

Vinkit työnhakuun ja työhaastatteluun – URAJUTTUJA osa 18

Työelämässä on lähes alasta riippumatta työntekijäpula. Urajuttuja podin toinen kausi johdattelee työpaikkaa etsivän kuulijansa bongaamaan itselleen työnantajan. Mitä työelämä odottaa työntekijältä? Mitkä ovat keskeiset työelämätaidot? Mitä työnantaja tarjoaa työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen? Millaisia ovat tulevaisuuden työelämätaidot? Jokaisessa jaksossa vieraakseni saapuu yksi WinNovan työelämäkumppani kertomaan näkemyksistään ja kokemuksistaan. Sarja on tuotettu osana Keski-Suomen Ely-keskuksen rahoittamaa Satauraa ammatillisesta! -hanketta. Tervetuloa mukaan.

Jakson vieraana on resurssipäällikkö Teemu Purojärvi Mehiläisestä. Teemu tukee Mehiläisen sosiaalipalveluiden esihenkilöitä ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön rekrytoinnissa. Lisäksi hänen työnkuvaansa kuuluvat työnantajamielikuvan kehittäminen sekä oppilaitosyhteistyö. Teemu on ollut mukana monessa rekrytointiprosessissa ja kehittämässä Mehiläisen rekrytointikäytäntöjä. Millä asioilla on painoarvoa rekrytoinnissa? Millainen on hyvä työhakemus? Miten valmistautua työhaastatteluun? Ja millä osaamisella sekä ominaisuuksilla pärjää työtehtävissä? Kuuntele Teemun vinkit työnhaussa ja työhaastattelussa onnistumiseen!

Äänitteen kesto: 24:14 min

MP: Maija Peltomäki, juontaja

TP: Teemu Purojärvi, vieras

[äänite alkaa]

[tunnusmusiikkia]

Maija Peltomäki johdanto podcastiin: Työelämässä on lähes alasta riippumatta työntekijäpula. Urajuttuja-podin toinen kausi johdattelee työpaikkaa etsivän kuulijansa bongaamaan itselleen työnantajan. Mitä työelämä odottaa työntekijältä, mitkä ovat keskeiset työelämätaidot? Mitä työnantaja tarjoaa työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen? Millaisia ovat tulevaisuuden työelämätaidot? Jokaisessa jaksossa vieraakseni saapuu yksi WinNovan työelämäkumppani kertomaan näkemyksistään ja kokemuksistaan. Sarja on tuotettu osana Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittamaa Sata uraa ammatillisesta -hanketta. Tervetuloa mukaan.

[tunnusmusiikkia]

MP: Tänäpä meillä on vieraana Teemu Purojärvi Mehiläisestä. Tervetuloa.

TP: Kiitos paljon.

MP: Voisit tähän alkuun kertoa ihan muutaman perusfaktan teidän yrityksestänne. Mehiläinen on tietenkin laaja, mutta muutama asia, mitä ajattelet, että meidän kuulijamme ei välttämättä tiedä.

TP: Mehiläinenhän on yksityinen sosiaali- ja terveystalvelualan tuottaja Suomessa. Täytimme juuri tuossa viime lauantaina 112 vuotta, eli olemme hyvin pitkään olleet tekemässä tätä hyvää yhteistä elämää täällä Suomessa. Meidän asiakkaina on yksityisasiakkaiden lisäksi vakuutusasiakkaita, ja sitten tietysti kunta-asiakkaat ovat meidän iso asiakasryhmämme.

MP: Eli aika laaja asiakaskunta on.

TP: No, kyllä. Tietysti myös työntekijäkunta, että meillä on noin 22 000 työntekijää, ja siihen vielä sitten ammatinharjoittajia, lääkäreitä ja fysioterapeutteja muun muassa mukaan.

MP: Sitten voisit vähän kertoa sinun omista työtehtävistäsi, eli mitä teet yrityksessä?

TP: Joo, Mehiläinen on jakautunut tavallaan kolmeen lokeroon. Meillä on ne yksityiset terveyspalvelut, sitten on julkiset ja tämä kolmas, missä minä työskentelen, on nämä sosiaalipalvelut. Minä olen siellä sosiaalipalveluissa resurssipäällikkönä, eli autan ja tuen meidän kotien- ja yksikönjohtajia ja alueiden palvelujohtajia siinä asianmukaisen ja koulutetun henkilöstön saamisessa, sitten tätä työnantajamielikuvaa, ja iso osa on tämä oppilaitosyhteistyö, mitä tehdään myös muun muassa WinNovan kanssa.

MP: Niin, muun muassa tänään meillä oli pop-up rekry -tapahtuma yhdessä, mikä on juurikin sitä meidän tekemää yhteistyötä.

TP: Kyllä. Juuri näin. Oli kiva päästä kertomaan meidän ikääntyneiden, vammaisten, mielenterveys- ja päihdekuntoutujien ja lastensuojelun palveluista myös täällä teidän opiskelijoille.

MP: Sitten ihan mielenkiinnosta haluaisin kysyä, että minkälainen koulutustausta sinulla itselläsi on?

TP: Joo. Minä olen itse aikoinaan mennyt kokeilemaan lukiota, mutta se ei oikein toiminut minulle. Lähdin sitten opiskelemaan lähihoitajaksi, ja sen jälkeen vielä lähdin opiskelemaan lisää alaa, ja valmistuin terveydenhoitajaksi tuossa 2004. Nyt vähän vanhemmalla iällä menin vielä yliopistoon, ja sieltä sitten valmistuin terveystieteiden maisteriksi tuossa vajaa kaksi vuotta sitten, että koko tämän putken läpi käynyt.

MP: Tämä kuulosti tosi tutulta, niin kuin puhuimmekin tuossa päivän aikana, että minulla on itsellä vähän samantyyppinen tuo opiskelutausta.

TP: On kyllä antanut sellaisen laaja-alaisen näkemyksen tähän. Niin kuin aikaisemmin puhuttiin siitä, että kun on se lähihoitajatutkinto siellä, niin ymmärtää aika lailla koko tämän kentän ihan sieltä asiakkaan kohtaamisesta alkaen.

MP: Sitten voisit valottaa vähän, että minkälainen urapolku sinulla on ollut, tai missä olet työskennellyt ennen kuin nyt, mitä kerroit tästä tämänhetkisestä työtehtävästä?

TP: Olen aika laajasti kyllä sosiaali- ja terveysalalla työskennellyt, ja välillä sitten myös käynyt vähän muualla alalla. Olen ollut ihan nuorten turvatalossa, sitten ollut äitiys- ja lastenneuvolassa terveydenhoitajana, sitten lastenkllinikalla traumapuolella ja ihan yksityisellä toimenpideyksikössä esimiehenä ja sairaanhoitajana. Sitten kävin välissä ulkomailla. Olin Puolassa lääkemyynnin maajohtajana, ja hetken aikaa Venäjällä kansalaispalveluvirkailijana. Sitten 2016 palattiin perheen kanssa Suomeen, niin siitä olen pikkuhiljaa sitten ajautunut tänne sosiaalipalveluiden puolelle. Mehiläiseen tulin ikäyksikön yksikönjohtajaksi samana päivänä, kun tämä hoivakriisi alkoi. Sitten kun alkoi korona, minut valittiin tähän resurssipäällikön tehtävään. Aika haasteellinen on ollut tämä oma ura nyt toistaiseksi Mehiläisessä, mutta hyviä asioita on tapahtunut, ja koko ajan vaan parempaan suuntaan ollaan menossa.

MP: Eli aika kattava työhistoria, jos ajattelee, mitä kerroit. Monenlaista ja sitten vielä ulkomaatakin siihen väliin.

TP: No, joo. Ja ei ole ehkä semmoinen perinteinen CV, jota monesti minultakin kysytään, että kannattaako lähettää CV:tä, kun minulla on tässä tällaisia pätkiä. Se ehkä enemmän alkaa nykyään olemaan sääntö kuin poikkeus, että niitä 20 ja 30 vuoden uria saman työnantajan palveluksessa on harvemmin ja harvemmin, ja se ei enää ole edes nykypäivän tavoitetilakaan.

MP: Sitten vähän voitaisiin mennä tähän työnantajan maailmaan. Viime aikoina on jonkun verran ollut puhetta siitä, että nuorten työelämätaidoissa olisi toivottavaa. Sitten taas toisaalta nuorilla saattaa olla sellaisia työelämätaitoja, mitä iäkkäämmillä työntekijöillä ei ehkä ole. Jos pitäisi mainita

kolme keskeistä työelämätaitoa, mitä näet teidän alalla ja yksiköissä tarvittavan, niin mitä ne sinun mielestäsi voisivat olla?

TP: Ehkä se, mitä nuorilla on, on näiden nykyaikaisten, esimerkiksi digisovellusten käyttäminen, tai sellainen erilainen rohkeus lähteä kokeilemaan uusia juttuja ja lähteä siihen mukaan. Sitten se, mitä ehkä voisi oppia sieltä kokeneemmilta, on sellainen ehkä ihmisen kohtaaminen ja rauhallisuus. Tietysti aika monesti huomaa, että nuorilta puuttuu se tai ehkä on puutteellisemmat ne sosiaaliset taidot, e olla niin ehkä totuttu olemaan toisten kanssa tekemisissä. Ja semmoinen kuuntelemisen taito, että meillä on todella paljon semmoista arvokasta hiljaista tietoa meidän pitkään töissä olleissa ja iäkkäämmillä työntekijöillä, mitä olisi hyvä saada siirrettyä myös sinne nuoremmille. Siinä on varmaan semmoiset pääasialliset taidot.

MP: Mitä ajattelet, että minkälaisella osaamisella tai ominaisuuksilla ja taidoilla varustettu henkilö pärjää teidän tarjoamissa yksiköissä tai työtehtävissä?

TP: Jos otetaan ihan, mitkä ovat alan perusosaamiset, että on se koulutus ja siihen liittyvät. On sitten sairaanhoitaja tai lähihoitaja, tai meillä voi olla toimintaterapeutti ja fysioterapeutti ja geronomia, niin kyllä se oman ammattiryhmän osaaminen on tärkeää, se oma asiantuntijuus siellä. Sitten tietysti todella paljon tulee erinäköisiä digitaalisia välineitä. Meillä kyllä joutuu opettelemaan kännykän käyttöä tai sähköistä työvuorosunnitteluohjelmaa, erinäköisiä Wordeja ja Exceleitä ja kaikkia muita joutuu opettelemaan käyttämään niiden normaalien potilastieto-, asiakastietojärjestelmien lisäksi. Tietysti semmonen, mistä itse olen ehkä ollut huolissani, ovat nämä perusmatemaattiset taidot. Aika moni opiskelija tai vastavalmistunut jää esimerkiksi lääkelaskuissa siihen hylättyyn suoritukseen, jolloin ei voi saada lääkelupia eikä voi toimia sitten täyspainoisesti hoitajana meidän kodeissa.

MP: Jotenkin toit hyvin tässä esille ehkä semmoisia puutteita tai mitä täytyisi vahvistaa, niin jos itse saisit päättää, niin mitä toivoisit, että ammatillisessa koulutuksessa tehtäisiin jotenkin toisella tavalla? Tai mitä osaamista painotettaisiin, jos ajatellaan, että toit esille ehkä niitä epäkohtia, niin olisiko niissä? Tai tuleeko jotain muuta mieleen?

TP: Tietysti niissä, että painotettaisiin niitä osaamisia, mutta tietyllä tapaa myös toivoisi, että voitaisiin tehdä yhteistyötä, että keksittäisiin uusia tapoja tai uusia teknologioita tehdä asioita. Kun ajoimme tänne Poriin, niin juttelimme kollegan kanssa siitä, että nykynuoret esimerkiksi ovat oppineet käyttämään kännykkää sillä tavalla, että he pyyhkäisevät sitä joko vasemmalle tai oikealle tai ylös tai alas, niin kuin nämä nykysovellukset toimivat. Sitten he tulevat meille töihin, ja meillä on järjestelmät, jotka toimivat hiiren avulla tai pitää laittaa rasti ruutuun tai kirjoittaa vapaata tekstiä, että olisiko siinä tavallaan meillä opittavaa sieltä oppilaitoksilta ja nuorilta päin, että miten tehdä niitä asioita. Eli vastasin vähän niin kuin kysymykseen kysymyksellä.

MP: [naurahtaa] Joo. Tämä oli ihan hyvä heitto. Voimme lähteä kehittämään ja miettimään, että mitä voisimme yhdessä tehdä paremmin vielä. Sanoitkin tästä, että nuoret ovat hyviä käyttämään muun muassa puhelinta, niin tämmöinen aasinsilta, että minkälaisia somesääntöjä teillä on työpaikalla tai onko? Ja jos ajatellaan sosiaalisen median käyttöä, matkapuhelimen käyttöä yleensä ajatellen työtä, niin minkälaisia ohjeistuksia teillä on? Tai suosituksia?

TP: Yleisestihän meillä on tietysti kaikki salassapitovelvollisuudet, ja se koskee ihan samalla tavalla sosiaalista mediaa, eli jos ottaa kuvan työpaikalta, niin siihen täytyy tietysti olla lupa. Varsinkin jos siinä näkyy joku meidän asiakas esimerkiksi, niin sitä ei saa julkaista ilman asiakkaan lupaa. Eli kaikki sellainen tietysti täytyy huomioida siinä työssänsä. Me enenevästi haluamme olla mukana sosiaalisessa mediassa ja ohjeistaa tietysti siitä, että otetaan niitä fiiliskuvia tai tunnelmakuvia sieltä työpaikalta, kun tehdään jotakin kivaa tai tehdään jotakin yhteistä, tai ei aina edes sitä kivaa tai yhteistä, vähän sitä arkea kuvataan. Siinä täytyy sitten yhteydessä oman yksikön somevastaavan kanssa katsoa ne sitten, että ne vastaavat myös niitä ohjeistuksia eli nämä edellä mainitut, että on luvat. Tietystikään se ei saa olla yritykselle haitallista, eli täytyy muistaa, että työntekijä ei saa toiminnallaan työnantajaa vahingoittaa, että sellainenkin käytössääntö siellä täytyy olla mukana. Muuten meillä tietysti toive on se, että työaikana ei sitä kännykkää käytetä eikä sitä sosiaalista mediaa. Sille on oma aikansa ja paikkansa, että silloin kun

olla töissä, niin tehdään työtehtäviä, ja annetaan aika asiakkaalle, ja tehdään hänen kanssaan asioita.

MP: Sitten voisimme mennä vähän tähän rekrytointimaailmaan. Voisin nyt ensimmäiseksi kysyä tämmöistä, kun olet näiden rekrytointien kanssa kuitenkin tekemisissä, niin jos pitäisi miettiä joku asia, minkä perusteella tekee rekrytointipäätöksen, niin onko sinulla joku semmoinen, mihin tavallaan luotat, että nyt voisin ajatella, että tämä olisi oikea ihminen?

TP: Jos jätetään nämä tavalliset vaadittavat koulutustaustat ja Valviran luvat ja muut, niin kyllä se tietty persoona ja se asenne, että miten se tulee esille siinä rekrytointiprosessissa ja sen aikana. Jos tuntuu, että hän istuu siihen meidän porukkaan, hänellä on oikeanlainen asenne, fiilis tulla tekemään sitä työtä, niin se on se ihan ykkösjuttu, mikä on se tärkein puoli siinä palkkauspäätöksen tekemisessä.

MP: Olisiko sinulla antaa jotain vinkkejä sitten ihmisille, ketkä hakevat teiltä töitä?

TP: Joo, kyllä se ensimmäinen vinkki on, että kannattaa valmistautua siihen työhaastatteluun tai työhaastatteluihin. Mehän pyrimme tietysti, että me kaksi- tai kolmiportaisesti haastattelisimme, ja vielä siten, että meillä työyhteisö eli tulevat kollegat olisivat mukana, ja sitten mahdollisesti myös meidän asiakkaat olisivat siellä mukana. Ja se, että miten valmistautua, niin toivottavaa olisi, että jo etukäteen miettisi, että mikä on se juttu siinä työpaikassa, että mikä itseä kiinnostaa. Aina paras, jos pystyy jo ennakkoon hakemaan vähän tietoa ja lueskelemaan ja pohtimaan, että mikä juuri siinä kyseisessä työssä, vaikka mielenterveys- ja päihdekuntoutujien ohjaustyössä, ja mikä juuri siinä kodissa, että mikä se on se juttu, että mikä minua kiinnostaa, mikä minut houkuttelee ja mikä sai minut hakemaan sitä paikkaa.

MP: Tuo kuulosti ihanalta, kun sanoit, että voisi olla asiakkaitakin tai asukkaita mukana haastattelussa, tavallaan olla valitsemassa ihmistä, kuka tulee hoitamaan ja huolehtimaan asioistani.

TP: Joo, ja kyllä meillä on toive ja tapa, että me pyrimme, että haastateltavat kierrätetään meillä kodeissa, he saavat siellä tutustua meidän asiakkaisiimme ja siihen mahdolliseen tulevaan työympäristöön. Siinä samalla myös rekrytoiva esimies näkee, että miten tämä henkilö siinä käyttäytyy, samoin kuin sitten tämä työtä hakeva henkilö pystyy jo siinä näkemään, että miltä mahdollisesti se arki näyttää ja se todellisuus siellä, jolloin ei tavallaan myydä sikaa säkissä kummallekaan osapuolelle, vaan että ollaan oikeasti avoimia siihen ja kerrotaan, mitä on. Siinä samalla sitten asiakkaat pystyvät juttelemaan, että jos on ikääntyneitä, niin he kun näkevät uuden ihmisen, he hyvin mielellään tulevat juttelemaan ja kyselemään aina juttuja. Siitähän sen näkee sitten myös, että miten tämä henkilö reagoi vaikka siihen ikääntyneen lähestymiseen, ja sitä kautta voi myös miettiä, että onko sitten mahdollisesti soveltuva.

MP: Kuulostaa tosi hyvältä mallilta. Mielellään kysyisin, että mitä kannattaisi ehdottomasti ehkä välttää semmoisessa rekrytointitilanteessa, haastattelussa, tai jos ajatellaan sitä ihan työhakemusta?

TP: Ehkä tässä sosiaali- ja terveysalalla kannattaa välttää liian pitkiä ja seikkaperäisiä hakemuksia, se on ainakin ensimmäinen. Niissä harvoin on sellaista informaatiota, joka kuitenkin sitten olisi loppuviimein tarpeellista. Ehkä valitettavan usein olemme liian avoimia ja liian paljon haluamme kertoa itsestämme, eli ei ehkä omankaan tietosuojaan kannalta kannata kertoa perheenjäsenten nimiä tai muuta sellaista yksityistä tietoa, että se ei kuulu siihen työhakemukseen eikä siihen rekrytointiprosessiin. Tietysti harrastuksista on hyvä kertoa, ne antavat vähän kuvaa siitä, että minkälaisesta henkilöstä on kysymys, mutta sen syvällisempiin ei kannata kyllä lähteä menemään.

MP: Että enemmän napakka ja hyvin myyvä, ja sitten loput haastattelussa.

TP: Kyllä, hyvä ja napakka, ja jos sieltä löytyy se ydin, että miksi minä haen juuri tätä tehtävää ja juuri tältä työnantajalta. Se on se idea ja pointti siinä.

MP: Sitten sanoitkin itse asiassa tuosta asenteesta ja motivaatiosta. Osaatko sanoa, että näkykö se mielestäsi hyvin niistä haastattelutilanteista, ja voisiko sitä jotenkin välittää siinä itse haastattelutilanteessa?

TP: Kyllä se näkyy ihan selkeästi sitten, että onko hakenut työpaikkaa esimerkiksi vain sen takia, että kun ei ole löytänyt mitään muuta, tai ei oikein tiedä siitä paikasta. Meille tulee myös hakemuksia, että vaikka TE-keskus velvoittaa hakemaan, niin kyllähän ne kaikki näkyy siinä läpi. Näkyy myös se, että jos jännittää, ja ainahan se on parempi, jos sanoo, että: "Hei, minua nyt jännittää, että voidaanko vähän tehdä jotain välissä?" Mutta ei kannata jännittää, kannattaa sanoa ihan avoimesti muutenkin, että mikä fiilis on.

MP: Tästä nyt on puhuttu paljon yleisesti ihan valtakunnallisesti, että hoitopuolella, sosiaali- ja terveysalalla on aikamoinen työntekijäpula. Millaisia ratkaisuvaihtoehtoja näkisit tällaiseen tilanteeseen? Oppisopimusopiskelua on tietenkin, mutta tuleeko mieleen jotain sellaista, mikä voisi olla ratkaisu?

TP: Kun me esimerkiksi rekrytoimme, niin se on yleensä se yksi hakemus, kaksi hakemusta per työpaikka, jolloin sitä työvoimaa ei ole tavallaan olemassakaan siellä vapailla markkinoilla. Tietysti se, että nyt on varmaan siirrytty myös sellaiseen keikkatyöhön tai vuokrafirmojen palveluksiin, jolloin tavallaan on tullut se oma vapaus siihen esimerkiksi valita työvuoroja ja niitä aikoja, missä tekee ja milloin tekee. Siihen tietysti työnantajana pyritään vastaamaan eri tavoin, että voisi olla vapaammin sitten työntekijällä mahdollisuus vaikuttaa niihin työvuoroihin. Ehkä siellä semmoinen ydin on, että saataisiin yleensäkin sotealan arvostus nostettua takaisin siihen arvostukseen, mikä se ennen on ollut. Palkka on tietysti yksi, mutta kyllä se enemmän lähtee meistä itsestämme, jotka olemme sotealan ammattilaisia, että itse arvostetaan omaa työtä ja omaa ammattitaitoa, ja tuodaan sitä esille. Sitä kautta lisätään alan houkuttelevuutta ja sitä, että myös jaksetaan ja pysytään siellä työssä sitten. Ihan sitä viisasten kiveä tuskin on kenelläkään.

MP: Meillä oli tänään yhteinen pop-up rekry -tapahtuma, ja erilaista yhteistyötä tehdään teidän kanssanne. Mitä olet mieltä tämän tyyppisestä yhteistyöstä? Toimiiko, ja mitä ehkä toivoisit lisää?

TP: Joo, siis ehdottomasti toimii. Kyllä oppilaitokset ovat meille yrityksenä todella tärkeä yhteistyökumppani sekä jo sieltä alusta asti ja myös niissä peruskoulutuksen suorittavissa, mutta myös meille itsellemme, että meidän nykyiset työntekijät saavat sitten koulutusta sieltä, että voidaan tehdä silläkin tapaa sitä koulutusyhteistyötä. Tällaiset rekrytilaisuudet tai pop-up rekry -tilaisuudet, mistä puhutaan, ne ovat äärettömän hyviä paikkoja meille olla näkyvillä, olla esillä ja kertoa meidän toiminnasta sitten opiskelijoille, ja ei aina siinä mielessä, että vain niille valmistuville, vaan pitkin matkaa siinä sitten, koska kuitenkin lähihoitajat ovat koko opinnon ajan jollain tapaa meidän kanssa tekemisissä. Meillä kuitenkin sosiaalipalveluissa ja Mehiläisessä yleensäkin on mahdollisuus melkein mikä tahansa lähihoitajan työssäoppimisjakso suorittaa. On erittäin tärkeää olla näkyvillä ja tehdä näitä tilaisuuksia yhdessä.

MP: Voisin tähän loppuun vielä ottaa yhden kysymyksen nykyisistä työtehtävistä. Ehkä osa katoaa tai muuttuu muotoaan, ja puhutaan paljon myös robotisaatiosta ja kaikesta tällaisesta kehityksestä. Tilalle mahdollisesti tulee jotain muuta, mutta jos sinulla olisi itsellä niin sanottu kristallipallo ja katsoisit sitä, niin mitä sanoisit, että miltä tulevaisuus teidän alallanne näyttää?

TP: Kyllä minä uskon, että enenevästi sellaisia tehtäviä, joihin ei tarvita sitä ihmistä, tulee siirtymään jonkun koneen tai laitteen suorittamaksi, eli tulee jotain teknologisia sovellutuksia tai sitten tulee robotteja tekemään joitakin asioita. Itse tuossa kuuntelin semmoista tiederadiota, ja siinä puhuttiin siitä, että robotisaation ja teknologian ero on se, että robotti oppii ja pystyy muokkaamaan sitä käyttäytymistään. Olisi tietysti hienoa saada tälle sotealalle sellaisia robotteja, jotka oppisivat tuntemaan niitä asiakkaita ja niitä ihmisiä paremmin, ja pystyisivät sitten reagoimaan niiden tarpeisiin sen sijaan, että meillä on tällä hetkellä lähinnä teknologisia sovellutuksia, jotka vain toistavat sitä tiettyä juttua, mikä heille on syötetty. Sitten muut ratkaisut, että on kehitetty tällaisia liivejä, jotka vie painoa pois nostettavalta kuormalta, joka sitten helpottaa hoitajan fyysistä rasitusta. Näitä tietysti toivoisi huomattavasti enemmän, että me saisimme sitten se koulutettu ihminen tekemään juuri sitä asiakastyötä ja sitä semmoista

kohtaamista, mitä ei voida siirtää millekään laitteelle tai robotille tai muuhun teknologiseen sovellutukseen. Se tietysti tällä alalla vaatii sitten, että yhteiskunta on myös valmis siihen, eli kun yhteiskunta ei esimerkiksi ikääntyneiden hoidossa hyväksy sitä, että voidaan tällainen teknologinen ratkaisu laskea osaksi vaikka hoitajamitoitusta nyt tulevassa vanhustenhuoltolaissa, niin ne jäävät monesti sitten tekemättä, että ei vain ole varaa panostaa sitten niihin ratkaisuihin ja niiden teknologisten ratkaisujen löytämiseen. Sitä se myös vaatii, että yhteiskunta sitten rahoittaa ja hyväksyy näiden tällöisten käytön ja kehittämisen.

MP: Kiitos haastattelusta, Teemu.

TP: No, kiitos hyvin paljon.

Loppujuonto, Jonna Malmivuori: Tämä podcast-jakso on tuotettu osana Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittamaa ESR-hanketta, Satauraa ammatillisesta! Hanke kehittää koulutuksesta työelämään ja työelämästä koulutukseen siirtymistä tukevia jatkuvan oppimisen menetelmiä ja palveluita. Hanke monipuolistaa koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta sekä yhteistyötä. Hanketta koordinoi WinNova, osa toteuttajia ovat Kankaanpään Opisto ja Sataedu.

[tunnusmusiikkia]

[äänite päättyy]