



HÄMEENLINNAN KAUPUNKI
Hyvä arki asuu Hämeenlinnassa



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Hyvinvointialan vetovoimatekijät

24 06 2014

Ria Laurila



Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

SISÄLTÖ:

1. Vetovoimainen hyvinvointiala Hämeenlinnassa –projekti	3
2. Selvityksen tavoite	3
2.1 Hyvinvointisektorin näkymät keväällä 2014	4
2.2. Tutkimuskysymykset	6
2.3. Hyvinvointisektorin työllisyysnäkymät vuonna 1974	7
3. Työpajojen tulokset	8
3.1. Maine ja imago	8
3.2. Työpajan orientoiva tehtävä: Mielikuva hyvinvointialasta vuonna 2030	11
3.3. Omat motivaatiotekijät	12
3.4. Mitkä asiat saavat jatkamaan tällä alalla työskentelyn mahdollisimman pitkään?	13
4. Hämeenlinnan vetovoimatekijät	16
4.1. Terveiseni tulevalle tai nykyiselle työnantajalleni!	18
5. Vertailu Hollantiin	22

1 Vetovoimainen hyvinvointiala Hämeenlinnassa –projekti

Vetovoimainen Hyvinvointiala Hämeenlinnassa hanke on alkanut 16.5.2011 ja jatkuu 28.2.2015 saakka. Hanketta vetää Kehittämiskeskus Oy Häme ja hankkeen osatoteuttajina ovat Innopark Programmes Oy sekä Hämeenlinnan kaupunki. Hanketta rahoittaa Manner-Suomen ESR-ohjelma sekä Hämeenlinnan kaupunki. 1.7.2014 hanke jatkaa toimintaansa uuden elinkeinoyhtiön, Linnan Kehitys Oy'n hallinnoimana.

Hankkeen tavoitteena on kehittää kokonaisvaltaisesti hyvinvointialaa Hämeenlinnassa. Ikärakenteen muutos asettaa hyvinvointialalle suuria haasteita lähitulevaisuudessa. Hyvinvointipalveluiden tuottaminen, erityisesti ikääntyneille asiakkaille, on haastavaa kasvavan asiakaskunnan ja vähenevien henkilöstöressurssien vuoksi. Tulevaisuuden ikäihmiset ja palveluiden käyttävät ovat entistä vaativampia, joiden tarpeiden ennakointi ja täyttäminen vaatii uudenlaisia tapoja suunnitella ja kehittää tuotteita ja palveluita. Vetovoimainen hyvinvointiala Hämeenlinnassa –projekti tukee tuottavuuden parantamista, ikärakenteen ja toimintaympäristön muutoksen aiheuttamiin haasteisiin vastaamista palvelutarpeiden ennakoinnilla sekä muutosjohtamisen, työympäristön ja moniammatillisuuden kehittämisen tehostamista järjestämällä koulutusta, tekemällä selvityksiä sekä toteuttamalla alueella elinkaariajattelun mukaisen pilotoinnin sekä muita kokeiluja.

Projektin toimenpiteet kohdistuvat alueen hyvinvointisektorin organisaatioihin, joihin kuuluvat julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoita sekä näiden henkilöstö. Projekti toteutetaan Hämeenlinnan alueella, mutta projekti-idean mukaisesti osallistujia on kutsuttu myös lähikuntien alueilta. Projektista on informoitu eri tapahtumissa myös laajemmin.

2 Selvityksen tavoite

Tämän selvityksen tavoitteena oli selvittää, miten saataisiin hyvinvointitoimialalle enemmän koulutettua ja osaavaa työvoimaa sekä miten tämän toimialan kiinnostavuus, erityisesti nuorten keskuudessa saataisiin nousemaan. Tavoite oli myös selvittää, miten nykyiset työntekijät pidetään ja motivoidaan työskentelemään hyvinvointialalla mahdollisimman pitkään, ihan eläkeikään saakka.

Työ on raskasta, poistumat alalta ovat hälyttävän suuret. Tämä haastaa niin työnantajat kuin oppilaitoksetkin uudenlaisen toimintatavan ja työnsuunnittelun äärelle. Työnantajien on mietittävä vaihtoehtoja kokeneiden ja iäkkäiden työntekijöiden jaksamiseen ja mahdollisuutta räätälöidä heille sopivia, ehkä fyysisesti helpompia tehtäviä.

Oppilaitosten taas on mietittävä koulutusta enemmän työnmarkkinalähtöisesti. Koulutuspaikkoja on viime vuosina tullut alan oppilaitoksiin lisää ja koulutusmäärät ovat kasvaneet, mutta myös keskeyttäneiden määrät ovat lisääntyneet viime vuosien aikana. Huolestuttavaa on, että kuten TEMin analyysissä 43/2012 mainitaan, että noin puolet työvoimakoulutuksessa olevista sote-alan tulevista ammattilaisista pyrkii työvoimakoulutuksen jälkeen muille aloille. Työ koetaan raskaana ja kuormittavana.

Tässä selvityksessä keskityttiin myös siihen, miten työpaikat, oli kyseessä sitten julkinen, yksityinen tai kolmannen sektorin organisaatio, voisivat lisätä alan vetovoimaa ja työn tekemisen houkuttavuutta. Kilpailu osaavasta henkilökunnasta on kovaa toimijoiden välillä, mutta tulevina vuosina ja väestön ikääntyessä, kilpailu kovenee entisestään. Kilpailu ei rajoitu vain eri organisaatioiden välille, työntekijöiden saatavuusongelmat ovat alueiden välisiä haasteita. Hämeenlinnan seudun on mietittävä, miten täällä koulutetut korkeantason ammattilaiset saadaan valmistumisen jälkeen työskentelemään omalla alueella. Houkutus palata esimerkiksi takaisin kotiseudulle on suuri. Tämän takia selvityksessä kiinnitettiin hieman huomioita myös Hämeenlinnan vetovoimatekijöihin.

2.1 Hyvinvointisektorin näkymät keväällä 2014

Ennen selvityksen tekoa, projektiryhmä paneutui erityisesti TEM'in selvityksiin sekä muihin selvityksiin liittyen työvoiman saatavuuteen sekä väestörakenteeseen. Tähän selvitykseen keväällä 2014 tehty sote-uudistus ei ole vaikuttanut, sillä hankkeen työpajat pidettiin 11/2013 sekä 1/2014. Työpajojen fasilitointi kilpailutettiin ja tarjousten perusteella fasilitointi päätettiin hankkia Humap Oy'ltä.

Jos julkisen sektorin tuottavuudessa onnistutaan, sillä tulee olemaan suuri merkitys tällä sektorilla tulevaisuudessa. Kuntien rooli tulevaisuudessa on mielenkiintoinen näkökulma selvityksen taustalla. Suomen haaste on, miten kansalainen voi valita palvelunsa oman palvelutarpeen mukaisesti yksityisen ja julkisen sektorin välillä.

Haasteena on, että tällä hetkellä, vaikka työvoimaa jossakin päin Suomea olisikin saatavilla, työvoima ei liiku. Työvoiman liikkuvuuteen vaikuttaa esimerkiksi pääkaupunkiseudun asuntotilanne ja hintataso. Haaste muodostuu myös avoinna olevien työtehtävien kelpoisuus, työnantajan henkilöstörakenteet ja –mitoitus.

Ongelmana hyvinvointisektorilla on myös kasvavat ja tarkentuvat tilavaatimukset toiminnalle. Onko meillä todella varaa siihen, että joku hoivakoti jää käyttämättä vain sen takia, että seinät ovat 10cm väärässä paikassa? Haasteena on hankinta ja julkisen sektorin hankintaosaaminen, hankintojen neutraalisuus sekä kasvava kilpailu. Markkinakehitys näyttää suuntautuvan siihen, että pienet menettävät edelleen ja toiminnot keskittyvät muutamien suurien toimijoiden varaan. Yrityssostot ovat arkipäivää. Mielenkiintoista on, voimistaako sote-uudistus keskittymistä edelleen. Se jää nähtäväksi.

Tuottavuuden ja palveluiden tehokkuuden näkökulmasta, julkisen markkinan avaaminen on ollut hyvä asia. Kun julkisia markkinoita avataan edelleen tulevaisuudessa, haasteena on liiketoimintamahdollisuuksien tunnistaminen sekä teknologian tehokas hyödyntäminen hyvinvointisektorilla. Jatkossa onkin erityisen tärkeää vielä enenemässä määrin seurata toimintaympäristön kehittymistä. Uusien liiketoimintamahdollisuuksien hyödyntäminen tehokkaasti vaatii myös uusien rahoitusjärjestelmien kehittymisen hyvinvointisektorin yrittäjien tueksi.

Suomessa on hyvinvointitoimialan digitalisoituminen vielä vuoden 2014 alussa suhteellisen heikolla tasolla. Yksityisen sektorin haaste on se, ettei se vielä tunnista itse maksavaa asiakasta. Potentiaalia hyvinvointitoimialan kehittymiseen on, kunhan se potentiaali osataan täysimittaisesti hyödyntää.

Hyvinvointialan yritysten tavoitteena tulee olla uudistuminen, kasvu ja innovaatioiden kaupallistaminen. Nämä tavoitteet vaikuttavat myös alan työvoiman tarpeeseen. Tulevaisuuden trendinä voidaan nähdä kasvuyritysten lisääntyminen ja kansainvälistyminen myös hyvinvointisektorilla. Sosiaali ja terveysala on kiinnostava myös sijoittajien näkökulmasta, koska megatrendinä on ikääntyminen ja sitä kautta kasvava palveluiden tarve, kuntatalous- ja kestävyysvaje, valinnanvapauden lisääntyminen, kuluttajien varallisuuden kasvu ja kuluttajakäyttäytyminen, teknologian kehittyminen ja sen hyödyntäminen tulevaisuudessa, vastuullisuuden merkitys toimialalle, laitoshoidon väheneminen ja kotona-asumisen tukeminen sekä siirtyminen tuntityön ostamisesta tulosten ostamiseen. Kaiken tämän lisäksi hyvinvointitoimialan vetovoimaa sijoittajien näkökulmasta lisää sote-uudistus ja sen tarjoamat mahdollisuudet. Voi vain toivoa, että kilpailun neutraliteetti tulee säilymään myös sote-uudistuksen jälkeen.

Hyvinvointitoimialan mahdollisuudet liittyvät myös terveysturismin markkinoiden kasvuun. Terveysturismi Venäjältä, mutta myös muualta Euroopasta, on potentiaali, jota ei Suomessa ole hyödynnetty täydessä mittakaavassa.

Hoito- ja palveluala tulee kasvamaan edelleen ja toimialan riskit ovat entistä helpommin ennakoitavissa: toimiala konsolidoituu nopeasti, tilauskannat ovat pitkät sekä toimialalla on matala suhteellinen kannattavuus.

Hyvinvointisektori on toimiala, joka kasvaa ja kansainvälistyy tulevaisuudessa, jos opimme tunnistamaan itse maksavat asiakkaat sekä havaitsemaan uudet liiketoimintamahdollisuudet, jotka vapautuvat avautuvilta julkisilta markkinoilta.

Hyvinvointiala on tulevaisuuden ala, jolla on mahdollista edistää alueiden taloudellista kasvua.

2.2 Tutkimuskysymykset

Vetovoimatekijöihin liittyvät asiat ovat mielenkiintoisia ja moninaisia. Työpajojen kesto asetti selvitykselle rajat ja tutkimuskysymykset jouduttiin erittäin tarkasti priorisoimaan.

Tutkimus kysymykset olivat seuraavat:

- Hoiva-ala 2030: Mihin hoiva-ala on menossa? Nimetkää alaan merkittävästi nyt ja tulevaisuudessa vaikuttavat tekijät?
- Mikä hoiva-alan työssä on minulle kaikkein tärkeintä eli mitkä ovat minun omat motivaatiotekijäni toimia hyvinvointisektorilla?
- Kuinka lisäämme hyvinvointialan vetovoimaa: Kuinka pidetään olemassa olevat työntekijät alalla? Kuinka houkutellaan uusia osaajia alalle?
- Mikä auttaa minua jaksamaan mahdollisimman pitkään? Toiveeni työnantajalle.
- Mitkä ovat Hämeenlinnan vahvuudet ja mahdollisuudet?
- Hämeenlinna 2030: Innostava visio alueen hoiva-alasta.

Tutkimuskysymysten lisäksi työpajoissa nousi esille yrityksen tai julkisen organisaation maine. Maine nähtiin erittäin tärkeäksi osaksi työyhteisön valintaa silloin, kun on työntekijän markkinat. Maineen eri osa-alueet ovat seuraavat: johtaminen ja kulttuuri, menestyminen, tuotteet ja palvelut, yhteiskuntavastuu, kehityskyky sekä julkisuuskuva. Selvityksen aikana nousi esille myös henkilöstöetujen merkitys työssä jaksamiselle.

2.3 Hyvinvointisektorin työllisyysnäkymät vuonna 1974

Suomen hallituksen pääministeri Kalevi Sorsa linjaa hyvinvointisektorin tulevaisuuden visiota työntekijöiden saatavuuden näkökulmasta iltasanomissa 22.2.1974 seuraavasti:

”Kalevi Sorsa varoittaa: Hoitajavajaus jatkuu koko vuosikymmenen

Suuri niukkuus terveyden hoitoalalla työskentelevästä työvoimasta jatkuu koko kuluvan vuosikymmenen ajan. Tätä mieltä on pääministeri Kalevi Sorsa (sd.)

Sairaanhoitajapäivillä tänä aamuna puhunut Sorsa sanoi, että niukkuutta ei ole enää niinkään lääkäreistä, joiden määrä esimerkiksi terveyskeskuksissa tulee suunnitelmien mukaan

kaksinkertaistumaan. Niukkuutta on sen sijaan hänen mukaansa sairaanhoitajista, apuhoitajista, laboratorionhoitajista, röntgenhoitajista ja lääkintävoimistelijoista.

Sorsan mielestä henkilökunnan lisääminen sekä terveydenhuoltohenkilöstön työnjaon ja rakenteen kehittäminen eivät ole keskeisiä kysymyksiä vain kansanterveystyössä vaan koko terveydenhuollossa.

Sairaanhoitajien osalta keskeisin tavoite koulutuksen ja työnjaon uudistuksessa on, että nykyisestä ammattitaidon vajaakäytöstä päästäisiin uudistuvan koulutuksen antaman ammattitaidon täysipainoiseen käyttöön.

Sairaanhoitajien ammattitaidon täysipainoinen käyttö edellyttää sairaanhoitajan osallistumista laajemmin suunnitteluun ja päätöksentekoon kuin yleensä tähän asti on tapahtunut.” (Suora lainaus iltasanomista 22.2.1974).

3 Työpajojen tulokset

Keskustelu oli vilkasta ja antoisaa niin opiskelijoille suunnatussa työpajassa kuin julkisen sektorin ja yksityisen sektorin toimijoille suunnatussa työpajassa. Tulokset olivat yllättävän samansuuntaisia huolimatta siitä, oliko kyseessä pitkään alalla toiminut ammattilainen tai alalle suuntautunut opiskelija. Työpajat olivat samansisältöiset.

3.1 Maine ja imago

Yritysten tai julkisten organisaatioiden vetovoimasta puhuttaessa, maine ja työpaikan imago nousi useasti keskustelun aikana esiin. Maineeseen voi jokainen työyhteisössä vaikuttaa. Kuten mainittu, maine koostuu johtamisesta ja organisaation kulttuurista, menestymisestä, tuotteista ja palveluista, yhteiskuntavastuusta, kehityskyvystä sekä julkisuuskuvasta. Varsinkin tuore, alalle siirtyvä työntekijä tekee valinnan usein juuri näiden tekijöiden ja mielikuvien perusteella. Organisaatioiden

vetovoimaan voidaankin vaikuttaa tehokkaalla markkinoinnilla sekä hyvällä julkisuuskuvalla. Yrityksen maineen rakentaminen on systemaattista ja tärkeää työtä. Mainetta ei rakenneta hetkessä, mutta sen voi hukata sekunnissa. Mainetta voidaan mitata monella eri tavalla. Mittareita voivat olla esimerkiksi emotionaalinen vetovoima, tuotteet ja palvelut, visio ja johtajuus, työskentely-ympäristö, sosiaalinen vastuu tai vaikkapa taloudellinen suorituskyky.

Jos yrityksen toimenpiteet ovat ristiriidassa yrityksen maineen kanssa, vetovoimatekijät eivät tule yrityksen toiminnassa esiin.

Imagon rakentaminen lähtee vetovoimatekijöistä. Imagon rakentaminen hyvinvointialalla tarkoittaa myös sitä, että organisaatiot ja yritykset pystyvät vastaamaan koko ajan muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin. Hyvinvointialan jatkuva kehittäminen edellyttää myös imagollisten ja vetovoimatekijöiden tarkempaa pohtimista ja esille nostamista. Hyvinvointialan yritysten kansainvälistyminen ja asema merkittävänä työllistäjänä haastaakin toimialan kehittämään vetovoimaisuuttaan entistä enemmän. Innostuneet ja motivoituneet toimijat tukevat omalta osaltaan toimialan työllisyyskehitystä ja hyvinvointialan kasvua alueella. Maineen tulee kantaa myös vaikeina aikoina.

Työntekijä viihtyy, jos hän kokee voivansa toteuttaa niitä asioita, jotka hän kokee itselleen tärkeiksi työrintamalla ja voi sitoutua niihin kokonaisvaltaisesti. Kuten työpajoissa tuli moneen kertaan ilmi, yrityksen tai organisaation arvot ja maine vaikuttavat vetovoimaan. Ne ovat usein ratkaiseva asia työpaikan valinnassa. Jos palkka on sama, vaikuttaa arvot, työsuhde-edut ja maine työpaikan valintaan.

Ihmisillä on tarve etsiä tarkoitusta toimilleen myös opiskelu- ja työelämässä. Onnistumisen kokemukset työelämässä antavat uutta potkua tavoitteiden saavuttamiseen ja uuden tiedon etsimiseen. Toiminnalla pitää olla selkeät tavoitteet, jotka työntekijä tai opiskelija voi helposti ymmärtää ja hallita.

Hyvinvointialan markkinoinnilla on suuri merkitys siihen, miten ala tulevaisuudessa nähdään opiskelijoiden ja potentiaalisten työntekijöiden silmin. Minkään yrityksen vetovoimaisuutta ei voi rakentaa erityisillä kampanjoilla tai markkinointipyräyksillä, vaan vetovoimaisuuden on oltava pitkän ja rakentavan työn tulos. ”Markkinointiviestinnän avulla voidaan tuoda esille yrityksen vetovoimaisuus, mutta markkinointiviestintä ei sitä rakenna vaan arkipäivän toimintatavat ja rakenteet”, sanoi eräs työpajaan osallistunut henkilö.

Vetovoimainen yritys tai julkinen organisaatio on haluttu työpaikka. Erittäin tärkeänä vetovoimatekijänä työpajoissa nähtiin myös henkilöstöedut, mitä työnantaja tarjoaa työntekijöilleen. Henkilöstöedut nähtiin eräänä mahdollisuutena pidentää työuria tulevaisuudessa.

Työpajaan osallistuneet toivoivat yritysten ja muiden organisaatioiden on mietittävä erityisen tarkasti seuraavia asioita:

- Minkälaisia henkilöstöetuja yrityksellä on?
- Minkälaisista henkilöstöeduista tulevaisuuden työntekijät olisivat kiinnostuneita?
- Miten työtä voitaisiin tehdä tulevaisuudessa eritavalla, jotta työuria on mahdollisuus pidentää?
- Miten yrityksen tulee tukea työntekijöitään menestymään työssään?
- Miten hoidamme tilanteet, kun työntekijä siirtyy toisiin tehtäviin työyhteisön ulkopuolelle?
- Palkitsemmeko työntekijää hyvästä työstä?
- Miten työntekijöitä tuetaan työyhteisössä elinkaaren eri vaiheissa?
- Miten ikäjohtaminen on otettu osaksi organisaation?
- Miten kehityskeskustelut yrityksessä on järjestetty? Onko eri-ikäisille työntekijöille omat kyselylomakkeet?
- Miten ihmisten erilaisuutta tuetaan yrityksen sisällä?
- Miten kiire vaikuttaa yrityksen vetovoimaisuuteen?

Yllämainitut kysymykset ovat sellaisia, mihin yritys tai organisaatio voi toiminnallaan vaikuttaa ja vahvistaa oman yrityksen/organisaation mainetta, vetovoimaisuutta ja haluttavuutta potentiaalisten työntekijöiden silmissä.

Vetovoimaisuus koostuu siitä, miten työyhteistyö pitää huolta työntekijöistään.

3.2 Työpajan orientoiva tehtävä: Mielikuva hyvinvointialasta vuonna 2030

Molemmissa työpajoissa käytettiin orientoivaa tehtävää, jossa osallistujat kuvittelivat hyvinvointialan toimintaympäristön vuonna 2030 nykytiedon pohjalta.

Alalla jo työskentelevien työpajan alussa keskusteltiin paljon kirjaamisesta ja sen vaikutuksesta hoiva-alaan vuonna 2030. Kirjaamisen lisääntymistä pelättiin ja se koettiin ahdistavana lisänä aiheuttamassa kiirettä. Kirjaamisen koettiin olevan poissa asiakkaan ajasta eikä sillä koettu olevan merkitystä, tehdäänkö kirjaaminen asiakkaan luona vai toimistolla. Kirjaamiseen toivottiin selkeitä pelisääntöjä, mikä ehdottomasti lisäisi työssä jaksamista tulevina vuosina. Myös asiakkaan luona käytetty aika ei saisi kärsiä tietotekniikan tulemisesta hoivamarkkinoille. Työntekijät kokivat, että he ovat halunneet alalle nimenomaan sen takia, että voivat pitää huolta ja hoivata asiakasta. Heidän unelma-ammattiinsa ei kuulunut ”tietokoneen kanssa räpeltäminen” vaan nimenomaan ihmisläheisyys, välittäminen ja aito huolenpito. Toisaalta kirjaaminen nähtiin osana potilasturvallisuutta sekä osana oman selustan turvaamista.

Opiskelijoiden keskuudessa kirjaaminen puhututti, mutta sitä ei nähty uhkana vaan enemmänkin mahdollisuutena. Tosin opiskelijat olivat myös huolissaan käytetyn ajan määrästä asiakkaan luona. He toivoivat, että vuonna 2030 asiakkaan aika olisi edelleen riittävä.

Raha ratkaisee vuonna 2030 vieläkin enemmän kuin vuonna 2014. Jo alalla työskentelevät ammattilaiset kokivat, että raha ja säästötoimenpiteet sekä rahalla saatu tuloksellisuus, ovat koko

ajan mielessä. Mitä enemmän ja vähemmällä rahalla voidaan tehdä, sen parempi. Heidän mielestään kukaan ei kuitenkaan tunnu muistavan sitä tosiasiaa, että se on jostakin pois. Mitään ei voida tehdä ilmaiseksi eikä mitään kumilankaa voida ikuisesti kiristää. Joskus vahvinkin lanka katkeaa. Kuntien säästötoimet vaikuttavat heidän mielestään niin julkiseen sektoriin kuin yksityiseenkin sektoriin.

Julkisen puolen työntekijät tosin kritisoivat sitä, miksi niin suuri osa työtehtävistä pitää yksityistää. Taistelu työpaikoista on jatkuvaa ja oma oikeutus työskennellä sillä alalla, missä haluaa, täytyy koko ajan todistaa. Silloin on työnteon vetovoima koetuksella. Siinä voi myös olla yksi syy siihen, minkä takia työntekoa tällä alalla ei arvosteta – ainakin osa työpajaan osallistuneista henkilöistä koki näin. He sanoivat, että vuonna 2030 yksityistäminen on jo huipussaan ja kunnan rooli hyvinvointipalveluiden järjestäjänä mietitytti.

3.3 Omat motivaatiotekijät

Toimijoiden omat motivaatiotekijät vaikuttavat paljon siihen, miten he työssä viihtyvät. Opiskelijoiden ja hoitotyössä useamman vuoden toimineiden motivaatiotekijät olivat todella samanlaisia. Kaikki mainitsivat motivaatiokseen sen, että he haluavat tehdä ihmisten kanssa työtä ja auttaa apua tarvitsevia. Tämä oli myös suurin syy siihen, miksi työpajoihin osallistuneet henkilöt olivat valinneet hoiva-alan.

Ohessa listaus niistä tekijöistä, jotka ovat opiskelijoille kaikkein tärkeintä hoiva-alassa:

- Ihmisläheinen työ ja vuorovaikutus toisen ihmisen kanssa
- Käsillä tekeminen
- Haastavaa ja vaihtelevaa
- Kaikenikäiset asiakkaat
- Oma maailma/ auttaminen/ kutsumusammatti
- Asiakaspalvelu ja asiakkaan kanssa yhdessä tekeminen
- Ennaltaehkäisevä työskentely
- Kiinnostus terveyden-/sairaanhoitoon

- Halu auttaa
- Sovin tähän alaan (tunnen niin) ja näen itseni hoitajana tulevaisuudessa
- Vaihtelevaa, monipuolista työtä, hyvät työllisyysnäkymät myös tulevaisuudessa

Listaus kuvastaa hyvin sitä, mitä hoitoalalle opiskelevat henkilöt odottavat tulevalta työltään ja kuinka ihmisläheisestä alasta on kyse.

Hoiva-alan ammattilaiset kuvasivat työssä tärkeät asiat näin:

- Ihmisläheinen työ ja vuorovaikutus toisen ihmisen kanssa, naurua asiakkaan kanssa, erilaiset kohtaamistilanteet tuovat voimaa ja iloa päivään
- Käsillä tekeminen
- Työ on haastavaa ja vaihtelevaa, saa auttaa kaikenikäisiä asiakkaita
- Asiakaspalvelu on parasta silloin, kun voi tehdä ennaltaehkäisevää työtä
- Asiakkaan kanssa yhdessä tekeminen ja sosiaalinen kanssakäyminen
- Auttamisen halu, jokainen ihminen on tärkeä
- Oman ajatuksen toteuttaminen: itsenäinen työ
- Työn merkitys: tuo sisältöä elämään
- Halu vanhustyöhön
- Vuorotyö sopii minulle
- Työn riittoisuus ja hyvä työilmapiiri
- Naurua työssä ihmisten kanssa, hyvä mieli

3.4 Mitkä asiat saavat jatkamaan tällä alalla työskentelyn mahdollisimman pitkään?

Työn joustavuus ja asiantunteva johtajuus olivat sekä opiskelijoilla että jo työssä olevilla ne tärkeimmät jaksamiseen vaikuttavat seikat. Joustavuutena nähtiin esimerkiksi se, että ”ne ketkä haluavat tehdä iltaa, saavat tehdä iltaa”. Jos työ on ylikuormittavaa, sitä voidaan lieventää hyvillä työsuhte-eduilla sekä työnantajan järjestämällä tyky-toiminnalla. Eniten nousi esille tiimityö, työn monipuolisuus sekä toive inhimillisistä työajoista ja järkevät työajanjoustot, jotta työn ja perheen voi joustavasti yhdistää.

Opiskelijoiden mielipide siitä, miten saadaan työntekijät pysymään alalla mahdollisimman pitkään:

- Joustava työnantaja ja joustavat työajat, työn vaihtelevuus, hyvä ja motivoitunut työporukka
- Tyytyväiset asiakkaat
- Mahdollisuus oppia lisää ja kouluttautua työajalla
- Parempi palkka tulevaisuudessa
- Työ ei saa olla liian ylikuormittavaa, kukaan ei repeä moneen paikkaan samaan aikaan
- Työnantajan tulee huomioida kaikki tasapuolisesti
- Työnantajan tulee huomioida saamansa kehitysehdotukset ja ne on otettava käsittelyyn
- Palkka saisi olla parempi, se auttaisi jaksamaan tässä raskaassa työssä
- Työn monipuolisuus
- Tiimityö on rautaa
- Työvuoroissa on oltava riittävä miehitys, niin työkin on mukavampaa
- Työnantajan on oltava kiinnostunut työntekijöiden työhyvinvoinnista oikeasti eikä vaan esitettävä kiinnostunutta

Hoiva-alan ammattilaisten mielipiteet siitä, miten työntekoa jaksaa mahdollisimman pitkään, ihan eläkeikään saakka:

- Työaikojen joustavuus ja työntekijöiden yksilölliset tarpeet
- Yhdessä tekeminen, hyvä työyhteisö, tiimityö
- Mahdollisuus saada sijaisia helpottaisi työkuormitusta
- Huomioidaan kunkin työntekijän yksilölliset vahvuudet ja käytetään niitä hyväksi työssä
- Lisätään työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia eikä vain puhuta siitä
- Oman työn arvostus on tärkeää jaksamisen kannalta
- Reilu ja rohkea johtajuus
- Hyvä, arvostava ja avoin työyhteisö

- Oma asenne ratkaisee
- Työhyvinvointi ja sen ylläpitäminen myös työnantajan puolelta (henkilöstöedut, tyky-toiminta etc.)
- Palaute on tärkeää, sitä ei aina saa
- Edunvalvonta ja parempi palkka motivoisi jaksamaan kauemmin
- Ilo pienistä asioista niin työssä kuin muussakin elämässä

Se, että alalle saataisiin houkuteltua yhä enemmän työntekijöitä, on tärkeää. Kokeneille työntekijöille räätälöityjen, fyysisesti helpompien tehtävien avulla saataisiin osa työvoimavuodosta muille aloille estettyä. Jatkuvalle muutostilalle voi olla myös kielteinen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin.

Hoiva-alan ammattilaisten terveiset työnantajalle:

- Parempi johtajuus, vahvempi johtajuus
- Työnantaja voisi hyödyntää paremmin työntekijöiden henkilökohtaisia taitoja ja ominaisuuksia sekä ottaa huomioon toiveet paremmin kuin nyt
- Palautteet oikeaan osoitteeseen, ei vain huonoa palautetta vaan eritoten hyvää palautetta tarvitaan
- Toive on, että työnantaja mahdollistaisi joustot paremmin kuin nyt esimerkiksi: osa-aikaisuus, työn oma organisointi, voisi itse vaikuttaa työvuoroihin, vapaapäivätoiveiden huomioiminen etc.
- Mahdollisuus vuorotteluvapaaseen olisi hyvä juttu ja sen kriteerejä tulisi helpottaa, ei tiukentaa
- Enemmän koulutuksia ja niiden tarjoaminen tasavertaisesti kaikille
- Eläkeiän määrittelyssä tulisi huomioida ammatti, ei voi olla sama tavoiteltu eläkeikä raskaassa hoitotyössä kuin kevyemmässä työssä
- Työterveyshuolto tulee saada laajemmaksi ja pitää painottaa ennaltaehkäisyyn
- Esimiehen pitäisi vastata siitä, että sijaiset hankitaan eikä se saa jäädä työntekijän vastuulle (näin käy toisinaan)

- Esimiehen tuki on tärkeää ja sitä tarvitaan usein lisää: tuki, kannustus, rehellinen palaute, koko työyhteisön kuullen kehuja, hyvä asenne ja aito kiinnostus henkilökuntaa kohtaan
- Tarvitaan enemmän henkilökuntaa, jotta työntekijät eivät olisi niin ylityöllistettyjä
- Jokaisen työntekijän tulisi saada käyttää henkilökohtaisia vahvuuksiaan työnteossa
- Tasapuolisuus

4. Hämeenlinnan vetovoimatekijät

Kun kilpaillaan työvoimasta, vetovoimatekijät ratkaisevat: niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Kansainvälisesti Suomen vetovoimatekijöinä pidetään turvallisuutta, toimivaa yhteiskuntaa, tasa-arvoa ja korkeatasoisia hyvinvointipalveluita.

Hämeenlinnan vetovoimatekijöitä hyvinvointialan työllistäjänä verrattuna muihin Suomen kaupunkeihin vertailtiin ja selvitettiin työpajojen aikana.

Työpajoissa Hämeenlinnan vahvuuksiksi nousivat seuraavat tekijät (tärkeysjärjestyksessä):

- Koulutus ja kehittyvät työpaikat
- Keskeinen sijainti, kulkuyhteydet joka suuntaan
- Luonto, vesistö ja harrastusmahdollisuudet
- Kotikaupunki
- Perheille sopiva kaupunki

Muita mainintoja Hämeenlinnasta:

- Kasvava kaupunki

- Erilaiset kehitysprojektit
- Kaupungin alueella paljon hoitoalan työtä
- Keskussairaala

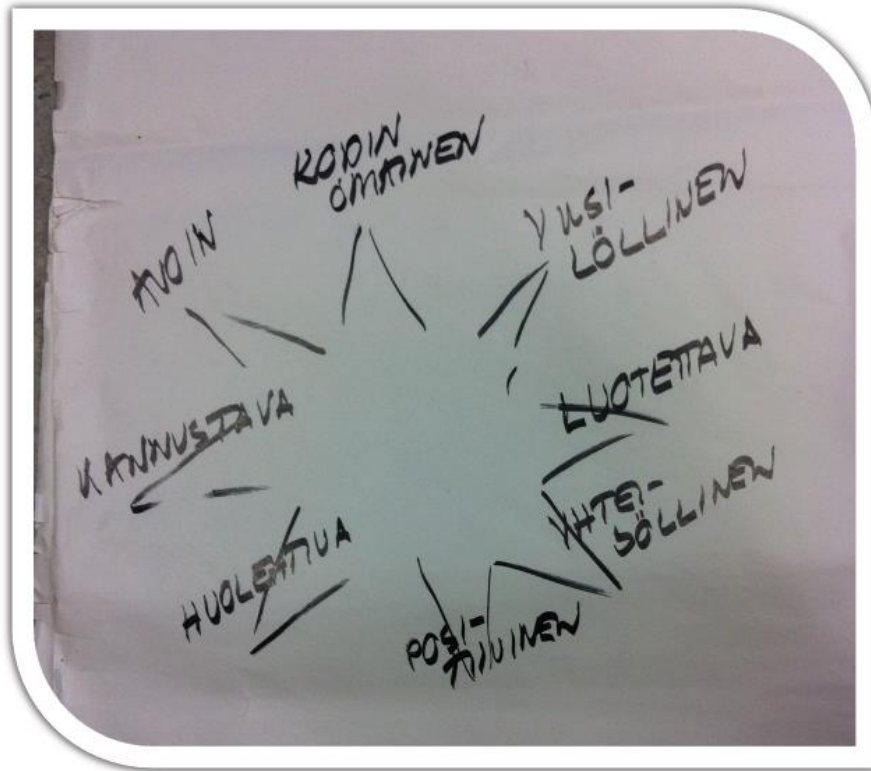
Kehitettävää Hämeenlinnassa, jotta kaupungista tulisi vieläkin vetovoimaisempi:

- Viranomaisten tiedonkulku
- Päivähoidon riittämättömyys (paikat, henkilöstö, tilat)
- Parkkipaikkojen vähyys
- Jonotusajat terveydenhuollossa
- Yhdenvertaisuus liitosalueiden kesken
- Lisää esteettömyyttä liikkumiseen

Innostava visio Hämeenlinnasta ja erityisesti työskentelystä hyvinvointitoimialalla vuonna 2030 on seuraava:

Hämeenlinna on kasvava ja kehittyvä opiskelijaystävällinen kaupunki, jossa on hyvä työskennellä ja asua perheen kanssa. Luonto, vesistö ja harrastusmahdollisuudet ovat monipuolisia ja kaikkien saatavilla. Hoiva-alan työtä löytyy niin keskusta-alueelta kuin liitoskunnista ja kaupungin imagoa on nostettu entisestään. Ihmiset huomioidaan koko elämänkaaren alueelta, vauvasta vaariin. Nuoriin panostetaan muita unohtamatta. Alueelle on tullut paljon hyvinvointikeskuksia, mikä on tuonut alueelle uutta työvoimaa ja kulkuyhteydet kaupungissa ovat parantuneet huomattavasti.

Parkkipaikkojen vähyys keskusta-alueella ei toimivan julkisen liikenteen takia ole enää ongelma. Asiantunteva johtajuus on parantunut hyvinvointitoimialalla huomattavasti ja toiminnan lähtökohtana on terveyden hoitaminen, edistäminen ja tukeminen. Sisäiset siirrot koko kaupungin alueella toimii ja tekniikkaa hyödynnetään toiminnan tehostamisessa, mutta ei kuitenkin asiakaslähtöisyyttä unohtaen. Hoiva-alalla työskentely tarjoaa asiakkaalle kodinomaista, yksilöllistä, avointa, kannustavaa, huolehtivaa, yhteisöllistä ja positiivisella asenteella tehtävää hoivaa.



Kuva 1: Innostava visio (hoiva-alan ammattilaiset)

4.1 Terveiseni tulevalle tai nykyiselle työnantajalleni!

Työpajoissa kysyttiin, mitä asioita opiskelijat tai jo alalla toimivat ammattilaiset haluavat kertoa työnantajalleen. Tarkoituksena antaa vinkkejä siitä, minkälainen työpaikka olisi kaikkein innostavin ja halutuin tulevaisuudessa. Osallistujat eivät nimenneet mitään sektoria kaikkein houkuttelevimmaksi vaan hoiva-alalla tärkeimmäksi kriteereiksi selkeästi nousi sosiaaliset ja inhimilliset tekijät.

Toiveiden työpaikka on sellainen, missä:

- on hyvä työilmapiiri ja paikassa panostetaan työhyvinvointiin.
- työ on mielekästä ja antoisaa.
- työ on sellaista, minkä ansiosta vapaa-ajallakin jaksaa elää.
- karttuvien taitojen mukaan vastuukin kasvaa ja missä on mahdollisuus edetä uralla.
- tarjotaan työntekijöille koulutusta.
- pääsee toteuttamaan omaa osaamistaan.
- saa vaikuttaa asioihin ja missä epäkohtiin puututaan ripeästi ja asiallisesti.
- saa riittävää palkkaa työhön nähden.
- ammattitaitoiset esimiehet ovat perillä asioista ja oikeudenmukaisia.
- voi tehdä työtä turvallisessa ja kannustavassa ilmapiirissä ja työn jatkuvuus on turvattu jollakin tavalla.
- tehtyä työtä arvostetaan ja työntekijöiden ammattitaitoa arvostetaan.
- saa pitää asianmukaiset tauot ja työnkuva on selkeä.
- on aikaa asiakkaalle.

Innostava visio alueen hoiva-alasta ja siellä työskentelystä:



Kuva 2: Innostava visio alueen hoitoalasta

5 Vertailu Hollantiin

Vetovoimainen hyvinvointiala Hämeenlinnassa –projekti osallistui Kansallisen hyvinvointiverkoston järjestämälle tutustumismatkalle Hollantiin. Projektin puitteissa mukana olivat Ria Laurila (Kehittämiskeskus Oy Häme), Satu Ketonen (Hämeenlinnan kaupunki), Pia Niemikotka (Innopark Programmes Oy) sekä Hämeenlinnan kaupungin ikäihmisten palvelujohtaja Satu Ala-Kokko.

Hollannissa on terveydenhuolto henkilökuntaa asukkaita kohden huomattavasti vähemmän kuin Suomessa. Tämä johtuu siitä, että toimintoja on pystytty tehostamaan ja joustavoittamaan. Hollanti oli yksi niistä ensimmäisistä maista, jotka karsivat pitkäaikaissairaanhoidon. Suomi onkin yksi niistä harvoista maista, joissa on pitkäaikaissairaita vuodeosastoilla.

2000-luvun alussa Hollannin valtio varasi määrärahan sairaalasuunnitteluun ja yksi rahoituksen saaneista sairaaloista oli Orbisin sairaala Sittardissa, jossa vierailimme matkan aikana. Jokaisella sairaalasuunnitteluun kuuluvalla sairaalalla oli oma suunnitelmansa. Sittardissa keskityttiin teknologisiin kehitysskeliin sekä tilankäytön tehokkaaseen ja joustavaan suunnitteluun. Toinen rahoituksen saaneista sairaaloista oli ns. kertakäyttösairaala. Siinä ideana oli se, että noin 40 vuoden päästä sairaalasta tehtäisiin asuntoja. Sairaalan rakentamisen aikana varauduttiin tähän tulevaan muutokseen mahdollistamalla yksilöllinen asuminen. Kertakäyttö sairaalan tontille voidaan rakentaa uusi, moderni sairaala sen jälkeen, kun entinen sairaala on muutettu asuinkäyttöön. Kaikissa sairaalasuunnittelun kohteena olleissa sairaaloissa, asukas sai valita ruokansa 3-4 ruokalajin väliltä ja asiakkaiden toiveet pyritään täyttämään mahdollisimman pitkälle.

Lähes kaikissa tutustumiskohteissa merkittäviä/silmiinpistäviä asioita olivat: esteettinen kauneus ja tilojen väljyys ja erityisesti valaistukseen oli panostettu. Tilojen suunnittelussa oli lisäksi huomioitu esteettömyys hyvin ja luonnon luonteva integraatio sisätiloihin. Erilaisten toimijoiden osallistuminen oli mahdollistettu tarjoamalla tiloja eri-ikäisten ihmisten käyttöön hyvinvointikeskuksissa. Myös eri palveluntuottajat (mm. gynekologi) olivat saaneet vuokrata tiloja keskuksista.

Yleisiä mietteitä matkan varrelta:

- arkkitehtuurin merkitys toimivassa hyvinvointikampus konseptissa on suuri
- innovatiiviset näkökulmat tietotekniikan hyväksikäyttöön ja hoivan tueksi
- teknologiset ratkaisut hyvin paljon samantapaisia kuin Suomessa, mutta Orbisin sairaalassa huimiakin teknologisia innovaatioita kuten esimerkiksi varastorobotit
- hiljainen raportointi tehostettu maksimiin ja vain olennaiset asiat suullisesti, muuten kaikki tarvittava löytyy tietokoneelta
- keskeisessä osassa asiakaslähtöisyys ja asiakkaan ”hyvä elämä”
- viime vuosien aikana on panostettu vahvasti asumiseen ja asuinympäristöjen kehittämiseen
- vapaaehtoistyöntekijöiden määrä on valtava
- kansalaisia kannustetaan tekemään itse

Lisää Hollannin vierailumatkasta löytyy hankkeen koostamasta matkaraportista.