

# Työuran valintaan vaikuttavat monet tekijät; ajatus työnantajalle ja koulutusorganisaatiolle



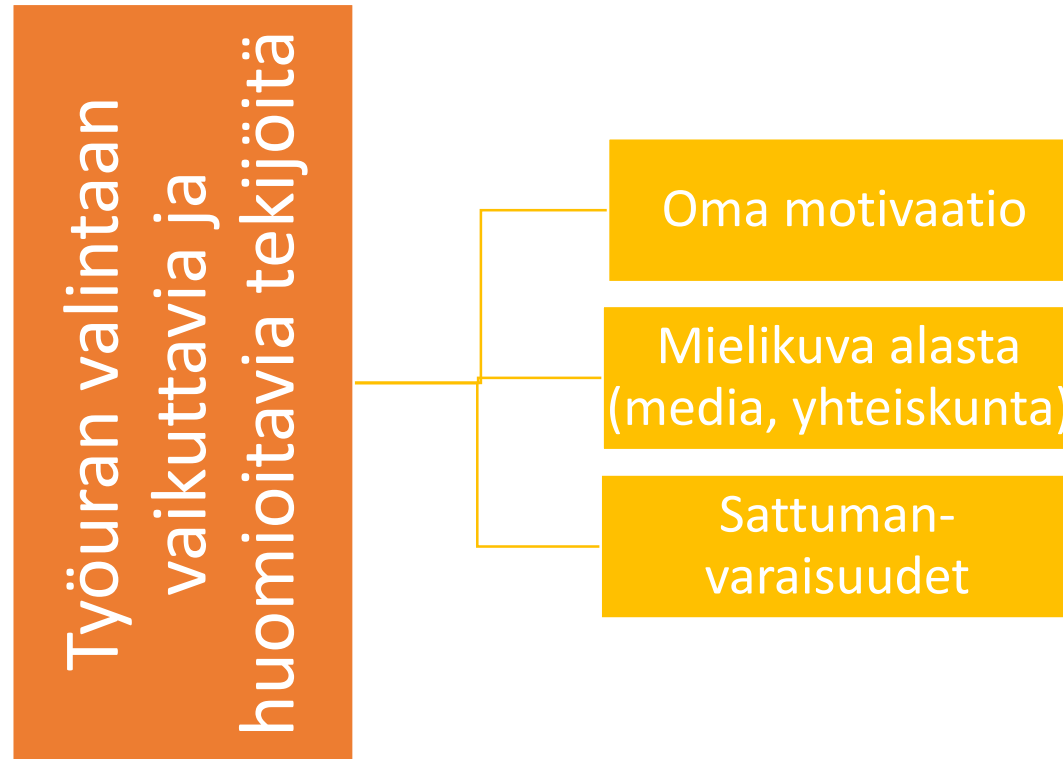
Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# FAKTANURKKA

- Tulevaisuuden työpaikka on useasti asiakkaan koti, eikä sairaala ja kotihoito on kotona asumisen yksi tärkeimmistä tukimuodoista.
- “Kotihoito on yksi osa kotiin annettavia palveluja, joiden määrää ja monipuolisuutta on edelleen lisättävä ja kehitettävä, pitäen mielessä myös digitalisaation ja hyvinvointiteknologian kehittyminen ja vapaaehtoistyön lisääminen”:  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM\\_2020\\_29\\_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162455/STM_2020_29_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lähihoitajat ovat suurin kotihoidossa työskentelevä ammattiryhmä:  
[https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/selvitys\\_lahihoitajien\\_tyotehtavista\\_kotihoidossa\\_2022.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/selvitys_lahihoitajien_tyotehtavista_kotihoidossa_2022.pdf)

# Työuran valintaan vaikuttavia ja huomioitavia tekijöitä



# Omaan motivaatioon liittyviä, huomioitavia tekijöitä

- Henkilöhistorialliset tekijät vaikuttavat, mm. läheisen, sukulaisen ja ystävän kotihoitoalaan liittyvät kokemukset
- Maantieteelliset ja asuinympäristöön liittyvät tekijät vaikuttavat
- Työvoiman tarve ja työllistymismahdollisuudet
- Alan vetovoimaisuus

# Miten omaan motivaatioon voidaan vaikuttaa?

- Kotihoidon vetovoimaisuuden lisääminen esim.
  - Mediaan panostaminen: myönteisten juttujen lisääminen kotihoidosta
  - Kotihoitotyön kuvaaminen myönteisellä ja mielenkiintoisella tavalla
  - Kampanjoiden kautta
  - Rekrytointimessujen kautta
  - TET-jaksojen kautta
  - Perusasteen opiskelijoille järjestetyt tutustumispäivät lähihoitajakoulutukseen
- Ammatinvalinnan ohjauksen kautta kouluissa voidaan vaikuttaa → yhteydenpitoa työnantajan suunnalta koulujen ammatinvalinnan ohjaajiin

# Mielikuva alasta

- Media luo mielikuvia ja muutosta myönteiseen raportointiin tarvitaan
- Yhteiskunta luo suhtautumista ikääntymiseen ja ikääntyneisiin ja vaikuttaa heihin liittyvän työn arvostukseen
- Rakenteellinen muutos kesken: laitoshoidon purkamisen myötä resursseja ei ole lisätty kotihoitoon ja vaikutus mielikuvaan kotihoidosta negatiivinen

# Miten mielikuvaan voidaan vaikuttaa?

- Imagotyöhön panostaminen, jotta kotihoidon vetovoimaisuus lisääntyy
- Ikäsyrrjintään vaikuttaminen
- Kotihoidon alasta tehdyn tutkimustiedon arvostamisella ja sen lisäämisellä voidaan vaikuttaa mielikuvaan
- Tutkimustiedon saattaminen lähelle työntekijöitä eli mahdollistetaan nk. näyttöön perustuvaa työtä ja hyviä käytäntöjä

# Sattumanvaraisuudet ja niihin vaikuttamismahdollisuudet?

- Elämänkulun yksilölliset muutokset
  - Globaalit muutokset
  - Koulutustarjonta ja siihen liittyvä kohtaanto-ongelma
- 
- Alan vaihtajien tavoittaminen
  - Koulutusten joustavat järjestelyt



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020





# NUORET ALALLE JA ALALLA SEKÄ TYÖELÄMÄN ARVOSTUS JA HOIDON LAATU

- Moninaiset seikat vaikuttavat veto- ja pitovoimaan
- Huomioidaan se, että nuoret eivät välttämättä halua pitkiä työuria ja etenevät omilla ehdoillaan ja nyt on työntekijän markkinat! Nuorten suhtautuminen työelämään on erilainen vanhempiin työntekijöihin verrattuna, vrt. nk. milleniaalit
- Nuorilla ei välttämättä ole kokemusta ikääntyneistä esim. omien isovanhempien kautta
- Mikä markkina-arvo on sillä, että luvattaisiin nuorille työntekijöille erikoistumisen ja kehittämisen mahdollisuuksia kotihoidon työssä oman kiinnostuksen mukaan! Tämä olisi työnantajiin vaikuttamista (→ ks. Lopussa mm. Kukoistava kotihoito, jossa ehdotettu kehittäjä-asiantuntijatehtäviä)
- Työelämän arvostus vaikuttaa valintoihin
- Hoidon laatu nousee tyytyväisen työntekijän myötä



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# Työuran kestävään rakentumiseen liittyvät tekijät

Työurien kestävään rakentumiseen liittyy olennaisesti 4 eri elementtiä, jotka ovat:

1. työllistymiskyky ja siitä saatu turva
2. työntekijän osaamisen, vahvuuksien sekä kiinnostuksien yhteensopivuus
3. jatkuva oppiminen ja uudistuminen sekä
4. työ- ja muun elämän yhteensovittaminen koko työuran ajan.

Lähde: [Työrajohtaminen - tukea työuran eri vaiheisiin | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)