



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli Kirkkonummen kunnan kotihoidolle

Sanna Loiviola

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli Kirkkonummen kunnan kotihoidolle

Sanna Loiviola
Matkailu- ja palveluliiketoiminta
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2018

Sanna Loiviola

Etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli Kirkkonummen kunnan kotihoidolle

2018

Sivumäärä 43

Etupainotteisella rekrytoinnilla tarkoitetaan alan opiskelijoihin kohdistuvaa rekrytointia ja opiskelijoiden mielenkiinnon herättämistä yritystä kohtaan jo opiskeluiden aikana. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda tietoa työn toimeksiantajalle, Kirkkonummen kunnan kotihoidolle, etupainotteisesta rekrytoinnista ja sen eri toimintamalleista sekä luoda etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli, jota kotihoito voi käyttää työkaluna tehdessään yhteistyötä lähihoitajaopiskelijoiden kanssa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada lähihoitajaopiskelijat kiinnostumaan kotihoidosta työpaikkana sekä luoda positiivista mielikuvaa opiskelijoille Kirkkonummen kunnan kotihoidosta. Opiskelijoiden mielenkiintoa herätettiin vierailuluennoilla kahdessa Omnian oppilaitoksen toimipisteessä Espoossa sekä Kirkkonummella.

Teoriaviitekehyksessä keskityttiin etupainotteiseen rekrytointiin ja sen eri toimintamalleihin, joita ovat yritysvierailut, vierailuluennot, työharjoittelu, opiskelijaprojektit sekä opinnäytetyöt. Koska työn tarkoituksena oli myös luoda positiivista mielikuvaa opiskelijoille, on teoriaviitekehyksessä kerrottu työnantajamielikuvasta ja sen vaikutuksesta rekrytointiin.

Työssä käytettiin kahta eri tutkimusmenetelmää. Kirkkonummen kunnan kotihoidon rekrytointivastaavan sairaanhoitajan haastattelulla selvitettiin kotihoidon rekrytointiprosessia tällä hetkellä sekä sitä, miten etupainotteinen rekrytointi on otettu huomioon kotihoidossa. Haastattelussa selvitettiin myös kotihoidon työnantajamielikuvaa. Vierailuluennoilla kuulijat vastasivat kyselyihin ennen ja jälkeen luentoja. Kyselyillä selvitettiin kuulijoiden mielikuvaa kotihoidosta sekä kerättiin palautetta luennon toteutuksesta.

Edellä mainittujen tutkimusmenetelmien, vierailuluentoja palautteen sekä työn teoriaosuuden myötä syntyi opinnäytetyön tuotos, etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli. Haastattelusta kävi ilmi, ettei kotihoidolla ole ollut suunnitelmallista yhteistyötä lähihoitajaopiskelijoiden kanssa. Kotihoidossa oltiin myös halukkaita lisäämään yhteistyötä opiskelijoiden kanssa ja uskottiin, että etupainotteisessa rekrytoinnissa on kotihoidon tulevaisuus. Kyselyistä saatu palaute ilmensi, että opettajat ja opiskelijat ovat yhteistyöhaluisia ja he ottavat mielellään vastaan työnantajanäkökulman täydentämään opintojaksoja.

Toimintamallista tehtiin kaavio havainnollistamaan etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalleja sekä rekrytoinnin merkitystä työnantajamielikuvan luomisessa. Lisäksi tehtiin työharjoittelukalenteri havainnollistamaan, miten työharjoittelijoiden organisointi kotihoidossa tulisi toteuttaa. Yhteenvetona voitiin esittää, että etupainotteisen rekrytoinnin avulla saataisiin Kirkkonummen kunnan kotihoitoon uusia työntekijöitä, jolloin työntekijöiden työmäärä pienenesi, viihtyvyys työpaikalla kasvaisi, ja positiivisen sisäisen työnantajamielikuvan kautta vaikutettaisiin myös ulkoiseen työnantajamielikuvaan.

Asiasanat: Etupainotteinen rekrytointi, Toimintamalli, Työnantajamielikuva, Vierailuluento

Sanna Loiviola

The Proactive Recruitment Model for Kirkkonummi Home Care

Year 2018

Pages

43

Proactive recruitment is targeted at students to raise awareness of a company and to generate interest in the company as an employer. The objective of this thesis was to gather information for Kirkkonummi Home Care about proactive recruitment and the different operational models, and to create a model, which could be used as a tool when cooperating with the practical nurse students.

The purpose of the thesis was to get the practical nurse students interested in home care as a workplace and provide the students with a positive image of Kirkkonummi Home Care. This was done by giving lectures at two different Omnia education centers.

In the conceptual framework, the focus was on proactive recruitment and the different operational models which include company visits, lectures, work placement, student projects and dissertations. The image of the employer and its effect on recruitment were also discussed.

Two different research methods were used. The current state of recruitment, employer image and how proactive recruitment is used at home care were studied with an interview. The audience's image of home care was established and feedback from the lectures collected by questionnaires.

An operational model for proactive recruitment was created. Without any previous cooperation, Kirkkonummi Home Care was willing to increase the collaboration with the practical nurse students, which was believed to improve the future status of home care. The feedback provided in the questionnaires made it clear that the teachers and students would like to include employer aspects to complement studies.

A diagram was created to demonstrate the different operational models and the importance of recruitment in creating a positive employer image. Also, a calendar was designed to demonstrate the implementation of work placement.

In conclusion, with proactive recruitment more employees could be attracted to home care, which would result in reduced work load and increased employee satisfaction. A positive internal employer image would also have a positive effect on the external employer image.

Keywords: Employer image, Lecture, Operating model, Proactive recruitment

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Kirkkonummen kunnan kotihoito	7
2.1	Kirkkonummen kunnan kotona selviytymistä tukevat palvelut	7
2.2	Lähihoitajan työ kotihoidossa	9
2.3	Kirkkonummen kunnan kotihoidon rekrytointiprosessi.....	10
3	Etupainotteinen rekrytointi ja työnantajamielikuva rekrytinnin osana	11
3.1	Etupainotteinen rekrytointi	13
3.1.1	Työharjoittelu	13
3.1.2	Opiskelijaprojektit ja opinnäytetyöt	14
3.1.3	Yritysvierailut ja vierailuluennot	15
3.2	Työnantajamielikuva ja mielikuvan vaikutus rekrytointiin.....	15
4	Toimintamallin muodostuminen	17
4.1	Haastattelu	17
4.2	Vierailuluennot.....	20
4.3	Kyselyt	23
5	Etupainotteisen rekrytinnin toimintamalli	25
5.1	Työharjoittelu.....	27
5.2	Opiskelijaprojektit ja opinnäytetyöt	29
5.3	Yritysvierailut ja vierailuluennot	30
6	Yhteenveto	31
	Lähteet	33
	Taulukot	35
	Liitteet	36

1 Johdanto

Aloitin työt Kirkkonummen kunnan kotihoidossa opiskelujen ohella elokuussa 2017. Syksyn aikana useammassa palaverissa oli noussut esiin ongelma liian vähäisestä henkilökuntamäärästä sekä työtovereiden kommentit kiireestä ja ylitöistä olivat nousseet esille lähes päivittäin. Ongelmana kotihoidossa on saada riittävästi työhakemuksia ja täyttää avoimena olevat työpaikat ja tämän takia myös opinnäytetyön toimeksiantaja, Kirkkonummen kunnan kotihoito, on mielenkiinnolla mukana opinnäytetyöprosessissa, sillä parhaimmillaan työ antaa keinoja tehostaa kotihoidon rekrytointia.

Syksyn aikana opiskeluissani syvennyin henkilöstöhyvinvoinnin johtamiseen ja henkilöstölainsäädäntöön ja sitä kautta mielenkiintoni Kirkkonummen kunnan kotihoidon henkilöstöhallintoon syveni. Rekrytointi oli yksi merkittävä osa henkilöstöjohtamisen kurssia, ja sieltä ajatus opinnäytetyön aiheeksi nousi. Miten tehostaa Kirkkonummen kunnan kotihoidon rekrytointia.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda työn toimeksiantajalle tietoa etupainotteisesta rekrytoinnista ja sen eri toimintamalleista sekä luoda etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli, jota kotihoito voi käyttää työkaluna tehdessään yhteistyötä lähihoitajaopiskelijoiden kanssa. Työn tarkoituksena on saada lähihoitajaopiskelijat kiinnostumaan kotihoidosta sekä luoda positiivista mielikuvaa opiskelijoille Kirkkonummen kunnan kotihoidosta työpaikkana. Opiskelijoiden kiinnostusta herätetään vierailuluennoilla kahdessa Omnian oppilaitoksen toimipisteessä Espoossa sekä Kirkkonummella.

Teoriaosuudessa käsitellään etupainotteista rekrytointia, jossa rekrytointi kohdistuu alan opiskelijoihin. Etupainotteinen rekrytointi voidaan sijoittaa rekrytointiprosessin vaiheissa ensimmäiseksi, sillä sen tarkoituksena on herättää opiskelijoiden mielenkiinto yritystä kohtaan jo opiskeluiden aikana. Koska rekrytoinnilla on myös suuri merkitys yrityksen työnantajamielikuvaan, kerrotaan teoriaosuudessa työnantajamielikuvasta ja sen vaikutuksesta rekrytointiin.

Opinnäytetyössä käytetään kahta tutkimusmenetelmää. Ensimmäinen menetelmä on haastattelu, jonka avulla selvitetään Kirkkonummen kunnan kotihoidon etupainotteisen rekrytoinnin tilaa tutkimushetkellä. Toinen menetelmä on luentojen kuulijoille tehdyt kyselyt luentojen aluissa sekä loppuissa.

Ensimmäiseksi työssä esitellään Kirkkonummen kunnan kotihoito. Lisäksi luvussa kerrotaan mitä lähihoitajan työhön kotihoidossa kuuluu sekä Kirkkonummen kunnan kotihoidon rekrytointiprosessista. Luku kolme pitää sisällään työn teoreettisen viitekehyksen. Luvussa neljä kerrotaan vierailuluennoista sekä tutkimusmenetelmistä. Luvussa viisi esitetään työn tuotos eli toimintamalli ja viimeinen luku pitää sisällään opinnäytetyön yhteenvedon.

2 Kirkkonummen kunnan kotihoito

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Kirkkonummen kunnan kotihoito. Kotihoito on osa kotona selviytymistä tukevia palveluita, joita Kirkkonummen kunta asukkailleen tarjoaa. Seuraavissa alaluvuissa kerrotaan Kirkkonummen kunnan kotihoidosta sekä muista palveluista, jotka tukevat asiakkaan kotona selviytymistä. Opinnäytetyön tarkoituksen kannalta on myös oleellista kertoa lähihoitajan työstä kotihoidossa, sillä lähihoitajaopiskelijoille pidetyt vierailuluennot, pitivät sisällään esittelyn lähihoitajan työstä. Lisäksi luvussa kerrotaan Kirkkonummen kunnan kotihoidon rekrytointiprosessista ja, siitä miten se toteutuu tutkimushetkellä.

2.1 Kirkkonummen kunnan kotona selviytymistä tukevat palvelut

Kirkkonummen kunnan kotona selviytymistä tukevia palveluita ovat kotihoito, kotisairaala, kotiutustiimi sekä kotikuntoutus. Taulukossa 1 on esitetty edellä mainitut palvelut sekä henkilöstörakenteet. Palveluiden kokonaisuudella pyritään turvaamaan Kirkkonummen kunnassa asuvien toimintarajoitteisten asukkaiden mahdollisimman laadukas, turvallinen ja omatoiminen elämä.



Taulukko 1. Kirkkonummen kunnan kotona selviytymistä tukevat palvelut (Perehdytyskäsikirja 2018).

Kotihoito tarjoaa asukkailleen kotipalvelua, kotisairaanhoitoa ja tukipalveluita. Kotipalvelu auttaa asiakasta päivittäisissä toiminnoissa, joita ovat muun muassa avustaminen peseytymisessä, ravinnonsaannin turvaaminen sekä avustaminen kodin ylläpitämisessä ja

vaatehuollossa. Kotisairaanhoido auttaa asiakasta terveydenhoidollisissa seurannoissa kuten verenpaineen ja verensokerin mittauksissa, haava- ja avannehoidoissa sekä lääkehoidossa. Lisäksi Kirkkonummen kunnan kotihoito tarjoaa asiakkailleen erilaisia tukipalveluita, joita asiakas voi ostaa erikseen lisäksi kotihoidon palveluita. Tukipalveluista peritään erillinen maksu. Tukipalveluita ovat turvapuhelin, kauppapalvelu, ateriapalvelu, päivätoiminta, saunapalvelu, pyykinpesupalvelu ja siivousseteli (Perehdytyskäsikirja 2018).

"Kotihoito on tarkoitettu kunnassa asuville toimintarajoitteisille asukkaille, jotka eivät selviydy joka päiväisistä toiminnoistaan kotona ilman apua. Kotihoidon palvelujen lähtökohdaksi on turvata asiakkaille mahdollisimman laadukas, turvallinen ja omatoiminen elämä. Yhdessä asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa laadittu palvelu- ja hoitosuunnitelma auttaa palvelun tavoitteiden saavuttamisessa. Apua järjestettäessä otetaan huomioon avuntarpeen kiireellisyys ja kotihoidon mahdollisuus toteuttaa palvelua yhdessä asiakkaan, omaisten ja yhteistyötahojen kanssa. Kotihoidon apu voi olla tilapäistä tai säännöllistä." (Kirkkonummi kotihoito 2018.)

Kotihoidon toimintaperiaatteena on antaa hyvää ja turvallista hoivaa ja hoitoa kotihoidon kriteerit täyttävälle asiakkaalle sekä suomen että ruotsin kielellä. Kotihoidon tarkoituksena on neuvonnan, ohjauksen ja hoidon toteutuksen kautta turvata omassa kodissaan asuvan asiakkaan hoiva- ja huolenpitotarpeet. Asiakkaan itsemääräämisoikeutta kunnioittaen turvataan ihmisarvoinen elämä. Kuntouttavalla työotteella ylläpidetään ja mahdollisuuksien mukaan palautetaan asiakkaan terveydentila ja toimintakyky. Asiakkaan kotona selviytymistä ja omatoimisuutta tuetaan. (Omavalvontasuunnitelma 2018.)

Kotihoidossa työskentelee 11 sairaanhoitajaa, joista kaksi toimii tiimivastaavina ja yksi kotihoidon kehittäjänä. Lähihoitajia on 26, joista kaksi työskentelee kerrallaan työjärjestelijöinä ja yksi lääkkeidenjakajana. Lisäksi kotihoidossa työskentelee neljä kotiavustajaa. Kotihoidossa on kaksi alue-esimiestä. Toinen vastaa henkilöstöhallinnosta ja toinen hoitaa kotihoidon asiakkaiden asioita. Lisäksi kotihoidossa työskentelee kaksi farmaseuttia ja kaksi sosiaalityöntekijää.

Kotisairaala on osa Kirkkonummen kunnan palveluita, joiden tavoitteena on tukea kotona selviytymistä. Kirkkonummen kunnan kotisairaala tarjoaa sairaalatasoista hoitoa potilaan kotona. Tarkoituksena on korvata sairaalajakso laitoksessa tai lyhentää sitä tukemalla potilaan varhaista kotiutumista. Hoitotoimenpiteisiin kuuluvat muun muassa suonensisäinen lääkehoito sekä saattohoito. Kotisairaalassa työskentelee yhdeksän sairaanhoitajaa ja lääkäri. (Kirkkonummi kotisairaala 2018.)

Kotiutustiimin tarkoituksena on varmistaa, että asiakas kotiutuu turvallisesti sairaalahoidosta. Hoitajakson pituus on noin kaksi viikkoa ja sen aikana asiakas joko kuntoutuu omatoimiseksi tai hoidontarpeen jatkuessa asiakas siirtyy kotihoidon piiriin. Kotiutustiimissä työskentelee

yhteensä kolme sairaanhoitajaa, joista kaksi toimii palvelutarpeen arvioijina ja viisi lähihoitajaa.

Kotikuntoutustiimin tarkoituksena on edistää sairaan, vammaisen tai vajaatoimintakykyisen ihmisen toimintakykyä ja itsenäistä selviytymistä. Kuntoutustiimi vastaa myös omaishoidettavien ja omaishoitajien kotikuntoutuksesta. Tiimissä työskentelee viisi lähihoitajaa, yksi kuntohoitaja sekä yksi terveydenhoitaja. (Kirkkonummen kotihoidon kriteerit ja palvelujen sisältö 2013.)

2.2 Lähihoitajan työ kotihoidossa

Asiakkaat kotihoidossa ovat iältään, toimintakyvyltään ja sairauksiltaan erilaisia. Kotihoito kohdentuu kuitenkin ensisijaisesti paljon hoitoa ja huolenpitoa tarvitseville ikäihmisille sekä pitkäaikaissairaille. Työ on ensisijaisesti apua tarvitsevan henkilön toimintakyvyn ja omatoimisuuden tukemista sekä perus- että sairaanhoitoa. Kotihoidossa lähihoitaja pääsee tekemään töitä monipuolisesti ammattitaitoaan hyödyntäen. Lähihoitaja auttaa asiakkaita päivittäisissä toiminnoissa. Hän muun muassa huolehtii asiakkaan riittävän ravinnon saamisesta. Hän huolehtii hygieniasta avustamalla pesuissa, vaatteiden sekä vaipan vaihdossa, suun- ja hampaiden ja jalkojen hoidossa. Työnkuvaan kuuluu myös ympäristön toimivuuden ja siisteyden ylläpitäminen. Tarvittaessa lähihoitaja huolehtii päivittäisestä kevyestä siivouksesta ja pyykkihuollosta. Lähihoitaja myös katetroi, hoitaa haavoja, mittaa verensokereita sekä verenpainetta ja laittaa tukisidoksia jalkoihin. (Ammattinetti 2018.)

Lähihoitaja osallistuu asiakkaan lääkehoitoon muun muassa valvomalla lääkehoidon toteutumista. Hän jakaa lääkkeitä dosettiin eli lääkeannostelijaan. Hän antaa lääkkeitä luonnollista tietä sekä pistää injektioita lihakseen tai ihon alle. Turvallista lääkehoitoa ylläpidetään Kirkkonummen kotihoidossa perehdytyksen ja koulutuksen avulla. Osaaminen pitää varmistaa näytöillä ja LOVE/LOP (lääkehoidon perusteet) tentillä. Tentin suoritettua lähihoitaja saa kirjallisen luvan toteuttaa lääkehoitoa. Turvallisen lääkehoidon ohjeet koskevat kaikkia terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Lääkehoitoon kuuluu myös asiakkaan voinnin ja lääkkeiden vaikutuksen ja sivuvaikutusten seuranta. (Ammattinetti 2018.)

Tärkeä osa lähihoitajan työtä on töiden kirjaaminen sähköiseen järjestelmään ja huomioiden tiedottaminen tarvittaessa sairaanhoitajalle, lääkärille tai omaisille. Lähihoitajan työ kotihoidossa on itsenäistä, mutta yhteistyötä tehdään tiiviisti moniammatillisessa työyhteisössä. Myös yhteistyö omaisten kanssa on tärkeää ja tiivistä.

2.3 Kirkkonummen kunnan kotihoidon rekryointiprosessi

Kirkkonummen kunnan kotihoidossa rekryointiprosessi alkaa tarpeen määrittelystä. Työntekijän irtisanouduttua tai siirtyessä eläkkeelle vapautuu vakituinen vakanssi. Vakituksen rekrytoiminen alkaa täyttölupavastaanomalla. Kirkkonummen kunnan kotihoidossa rekryointivastaavana toimii kotisairaalan ja sijaispoolin vastaava sairaanhoitaja. Kotihoidon esimies ilmoittaa vastaavalle sairaanhoitajalle vapautuneesta vakanssista, mistä vakanssista on kyse, vakanssinumeron ja mistä päivästä lähtien vakanssi on vapaana. Sairanhoitaja kirjaa kuntarekry-järjestelmään täyttölupahakemuksen. Kuntarekry on valtakunnallinen kuntien käyttämä sähköinen rekryointikanava. Hakemus siirtyy sähköisesti ensin HR-yksikköön, joka tarkistaa, että hakemus on oikein. Sieltä hakemus menee hyväksyttäväksi kunnan perusturvan johtajalle, minkä jälkeen hakemus lähetetään sähköisesti vielä kunnan henkilöstöpäällikölle. Henkilöstöpäällikkö palauttaa hyväksytyt täyttölupapäätökset vastaavalle sairaanhoitajalle. Lähes 100 % lähihoitajan vakanssin täyttölupahakemuksista hyväksytään. Koko täyttölupavastaanomusprosessi kestää muutaman päivän. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Täyttölupavastaanomuksen hyväksymisen jälkeen rekryointivastaava sairaanhoitaja on yhteydessä kotihoidon esimiehen kanssa ja yhdessä he päättävät, laitetaanko avoin vakanssi hakuun. Joskus kotihoidon sisällä on määräaikainen- tai keikkatyöntekijä, jolle vakanssia voidaan tarjota ensisijaisesti. Usein kuitenkin päädytään hakuprosessiin sillä, jos vanha työntekijä siirretään vakanssiin, ei henkilöstötarpeen määrää saada täytettyä. Hakuprosessia voidaan hyödyntää myös uusien keikkatyöntekijöiden ja lyhyempien sijaisuuksien täyttämiseen. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Vastaava sairaanhoitaja etsii arkistosta vanhan työpaikkahakemusohjeen ja muokkaa sen ajan tasalle, jonka jälkeen hakemus lähetetään kotihoidon esimiehelle. Esimies muokkaa ilmoituksen haluamallaan tavalla. Usein ilmoituksessa mainitaan kotihoidon uusista toiminnoista, kuten reittijärjestelmän käyttöönotosta ja lääkehoidon muutoksista sekä tehdään kuvaus työpaikasta. Esimies lähettää vastaavalle sairaanhoitajalle valmiin työpaikkahakemuksen ja sieltä hakemus menee HR- yksikköön, joka julkaisee hakemuksen kuntarekryssä. Työpaikkahakemus näkyy kuntarekryn lisäksi mol:n sivuilla sekä duunitori.fi-sivustoilla. Duunitori julkaisee ilmoituksia myös Facebookissa. Lehti-ilmoituksia tehdään vain harvoissa tapauksissa. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Vastaava sairaanhoitaja käy päivittäin katsomassa kuntarekry-järjestelmässä hakemusten määrän ja tulostaa kaikki hakemukset, jotka ovat tulleet kuntarekryyn. Hakemukset lähetetään kotihoidon esimiehelle ja esimies lukee hakemukset sekä tekee valinnan siitä, ketkä pääsevät haastatteluun. Esimies haastattelee työnhakijat ja tekee myös valintapäätöksen. Esimies lähettää valintatiedon vastaavalle sairaanhoitajalle ja vastaava sairaanhoitaja ilmoittaa valinnan HR-yksikköön ja sieltä haku suljetaan ja siirretään arkiston puolelle. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Äkilliseen ja lyhytaikaiseen työvoimantarpeeseen, kuten sairauspoissaolojen paikkaamiseen, kysytään apua ensisijaisesti Kirkkonummen kunnan sijaispoolista. Sijaispooli on Kirkkonummen kunnan oma sijaispankki, jossa työskentelee vakituisesti viisi lähihoitajaa. He sijaistavat kunnan eri perusturvan yksiköissä aina tarpeen mukaan. Jos sijaispoolista ei löydy työntekijöitä, yrittävät työnjakajat kotihoidossa tavoittaa omia keikkatyöntekijöitään. Sen jälkeen työvuoroa tarjotaan jo työvuorossa oleville työntekijöille ja viimeinen vaihtoehto on keikkatyöfirmat, joista kunta ostaa työntekijöitä. Työntekijöiden ostaminen keikkatyöfirmoista on kunnalle kaikkein kallein vaihtoehto. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Kuntarekry otettiin Kirkkonummella käyttöön viisi vuotta sitten. Ajatuksena oli silloin, että kaikki kunnan käytettävissä olevat keikkatyöntekijät olisivat kirjautuneet kuntarekry-järjestelmään ja sitä kautta työvuoroja saisi tarjottua useammalle keikkalaiselle. Käytännössä asia eteni niin, että kotihoidosta työnjakavat soittaisivat vastaavalle sairaanhoitajalle, joka ensin tarkistaisi onko sijaispoolissa työntekijää tarvittavaan työvuoroon. Jos ei olisi, niin vastaava sairaanhoitaja laittaisi kuntarekryn kautta ilmoituksen tekstiviestillä keikkalaisille vapaasta työvuorosta. Ensimmäisenä viestiin hyväksytysti vastannut keikkatyöntekijä saisi työvuoron ja hän voisi olla suoraan yhteydessä kotihoitoon. Kuntarekryn keikkarekryointi ei kuitenkaan ole toteutunut kotihoidossa, sillä keikkatyöntekijöitä ei ole saatu tarpeeksi. Haastateltava harmittelee asiaa, sillä kuntarekry-järjestelmä on erinomainen ja se toimii hyvin Kirkkonummen toisessa yksikössä. Järjestelmä vapauttaisi työnjakajien tai esimiehen aikaa, sillä se tavoittaa usean keikkalaisen yhtä aikaa, eikä työnjakajien tarvitse soittaa erikseen usealle keikkalaisella. Haastateltava vielä painottaa, että kaikki kuntarekryn keikkatyöntekijät ovat lähettäneet työhakemuksen ja käyneet haastattelussa ja ovat täten päteviä työntekijöitä. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

3 Etupainotteinen rekrytointi ja työnantajamielikuva rekrytoinnin osana

Tässä luvussa perehdytään opinnäytetyön aiheeseen kirjallisuuden kautta. Tarkoituksensa on avata opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet joita ovat etupainotteinen rekrytointi sekä työnantajamielikuva. Myös rekrytointi käsitteenä avataan ja kerrotaan sen eri vaiheista.

Rekrytoinnilla tarkoitetaan yrityksen henkilöstöhankintaa, johon sisältyy kaikki ne toimenpiteet, joilla yritys hankkii itselleen tarvitsemansa työntekijät (Viitala 98, 2014). On tärkeää, että rekrytoinnin suunnitteluun ja toteuttamiseen käytetään aikaa ja vaivaa, sillä onnistunut rekrytointi vaikuttaa myös yrityksen työnantajamielikuvaan. Sillä voidaan myös minimoida epäonnistuneita rekrytointeja, mikä puolestaan säästää yrityksen aikaa ja rahaa. (Österberg 2014, 91.) Työnantajamielikuva ja mielikuvan vaikutus rekrytointiin esitellään tarkemmin alaluvussa kaksi.

Rekrytointi on yritykselle mahdollisuus palkata uusi työntekijä, joka on täynnä motivaatiota, uusia ideoita ja kehittämisajatuksia. Hän voi tuoda tullessaan omat yhteistyöverkostonsa ja

usein myös asiakkaita. Uusi työntekijä voi rikastuttaa ja uudistaa työyhteisöä. Rekrytoinnilla voidaan parhaimmillaan luoda kokonaan uusi yrityskulttuuri ja parantaa tuloksellisuutta. Hyvä työntekijä voi toimia magneetin tavoin ja vetää lisää hyviä työntekijöitä yritykseen. (Vaahtio 2005, 11–12.)

Rekrytointi on prosessi, joka käynnistyy aina tarpeesta ja päättyy ratkaisuun. Prosessiin kuuluvat suunnitteluvaihe, toteutusvaihe, päätöksentekovaihe sekä seurantavaihe työsuhteen alussa. (Markkanen 2002, 9.) Taulukossa 2 on esitetty rekrytointiprosessin eri vaiheet ja se, mitä kuhunkin vaiheeseen kuuluu.

Etupainotteinen rekrytointi	Suunnitteluvaihe	Toteutusvaihe	Päätöksentekovaihe	Seurantavaihe
Yhteistyö alanopiskelijoiden kanssa jo opintojen aikana	Työvoiman tarpeen määrittely	Hakemusten läpikäynti	Ensimmäinen haastattelukierros on pois sulkenut muutaman hakijan ja finalistit ovat jäljellä.	Kirjallinen kysely tai kahden keskeinen keskustelu
Vierailuluennot ja yritysvierailut	Prototyyppi haettavasta henkilöstä ja toimenkuva	Hakemusten kategorisointi	Ehdokkaiden vertailu	Onko sopimuksista pidetty kiinni?
Työharjoittelu	Ilmoituksen suunnittelu	Jatkoonryhmälle ilmoittaminen	Henkilöarvioinnit	Onko työnkuva ollut sovitun kaltainen?
Opinnäytetyöt	Rekrytointi budjetin suunnittelu ja rekrytointikanavien valinta	Ensimmäinen haastattelukierros, jossa informaatio liikkuu molempiin suuntiin.	Soveltuvuusarvioinnit	Seurantavaihe on vahvistusonnistuneelle rekrytoinnille.
Opiskelijaprojektit	Ilmoituksen jättäminen		Valinta/Työsopimuksen solmiminen	

Taulukko 2. Rekrytoinnin vaiheet (mukaillen Markkanen 2002)

Etupainotteinen rekrytointi on alan opiskelijoihin kohdistuvaa rekrytointia ja sen voisi sijoittaa Markkasen taulukkoon ennen suunnitteluvaihetta. Etupainotteisessa rekrytoinnissa yritykset tekevät yhteistyötä eri menetelmin alan opiskelijoiden kanssa jo opintojen aikana ja yrittävät löytää motivoituneita opiskelijoita. Seuraavissa alaluvuissa kerrotaan etupainotteisesta rekrytoinnista ja sen toimintamalleista.

3.1 Etupainotteinen rekrytointi

Etupainotteisen rekrytinnin tarkoituksena on saada alan opiskelijat kiinnostumaan yrityksestä. Tässä yritykset pyrkivät löytämään lahjakkaita ja motivoituneita nuoria jo opiskeluiden aikana. Toimintatapoina on muun muassa yhteiset projektit, yritysvierailut ja opinnäytetyöt. Yritykset voivat myös järjestää avoimien ovien päiviä, työelämään tutustumisviikkoja sekä tarjota työharjoittelu- ja kesätyöpaikkoja opiskelijoille. (Viitala 2013, 104.)

Etupainotteinen rekrytointiprosessi ja opiskelijoiden kiinnostuksen herättäminen vaativat aina hyvää ja suunnitelmallista markkinointia ja toimintamallia. On tärkeää, että markkinointimateriaali on kohderyhmää kiinnostavaa, ajantasaista ja tarpeeksi informoivaa. Markkinoinnissa voidaan käyttää muun muassa multimediaesityksiä, erilaisia esitteitä, yrityslahjoja ja näytteitä. (Viitala 2013, 104.)

Seuraavissa alaluvuissa kerrotaan erilaisista toimintavoista, joilla etupainotteista rekrytointia voidaan toteuttaa. Toimintatapoja ovat työharjoittelut, opinnäytetyöt ja opiskelijaprojektit sekä vierailuluennot ja yritysvierailut.

3.1.1 Työharjoittelu

Työharjoittelussa opiskelijat saavat kosketuksen työelämään. Harjoittelun tarkoituksena on, että opiskelijat pääsevät tutustumaan työelämään ja testaamaan teoriassa opittuja asioita käytännössä. (Vihervaara 2015, 93.)

Työharjoittelu on keskeinen osa opintoja ja se on usein opetussuunnitelman mukainen pakollinen osa opintoja. Esimerkiksi Restonomin 210 opintopisteen tutkintoon sisältyy yhteensä 30 opintopistettä työharjoittelua, kun taas sairaanhoitajan 210 opintopisteen tutkintoon sisältyy 75 opintopisteen verran työharjoittelua. Lähihoitajan 180 osaamispisteen tutkintoon sisältyy 6 työssäoppimisjaksoa, joiden kesto on kuudesta seitsemään viikkoon.

Työharjoittelu voi olla palkallista tai palkatonta. On kuitenkin muistettava, että vaikka harjoittelusta maksetaankin palkkaa, on harjoittelu ensisijaisesti aina oppimista. Työnantajan on muistettava tarjota opiskelijalle riittävää opastusta työtehtäviin. Jos palkkaa ei makseta, on työharjoittelu luonteeltaan enemmän työhön tutustumista, eikä työ silloin sisällä vaikeita itsenäisesti suoritettavia tehtäviä. Työpaikka nimeää opiskelijalle harjoitteluohjaajan, joka opastaa harjoittelijaa työtehtävissä sekä antaa ohjeita siitä, miten työpaikalla tulee toimia. (Vihervaara 2015, 94–95.)

Työpaikalle tullessaan työharjoittelija tuo mukanaan alan tuoreimmat tiedot sekä uusia näkökulmia, välineitä ja ajatuksia. Harjoittelijan rekrytoiminen on mahdollisuus saada osaava, uransa alussa oleva, innokas opiskelija työyhteisön avuksi. Hän voi tuurata vakituista

henkilökuntaa loma-aikoina tai tehdä keikka- tai osa-aikatyötä opintojen ohella. Harjoittelun aikana työnantajalla on erinomainen mahdollisuus tutustua opiskelijan osaamiseen ja kykyihin toimia työyhteisön jäsenenä. Harjoittelujakson aikana myös mahdollinen uusi työntekijä on saanut valmiin perehdytyksen työhön. (Korkeakouluosaajat 2018.)

3.1.2 Opiskelijaprojektit ja opinnäytetyöt

Opiskelijaprojekteissa opiskelijaryhmä ratkaisee yritykseltä saatua tehtävänantoa ohjaajan tai opettajan tukemana. Projekteissa opiskelijat pääsevät soveltamaan oppimiaan asioita käytäntöön tiimityönä toistensa kanssa. Yritys puolestaan saa monipuolisen ja ajan tasalla olevan näkemyksen opiskelijaryhmältä. (Vihervaara 2015, 117, 121.)

Opiskelijaprojektit tarjoavat yritykselle erinomaisen tilaisuuden päästä tutustumaan opiskelijoiden osaamiseen korkeakoulujen opetuspuitteissa. Työnantajalla on mahdollisuus päästä seuraamaan oppimista, joka perustuu hänen itsensä asettamaan ongelmaan, ja saada töiden tulokset ja kehitysehdotukset oman organisaationsa käyttöön. Projektitöiden kautta vaihdetaan osaamista puolin ja toisin. Projektit ovat myös yritykselle mahdollisuus mainostaa yritystään ja tehdä toimintaansa tunnetuksi opiskelijoille, jotka ovat potentiaalisia työntekijöitä. (Korkeakouluosaajat 2018.)

Opinnäytetyö eli opintojen loppuvaiheeseen sisältyvä lopputyö on yritykselle hyvä mahdollisuus teettää opiskelijoilla rajattuja hankkeita sekä erinomainen mahdollisuus tutustua potentiaaliin työntekijöihin. Opinnäytetyö voidaan tehdä toimeksiantosuhteessa tai työsuhteessa. Vihervaara (2015, 105) muistuttaa kirjassaan opiskelijaa ja yritystä siitä, että vaikka lopputyö on tehty yrityksen toimeksiannosta, on työ samalla myös akateeminen opinnäytetyö. Opinnäytetyön ohjaaja päättää toimeksiannosta tehdyn työn arvostelusta. (Vihervaara 2015, 105.)

Opinnäytetyöllä tarkoitetaan tutkielmaa, joka kuuluu korkeakoulujen tutkintovaatimukseen (Korkeakouluosaajat 2018). Esimerkkinä Laurean ammattikorkeakoulututkintoon kuuluu 15 opintopisteen laajuinen opinnäytetyö, joka tehdään toimeksiantosopimuksessa yrityksen kanssa. Työn tavoitteena on, että opiskelija osaa tutkimuksellisesti kehittää työelämää sekä tuottaa uusia ratkaisuja tuotteina, toimintamalleina tai työkalutturina. (Laurea 2018.)

Työnantajalle opinnäytetyön teettäminen on tilaisuus saada uusinta tutkimustietoa ja asiantuntemusta organisaation käyttöön (Korkeakouluosaajat 2018). Opiskelijat hallitsevat alan uusimmat tutkimusmenetelmät ja teoriat ja he toimivat alan asiantuntijoina. Yrityksellä on samalla myös erinomainen tilaisuus tutustua opiskelijan, mahdollisen uuden työntekijän, osaamiseen ja työskentelytapaan. (Korkeakouluosaajat 2018.)

3.1.3 Yritysvierailut ja vierailuluennot

Vierailuluennolla asiantuntijana toimii yrityksen edustaja. Hän kertoo opiskelijoille opetettavaan aiheeseen liittyvistä asioista oman yrityksen näkökulmasta. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole toimia yrityksen myyntimiehenä vaan aiheen asiantuntijana. (Vihervaara 2015, 86.)

Vierailuluentojen tärkeä merkitys opiskelijoille on tuoda asiat konkreettisesti esille. Opiskelijat haluavat tietää, miten opiskeltu teoria integroituu käytäntöön. Vierailuluento on myös hyvä tapa parantaa yrityksen imagoa. Toisaalta myös huonosti toteutettu luento voi aiheuttaa päinvastaisen maineen. (Vihervaara 2015, 86–87.)

Vihervaara (2015, 87) antaa kirjassaan käytännön esimerkkejä onnistuneen luennon toteuttamiseen. Hän neuvoo olemaan hyvissä ajoin yhteydessä kurssivastaavaan ja keskustelemaan hänen kanssaan luennon aiheesta. Samalla voi saada tärkeää tietoa siitä, mitä opiskelijat jo aiheesta tietävät. Lisäksi Vihervaara neuvoo tulemaan ajoissa opetuspaikalle sekä muistuttaa, että oman yrityksen liika kehuminen voi karkottaa opiskelijat. (Vihervaara 2015, 87)

Yritysvierailu on vierailijaluennon vastakohta. Yritysvierailulla opiskelijat tulevat tutustumaan yrityksen toimintaan paikan päälle. Yritysvierailut antavat opiskelijoille hyvän mahdollisuuden nähdä, miten teoria toteutuu käytännössä. Samalla opiskelijat näkevät minkälaisiin töihin he voivat valmistuttuaan hakeutua. Yritykset pääsevät puolestaan vahvistamaan imagoaan opiskelijoiden silmissä, jotka ovat tulevaisuuden työntekijöitä. Opiskelijoiden rekrytointi alkaa jo opiskeluvaiheessa niin kuin Viitalakin (2013) kirjassaan kirjoittaa. (Vihervaara 2015, 87.)

3.2 Työnantajamielikuva ja mielikuvan vaikutus rekrytointiin

Työnantajamielikuvalla on suuri merkitys rekrytointiprosessissa ja se määrää työhakijajoukon. Mielikuva muodostuu pitkän ajan saatossa ja huomaamatta uutisten, mainosten tai julkisuudessa esiintyvien henkilöiden kautta. Myös yleinen kuva toimialasta sekä yrityksen työntekijöiden ja tuttavien kautta kuultu tieto työnantajasta vaikuttavat työnantajamielikuvaan. Työnantajamielikuvaa on vaikea muuttaa ja se vaatii pitkäjänteistä ja tavoitteellista kehittämishankkeita. Negatiivisen muutoksen voi saada nopeammin aikaan yhdellä julkisuuteen nousseella yksittäisellä asialla, kun taas positiiviseen muutokseen tarvitaan useampia uutisia pidemmältä ajanjaksolta. (Valvisto 2005, 22–24.)

Työnantajamielikuvaa on kahdenlaista, ulkoista ja sisäistä. Ulkoisella työnantajamielikuvalla tarkoitetaan sitä, millä tavoin organisaatio näyttäytyy työnhakijoille ja sisäisellä työnantajamielikuvalla sitä, miten jo olemassa oleva henkilökunta näkee ja kokee työnantajan. Sisäinen työnantajamielikuva vaikuttaa myös ulkoiseen työnantajamielikuvaan.

Jos työnantajakuva on kunnossa, mielikuva on helppo välittää myös ulkopuolisille. Ja vastaavasti, huono mielikuva heijastuu helposti ulkopuolisille esimerkiksi sosiaalisen median kautta. (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 67–68.)

Seuraavat viisi asiaa vaikuttavat työnantajamielikuvan rakentumiseen: urakehitysmahdollisuudet, työn kiinnostavuus, työilmapiiri, sekä oman työn kehittämismahdollisuudet, että palkkaus. Urakehitysmahdollisuudet kasvattavat työntekijän itseluottamusta, kun tehdystä työstä saa palautetta ja näin mahdollisuuden siirtyä uusiin vaativimpiin työtehtäviin. Työn kiinnostavuus sekä yrityksen tuotteiden ja asioiden kiinnostavuus lisäävät työntekijän mielekkyyttä tehdä työtä pitkäjänteisesti. Hyvällä työilmapiirillä on tärkeä vaikutus sisäiseen työnantajamielikuvaan. Kannustavassa ilmapiirissä työnteko on tuottoisampaan ja vähentää työntekijän stressiä. Hyvä tunnelma välittyy myös ulkoiseen työnantajakuvaan. Yritys voi tarjota työntekijälleen mahdollisuuden kehittyä omassa työssään järjestämällä tai kustantamalla koulutuksia. Oman työn kehittämismahdollisuudet tuottavat työntekijälle mielihyvää ja yritykselle liiketoiminnallista hyötyä. Palkkaus on merkittävässä roolissa silloin, kun työnhakija tekee päätöstä työpaikan vastaanottamisesta. Toisille palkan suuruudella on enemmän merkitystä, kun taas toisille työn jatkuvuus ja mielekkyys ovat merkittävämpiä asioita. (Korpi ym. 2012, 69–77.)

Työnantajamielikuvalla on suuri merkitys rekrytointiprosessissa, kun yritykseen halutaan uusia työntekijöitä. On todella tärkeää, että työnantaja ja kaikki, jotka ovat mukana rekrytointiprosessissa, ymmärtävät sen, että työnantajamielikuvaa luodaan työnhakijalle koko prosessin ajan. Esimiesten vastuullinen ja ammattimainen käyttäytyminen vaikuttavat positiivisesti työnantajamielikuvaan. (Salli & Takatalo 2014, 43.)

Työnantajamielikuvaa rakennettaessa on oltava avoin. Avoimuudella luodaan realistinen mielikuva työnhakijalle, mikä palvelee työnantajaa pidemmän päälle. Jos todellisuus ei vastaa luotua työnantajamielikuvaa, heikentyy työmotivaatio, mikä voi pahimmassa tapauksessa johtaa työntekijän irtisanoutumiseen. Aito ja rehellinen työnantajamielikuva puolestaan sitouttaa työntekijää, lisää työmotivaatiota ja vaikuttaa työn tuottavuuteen, jolloin työntekijä on tyytyväinen ura- ja työpaikkavalintaansa. (Salli & Takatalo 2014, 44–45.)

Hyvä työnantajamielikuva lisää työhakemusten määrää. Sillä sitoutetaan henkilökuntaa, työnteko on positiivisempaa ja henkilökunta viihtyy työssään paremmin. Myös palkan merkitys työsuhteessa pienenee ja tappiot ja pettymykset kestetään paremmin. Positiivinen työnantajakuva antaa lähtökohdan menestyksekkäämmälle ja kannattavammalle liiketoiminnalle. (Korpi ym. 2012, 76.)

4 Toimintamallin muodostuminen

Toimintamallin muodostuminen alkoi opinnäytetyön toimeksiantajan tarpeesta saada lisää työntekijöitä kotihoitoon. Nuorissa lähihoitajaopiskelijoissa on kotihoidon tulevaisuuden työntekijät, joten heidät täytyisi saada kiinnostumaan kotihoidosta työpaikkana.

Etupainotteisen rekrytoinnin avulla voidaan herättää opiskelijoiden mielenkiinto kotihoitoa kohtaan ja siksi katsottiin tarpeelliseksi ensimmäiseksi selvittää, miten Kirkkonummen kunnan kotihoito on huomionut alanopiskelijat rekrytoinnissa.

Kirkkonummen kunnan kotihoidon rekrytointivastaavaan haastattelulla, selvitettiin kotihoidon rekrytointiprosessia ja ennen kaikkea alan opiskelijoihin kohdistuvaa rekrytointia ja sitä, miten se toteutetaan Kirkkonummen kunnan kotihoidossa. Haastattelulla selvitettiin myös kotihoidon työnantajamielikuvaa ja sitä, miten se ollaan otettu huomioon työpaikalla ja rekrytoinnissa.

Vierailuluento on etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli, jota haluttiin käyttää tässä työssä vastaamaan opinnäytetyön tarkoitusta herättää lähihoitajaopiskelijoiden mielenkiinto kotihoitotyötä kohtaan sekä luoda opiskelijoille positiivista mielikuvaa Kirkkonummen kunnan kotihoidosta. Vierailuluennot järjestettiin ottamalla ensin yhteyttä Omniaan Lehtimäen toimipisteeseen ja kertomalla heille opinnäytetyön tarkoituksesta ja ehdottamalla luentoa opiskelijoille kotihoidosta. Opettajat toimipisteessä olivat yhteistyöhaluisia ja järjestivät vierailun oppilaitokseen. Myös Omnian Kirkkonummen toimipisteessä oltiin yhteistyöhaluisia ja vierailija toivotettiin tervetulleeksi.

Vierailuluentojen kuulijoille teetettiin kyselyt ennen ja jälkeen luentojen. Kyselyillä haluttiin ennen luentoa selvittää, millainen mielikuva opiskelijoilla oli kotihoidosta ja olisiko heillä mahdollisesti mielenkiitoa tehdä töitä kotihoidossa. Kyselyillä luentojen jälkeen haluttiin saada palautetta muun muassa luentojen toteutuksesta. Seuraavissa alaluvuissa kerrotaan haastattelun, vierailuluentojen sekä kyselyiden toteutuksista ja tuloksista.

4.1 Haastattelu

Haastattelu on joustava tiedonkeruumenetelmä, jossa haastattelija voi toistaa kysymyksen, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Koska haastattelussa on tarkoitus saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta, on haastatettavalle syytä antaa haastattelukysymykset etukäteen tutustuttavaksi hyvissä ajoin ennen sovittua haastattelun ajankohtaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.)

Tässä opinnäytetyössä on haastattelumenetelmänä käytetty teemahaastattelua. Teemahaastattelussa haastattelun teema on tiedossa ja se perustuu tutkimuksen teoriaviitekehukseen. Haastattelukysymyksillä pyritään saamaan merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen ongelmaan tai kehityskohteeseen. Tarkentavia lisäkysymyksiä voidaan esittää haastattelun aikana haastateltavan vastauksiin perustuen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.)

Haastattelu toteutettiin Kirkkonummella 5.4.2018 terveysasemalla kotisairaalan tiloissa. Haastateltavana oli Kirkkonummen kunnan kotisairaalan ja sijaispoolin vastaava sairaanhoitaja, joka toimii myös Kirkkonummen kunnan kotihoidon rekrytointivastaavana.

Haastattelun kysymykset (liite 1) muodostuivat teoriaviitekehuksesta ja niiden avulla haluttiin selvittää kotihoidon rekrytointiprosessia ja sitä, miten etupainotteinen rekrytointi on otettu huomioon ja millainen kotihoidon työnantajamielikuva on. Kysymykset lähetettiin haastatettavalle etukäteen haastattelun kulun helpottamiseksi. Haastattelu kesti noin kaksi tuntia ja se nauhoitettiin.

Ensimmäiseksi haastattelussa selvitettiin kotihoidon rekrytointiprosessia ja sitä, miten alan opiskelijat on otettu prosessissa huomioon. Rekrytointiprosessista on kerrottu aikaisemmin luvussa 2.3. Jokunen vuosi sitten opiskelijoita rekrytoitiin työharjoittelujaksoilta keikka- ja kesätöihin, mutta silloin Kirkkonummella oli vielä oma vuodeosasto terveysasemalla ja työharjoittelijoiden määrä oli suurempi ja rekrytointi toimi helpommin yhdessä konkreettisessa paikassa vuodeosastoilla.

Seuraavaksi haastattelussa kysymykset johdattelivat pääaiheeseen eli etupainotteiseen rekrytointiin. Käsite ei ollut entuudestaan tuttu haastatettavalle, joten kerroin, mitä tällä tarkoitetaan. Etupainotteisesta rekrytoinnista puhuttaessa voidaan myös puhua oppilaitosyhteistyöstä ja tämä olikin tutumpi myös haastatettavalle. Haastattelusta selvisi, ettei kotihoito ole tehnyt tiivistä yhteistyötä oppilaitosten kanssa lähivuosina. Yhteistyötä on tehty enemmän kuntatasolla, mutta vastuuhenkilöiden jäätyä eläkkeelle on yhteistyö jäänyt vähäisiin. Haastateltava muistelee, että kunta on osallistunut vuosia sitten muun muassa oppilaitosten järjestämiin rekrytointimessuihin. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Viime vuosina kotihoidon suuret muutokset ovat vaikuttaneet oppilasyhteistyöhön. Kotihoidon alueita on yhdistetty ja esimiesten määrä on vähentynyt ja vaihtuvuus on ollut suurta. Myös kotihoidon toimipiste on vaihtanut paikkaa useamman kerran viimeisen viiden vuoden aikana. Nämä kaikki ovat vaikuttaneet siihen, että yhteistyö oppilaitosten kanssa on jäänyt lähes kokonaan. Muutama vuosi sitten kotihoitoon ei edes otettu opiskelijoita työharjoitteluun, mikä haastateltavan mielestä vaikuttaa vielä tänä päivänäkin siihen, että kotihoitoon on vaikea saada työntekijöitä. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalleista vain työharjoittelu on ollut käytössä kotihoidossa. Haastateltava ei osannut sanoa, onko opinnäytetöitä tai opiskelijaprojekteja tehty kotihoitoon. Nähtävästi ei ainakaan suuremmissa määrin viime vuosina. Hän kyllä näkisi, että projekteista hyötyisivät molemmat osapuolet, sekä työnantaja että opiskelijat. Työharjoittelijat tulevat kotihoitoon suoraan kotihoidon esimiesten kautta. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Haastateltava näkee, että kotihoito hyötyisi etupainotteisesta rekrytoinnista. Tällä hetkellä työnantajat kilpailevat alan osaajista ja on tärkeää saada opiskelijat kiinnostumaan kotihoidosta. Viiden vuoden näkemyksen mukaan haastateltava sanoo, että pisimmän ajan työntekijät saadaan nimenomaan opiskelijoista. Työharjoittelijoista saadaan kesä- ja keikkatyöntekijöitä ja sitä kautta myös opiskelijat usein löytävät paikkansa kotihoidosta. Haastateltava uskoo vahvasti, että tulevaisuus on opiskelijoissa ja etupainotteisessa rekrytoinnissa. Haastateltavan sanojen mukaan ”kukaan ei eksy kotihoitoon, vaan opiskelijat täytyy napata ennen kuin he karkaavat jonnekin muualle”. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Kotihoidon työnantajamielikuva on haastateltavan mielestä valitettavasti huono niin sisäisesti kuin ulkoisestikin tällä hetkellä. Kotimaan uutiset otsikoivat, kuinka rankkaa ja ylikuormittavaa työ kotihoidossa on. Työn vaativuuden, raskauden ja vähäisen henkilökunnan takia asiakkaita jää hoitamatta. Yleisesti ottaen negatiivinen julkisuus on vaikuttanut kotihoidon työnantajamielikuvaan. Haastateltavan mukaan kotihoito elää kriisissä tällä hetkellä myös Kirkkonummen kunnassa (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Haastattelusta kävi ilmi, että vuoden 2014 YT-neuvottelut Kirkkonummen kunnassa johtivat siihen, että myös kotihoidon esimiehiä lomautettiin ja vakansseja jäädytettiin eli uusia työntekijöitä ei saanut palkata. Neuvottelujen myötä myös henkilökunnan edut karsittiin pois. Nyt edut on osittain palautettu, muttei samoissa määrin aiempaan verrattuna. Vaikka eletään vuotta 2018 ja kunnan talous on ollut nousussa, eivät kotihoidon asiat ole korjaantuneet vielä halutulla tavalla. Tämä kaikki on vaikuttanut kotihoidon työnantajamielikuvaan sisäisesti mikä heijastuu myös ulkopuolelle. Haastateltava myös toteaa, että piirit ovat pienet ja negatiiviset asiat kantautuvat nopeasti pitkälle. Työntekijöiden tyytymättömyys näkyy ja kuuluu ja harmikseen haastateltava toteaa, että positiiviset asiat jäävät liian harvoin sanomatta. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Työnantajamielikuvaan on kotihoidossa tänä päivänä alettu kiinnittää enemmän huomiota. Työpaikkailmoituksissa on kiinnitetty enemmän huomiota positiivisiin asioihin ja siihen, mitä halutaan kertoa kotihoidosta työpaikkana. Uudistuksia on mietitty ja niillä on haluttu erottua massasta. Ilmoituksissa on myös kiinnitetty huomiota Kirkkonummen kunnan esittelyyn ja siihen, mitä kunnalla on tarjota työntekijöilleen ja asukkailleen. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Haastateltava uskoo, että opiskelijoilla on kotihoidosta hyvä työnantajamielikuva ainakin silloin, kun he aloittavat työharjoittelun kotihoidossa. Hän kuitenkin pelkää, että opiskelijat aistivat ja näkevät kotihoidon työntekijöiden kiireen ja tyytymättömän ilmapiirin ja tämä epäilemättä vaikuttaa mielikuvaan epäsuotuisasti. Myös opiskelijoiden keskuudessa niin hyvä kuin huono maine leviää nopeasti. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

Lopuksi esitin haastatettavalle samat kysymykset, jotka esitin kotihoidossa työntekijöille: mikä tekee kotihoidosta hyvän työpaikan ja millaisia ominaisuuksia kotihoidon työntekijöiltä toivotaan. Haastateltava on työskennellyt kotihoidossa useamman pidemmän jakson vuosien varrella, joten hänellä on omakohtaisia kokemuksia kotihoitotyöstä. Työn monipuolisuus, päivien vaihtelevuus, työn liikkuvuus ja asiakkaiden välitön palaute olivat Haastateltavan mielestä työn parhaita puolia. Työntekijän ominaisuuksista hän mainitsi elämäkokemuksen, päätöksentekokyvyn, rauhallisuuden, rohkeuden ja itsenäisyyden. (Vastaava sairaanhoitaja 2018.)

4.2 Vierailuluennot

Vierailuluennot pidettiin vastamaan opinnäytetyön tarkoitusta herättää lähihoitajaopiskelijoiden mielenkiinto kotihoitotyötä kohtaan sekä luomaan positiivista mielikuvaa Kirkkonummen kunnan kotihoidosta. Luentojen tarkoituksensa oli kertoa opiskelijoille Kirkkonummen kunnan kotihoidosta ja siitä, millaista lähihoitajan työ kotihoidossa on ja antaa kuulijoille yhteystietoja tulevia työharjoittelujaksoja ja työpaikkoja silmällä pitäen. Vierailuluennot suunniteltiin ja toteutettiin teorianäytöseen pohjautuen.

Ensimmäinen vierailuluento pidettiin Espoon Omniassa 20.3.2018 lähihoitajaopiskelijoille. Päivämäärä ja kellonaika oli sovittu vastuuopettajan kanssa sähköpostin välityksellä kuukautta aikaisemmin ja näin luennon suunnitteluun jäi riittävästi aikaa. Luentoa tukemaan tehtiin PowerPoint-esitys, joka on liitteenä 2.

Ennen luentoa sain opintojakson vastuuopettajalta tietoa ryhmästä. Kyseessä oli vapaavalintainen opintoja täydentävä opintojakso, joka käsittelee vanhusten kotihoitoa. Opintojaksoon sisältyy viiden viikon teoriaosuus koululla ja viiden viikon työharjoittelujakso kotihoidossa. Opiskelijat olivat toisen ja kolmannen vuoden opiskelijoita ja iältään 18–24 vuotiaita. Luentoa oli kuuntelemassa 16 nuorta ja kaksi opettajaa.

Saavuini Espoon Omnian oppilaitokseen hyvissä ajoin. Minua oli koulun aulassa vastassa opintojakson opettaja ja hänen johdolla siirryimme luokkahuoneeseen, jossa opiskelijat jo olivat. Esitelmä alkoi tervehdykselläni ja esitin muutaman kysymyksen nuorille heidän opintoihinsa liittyen. Seuraavaksi kerroin heille esitykseni kulusta, itsestäni ja siitä, miksi olen täällä tänään. Koin tärkeäksi kertoa opiskelijoille koulutustaustastani, sillä olen itsekin valmistunut lähihoitajaksi. Toin esille myös perheeni ja työhistoriaani ja sitä, kuinka olen

päätynyt lähihoitajan työhön Kirkkonummen kunnan kotihoitoon. Kerroin myös, että luento on osa minun opinnäytetyötäni ja siksi kyselyihin vastaaminen on minulle tärkeää. Ensimmäinen kahden kysymyksen kyselylomake jaettiin opiskelijoille tässä vaiheessa ennen varsinaisen esitelmän alkua.

Kun kyselylomakkeet oli kerätty, alkoi esitys Kirkkonummen kotihoitosta. Ensimmäiseksi kerroin, mistä kotihoiton palvelukokonaisuus muodostuu ja mitä siihen sisältyy. Lisäksi kerroin myös kotihoiton henkilöstörakenteesta. Painotin muun muassa Kirkkonummen kunnan kotihoiton ainutlaatuisuutta sillä, että kotihoitossa työskentelee kaksi farmaseuttia, joista toinen on aina saatavilla ja lisäksi kotihoitolla on kaksi omaa sosiaalityöntekijää vastaamassa asiakkaiden tarpeisiin.

Seuraavaksi kerroin kenelle kotihoito on tarkoitettu ja millainen on kotihoiton asiakaskunta. Suurin osa asiakkaista on iäkkäitä tai pitkäaikaissairaita ja tarvitsee paljon hoivaa ja huolenpitoa. Asiakkaita Kirkkonummen kotihoitossa on tällä hetkellä noin 320.

Asiakasesittelyn jälkeen kerroin lähihoitajan työstä kotihoitossa, joka on todella monipuolista. Pääsääntöisesti työ on kuitenkin asiakkaiden auttamista päivittäisissä toiminnoissa. Riittävän ravinnon turvaaminen, hygieniasta huolehtiminen ja ympäristön toimivuuden ja siisteyden ylläpitäminen ovat merkittävä osa lähihoitajan työtä. Lisäksi lähihoitajalle kuuluu myös muita hoidollisia toimenpiteitä. Lääkehoito on tärkeä osa työtä ja sen takia kerroin lääkehoidosta erikseen. Kerroin muun muassa, että lääkehoidon osaaminen pitää varmistaa tentillä sekä näytöillä ja lisäksi kerroin, mitä lääkehoito pitää sisällään ja miten sitä kotihoitossa toteutetaan. Lääkehoito ja tentti herättivät kuulijoissa kysymyksiä ja yksi kuulijoista varmisti, pitääkö tentti suorittaa, jos on toteuttanut lääkehoitoa jossakin toisessa yksikössä. Vastaus kysymykseen oli myöntävä. Toinen kysymys oli, miten edetään, jos tentistä ei pääse läpi. Kerroin, että tentin saa uusia useamman kerran ja että kotihoitossa on farmaseutit, jotka mielellään auttavat ja ohjaavat tarvittaessa.

Seuraavaksi kerroin kuulijoille työpäivän kulusta eli siitä missä ja miten työpäivä aloitetaan ja mitä työpäivä pitää sisällään. Esimerkkinä kerroin omasta edellispäiväisestä työpäivästäni ja siitä millaisia asiakaskäyntejä ja hoitotoimenpiteitä se piti sisällään.

Kotihoiton henkilökunnalle esittämiäni kysymysten avulla sain koottua luennoille materiaalia siitä, miksi kotihoito on hyvä työpaikka ja millaisia ominaisuuksia kotihoiton työntekijöiltä toivotaan. Henkilökunnan positiiviset kokemukset toivottavasti auttoivat luomaan kuulijoille hyvää työnantajamielikuvaa kotihoitosta sekä antamaan kuulijoille realistisen kuvan, siitä millaisia ominaisuuksia tarvitaan pärjätäkseen kotihoiton työssä.

Lopuksi kuulijat saivat esittää kysymyksiä. Opettajat kysyivät muutaman kysymyksen ja opiskelijat kysyivät kaksi kysymystä. Miten vuodeosaston siirtyminen Espoon Sairaalaan on

näkyvät kotihoidossa? Miten asiakaslähtöinen työskentely näkyy käytännössä? Kun olin vastannut kysymyksiin, jaoin kaikille palautekyselylomakkeet (liite 3) ja samanaikaisesti laitoin kotihoidon yhteystiedot esille ja kehotin opiskelijoita ottamaan yhteyttä, mikäli he tahtovat tulla Kirkkonummen kunnan kotihoitoon työharjoitteluun tai etsivät itselleen työpaikkaa.

Luennon lopuksi opettajat antoivat suullisesti palautetta esitelmästäni ja olivat kiitollisia ja tyytyväisiä vierailuuni. He ottivat kotihoidon yhteystiedot ja minun yhteystietoni ylös ja sovimme jatkosta. Esitelmän pituus oli noin 45 minuuttia sisältäen kyselyiden vastaamisajan.

Toinen vierailuluento pidettiin 9.4.2018 Kirkkonummen Omniassa toisen vuoden lähihoitajaopiskelijoille. Luennon päivä oli sovittu muutamaa viikkoa aikaisemmin vastuuopettajan kanssa ja luentomateriaalina käytettiin samaa PowerPoint-pohjaa kuin Espoossa. Luentomateriaalin kävin huolella läpi ennen esityspäivää ja tulostin päivitettyjä kyselylomakkeita riittävästi mukaan.

Kirkkonummella kuulijoina oli 7 lähihoitajaopiskelijaa ja yksi opettaja. Esitelmä alkoi tervehdyksellä ja muutamalla keventävällä kysymyksellä opiskelijoille. Kuulijat olivat peruskoulusta jatko-opintoihin tulleita nuoria, eikä heillä ollut lukiotaustaa. Esitelmä eteni samalla kaavalla kuin Espoossa. Esitelmän alussa kerroin itsestäni ja siitä, miksi olen saapunut paikalle ja jaoin kyselylomakkeet täytettäväksi. Opiskelijat ja opettajat olivat aktiivisia ja esittivät kysymyksiä luennon aikana, mikä oli mielestäni hyvä asia, sillä se lisäsi esitykseni informatiivisuutta ja onnistuneisuutta. Kysymyksiä nousi samasta aiheesta kuin Espoosakin eli lääkehoidon osaamistentistä. Monia mietitytti sen vaikeus. Kerroin kuulijoille, että kotihoidossa on avuliaat farmaseutit, jotka auttavat mielellään lääkehoitoon liittyvissä asioissa ja tentin saa uusia useampaan kertaan eikä tentti ole vaikea. Lääkehoidon laskut ovat monelle opiskelijalle vaikeita ja opettajan mukaan monet opiskelijat jännittävät sitä etukäteen. Kuitenkaan kenenkään opinnot eivät ole koskaan jääneet suorittamatta lääkehoidontentin takia. Esitelmän lopussa jaoin palautekyselylomakkeen ja annoin kotihoidon yhteystietoja ja kehotin nuoria olemaan yhteydessä, mikäli he haluavat kotihoitoon työharjoitteluun tai kesä- tai keikkatöihin. Lisäksi jaoin heille kuntarekryn ohjeet sijaisrekryn ilmoittautumiseen ja toivotin heidät tervetulleiksi kotihoitoon töihin. Esitelmän pituus oli noin 45 minuuttia sisältäen kyselyiden täyttämisen ja vapaan keskustelun.

Palaute opettajalta oli hyvää ja hän aktivoi nuoria kysymään minulta ja kehotti ottamaan yhteystietoja ylös. Heille oli tulossa kolmen viikon työharjoittelujakso vielä tämän kevään aikana ja kotihoito voisi olla sopiva harjoittelupaikka. Opettaja oli myös todella kiinnostunut yhteistyötoiminnasta kotihoidon kanssa ja piti sitä hyvänä asiana täydentämään opintoja. Hänen mielestään käytännön tuominen opiskelijoille on arvokasta ja mieleenpainuvaa.

4.3 Kyselyt

Kyselyillä haluttiin selvittää, millainen mielikuva lähihoitajaopiskelijoilla on kotihoidosta ja muuttuiko heidän mielikuvansa kotihoidosta luentojen jälkeen. Kyselyillä kerättiin tietoa myös siitä, että haluaisivatko opiskelijat tehdä töitä kotihoidossa ja muuttuiko heidän näkemys kotihoidotyöstä luentojen jälkeen. Kyselyiden tarkoituksena oli myös kerätä palautetta luennon toteutuksesta ja sen mielekkyydestä ja tarpeellisuudesta.

Kysely on aineistonkeruumenetelmä, jossa kysymysten muoto on vakio. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilta kyselyyn vastanneilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Kyselyn vastaaja lukee kysymykset itse ja vastaa niihin itse. Kyselylomaketta käytetään, kun halutaan selvittää henkilön mielipiteitä, asenteita, ominaisuuksia ja käyttäytymistä. (Vilka 2014, 27–28.)

Kyselyitä suunniteltaessa pitää kehittämistyön tavoite olla selvillä, jotta kyselystä saadaan oleellisia ja työn tavoitteiden mukaisia vastauksia. Kyselylomakkeen pituus ja selkeys ovat tärkeitä, sillä liian pitkä kysely vie helposti vastaajalta motivaation. Lomakkeen täyttäminen saa kestää korkeintaan 20 minuuttia. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 115–116.) Tässä työssä kyselyissä käytettiin kahdenlaisia kysymyksiä: avoimia kysymyksiä, joissa esitetään kysymys ja vastauksille jätetään tyhjää tilaa sekä monivalintakysymyksiä, joissa tutkija on antanut valmiit vastausvaihtoehdot (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 193–194).

Kyselyt (liite 3) toteutettiin 20.3. Espoon Omniassa sekä 9.4. Kirkkonummen Omniassa vierailuluennon kuulijoille. Kuulijoina oli Espoossa 16 lähihoitajaopiskelijaa sekä kaksi opettajaa ja Kirkkonummella seitsemän opiskelijaa ja yksi opettaja. Kyselylomakkeita oli kaksi, joista ensimmäinen jaettiin ennen luennon alkua. Aikaa kyselyn vastaamiseen annettiin noin 5 minuuttia, jonka jälkeen lomakkeet kerättiin pois. Toinen kysely jaettiin luennon päätteeksi ja aikaa kyselyn vastaamiseen annettiin noin 10 minuuttia.

Ensimmäisessä kyselylomakkeessa kysymyksiä oli kaksi. Ensimmäisellä kysymyksellä selvitettiin kuulijoiden mielikuvaa kotihoidosta ja toisella kysymyksellä kuulijoiden mielenkiintoa työskentelyyn kotihoidossa. Vastauksia saatiin 26 kappaletta. Vastausten perusteella kuulijoilla on realistinen kuva kotihoidosta. Useassa vastauksessa esiin nousi työn kiireellisyys, tiukka aikataulu sekä vähäinen aika asiakkaiden luona. Työtä pidettiin vastuullisena, itsenäisenä ja kehittäväenä. Kotihoitoa kuvailtiin kivana työpaikkana, koska asiakkaat ovat eri-ikäisiä ja -kuntoisia. Työnteko on helpompaa ja hausempaa kuin esimerkiksi vanhainkodissa, sillä kotihoidossa asiakkaita autetaan päivittäisissä toiminnoissa ja muissa askareissa. 17 vastaajista haluaisi työskennellä kotihoidossa, sillä työ on liikkuvaa, itsenäistä, haasteellista, mielenkiintoista ja asiakkaat ovat erilaisia. Muutama oli ollut työharjoittelussa kotihoidossa ja kertoi, että työ on kivaa ja että he pitävät asiakkaiden auttamisesta ja kuuntelemisesta. 7 vastaajista ei haluaisi työskennellä kotihoidossa.

Muutamalla on muita suunnitelmia tulevaisuudelle ja loput vastaajista eivät osanneet perustella vastaustaan. Kaksi vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”ehkä” ja he perustelivat vastaustaan sillä, etteivät tienneet varmaksi, mitä haluavat tehdä työkseen.

Toisessa kyselylomakkeessa, johon kuulijat vastasivat luennon jälkeen, kysyttiin ensimmäiseksi, muuttuiko heidän mielikuvansa kotihoidosta. Vastaajista kahdeksalla mielikuva muuttui. Perusteluina vastauksissa oli, että luento antoi enemmän tietoa kotihoidosta ja siitä, että kotihoitotyö on luultua vastuullisempaa, nopeatempoisempaa ja kiinnostavampaa. Vastaajista kymmenellä mielikuva ei muuttunut. Seitsemän vastaajista oli jättänyt kysymykseen vastaamatta. Kyselylomakkeita palautettiin 25 kappaletta.

Luennon jälkeen 17 halusi työskennellä kotihoidossa, kuusi ei halusi ja kaksi ei osannut sanoa. Ei-vastauksen valinneilla on jo osalla työpaikka tiedossa ja toisille paikasta toiseen meneminen ei sovi. Kyllä-vastauksen valinneilla perusteluina olivat samat asiat kuin ensimmäisessä kyselylomakkeessa esiin nousseet. Ehkä-vastauksen valinneet eivät olleet asiaa perustelleet.

Luento antoi kaikille kuulijoille riittävästi tietoa kotihoidosta. Luennossa erityisen hyvänä pidettiin sen selkeyttä, käytännölläheisyyttä, monipuolisuutta ja yksinkertaisuutta. Luennossa oli kerrottu kaikki oleelliset asiat hyvin ja tiivistetysti. Se oli tarpeeksi laaja ja esille tuodut omakohtaiset kokemukset olivat hyviä. Luennon erityisen hyvänä puolena pidettiin myös positiivista asennetta. Kyselomakkeen viimeisessä kohdassa kuulijat saivat antaa vapaata palautetta luennosta. Luentoa pidettiin hyvänä, loistavana, kiinnostavana ja mainiona täydennyksenä opintojaksoon. Muutamassa lomakkeessa kiitettiin luennosta ja hyvistä esimerkeistä.

Lähes kaikki kuulijat olivat sitä mieltä, että luento oli hyödyllinen osa opintojakson kokonaisuutta. Vain kolme kyselyyn vastanneista oli jättänyt kohdan tyhjäksi. Luento muun muassa selkeytti kotihoitoa mahdollisena työpaikkana. Kuulijat eivät kaivanneet lisätietoa kotihoidosta, koska luentoa pidettiin selkeänä ja laajana. Vain yksi kuulijoista jäi kaipaamaan lisätietoa uuden hoitajan ja keikkatyöntekijän perehdytyksestä työhön. Luennon lopuksi esitetyt kysymykset ja niihin vastaaminen antoivat kuulijoille tarvittavat lisätiedot.

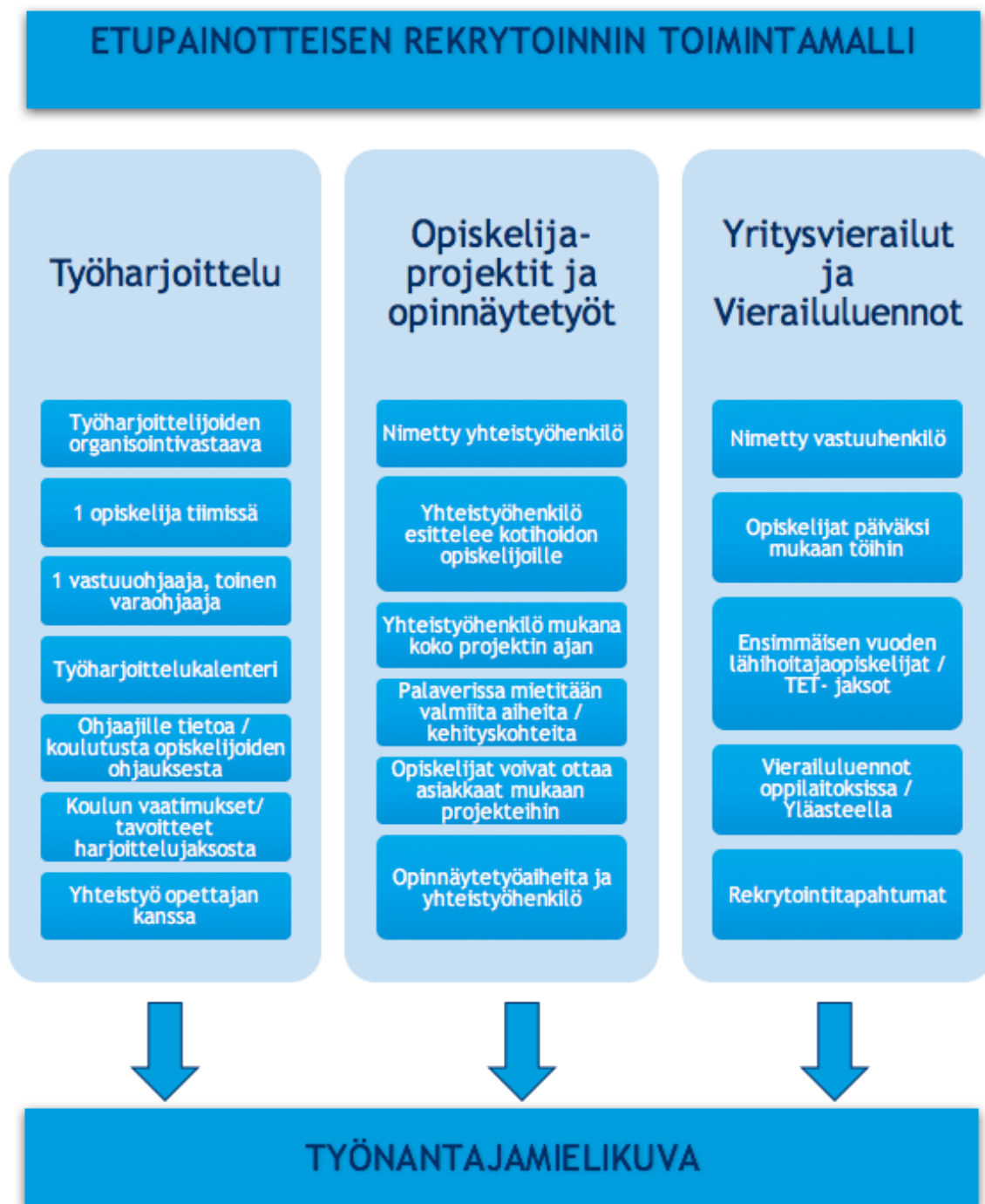
5 Etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli

Kuten Viitala (2013, 104) kirjoittaa, etupainotteinen rekrytointiprosessi ja opiskelijoiden kiinnostuksen herättäminen vaativat aina hyvää ja suunnitelmallista markkinointia ja toimintamallia. Edellä mainitut tutkimusmenetelmät ovat osoittaneet, että Kirkkonummen kunnan kotihoitoon tarvitaan suunnitelmallinen etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli osaksi kotihoidon toimintaa. Vastaavan sairaanhoitajan haastattelusta kävi ilmi, ettei Kirkkonummen kunnan kotihoidossa olla toteutettu etupainotteista rekrytointia suunnitelmallisesti. Hän myös näkee, että kotihoidon tulevaisuus on etupainotteisessa rekrytoinnissa, sillä lähihoitajaopiskelijoissa on kotihoidon tulevaisuuden työntekijät. Vastaava sairaanhoitaja on myös ehdottomasti sitä mieltä, että yhteistyötä oppilaitosten kanssa on lisättävä.

Vierailuluentoja kautta saadut palautteet opettajilta sekä kyselylomakkeilla saadut palautteet näyttivät sen, että opettajat ja opiskelijat oppilaitoksissa ovat kiinnostuneita saamaan kouluun työnantajanäkökulman täydentämään opintoja ja ovat yhteistyöhaluisia kotihoidon kanssa. Vierailuluento on yksi etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalleista ja opettajat ottavat mielellään vieraita vastaan täydentämään opintojaksoa ja antamaan opiskelijoille konkreettisen näkökulman työhön.

Teoreettisesta viitekehyksestä sekä tutkimusmenetelmien kautta saadun informaation myötä on Kirkkonummen kunnan kotihoidolle luotu ehdotus etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalliksi. Toimintamallista on tehty kaavio (kuva1) havainnollistamaan etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalleja ja muistuttamaan siitä, että onnistuneella rekrytoinnilla vaikutetaan positiivisesti työnantajamielikuvaan.

Etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli muodostui teoriaosuudessa esiin nousseiden eri toimintamallien pohjalta, joita ovat työharjoittelu, opiskelijaprojektit ja opinnäytetyöt sekä yritysvierailut ja vierailuluennot. Jotta toimintamallia voidaan toteuttaa ja siitä saadaan mahdollisimman suuri hyöty, täytyy tehdä selkeä suunnitelma siitä, ketkä toimintamallia Kirkkonummen kunnan kotihoidossa toteuttavat ja miten. Seuraavissa alaluvuissa avataan toimintamallit ja kerrotaan, miten toimintamalleja voidaan toteuttaa.



Kuva 1. Ehdotus etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalliksi

5.1 Työharjoittelu

Työharjoittelu on yksi merkittävä osa lähihoitajan opintoja. Työharjoittelun kautta opiskelija saa kosketuksen työelämään ja pääsee testaamaan koulussa opittua teoriaa käytännössä. Opiskelijat ovat Kirkkonummen kunnan kotihoidolle voimavara, sillä he tuovat tullessaan uusia näkökulmia vanhoihin käytäntöihin sekä heillä on ajankohtaisinta tietoa alalta. Työharjoittelun kautta kotihoitoon voidaan rekrytoida uusia työntekijöitä, joten on muistettava, että työharjoittelujakson aikana on luotava hyvää työnantajamielikuvaa opiskelijoille. Jakson aikana opiskelija saa laajan perehdytyksen työhön ja työnantajalla on mahdollisuus kartoittaa, miten opiskelija sopeutuu työyhteisöön.

Jotta Kirkkonummen kunnan kotihoito saisi opiskelijoista mahdollisimman suuren hyödyn ja opiskelijat mahdollisimman antoisan työharjoittelukokemuksen, on työharjoitteluprosessi suunniteltava hyvin. Ensimmäiseksi kotihoidolla täytyy olla nimetty vastuuhenkilö, joka organisoii työharjoittelijoita yksikössä. On mietittävä, kuinka monta työharjoittelijaa kotihoidossa voi olla samanaikaisesti. Työharjoittelijalle on nimettävä vastuuhjaaja työpaikalla ja varaohjaaja vastuuhjaajan poissaolojen varalta. Työharjoittelijoiden ohjaajille on hyvä antaa yhteisiä neuvoja siitä, mitä asioita tulee ottaa huomioon, kun ohjaa opiskelijaa, kuten kenen vastuulla opiskelija on ja millaisia työtehtäviä hänelle voi antaa. Ohjaaja tulee olemaan myös yhteistyössä opiskelijan opettajan kanssa arvioitaessa työharjoittelujaksoa.

Kotihoidossa tulee olla kalenteri, josta kaikki työntekijät näkevät työharjoittelijan harjoittelujakson pituuden sekä hänen ohjaajansa ja varaohjaajien nimet. Seuraavassa kuvassa on esitetty esimerkkikalenteri havainnollistamaan työharjoittelukalenteria. Kalenteri on tehty tiimille 1 ja tarkoituksena on, että jokaisella tiimillä on oma kalenteri ja kaikki kalenterit ovat yhteisesti kaikkien näkyvillä.

HUHTI2018

MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
	01	02	03	04	05	06
	Tina Työharjoittelija OHJAAJA Meri / Sanna	Opiskelijan työvuorot Kello 07-14.00	07-14.00	14-21.00	14-21.00	
	08	09	10	11	12	13
07-14.00 VARA- OHJAAJA	07-14.00 VARA- OHJAAJA	07-14.00	07-14.00	07-14.00		
15	16	17	18	19	20	21
14-21.00	14-21.00	07-14.00	07-14.00	Vapaapäivä		
22	23	24	25	26	27	28
7-14.00	7-14.00	7-14.00	ARVIOINTI OPETTAJAN KANSSA KELLO 12.00	7.14.00		
29	30	31				
Sanna Työharjoittelija OHJAAJA Sanna / Liisa	07-14.00	07-14.00				
TIIMI 1						

Kuva 2. Työharjoittelukalenteri

Kalenteriin voidaan täyttää kaikki tarvittavat työharjoitteluun liittyvät asiat kuten arviointikeskustelu-aika opettajan kanssa. Värikoodit helpottavat kalenterin lukua ja siitä näkee helposti, kuinka kauan yhden opiskelijan työharjoittelu kestää. Kalenteri helpottaa myös työharjoittelijoiden vastuorganisoiden työtä, kun hän näkee missä tiimissä, milloinkin on työharjoittelijalle paikka vapaana. Hyvin organisoitu työharjoitteluprosessi selkeyttää ja helpottaa työntekijöiden, ohjaajien sekä työharjoittelijoiden työtä. Tämän avulla vaikutetaan myös positiivisesti työnantajamielikuvaan, kun opiskelija tuntee olonsa tervetulleeksi työyhteisöön.

5.2 Opiskelijaprojektit ja opinnäytetyöt

Opiskelijaprojekteissa opiskelijat ratkovat Kirkkonummen kunnan kotihoidon antamia tehtäviä. Tehtävät voivat olla esimerkiksi palveluntuottamisen kehittämisehdotuksia tai tutkimuksellisia tehtäviä. Opiskelijat saavat projekteissa kosketuksen työelämään ja pääsevät soveltamaan opittuja asioita konkreettisesti. Kotihoito puolestaan saa opiskelijoilta opettajien ohjeistuksella tehdyn ajan tasalla olevan tiedon sekä mahdollisuuden mainostaa opiskelijoille kotihoitoa tulevana työpaikkana. Tämä myös edesauttaa luomaan opiskelijoille positiivista työnantajamielikuvaa kotihoidosta.

Jotta opiskelijaprojektit olisivat mahdollisimman antoisia molemmille osapuolille, täytyy kotihoidossa nimetä ensimmäiseksi vastuuhenkilö yhteistyölle koko projektin ajaksi. Vastuuhenkilö esittelee kotihoidon opiskelijoille joko kotihoidon toimistolla tai oppilaitoksissa. Kotihoidon työntekijät miettivät yhdessä projektien aiheita. Aiheet voivat olla esimerkiksi esiin nousseita kehityskohteita tai ongelmia. Opiskelijat voivat myös ottaa asiakkaat mukaan projekteihin. He voivat tutkia esimerkiksi asiakkaiden ja omaisten tyytyväisyyttä kotihoidonpalvelun laatuun. Kotihoidon vastuuhenkilö auttaa opiskelijoita aina tarvittaessa ja ottaa vastaan tehtävien tuotokset ja esittelee ne kotihoidossa esimiehille.

Lähihoitajaopiskelijat eivät tee opintoihinsa liittyvää opinnäytetyötä. Toimintamallia voidaan kuitenkin hyödyntää myös korkeakouluissa esimerkiksi sairaanhoitajaopiskelijoiden kanssa, sillä heidän opintoihinsa sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyön tekemiseen on myös nimettävä kotihoidossa vastuuhenkilö ja mietittävä yhdessä aiheita, joista opinnäytetyöt voidaan tehdä. Vastuuhenkilö toimii opiskelijan tukena auttaen, kannustaen ja antamalla hänelle tarvittavia tietoja opinnäytetyöhön liittyen. Opinnäytetyöt ovat laajoja tutkimus- tai kehittämishankkeita, jotka tehdään toimeksiantosopimuksessa työnantajan kanssa. Kirkkonummen kunnan kotihoidolla on opinnäytetöiden kautta mahdollisuus saada uusinta tutkimustietoa alasta ja hyvä tilaisuus tutustua mahdollisiin uusiin työntekijöihin.

5.3 Yritysvierailut ja vierailuluennot

Yritysvierailut ovat opiskelijoiden vierailuja kotihoidossa. Opiskelijat pääsevät näkemään, miten teoria toteutuu käytännössä, ja tutustumaan mahdolliseen työpaikkaan. Tämä on myös kotihoidolle oiva tilaisuus luoda opiskelijoille positiivista mielikuvaa kotihoidosta.

Kun opiskelijoita tulee kotihoitoon vierailulle, on kotihoidossa oltava nimettynä henkilö, joka ottaa vastaan opiskelijat ja esittelee työpaikan heille. Työpaikalla opiskelijoiden vierailusta on hyvä tiedottaa kaikkia työntekijöitä, jotta kaikki voivat omalla käytöksellään vaikuttaa työnantajamielikuvan luomiseen. Opiskelijat voidaan ottaa myös mukaan asiakaskäynneille yhden päivän ajaksi, jolloin he saavat realistisen kuvan kotihoitotyöstä. Yritysvierailut palvelevat myös ensimmäisen vuoden lähihoitajaopiskelijoita, sillä heillä on vielä erityisosaamisen-alue opinnoissaan valitsematta. Yritysvierailuja voidaan järjestää myös yläkoulun päättävillä nuorille, jotka miettivät vaihtoehtoja jatko-opinnoille. Lisäksi yläkoulun TET- jaksot, ovat hyvä keino mainostaa kotihoitoa ja lähihoitajan työtä nuorille. TET- jaksot ovat työelämään tutustumisen jaksoja yläkouluikäisille nuorille, ja ne kestävät viikosta kahteen viikkoon.

Vierailuluennot pidetään oppilaitoksissa opiskelijoille, niin kuin tässä opinnäytetyössäkin tehtiin. Luennoista saatujen palautteiden mukaan kuulijat pitivät omakohtaisista kokemuksista ja esimerkeistä, sillä ne konkretisoivat kotihoitotyötä. Kotihoidossa opiskelijoiden vastuuhenkilöksi nimetty henkilö käy pitämässä vierailuluentoja oppilaitoksissa. Lisäksi luentoja voidaan pitää myös yläkouluilla ja mainostaa kotihoitoa ja lähihoitajan työtä nuorille. Vierailuluentoja suunniteltaessa on hyvä muistaa sopia luentopäivä ajoissa etukäteen. Samoin on sovittava vastuupettajan kanssa luennon aiheesta ja kyseltävä etukäteen tietoa kuulijajoukosta. On tärkeää selvittää esimerkiksi, minkä vuoden opiskelijoita kuulijat ovat, mitä he tietävät entuudestaan aiheesta ja minkä opintojakson yhteyteen luento kuuluu. Tärkeää on saapua ajoissa paikan päälle ja muistaa, että työnantajamielikuvaa luodaan opiskelijoille ja opettajille ensikohtaamisesta lähtien.

Opiskelijoille ja nuorille järjestettävät erilaiset rekrytointitapahtumat ovat oiva kohtaamispaikka töitä tai työharjoittelupaikkaa hakeville opiskelijoille. Kirkkonummen kunnan kotihoidosta opiskelijoiden vastuuhenkilö voi kertoa tapahtumissa kotihoidosta ja mahdollisuuksista työharjoitteluun ja työntekoon kotihoidossa. Rekrytointitapahtumissa voidaan jakaa esitteitä sekä pieniä mainostavaroita ja näin herättää nuorten opiskelijoiden mielenkiinto Kirkkonummen kunnan kotihoitoa kohtaan.

6 Yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda toimeksiantajalle, Kirkkonummen kunnan kotihoidolle, tietoa etupainotteisesta rekrytoinnista ja sen eri toimintamalleista sekä luoda etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli, jota kotihoito voi käyttää työkaluna tehdessään yhteistyötä lähihoitajaopiskelijoiden kanssa. Toimintamalli luotiin teorian, tutkimusmenetelmien ja vierailuluennoilta saadun palautteen pohjalta. Haastattelusta kävi ilmi, ettei Kirkkonummen kunnan kotihoidossa olla toteutettu etupainotteista rekrytointia suunnitelmallisesti. Haastateltava vastaava sairaanhoitaja myös uskoi, että etupainotteinen rekrytointi on tulevaisuutta ja lähihoitajaopiskelijoissa on kotihoidon tulevaisuus. Luennoilta saatu palaute opettajilta sekä opiskelijoilta todensivat sen, että he ovat yhteistyöhaluisia kotihoidon kanssa ja he mielellään ottavat työntekijännäkökulman täydentämään opintojaksojen kokonaisuuksia. Toimintamallista tehtiin selkeä kaavio havainnollistamaan etupainotteista rekrytointia ja tuomaan esille sen eri toimintamallit sekä rekrytoinnin vaikutuksen työnantajamielikuvaan. Työharjoittelun toimintamalliin tehtiin lisäksi työharjoittelukalenteri havainnollistamaan työharjoittelijoiden organisointia työpaikalla.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli herättää lähihoitajaopiskelijoiden mielenkiinto kotihoidon työtä kohtaan sekä luoda positiivista mielikuvaa Kirkkonummen kunnan kotihoidosta opiskelijoille. Opiskelijoiden mielenkiintoaan herätettiin vierailuluennoilla kahdessa eri oppilaitoksessa. Luennoilla kerrottiin Kirkkonummen kunnan kotihoidosta ja lähihoitajan työstä. Luentojen tarkoituksena oli antaa opiskelijoille kotihoidon yhteystietoja tulevia työharjoitteluja sekä työpaikkoja silmällä pitäen.

Ennen luentoja sekä luentojen jälkeen kuulijat vastasivat kyselyihin. Kyselyillä selvitettiin opiskelijoiden mielikuvaa kotihoidosta sekä heidän mielenkiintoa työskentelyyn kotihoidossa. Tulosten mukaan kuulijoilla oli realistinen mielikuva kotihoidosta jo ennen luentoja. Luentojen jälkeen muutaman kuulijan mielikuva muuttui kotihoidosta. Luento antoi enemmän tietoa kotihoidosta ja työ on luultua vastuullisempaa, nopeampoisempaa ja kiinnostavampaa. Suurin osa kuulijoista haluaisi työskennellä kotihoidossa. Kyselyillä kerättiin myös palautetta luentojen toteutuksesta. Positiivista mielikuvaa Kirkkonummen kotihoidosta onnistuttiin luomaan luentojen avulla, sillä palaute luennosta oli ainoastaan hyvää. Luentoja pidettiin laajoina, mielenkiintoisina, hyödyllisinä ja erityistä kiitosta tuli omakohtaisista esimerkeistä ja positiivisesta asenteesta.

Vaikka etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli on suunnattu lähihoitajaopiskelijoille, voidaan toimintamallia käyttää myös korkeakoulujen ja osin myös yläkoulujen kanssa. Yläkouluikäiset nuoret ovat jatko-opintovalintojen edessä, joten heille on tärkeää kertoa, millaista lähihoitajan työ kotihoidossa on. Nuoret voivat tulla myös tutustumaan TET-jaksoilla kotihoitoon. Ammattikorkeakouluissa sairaanhoitaja- sekä terveydenhoitajaopiskelijoiden opintoihin sisältyy työharjoittelun lisäksi opinnäytetyö, joka on pakollinen osa opintoja.

Tämän takia Kirkkonummen kunnan kotihoidolle tehdyssä toimintamallissa on otettu huomioon myös opinnäytetyöt, vaikka se ei lähihoitajan tutkintoon sisälly.

Toimintamalli on työkalu, jonka avulla Kirkkonummen kunnan kotihoito voi toteuttaa etupainotteista rekrytointia suunnitelmallisesti osana kotihoidon toimintaa. Etupainotteisella rekrytoinnilla saadaan herätettyä lähihoitajaopiskelijoiden mielenkiinto kotihoitotyöhön ja sillä pystytään vaikuttamaan positiivisesti työnantajamielikuvaan. Onnistuneella etupainotteisella rekrytoinnilla on vaikutusta koko työyhteisöön, sillä tämän avulla saadaan kotihoitoon uusia työntekijöitä, jolloin työntekijöiden työmäärä pienenee, työnlaatu paranee ja työntekijöiden viihtyvyys työpaikalla kasvaa. Suunnitelmallisella etupainotteisen rekrytoinnin avulla saadaan luotua positiivisuuden kierre kotihoidossa, mikä vaikuttaa suoraan sisäisen työnantajamielikuvan kautta ulkoiseen työnantajamielikuvaan.

Opinnäytetyö eteni suunnitelmallisesti ja aikataulun mukaisesti. Työn lopputuotos etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalli esitetään opinnäytetyön toimeksiantajalle Kirkkonummen kunnan kotihoidolle. Esittelytilaisuuteen kutsutaan kotihoidon esimiehet, kotihoidon kehitysasiantuntija sekä opinnäytetyön ohjaaja. Tarkoituksena on, että Kirkkonummen kunnan kotihoito ottaa toimintamallin käyttöön ainakin osittain ja saa toimintamallin kautta luotua positiivista työnantajamielikuvaa niin opiskelijoille kuin omalle henkilökunnallekin.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja Kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Korpi, T., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Helsinki: Management Institute of Finland MIF.

Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Juva: WSOY.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOY.

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana - hoida kosiomatka tyyllillä. Helsinki: Kauppakamari.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum Media Oy.

Vihervaara, T. 2015. Yritysyhteistyö opetuksessa. Käytännön käsikirja yliopistoille ja yrityksille. Aalto-yliopisto: Helsinki: Nordprint.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. Uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. Uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Sähköiset

Ammattinetti 2018. Luettu 2.3.2018.

http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/239_ammattiJulkaisemattomat

Laurea 2018. Luettu 12.3.2018. <https://www.laurea.fi/opiskelu-ja-hakeminen/opintojen-kulku/opinnaytetyo>

Kirkkonummi kotihoito 2018. Luettu 2.3.2018. <https://www.kirkkonummi.fi/kotihoito>

Kirkkonummi kotisairaala 2018. Luettu 18.3.2018. <https://www.kirkkonummi.fi/kotisairaala>

Korkeakouluosaajat 2018. Luettu 13.3.2018.

http://www.korkeakouluosaajat.fi/aloita_yhteistyo

Omavalvontasuunnitelma 2018. Sosiaalipalveluiden omavalvontasuunnitelma. Kirkkonummi. Luettu 18.3.2018.

https://www.kirkkonummi.fi/library/files/5a67300bc91058505c0017b8/Kotihoidon_omavalvontasuunnitelma_2018.pdf

Vilka, H. 2014. Tutki ja mittaa. Luettu 27.3.2018. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Julkaisemattomat

Vastaava sairaanhoitaja 2018. Vastaavan sairaanhoitajan haastattelu 5.4.2018. Kirkkonummen Kotisairaala ja Sijaispooli. Kirkkonummi.

Kirkkonummen kotihoidon kriteerit ja palvelujen sisältö 2013.

Perehdytyskäsikirja 2018. Kirkkonummen kunnan kotihoidon perehdytyskäsikirja 2018. Kirkkonummi.

Taulukot

Taulukko 1. Kirkkonummen kunnan kotona selviytymistä tukevat palvelut (Perehdytyskäsikirja 2018).....	7
Taulukko 2. Rekrytoinnin vaiheet (mukaihen Markkanen 2002)	12

Liitteet

Liite 1: Haastattelu	37
Liite 2: Vierailuluento	39
Liite 3: Kyselyt	41

Liite 1: Haastattelu

Haastattelu 5.4.2018

Vastaava sairaanhoitaja

Kirkkonummen Kotisairaala ja Sijaispooli

Etupainotteinen rekrytointi ja työnantajamielikuva rekrytoinnin osana

1. Millainen on kotihoidon rekrytointiprosessi? Voisitko kertoa minulle prosessista vaiheittain, tarpeen määrittelystä työntekijän valintaan.
2. Onko etupainotteinen rekrytointi terminä sinulle tuttu? (sillä tarkoitetaan alan opiskelijoihin kohdistuvaa rekrytointia ja tarkoituksena on herättää opiskelijoiden mielenkiinto organisaatiota kohtaan jo opiskeluiden aikana)
3. Onko alan opiskelijat otettu huomioon Kirkkonummen kotihoidon rekrytointiprosessissa? Miten?
4. Millaista yhteistyötä olette tehneet oppilaitosten kanssa?
5. Etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalleja ovat vierailuluennot ja yritysvierailut. Oletteko toteuttaneet näitä malleja ja miten?
6. Etupainotteisen rekrytoinnin toimintamalleja ovat myös työharjoittelu, sekä opinnäytetyöt ja opiskelijaprojektit. Onko teillä nämä mallit olleet käytössä ja miten?
7. Millä tavoin koet, että kotihoito hyötyy etupainotteisesta rekrytoinnista?

Työnantajamielikuvalle on suuri merkitys rekrytointiprosessissa.

1. Millainen työnantajamielikuva sinusta Kirkkonummen kotihoidolla on tällä hetkellä?

- Sisäinen työnantajamielikuva (oma henkilökunta)
- Ulkoinen työnantajamielikuva (Miltä organisaatio näyttää työnhakijoille/ulkopuolisille)

2. Millä tavoin työnantajamielikuvaa on kotihoidossa rakennettu?


- Sisäisesti?
- Ulospäin?

3. Millainen työnantajamielikuva opiskelijoilla on kotihoidosta?


4. Mikä tekee kotihoidosta hyvän työpaikan?

5. Millaisia ominaisuuksia kotihoidon työntekijältä toivotaan?

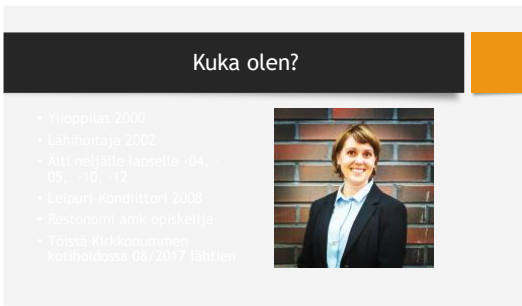
Liite 2: Vierailuluento

1. 


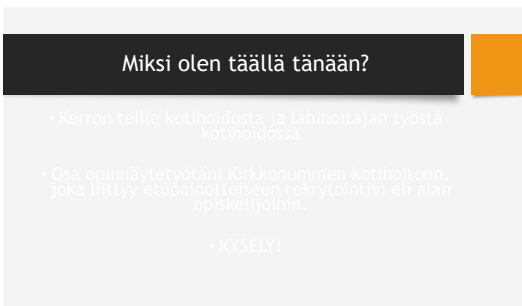
Kotihoito

20.3.2019
2. 

Esitelmän kulku


 - Kuka olen?
 - Miksi olen täällä tänään?
 - Kysely
 - Esitelmä kotihoidosta
 - Kysymyksiin vastaamista / keskustelua
 - Palautekysely
3. 

Kuka olen?


 - Ylioppilas 2000
 - Lähihoitaja 2002
 - Äiti neljälle lapselle -04, -05, -10, -12
 - Leipuri-Kondiittori 2008
 - Restonomi amk opiskelija
 - Toisä Kirkkonummen kotihoidossa 08/2017 lähtien
4. 

Miksi olen täällä tänään?

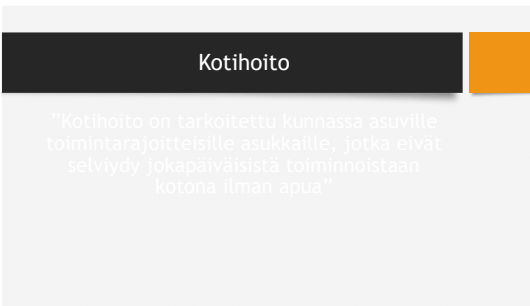
 - Kerron teille kotihoidosta ja lähihoitajan työstä kotihoidossa
 - Osa oppinnytetyötani Kirkkonummen kotihoidon, joka liittyy etupainotteiseen rekrytointiin eli alan opiskelijoihin.

• KYSELY!
5. 


Kotihoidon palvelukokonaisuus

Kotipalvelu	Kotisairaala	Tukipalvelut
Kotitustiimi 1 SH, 5 LH, 2 palvelutarpeen arvioijaa (SH) Kotihoito 11 SH, 26 LH, 4 kotiavustajaa Kotikuntoutus 5 LH, 1 kuntoliikuttaja, 1 TH	Tarjoaa sairaalatasoista hoitoa potilaan kotona 9 sairaanhoitajaa Lääkäri	- Ateriapalvelu - Kauppapalvelu - Sauna-/kuljetus-/saunapalvelu - Turvapuhelinpalvelu - Pyykinpesupalvelu - Kuljetuspalvelu (taksikortti)
6. 

Kirkkonummen kotihoito

 - Toimipiste Kirkkonummen Masalassa
 - Jaettu kolmeen alueeseen: Keskusta, Veikkola ja Masala
 - Tilinvetäjä (sairaanhoitaja), sairaanhoitaja, lähihoitaja ja kotiavustaja
 - 2 Farmaseuttia
 - 2 sosiaalityöntekijää
 - 1 kehittämissiantuntija
 - 2 Alue- esimiestä
7. 

Kotihoito

"Kotihoito on tarkoitettu kunnassa asuville toimintarajoitteisille asukkaille, jotka eivät selviydy jokapäiväisistä toiminnoistaan kotona ilman apua"
8. 

Kotihoidon asiakkaat

 - Ovat lältään, persoonaltaan ja toimintakyvyltään ja sairauksiltaan erilaisia
 - Ensimmäisesti paljon hoitoa ja huolenpitoa tarvitsevia ikäihmisiä sekä pitkäaikaissairaita

Lähihoitajan työ

- Asiakkaan toimintakyvyn ja omatoimisuuden tukemista.
- Lähihoitaja auttaa asiakkaita päivittäisissä toiminnoissa.
- Riittävän ravinnon turvaaminen -> lämmitteää ruokaa ja keittää puuroa.

9.

Millaisia ominaisuuksia kotihoidon työntekijältä odotetaan?

- Rohkeutta ja itsevarmuutta
- Ulospäin suuntautunut, sosiaalinen
- Hyvät vuorovaikutustaidot
- Ammattitaitoinen
- Hyvä organisointikyky, suunnitelmallinen, priorisointikyky
- Huolellinen, Oma-aloitteinen
- Joustava, Muuntautumiskykyinen
- Sympaattinen, empaattinen
- Hyvä paineen sietokyky

14.

Hygieniasta huolehtiminen

- > avustaa pesuissa, vaatteiden sekä vaipan vaihdossa, suun- ja hampaiden ja jalkojen hoidossa.
- Ympäristön toimivuuden ja siisteyden ylläpitäminen -> kevyet siivoukset ja pyykinhuolto.
- Lähihoitaja myös katettoi, hoitaa haavoja ja koulutuksen suorittettuaan voi ottaa myös verinäytteitä

10.

LOPUKSI

- Kysymyksiä?
- Palautekysely
- Kiitos

15.

Lääkehoito

- Lääkehoidon osaaminen pitää varmistaa näytöillä ja LOVE/LOP (lääkehoidon perusteet) tentillä.
- Tentin suoritettua lähihoitaja saa kirjallisen luvan toteuttaa lääkehoitoa (koskee kaikkia terveydenhuollon ammattihenkilöitä)
- Lääkkeiden jakaminen doseittin
- Lääkkeiden antaminen luonnollista tiestä
- Injektion pistäminen ihon alle (esim. insuliini)
- Lääkehoitoon kuuluu myös asiakkaan voimien ja lääkkeiden vaikutuksen ja sivuvaikutusten seuranta

11.

Yhteystiedot

• Saarivainio Anri (kotihoidon alue-esimies)
anri.saarivainio@kirkkonummi.fi
 +358 40 126 9789

• Jarho Paula (Vastaava sairaanhoitaja Kotisairaala ja Sijaispooli)
paula.jarho@kirkkonummi.fi
 +358 40 126 9660

16.

Työpäivä

- Aikaa toimistolta
- 07.00 aamupalaveri -> käydään yhteisesti läpi mm. asiakkaiden asioita ennen kentällä lähtöä
- Kerätään tarvittavat välineet/tarvikkeet mukaan
 - Asiakkaiden asimet, lääkkeet, RR ja VA mittarit, lääkehoito tarvikkeet, kaadot, hammat, lääkelistat
- Kännnykät työvälineenä. Asiakaskäynnit, ovenavaukset, asiakastiedot, lääkelistat, kirjeukset ja huomiot
- Esimerkki työpäivä!

12.

Mikä tekee kotihoidosta hyvän työpaikan?

- Työ on monipuolista, itsenäistä ja liikkuvatista
- Pystyy itse suunnittelemaan päivän työrytmin
- Helpompi hoitaa asiakasta asiakaslähtöisesti asiakkaan kotona
- Yhteistyö eri tahojen kanssa
- Läheinen yhteistyö omaisten kanssa
- Ihanaat asiakkaat (kiitollisia, aitoja, ystävällisiä)
- Paljon asiakkaita -> työnvaihtelevuus
- Pitkä hoitoaika -> hyvä asiakastuntemus

13.

Liite 3: Kyselyt

20.3.2018

KYSELY 1

Hyvä vierailuluennolle osallistuja

Vastaa muutamaan kysymykseen nimettömästi ennen luennon alkua.

1. Millainen mielikuva sinulla on kotihoidosta työpaikkana?

2. Haluaisitko työskennellä kotihoidossa? Miksi? Miksi et

a) Kyllä

b) En

Perustelut:

KIITOS VASTAUKSISTASI

😊 Sanna Loiviola

20.3.2018

KYSELY 2

Hyvä vierailuluennolle osallistuja

Vastaa muutamaan kysymykseen nimettömästi luennon jälkeen

1. Muuttuiko sinun mielikuvasi kotihoidosta työpaikkana? Miten?

2. Haluaisitko kotihoitoon töihin?

a) Kyllä

b) En

Perustelut:

3. Antoiko luento sinulle riittävästi tietoa kotihoidosta?

4. Mikä luennessa oli mielestäsi erityisen hyvää?

5. Oliko luento hyödyllinen osa opintojakson kokonaisuutta?

6. Olisitko halunnut lisätietoa jostakin asiasta? Mistä?

7. Vapaa palaute

KIITOS PALAUTTEESTA! AURINKOISTA KEVÄTTÄ JA ILOA
OPISKELUIHIN

☺ Sanna Loiviola