

TYÖHYVINVOINTIA ILTALASSA

Pelastusarmeijalle työntekijöiden hyvinvointi on äärimmäisen tärkeää. Aivan erityisesti tämä korostuu hoiva-alalla, jolla kamppaillaan akuutin työvoimapulan kanssa. Pelastusarmeijan hoitokoti Iltala on toteuttanut työhyvinvointimuotoilua yhdessä Laurean ammattikorkeakoulun kanssa. Mitä työhyvinvointimuotoilu on ja miten se käytännössä näkyy hoitokoti Iltalassa? Sotahuuto tutkii asiaa.

Mitä työhyvinvointimuotoilu on? Se tarkoittaa työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kehittämistä työntekijäkeskeisesti. Projektissa tunnistetaan ja ratkaistaan työyhteisön kannalta tärkeitä haasteita. Oleellista on se, että ratkaisu ja tulos saadaan aikaan työntekijäkeskeisesti yhdessä työskennellen. Tavoitteena on löytää ratkaisu konkreettiseen ongelmaan ja parantaa näin työntekijöiden hyvinvointia ja osallisuutta.

Pelastusarmeijan sosiaalityön johtaja **Jari Karppinen** kertoi ajatuksen syntyneen henkilöstöpäällikkö **Marja-Liisa Mäkelän** tutustuessa Laurean ammattikorkeakoulun esitykseen tästä konseptista. Se tuntui sopivalta työkalulta hoitokoti Iltalaan Espoon Viherlaaksossa. Puolet hankkeen rahoituksesta Pelastusarmeija on saanut työsuojelurahastosta.

Useasti työnantajien motiivina osallistua työhyvinvointimuotoiluun on lisätä tuottavuutta, parantaa asiakaspalvelua ja vähentää työntekijöiden sairaspöissaoloja. Akuutti hoitajapula on ollut Pelastusarmeijalle suurena motivaattorina.

– Tiedämme, miten haastava tilanne hoiva-alalla parhaillaan on, Jari Karppinen sanoo. – Mitä paremmin työntekijät voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja sen kehittämiseen, sitä paremmin he meillä viihtyvät ja sitä houkuttelevampana työpaikkana Iltala näyttäytyy.

Iltalan johtaja **Kirsi Hakkarainen** ja hoitotyön esimies **Katja Hemminki** allekirjoittavat tämän. Iltalassa on 60 asukaspaikkaa, joista 40 on tällä hetkellä täytetty. Yhtä asukasta kohden on 0,6 hoitajan mitoitus, eli Iltalassa työskentelee nyt 24 hoitajaa.

– Toivoisimme, että työhyvinvointimuotoilussa tulisi sellaisia syitä esille, jotka pitävät työntekijämme täällä. Tätä voisimme käyttää hyödyksi myös työhaussa ja markkinoinnissamme. Toiveena olisi parantaa Iltalan pito- ja vetovoimaa, sanoo Kirsi Hakkarainen.

– Tutkimus auttaa meitä ymmärtämään, mitkä asiat tekevät meistä viihtyisän ja houkuttelevan työpaikan, Katja Hemminki lisää.

Määrittämissä vaiheissa jo paljon uutta tietoa

Työhyvinvointimuotoilun projekti alkoi alkusyksystä ja kestää noin puoli vuotta. Prosessiin kuuluu neljä vaihetta: löytäminen, määrittäminen, kehittäminen ja tuottaminen. Haastatteluhetkellä Iltalassa ollaan määrittämissä vaiheissa, ja siellä on mietitty kehittämiskohteita ja tarpeita.

Hyvinvointimuotoilussa hanketta koordinoi kehittämissäryhmä. Iltalan ryhmään kuuluvat henkilöstöjohtaja Marja-Liisa Mäkelä, Iltalan johtaja Kirsi Hakkarainen, hoitotyön esimies Katja Hemminki, sosi-

aalisen työn johtaja Jari Karppinen, projektia johtava edustaja Laurean ammattikorkeakoulusta sekä edustaja Lahden ammattikorkeakoulusta, joka on projektissa kumppanina mukana.

Iltalassa tiedonkeruuta on suoritettu työpajojen, henkilökohtaisten haastattelujen ja ryhmähaastattelujen avulla. Havainnoitsijat Laureasta ovat myös seuranneet Iltalan arkea ja sen sujumista.

– Tähän mennessä olemme pitäneet yhden työpajan, jossa henkilökunta keskusteli, millaisia asioita he käyvät läpi aamuvuoron aikana. Aamuvuoron valitsimme siksi, että olemme huomanneet siihen tiivistyvän aikatauluttamisen ja työn suunnittelun suurimmat haasteet, Katja kertoo.

– Me emme esimiehinä osallistu haastatteluihin tai työpajoihin. Haluamme olla siitä sivussa, jotta työyhteisöllä on mahdollisuus olla avoin ja suora vastauksissaan, Kirsi paljastaa. – Laurean haastattelijat ovat purkaneet haastattelut, ja olemme tutustuneet niihin kehittämissäryhmän kesken.

Ammattikorkeakoulu Laurea tarjoaa kehittämistyöhön prosessin, menetelmät ja palvelumuotoilijat fasilitoimaan ja tukemaan organisaation työskentelyä. Organisaation kehittämissäryhmälle Laurea tarjoaa ohjausta, joka koostuu valmentavista työpajoista ja niiden välillä tapahtuvasta tuetusta työskentelystä. He pitkälti vetävät työpajat ja haastattelut ja



Iltilan työhyvinvointimuotoilusta olivat Sotahuudolle kertomassa hoitotyön esimies Katja Hemminki, lähihoitajat Ida Ollikainen ja Henni Kyöstiö sekä Iltilan johtaja Kirsi Hakkarainen. Myös lähihoitaja, työsuojeluvaltuutettu Katariina Thomson oli mukana, mutta työtehtävät kutsuivat ennen kuvanottoa.

organisoiivat kehittämissyhmän kokoukset tuoden esiin ne asiat, joita on seuraavaksi linjattava.

– Tässä projektissa on se hyvä puoli, että se myös muokkautuu sekä sisällöltään että kestoiltaan tarpeiden mukaan. Laurea on hyvin tarkalla korvalla kuunnellut meitä. He eivät ole tuoneet vain valmista sapluunaa, vaan kehittävät sitä meidän kanssa yhdessä, Katja kiittää.

Ongelmia korjaamalla hyvästä paremmaksi

Kuten aiemmin todettu, työhyvinvointimuotoilun päällimmäisenä tavoitteena on löytää ja ratkaista työpaikan konkreettisia ongelmia ja näin parantaa työntekijöiden työhyvinvointia ja osallisuutta.

Tiedustelen Kirsilta ja Katjalta, millaisia asioita on noussut esille.

– Onneksi suoranaisia ongelmia ei ole esiintynyt, mutta kehityskohteita,

joilla voimme parantaa työn sujuvuutta. Työn eritahtisuus on yksi asia, mikä on noussut esille. Tätä työtä tehdään täysin omalla persoonalla, ja olemme erilaisia persoonallisuuksia. Tämä voi näkyä työtavoissa ja aiheuttaa haasteita, Kirsi avaa vastauksia.

– Meillä on laatutavoitteet, joihin olemme sitoutuneet. Ihmiset voivat kuitenkin tulkita niitä eri tavoin, ja vastuullisina ja tunnollisina saattavat asettaa itselleen liian korkeita vaatimuksia. Tämä vaikuttaa töissä jaksamiseen ja voi aiheuttaa aikatauluhaasteita. Kokonaisuuden ajattelu ja yhteisten pelisääntöjen noudattaminen ovat avaintekijöitä, Katja sanoo.

Positiivisena asiana kyselyssä on noussut esiin työilmapiiri: Iltilaan on hyvä tulla töihin.

– Olemme työhyvinvointimuotoilijalta saaneet positiivista palautetta siitä,

että on paljon keskusteltu ja toteutettu asioita yhdessä ja osallistettu, Katja toteaa hymyillen ja jatkaa: – Puhuttaessa työhyvinvoinnista usein ajatellaan sen olevan jotain, minkä työnantaja tarjoaa. Työhyvinvointi kuitenkin ulottuu paljon syvemmälle – myös työntekijällä on vastuu hyvinvoinnistaan, pohtia asioita, mitkä omassa elämässä tuottavat hyvinvointia ja jaksamista.

Tyytyväisyyttä ja toiveita

Kirsi Hakkarainen ja Katja Hemminki ovat olleet projektiin tyytyväisiä, ja he kokevat saaneensa siitä myös tukea esihenkilötyöskentelyyn.

– Tässä on ollut hienoa, että työntekijöitä itseään on oivallutettu ja vastuutettu. Parasta on, kun he oivaltavat itse näitä haasteita ja parannuksia, sillä he tuntevat työtilanteensa parhaiten, Katja toteaa. ►►



Viihtyisä hoitokoti Iltala sijaitsee seesteisessä ja luontorikkaassa Espoon Viherlaakson kaupuginosassa.

» – Ulkopuolinen näkökulma on kirkastanut meille monia asioita, ja tästä on valtavasti tukea johtajuuteen. Olemme saaneet vahvistusta sille, että olemme olleet tekemässä oikeita asioita, Kirsi iloitsee. – Olemme myös Pelastusarmeijalle tästä mahdollisuudesta kiitollisia, koemme tämän hyvin positiivisena kokemuksena.

Palataan vielä työhyvinvointimuotoilun perimmäisiin tavoitteisiin. Sosiaali-työn johtaja Jari Karppinen:

– Perinteisesti kehittämistyötä on tehty asiakaslähtöisesti, mikä onkin hyvin tärkeää. Näkökulman vaihtaminen niin, että katsotaan myös työntekijäkeskeisesti asioita on arvokasta, sillä hoivatyö kulminoituu vuorovaikutukseen ja luottamussuhteen syntymiseen asiakkaan ja työntekijän välillä. Jos työntekijä voi hyvin, myös asiakas saa hyvää palvelua ja hoivaa. Hoivatyössä tulee usein esiin jatkuva kiire. Toiveena on, että työtä saatettiin organisoida niin, että aikaa asiakkaan kohtaamiselle jää entistä enemmän. Pääsisimme irti kiireestä ja sen synnyttämästä stressistä. On myös tärkeää, että työmäärät pidetään kohtuullisina, niin että työntekijät jaksavat ja voivat hyvin ja haluavat jatkossakin työskennellä meillä. Tätä kun saamme viestittyä ulospäin, saamme myös uusia työntekijöitä.

Kirsi Hakkarainen ja Kaisa Hemminki ovat samoilla linjoilla:

– Toivomme löytävämmekin pito- ja vetovoimatekijöitä, jotka tekevät meistä houkuttelevan paikan työskennellä. Lisäksi toivoisimme saavamme työn rullaamaan niin sujuvasti, että pienet harmit, joita välillä kohtaamme, jäisivät pois. Olisi hienoa, jos tästä jäisi työntekijöille tapa löytää näitä oivalluksia arjessa. Itseohjautuvuutta. Toivomme työntekijöiden ymmärtävän, että he ovat ensisijaisen tärkeitä ja he voivat ja saavat tehdä päätöksiä. Saa rohkeasti tuoda esiin ideoita ja kokeilla niitä. Kun olemme pieni yksikkö, voimme ketterästi vastata erilaisiin tarpeisiin. Jos erehdymme, voi aina kokeilla uudestaan.

– Olemme tietoisia, että täällä on paljon hyvää, mutta puuttamalla puutteisiin voimme olla entistä parempia.

Viihtyisä loppuelämän koti ja salliva työpaikka

Hyvinvoivat työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara. Hyvinvointimuotoilussa ratkaisut luodaan yhteistyössä työntekijöiden kanssa, heidän tarpeitaan ja kokemuksiaan kuunnellen ja kunnioittaen. Työntekijät ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita. Sotahuuto lähtee vielä vierailulle paikan päälle hoitokoti Iltalaan Espoon Viherlaaksoon.

Kuten aina Iltalasta huokuu lämmin ja seesteinen tunnelma. Lounasaikaan

ryhmä asukkaita on aterialla salissa, hymyilevät hoitajat heidän apunaan. Seesteinen ilmapiiri kätkee taakseen kuitenkin paljon fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa työtä. Kahvitauon jälkeen saan mahdollisuuden keskustella lähihoitajien **Katariina Thomsonin**, **Ida Ollikaisen** ja **Henni Kyöstiön** kanssa. Katariina on Iltalan työsuojeluvaltuutettu, ja hän on työskennellyt Iltalassa kunnioitettavasti 29 vuotta. Ida on ollut Iltalassa noin kuusi vuotta ja Henni vajaan kolme.

– Inhimillisuus on se hyve, jolla Iltala erottautuu. Emme ole vain pelinappuloita, vaan pääsemme todella vaikuttamaan omaan työhömmeh. Meitä kuunnellaan. Se on pitänyt minut täällä näin kauan, toteaa Katariina hymyillen.

Katariina, Ida ja Henni ovat kaikki olleet mukana työhyvinvointimuotoilun haastattelussa ja työpajoissa.

– Haastattelussa kävimme läpi työssä jaksamista ja työn haasteita. Tiedusteltiin myös suhdetta esihenkilöön ja parannustoiveita, Ida kertoo. – Ryhmäkeskusteluissa jokainen sai esittää mielipiteensä eri asioista, Katariina lisää.

Tiedustelen, millaisia kehityskohteita ja ongelmia haastattelussa ja keskusteluissa on noussut esiin:

– Vastuunjaon haasteita, miten työ jakautuu, ja millainen merkitys sillä on työn mielekkyydelle, Katariina avaa aihetta.

Katariina ja Ida työskentelevät samalla osastolla, Henni toisella. Katariinan ja Idan osastolla suurin osa asiakkaista on käveleviä ja aktiivisia.

– Välillä pitää olla silmät selässä, Katariina naurahtaa. Hennin osastolla asiakkaat puolestaan tarvitsevat enemmän tukea liikkumiseen. – Se tekee työstä fyysisesti raskaampaa, Henni sanoo.

– Osastollamme on keskitytty kiireeseen, koska se on ollut päällimmäinen ongelma. Miten saisimme kiirettä vähennettyä ja ehtisimme tauoille kunnolla, Ida lisää.

Osallisuus työhyvinvointimuotoiluun on tuntunut positiiviselta, mutta herättää myös uteliaisuutta jatkosta: – Odottavin fiiliksin, miten tämä tulee näyttämään käytännön tasolla. Akuutti hoitajapula tekee sen, että nämä ovat todella haastavia aikoja, Katariina toteaa vakavana.

Katariina, Ida ja Henni toivovat, että ohjelman pohjalta syntyisi ratkaisuja, jotka keventäisivät työtä ja selventäisivät vastuunjakoja. Mutta millaista on työskennellä Iltalassa?

– Esihenkilöt ovat rentoja, ja täällä ei ole tiukkaa hierarkiaa, mikä tekee tästä mukavan paikan tulla töihin, Henni kertoo. Ida jatkaa: – On myös hienoa, miten täällä saa keskittyä hoitotöihin, sillä ruoan valmistukselle ja laitoshuollolle on omat työntekijänsä. Se ei todellakaan ole itsestäänselvyys kaikkialla. Katariina nyökkää: – Se on iso plussa, joka auttaa jaksamaan.

– Asukkaille on aikaa – ja pystymme tekemään tästä heille viihtyisän loppuelämän kodin, Ida tiivistää hymyillen.

Työilmapiiri saa myös heiltä kiitosta.

– Porukkamme on tosi hyvä. Täällä saa olla oma itsensä. Tämä on salliva

työyhteisö, ja ketään ei tuomita. Saa itkeä ja nauraa, tuoda koko tunneskaalan esille, Ida sanoo.

Katariina esittää huomion Pelastusarmeijalle: – Joskus työpaikkana näytämme hiukan pelottavalta, sillä monet ajattelevat, että pitäisi olla tietynlainen, jotta voisi työskennellä täällä. Toimimme kristillisten arvojen mukaisesti, mutta kutsumusta ei edellytetä. Sitä voisi tuoda paremmin esille, että aivan kaikki ovat tervetulleita.

Lopuksi Katariina, Ida ja Henni heittävät ilmaan toiveen:

– Kunpa saisimme uusia työkavereita! Monet muualta tulleet ovat ihmetel-

leet, voiko tällaista paikkaa ollakaan. Rohkeasti mukaan!

Toni Kaarttinen

Kuvat: Toni Kaarttinen

Oletko kiinnostunut Iltalasta työpaikkana?

Tutustu Iltalaan ja avoimiin työpaikkoihin: pelastusarmeija.fi/palvelut/iltalan-hoitokoti



– Rohkeasti mukaan työtiimiimme, Henni, Kirsi, Ida ja Katja kutsuvat hoitotyöstä kiinnostuneita lukijoita.



Työhyvinvointimuotoilun julisteita Iltalan seinällä.