

Veto- ja pitovoimaa sotetyöpaikkoihin ja -organisaatioihin

Töitä tarjolla, tekijää kaivataan -hanke

22.3.2023 Tornio ja Teams

Hanna Hutka, Leena Friman

Tamora Oy 2023

Työnhaku vuorovaikutuksen kentällä

Myös rekrytointi tapahtuu vuorovaikutuksen kentällä, tasa-arvoisesti ja houkutellen. Hakija tarttuu houkutteluun ja tulee mukaan rekrytoinnin prosessiin.

Kiinnostusta luodaan mm. tekemällä työtä näkyväksi digitaalisissa kanavissa. Viestimällä hyvästä työpaikasta. Kiinnostus on luotava jo ennen kuin hakija edes tiedostaa haluavansa hakea meille.



Vahvuudet on tuotava esiin, meidän erityispiirteemme. Ne ovat kilpailuetumme ja vetovoimatekijä. Ihmiset haluavat olla mukana hyvässä, joten se pitää tuoda esiin.

HENKILÖSTÖKYSELY

Minkä perusteella valitset työpaikkasi / sitoudut työhösi? Valitse viisi tärkeintä.

Hyvä työyhteisö	44
Työssä voi käyttää laajasti omaa osaamistaan	36
Työ on mielenkiintoista	32
Hyvä johtaminen	27
Mahdollisuus tasapainoon työn ja yksityis- ja perhe-elämän välillä	21
Mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun	20
Työn ihmisläheisyys	19
Palkka	19
Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	17
Työnantaja huolehtii työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta	16

Työnantaja mahdollistaa ammatillisen kehittymisen ja kouluttautumisen	14
Arvostus hoitotyön ammattilaisena	12
Hyvä perehdytys	11
Työpaikka on turvallinen (fysinen ja psyykkinen turvallisuus)	11
Työpaikan arvot kohtaavat omien arvojeni kanssa	10
Työn kuormittavuus on sopivaa	9
Työssä hyödynnetään viimeisintä tutkimustietoa (näyttöön perustuva hoitotyö)	5
Työssä hyödynnetään teknologiaa ja digitaalisia työvälineitä	3
Työpaikan työnjako on toimivaa	3

keskustelua:

Toimiva työyhteisö joka sallii uudet ihmiset, auttaa, ottaa positiivisesti vastaan.

Hyvä johtaminen, mielenkiintoinen työ, hyvä työyhteisö, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja asianmukainen palkka

Mitä on hyvä johtaminen?

Johtamista on parjattu vuosikymmeniä. Välillä työntekijöiden toiveet ja työpaikan realiteetit ovat ristiriidassa.

>> Aina ei voi toteuttaa kaikkea, mutta kokemus, että yritetään edes. Etsitään ja annetaan vastaus.

>> Selkeät ohjeet ja tasapuolisuus.

Hyvän johtamisen merkitys korostuu, mutta hyvien johtajien kohdalla on myös saatavuushaastetta.

Yössä on riittänyt tapahtumia keskiyön suihkusta eritekastrofeihin, mutta onneks leppoisaakin aikaa on ollut.

Tänään meidän talossa juhlitaan huikeaa rautarouvaa, 98 vuotta täyttävää veteraanilottaa. Kakkutoiveita kyseltiin ja suolainen kakku olisi mieleen. Tottahan tämä toteutetaan! Yön aikana valmistui sankarin synttärikahveille kinkku-meetvurstikakku. Pienempi kakku on gluteeniton vastaava asukastoverille, jolla on keliakia.

Ajattelin sitten, että kivahan se ois toiseenkin kerrokseen jotain spessua, vaikkei täällä varsinaista juhlaa olekaan. Niinpä tekaisin lisäksi vielä pullavanukasta ja vispasin kylkeen tarjottavaksi kermavaahtoa. 😊

Sain parilta paikalliselta rouvalta lahjoituksena tekokukkia asukkaita ilahduttamaan ja alkuyöstä askartelin niistä erilaisia kimppuja ja asetelmia pöytiä koristamaan. Tuli kyllä hyvä mieli! Estetiikka ja kauniit asiat on myös erittäin tärkeää sielunravintoa. 😊

Rauhallisia öitä muillekin yökyöpeille!



Mihin keskittyä

Tunne jyrää aina järjen.

Mitä kaikkea osaamistani voin käyttää (ja saan siitä palkkaa)

Hyvä työyhteisö	44
Työssä voi käyttää laajasti omaa osaamistaan	36
Työ on mielenkiintoista	32
Hyvä johtaminen	27
Mahdollisuus tasapainoon työn ja yksityis- ja perhe-elämän välillä	21
Mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun	20
Työn ihmisläheisyys	19
Palkka	19
Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	17
Työnantaja huolehtii työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta	16



Työyhteisön ja toimintakulttuurin merkitys



Oman osaamisen käyttäminen ja kasvattaminen



Johtaminen ja esimiestyö



Vapaa-ajan ja arvojen merkitys

johtaja mukana arjessa.

Henkilöstön tarinat viestintään, myös vapaa-ajan yhdistämiseen liittyen.

Tärkeimmät vetovoimatekijät

Esihenkilöiden näkemys tärkeimmistä vetovoimatekijöistä

- **Hyvä työyhteisö (22)**
- **Palkka (18)**
- **Hyvä esimiestyö (9)**
- **Mielikuva tai tieto työn sisällöstä (9)**
- **Sosiaali- ja terveysalan / työpaikan työnantajakuva (6)**
- **Ammattialan / työpaikan arvot kohtaavat työntekijän omien arvojen kanssa (6)**
- **Sosiaali- ja terveysala ihmisläheisinä ammatteina / työpaikkoina (4)**
- **Mahdollisuus työskennellä monenlaisissa tehtävissä (4)**
- **Varma työpaikka (3)**

Esimiehet haluavat haasteita.

Hyvä työyhteisö pitää työssä, vaikka muut asiat tuntuisivat raskailta.

HYVÄ TYÖYHTEISÖ

TASO I

TERVEYS JA
TOIMINTAKYKY

TASO II

KOMPETENSSI
- OMA
OSAAMINEN

TASO III

ARVOT,
ASENTEET
MOTIVAATIO

KIRSIKKA

JOHTAMINEN

TYÖYHTEISÖ

TYÖOLOJAT

TYÖYHTEISÖN JA TOIMINTAKULTTUURIN MERKITYS

Arvot vaikuttavat toimintaamme, miten arvot näkyvät sinun työssäsi?

Henkilökohtaiset arvot ja työnantajan arvot kohtaavat, tilanne ohjaa minkä mukaan mennään.

Kuntouttavan työotteen huomiointi tärkeää sekä kodinomaisuuden luominen ja asiakas-/asukaslähtöisyys

Eettisyydessä ja vastuullisuudessa

Luovat työn perustan

Arvostava kohtaaminen

5425 2865

Työmoraali arvojen mukaisesti. Ihmisten kohtaaminen, "kohtele siten kuin haluaisit itseäni kohdeltavan".

Kaikki työntekijät tasavertaisia, nähdään jokaisen vahvuuden ja tuetaan heikkouksia. Esihenkilö viestii olevansa tasavertainen muun työyhteisön kanssa, on helposti lähestyttävä. Johtaminen esimerkillä

Homogeeninen työyhteisö. perusarvot yhtenevät eikä kulttuurieroja juurikaan ole. Ongelmat ovat ratkaistavissa. Asiat riitelevät, ei henkilöt. Arvo ristiriitakeskustelut ei tällä hetkellä oleellisia...

Karjalainen, Riipi, Tölli-Arvot näkyvät arjen työssä-
Minkälaisia valintoja työssä tekee -> minkälainen rooli / asema organisaatiossa on

"Työntekijöiden markkinat" muuttaneet arvomaailmaa. Nuoret arvostavat vapautta ja sitä, että saavat itse päättää. Työnantajalla paine "miellyttämiseen" pitääkseen työntekijät.



Työyhteisön ja toimintakulttuurin merkitys

veto - ja pitovoimaa toimintakulttuurista

- Urapolkutarinat
- Osaaminen näkyväksi
- Some:n merkitys
- Puskaradio
- Esihenkilöiden näkyminen
- Videomateriaali
- Omaisten kohtaamiset
- Mainostaminen
- Somelähettiläät

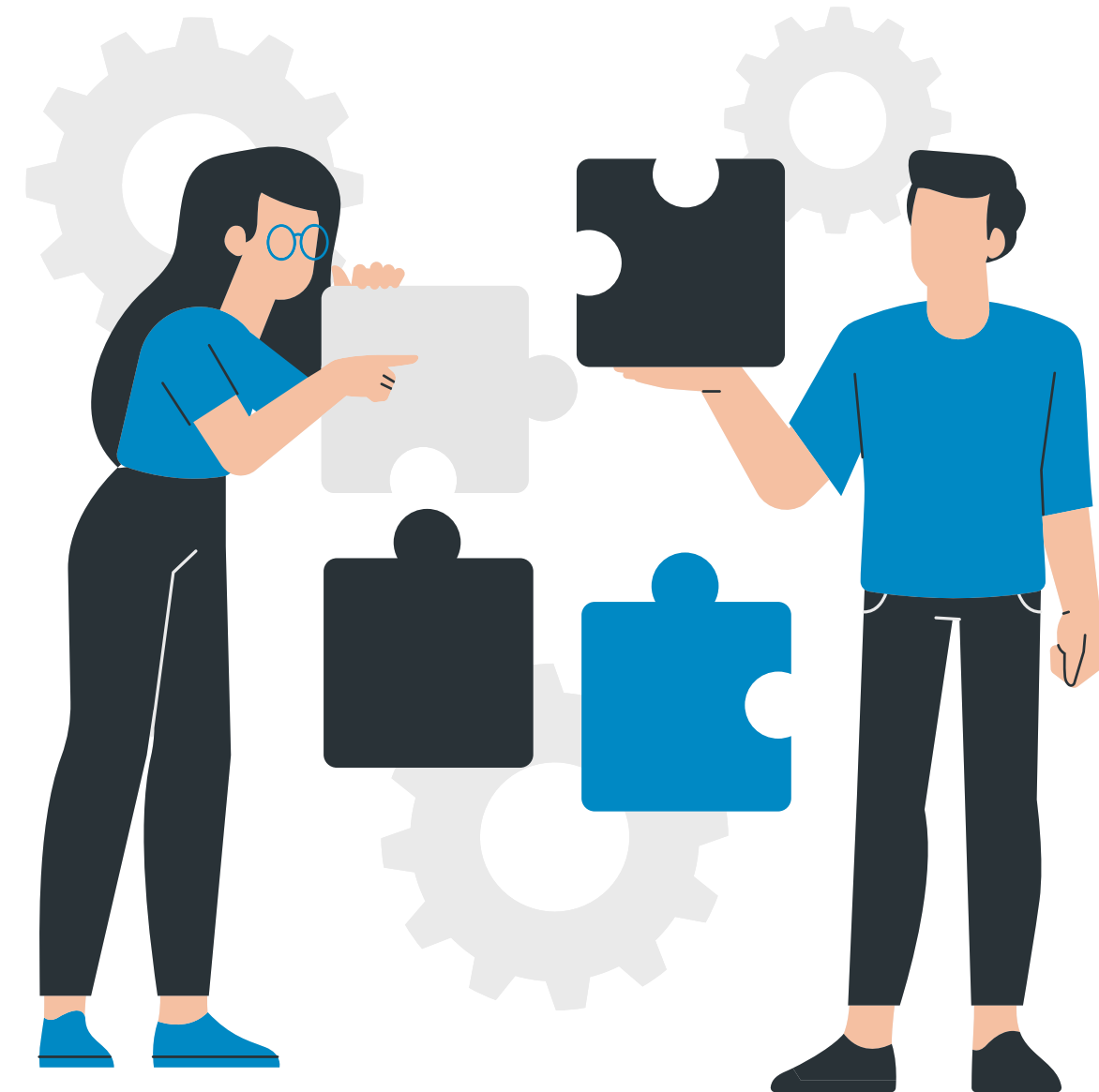
Tehdään näkyväksi!

Hyvä sana kiertää puskaradiossa (ja myös paha)

Hyvät esimiehet esiin.

toimivan tiimin elementit

- Yhteinen päämäärä ja selkeät tavoitteet
- Empatia ja myötätunto
- Erilaisuuden ymmärtäminen
- Erilaisen osaamisen arvostaminen ja hyödyntäminen, toisia täydentävät taidot
- Luottamusta rakentava vuorovaikutus
- "Tunnetila"
- Yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat



Kaikki tietävät miksi tiimimme on olemassa. Merkitys ja tarkoitus

Mitä on toimintakulttuuri?

Miten meillä kohdataan?

- jokaisella yhteisöllä on oma kulttuurinsa
- ajan saatossa syntynyt **tapa toimia**
- johdettu tai itsestään muotoutunut
- yhteisesti ylläpidetyt ajattelutavat, uskomukset ja normit
- käsitykset siitä, **mikä on tärkeää** ja millainen toiminta on suotavaa, **mitä täällä odotetaan**
- kulttuuri vaikuttaa yksilöön ja yksilö kulttuuriin
- kulttuuri ei ole sama kuin ilmapiiri
- millaista toimintakulttuuria tavoittelemme?
- **millainen kulttuuri auttaa meitä toiminnan tavoitteiden saavuttamisessa?**



Luottamusta lisäämällä kohti vahvempaa työyhteisöä

"Ole itse se muutos, jonka haluat nähdä maailmassa"
-Mahatma Gandhi-

Päätät itse haluatko aidosti työskennellä toisten kanssa
Päätät itse miten suhtaudut asiakkaaseen ja työkaveriin

Oman vastuullisuuden sisäistäminen
Työyhteisön ilmapiiristä vastuun ottaminen

Luottamus syntyy yhteisesti kokemalla ja avoimesti osaamista jakamalla.
Yhdessä tekemisessä luottamus ja sitoutuminen ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa.



Tuo vahvuudet esiin!
Juoruile positiivisesti!
Tuo onnistumiset näkyväksi!

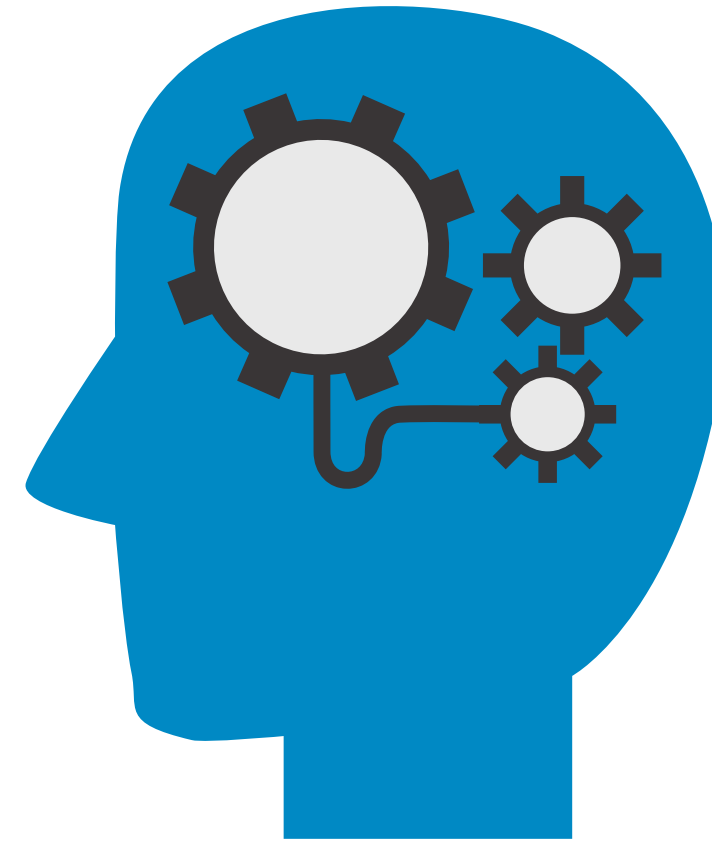
Vain yhdessä tekemällä
perustehtävän toteutuminen voi
onnistua laadukkaasti.
Fokus yhteisen ymmärryksen ja
keskinäisen luottamuksen
rakentamisessa.
Vastuullisuus ja sitoutuminen

*Luottamuksen rakentuminen tarvitsee
myös epävirallista kohtaamista.*

ajattelu, asenteet ja

tunteet työpaikalla

Tunneilmasto työpaikalla-
mitä energiaa levitän
ympärilleni?



Tapamme toimia
uhkatilanteessa ja
negatiivisuusvääristymä
arjessamme

Kuinka markkinoit hyvää toimintakulttuuria?

Vastavuoroisesti, ei sulkemalla toisen ajatuksia pois.

Ei valmiina, luodaan yhteinen kulttuuri

Positiivisten esimerkkien, palautteen kautta

Hyvä toimintakulttuuri on jo itsessään paras markkinointikeino, kun työntekijät puhuvat hyvää omasta työstään ja työyhteisöstään

Työntekijä, joka on kokenut hyvän työkuulttuurin, levittää sanomaa eteen päin (opiskelijat, sijaiset ja miksei vakituisetkin), eli puskaradio

Työpaikkailmoitusta suunnitellessa kysytään työntekijöiltä heidän mielestä työyhteisön hyviä puolia ja hyödynnetään niitä ilmoituksessa esim. suorina lainauksina

Videot ja kuvat aidoista tilanteista työpaikalta, työpaikka saa "kasvot". Työyksiköiden omat some-tilit käyttöön! Työpaikan arki näkyväksi niin asiakkaille kuin työntekijöillekin

Hyvä kello kuuluu kauas eli työntekijöiden itsensä kertomana, puskaradio

Työhaastattelutilanteessa esitellään työyksikköä ja sen toimintaa

Hyvillä rekryilmoituksilla

Some, mutta se koetaan monesti vielä hankalaksi ja vieraaksi tavaksi. Miten saataisiin työntekijät innostumaan mukaan johonkin kivaan some-kampanjaan? Positiivinen uutisointi hoitoalasta.

Positiivinen juoruaminen

Jalkautuminen oppilaitoksiin. Muutenkin oppilaitosyhteistyö.

Osana laajempaa kontekstia, työpaikka ei ole irrallinen saareke toimintaympäristöstä.

-Some-Tuodaan esille keinoja miten haastavia tilanteita ratkaistaan.

Millaisena näet oman organisaatiosi mainekuvan?

Valoisana, monien mahdollisuuksien Lapha

Arvostettu ja haluttu asumispaikka ikäihmisille.

Maine on ollut huono, viimeisen vuoden aikana saatu kovalla työllä paljon mainetta parannettua. Vielä on kuitenkin tehtävää.

Hiukan hajuton ja mauton, työntekijät ja työpisteet eivät ole yhdessä talossa. Nyt on otollinen tilaisuus alkaa rakentamaan positiivista mainekuvaa.

HVA:lle siirtymisen jälkeen vielä monet asiat ovat kesken ja se tällä hetkellä rasittaa työntekijöitä. Positiivista työntekijälle mahdollisuus organisaation sisällä helposti vaihtaa työpistettä.

Talouden haasteet luovat uhkakuvia jotka helposti lähtevät elämään omaa elämäänsä syöden mahdollisuuksien kuvaa

Lähipalvelut turvaavana, ei keskitettynä byrokraatiaorganisaationa

Tällä hetkellä haasteellinen...

asiakkaana olevan näkökulmasta: kokemus että maine kuva pysynyt hyvänä. Työntekijänä: Mainekuva ei ole niin positiivinen. Tietämättömyyttä asioista.

Mainekuva on vielä avoin

Tuntuu, että se hakee vielä muotoaan.

Toivon mukaan yhtenäisenä, tällä hetkellä 100 somekanavaa

Haastavana. Yleinen kuva sote-alalta, varsinkin ikääntyneiden palveluissa.

Millaisena muut näkevät organisaatiosi mainekuvan?

Yhteistyökumppaneille organisoitumattomana ja hitautena.. Sopimuksia ei ole, maksut seisoo...

Asiakkaana olevana maine kuva on hyvä. Asiakkaat hoidetaan samalla tavalla, kuten ennenkin. Hyvinvointialue ei ole vaikuttanut hoidon laatuun.

Kaiken kaikkiaan hoitoalaa arvostetaan, mutta työ nähdään haastavana.



Rekrytoinnin uudet muodot Lapissa!

Valmennuksessa käymme läpi mm.,

- Miten varmistamme rekrytoinnin tehokkuuden ja tuloksellisuuden?
- Mihin tarpeeseen tai tavoitteeseen rekrytoimme?
- Uudet tavat tehdä työtä
- Moniammatillisuus ja uudet hakijaryhmät mahdollisuuksien maailmassa
- Millaisia polkuja voimme rakentaa uudistuvaan työelämään?
- Yhteistyökumppanuudet osaamisen polkuina sote-alalle
- Veto- ja pitovoiman merkitys rekrytoinnissa
- Miten rakenamme työnantajamielikuvaa ja työnteen mielikuvaa?
- Osaamisen vahvistaminen uudistuvan työn lähteenä
- Työyhteisön merkitys osaajien houkuttelussa
- Työn organisointi ja joustavuus muuttuvassa työssä
- **Rohkeus erottua ja houkuttaa parhaat osaajat!**



Koulutukset ja työpajat ovat osa "Töitä tarjolla, tekijää kaivataan" -hanketta ja tarkoitettu sosiaali- ja terveysalan yksiköiden esihenkilöille. Ne ovat osallistujille maksuttomia.

Etsimme yhdessä uusia ja erilaisia, juuri Lappiin sopivia rekrytoinnin tapoja!

Valmentajina Leena Friman ja Hanna Hutka, Tamora Oy

Lisätiedot: tiina.okkonen@lapha.fi

Ilmoittaudu [klikkaamalla tästä](#).



ESIHENKILÖIDEN REKRYTOINTI-OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Virtuaalisesti, 30.11.2022

REKRYTOINTITYÖN ASIAKAS-OHJAUKSEN KEHITTÄMINEN

Kemi, 26.1.2023

VETO- JA PITOVOIMAA SOTE-TYÖPAIKKOIHIN JA ORGANISAATIOIHIN

Tornio, 22.3.2023

SOTETYÖN UUDET ORGANISOINTIMALLIT

Kemi, 3.5.2023



Tapaamiset
klo 12-15

Työskentelemme vuorovaikutteisesti yhdessä ja tunnistamme ratkaisuja osaavan henkilöstön saamisen haasteisiin hyvinvointialueella.

Tamora
tavattoman hyvää konsultointia

Ilmoittaudu toukokuun koulutukseen [tästä](#).

Kiitos!

Hanna Hutka

Leena Friman

hanna.hutka@tamora.fi leena.friman@tamora.fi

