiden henkilöiden ympärivuorokautiseen palveluasumiseen ja pitkäaikaiseen laitoshoittoon säädetyllä henkilöstömitoituksella, joka on tarkoitus porrastetusti nostaa 0,7 työntekijään asukasta kohden vuoteen 2028 mennessä (Valtioneuvosto 2023). Mitoitustavoitetta jouduttiin lykkäämään henkilöstön saatavuusongelmien takia (THL 2022a), ja tällä hetkellä se on 0,65. Mitoitukseen lasketaan mukaan vain välitöntä asiakastyötä tekevät henkilöt (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012, 20§).

Hoitajien riittävyttä ja saatavuutta alalla eivät edistä hoitajien lopettamisaikeet työssä (Olakivi ym. 2021; Van Aerschot ym. 2022). Työhönsä motivoituneen ja omistautuneen henkilöstön rekrytointi on todettu myös haasteelliseksi (Corneliusson ym. 2022). Merkittävimmät syyt alan vaihtamiseen ovat hoitajien työssään kokemaa eettinen kuormitus, vähäinen vaikutusmahdollisuus työssä, liialliseen kirjaimiseen kuluva aika, epäkohdat työn sisällössä ja lähijohtamisessa sekä työn mielekkyyden väheneminen. (THL 2018; Olakivi ym. 2021; Van Aerschot ym. 2022). Kiireen ja henkilöstön saatavuuteen liittyvien tekijöiden on todettu heikentävän hoidon laatua sekä kotihoidossa että ympärivuorokautisessa hoidossa (TTL 2023).

Suomessa ikääntyneiden palveluissa asiakkaan palvelu- ja hoitosuunnitelman tulee perustua yksilölliseen ja kokonaisvaltaiseen toimintakyvyn (ml. fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja kognitiivinen toimintakyky) ja palvelutarpeen arviointiin. Hoitajien kuuluu puolestaan toteuttaa hoitoa tämän suunnitelman mukaisesti. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012, 15§.) Hoitajien työ näyttää kuitenkin usein painottuvan enemmän kliiniseen hoitotyöhön ja niin sanottuun perushoittoon. Lähihoitajat näkevät ikäihmisten perushoidon ympärivuorokautisessa hoidossa keskittyvän ravitsemukseen, hygienian hoitoon, haavanhoitoon sekä kuntoutukseen. Henkilöstö arvioi tämän perushoidon osaamisen hyväksi. (Himanen & Nikkola 2021.) Asiakkaiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen ja virkistystoiminnan toteuttamiseen tarvitaan kuitenkin lisää osaamista (Arolaakso & Tervaskanto-Mäentausta 2017; Kiljunen ym. 2019).

Hoitajien työaika kuluu myös muihin työtehtäviin kuin asiakkaiden hoivaamiseen ja hyvinvoinnin tukemiseen (Räsänen 2017). Tämä kävi ilmi myös THL:n toteuttamassa Aikamittaus-hankkeessa. Sen tulosten mukaan hoitajien työhön sisältyi asiakastyön lisäksi paljon muita tehtäviä, jotka ovat välttämättömiä kokonaisvaltaisen ja laadukkaan hoidon kannalta. Ympäri vuorokautisessa hoidossa lähi- ja sairaanhoitajien keskimääräisestä 7 tunnin ja 30 minuutin työajasta noin viisi tuntia kului asiakastyöhön. Tästä ajasta ainoas-

taan noin kolme tuntia oli aikaa, jossa asiakas oli läsnä. Asiakastyöhön liittyviin kirjauksiin kului noin 40–45 minuuttia. Lisäksi lähihoitajien työajasta noin puoli tuntia kului muihin kuin hoitajalle varsinaisesti kuuluviin työtehtäviin, kuten siivoukseen tai pyykkihuoltoon. (THL 2022b.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten näkökulmasta ikääntyneiden palvelujen kehittämistarpeiksi on tunnistettu asiakastyön laatu, eettisten periaatteiden toteutuminen sekä henkilöstömäärään liittyvät kehittämistarpeet (Hotus 2015). Ikääntyneiden yksinäisyys ja virikkeetön arki ympärivuorokautisessa hoidossa ja kotihoidossa nousivat esille vuoden 2022 vanhuspalveluiden asiakastytyväisyyskyselyssä. Suurin osa kyselyyn vastanneista ikääntyneistä toivoi pääsevänsä ulkoilemaan useammin. (THL 2022c.) Riittävä henkilöstöresursointi tulee huomioida, jotta asiakkaille pystytään heidän halutessaan mahdollistamaan ulkoilu (Van den Berg ym. 2020). Osassa hoitajille kuuluvista töistä, kuten asiakkaiden sosiaalisen toimintakyvyn edistämiseksi, voitaisiin hyödyntää myös muita kuin mitoitukseen kuuluvia työntekijöitä. Lisäksi ylläpitotyöhön, kuten siivoukseen tai pyykkihuoltoon, tulee palkata oma henkilöstö eikä hyödyntää tähän hoitajien resursseja (STM 2022).

Iäkkäiden palveluita kehitettäessä henkilöstön hyvinvoinnin huomioimisen ja siihen kohdistuvien vaikutusten on todettu usein jäävän vähälle huomiolle (THL 2023). Työntekijöiden työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota vanhustyön veto- ja pitovoiman lisäämiseksi (Korkiakangas ym. 2022; TTL 2023). Työilmapiirillä, valmentavalla johtamisella sekä eettisen organisaatiokulttuurin ja moraalisen toimijuuden tukemisella on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia koti- ja ympärivuorokautisessa hoidossa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointiin. Valmentavan johtamisen avulla on pystytty lisäämään työn merkityksellisyyden tunnetta niin työntekijöiden kuin esihenkilöiden näkökulmasta. Esihenkilön rooli on myös todettu merkittäväksi

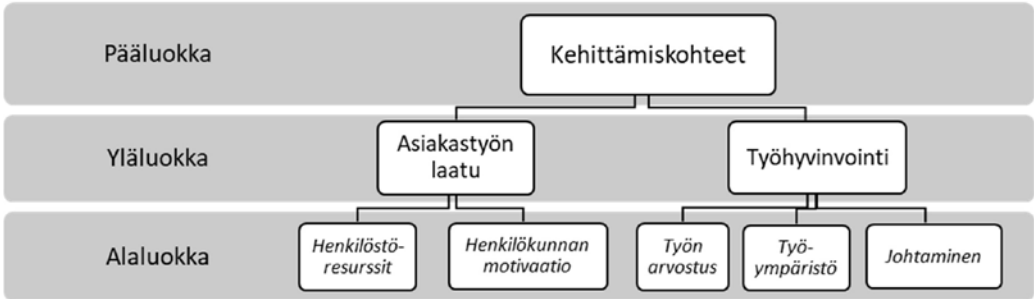
eettisemmän organisaatiokulttuurin rakentamisessa. (TTL 2023.)

Tässä esiteltävän tutkimuksen tavoitteena on kuvata työntekijöiden ajatuksia ympärivuorokautisen hoidon kehittämiseksi asiakastyön ja työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Aineisto ja menetelmät

Osana Aikamittaus- ja Hyvä Veto -hankekokoaisuutta selvitettiin työntekijöiden työajan jakautumista ja työhyvinvointia kotihoidossa ja ympärivuorokautisessa hoidossa (THL 2022d; TTL 2023). Tässä kuvattavassa tutkimuksessa käytetty laadullinen aineisto kerättiin Webropol-kyselyllä syksyllä 2021, jolloin henkilöstömitoitus oli 0,55 työntekijää asiakasta kohden (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 980/2012, 20§). Tutkimukseen kutsuttiin kaikki Aikamittaukseen osallistuneet ympärivuorokautisen hoitoyksiköiden työntekijät.

Kyselyssä työntekijöitä pyydettiin vapaaehtoisesti kuvailemaan edellistä työviikkoa sekä tuomaan esille asiakastyöhön ja työhyvinvointiin liittyviä ajatuksia ja kehittämissideoita. Tässä kirjoituksessa raportoidaan kyselyn tulokset ympärivuorokautisessa hoidossa työskentelevien esihenkilöiden (n=6), sairaanhoitajien (n=7), lähihoitajien (n=34) ja hoivaavustajien (n=4) osalta. Osallistujien kokemusten esille tuomiseksi aineisto analysoitiin aineistolähtöistä temaattista analyysiä käyttäen (Braun & Clarke 2006; Vaismoradi ym. 2013). Kaikissa tutkimuksen vaiheissa noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön mukaista toimintaa (TENK 2019). Tutkimukseen on saatu tutkimuslupa mukana olleilta organisaatioilta. Tutkimukseen osallistujat ovat saaneet tietoa tutkimuksesta kirjallisesti, ja osallistumisen vapaaehtoisuudesta on kerrottu. Yksittäisiä osallistujia ei ole mahdollista tunnistaa tulosten esittelystä. Tutkimusaineisto säilytettiin sähköisessä muodossa, ja se oli ainoastaan tut-



Kuvio 1. Ympärivuorokautisessa hoidossa työskentelevän henkilöstön näkemykset työn kehittämiskohteista.

kimuksen tekoon osallistuneiden tutkijoiden käytettävissä.

Työntekijät ja esihenkilöt näkivät ympäri- vuorokautisessa hoidossa kehittämiskohteina asiakastyön laadun näkökulmasta henkilöstö- resurssit ja henkilökunnan motivaation. Työ- hyvinvoinnin näkökulmasta kehittämiskoh- teiksi nousivat työn arvostus, työympäristö ja johtaminen. (Kuvio 1.)

Asiakastyön laatu

Henkilöstöresurssit

Ympärivuorokautisessa hoidossa työskentelevät hoitajat ja esihenkilöt kokivat, että asiakkaiden välttämätön perushoito pystytään pääsääntöisesti toteuttamaan. Asiakkaiden yksilöllisem- mälle ja laadukkaammalle hoidolle, sosiaali- selle kanssakäymiselle ja virkistystoiminnalle kaivataan kuitenkin enemmän aikaa ja resurse- ja. Hoitajat toivoivat enemmän aikaa aidolle läsnäololle asiakkaiden kanssa.

Osassa ympärivuorokautisen hoidon yksi- köistä koettiin olevan aikaa asiakkaiden vir- kistystoiminnan toteuttamiselle päivittäin. Kyseisissä yksiköissä työskentelevät työnteki- jät arvioivat asiakkaiden elämänlaadun heillä hyväksi.

... hoitajia oli tänään yksi enemmän kuin tavallisesti. Tällöin asiakkaiden kanssa ehti viettämään enemmän aikaa ja antamaan yk-

silöllisempää ja laadukkaampaa hoitoa. (sai- raanhoitaja)

Työntekijät kokivat, että asiakkaiden päivä- rytmin tulisi rakentua asiakkaiden eikä orga- nisaation tarpeista lähtien. Useassa yksikössä työntekijät kokivat päivärytmin ohjautuvan pitkälti yksiköiden ruokailuajkojen mukaan. Hoitajat kokivat, että myös asiakkaiden itse- määräämisoikeutta pitäisi kunnioittaa enem- män. Asiakkaalle ei tulisi esimerkiksi asettaa suositusten mukaisesti epärealistisia tavoittei- ta, mikäli ne ovat vasten hänen omaa tahtoaan.

Haluaisin, että enemmän otettaisiin huo- mioon asukkaiden toiveita ja tottumuksia esim. ne, jotka haluavat nukkua aamulla pitkään saisivat nukkua. Asukkaiden päivään ei tulli- si olla ruoka-aikoihin sidottua. (lähihoitaja)

Asiakkaiden tarpeet eivät todellakaan täy- ty kokonaisuvaltaisesti, koska hoitohenkilöstö- resurssit ovat niin rajalliset. (lähihoitaja)

Motivaatio

Hoitajista ja hoiva-avustajista kaikki eivät näh- neet asiakkaiden sosiaalista kanssakäymistä tai virkistystoimintaa osana asiakkaalle kuuluvaa perushoitoa. Virkistystoiminta, kuten ulkoi- lu, nähtiin perushoidon ulkopuolelle jäävänä ylimääräisenä toimintona, jota oli ehditty to- teuttamaan, mikäli henkilöstöresurssit sallivat. Toisaalta lähi- ja sairaanhoitajat olivat moti-

voituneita toteuttamaan virkistystoimintaa yksikössä, mutta se jätettiin useimmiten ensimmäisenä pois, jos henkilöstöresurssit eivät olleet riittävät.

Asiakkaita pitää ulkoiluttaa joka päivää ja antaa kahdenkeskistä aikaa. Missä perushoito, se jää kiireen ja kaiken muun jalkoihin? (hoivaavustaja)

Hoitajat hoitaa ja muut työt tekisi hoivaavustaja. (lähihoitaja)

Työntekijät ja esihenkilöt kokivat, että asiakkaiden saaman hoidon laatu riippuu työntekijöistä. Kaikkien hoitajien ei nähty olevan motivoituneita asiakkaiden virkistystoiminnan toteuttamiseen, vaikka aikaa siihen työpäivän aikana olisi ollut. Esihenkilöt toivoivat, ettei asiakkaita nähtäisi ainoastaan työtehtävinä tai suoritteina. Lisäksi esihenkilöt kokivat, että he eivät voi vaikuttaa pätevien henkilöiden palkkaamiseen vaan heidän on palkattava kaikki työtä hakeneet. Tämän nähtiin olevan yhteydessä asiakastyön laatuun.

Tuntuu, että on otettava kaikki ammattipätevyydeltä sopivat ihmiset töihin, vaikka laatu kärsii. Ei ole muuta vaihtoehtoa, sillä mitoituksen tulee täyttyä. (esihenkilö)

Joskus tuntuu, että asukkaiden saama hoito riippuu liian paljon siitä, kuka on töissä. (sairaanhoitaja)

Työhyvinvointi

Työn arvostus

Hoitajat kokivat palkitsevana asiakkailta ja omaisilta saamansa positiivisen palautteen. Osa hoitajista kertoi kokevansa erityistä onnistumista silloin, kun asiakkaiden kanssa oli ehditty tekemään muita toimintoja kuin välttä-

mättömät perushoidot. Työn kannalta merkityksellisenä pidettiin myös aidon läsnäolon ja ajan antaminen asiakkaille.

Aito läsnäolo ja kohtaaminen on palkitsevaa omassa työssä. (lähihoitaja)

Hoitoalaan liittyvä palkkaus, asiakkaiden raskashoitoisuus sekä henkilöstöresurssit nousivat myös vastauksissa esille. Hoitajia kuormitti asiakkaiden haastava tai väkivaltainen käyttäytyminen. Eri asiakkaiden hoitaminen työvuorojen aikana toi vaihtelua työhön, koska silloin raskashoitoiset asiakkaat eivät kuormittaneet yksittäistä työntekijää liikaa.

...tässä tulee väsymys tai kyllästyminen, kun hoitaa aina samaa asukasta joka ikinen vuoro. (lähihoitaja)

Tietyt hoitajat valitsevat itselleen helppo-hoitoisimmat asukkaat, ja vain muutaman hoidettavan, vaikka on sovittu tietty määrä hoidettavia asukkaita jokaiselle hoitajalle. Toisinaan sitten taas työt sujuvat oikein leppoisasti. (lähihoitaja)

Työympäristö

Hyvä työilmapiiri ja työyhteisön toimivuus korostui työhyvinvointiin vaikuttavana asiana. Kollegat koettiin joko myönteisenä tekijänä työhyvinvoinnin ja työpaikalla pysymisen kannalta tai työhyvinvointia ja motivaatiota heikentävänä tekijänä.

Nautin työstäni ja työilmapiiristäämme, huumori, luottamus, auttaminen ja tukeminen. (lähihoitaja)

Työilmapiiri on tällä hetkellä hyvä ja kannustamme toinen toisiamme. Myös tiedon kulku vuoron vaihtuessa on kattavaa. (lähihoitaja)

Myös fyysinen työympäristö vaikutti työhyvinvointiin. Työpaikan viihtyisyys ja kodinomaisuus lisäsi työn mielekkyyttä. Tärkeäksi koettiin myös työtilojen toimivuus käytännön työn kannalta sekä se, että henkilökunnalla oli oma toimisto- ja taukotila. Hoitajat kaipaivat enemmän avustavaa henkilökuntaa pyykki- ja ruokahuoltoon sekä siivoukseen, jotta heille jäisi enemmän aikaa itse hoitotyöhön.

Meillä on kauniisti sisustettu, viihtyisä ja kodinomainen ympäristö yksikössä, ja se vaikuttaa myönteisesti mielialaan. (sairaanhoitaja)

Yksikössä tulisi olla oma siivoja ja pyykinpesijä päivittäin. (lähihoitaja)

Johtaminen

Työtehtäviin toivottiin enemmän suunnitelmallisuutta. Työntekijät kokivat työskentelyn sujuvaksi yksiköissä, joissa työnkuvat olivat selkeät. Työtehtävien hallinnan tunne koettiin myös tärkeäksi. Hoitajat toivoivat enemmän erillisesti osoitettua työaikaa asiakkaiden palvelusuunnitelmien laatimiseen, sillä suunnitelmien laatimista muun työn ohessa pidettiin kuormittavana. Päivittäisten asiakaskirjausten ja asiakasta koskevien suunnitelmien laatiminen vei paljon aikaa asiakastyöltä, ja niiden tekemiseen toivottiin enemmän sujuvuutta. Työntekijät kertoivat, että on aikaa vievää kirjata lähes samat asiat asiakkaasta päivittäin.

Hoitajien tekemät ”lisätyöt”, eli hoito- ja palvelusuunnitelmat tehtäisiin yhteisen hoitotiimin toimesta tai annettaisiin hoitajille aikaa niiden tekemiseen. Nyt hoito- ja palvelusuunnitelmat tehdään työn obella, jolloin aikaa on otettava jostain. Yleensä tämä aika on pois palvelun maksajalta eli asukkaalta. (lähihoitaja)

Perehdytykseen toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota, etenkin silloin, kun hoitajien

äidinkieli on muu kuin suomi. Työvuoroihin kaivattiin myös enemmän lääkeluvallisia hoitajia, jotta lääkehoito ei kuormittaisi vain tiettyjä hoitajia. Ongelmana on hoitajien mukaan tällä hetkellä se, että työntekijöiden lääkelupien suorittamien venyy useita kuukausia.

Perehdytys voimistaa sitoutuneisuutta työhön. (lähihoitaja)

Pohdinta

Tässä kirjoituksessa esitellyn tutkimuksen tavoitteena oli kuvata työntekijöiden ajatuksia ympärivuorokautisen hoidon kehittämisestä asiakastyön laadun ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tulosten mukaan ympärivuorokautisessa hoidossa pystytään toteuttamaan asiakkaiden perushoito, mutta asiakkaiden kokonaisvaltainen hoito ei välttämättä toteudu. Erityisesti sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen jää vähälle huomiolle, mikä ilmeni myös vanhuspalveluiden asiakastyytyväisyyskyselyssä (THL 2022c).

Hoitajien suorittamiin ylläpitotehtäviin, kuten siivoukseen tai pyykkihuoltoon, on saatava muita kuin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä, jotta hoitajat pystyvät toteuttamaan perushoitoa laadukkaammin. Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden ammattiryhmien vastaukset olivat yhteneväisiä, ja ne tukevat aiempien tutkimusten tuloksia (THL 2018; Olakivi ym. 2021; TTL 2023).

Asiakkaan yksilöllisen hoidon toteuttaminen ja sosiaalinen kanssakäyminen lisäävät tulosten mukaan työntekijöiden kokemusta laadukkaasta asiakastyöstä ja edistävät työhyvinvointia. Aiemman tutkimuksen mukaan asiakkaiden hoidon laatua tukevat työntekijöiden sitouttaminen, työjärjestelyt ja työkalutuuri (Corneliusson ym. 2022). Nyt esitellyissä tuloksissa tuli esille työntekijöiden motivaation vaikutus asiakaslähtöisyyden toteuttamiseen, mikä on todettu myös Saarelan ja kumppaneiden (2019) tutkimuksessa.

Asiakastyön laadun nähtiin riippuvan työntekijästä, vaikka hoitoalan koulutus toteutetaan yhtenäisen opetussuunnitelman mukaisesti ja organisaatioissa tulisi myös seurata ja kehittää asiakastyön laatua. Kyselyyn vastanneilla hoitajilla oli myös vaihtelevia näkemyksiä hoitotyön sisällöstä. Osa koki hoito- ja palvelusuunnitelmien laatimisen lisätyönä. Asiakkaan hoidon tulisi kuitenkin perustua hoito- ja palvelusuunnitelmaan, jotta asiakkaan hoidontarpeeseen voidaan vastata. Lisäksi osa hoitajista näki asiakkaan hoidon fyysisten toimintojen suorittamisena. Kaikki hoitajat ja hoiva-avustajat eivät pitäneet esimerkiksi ulkoilua perushoittoon kuuluvana, vaan enemminkin ylimääräisenä toimintana, jota oli ehditty tekemään vain niinä päivinä, kun henkilöstöresurssit olivat kunnossa. On aiheellista pohtia miten asiakkaan tarpeet tulevat tällöin kokonaisvaltaisesti huomioituksi.

Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että asiakkaille tulisi tarjota enemmän sosiaalista toimintakykyä tukevaa toimintaa. Ristiriitaisia näkemyksiä oli kuitenkin siitä, kenen virkistystoimintaa tulisi ympärivuorokautisessa hoidossa toteuttaa. Hoitajat halusivat siirtää osan asiakkaiden sosiaalisen toimintakyvyn tukemiseen liittyvistä toiminnoista muille työntekijöille. Toisaalta osa hoitajista kertoi asiakkaiden sosiaalisen kanssakäymisen ja virkistystoiminnan toteuttamisen tuovan mielekkyyttä työhön, minkä voidaan nähdä lisäävän työntekijöiden työhyvinvointia ja työn merkityksellisyyttä. Vastuu asiakkaan kokonaisvaltaisesta hoidosta on joka tapauksessa hoitajilla, eikä sosiaalisen toimintakyvyn tukemista ja virkistystoimintaa voida täysin siirtää muiden kuin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden vastuulle. Yksiköissä voitaisiin kuitenkin keskustella mahdollisuudesta organisoida työtä siten, että ne työntekijät, jotka kokevat virkistystoiminnan toteuttamisen tuovan mielekkyyttä työhön, voisivat toteuttaa sitä työssään enemmän. Vastaavasti ne hoitajat, jotka haluavat keskittyä enemmän kliiniseen hoitoon, saisivat niin tehdä.

Vaikka hoitoalan palkkaus saataisiin kuntoon, se ei yksin riitä työntekijöiden pito- ja vetovoiman lisäämiseen iäkkäiden palveluiden parissa. Hoitajien on koettava, että heillä on mahdollisuus tehdä työtänsä laadukkaasti ja että heidän tekemäänsä työtä arvostetaan. Aiemmissa tutkimuksissa on tuotu esille hoitajien kokeman eettisen kuormituksen vaikutus omaan työhön (THL 2018; Olakivi ym. 2021; Van Aeroschot ym. 2022; TTL 2023).

Työntekijät kokivat, että eri asiakkaiden hoitaminen työvuorojen aikana toi vaihtelua työhön ja vähensi työstä koettavaa kuormitusta. Tämä voi olla ristiriidassa hoidon jatkuvuuden kanssa. Kotihoidossa hoidon jatkuvuuden on todettu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen (Kaihlainen ym. 2023), stressin kokemiseen (TTL 2023) ja työntekijöiden työssä pysymiseen (Tourengeau ym. 2017). Eri asiakkaiden hoitaminen työvuorojen aikana voi kuitenkin olla hyödyllistä, mikäli työntekijät kokevat haasteelliseksi vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa (Corneliusson ym. 2022).

Työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta tulokset osoittivat, että huomiota tulisi hoitoalalla kiinnittää erityisesti työilmapiiriin ja johtamiseen. Aikaisemmissa tutkimuksissa valmentavan johtamisen on todettu olevan yhteydessä hoitoalan työntekijöiden työhyvinvointiin. (Cummings ym. 2018; Selander ym. 2022; Hult ym. 2023). Tärkeänä pidettiin esihenkilön läsnäoloa arjessa, kannustusta ja arvostuksen osoittamista työntekijöitä kohtaan. Esihenkilön tuen onkin nähty olevan yhteydessä esimerkiksi matalampiin työpaikan vaihtoaikaisiin kaikissa Pohjoismaissa (Van Aerschot ym. 2022). Työntekijät toivat esille myös kehitysmyönteisen ilmapiirin tärkeyden. Kehittämisideoiden toteuttamisen on aiemmin todettu olevan yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyteen ja hoidon laatuun sekä matalampaan stressin kokemiseen kotihoidon henkilöstön keskuudessa (Ruotsalainen ym. 2020).

Tutkimuksen vahvuutena oli vastausten saaminen eri yksiköistä, niin yksityiseltä sektorilta kuin julkisiltakin työnantajilta. Esihenkilöiden

ja hoiva-avustajien vähäistä osallistujamäärää taas voidaan pitää tutkimuksen luotettavuutta heikentävänä tekijänä.

Johdopäätökset

Ympäri vuorokautisessa hoidossa tulee kiinnittää nykyistä enemmän huomiota asiakkaiden kokonaisvaltaisen hoidon toteutumiseen. Asiakkaille tulee tarjota enemmän sosiaalista toimintaa ja aktiviteetteja. Tärkeätä on osallistaa tähän muitakin kuin hoitoalan ammattilaisia, jotta hoitajille jää aikaa myös muihin hoitotyön tehtäviin. Toisaalta hoitajat kokevat aktiviteettien järjestämisen lisäävän työhyvinvointia, joten täysin niiden järjestämistä ei tule siirtää muille ammattihenkilöille.

Työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota johtamiseen ja kuunnella työntekijöitä ajatuksia kehittämistoimenpiteistä. Valmentavan johtamisen on nähty lisäävän työn merkityksellisyyttä niin esihenkilöiden kuin työntekijöiden näkökulmasta. Tulevaisuudessa on tarpeen selvittää, miten työntekijät kokevat henkilöstöresurssien lisääntymisen vaikuttavan asiakastyön laatuun ja työhyvinvointiin. Myös mahdollisia eroja julkisen ja yksityisen puolen välillä näissä asioissa on hyvä selvittää.

Yhteydenotto:

Henrika Karhulahti-Nordström, th, TtM, tutkija
Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
henrika.karhulahti-nordstrom@thl.fi

Kirjallisuus

Arolaakso S, Tervaskanto-Mäentausta T. Toimintakyvyn arvioinnista vanhustyön arjessa – kuvaus Eheä Elämän Ehtoo -hankkeesta. *Gerontologia* 2017;31(4):291–300. <https://journal.fi/gerontologia/article/view/66228>

Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qual Res Psychol* 2006;3(2):77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Corneliusson L, Pesonen T, Ruotsalainen S, Surlander J, Noro A, Sinervo T. Managers' perspectives of quality of care in service housing and home care services: a qualitative study. *Gerontol Geriatr Med* 2022;8. <https://doi.org/10.1177/23337214221142938>

Cummings GG, Tate K, Lee S, Wong CA, Paananen T, Micaroni SPM, Chatterjee GE. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. *Int J Nurs Stud* 2018;85:19–60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>

Himanan S, Nikkola R. Hoitotyöntekijöiden osaamisen kehittämistarpeet lähijohtajien ja hoitohenkilökunnan arvioimana. *Gerontologia* 2021;35(1):63–71. <https://doi.org/10.23989/gerontologia.92102>

Hoitotyön tutkimussäätiö. Hoitohenkilökunnan käsityksiä ikääntyneiden hoitotyön nykytilasta. Hotus, 2015.

Hult M, Terkamo-Moisio A, Kaakinen P, Karki S, Nurmekkala A, Palonen M, et al. The relation between nursing leadership and management, and organizational, nurse and patient outcomes: a systematic review of reviews. *Nursing Open* 2023;1–17. <https://doi.org/10.1002/nop.2.1876>

Kaihlanen AM, Ruotsalainen S, Väisänen V, Corneliusson L, Pesonen T, Sinervo T. Job demand and job resource factors explaining stress and job satisfaction among home care nurses – a mixed-methods sequential explanatory study. *BMC Nursing* 2024;22(1):e404. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01568-3>

Kiljunen O, Partanen P, Välimäki T, Kankkunen P. Older people nursing in care homes: an examination of nursing professionals' self-assessed competence and its predictors. *Int J Older People Nurs* 2019;14(2):e12225. <https://doi.org/10.1111/opn.12225>

Korkiakangas E, Koivisto T, Olin N, Laitinen J. 2022. Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. *Tutkiva Hoitotyö* 20(1), 3–11.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvasta 980/2012.

Olakivi A, Van Aerschoot L, Mathew Puthenparambil J, Kröger T. Ylikuormitusta, lähijohtajan tuen puutetta vai vääränlaisia tehtäviä: miksi

- yhä useammat vanhustyöntekijät harkitsevat työnsä lopettamista? Yhteiskuntapolitiikka 2021;86(2):141–54. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021041510496>
- Ruotsalainen S, Jantunen S, Sinervo T. 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 Serv Res* 2020;20:1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05733-1>
- Räsänen R. Hoitajien työajan merkitys asiakkaiden elämänlaadulle vanhusten ympärivuorokautisessa hoidossa. *Gerontologia* 2017;31(2):116–32. <https://doi.org/10.23989/gerontologia.64926>
- Saarela M, Suominen T, Roos M. Sosiaali- ja terveydenhuoltouudistuksesta aiheutuvat haasteet vanhuspalveluiden esimiesten kuvaamana. *Hoitotiede* 2019;31(2):87–98. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201912026479>
- Selander K, Nikunlaakso R, Laitinen J. Association between work ability and work stressors: cross-sectional survey of elderly services and health and social care service employees. *Arch Public Health* 2022;80(1):1–9. <https://doi.org/10.1186/s13690-022-00841-2>
- STM. Iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon 0,7 henkilöstömitoituksen voimaantumisen porrastamiseksi käynnistetään hallituksen esityksen valmistelu. 2022. Internet: <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/iakkaiden-ymparivuorokautisen-hoidon-0-7-henkilostomitoituksen-voimaantumisen-porrastamiseksi-kaynnistetaan-hallituksen-esityksen-valmistelu> (viitattu 15.11.2023).
- TENK. Ihmisen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019. Internet: https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf (viitattu 15.11.2023).
- THL. Vanhuspalveluiden henkilöstö ja työn tuloksellisuus rakennemuutoksessa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2018.
- THL. Vanhuspalveluihin on palkattu lisää hoivaavustajia, lähi- ja sairaanhoitajien määrä ennaltaan. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022a.
- THL. Hoitohenkilöstön työajan jakautuminen ikäihmisten palveluissa: tuloksia Aikamittaushankkeesta. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022b.
- THL. Vanhuspalvelujen asiakastytyväisyyskyselyn tulokset – Kerro palvelustasi -kysely 2022. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022c.
- THL. Hoitoajan jakautuminen ikäihmisten palveluissa ja päivitetty RUG-luokitus: Aikamittaushankkeen loppuraportti. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022d.
- THL. Katsaus iäkkäiden palveluiden kehittämiseen henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta: Pitoa ja vetoa hoivatyöhön. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023.
- Tourangeau AE, Patterson E, Saari M, Thomson H, Cranley L. Work-related factors influencing home care nurse intent to remain employed. *HCMR* 2017; 42(1):87–97. <https://doi.org/10.1097/hmr.0000000000000093>
- TTL. Hyvä veto! Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa. Helsinki: Työterveyslaitos, 2023.
- Vaismoradi M, Turunen H, Bondas T. Content analysis and thematic analysis: implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nurs Health Sci* 2013;15(3):398–405. <https://doi.org/10.1111/nhs.12048>
- Valtioneuvosto. Vahva ja välittävä Suomi: pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (viitattu 9.1.2023).
- Van Aerschoot L, Puthenparambil J, Olakivi A, Kröger T. Psychophysical burden and lack of support: reasons for care workers' intentions to leave their work in the Nordic countries. *Int J Soc Welf* 2022;31(3):333–46. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12520>
- Van den Berg MEL, Winsall M, Dyer SM, Breen F, Gresham M, Crotty M. Understanding the barriers and enablers to using outdoor spaces in nursing homes: a systematic review. *Gerontologist* 2020;60(4):e254–69. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz055>