

Ikääntyvälle hoitajalle työ voidaan muotoilla uudestaan – Emerithoitajien työtä tuetaan laajassa hankkeessa

Kirjoittaja

[Minna Pauliina Kataja](#)

-

5.1.2024



HUS/Emerit-hanke

Pula terveydenhuollon työvoimasta on nostanut esille kysymyksiä siitä, miten eläköityvien hoitajien työpanosta voitaisiin hyödyntää paremmin ja millä tavalla heidän työpanoksensa siirtyisi nuorelle hoitajasukupolvelle.

Tavoitteen edistämiseksi viime vuonna käynnistyi hanke "Emerita- ja emeritushoitajat voimavarana hoitajapulassa", jonka toteuttaa Laurea ammattikorkeakoulu. Mukana hankkeessa ovat ammattiliitot SuPer ja Tehy sekä Keva, HUS ja Keski-Uudenmaan hyvinvointialue.

Tuoreen Kevan tilaston mukaan hyvinvointialueilla eläköitymässä on joka kolmas työntekijä, joista suurin osa on sairaanhoitajia ja lähihoitajia. Heidän tilalleen ei saada yhtä paljon hoitajia, sillä koulutukseen hakeutuvien määrä on vähentynyt.

– Hankkeen kantavana ajatuksena on saada hoitajien työuraa pidennettyä ja tukea kutakin ikäluokkaa pysymään työelämässä, sanoo projektipäällikkö ja lehtori **Soili Vento** Laurea-ammattikorkeakoulusta.

Yhteistyöllä halutaan parantaa alan vetovoimaa, sillä hoitajan työ on yksi tärkeimmistä ammateista yhteiskunnassa.

– Haluamme tehdä näkyväksi hoitajan työn arvokkuutta. Ikääntynyt hoitaja on erityisen arvokas, koska hänellä on niin paljon kokemusta, Vento sanoo.

Suuri osa emerithoitajista keikkailee vanhaan työpaikkaansa

Hankkeessa selvitetään eläkkeelle siirtyneiden hoitajien työhalukkuutta. Eläketurvakeskuksen kaikkia toimialoja koskevien tutkimusten mukaan noin kolmasosa tekee töitä eläkeiässä ja 16 prosenttia vastasi, että olisi halunnut tehdä töitä. Aiempien tutkimusten pohjalta tiedetään, että hoitajien halukkuus jatkaa töitä riippuu yksilöllisistä tekijöistä, elämäntilanteesta ja työkunnosta.

– Jos työ on rasittanut jo paljon, siellä ei ehkä halua enää jatkaa. Siksi työnkuvan muokkaus on tärkeää eläkeiässä työskenteleville hoitajille, että he pystyvät jatkamaan. Ei ole mahdollista luoda yhtä työssä jatkamisen mallia, joka sopisi kaikille vaan työympäristöihin tarvitaan erilaisia malleja, Soili Vento toteaa.

Suurin osa eläkkeelle siirtyneistä hoitajista tekee keikkaa vanhaan työpaikkaansa. Vento sanoo, että emerithoitajalle voi kuitenkin löytyä työn muotoilun kautta uusi työ, joka on hyvin erilainen kuin mitä hän on ennen tehnyt. Hoitotyössä on paljon sellaista työtä, joka ei rasita fyysisesti – esimerkiksi kirjaamista ja raportointia. Yhdysvalloissa emerithoitajat ovat työskennelleet muun muassa rekrytoinnissa.

– Välttämättä hoitajan ei tarvitse jäädä omaan työpaikkaansa jatkamaan, vaan työ voidaan muotoilla eläköitymisiässä olevalle. Työ voi olla kokonaan uutta, erilaisten asiakkaiden kanssa työskentelyä. Työn muotoilua on hankkeessa tarkoitus pohtia ja luoda siihen ratkaisuja.

Urasuunnittelua myös eläköityville

Hankkeessa suunnitellaan mallia urasuunnitteluun, joka tukee ikääntyneitä. Tavoitteena on valmistaa hoitajia paremmin eläkeikään.

– Urasuunnittelu painottuu nykyään koulutuksen jälkeiseen työelämään ja nuoriin. Urasuunnittelu on yhtä tärkeää ikääntyessä ja ajatteleminen, että urasuunnitelman avulla hoitajat pystyisivät tekemään mielekkäitä ratkaisuja.

Urasuunnittelu voi sisältää ajatuksia työn määrästä, sillä harva eläkeläinen haluaa tehdä täysiä työpäiviä.

– Haastattelemamme hoitajat ovat kertoneet, että keikkalaiset ovat saaneet aika vapaasti valita työpäivänsä, jolloin emerithoitajan työnkuvaa on rakennettu yksilöllisesti ja työmäärää on työpaikoilla jo mietitty sopivaksi.

Suunnitelmallisuutta ja ennakointia työhön

Vaikka monia asioita ikääntyvien hoitajien työkyvyn kannalta jo tehdään, on hankkeen tavoitteena tuoda emerithoitajien työhön suunnitelmallisuutta ja ennakointia. Suomessa työpaikoilla eläkkeelle jäämisestä ei paljon puhuta etukäteen. Työn muotoilua ja työkyvyn johtamista kannattaisi lähteä kuitenkin työpaikoilla tarkemmin miettimään jo yli 50-vuotiaiden kohdalla.

– Kehityskeskustelut ovat avainasemassa urasuunnittelumallissa. Kun urasuunnittelu otetaan puheeksi jo noin 55-vuotiaana, voidaan eläkeikään valmistautua hyvissä ajoin. Tästä hyötyvät sekä työnantajat että työntekijät.

Keskusteluihin liittyy olennaisena osana se, minkälaista koulutusta ikääntynyt voi vielä tarvita. Vento sanoo, että useissa oppilaitoksissa on mahdollista päivittää osaamistaan lyhyillä koulutuksilla ja myös työnantajat tarjoavat koulutusta. Hankkeessa kehitetään emerithoitajille myös uusia sisältöjä koulutuksiin.

– Hoitaja voi miettiä urasuunnittelumallin avulla, haluaako hän vielä oppia jotakin uutta tai puuttuuko osaamista joltakin alueelta. Työpaikoilla usein koulutusta tarjotaan nuorille, koska ajatellaan, että ikääntyneet eivät sitä enää tarvitse. Työyhteisöt ovat kuitenkin muutoksessa, jossa pitäisi osata ikääntyneekin huomioida.

Ikäjohtaminen huomioi moninaisuuden

Ikäjohtamisen sijasta nykyään puhutaan moninaisuuden johtamisesta, joka tarkoittaa kaiken ikäisten huomioimista johtamisessa. Näin ajatellaan myös Emerit-hankkeessa, jossa edistetään kokeneiden hoitajien osaamisen siirtämistä nuoremmille.

– Ikäjohtamisen keinoin voidaan edistää ikääntyneiden hoitajien jatkamista työelämässä tai kutsua töihin jo eläköityneitä. Ikäjohtaminen on väline, jossa työnantajat tiedostavat ikääntyneiden hoitajien erityiskysymykset.

Hoitajapula ja resurssien hankkiminen vievät esihenkilöiltä nykyisin hyvin paljon työaika. Resurssipula ja korona-aika ovat saattaneet pysäyttää johtamisen kehittämistä.

– Tutkimusten mukaan hoitajien motivaatio on tärkein asia, joka alalla saa pysymään. Juuri se syy, miksi henkilö on aikoinaan kouluttautunut hoitajaksi, pitää myös alalla. Tämän huomioiminen ja tukeminen on tärkeää myös ikääntyneillä hoitajilla, kun hän miettii valintaansa, jatkaako hän vielä työelämässä vai ei, Vento painottaa.

Tänä vuonna emerithoitaja-mallin kehittäminen jatkuu työpajoissa kolmella HUSin toiminta-alueella (lasten ja nuorten sairaudet, sydän- ja keuhkokeskus sekä syöpäkeskus) ja Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen kotihoidossa. Mallit kehitetään erikseen HUSin erikoissairaanhoidon ja Keusoten kotihoitoon. Tavoitteena on pilotoida näitä malleja ensi syksynä, jolloin pitäisi olla valmiina uusia työnkuvia sisältävä emerithoitaja-malli. Tavoitteena on rekrytoida hankkeeseen emerithoitajia. Näitä malleja arvioidaan ja kehitetään edelleen palautteen perusteella.

Hankkeessa kehitetään myös verkkokoulutus eläkkeeltä takaisin työelämään palaaville hoitajille.

Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto. Hankkeen toteutusaika on 1.1.2023-30.4.2025.

Lisätietoa: Emerit-hankkeen tutkimusartikkeli: [Hoitajien työurien jatkamista edistävät ja estävät tekijät eläkeiässä | Laurea Journal](#)

kuva: HUS/Emerit-hanke