

# Hankkeen osatavoite 4: kotihoidon uran rakentamisen ja hallinnan malli



## OSATAVOITE 4:

Työuran rakentamisen ja hallinnan mallin toteuttaminen alalle valmistuvien opiskelijoiden, heitä ohjaavien ammattilaisten sekä kotihoidon työntekijöiden käyttöön.



**Toimenpide 1:** Hankkeessa suoritettavien toimien tarkastelu ja toimenpiteiden tuottaman aineiston analysointi työuran hallintaan liittyvän osaamisen näkökulmasta. SAMK ja SATAEDU, huhtikuu 2022.



**Toimenpide 2:** Kotihoidon ammattilaisille soveltuvan työuran rakentamisen ja hallinnan mallin kehittäminen edellä mainitun hankkeessa kerättävän informaation ja olemassa olevan tutkimustiedon pohjalta. SAMK, SATAEDU, PORIN KAUPUNKI JA ULKOPUOLINEN PALVELUNTUOTTAJA, syyskuu 2022. "Kehitetään yhdessä ulkopuolisen palveluntuottajan kanssa **työuran rakentamisen ja hallinnan malli.**"



**Toimenpide 3:** Kehitetyn mallin kokeilu ja pilotointi hankkeen puitteissa sekä mallin edelleen kehittäminen saadun palautteen perusteella. SAMK, TAMK, SATAEDU, SASKY JA PORIN KAUPUNKI, loka-joulukuu 2022.



**Toimenpide 4:** Työuran rakentamisen ja hallinnan mallin levittäminen alan ammattilaisten käyttöön. SAMK, TAMK, SATAEDU, SASKY

Mallia **levitetään** hankkeeseen osallistuvien tahojen ja koulutusten kautta sekä **julkaisemalla** aiheesta erityisesti yleistajuisia kirjoituksia **digitaalisilla alustoilla, tammi-maaliskuu 2023.**

# Hankkeen sisällöistä ja tavoitteista

- *Edellä on kuvattu ESR-hankehakemukseen kirjoitetut tavoitteet uramallin kehittämiseen liittyen*
- Uramallin käsitettä on tarkennettu niin, että on luovuttu työura-käsitteestä ja otettu käyttöön ”kotihoiton uran rakentamisen ja hallinnan malli”. Työura viittaa mm. yksilön elämänmittaiseen työuraan. Tässä halutaan keskittyä uran rakentamiseen ja hallintaan kotihoidossa.
- Veto- ja pitovoimaa kotihoitoon -hankkeen tavoitteena on vahvistaa kotihoiton palvelukseen valmistuvien opiskelijoiden ja kotihoidossa työskentelevien ammattilaisten toimintaedellytyksiä ja muutoskyvykkyyttä sekä lisätä kotihoiton työn veto- ja pitovoimaisuutta sosiaali- ja terveystaloudissa.
- Työuran rakentamisen ja hallinnan mallin toteuttaminen valmistuvien opiskelijoiden, sekä heitä ohjaavien ammattilaisten ja kotihoiton työntekijöiden käyttöön. (toteuttajina: SAMK, SATAEDU, SASKY, TAMK).

# Jatkuu....

- Kyky rakentaa ja hallita tietoisesti työuraa ja työnteon tapoja on tullut yhä tärkeämmäksi työelämän muutosten myötä (Järvensivu 2014).
- Työuriin liittyvä tutkimus ja käytännön ohjaus rakentuvat kuitenkin edelleen suurimmaksi osaksi ajatukselle lineaarisista työurista (esimerkiksi peruskoulusta ammattikouluun ja sitä kautta edelleen esim. ammattikorkeakouluun) ja rationaalisesti (esimerkiksi johdonmukaisesti omaa osaamistaan kehittävä työntekijä) työuralla valintoja tekevästä yksilöstä, jolloin muuttuvan yhteiskunnan ja muun yksilön ympäristön merkitys jää huomiotta (Pryor & Bright 2014).
- Hankkeen osatavoitteissa toteutettavien innovatiivisten toimenpiteiden, pilottien ja kokeilujen myötä opittu on otettu talteen kotihoidon työntekijöiden osaamisen ja toimintatapojen kehittämiseen, esim. Pirkanmaalla toteutettu ”Ketterät kokeilut” ja hankkeen luomassa digitaalisessa työkirjassa: yhteistyömoodlessa.
- Näkökulmana on kotihoidossa työskentelevien ammattilaisten hyvinvointi ja pärjääminen. Kotihoidon työssä tulee huomioitavaksi muutokset niin hyvinvointialueiden kuin ikääntyvän väestön määrän lisääntymisen myötä.
- Alalla aloittavia ja opiskelijoita voidaan tukea hankkeessamme kehitetyn mentorointimallin ja –oppaan avulla. Malli ja opas löytyy sähköisessä muodossa.

# Jatkuu....

**Kotihoidon uran rakentamisen ja hallinnan malli** vahvistaa opiskelijoiden ja kotihoidon ammattilaisten toimintaedellytyksiä ja –mahdollisuuksia sosiaali- ja terveyspalveluissa. Vahvistaessaan toimintaedellytyksiä, hanke paitsi vahvistaa kotihoidon veto- ja pitovoimaa, myös edistää kotihoidon ammattilaisten sopeutumiskykyä ja työnhyvinvointia sekä työurien pidentämistä sosiaali- ja terveyspalveluissa.

- Uramallia on kehitetty myös yhdessä hankkeen ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa.

## Mitä ja miten: kysymyksiä, joihin pyrimme vastaamaan?

- Millaista uraa voi rakentaa kotihoidossa?
- Miten työuran rakentamista tuetaan kotihoidossa, esim. mikä on tiimin sisäinen sallivuus, mikä on uran rakentamisen ilmapiiri?
- Miten työnantaja tukee?
- Millaista erikoistumista ja asiantuntijuutta voi rakentaa kotihoidon tiimeihin?
- ThingLink-ympäristössä tehdään näkyväksi mm. kotihoidon työhön liittyviä opintopolkuja

# LÄHTEET

Järvensivu, A., Nikkanen, R., Syrjä, S. (toim.). 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9338-6>

Pryor, Robert & Bright, Jim (2014) The Chaos Theory of Careers (CTC): Ten years on and only just begun. Australian Journal of Career Development 23 (1), 4–12.

<https://doi.org/10.1177/1038416213518506>

Ks. myös:

Järvensivu, A., Isacson, A., Raatikainen, E., Simola-Alha, N., Heinilä H. Organisaatiositoutuminen työurien kaaosteorian valossa. Artikkelit. Hallinnon Tutkimus 39 (4), 239–254, 2020. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/issue/view/7111>

Järvensivu, A., Pulkki, J. 2019. Artikkelit. Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä. Janus vol. 27 (1) 2019, 38–54.

<https://journal.fi/janus/article/view/64170/40485>