

## Esipuhe

---

Vanhustyötä on mahdollista johtaa hyvin, ja jokaista vanhusta on mahdollista tukea ja hoitaa yksilöllisesti hänen persoonaansa kunnioittaen. Uskallan väittää näin, koska olen tämän omin silmin nähnyt. Olen monelle ystävälle ja kollegalle kertonut esimerkkiä kesästä, jonka vietin Pohjois-Norjassa sijaitsevassa vanhainkodissa jo lähes kaksi vuosikymmentä sitten. Nuorena terveydenhoitajaopiskelijana sain henkilökohtaisesti sen kesän aikana kokea, että turhien rajoitteiden ei tarvitse antaa häiritä vanhusten omannäköistä elämää. Näin omin silmin, miten tiukkoja päivärutiineita, aamuhätyksiä tai ruoka- ja suihkuaikoja ei ollut. Kunkin päivittäiset toimet toteutuivat yksilöllisesti. Muistisairaat vanhukset kävelivät Tenon rantaa pitkin hoitajiensa kanssa, ja jopa sätkiä käärittiin niitä kaipaaville. Vanhukset olivat tyytyväisiä. Minulle on turha väittää, että vanhustyötä ei voi tehdä asiakaslähtöisesti, lämpimästi ja aidosti kohdaten. Se on mahdollista, mikäli vain siihen riittää tahtoa.

En tarkoita edellä mainitsemaani rutiinittomuudella ja yksilöllisyydellä sitä, että mitään sääntöjä ja ohjeistuksia ei tarvitse noudattaa. On paljon asioita, sääntöjä ja rutiineja, joilla turvataan esimerkiksi muistisairaiden turvallisuus ja arjen sujuminen. Monet yhteisesti sovitut toimintatavat usein myös helpottavat hoitohenkilökunnan työtä. Olen kuitenkin nähnyt myös sen, että tiukkojen rutiinien puute ei luo kaaosta, ei lisää kiirettä eikä aiheuta henkilökunnassa ahdistusta. En usko, että kyse oli tuolloin vuosia sitten vain lappilaisesta rentoudesta, vaan arki tuossa tunturin juurella sijaitsevassa Pohjois-Norjan hoivakodissa oikeasti toimi, vaikka useat aikatauluihin sidotut rutiinit puuttuivat. Tässä hoivakodissa myös johtajan toiminta ja ajattelutapa olivat mahdollistamassa vanhuslähtöistä hoitoa.

Vanhoista tavoista ja asenteista luopuminen ei aina ole helppoa. Se voi vaatia uskallusta kokeilla epävarmaltakin tuntuvia asioita ja muuttaa sitä, mikä ei toimi. Joskus myös toimivimpaan työtapaan päästään yrityksen ja erehdyksen kautta. Uskaltaisitko sinäkin johtajana tai esimiehenä rikkoa hieman entisiä rajoja, ajatella uudella tavalla tai kokeilla uusia, entistä asiakaslähtöisempiä toimintatapoja? Ainahan voidaan palata vanhaan, mikäli uusi kokeilu ei toimi. Mikäli vanhustyön

uudet toimintatavat ja johtamisen kehittäminen ja uudistaminen kiinnostavat, tämä kirja on tehty juuri sinulle.

Ikääntyneiden määrä sekä Suomessa että maailmanlaajuisesti kasvaa. Tilastokeskuksen loppuvuonna 2015 tekemän julkistuksen mukaan yli 65-vuotiaiden osuuden Suomen väestöstä arvioidaan kasvavan nykyisestä noin 20 prosentista 26 prosenttiin vuoteen 2030 ja lähes 30 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä (Tilastokeskus 2015). Voimakkaimmin kasvaa kaikista iäkkäimpien lukumäärä. Tilastokeskuksen arvion mukaan yli 90-vuotiaiden määrä kasvaa nykyisestä noin 50 000:sta jopa lähelle 200 000:tta vuoteen 2060 mennessä (Tilastokeskus 2017). Suurin osa ikäihmisistä elää aktiivista ja omatoimista elämää hyvinkin myöhäiseen ikään. Yli 75 vuotta täyttäneiden terveys ja toimintakyky ovat myös parantuneet merkittävästi viime vuosikymmenten aikana, ja arviolta vain noin joka viides yli 75-vuotias kokee terveytensä huonoksi tai melko huonoksi. Toimintakyvyn paranemisen taustalla on arvioitu olevan esimerkiksi verenkiertoelinten ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksien vähentyminen, tupakoinnin väheneminen sekä yleinen elintason kehittyminen, jolla on yhteys koulutuksen lisääntymiseen. (Koskinen, Manderbacka & Aromaa 2012; Sainio ym. 2012.)

Yhtä vanhuutta ei kuitenkaan ole. Itse asiassa mitä iäkkäämmistä ihmisistä on kyse, sitä heterogeenisemmiksi ihmiset tulevat keskenään. Sairauksien ja toimintakyvyn kirjo on laaja, ja jokaisella on omanlaisensa pitkä elämä takanaan. Vanhusten erilaisuus asettaa vaatimuksia myös vanhusten hoidolle ja sen kehittämiseksi. Koska yhdenlainen hoito ja palvelut eivät sovi kaikille, asiakaslähtöisyydestä ja sen kehittämiseksi tulee yksi vanhustyön tärkeimmistä kehittämiskohteista. Jokaisella kohtaamallamme vanhuksella on omanlaisensa hoitotarpeet ja toiveet. Jokaisella on myös oikeus tulla nähdyksi, kuulluksi ja hoidetuksi omana arvokkaana itsenään elämän viimeisiin hetkiin asti.

Vanhustyön johtajat ja esimiehet ovat avainasemassa varmistamassa laadukasta ja vanhusten tarpeista lähtevää hoitoa. Paras mahdollinen hoito ei voi kuitenkaan toteutua ilman hyvinvoivia ja tyytyväisiä työntekijöitä. Yksi tämän kirjan keskeisimmistä ajatuksista onkin ohjata johtajia ja esimiehiä miettimään yhtäaikaista sekä henkilöstön työhyvinvointia että entistä parempaa vanhusten saamaa hoitoa. Yleensä hoitajan hyvinvointi ja hoidettavan hyvä hoito kulkevatkin hyvin tiiviisti käsi kädessä. Hyvinvoiva ja arvostusta kokeva työntekijä haluaa tehdä parhaansa ja on motivoitunut tekemään työnsä hyvin. Avoimessa ja arvostavassa ilmapiirissä työntekijät haluavat kehittää itse työtään ja toimintatapojaan entistä toimivammiksi.

Johtajuus ajoittain raskaassa vanhustyössä ei kuitenkaan ole aina helppoa. Vanhustyön fyysinen ja henkinen kuormittavuus haastaa sekä johtajat että työntekijät miettimään ja uudistamaan työtapojaan ja keksimään uusia ratkaisuja hyvien

työntekijöiden houkuttelemiseksi alalle. Tämä kirja tarjoaa käytännönläheisiä, vanhustyön arjessa hyödynnettäviä menetelmiä johtamisen tueksi. Kirjan kirjoittajat ovat pitkän linjan ammattilaisia, joilla on monipuolinen näkemys vanhustyöstä ja sen johtamisesta. Vanhustyön johtamista käsitellään monipuolisesti ja eri tieteenalojen näkökulmista. Kirjan on tarkoitus tarjota konkreettisia menetelmiä siihen, miten omaa johtamista voi ja tulee edelleen kehittää ja mitä uusia menetelmiä on mahdollista hyödyntää vanhustyön johtamisen tukena. Kirjassa kannustetaan osallistavaan ja arvostavaan johtamiseen sekä työn ja työhyvinvoinnin yhteistoinnalliseen kehittämiseen koko työyhteisön kesken.

Toivon, että lukijat saavat kirjasta eväitä nykyiseen tai mahdollisesti tulevaan työhönsä entistä paremman vanhustyön johtajina. Haastan tämän kirjan kannustamana johtajat ja esimiehet tarkastelemaan omia käytäntöjään ja rohkeasti kokeilemaan uusia menetelmiä, joiden avulla vanhusten hoidon laatua ja hyvää elämää voidaan entisestään tukea. Perimmäinen toiveeni on, että kirjan lukijat lähtevät mukaan yhteisiin talkoisiin paremman ja inhimillisemmän vanhuuden ja vanhustyön puolesta. Jokainen ihminen on arvokas, eivätkä arvoon vaikuta ikä, sairaudet tai toimintakyvyn rajoitteet. Vanhustyön johtajat ovat avainasemassa turvaamassa hyvää elämää kaikille, jotka ovat elämän loppuvaiheessa jälleen avun ja tuen tarpeessa.

Tässä kirjassa kannustankin sinua, vanhustyön esimies, pyrkimään siihen, että työyhteisösi laatu, arvot ja työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen houkuttelevat parhaimmat työntekijät hakeutumaan sinun johtamaasi yksikköön. Uskalla luottaa osaaviin työntekijöihisi ja arvosta heitä, sillä siten pääset jo pitkälle. Muita konkreettisia menetelmiä saat tämän kirjan artikkeleista.

Kiitos lehtori Anna-Kaarina Koivulalle ideasta tämän kirjan tekemiseen. Suuri kiitos jokaiselle artikkelin kirjoittajalle asiantuntemuksen jakamisesta. Kiitos myös Anja Mäntylän rahastolle kirjan työstämiseen myönnetystä tuesta. Kiitos jokaiselle vanhustyön ammattilaiselle tärkeästä työstänne. Toivon, että tämä kirja palvelee mahdollisimman laajaa joukkoa tulevia ja nykyisiä, rohkeita ja empaattisia vanhustyön johtajia ja esimiehiä.

Seinäjoella 2.8.2017

Jenni Kulmala

gerontologian ja kansanterveyden dosentti