

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Uschanov, P., Tulijoki, J. & Himanen, S. (2020) Vaativa vanhustyö on vetovoimatekijä, mutta huonot työolot karkottavat sairaanhoitajia. TAMKjournal, 3.6.2020.

URL: <http://tamkjournal.tamk.fi/vaativa-vanhustyö-on-vetovoimatekijä-mutta/>

Vaativa vanhustyö on vetovoimatekijä, mutta huonot työolot karkottavat sairaanhoitajia

in [Kehittäminen ja soveltava tutkimus](#) · [Sosiaali- ja terveysala](#) — 3 kesä, 2020

Vanhustyössä on jo työvoimapula, ja se on pahenemassa. Alan vetovoimaisuutta nakertavat heikot työolosuhteet ja työn puutteellinen arvostus. Syyt vanhustyön heikkoon vetovoimaisuuteen ovat tehdyn selvityksen mukaan muualla kuin itse vanhuksissa. Opiskelijoille vanhustyön sairaanhoitajan työnkuva jäi harjoittelujaksolla epäselväksi ja opiskelijat tunnistivat työpaikkojen työilmapiirissä ja kollegiaalisuudessa paljon kehitettävää. Vanhukset näyttäytyivät sairaanhoitajaopiskelijoille mukavina ja pitkäaikaishoidossa heihin ehti myös tutustua ja tykättyä.

Kirjoittajat: Pia Uschanov, Julia Tulijoki ja Sari Himanen

Haasteena heikot työolosuhteet ja arvostuksen puute

Hoitoalan työvoimapula on lisääntymässä ja se näkyy erityisesti vanhustyössä, jonne on ollut vaikea saada rekrytoitua etenkin sairaanhoitajia (Koskinen 2016, 42). Vaikka sairaanhoitajien rooli nähdään vanhustyössä keskeisenä, koetaan sen arvostus vähäisenä (Blomberg, James & Kihlgren 2013). Heikkojen työolosuhteiden ja arvostuksen puutteen vuoksi useat alalla työskentelevät harkitsevat jopa alan vaihtoa (Kröger ym. 2018, 4; Molander 2014, 40). Mediassa ollut negatiivinen julkisuus ja kritiikki vanhusten kotihoitoa ja asumispalveluja tarjoavia hoivapalveluyksiköitä kohtaan eivät ole ainakaan parantaneet tilannetta. Alan työolosuhteet ja eettisten periaatteiden toteutuminen huolettavat työntekijöitäkin (Hellstén 2014, 23). On myös tunnistettu, että alan esimiestyö kaipaa uudistusta, koska sillä on merkittävä yhteys sekä työyhteisön hyvinvointiin että yksikön tuottamaan hoitotyön laatuun (Räsänen 2017, 52).

Tämä artikkeli pohjautuu selvitykseen, jossa kartoitettiin, miten vanhustyö näyttäytyy sairaanhoitajaopiskelijoille (Tulijoki & Uschanov 2020). Tutkimusaineisto kerättiin sähköisesti juuri ensimmäiseltä vanhustyössä toteutuneelta harjoittelujaksoltaan palanneilta TAMKin sairaanhoitajaopiskelijoilta (n=27). Aineisto analysoitiin sisällönanalyysilla. Tuloksia kuvattiin kertomuksenomaisesti, autenttisilla lainauksilla havainnollistaen.

Sairaanhoitajien rooli jäi opiskelijoille epäselväksi

Sairaanhoitajaopiskelijoiden ensimmäisen ohjatun harjoittelun osaamistavoitteet painottuivat perushoidon harjoitteluun (Tampereen ammattikorkeakoulu 2019). Opiskelijat olivat pääosin lähihoitajien ohjauksessa, jolloin harjoitteluyksikön sairaanhoitajan työnkuva jäi epäselväksi ja osittain jopa näkymättömäksi. Opiskelijoiden näkemysten mukaan sairaanhoitajan työ painottui toimistotyöhön ja perushoitotyöhön. Hoivayksiköiden asiakkailta on tyypillisesti monia lääkehoitoa vaativia perussairauksia, jolloin asiakkaiden voinnin ja terveydentilan arviointi edellyttää syvällistä kliinisen hoitotyön osaamista (Bing-Jonsson ym. 2016), mutta tämä puoli sairaanhoitajan työstä ei näyttäytynyt opiskelijoille juurikaan. Tästä herääkin

kysymys, onko vanhustyöhön suuntautuva harjoittelu sairaanhoitajaopiskelijoiden opinto-ohjelmassa liian varhain, mikä saattaa jopa aiheuttaa sen, että opiskelijat eivät kiinnostu vanhustyöstä? Yksi vanhustyön vetovoimaisuutta vähentävistä tekijöistä oli tulosten mukaan se, että työ ei näyttäytynyt opiskelijoille tarpeeksi haastavana.

Työyhteisöissä ilmeni kollegiaalisuutta, mutta sairaanhoitajia väheksyttiin

Opiskelijat kuvasivat havainneensa harjoitteluyksiköissään useita hyvän työyhteisön piirteitä (Työterveyslaitos 2019), kuten muiden auttamista, avointa keskustelua ja huumoria. Työntekijät kunnioittivat toisiaan, luottivat toistensa työpanokseen eikä toisten työtapaa arvosteltu. Havaittavissa oli hyvä ”me-henki”, muita kannustettiin ja pidettiin huolta, että työt saatiin tehtyä yhdessä. Työtä tehtiin positiivisella asenteella työnantajan niukoista resursseista huolimatta, mitä havainnollistaa oheinen lausuma: *”Suhtautuminen kollegoihin oli pääasiassa hyvää ja iloista, ihmiset olivat kiinnostuneita toistensa tekemisistä myös työn ulkopuolella ja juteltavaa riitti.”* Opiskelijat kokivat, että heille oltiin mukavia, heidät otettiin osaksi työyhteisöä ja heitä kohdeltiin tasavertaisesti.

Hyvästä yhteishengen välittymisestä huolimatta suurin osa opiskelijoista havaitsi harjoitteluyksiköissään jonkinasteista työpaikkakiusaamista, kuten selän takana puhumista, vähättelyä ja tiuskimista. Lähihoitajien suhtautuminen erityisesti sairaanhoitajia kohtaan oli negatiivista eikä sairaanhoitajan työpanosta pidetty riittävänä verrattuna muiden hoitajien työpanokseen. Myös laitoshuoltajia väheksyttiin.

Opiskelijoiden näkemysten mukaan johdon reagointi työpaikan ristiriitatilanteisiin oli riittämätöntä tai jopa välinpitämätöntä: *”...tiettyjen hoitajien kesken oli ongelmia, ja selän takana puhuttiin paljon. Osaltaan paikan esimiehet olivat kädettömiä eivätkä puuttuneet toimintaan lähes ollenkaan, jonka vuoksi harva meni heille puhumaan epäkohdista.”* Tulos vahvistaa jo aiempaa käsitystä, että työntekijöiden välisen valtataistelun ja epäselvien työkäytänteiden on tunnistettu olevan yhteydessä heikkoon johtamiseen (Suonsivu 2015, 27-28). Koska aiemmissakin tutkimuksissa on todettu, että ilmapiiri on yksi merkittävimpiä tekijöitä, jolla on yhteys työpaikan valintaan hoitotyössä (Santala & Sorvaniemi 2015, 36), nousee yhä vahvemmin esiin ajatus, että juuri työyhteisöjen ilmapiiri ja puutteet eri ammattiryhmien välisessä arvostuksessa ovat merkittävimpiä vanhustyön vetovoimaisuutta vähentäviä tekijöitä.

Esimiehen työnkuva ei avautunut opiskelijoille

Esimiestyö näyttäytyi pääasiassa työvuorolistojen laatimisena, yksikön toiminnan kokonaisvaltaisena organisointina ja sijaisten hankkimisena. Osalle vastaajista esimiehen tehtävänkuva ei oikein selvinnyt, sillä esimiestä ei juuri työpaikalla näkynyt: *”Esimiestä näkyi todella harvoin ja hän vaikutti erittäin kiireiseltä. Näin hänet ehkä kaksi kertaa kuuden viikon harjoittelujakson aikana.”* Vanhusten hoivapalveluissa sairaanhoitajakoulutuksen tuoma osaaminen toisi esimiestehtäviin olennaista osaamista, mitä tarvittaisiin jämäkän työotteen lisäksi.

Aiemmissa tutkimuksissa havaittu puutteellinen vanhustyön lähijohtamisen osaaminen tuo mieleen, että kannattaisiko sairaanhoitajakoulutukseen luoda vanhustyöhön ja sen lähijohtamiseen suuntautuvat vaihtoehtoiset opinnot? Ne voisivat tarjota opiskelijoille kiinnostavan urapolun ja työyhteisöille tarpeellisen gerontologisen hoitotyön ja sen päivittäisjohtamisen osaamista.

Työssä havaittiin useita turvallisuuden liittyviä epäkohtia

Kun opiskelijoilta kysyttiin, millaisia työturvallisuuden liittyviä epäkohtia he olivat havainneet harjoitteluyksiköissään nousi tuloksista esiin useita puutteita. Epäkohtia nähtiin hyvän ergonomian noudattamisessa; se unohdettiin tai sitä ei noudatettu. Epäkohtia havaittiin myös aseptiikan ja hygienian noudattamisessa; kaikkien hoitotyöntekijöiden aseptiikka ei toteutunut yhtä hyvin, potilashuoneissa ei aina ollut suojakäsineitä, käsidesiä piti hakea huoneiden ulkopuolelta, kumisaappaissa käveltiin potilashuoneen ja suihkun välillä ja pukuhuoneiden puuttuessa työvaatteita vaihdettiin WC-tiloissa.

Muina turvallisuusuhkina tunnistettiin tiedonkulun puutteet, lääkkeiden jakoon liittyvät epäkohdat, hoitajamitoituksen epäsuhta asiakkaiden hoitoisuuteen nähden sekä epäsystemaattiset uhka- ja poikkeamatilanteiden kirjaamiskäytännöt. Niitä havainnollistaa oheinen lausuma: *”Siellä kolhittiin ja kaatuiltiin ja lääkkeitä tippui lattialle. Se kuulemma kuuluu vaan elämään. On muutakin tekemistä, kun haiprojen kirjoittelu, saisi muuten koko ajan olla kirjoittamassa”*.

Asiakaslähtöisyyden toteutuminen oli kiinni hoitajan asenteesta

Opiskelijoiden näkemysten mukaan asiakkaiden yksilöllisiä tarpeita ja toiveita pyrittiin toteuttamaan resurssien antamien mahdollisuuksien mukaan. Asiakkaita kuunneltiin, ja heidän kanssaan keskusteltiin, heidän tilanteisiinsa paneuduttiin kokonaisvaltaisesti ja heitä kohdattiin yksilöllisesti. Asiakaslähtöisyys ilmeni päivittäisissä toiminnoissa, kuten pesuissa ja ravitsemuksessa: *”Asiakkaan hiusten laitto heidän haluamallaan tavalla, ruuan ja kahvin tarjoilu heidän mieltymystensä mukaan, virikehetket tms. otettiin huomioon ja keksittiin asiakkaille heidän mieltymysten mukaisia tekemisiä.”*

Kiireellä, niukoilla resursseilla ja mitoituksella perusteltiin sitä, miksi asiakaslähtöisyys ei kuitenkaan aina toteutunut. Toisaalta opiskelijat havaitsivat, että asiakaslähtöisyyden toteutuminen riippui työntekijästä ja työntekijän omasta asenteesta: *”Riippuu erittäin paljon hoitajasta. Jotkut ottivat hyvin yksilölliset tarpeet yms. pienimmätkin toiveet huomioon, kun taas osa hoitajista oli suurpiirteisempiä.”*

Käsitykset muuttuivat positiivisemmiksi, mutta työyhteisöt eivät houkutelleet

Vanhustyön yksiköissä työt painottuivat opiskelijoiden näkemysten mukaan kiireiseen ja fyysiseen työhön, jota tehtiin niukoilla resursseilla. Ennakkoluulot vanhustyötä kohtaan muuttuivat harjoittelujakson myötä kuitenkin useilla opiskelijoilla myönteisempään suuntaan, vaikka harjoitteluyksikön työilmapiiriä kuvattiin huonoksi. Positiivisempaan suhtautumiseen vaikutti harjoitteluyksikön viihtyvyys ja mieltyminen vanhuksiin asiakasryhmänä: *”Suhtautumiseni muuttui positiivisemmaksi vanhustyöstä, koska tunsin paljon myötätuntoa vanhuksia kohtaan.”*

Toisaalta useat opiskelijat kuvasivat, etteivät he voisi tulevaisuudessa ajatella työskentelevänsä harjoitteluyksikössään. Perusteluina mainittiin yksikön huono työilmapiiri, työn kuormittavuus ja esimiehen reagoimattomuus siihen, resurssien vähyys, työnkuvan ja työaikojen epämiellyttävävyys, haasteiden puute, esimiestyön laatu, median ja hoitoalan keskuudessa vallitsevat asenteet, palkkaus sekä työn vähäinen arvostus. *”Yleinen asenne*

hoitoalan keskuudessa tuntuu olevan, että vanhustyössä ovat ne, jotka eivät ole muualla päässeet.”

Vika ei ole vanhuksissa asiakasryhmänä vaan työoloissa

Vanhukset ovat sairaanhoitajaopiskelijoiden mielestä asiakkaina mukavia ja pitkäaikaishoidossa heihin ehtii usein myös tutustua ja tykättyä. Tämän selvityksen pohjalta voidaan todeta, että vanhustyön heikon vetovoimaisuuden syy ei ole niinkään vanhuksissa asiakasryhmänä, vaan nimenomaan työoloissa: ”*Vanhukset ovat ihania, mutta työyhteisöt ja jaksaminen huolestuttavat.*”

Vanhustyö nähtiin monipuolisena, mutta niukkojen resurssien vuoksi sairaanhoitajaopiskelijat kokivat, että he eivät pystyneet toimimaan oman ammattietiikkansa mukaisesti. Vetovoimaisuutta lisääviä tekijöitä pohdittaessa olisikin syytä painottaa hoitotyön vaativuutta ja sen sisältäviä etenemismahdollisuuksia kohti esimiestehtäviä, joissa taas korostuu luovuus ja kehittävä työote sekä jäämäkkyys ja vastuu laadukkaasti hoitotyön toteuttamisesta. Mikäli valmisteilla oleva lakiesitys (HE 4/2020) hoitajamitoituksesta astuu voimaan, lisää se myös sairaanhoitajien tarvetta iäkkäiden henkilöiden tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa.

Lähteet

Bing-Jonsson, P. C., Hofoss, D., Kirkevold, M., Bjørk, I. T., & Foss, C. (2016). Sufficient competence in community elderly care? Results from a competence measurement of nursing staff. *BMC Nursing*, 15:5.

Blomberg, K., James, I., & Kihlgren, A. 2013. Meanings over time of working as a nurse in elderly care. *The Open Nursing Journal* 7, 107-113.

HE 4/2020. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalveluista annetun lain muuttamisesta.

Hellsten, K. 2014. Työn fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus vanhusten hoidossa – Seurantatutkimus ergonomisen kehittämistyön tuloksista. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Työterveyshuolto. Kliininen laitos. Väitöskirja.
<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/98971/AnnalesC391Hellsten.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Koskinen, S. 2016. Nursing students and older people nursing- Towards a future career. Hoitotieteen laitos. Lääketieteellinen tiedekunta. Turun yliopisto. Suomi Annales Universitatis Turkuensis. Painosalama Oy: Turku.
<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/121990/AnnalesD1223Koskinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kröger, T., Aerschot, L. & Puthenparambil, J. 2018. Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Jyväskylän yliopisto. NORDCARE2- tutkimushanke.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57183/978-951-39-7372-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Molander, G. 2014. Hoidanko oikein? Eettinen kuormitus hoito- ja hoivatyössä. PS-kustannus. Juva: Bookwell Oy.

Räsänen, R. & Kulmala, J. (toim.) 2017. Hyvä työ- ja asiakaskäyttäytyminen. Teoksessa Parempi vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen. PS-kustannus. Juva: Bookwell Digital.

Santala, M. & Sorvaniemi, S. 2015. Vetovoimainen työpaikka hoitoalalla. Valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden näkökulma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/90667/Santala_Mirka_Sorvaniemi_Saija.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä – matkalla työhyvinvointiin. UNIpress.

Tulijoki, J. & Uschanov, P. 2020. ”Vanhukset ovat ihania, mutta työyhteisöt ja jaksaminen huolestuttavat” – Vanhustyön työyhteisöt sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemana. Sairaanhoitajakoulutus. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202004235703>

Tampereen ammattikorkeakoulu. 2019. Opetussuunnitelmat. <http://opinto-opas-ops.tamk.fi/index.php/fi/167/fi/49595>

Työterveyslaitos. 2019. Toimiva työyhteisö. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>

Kirjoittajat

Pia Uschanov, sairaanhoitaja AMK, piuketsu123@gmail.com

Julia Tulijoki, sairaanhoitajaopiskelija, TAMK, tulijoki.julia@gmail.com

Sari Himanen, hoitopedagogiikan yliopettaja, terveysala, TAMK, sari.himanen@tuni.fi

Kuvituskuva: Unsplash/Claudia van Zyl