



Tärkeä ja arvostettu ammattissaan

LÄHIHOITAJA 100-VUOTIAASSA SUOMESSA



SUPER

LÄHIHOITAJA ARVOSTAA ITSEÄÄN OSAAVANA AMMATTILAISENA.

LÄHIHOITAJA ON ARVOSTETTU TYÖELÄMÄSSÄ.

LÄHIHOITAJA ON KUTSUMUSAMMATISSA.

KUKA TAHANSA EI SOVI LÄHIHOITAJAKSI.

**Tärkeä ja arvostettu ammatissaan
Lähihoitaja 100-vuotiaassa Suomessa**

Selvityksen tekijät: Soili Nevala ja Johanna Pérez
Tilastot: Tuukka Kangas ja Riina Kurkinen

Helsinki 2017

Teksti ja kuvat copyright © SuPer ry

www.superliitto.fi

SISÄLLYS

MIKSI JA MITEN SELVITYS TEHTIIN?

1	SELVITYKSEN TARKOITUS	5
1.1	Työntekijän ammatillisuus rakentuu kokemusten kautta	6
1.2	Eettisyys on ammatillisuuden kivijalka	6
2	KYSELYN TOTEUTUS	8
2.1	Miksi kysely on tärkeä?	8
2.1.1.	Työn merkitys	9

MITÄ SAATIIN SELVILLE?

3	KYSELYN TULOKSET	10
3.1.	Kyselyyn vastanneen lähihoitajan kuva	10
3.2.	Lähihoitaja on alanvaihtaja.....	10
3.3.	Ammatillinen osaaminen	11
3.3.1.	Superilainen on osaava ammattilainen	11
3.3.2.	Lähihoitaja tekee kutsumustyötä.....	13
3.3.3.	Kutsumustyössä ilman kutsumusta?.....	14
3.4.	Lähihoitaja luottaa itseensä ja mahdollisuuksiinsa työssään	14
3.5.	Lähihoitaja haluaa oppia uutta ja tuo esille näkemyksiään.....	15
3.5.1.	Uuden oppiminen	15
3.5.2.	Osallisuus	16
3.6.	Lähihoitaja työtoverina	17
3.6.1.	Lähihoitaja kiittää hyvästä yhteistyöstä.....	17
3.6.2.	Lähihoitaja on positiivinen	17
3.7.	Arvostuksen kokeminen.....	18
3.7.1.	Lähihoitaja on arvostettu ammattilainen työpaikalla	18
3.7.2.	Lähihoitaja on arvostettu kollegojen ja työtovereiden silmissä.....	19
3.7.3.	Lähihoitaja on arvostettu esimiehen silmissä	21
3.7.4.	Lähihoitaja on arvostettu asiakkaiden silmissä	21

3.8. Ammatin arvostus.....	22
3.8.1. Työnantaja arvostaa lähihoitajia.....	23
3.7.2. Lähihoitajaksi ei sovi kuka tahansa	23
3.7.3. Lähihoitajien julkisuuskuva on hyvä.....	23
3.7.4. Lähihoitajien koulutus on korkeatasoista.....	24
3.9. Päätöksenteko ja osaaminen lähihoitajan työssä	24
3.9.1. Lähihoitaja tekee itsenäisiä päätöksiä.....	24
3.9.2. Lähihoitajan osaamista hyödynnetään.....	25
3.9.3. Lähihoitajan ammattitaito perustuu työkokemukseen	25
3.10. Ammattietiikka on työn kulmakivi.....	26
3.10.1. Lähihoitaja toimii eettisesti.....	27
3.10.2. Lähihoitajan työmoraali on korkea	27
3.11. Työuralla pysyminen	28
3.11.1. Lähihoitaja jatkaa työssään	28
3.12. Kyselyn merkitys	29
3.12.1. Kysely on tärkeä vaikuttamisen väline	29
3.13. Tunnelma viimeisen työjakson päätyttyä	30
3.13.1. Lähihoitajan tunnelmat ovat hyvät.....	30
4 JOHTOPÄÄTÖKSET	31
4.1 Lähihoitaja kokee olevansa hyvä ammattilainen	31
4.2. Lähihoitaja on arvostettu työelämässä.....	32
4.3. Lähihoitaja on kutsumustyössä.....	32
4.4. Kuka tahansa ei sovi lähihoitajaksi.....	33
LÄHTEET JA LIITTEET	34

Miksi ja miten selvitys tehtiin

1. SELVITYKSEN TARKOITUS

SuPerin puheenjohtaja Silja Paavola avasi keskustelun lähihoitajien ammatti-identiteetin, ammatillisuuden ja eettisyyden merkityksestä syksyllä 2016.

SuPer on jo pitkään kehittänyt lähihoitajan työssä noudatettavaa ammattietiikkaa. Liitto esimerkiksi laati 1990-luvulla ensimmäiset lähihoitajan eettiset ohjeet, joita on myöhemmin päivittänyt. Työ on kantanut hedelmää: Alan arvojen ja eettisten periaatteiden mukaan työtä tekevät lähihoitajat koetaan luotettaviksi. Omat arvonsa rohkeasti esiintuovilla lähihoitajilla on myös hyvä itsetunto ja vankka ammatti-identiteetti. He uskaltavat asettaa itselleen korkeita ammatillisia tavoitteita ja ottaa vastuun kehittimisestään.

Syksyinen keskustelu nosti SuPerissa esiin ajatuksen siitä, että on tärkeää selvittää lähihoitajien itsensä näkemyksiä työidentiteetistään. Liitto päättikin kysyä jäseniltään, kuinka paljon he arvostavat ammattiaan, luottavat osaamiseensa ja mitä etiikka heille merkitsee. Tässä keväällä 2017 toteutetun kyselytutkimuksen loppuraportissa puhutaan lähihoitajista, vaikka kysely kattoi kaikki superilaiset ammattilaiset.

1.1. TYÖNTEKIJÄN AMMATILLISUUS RAKENTUU KOKEMUSTEN KAUTTA

Lähihoitajat tekevät työtään haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten kanssa, joten luottamus on heidän työssään äärimmäisen tärkeää. Asiakkaiden, työnantajien ja kansalaisten on voitava luottaa lähihoitajiin. Luottamus ja lähihoitajien nauttima arvostus rakentuvat ammattietiikalle ja alan arvoille, joiden mukaisesti lähihoitajat työssään toimivat.

” *Ihmiselle on tärkeää kuulua ryhmään, jonka arvot hän jakaa.*

Arvot ilmenevät vahvana ammatti-identiteettinä, joka rakentuu laadukkaassa ammatillisessa koulutuksessa ja kehittyä edelleen työkokemuksen karttuessa. Identiteetti muuttuu jatkuvan tietoisien, omiin kokemuksiin pohjaavan ajattelun kautta: odotamme, että ammattilainen tietää, kuka hän on, mihin hän kuuluu ja mitä tavoittelee.

Muutostilanteet, kuten organisaatiouudistukset tai työttömyys, pakottavat yksilön arvioimaan uudelleen ammatti-identiteettiään. Toisaalta vahva identiteetti ja hyvä itseluottamus kannattelevat työntekijää työelämän vaikeuksissa. Lähihoitaja, jolla on hyvä itseluottamus, pystyy käsittelemään hankaliakin tilanteita ammattilypeyttään menettämättä. Hän tietää itsensä ja työnsä arvon.

Tutkimusten mukaan ammatti-identiteetin rakentumisessa tärkeintä on, kokeeko ihminen työnsä merkityksellisenä vai ei. Merkityksellisyyden kokemus edellyttää, että työ on mielekästä ja työntekijä saa tehdä sitä ammattieettisten periaatteidensa mukaisesti. Tällöin hän kokee työnsä tärkeäksi ja arvostaa sitä: on ammatistaan ylpeä. Ulkoinen, muilta saatu ammatin arvostus on toissijaista verrattuna siihen, arvostaako itse omaa työtään.

Lähihoitajissa on paljon maahanmuuttajataustaisia ammattilaisia. Heidän ammatti-identiteettiään tutkittaessa on todettu, että työllä ja ammattiin valmistumisella on ratkaiseva vaikutus siihen, kuinka maahanmuuttaja asettuu uuteen kulttuuriin.

1.2. EETTISYYS ON AMMATILLISUUDEN KIVIJALKA

SuPer ry täyttää ensi vuonna komeat 70 vuotta. Liiton edustaman lähihoitajan ammatin juuret ovat syvällä Suomen historiassa. **Ammatilla on myös oma vankka, vuosikymmenten mittainen eettinen perustansa.**

Eettiset ohjeet ovat säännöstöjä tai periaatteita, joilla ammattikunnan oletetaan ohjaavan jäsenistönsä toimintaa ja osoittavan vastuunsa yhteiskunnalle. Lähihoitajien eettinen

ohjeisto on uudistettu viimeksi tällä vuosikymmenellä niin, että se tukee lähihoitajia parhaalla mahdollisella tavalla heidän työssään. Ohjeiden tehtävänä on:

1. **Korostaa asiakaslähtöisyyttä eettisen toiminnan perustana.** Ohjeiden ensisijaisena pyrkimyksenä on suojella haavoittuvassa asemassa olevia ihmisiä.
2. **Tukea hyvää hoitoa.** Ohjeet antavat välineitä tarkastella työtä moraalista lähtökohdista: Ammattietiikkaan sitoutunut lähihoitaja pyrkii aina asiakkaiden hyvän edistämiseen oikeudenmukaisin ja vastuullisin päätöksin. Hän kohtaa kuitenkin käytännön hoitotyössä moraalisia ristiriitoja, joiden ratkaisemiseen eettiset ohjeet tarjoavat työvälineen.
3. **Yhdistää ammattilaisia.**

Lähihoitajan eettisten ohjeiden kantavat periaatteet ovat:

- ihmisarvon kunnioittaminen
- itsemääräämisoikeus
- oikeudenmukaisuus
- tasa-arvo
- vastuullisuus
- yhteisöllisyys

Koulutus luo ammatti-identiteetin ja perehdyttää opiskelijat ammattietiikkaan. Opiskelijoita onkin aktiivisesti ohjattava tuntemaan valitsemansa alan arvoperusta. Lisäksi tärkeässä roolissa on työelämä, sillä vastavalmistuneiden lähihoitajien merkityksellimmät oppimiskokemukset syntyvät usein työssäoppimisen jaksoilla.

Vahva ammatti-identiteetti ja mahdollisuus ammattieettisten periaatteiden toteuttamiseen omassa työssä tukevat lähihoitajien työhyvinvointia. Uuvuttavana tekijänä puolestaan toimii eettinen kuorma. Sitä kertyy tilanteissa, joissa hoitajat eivät voi tehdä työtään niin hyvin kuin he osaisivat ja tahtoisivat. Kun eettinen kuorma on iso, hoitajat voivat huonosti.

SuPer haluaa, että sen jäsenet voivat hyvin, ja huolehtii siksi heidän työolosuhteistaan ja työn tekemisen edellytyksistään. Liiton tavoitteena on myös lähihoitajakoulutuksen laadun ja alan arvostuksen kohottaminen. Haluamme, että jokaisella lähihoitajan ammatin valinneella on kokemus hyvästä työstä ja tulevaisuudessakin arvostettu ammatti sekä hyvä työpaikka. Tämä edellyttää vaikuttamista yhteiskunnan kaikilla tasoilla.

2. KYSELYN TOTEUTUS

SuPerin jäsenille lähetettiin keväällä 2017 sähköinen kysely Surveypal-kyselytyökalun avulla. Kohderyhmäksi valittiin jäsenistöstä satunnaisotannalla 5076 henkilöä. Heidät poimittiin eri sektoreilta koko jäsenistön prosentuaalista osuutta vastaavasti. Superin jäsenistöstä yli 30 prosenttia työskenteli kyselyhetkellä vanhainkodeissa ja palvelutaloissa, 15 prosenttia terveyskeskuksissa, 15 prosenttia päiväkodeissa, 15 prosenttia kotipalvelussa, noin 10 prosenttia vammaistyössä, 10 prosenttia sairaaloissa ja viisi prosenttia muualla.

Sähköpostikysely lähetettiin helmikuun alussa, ja kuun lopussa lähetettiin vielä muistutus. Lähetetyn sähköpostikyselyn avasi 1591 jäsentä, joista siihen vastasi 1406. Kyselyn avanneista siihen siis vastasi 88 prosenttia, ja koko otannan vastausprosentiksi muodostui hieman alle 30.

Kyselylomakkeen kysymysten rakentamisessa käytettiin apuna lähihoitajan eettisiä ohjeita ja kirjallisuutta ammatti-identiteettistä sekä -etiikasta. Vastaajien kokemaa ammatillisuutta kartoitettiin kysymällä kysymyksiä työn kutsumusluonteesta, työssä koetusta arvostuksesta ja asiantuntijuuden kehittymistä noviisista ekspertiksi. Etiikasta nostettiin esiin moraalilin ja keskeisiin arvoihin liittyviä käsityksiä. Lisäksi joukossa oli kysymyksiä, joita SuPer käyttää lähes kaikissa kartoituksissaan, esimerkiksi: *Näetkö itsesi hoitoalan työssä lähihoitajana työurasi loppuun saakka?*

2.1. MIKSI KYSELY ON TÄRKEÄ?

Kiireisessä työelämässä ehditään harvoin pysähtyä ammatin arvoperustan äärelle. Yksittäisen lähihoitajan näkemykset ammatillisuudesta ja eettisyydestä ovat kuitenkin tärkeitä viestejä arjen työstä. Ne kertovat siitä, mikä työntekijöille ja asiakkaille on tärkeää. Viestejä kannattaa kuunnella ja hyödyntää palveluja sekä koulutusta kehitettäessä.

Työhön liittyvistä eettisistä ristiriidoista ei keskustella riittävästi. Eettinen päätöksenteko jää usein yksittäisen työntekijän vastuulle, mikä korostaa ammatillisuuden merkitystä. Lähihoitajan tulee puhua asiakkaidensa puolesta.

Väitämme, että eettistä tarkastelua kestävä hoito-, hoiva- ja kasvatusala on myös taloudellisesti kestävä. Oletamme, että ammatissa taitava lähihoitaja tuntee itsensä,

tarkkailee ja tutkii omia kokemuksiaan. Hän arvostaa työtään ja osaamistaan. Hän pohtii omien ratkaisujensa taustalla olevia arvoja, jotka ohjaavat työskentelyä. Hän kerryttää hiljaista tietoa omaksi ammatilliseksi vahvuudekseen.

Lähihoitajan työ on sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaa. Vaativassa ihmissuhte-työssä terve ammatillisuus suojelee uupumukselta. Omien rajojen tunteminen ja niistä kiinni pitäminen, kuten tarvittaessa joustaminenkin, kertovat ammattitaidosta.

2.1.1. Työn merkitys

HTM, YTM Katri Rintamäki on tutkinut väitöskirjassaan suomalaisten työn kokemuksia 2000-luvulla. Hän havaitsi, että **työn tärkeyttä elämäalueena korostavat perusasteen tutkinnon suorittaneet**, eivät ylemmät toimihenkilöt. Työn arvostus korostuu ihmissuhdeammateissa, kuten kasvatus-, sosiaali- ja terveystalouden työssä.

Työ elämäalueena raamittaa arkea ja toimii sosiaalisena yhteisönä. Työ- ja yksityiselämää yhteen sovitettaessa tärkeää on tasapaino. Työllä on ihmiselle väline- ja itseisarvoa. Se, kumpi arvoista painottuu, näkyy ihmisen ammatti-identiteetissä ja työhön sitoutumisessa. Työssä olevat korostavat työn itseisarvoa, ammattilaisen roolia ja työntekoa kunnia-asiana. Työttömyys merkitsee ihmiselle monista tärkeistä arvoista ja rooleista luopumista, ei vain työn puuttumista.

Nuorisobarometrissä 2016 vastauksista ilmenee, että nuoret kokevat voivansa vaikuttaa oman elämänsä kulkuun. He myös arvioivat vaihtavansa ammattia useammin, eikä pysyvä työsuhde ollut ensisijaisena tavoitteena. Nuoret uskovat omien asenteidensa vaikuttavan työssä menestymiseen. Nuorilla on yhä vahva usko koulutuksen merkitykseen elämässä menestymisessä.

Suomalaiselle työ on tärkeä osa elämää, ja se määrittelee ihmistä. *Kuka olet, mikä on ammattisi? Missä työskentelet?* Nämä ovat tyypillisiä kysymyksiä, kun kohtaamme uusia ihmisiä. SuPerissa haluamme, että jäsenemme vastaavat ylpeästi: *olen ammatiltani lähihoitaja.*

Mitä saatiin selville?

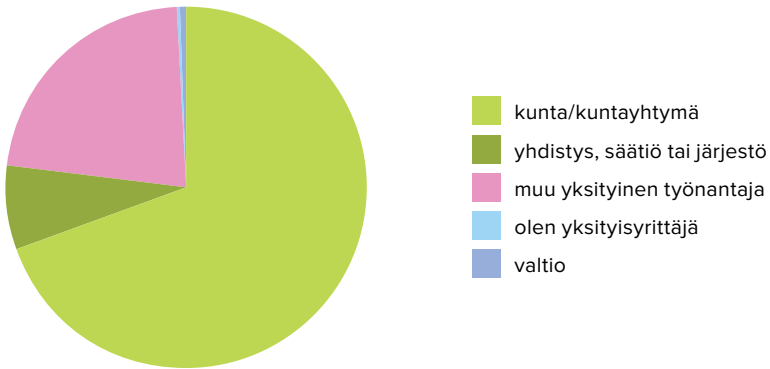
3. KYSELYN TULOKSET

3.1. KYSELYYN VASTANNEEN LÄHIHOITAJAN KUVA

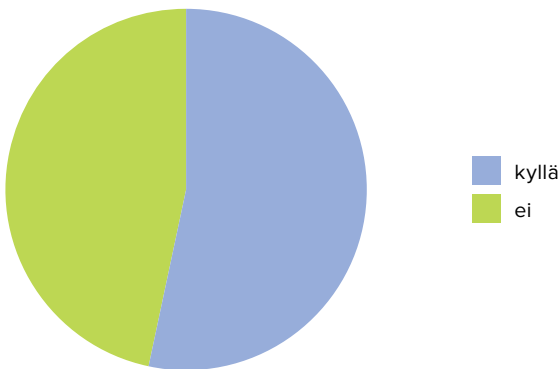
Kyselyyn vastaaja on 20–59-vuotias nainen. Hän on suorittanut ensisijaisesti lähi-, perus- tai apuhoitajan tutkinnon. Hänen työpaikkansa on vanhustenhuollon yksikössä, kotihoidossa tai terveyskeskuksen vuodeosastolla julkisella sektorilla (70 prosenttia vastaajista). Hänellä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja hän on alanvaihtaja. Todennäköisesti hän toimii tässä ammatissa eläkeikään saakka.

3.2. LÄHIHOITAJA ON ALANVAIHTAJA

Selvitimme kyselyyn osallistuneiden lähihoitajien aiemman työskentelyn muulla alalla. Alanvaihtajien runsaus yllätti, vaikka tiedossamme on alan suosio ja työvoiman tarve. **Yli 53 prosenttia on työskennellyt muulla alalla ennen lähihoitajaksi valmistumistaan.** Muulla alalla työskentely ennen lähihoitajuutta on luonnollisesti sitä yleisempää, mitä vanhempi vastaaja on.



Diagrammi 1. Vastaajan työpaikka.



Diagrammi 2. Onko vastaaja alan vaihtaja?

3.3. AMMATILLINEN OSAAMINEN

3.3.1. Superilainen on osaava ammattilainen

Ammatillisen osaamisen kehittymistä on kuvattu askel askeleelta etenevänä prosessina. Hoitotieteen professori Patricia Bennerin luokitus ammatillisen asiantuntijan kasvusta viiteen tasoon – noviisi, edistynyt aloittelija, pätevä, taitava ja ekspertti asiantuntija – on tunnetuin. Noviisi aloittelija on kiinni yksityiskohdissa ja keskittyy suoritukseen. Taitavan asiantuntijan toiminnassa näkyy kehittynyt kyky tunnistaa kokonaisuuksia ja hyvä tilannetaju. Hän kykenee lukemaan tilannetta ja tunnistamaan merkittävät

muutokset sekä toimimaan sen mukaisesti. Hänellä on vahva tietoon pohjautuva käytännöllinen päättelykyky ja ennakkointikykyä. Asiantuntijuudessa korostuu joustavuus ja asiakaslähtöisyys tehtävien suorittamisen sijaan.

Kyselyyn vastanneista lähihoitajista 55 prosenttia kokee olevansa osaava ammattilainen ja 33 prosenttia taitava ammattilainen. Alan huippuosaajiksi määrittelee itsensä vain hieman yli kolme prosenttia vastaajista. Valtaosa antaa osaamiselleen hyvän arvosanan.

Alla olevaan taulukkoon on yhdistetty luokat *noviisi aloittelija* ja *edistynyt aloittelija* sekä *taitava ammattilainen* ja *huippuosaaja*, koska ääripäissä oli melko vähän vastauksia.

Ikä	Noviisi / edistynyt aloittelija	Osaava ammattilainen	Taitava ammattilainen / huippuosaaja
–39	14	60	26
40–59	7	51	41
60–	4	55	41
kaikki	9	54	36

Kahdessa vanhimmissa ikäryhmässä ei ole suuria eroja osaamisen arvottamisessa. Nuorimmat taas näkevät taitonsa matalammaksi.

Tarkempi tarkastelu tuo esille lisää näkökulmia. Osaavia ja taitavia ammattilaisia on eniten kyselyn vanhimmissa ikäryhmässä, yli 60-vuotiaissa, joista vain muutama arvioi itsensä aloittelijaksi. Merkillepantavaa on, että vanhimmat ja samalla pisimpään työssä olleet eivät kuitenkaan koe itseään huippuosaajiksi.

Työpaikoittain tarkasteltuna eniten itsensä huippuosaajaksi määritteleviä on erikoissairaanhoidossa, vastaanottotyössä ja kouluissa. Aloittelijoita taas on eniten mielenterveys-työssä ja varhaiskasvatuksessa.

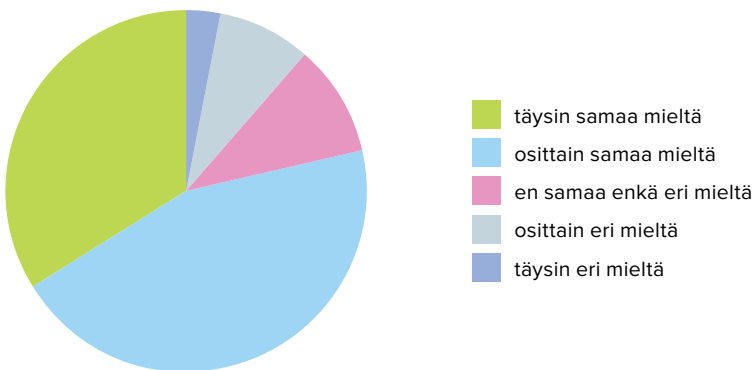
Huippuosaajien tarkempi tarkastelu osoittaa, että he kokevat olevansa tärkeitä työntekijöitä työpaikallaan: heitä arvostetaan ja he saavat vaikuttaa hoidon suunnitteluun. Huippuosaajat myös kokevat muita useammin lähihoitajan työn olevan kutsumusammatti. He uskovat mahdollisuuksiinsa, ovat aktiivisia ja heidän työmoraalinsa on korkea.

3.3.2. Lähihoitaja tekee kutsumustyötä

Kutsumuksella tarkoitetaan työtä, jota ihminen rakastaa, ja jonka hän kokee itselleen parhaiten soveltuvaksi. **Asian voi määritellä myös niin, että ihminen, joka tekee päivän mittaan asioita, joita oikeasti haluaa tehdä, on kutsumustyössä.**

Filosofi ja kirjailija Lauri Järvillehto näkee kutsumustyön löytymisen edistävän yksilön hyvinvointia. Työssäkäyvä ihminen käyttää työhön puolet aikuisiän valvellaoloajastaan. Jos hän tekee kutsumustyötään, hän saa kokea työpäiviensä aikana intohimoa ja innostusta.

Lähihoitajien ajatuksia työn kutsumusluonteesta kartoitettiin *Lähihoitajan työ on kutsumusammattini* -väittämällä. Vastausten perusteella voidaan todeta, että lähihoitajat kokevat työnsä kutsumuksena. ***Lähihoitajan työ on kutsumusammattini* - väittämän kanssa on täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä yhteensä 78 prosenttia vastaajista.**



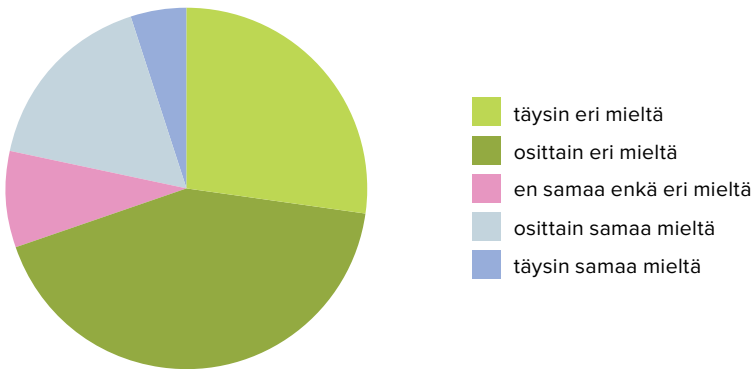
Diagrammi 3. Lähihoitajan työn kutsumusluonne.

Vanhimmassa, yli 60-vuotiaiden, ikäryhmässä oli eniten niitä, jotka kokivat olevansa kutsumusammattissa. Naiset kokivat olevansa useammin kutsumusammattissa kuin miehet.

3.3.3. Kutsumustyössä ilman kutsumusta?

Kyselyllä selvitettiin myös sitä, mitä mieltä lähihoitajat ovat työn kutsumusluonteesta: voiko olla hyvä lähihoitaja ilman kutsumusta? Asian selvittämiseksi esitettiin *Työtä voi tehdä hyvin ilman suurempaa kutsumusta* -väittämä.

Väittämän kanssa on täysin eri mieltä 28 prosenttia ja osittain eri mieltä 42 prosenttia vastaajista. Vastaajista viidennes, 21 prosenttia, ajattelee, että lähihoitajan työtä voi tehdä ilman kutsumusta. Väittämän kanssa eri mieltä olleita oli tasaisesti eri ikäryhmissä. Miehet olivat hieman naisia enemmän sitä mieltä, että työtä voi tehdä ilman suurempaa kutsumusta.



Diagrammi 4. Voiko lähihoitajan työtä tehdä ilman kutsumusta?

3.4. LÄHIHOITAJA LUOTTAA ITSEENSÄ JA MAHDOLLISUUKSIINSA TYÖSSÄÄN

Esitimme jäsenillemme *Uskon itseeni ja mahdollisuuksiini työssäni* -väittämän, jotta saisimme kuvan lähihoitajien itsearvostuksesta ja luottamuksesta omiin kykyihinsä. Vahvan ammatti-identiteetin omaavaa työntekijää luonnehtii kyky tunnistaa niin vahvuuksiaan kuin kehittämistarpeitaankin. Hän toimii tavoitteellisesti kehittyäkseen ammatillisena haluamaansa suuntaan.

Kyselyyn vastanneilla lähihoitajilla on positiivinen minäkuva ja luottamus omiin mahdollisuuksiinsa. **Väittämän kanssa on osittain samaa mieltä 46 prosenttia ja täysin samaa mieltä 42 prosenttia vastaajista.**

Lähemmässä tarkastelussa naiset ja vanhimmat vastaajat uskovat enemmän itseensä sekä mahdollisuuksiinsa.



3.5. LÄHIHOITAJA HALUAA OPPIA UUTTA JA TUO ESILLE NÄKEMYKSIÄÄN

3.5.1. Uuden oppiminen

Työelämä muuttuu ja sen vaatimukset työntekijöitä kohtaan kasvavat, mikä tekee elinikäisestä oppimisesta välttämätöntä. Myös sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilö-lait velvoittavat jokaista huolehtimaan ammattitaitonsa ajanmukaisuudesta ja riittävyyydestä. Lain mukaan työnantajien on mahdollistettava täydennyskoulutus.

Lakisääteinenkin täydennyskoulutus ei toteudu kaikkien kohdalla. Superilaisten palautteen mukaan koulutus kasautuu usein aktiivisimmille. Haimme ammatissa kasvamiseen vastauksia seuraavien väittämien avulla:

- *Työssäni olen innostunut uuden oppimisesta ja itseni kehittämisestä.*
- *Olen työpaikkani kehittämishankkeissa tai muussa vastaavassa projektissa mukana.*
- *Tuon työpaikallani rohkeasti esiin omat näkemykseni ja ideani.*

Työssäni olen innostunut uuden oppimisesta ja itseni kehittämisestä -väittämään saatujen vastausten perusteella valtaosa vastaajista on innostunut uuden oppimisesta ja itsensä kehittämisestä. **Vastaajista 56 prosenttia on väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 38 prosenttia osittain samaa mieltä.**

3.5.2. Osallisuus

Osallisuus on tunne, joka syntyy, kun ihminen on osallisena yhteisössä esimerkiksi opiskelun ja työn kautta. Työelämässä osallisuuden tulee merkitä jäsenten saamaa arvostusta, luottamusta ja tasavertaista kohtelua sekä mahdollisuutta vaikuttaa yhteisössään. Osallisuuden lisääntymistä voidaan edistää esimerkiksi koulutuksella. Sosiaalinen aktiivisuus ja osallisuuden kokemus lisäävät hyvinvointia.

YTM Katri Vatajan *Kehittämisprosessi vahvistaa yhteenkuuluvuutta ja yhteistä ymmärrystä* -väitöstutkimus käsittelee kehittämistyötä. Tutkimuksessa tarkastelluissa työyhteisöissä kehittämisprosessi vahvisti tietoisuutta työyhteisöstä ja yhteisöllisyyden kokemusta eri ammattiryhmien kesken. Kehittämistyö lujitti myös työntekijöiden keskinäistä arvostusta. Arvioiva ja kehittävä työskentelytapa vahvistui työpaikoilla.

SuPerin kyselyssä selvitimme lähihoitajien kokemuksia kehittämistyöstä. **Olen työpaikani kehittämishankkeissa tai muussa vastaavassa projektissa mukana -väittämän kanssa on osittain samaa mieltä 31 prosenttia ja täysin samaa mieltä 18 prosenttia vastaajista.** Vastaajista yhteensä hieman alle 50 prosenttia osallistuu työn kehittämiseen työryhmissä. **Täysin eri mieltä ja osittain eri mieltä osallistumisestaan työryhmiin on kolmasosa vastaajista.** Myös iso joukko, lähes 24 prosenttia vastaajista, ei ole samaa eikä eri mieltä. Huippuosajiksi itsensä määritelleet osallistuivat useammin myös kehittämishankkeisiin.

Omat näkemykset esiin

Jotta omaan työhön voisi vaikuttaa, on oltava rohkeutta ilmaista mielipiteensä: vain ääneen lausutut tai kirjatut ideat käsitellään. Osallisuus edellyttää myös valmiutta kehittää omaa toimintaa.

Mitenkään vaiennettu joukko lähihoitajat eivät koe olevansa. Kyselyn mukaan he tuovat näkemyksensä rohkeasti esille. **Tuon työpaikallani rohkeasti esiin omat näkemykseni ja ideani -väittämän kanssa on osittain samaa mieltä 50 prosenttia ja täysin samaa mieltä 37 prosenttia vastaajista.** Huippuosajiksi itsensä määritelleet tuovat myös näkemyksensä useammin esille.

3.6. LÄHIHOITAJA TYÖTOVERINA

Lähihoitajat toimivat työntekijävaltaisella sektorilla. Työtovereita ja yhteistyökumppaneita kohdataan päivittäin lukuisa joukko. Hyvä työtoveruus perustuu omiin yhteistyötaitoihin ja eettisyyteen sekä työolosuhteisiin. Kun nämä ovat kunnossa, voi hyvä työtoveruus rakentua.

KIITÄN JA ARVOSTAN
TYÖTOVEREITA.

SuPerin aiemmissa selvityksissä on tullut ilmi, että työniloa lisäävät erityisesti hyvät työtoverit. Halusimme tässä kyselyssä suunnata huomion siihen, millaisia työkavereita lähihoitajat itse kokevat olevansa. Asiaa selvitettiin väittämällä:

- *Kiitän työkavereitani hyvästä yhteistyöstä.*
- *Tuon työpaikalleni positiivista energiaa.*

3.6.1. Lähihoitaja kiittää hyvästä yhteistyöstä

Lähes kaikki lähihoitajat vastaavat kiittävänsä työtovereitaan hyvästä yhteistyöstä. **Täysin samaa mieltä Kiitän työtovereitani hyvästä yhteistyöstä -väittämän kanssa on 56 prosenttia ja osittain samaa mieltä 39 prosenttia vastaajista.** Tulos on huikea: myönteisesti vastaavien määrä lähentelee 100 prosenttia. Vanhimmat vastaajat ovat väittämän kanssa kaikista eniten samaa mieltä. Kun otetaan huomioon myös asiakkailta saatu kiitos, voidaan todeta, että positiivinen palaute on varmasti yksi keskeisimmistä hoitotyön voimavaroista.

3.6.2. Lähihoitaja on positiivinen

Tuon työpaikalle positiivista energiaa -väittämän kanssa osittain samaa mieltä on yli puolet, 53 prosenttia, ja täysin samaa mieltä 32 prosenttia vastaajista. Eri ikäryhmiin kuuluvat vastaajat eivät eroa toisistaan tämän väittämän kohdalla.

TUON TYÖPAIKALLE
POSITIIVISTA
ENERGIAA.

Tämäkin tulos on rohkaiseva. Kiittämisen ja palautteen antamisen sekä saamisen tulee kuulua päivittäiseen normaaliin yhteistyöhön. Myös omaan käytökseen on välillä hyvä kiinnittää huomiota.

3.7. ARVOSTUKSEN KOKEMINEN

Suhde työhön vaikuttaa siihen, millaista arvostusta odottaa muilta. Arvostuksen kokemus vahvistaa niin ammatissaan toimivaa yksilöä kuin työyhteisön yhteisöllisyyttä ja tuloksellisuuttakin.

Jokainen ihminen haluaa olla arvostettu ja hyväksyty. Työelämässä arvostuksen kokemus vaikuttaa viimekädessä asiakkaiden saamaan hoitoon. Arvostus tulee esille arjessa esimerkiksi kiitoksena ja mielipiteen huomioon ottamisena. Arvostuksen kokemukset voimaannuttavat. Voimaantuminen parantaa ammatillista itsetuntoa, lisää motivaatiota ja vähentää stressiä.

” *Jokainen ihminen tarvitsee terveellisen määrän arvostusta muilta ihmisiltä kehittääkseen terveen itsetunnon. Arvostus saa meidät kokemaan itsemme tarpeelliseksi.*

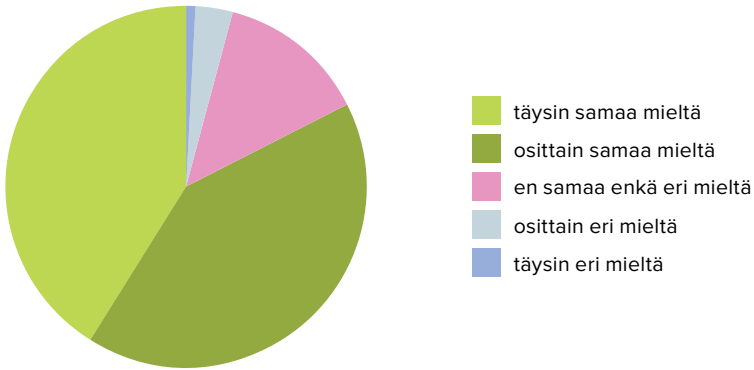
3.7.1. Lähihoitaja on arvostettu ammattilainen työpaikalla

Kun työntekijä kokee itsensä merkitykselliseksi työpaikallaan, hänellä on hyvät edellytykset viihtyä työssään. Tunne siitä, että on osa työporukkaa, auttaa jaksamaan työn paineitakin paremmin.

OLEN ARVOSTETTU.

Olen tärkeä työntekijä työpaikallani -väittämällä selvitettiin lähihoitajien kokemuksia arvostuksesta. **Väittämän kanssa on täysin samaa mieltä 41 prosenttia ja osittain samaa mieltä 41 prosenttia vastaajista.**

Arvostuksen tunne syntyy nimenomaan siitä, että työntekijä saa arvostusta arjen konkreettisessa työssä. Siihen ei vaikuta niinkään työnantajan myönteinen suhtautumistapa. Huippuosaajiksi itsensä määritelleet kokevat itsensä useammin tärkeiksi työntekijöiksi työpaikoillaan.



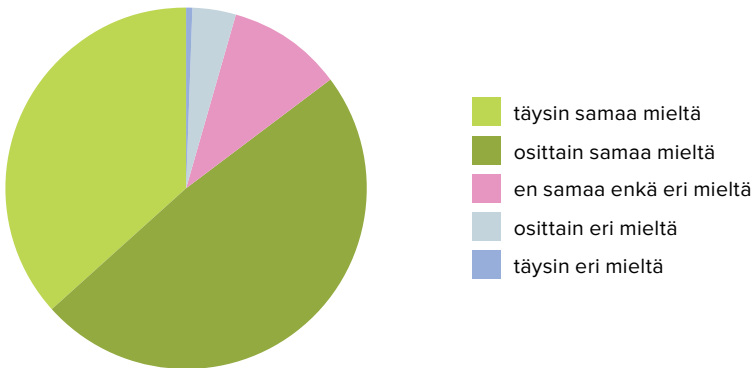
Diagrammi 5. Työn merkitykselliseksi kokeminen.

3.7.2. Lähihoitaja on arvostettu kollegojen ja työtovereiden silmissä

Halusimme selvittää, millaisena lähihoitajat kokevat työpaikalla muilta ammattilaisilta ja asiakkailta saamansa arvostuksen.

TYÖTOVERIT, ESIMIES
JA ASIAKKAAT
ARVOSTAVAT MINUA.

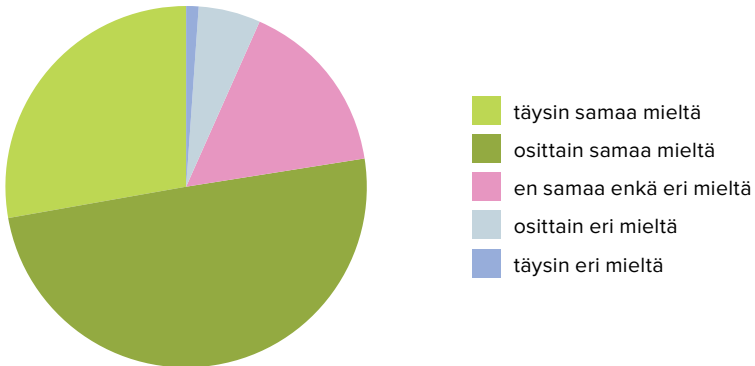
Vastauksista ilmeni, että kaikista paras on kollegoilta saatu kiitos. **Saman ammattiryhmän edustajat arvostavat minua ammattilaisena -väittämän kanssa on osittain ja täysin samaa mieltä yhteensä 86 prosenttia vastaajista.**



Diagrammi 6. Saman ammattiryhmän edustajilta saatu arvostus.



Muiden ammattiryhmien edustajat arvostavat minua ammattilaisena -väittämän kanssa on osittain ja täysin samaa mieltä yhteensä lähes 78 prosenttia vastaajista. Myös muihin ammattiryhmiin kuuluvilta saatava arvostus vaikuttaa merkittävästi kokemukseen siitä, onko arvokas työntekijä työpaikalla.

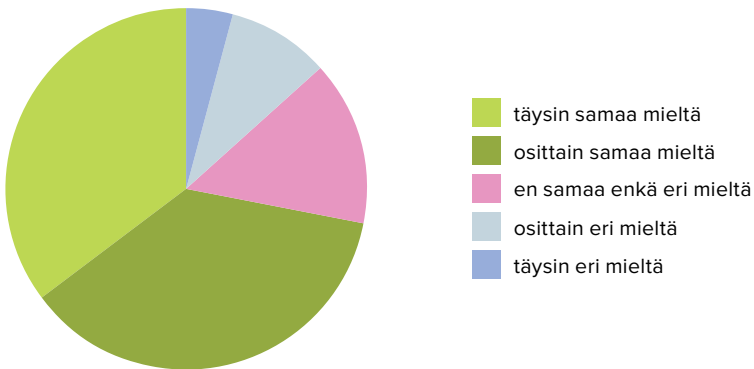


Diagrammi 7. Muiden ammattiryhmien edustajilta saatu arvostus.

3.7.3. Lähihoitaja on arvostettu esimiehen silmissä

Esimiehen arvostusta kokevat työntekijät ovat useimmiten tyytyväisiä työhönsä. Vaikka kaikkein tärkeintä oli samaan ammattiryhmiin kuuluvien kollegoiden arvostus, oli esimieheltä saatu arvostus lähes yhtä tärkeää.

Esimies arvostaa työntekijää ammattilaisena -väittämän kanssa osittain ja täysin samaa mieltä on 72 prosenttia vastaajista. Yli 60-vuotiaat vastaajat kokevat saavansa eniten esimiehen arvostusta. Vastaajat, jotka eivät osaa sanoa, ovatko samaa vaiko eri mieltä esimieheltä saamastaan arvostuksesta, näyttävät jakautuvan melko tasaisesti kaikkiin ikäryhmiin.



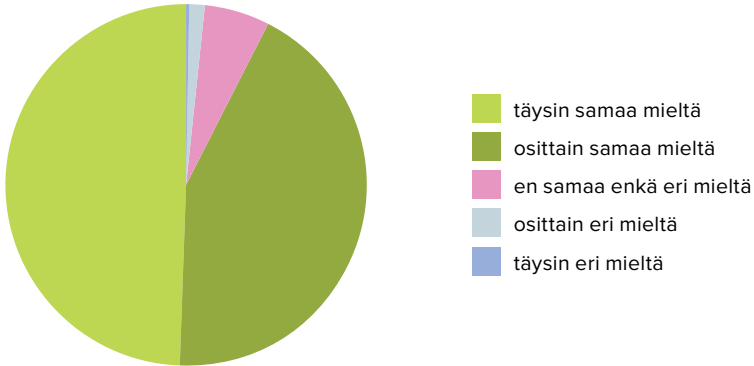
Diagrammi 8. Esimieheltä saatu arvostus.

3.7.4. Lähihoitaja on arvostettu asiakkaiden silmissä

Asiakaspalautetta kerätään ja hyödynnetään asiakaspalvelun parantamiseksi. Asiakkailta pyydetään yhä useammin palautetta henkilökunnasta. SuPerin selvitysten mukaan asiakkaat ovat, työtovereiden rinnalla, tärkeä työssä jaksamista ja työhyvinvointia lisäävä tekijä. Heistä saadaan voimaa ja heidän kanssaan koetaan työn tähtihetkiä.

Asiakkaat arvostavat minua ammattilaisena -väittämän kanssa on täysin samaa mieltä noin 50 prosenttia ja osittain samaa mieltä 43 prosenttia vastaajista. Eli yhteensä 93 prosenttia nauttii asiakkaiden arvostusta.

Vastauksia tarkemmin tarkasteltaessa selviää, että asiakkailta saatu arvostus oli yhteydessä työntekijän kokemukseen omasta merkityksestään työpaikalla.



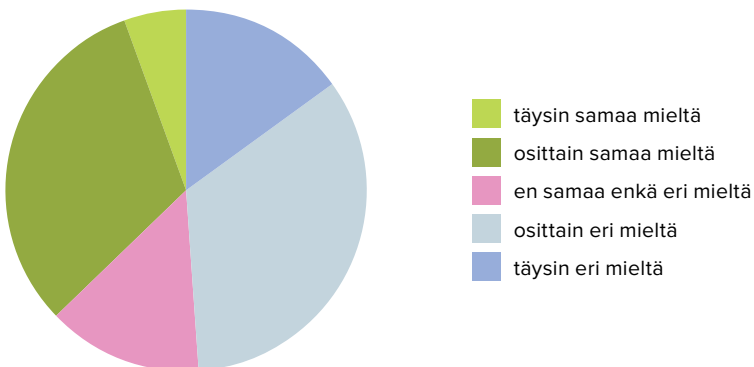
Diagrammi 9. Asiakkailta saatu arvostus.

3.8. AMMATIN ARVOSTUS

Lähihoitajia on koulutettu runsaat 20 vuotta, ja ammatille on löytynyt yhteiskunnassa oma paikkansa. Koulutuksen ympärillä on käyty ja käydään vilkasta keskustelua.

Lähihoitajan ammatti nauttii yleistä arvostusta -väittämällä selvitettiin lähihoitajien näkemystä ammatinsa arvostuksesta. **Väittämän kanssa on osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä 49 prosenttia vastaajista.** Lähes puolet vastaajista on siis sitä mieltä, että lähihoitajan ammatti ei ole arvostettu. **Vastaajista 37 prosenttia koki, että lähihoitajan ammatti on osittain tai täysin arvostettu.**

Huippuosaajiksi itsensä määritelleet kokevat, ettei lähihoitajan työtä arvosteta.



Diagrammi 10. Lähihoitajan ammatin nauttima yleinen arvostus.

3.8.1. Työnantaja arvostaa lähihoitajia

Työnantaja on usein lähihoitajan arjesta fyysisesti etäällä. Esimies edustaa työnantajaa työpaikalla, mutta päätösvalta, esimerkiksi rekrytoinnissa, voi olla kaukana työpaikasta. Työnantajaa edustaa kunta, kuntayhtymä, yksityinen yritys tai kolmannen sektorin toimija. Millaisena lähihoitaja näkee asemansa työnantajien silmissä?

Työnantajani arvostaa lähihoitajia -väittämän kanssa on täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä 62 prosenttia vastaajista.

Valituista muuttujista työnantajan arvostus oli vähiten merkityksellinen asia. Painotus oli kollegoiden ja esimiehen arvotuksen kokemuksessa.

3.8.2. Lähihoitajaksi ei sovi kuka tahansa

Mediassa on käyty keskustelua työttömien ja nuorten kouluttamisesta lähihoitajiksi. Tämä nähdään usein ratkaisuna alan työvoimatarpeeseen. Koulutukseen hakeutumista on uudistettu ja pääsykokeiden roolia muutettu siten, etteivät ne ole karsivia, kaikilla halukkailla on mahdollisuus hakeutua suorittamaan tutkintoa. Siksi koulutukseen on voinut tulla valituksi myös henkilöitä, jotka eivät alalle sovellu tai eivät pysty tuntemaan sitä omakseen. Lähihoitajan työhön vaaditaan hyvää terveyttä, motivaatiota ja ennen kaikkea eettisyyttä. Pääsykokeiden tarpeellisuudesta on aiemmin kysytty jäsenistöltä SuPerin koulutusselvityksessä. Kysymys siitä, kuka sopii lähihoitajaksi, on ajankohtainen myös ammatillista koulutusta uudistettaessa.



EI KUKA TAHANSA.

Kuka tahansa sopii lähihoitajaksi -väittämällä haluttiin hieman provokatiivisestikin selvittää ammattilaisten näkemystä asiasta. Ylivoimainen enemmistö vastanneista on väittämän kanssa eri mieltä: täysin eri mieltä on 85 prosenttia ja osittain eri mieltä 12 prosenttia vastaajista.

3.8.3. Lähihoitajuuden julkisuuskuva on hyvä

Lähihoitajan ammatti kiinnostaa mediaa, koska ammatilla on yhteiskunnassa hyvin iso rooli. Yksittäisen lähihoitajan ratkaisut etiikan ja talouden ristitulella päätyvät helposti otsikoihin. Entä millainen on ammattilaisten mielestä lähihoitajuudesta julkisuudessa muodostunut kuva?

Lähihoitajan julkisuuskuva on hyvä -väittämän kanssa on täysin samaa mieltä 4 prosenttia ja osittain samaa mieltä 36 prosenttia vastaajista. Osittain eri mieltä on 32 prosenttia ja täysin eri mieltä 9 prosenttia vastaajista. Ammatin yleinen arvostus ja sen julkisuuskuva ovat lähihoitajien näkemyksen mukaan siis samalla tasolla.

3.8.4. Lähihoitajien koulutus on korkeatasoista

Meneillään on vuosikymmenten mittavin ammatillisen koulutuksen uudistus, jossa koulutuksen rahoitus pienenee radikaalisti. Tulevaisuus näyttää, mitä tällä saavutetaan. Halusimme selvittää, millaisena ammattilaiset pitävät lähihoitajakoulutuksen laatua. Lähihoitajilla on asiaan ensi käden tuntuma, sillä he ohjaavat työssäoppijoita ja arvioivat heidän ammatillista osaamistaan.

SuPerin vuonna 2016 julkaisemassa *Ammatti vaatii ammattitaitoa* -selvityksessä kartoitettiin jäsenten näkemyksiä lähihoitajakoulutuksen haasteita ja mahdollisuuksista. Eniten huolta herätti tuolloin opiskelijavalinnoista luopuminen. Sama huoli koulutuksen laadusta ja tulevaisuudesta näkyy myös tämän kyselyn tuloksissa.

Lähihoitajien koulutus on korkeatasoista -väittämän kanssa on täysin samaa mieltä 20 prosenttia ja osittain samaa mieltä 42 prosenttia vastaajista. 24 prosenttia vastaajista on täysin tai osittain eri mieltä. Hieman alle 15 prosenttia vastaajista ei ottanut asiaan kantaa, vaan valitsi en samaa enkä eri mieltä -vaihtoehdon.

3.9. PÄÄTÖKSENTEKO JA OSAAMINEN LÄHIHOITAJAN TYÖSSÄ

Lähihoitajat tekevät päivän mittaan paljon päätöksiä, joilla on vaikutusta asiakkaiden hyvinvointiin. On helppoja päätöksiä ja niitä, joissa lähihoitajan eettiset ohjeet joutuvat koetukselle. Lähihoitajan työ edellyttää pohdintaa ja tietoisia ratkaisuja. Lähihoitajat tekevät päätöksiä itsenäisesti, yhteistyössä asiakkaiden ja tiimin kanssa, lähtökohtanaan ihmisen kunnioitus ja tarpeisiin vastaaminen.

SuPer pitää tärkeänä, että lähihoitajat saavat tehdä osaamisensa pohjalta itsenäisiä päätöksiä. Selvitimme, kokevatko lähihoitajat voivansa toimia itsenäisesti, tehdä päätöksiä ja hyödyntää osaamistaan.

3.9.1. Lähihoitaja tekee itsenäisiä päätöksiä

Lähihoitajat tekevät jatkuvasti päätöksiä, jotka vaikuttavat potilaiden ja asiakkaiden jokapäiväiseen elämään. Työhön sisältyvä päätöksenteko vaatii ammatillista osaamista ja asiakaslähtöisyyttä. Tämän oivaltaminen on lähihoitajan työn perusta.

Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden työntekijät ovat jatkuvassa muutoksessa, mikä korostaa osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien tärkeyttä. Työpaikkojen pitäisikin tehostaa toimenpiteitä, joilla ne lisäävät lähihoitajien mahdollisuuksia osallistua oman työnsä suunnitteluun.

Teen työssäni itsenäisiä päätöksiä -väittämän kanssa on täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä yhteensä yli 92 prosenttia vastaajista. Itsenäisten päätösten tekeminen työssä vaikuttaa merkittävästi siihen, kokeeko lähihoitaja olevansa tärkeä työntekijä työpaikalla.

Saan vaikuttaa asiakkaiden hoidon ja palvelun (varhaiskasvatussuunnitelma mukaan lukien) suunnitelmiin -väittämän kanssa on täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä 80 prosenttia vastaajista.

3.9.2. Lähihoitajan osaamista hyödynnetään

Ammatillinen perustutkinto on 180 osaamispisteen kokonaisuus. Se tuottaa perusosaamisen alan tehtäviin ja erikoistuneemman osaamisen yhdellä erityisalueella. Työelämässä ammattitaito vahvistuu.

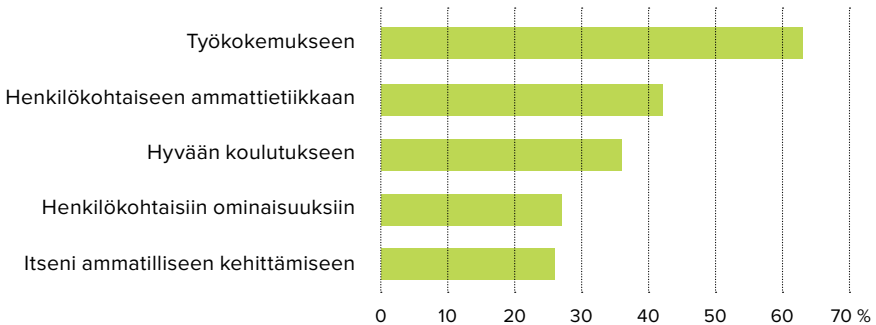
Kokevatko lähihoitajat, että voivat hyödyntää osaamistaan ilman keinotekoisia rajauksia? Asiaan liittyviä ajatuksia selvitettiin *Saan hyödyntää tutkintoon perustuvaa osaamistani* -väittämällä. Vastaajista valtaosa kokee, että tilanne on hyvä: yhteensä **86 prosenttia on väittämän kanssa joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä.** Tarkemmassa tarkastelussa tuli esille, että kokemus osaamisen hyödyntämisestä ja vaikuttamismahdollisuudesta on suurin itsensä huippuosaajaksi kokevilla.

3.9.3. Lähihoitajan ammattitaito perustuu työkokemukseen

Koulutus luo perustan ammatissa toimimiselle. **Huippuosaajaksi tullaan ahkeran työskentelyn ja ammatissa kehittymisen myötä.** Kukaan ei ole huippuosaaja valmistuessaan.

Ammatti-identiteetti perustuu koulutuksen, ammattialan ja omalle työlle annettun sisäisen arvostuksen yhdistelmästä. Kysyimme, mihin lähihoitaja kokee oman ammattitaitonsa pohjautuvan: hyvään koulutukseen, työkokemukseen, henkilökohtaiseen ammattietiikkaan, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin vai koitsensa ammattilliseen kehittämiseen? Vastaajat saivat valita enintään kaksi vaihtoehtoa.

Lähihoitajan ammattitaidon koki 63 prosenttia perustuvan työkokemukseen, 42 prosenttia henkilökohtaiseen ammattietiikkaan, 36 prosenttia hyvään koulutukseen, 27 prosenttia henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja 26 prosenttia itsensä ammatilliseen kehittämiseen.



Taulukko 1. Ammattitaitoni perusta.

3.10. AMMATTIETIIKKA ON TYÖN KULMAKIVI

Lähihoitajan työssä keskeistä on ammattietiikan toteuttaminen. Hyvän työntekijän tunnistaa eettisestä valvutuneisuudesta. Toimenpiteet opitaan hyvällä koulutuksella, mutta eettinen omatunto kehittyy paljon monimutkaisemmin. Keskeistä on käytännön työssä tapahtuva harjaantuminen, jolloin noviisit ammentavat kokeneemman ammattilaisen työskentelymallista.

Työelämä vaihtuvine tilanteineen myös haastaa ammattietiikan: vaikka pidämme eettisten ohjeiden noudattamista itsestään selvänä, käytännössä ammattilaisten moraalit poikkeavat toisistaan.

Selvitimme ajatuksia ammattietiikan toteutumisesta kysymällä: *Ammattietiikka perustuu arvoihin, kuten kunnioitukseen, vastuullisuuteen ja rohkeuteen. Miten ammattietiikan arvot mielestäsi ohjaavat työtäsi?*

Vastaaja sai valita neljästä väittämävaihtoehdosta kaksi:

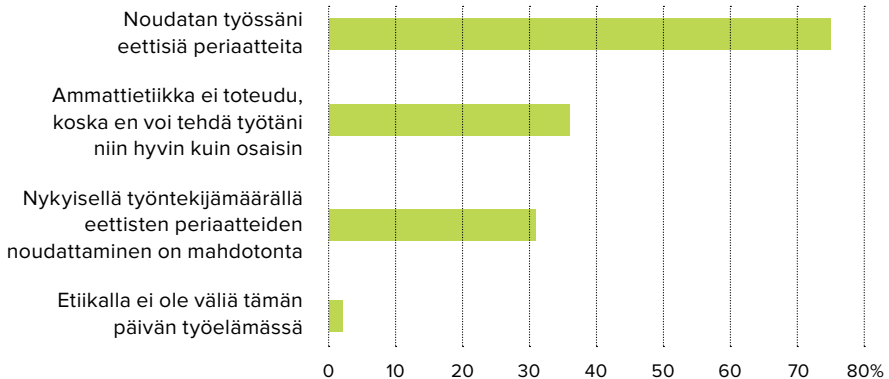
- *Noudatan työssäni eettisiä periaatteita.*
- *Nykyisellä työntekijämäärällä eettisten periaatteiden noudattaminen on mahdotonta.*
- *Etiikalla ei ole väliä tämän päivän työelämässä.*
- *Ammattietiikka ei toteudu, koska en voi tehdä työtäni niin hyvin kuin osaisin.*

3.10.1. Lähihoitaja toimii eettisesti

Yli 75 prosenttia ilmaisee noudattavansa työssään eettisiä periaatteita. Noin 36 prosenttia vastaajista kokee, että ammattietiikka ei toteudu, koska ei voi tehdä työtään niin hyvin kuin osaisi. Kolmasosa on sitä mieltä, että eettisten periaatteiden noudattaminen on nykyisellä työntekijämäärällä mahdotonta. On myös heitä, jotka kokevat, ettei etiikalla ole väliä tämän päivän työelämässä.

Huolestuttavaa on, että suuri osa vastaajista kokee, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin osaisi, tai että työntekijöitä on liian vähän (nämä vaihtoehdot valitsi yhteensä 68 prosenttia vastaajista). Tarkemmassa tarkastelussa selviää, että nuoret ovat pessimistisempiä kuin vanhemmat. Riittämätön työntekijämäärä nähdään esteenä etiikan toteutumiselle erityisesti vanhustenhuollossa, kotihoidossa ja kouluissa. Alanvaihtajat eivät tässä eroa muista ryhmistä.

Ammattietiikka ei toteudu, koska en voi tehdä työtäni niin hyvin kuin osaisin -väittämän kanssa eniten samaa mieltä ovat vanhimmat vastaajat kotihoidossa ja terveyskeskuksen vuodeosastolla. Myös alanvaihtajat ovat hieman pessimistisempiä.



Taulukko 2. Ammattietiikan toteuttaminen työelämässä.

3.10.2. Lähihoitajan työmoraali on korkea

Korkealla työmoraalilla tarkoitetaan ahkeraa työntekoa, luotettavuutta ja sitoutumista työhön. Työmoraali korostuu erityisesti silloin, kun tehdään työtä yksin ja haavoittuvien asiakkaiden kanssa. Työmoraalilla ja ammattietiikan toteuttamisella on kiinteä yhteys. Lähihoitaja voi vaikuttaa omalla esimerkillään koko työyhteisön työmoraaliin. Millaisena lähihoitajat näkevät oman työmoraalinsa?

Työmoraalini on korkea -väittämän kanssa on täysin ja osittain samaa mieltä 95 prosenttia vastaajista. Tulos on hyvä ja kertoo lähihoitajien sitoutuneisuudesta työhönsä.

Korkeaa työmoraalia selittivät tilastollisesti erityisesti saatu kokemus oman työpanoksen tärkeydestä työpaikalla ja se, kokeeko työskentelevänsä hoitoalalla työuransa loppuun saakka. Vanhimmat vastaajista näkevät työmoraalinsa positiivisemmin kuin nuoret.

3.11. TYÖURALLA PYSYMINEN

3.11.1. Lähihoitaja jatkaa työssään

SuPer kysyy jäsenistöltään toistuvasti heidän arviotaan työuransa pituudesta. Lähihoitajien ajatuksia työssä jatkamisesta on liiton kyselyissä kartoitettu useaan otteeseen. Vuoden 2012 työhyvinvointiselvitykseen vastanneista 35 prosenttia epäili, jaksaa tehdä työtään työuran loppuun. Vuonna 2016 vastaava luku oli jo 55 prosenttia. Vuoden 2012 kyselyyn vastanneista alan vaihtoa oli miettinyt 53 prosenttia. Vuonna 2016 vastaava osuus oli 70 prosenttia.

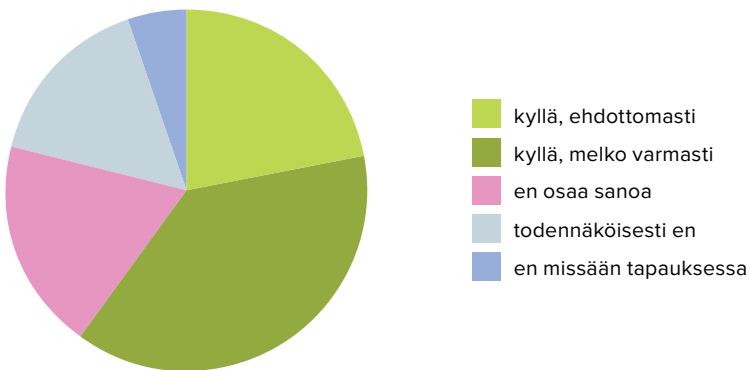
Tämän kyselyn keskiössä ovat eettiset näkökulmat, kun aiemmin on tarkasteltu työhyvinvointia. Tähän mennessä selvityksessä on tullut esille, että vastaajat kokevat olevansa kutsumustyössä, ja että heidän ammattietiikkansa ja työmoraalinsa on korkea. Tuloksista voidaan päätellä, että heidän työssä viihtymisensä on keskimääräistä parempaa.

Kartoitimme työurasuunnitelmia *Näetkö itsesi hoitoalan työssä lähihoitajana työurasi loppuun saakka?* -kysymyksellä. Arviot ovat positiivisemmat kuin aiemmissa työhyvinvointia koskeneissa selvityksissä. Vastaajista 22 prosenttia valitsi *Kyllä, ehdottomasti* -vaihtoehdon ja 38 prosenttia *Melko varmasti* -vaihtoehdon. 21 prosenttia katsoo, ettei jatka hoitoalalla työuransa loppuun saakka.

Tuloksista nähdään, että **nuoremmista on paljon enemmän pessimistisesti jatkamiseensa suhtautuvia.** Alle 40-vuotiaista noin kolmannes vastaa jatkavansa joko ehdottomasti tai melko varmasti. Erikoissairaanhoidossa ollaan positiivisempia, mutta myös vastaanotto- ja mielenterveystyössä koetaan, että alalla pysytään työuran loppuun.

Vahvasti lähihoitajan työuran jatkamista tukevia tekijöitä ovat:

- kokee olevansa kutsumusammattissa
- luottaa itseensä ja vaikutusmahdollisuuksiin työssään
- esimies arvostaa
- tunne lähihoitajan ammatin arvostuksesta
- pystyy noudattamaan eettisiä periaatteita.



Diagrammi 11. Vastaajien arvio työuransa pituudesta.

3.12. KYSELYN MERKITYS

Kysely on tärkeä vaikuttamisen väline

Kyselymme keskittyy pehmeisiin arvoihin ja usein henkilökohtaisiksi koettuihin asioihin, kuten eettisiin näkemyksiin. Halusimme saada käsityksen näihin teemoihin pureutuvan kartoituksen merkityksestä, ja selvitimme sitä *Kysely oli mielestäni tärkeä* -väittämällä. **Kyselyn tärkeydestä on täysin samaa mieltä 42 prosenttia ja osittain samaa mieltä 44 prosenttia vastaajista.**

Lisäksi kysyimme vastaajien näkemyksiä kyselyn hyödynnettävyydestä käyttäen *SuPer voi vaikuttaa tällaisten kyselyjen tuottaman tiedon avulla lähihoitajien imagoon ja työn arvostukseen* -väittämää. **Sen kanssa on osittain samaa mieltä 43 prosenttia ja täysin samaa mieltä 31 prosenttia vastaajista.** Täysin eri mieltä on vain runsas yksi prosentti ja osittain eri mieltä viisi prosenttia vastaajista.

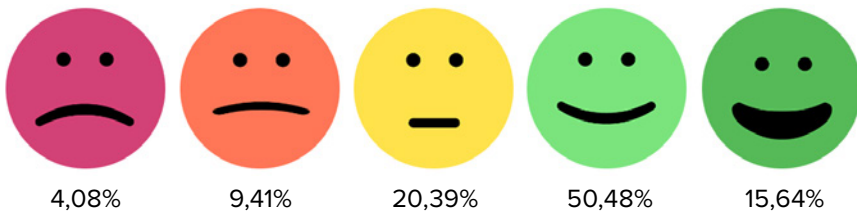
Palautteesta voidaan päätellä, että SuPer on onnistunut tuomaan jäsenistönsä kannalta tärkeitä asioita esille mediassa. Myös kyselymme ammatillisuudesta ja etiikasta oli vastausten perusteella tarpeellinen.

3.13. TUNNELMA VIIMEISEN TYÖJAKSON PÄÄTTYTTYÄ

Tunnelma työpaikalla kertoo paljon siellä työskentelevistä ihmisistä ja organisaation henkisestä hyvinvoinnista. Kun työntekijöillä on hyvä olla, he jättävät työpaikan taakseen luottavaisin mielin tietäen, että kollegat jatkavat työtä, ja vapaalle jäävä saa nauttia omasta ajastaan. Jos näin ei ole, ja tunnelma työjakson jälkeen on alakuloinen, ei työntekijäkään voi hyvin. Ristiriidat, paha mieli ja liian raskas työjakso syövät työniloa.

3.13.1. Lähihoitajan tunnelmat ovat hyvät

Halusimme vielä lopuksi kartoittaa vastaajien tunnelmat viimeisen työjakson päättyessä. Vastaajat saivat valita naamataulusta viimeisen työjakson tunnelmiaan parhaiten kuvaavan ilmeen. Iloiset kasvat kertovat hyvästä tunnelmasta, surulliset pahasta mielestä.



Taulukko 3. Tunnelma työpaikalla kertoo paljon organisaation henkisestä hyvinvoinnista.

4. JOHTOPÄÄTÖKSET

Selvityksen johtopäätöksiksi tuloksista voidaan päätellä neljä keskeistä asiaa:

1. *Lähihoitaja arvostaa itseään ammattilaisena.*
2. *Lähihoitaja on arvostettu työelämässä.*
3. *Lähihoitaja on kutsumustyössä.*
4. *Kuka tahansa ei sovellu lähihoitajaksi.*

4.1. LÄHIHOITAJA KOKEE OLEVANSA HYVÄ AMMATTILAINEN.

Lähihoitaja arvostaa osaamistaan. 88 prosenttia vastasi tässä kyselyssä olevansa ammatissaan hyvä. Tämä on hoitoa tarvitsevien kannalta myönteinen asia: kun hoitaja luottaa taitoihinsa, työ on tuloksellista ja potilas hyvissä käsissä. Työ sujuu, kun se on mitoitettu oikein suhteessa tekijän osaamiseen.

Eniten huippuosaajia työskentelee tämän kyselyssä vastausten perusteella erikoissairaanhoidossa, vastaanottotyössä ja kouluissa. Tämä selittyy työn vaativuudella ja työpaikkakoulutuksilla, joita näissä ympäristöissä järjestetään, sekä sillä, että mainituilla sektoreilla on monella työntekijällä takanaan jo pidempi työura.

Varhaiskasvatuksen työpaikkoja puolestaan suosivat usein nuoret, joilla osaamisen kartuttaminen on vasta alussa. Mielenterveystyöstä taas todennäköisesti tekee haasteellisen mielen monimutkaisuus, joka pitää varmasti kokeneenkin ammattilaisen suhtautumisen työhönsä nöyränä.

Huippuosaajaa arvostetaan ja huippuosaajaksi kasvetaan ympäristöstä saadun palautteen ja tuen myötä. Huippuosaaja voi olla työssä millä tahansa sektorilla. Mitä enemmän jaamme osaamistamme, sitä enemmän syntyy huippuosaajia: käytännön työssä kertyy usein osaamista, jota ei voi edes oppia muualla. Jokainen työpaikka kasvattaa huippuja juuri siihen kyseiseen tehtävään. Oppiminen on elinikäinen prosessi.

4.2. LÄHIHOITAJA ON ARVOSTETTU TYÖELÄMÄSSÄ.

Asiakkaat, muihin ammattiryhmiin kuuluvat työtoverit ja oman ammatin edustajat sekä esimiehet arvostavat lähihoitajaa. Lähihoitaja on monella työpaikalla korvaamaton, tärkeä tekijä, jonka poissaolo huomataan. Lähihoitajalla on moniosaamisen taito. Lähellä asiakasta tapahtuvat monipuoliset työtehtävät huomataan. Raskasta työtä ahkerasti tekevä ammattilainen saa arvostusta ja ansaittua huomiota. Monet hoitotyön tehtävät laitetaan toimeen juuri lähihoitajan ansiosta. Lähihoitaja haluaa myös kehittyä työssään ja kehittää työyhteisön ongelmakohtia. Lähihoitajaksi hakeutuu usein henkilö, jolla on taipumus saada asioita tapahtumaan toivotulla tavalla.

3. LÄHIHOITAJA ON KUTSUMUSTYÖSSÄ.

Kyselyyn vastanneista 78 prosenttia kokee olevansa kutsumustyössä, mikä antaa hyvän pohjan työpaikalla toteutettavalle eettiselle työskentelytavalle. Kutsumustyöhön yhdistetään yleisesti vahva etiikka, joka on edellytys ihmissuhdetyössä, jossa työntekijöiden työtavat vaikuttavat suoraan hoidettavan hyvinvointiin. Kutsumusta ei määritelty kyselyssä, vaan se oli jokaisen oma käsitys kutsumuksesta.

Kuitenkin 21 prosenttia vastaajista valitsi *Työ kun työ – ei tarvita kutsumusta* -vastausvaihtoehdon. Viidennes vastaajista on paljon, ja herättää huolen siitä, onko perinteisesti vahvaan etiikkaan perustuva hoitotyö heikkenemässä? Onko työelämän paine kasvanut niin suureksi, että eettinen työtapa on se, mistä joustetaan? *Ei tarvita kutsumusta* -vastanneiden suuri osuus nostaa esiin kysymyksiä, joita kannattaa varmasti selvittää jatkossa syvemmin.

Onko kutsumustyö hoitotyön moneen muuhun alaan verraten matalan palkkauksen peruste? Asianhan pitäisi olla toisin päin: eettinen tapa tehdä työtä on ominaisuus, jota voi kehittää, ja se, jos mikä, ansaitsee arvostusta.

Miehet ja naiset näkevät kutsumuksen tämän kyselyn perusteella hieman eri tavalla: naiset kantavat tulosten perusteella enemmän huolta hoidettavistaan kuin miehet. Toisaalta miesten osuus vastaajista on niin pieni, etteivät annetut vastaukset välttämättä anna oikeaa kuvaa lähihoitajina työskentelevien miesten näkemyksistä.

4. KUKA TAHANSA EI SOVI LÄHIHOITAJAKSI.

Työssä olevien lähihoitajien mielestä kuka tahansa ei sovi heidän työhönsä. Moni vastaaja jakaa SuPerin huolen siitä, että alalle hakeutuu yhä useampi sinne soveltumaton. Syynä kehitykseen on ennen muuta se, että osassa oppilaitoksia on luovuttu hakuvaiheen soveltuvuustestauksista. SuPer katsoo, että opiskelijavalintoihin tulee palauttaa soveltuvuuskokeet. Tämä on ensiarvoisen tärkeää, jotta tulevaisuuden hoitotyöntekijöiden ja hoidon laatu voidaan taata.

Halusimme tällä selvityksellä tuoda julki lähihoitajien kokemuksia työstään. Vastauksia läpikäytessä huomasimme kehitettävää kysymyksenasettelussa. Jos esimerkiksi olisimme tietäneet vastaajien hoitotyöuran pituuden, olisimme voineet tarkastella heidän kutsumusaiheisiin kysymyksiin antamiaan vastauksia suhteessa paitsi vastaajien ikään, myös heidän työvuosiinsa.

Miesten osuus vastaajista oli pieni, joten heidän naisista joissakin kohdin eroavia vastauksiaan ei voida nostaa keskeisiksi tuloksiksi. Suuntaa antavia ne kuitenkin ovat.

LÄHTEET JA LIITTEET

Achté, Päivi. 2016. Asiakaspalautteet osana arjen työtä sairaalassa. Väitös. Yhteiskunta ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto.

Benner, Patricia, A. Tanner, Christine, Chelsla, Christine A. 1999. Asiantuntijuus hoitotyössä: hoitotyö, päättelykyky ja etiikka. Wsoy. Juva.

Collin, Kaija. Asiantuntijaksi oppiminen, ammatillisen identiteetin kehittyminen ja moniammatillinen työ. Jyväskylän yliopisto. <https://koppa.jyu.fi/kurssit/65050/luento/luentokaijacollin>

Collin, Kaija, Paloniemi, Susanna, Rasku-Puttonen, Helena, Tynjälä, Päivi (toim.) 2010. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. WSOY. Porvoo.

Erkkilä, Sari ym. 2016. Jos minä nyt kuitenkin jaksan. Selvitys lähi- ja perushoitajien kokemasta työkuormasta 2016. SuPer.

Eteläpelto, Anneli, Collin, Kaija, Saarinen, Jaana toim. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY. Porvoo.

Leino-Kilpi, Helena, Välimäki, Maritta. 2003. Etiikka hoitotyössä. WSOY.

Järvilehto, Lauri. 2/2014. Kutsumustyö saa silmät syttymään. Yhteenvedo. Akavan erityisalat. www.yhteenvedo.fi/yhteenvedo/artikkelit/2014/2/kutsumustyo-saa-silmat-syttymaan

Luukka, Katri. 2007. Valmistuneiden lähihoitajien koulutuksen aikaiset merkitykselliset oppimiskokemukset vanhustyössä. Tunnepeili oppimiskokemusten merkityksellistäjänä. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Lähihoitajan eettiset ohjeet. 2017. SuPer.

Muuraiskangas, Juhamatti. Kannattaako henkilöstökokemukseen panostaa. Blogi. Questback. www.questback.com/fi/blog/kannattaako-henkilostokokemukseen-panostaa

Nuutinen, Manka. TSRI. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/TSRloppuraportti.pdf>

Rintamäki, Katri. 2016. Työ arjessa. Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla. Väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos. Turun yliopisto.

Simberg, Sara ym. 2016. Ammatti vaatii ammattitaitoa. Superin jäsenten näkemyksiä lähihoitajakoulutuksen haasteista ja mahdollisuuksista nyt ja tulevaisuudessa. SuPer.

Vataja, Katri. 2012. Kehittyvä työyhteisö – Itsearvioinnin hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Väitös. THL.

Anne Vuori-Kemilä ym. 2005. Ihmisen hyvä. Etiikka lähihoitotyössä. WSOY.

TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto. SuPer on ainoa liitto, joka on keskittynyt lähi- ja perushoitajien edunvalvontaan.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

faksi 09 2727 9120

www.superliitto.fi

facebook.com/superliitto

Twitter, Instagram ja YouTube: superliitto

Ovatko jäsentietosi ajan tasalla? Voit tarkistaa ne helposti jäsensivuilta. Kirjautu osoitteessa www.superliitto.fi



LIITY SUPERIIN!

Skannaa koodi ja täytä liittymislomake kätevästi verkossa.



SUPER