



Vanhustyön ammattilainen, miten teet työpaikastasi vetovoimaisen?

Työpaikan vetovoimaisuudesta huolehtiminen on olennaista laadukkaan hoidon ja huolenpidon varmistamiseksi, sillä etenkin vanhuspalveluja tarjoavat työpaikat joutuvat kovaan kilpailuun ammattitaitoisesta hoitohenkilökunnasta.

Sairaanhoitajaopiskelijoita kaivataan vanhustyöhön jo opiskeluaikana – ja etenkin heidän valmistuttuaan. Mikä heitä houkuttelee vanhustyöhön?

Mikä houkuttelee sairaanhoitajaopiskelijoita vanhustyöhön?

1. Työpaikan hyvä maine ja avoin viestintä
2. Laadukas asiakastyö/asiakastyön tärkeys
3. Osaamisen ja ammattitaidon jatkuva kehittäminen
4. Henkilöstöä arvostava lähijohtaminen
5. Työhyvinvoinnista huolehtiminen

Tämän koosteen vetovoimaisuusteemat perustuvat XAMKin sairaanhoitajaopiskelijoiden kanssa Sairaanhoitajan johtamisosaaminen -opintojakson (2/2022) keskusteluihin, joissa pohdittiin, millainen opiskelijoita eniten houkutteleva harjoittelu- tai työpaikka olisi.

Koosteen vetovoimaisuustekijöistä on laatinut opintojakson opettaja Merja Harmoinen osana Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa (Hyvä veto) -hanketta: ttl.fi/hyvaveto.

1. Hyvä maine houkuttelee

Opiskelijat tulevat harjoittelupaikkaan mielellään, kun he ovat kuulleet opiskelijakavereiden kertomia mukavia ja harjoittelua edistäviä asioita.

- Opiskelijoita kohdellaan reilusti ja tasa-arvoisesti.
- Opiskelijat ovat näkyviä, kuuluvia ja arvostettuja.
- Ohjaajat sanovat opiskelijoille ääneen, että he ovat arvokkaita työkavereita opiskelijoina ja valmiina hoitajina.
- Ohjaajat ovat ammattitaitoisia.
- Ohjaus ja perehdytys perustuvat tutkittuun tietoon.

2. Asiakastyö on tärkeintä

Hoitajien työskentelystä on nähtävissä asiakastyön tärkeys.

- Vanhusten hoitaminen ja vanhusten hyvä olo on heille tärkein asia työpaikalla.
- Asiakas on mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa omaan hoitoaan vointinsa rajoissa.
- Opiskelijan on hyvä ottaa mallia hoitajien työmenetelmistä.
- Opiskelija oppii käyttämään uusinta teknologiaa, tekoälyä ja robotiikkaa hoidon apuna.

3. Vanhustyössä opitaan työn ohessa

Opiskelijan on turvallista harjoitella hoitotyötä.

- Työhön perehtyminen ja perehdyttäminen on suunnitelmallista.
- Työtehtävät ovat ammatilliseen osaamiseen sopivia ja sitä kehittäviä.
- Hoitajat ovat ammattitaitoisia ja itsenäisiä ja koulutusmyönteisiä.
- Ammattiryhmien välinen yhteistyö on sujuvaa.
- Palkka ja palkitseminen sekä tunnustuksen saaminen hyvästä työstä kannustavat pysymään työpaikassa.

4. Lähijohtaja on henkilöstön tukena

- Lähijohtaja on työpaikalla henkilöstöä ja sujuvaa työntekemistä varten.
- Opiskelijana ja aikanaan valmistuneena hoitajana voi luottaa siihen, että lähijohtaja huolehtii, että työtehtävät ovat osaamiseen sopivia.
- Lähijohtaja ei johda yksin vaan hoitajat osallistuvat aktiivisesti hoitotyön ja työyhteisön päätöksentekoon.
- Työtä koskevia kehitysideoita otetaan myönteisesti vastaan.
- Erikulttuuriselle opiskelijalle mahdollistetaan omien taitojen käyttäminen ja kehittäminen. Mahdollisia kielitaidon puutteita vähennetään järjestämällä työvuoroon kieltä taitavia hoitajia.
- Eettisten pulmien ratkaiseminen on suunnitelmallista ja avoimeen keskusteluun perustuvaa.

5. Työhyvinvointi auttaa viihtymään työssä

- Työyhteisö on reilu, kollegiaalinen ja tasa-arvoinen.
- Työasioita pohditaan yhdessä ja ratkaisuja pulmiin etsitään rakentavasti.
- Opiskelija voi luottaa kuuluvansa työyhteisöön.
- Työntekijöitä on riittävästi työhön nähden niin, että työn ehtii tehdä ajoissa ja hyvin.
- Työvuorosuunnittelu on itsenäistä, joustavaa ja oman elämän huomioon ottavaa.

Keskustelua vetovoimasta kannattaa jatkaa työpaikallasi!
Opiskelijoiden näkemyksiä työpaikan vetovoimasta voi jakaa opiskelijoiden, lähijohtajan ja työryhmän välillä tämän koosteen mukaisesti tai antaa opiskelijoiden uusille ideoille tilaa kukoistaa.

Miten vetovoimatekijät toteutuvat omassa työyksikössäsi? Arvioi asteikolla 1–5.

1. Työpaikan hyvä maine ja avoin viestintä
2. Laadukas asiakastyö/asiakastyön tärkeys
3. Osaamisen ja ammattitaidon jatkuva kehittäminen
4. Henkilöstöä arvostava lähijohtaminen
5. Työhyvinvoinnista huolehtiminen

Hyvä veto -hankeen tuottamassa Vanhustyön vatupassi -mallissa vetovoimaisia vanhuspalveluita järjestävän työpaikan piirteitä ovat

- kokeilevan kehittämisen mahdollisuus
- valmentavan johtamisen kulttuuri
- hyvät mentorointikäytännöt

Tutustu tarkemmin: ttl.fi/vanhustyon-vatupassi

Vanhustyön vatupassi tarjoaa esihenkilöille ja johdolle konkreettisia ja vanhustyön arjessa toimivia ratkaisuja eettisen kuormituksen hallintaan ja eettisen työkuulttuurin luomiseen.



Lisäluettevaa löytyy:

AACN 2022. Magnet Model- Creating a Magnet Culture.

<https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/magnet-model/>

Hakanen J. 2018. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence

Hartikainen, J. 2016. Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä: toimintatutkimus vanhustenkeskuksessa pääkaupunkiseudulla. Itä-Suomen yliopiston julkaisuja. Sarja 372. Väitöskirja. Kuopio.

Hotus 2016. Näyttöön perustuva terveydenhuolto. Näyttöön perustuva terveydenhuolto - Hotus
Kol E, Ilaslan E, Turkey M. 2017. The effectiveness of strategies similar to the magnet model to create positive work environments on nurse satisfaction. Int J Nurs Pract. 2017;23(4): e12557-n/a. doi: 10.1111/ijn.12557

Kultalahti, S. & Viitala, R. 2015. "Generation Y – challenging clients for HRM?" JMP 30 (1), 101–114.

Kiljunen O. 2018. Hoitokodeissa työskentelevien hoitotyön ammattilaisten osaaminen iäkkäiden hoidossa. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, terveystieteiden tiedekunta Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Health Sciences 492. 2018. 63 s. urn_isbn_978-952-61-2949-5.pdf (uef.fi)

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. Saatavissa: <https://shlehti.sairaanhoitajat.fi/digilehti/th-1-2022/1-325>

Nokela T., Huhtakangas M., Pesonen P, Laitinen J & Kanste O. 2021. Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja hoitotyön tekijöiden työssä jatkamisen aikeet. Hoitotiede3 (33), 142–153.

Pursio K, Kankkunen P, Sanner-Stiehr E, Kvist T. 2021. Professional autonomy in nursing: An integrative review. J Nurs Manag. 2021; 00:1–13. <https://doi.org/10.1111/jonm.13282>

Rush, K., Janke, R., Duchscher, J., Phillips, R., & Kaur, S. 2019. Best practices of formal new graduate transition program: an integrative review. International Journal of Nursing Studies 94, 139–158.

Sairaanhoitajaliitto 2019. Kysely sairaanhoitajaopiskelijoille – tulokset. 2019. Internet: https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/02/Opiskelija-kyselyn-tulokset_2019.pdf (viitattu 12.9.2022.)

Seitovirta J. 2018. Sairaanhoitajien palkitseminen erikoissairaanhoidossa, perusterveydenhuollossa ja yksityisessä terveydenhuollossa. Publications of the University of Eastern Finland, Dissertations in Health Sciences. Kuopio, 2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2944-0>

THL 2022. Henkilöstön osaaminen vanhuspalveluissa.

<https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/henkiloston-osaaminen-vanhuspalveluissa>. (27.7.2022)

TTL 2018. Moni osaa!: työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla.

<https://www.julkari.fi/handle/10024/136165>

Uutela U. 2019 Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa. Fenomenologinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä. Väitöskirja. Lapin yliopisto. <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/63708>

Voutilainen N, Haapa T & Jokiniemi K. 2019. Sairaanhoitajien perehdyttämisaaminen ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö 17(4), 3–13.