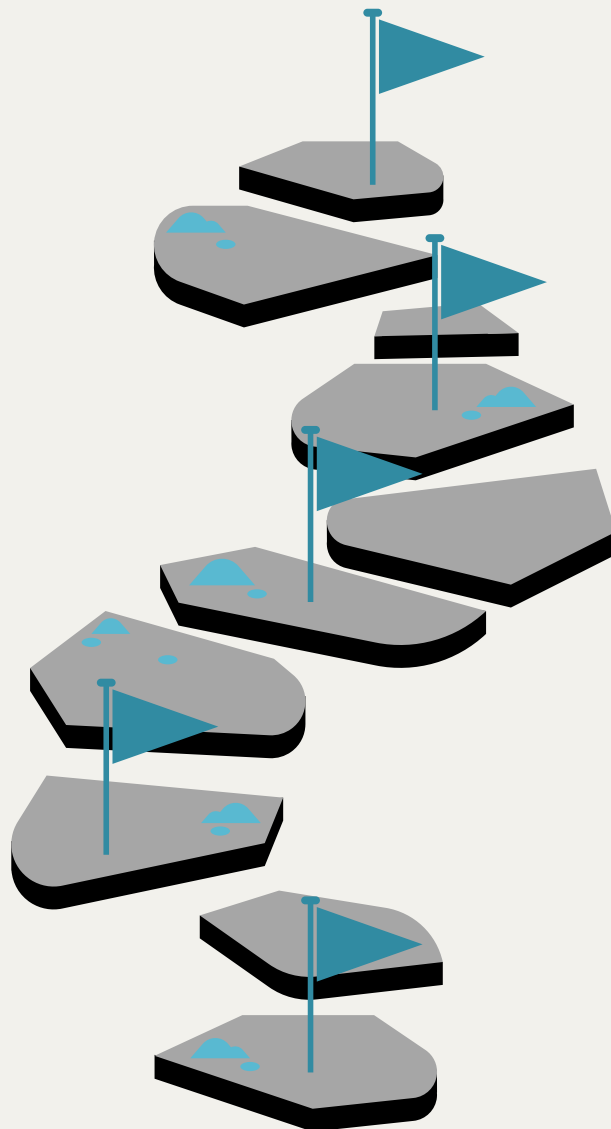


Työn muotoilun -malli työuran loppuvaiheeseen



Yhdessä keskustelemalla kohti pidempää työuraa!

Keskustelu työn muotoilusta käynnistyy kehityskeskustelussa esimiehen aloitteesta, kun ikääntyvä hoitaja on täyttänyt 58 vuotta ja jatkuu vuosittain tai niin usein, kun siihen on tarvetta.

Malli voidaan kuitenkin ottaa käyttöön joustavasti myös ennen 58 vuoden ikää tai myöhemmin.

Työn muotoilun -mallin tarkoituksena on, että ikääntyvä hoitaja tarkastelee omaa urapolkuaan ja siihen liittyviä toiveita sekä työn muotoilun mahdollisuuksia



Malli koostuu viidestä (5) vaiheesta

- 1) työuran puheeksiotto uran loppuvaiheessa
- 2) työntekijän omat toiveet urasta
- 3) työntekijän vahvuudet ja kehittymisen kohteet
- 4) työuran suunta tulevaisuudessa
- 5) työn muotoilu uran loppuvaiheessa.

Mallin vaiheet (1–5) voidaan käydä keskustellen läpi yhdessä kehityskeskustelussa tai ne voivat jakautua joustavasti useammalle vuodelle työntekijän tarpeiden mukaan.

Mallin ajattelutapa:

Ajattelemme, että ikääntyvän hoitajan oppimisen prosessi on elinikäinen.

Kantavana ajatuksenamme on työntekijälähtöisyys ja yksilöllisyys, jossa huomioidaan yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet, toiveet sekä hyvinvointi.

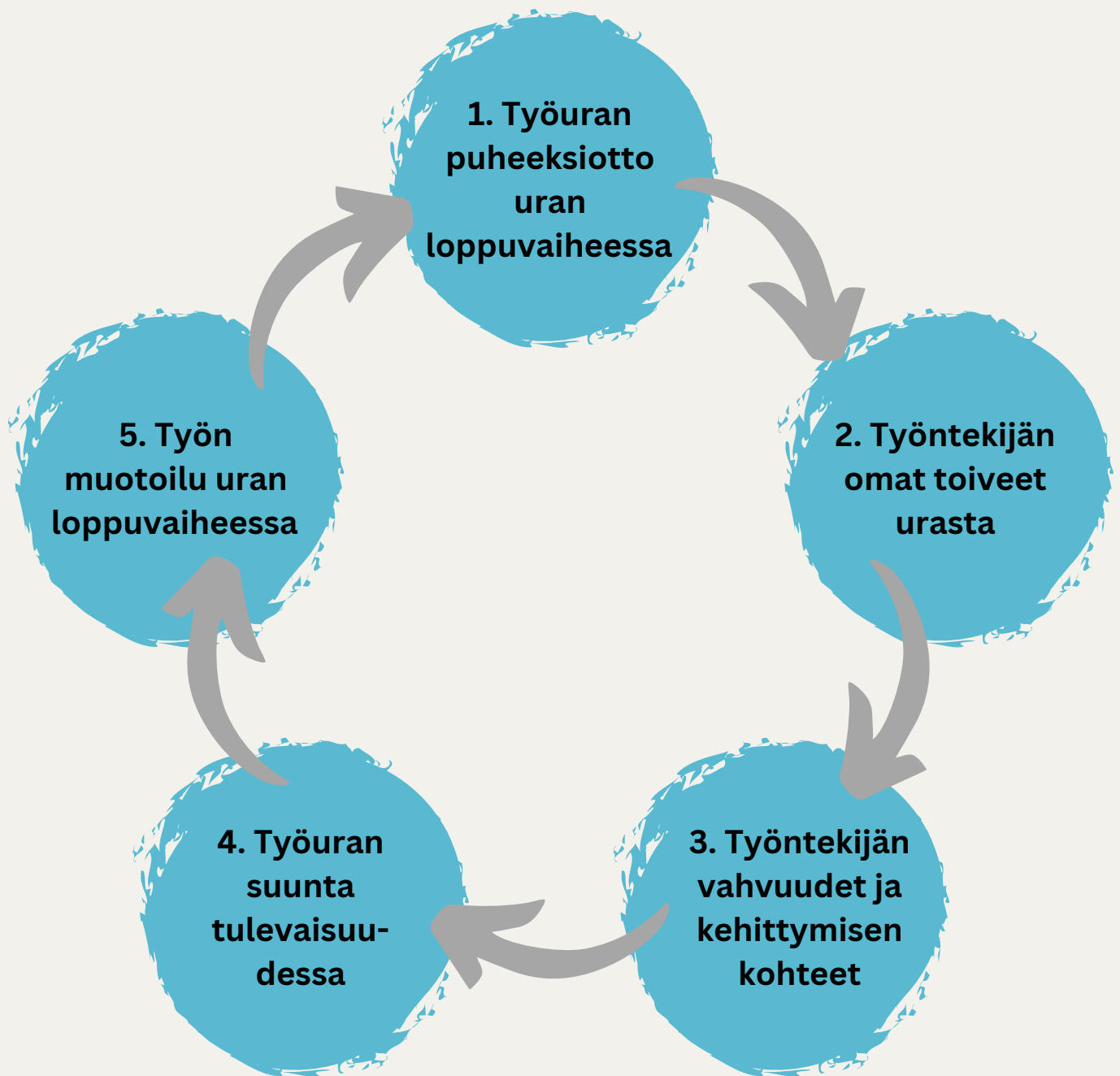
Tavoitteenamme on, että työpaikoilla on selkeä ohjeistus siitä, milloin ja miten eläköityminen ja mahdollisuus työuran jatkamiseen otetaan puheeksi ikääntyvien työntekijöiden kanssa. Sen tietävät työntekijät ja esihenkilöt.

Malli mahdollistaa ikääntyvän hoitajan ja esihenkilön välisen keskustelun työn muotoilusta, työntekijän mahdollisuuksista uudelleen kouluttautua sekä pohtia uudenlaisia työtehtäviä ja yksilöllisiä työjärjestelyitä.

Työn muotoilun kautta ikääntyvän hoitajan työpanos saadaan pysymään organisaatioissa entistä pidempää. Mallin avulla tunnistetaan myös sellaisia ikääntyvän hoitajan yksiköllisiä tekijöitä, jolloin mahdollisesti ei voida työuraa jatkaa.

Ikääntyvä hoitaja nähdään kokonaisuutena, jolloin työntekijän terveydentila ja toimintakyky voivat vaihdella työuran aikana. Myös työntekijän ajatukset urasta ja työskentelystä eläkkeellä voivat vaihdella. Siksi on tärkeä päivittää uratoiveet ja suunnitelmat vuosittain.

Työn muotoilun -mallin vaiheet



Vaihe 1:

Työuran puheeksiotto uran loppuvaiheessa

Työuran puheeksiotto käynnistyy ikääntyvän hoitajan vuosittaisessa kehityskeskustelussa esihenkilön kanssa. Esihenkilö kertoo viimeistään tässä vaiheessa työntekijälle Työn muotoilun -mallista.

Keskustelun lähtökohtana on voimavaroja vahvistava kohtaaminen, ja keskustelun luominen myönteisessä ja kannustavassa ilmapiirissä.

Missä näen itseni 5 vuoden päästä?
Mitä asioita haluan säilyttää nykyisessä työssäni?
Mitä asioita haluaisin muuttaa nykyisessä työssäni?

Päiväys:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Halu jatkaa työssä
eläköitymisen jälkeen

1



10



Vaihe 2:

Työntekijän omat toiveet urasta

Ajatuksena on tunnistaa ikääntyvän hoitajan omia ajatuksia uran loppuvaiheesta, jolloin työntekijä voi kertoa omia uratoiveitaan.

Keskustelussa on keskiössä työntekijälähtöinen ajattelutapa ja yksilöllisyys.

Miten toivot, että työurasi jatkuu?

Millaisia toiveita sinulla on työn tekemisestä uran loppuvaiheessa?

Miten esihenkilö voisi huomioida toiveitasi uran loppuvaiheessa?

Miten esihenkilö voisi tukea sinua uran loppuvaiheen toiveiden saavuttamisessa?

Päiväys

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Halu jatkaa työssä
eläköitymisen jälkeen

1



10



Vaihe 3:

Työntekijän vahvuudet ja kehittymisen kohteet

Työntekijän vahvuuksien tunnistaminen voi auttaa tunnistamaan sellaisia työtehtäviä, joissa työntekijä esimerkiksi voisi tukea nuorempia kollegoita tai olla mentorin roolissa. Kehittymisen kohteiden tunnistaminen auttaa tunnistamaan myös ikääntyvän hoitajan koulutuksen tarpeita.

Palautteen kysyminen työntekijän työskentelystä saattaa auttaa vahvuuksien ja kehittymisen kohteiden tunnistamisessa. Palautetta voi kysyä esimerkiksi esihenkilöltä, kollegoilta ja asiakkailta.

Missä/miten olen onnistunut työssäni?
Millaisia ovat omat vahvuuteni?
Millaisia ovat omat kehittymiseni kohteet?

Päiväys

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Halu jatkaa työssä
eläköitymisen jälkeen

1



10



Vaihe 4:

Työuran suunta tulevaisuudessa

Vahvuuksien ja kehittymisen kohteiden tunnistamisen myötä ikääntyvä hoitaja pohtii säilyttääkö nykyisen työtilanteen tai kehittääkö itseään, ja sitä kautta mahdollisesti muuttaa vielä uran suuntaa.

Tässä vaiheessa on merkityksellistä kertoa työntekijälle konkreettisia vaihtoehtoja työuran loppuvaiheessa työskentelystä.

Tässä vaiheessa voi myös kertoa eläköitymiseen liittyvistä käytänteistä.

Mitkä ovat vahvuuteni työntekijänä/työkaverina/hoitajana?

Mitä asioita voisin vielä kehittää itsessäni
työntekijänä/työkaverina/hoitajana?

Miksi minun olisi hyvä jatkaa työtäni vielä eläköitymisen jälkeen?
Muu palaute?

Päiväys

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Halu jatkaa työssä
eläköitymisen jälkeen



Vaihe 5:

Työn muotoilu uran loppuvaiheessa

Työn muotoilu –ajattelun kautta ikääntyvä hoitaja ja esihenkilö pohtivat, onko työntekijällä tarvetta ja halua muokata työtään, sekä millaisia kiinnostuksen kohteita työntekijällä on.

Millainen on minun hyvinvointia edistävä työskentelytapa?

(esim. työpäivien rytmitys, pituus)

Miten palaudun työstäni?

Millainen on elämäntilanteeni tällä hetkellä?

Mitä konkreettiset työtehtävät voisivat olla?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Halu jatkaa työssä
eläköitymisen jälkeen



Yhteistyössä:



Lisätietoja

Soili Vento

Projektipäällikkö

soili.vento@laurea.fi

040 700 7379