

Vetovoimainen vanhustyö

Yli 65-vuotiaiden määrä kasvaa jatkuvasti. Vanhusten ja ikääntyvien hyvinvointi edellyttää vastuullista työskentelyä ja merkittävää muutosta myös asenteissa. Puhutaan suuresta joukosta ihmisiä, sillä vuonna 2030 yli 65-vuotiaita on jo yli 1,5 miljoonaa.

Teksti: Jouni Vornanen

Kuva: Heli Kekäläinen

Hankkeen tavoitteena on selvittää vanhustyön veto- ja pitovoimatekijät. Mitkä asiat houkuttelevat alalle? Mikä motivoi vanhustyön ammattilaisia työssään?

Savonia-ammattikorkeakoulun projektipäällikkö Satu Pirskasen mukaan hankkeen veto- ja pitovoiman taustateoria on magneettisairaalamalli, jossa on tunnistettu keskeiset tekijät, jotka houkuttelevat työntekijöitä organisaatioon, saavat heidät sitoutumaan ja viihtymään työssään.

– Lisäksi projektin henkilöstökyselystä ja kehittämistyöpajojen kautta on noussut esille merkittävät asiat, joita vahvistamalla ja kehittämällä työyksikön veto- ja pitovoima sekä työyhteisön toimivuus lisääntyvät.

– Vanhustyön yksiköitä on 24, joita valmennetaan niiden kehittämistoimissa, esimerkiksi kokeilujen muodossa, sata päivää kestäväenä kokeilujaksona. Kokeilujakson aikana kehitetään muun muassa työyhteisön ilmapiiriä ja toimivuutta kuten pelisääntöjä, perehdytystä, asiakkaiden vapaa-ajan toimintaa sekä viestintää.

Vanhustöissä johtamisen haasteet kuluu usein hoitotyön resurssien puutteeseen, eli henkilöstön rekrytoinnin ongelmiin sekä siihen, miten löytää aikaa toiminnan kehittämiseen. Lähijohtajan työajasta iso osa kuluu sijaisten etsimiseen ja hoitotyön päivittäisen sujuvuuden varmistamiseen.

– Hoitotyön ja vanhustyön johtajat ovat hyvin koulutettuja, mutta aika menee päivittäiseen johtamiseen, eikä ole mahdollisuutta suunnitella toimintaa tulevaisuu-



Heli Kekäläinen (vas.) ja Satu Pirskanen sanovat, että itse- ja yhteisöohjautuvuus tuo mukanaan merkityksellisyttä ja työhyvinvointia.

Hyvänä esimerkkinä vanhustyössä tästä mallista on hollantilainen kotihoitopalveluja tarjoava Buurtzorg, jossa itse- ja yhteisöohjautuvuus toteutuu esimerkillisesti.

Viestinnän haasteet

Pirskanen kiinnittää huomiota myös viestintään. Haasteet liittyvät osittain alan toiminta- ja viestintäkulttuuriin, joka ei ole kehittynyt vastaamaan työn muutosta ja yhteiskunnallisia arvoja.

– Tänä päivänä organisaatiolta edellytetään avointa ja osallistavaa viestintää, markkinoinnilla näkökulmaa ja brändiosaamista.

Tähän veto- ja pitovoimakin perustuu. Käytännön ongelmat liittyvät ajankäyttöön ja tarvittavaan viestintäosaamiseen.

Kekäläinen on samoilla linjoilla. Viestinnän valmennusten tarjoaminen on keskeisen kehittämistoimen, jota hanke on tehnyt alusta asti. Valmennuksissa on paneuduttu lisäämään työyhteisöjen osaamista, tehdä suunnitelmallista viestintää monikanavaisesti.

– Keskeistä on auttaa yhteisöjä löytämään oma ääni, viestinnän työkalut ja punainen lanka, jota seuraamalla he pääsevät tavoitteisiinsa ja erottuvat edukseen. Tavoitteena on tehdä vanhustyötä näkyväksi viestinnän keinoin, niitä hyviä asioita, joita vanhustyön arjessa tehdään päivittäin.

Hankkeen toteuttajina ovat Savonia ja Savon koulutus kuntayhtymä. Kokonaisbudjetti on yli miljoona euroa. Rahoittajina ovat Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ja Euroopan sosiaalirahasto. □

teen, eikä näin olen hyvän johtamisen tavoite toteudu, pohdiskelee Pirskanen.

Johtamiseen itseohjautuvuutta

Vanhustyön asiantuntija Heli Kekäläinen näkee, että keskeisenä uutena ideana on tuoda johtamiseen ja henkilöstölle itse- ja yhteisöohjautuvuutta. Päätösvalta on omalla tiimillä, eikä kaikkeen tarvitse pyytää siunausta lähijohtajalta.

– Tämä vaatii uutta ajatusmallia omaan työhönsä myös johtajalta, on luotettava siihen, että henkilöstö on oman työnsä asiantuntija ja näin osaa tehdä parhaat ratkaisut asiakkaiden hyväksi. Tällöin henkilöstön on ymmärrettävä myös päätöksentekoon liittyvä vastuu.

Itse- ja yhteisöohjautuvuus tuo mukanaan merkityksellisyttä ja työhyvinvointia, kun se saadaan toimimaan arjessa.