

Uuraisten vanhuspalveluiden johtamisjärjestelmän sekä henkilöstön kehittäminen, työtehtävien psykososiaalisen kuormittavuuden näkökulmasta

HYVINVOINTIHANKE 2020-2021

MIRKKA SIMONEN

Sisällys

1. Toteuttajan nimi	2
2. Hankkeen nimi ja hanketunnus	2
3. Yhteenveto hankkeesta	2
4. Raportti	2
4.1 Hankkeen tavoitteet ja riskit	2
4.2 Toteutus	3
4.3 Tulokset ja vaikutukset	3
5. Esitykset jatkotoimenpiteiksi	4

1. Toteuttajan nimi

Uuraisten kunnan vanhustyö, vastuhenkilö Mirkka Simonen

2. Hankkeen nimi ja hanketunnus

Uuraisten vanhuspalveluiden johtamisjärjestelmän sekä henkilöstön kehittäminen, työtehtävien psykososiaalisen kuormittavuuden näkökulmasta. Hanketunnus #200095

3. Yhteenveto hankkeesta

Hankkeen lähtökohtana oli henkilöstölle tehty kysely, josta tuli esille henkilöstön psykososiaalinen kuormittuminen työssä ja johtamisjärjestelmän hajanaisuus ja riittämättömyys. Hankkeen tavoitteena on ollut tuottaa kestäviä ja työntekijöiden näkemyksen huomioon ottavia toimintamalleja, jotka tukevat henkilöstön perustehtävän mielekkyyttä. Tavoitteena oli myös luoda toimintamalleja, jotka tukevat jokaisen työntekijän omia vahvuuksia. Lisäksi hankkeen yhtenä tavoitteena on ollut vanhuspalveluiden johtamisjärjestelmän selkeyttäminen.

Hankkeeseen on osallistunut koko Uuraisten kunnan vanhuspalveluiden henkilöstö sekä hankkeeseen ostettuna toimijana ja asiantuntijana Riitta Räsänen Laatuhoiva oy:sta. hankkeen alkuperäisenä vastuuhenkilönä toimi vanhustyönjohtaja Mia-Riitta Allik, mutta hänen irtisanouduttuaan hankkeen loppupuolella vastuuhenkilöksi nimettiin Mirkka Simonen. Hanke on toteutettu työpajatoimintana, johon vanhuspalveluiden henkilöstö on osallistunut joko koko henkilöstö yhtenäisenä tai pienempinä ryhminä.

Hankkeen työpajoihin on ollut varattuna suurimmalle osalle kerroista erillinen tila, jotta työpajaan on pystynyt osallistumaan ilman työtehtävien tuomaa painetta. Koronan vuoksi viimeisimmät työpajat on jouduttu kuitenkin toteuttamaan vanhuspalveluiden työtiloissa.

Kustannuksia hankkeelle on tullut tilavuokrista, ateriapalveluista, sekä ulkopuolisen asiantuntijan käyttämisestä. Hankkeelle on haettu ja saatu Työsuojelurahaston hankerahaa 8 589€, ja omarahoitus osuus hankkeelle on ollut myös 8 589€.

4. Raportti

4.1 Hankkeen tavoitteet ja riskit

Hankkeen tavoitteena on Uuraisten vanhuspalveluiden johtamisjärjestelmän ja henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen työtehtävien psykososiaalisen kuormittavuuden vähentämiseksi.

Tavoitteena on selkiyttää johtamisjärjestelmää, jotta kukin työntekijä tietää kenen johtamisalueeseen kuuluu. Näin henkilöstön on helpompaa ja sujuvampaa olla yhteydessä esimieheensä. Tarkoituksena on luoda johtamisen toimintamalli, jossa esimies on lähempänä työntekijää ja helposti lähestyttävissä. Lisäksi johtamisjärjestelmän selkiyttämällä pyritään vähentämään esimiesten taakkaa ja päällekkäistä työtä.

Tavoitteena on selkeyttää henkilöstön työtehtäviä ja niihin kuuluvia toimintamalleja. Tällä pyritään helpottamaan työn tekemistä mutta myös vähentämään henkilöstön psykososiaalista kuormittumista. Tavoitteena on laatia yhdessä henkilöstön kanssa tehtävistä puuttuvat tehtävänkuvat. Lisäksi kunkin yksikön tavoitteena on ollut tiimityöskentelymallin käyttöön ottaminen, sisältäen mm. autonomisen työvuorosuunnittelun. Hankkeessa tehdään Benchmarkingia lähikuntiin saman toimialan yksiköihin erilaisten toimintamallien ja työtapojen löytämiseksi.

Riskinä hankkeen onnistumiselle on henkilöstön suuri vaihtuvuus, mikä heikentää hankkeelle asetettuihin tavoitteisiin pääsyä. Lisäksi haasteena voi olla huonon sijaissaatavuuden vuoksi se, että työpajoihin ei saada irrotetuksi henkilöstöä riittävästi.

4.2 Toteutus

Hanke on toteutettu ajalla 1.1.2020-31.5.2021 Uuraisten vanhuspalveluissa (kotihoito, asumispalvelut). Hankkeen rahoituksessa on ollut Työsuojelurahaston myöntämä tuki 50 % ulkopuolisen asiantuntijan tuomiin kustannuksiin (YTT, TtM, gerontologi Riitta Räsänen Laatuhoiva Oy). Hanke on toteutettu yhteiskehittämisellä, jossa menetelminä ovat olleet aivoriihet ja työpajat. Jotta henkilöstö on päässyt osalliseksi työpajoihin, heidän työpajatyöskentelynsä ajalle on palkattu ulkopuolista henkilöstöä.

Hankkeen ideointia toteutettiin kuulemalla henkilökuntaa sekä perehtymällä Työterveyshuollon toteuttamaan henkilöstön työhyvinvointikyselyyn. Varsinainen hanke käynnistyi esimiestapaamisilla, jolloin suunniteltiin tarkemmin hankkeen kulkua, sekä käytiin läpi johtamisjärjestelmää. Esimiestapaamisissa vetovastuu oli asiantuntija Riitta Räsäsellä, joka toi esille näkökulmia erilaisista johtamismalleista ja niiden toimivuudesta vanhustyössä. Esimiestapaamisissa työstettiin selkeä johtamismalli: vanhustyön palvelujohtaja sekä kaksi palveluesimiestä, joilla kummallakin on nimetty selkeä esimiestyön vastuualue. Vastuuta ja valtuuksia valutettiin alaspäin, jotta palveluesimiehillä on mahdollisuus toimia riittävästi omalla esimiestyön vastuualueellaan. Lisäksi tällä haettiin myös sitä, että kaikkien vanhustyön esimiesten työkuorma pysyy kohtuullisena. Hankkeessa muodostettiin vanhustyön johtoryhmä. Keväällä 2021 tehtiin kunnassa organisaatiouudistus, jonka myötä vanhustyön johtoryhmän alaisuuteen yhdistyivät myös erityisryhmien palvelut.

Henkilöstölle suunniteltiin työpajapäiviä, joissa vetovastuu oli hankkeeseen nimetyllä asiantuntijalla. Työpajoissa pala palalta lähdettiin työstämään kulloiseenkin työpajaan mietittyjä aiheita. Ensimmäisissä työpajoissa työstettiin työhyvinvointia heikentäviä asioita arjen työssä ja työilmapiirissä. Vasta sen jälkeen laadittiin tehtäväkuvia, jotka selkeyttävät eri ammattiryhmien työtehtäviä ja heidän tehtäviinsä kuuluvia vastuualueita. Tämän jälkeen työpajoissa pureuduttiin tiimityön malliin sekä tiimitoimintaan ja pelisääntöihin. Käytiin läpi työtiimiä kuormittavia asioita ja mietittiin niihin toimintamalleja, jotta kuormittuminen vähenee. Työntekijöiden merkitystä tiimien kehittämiselle korostettiin koko hankkeen ajan. Kotihoidon tiimi päätti ottaa tiimivastaava-mallin käyttöönsä ja lähti työstämään sitä. Palveluasumisessa tiimivastaavan toimintamalli jäi mietintään. Palveluasumisen yhdessä tiimissä lähdettiin työstämään autonomista työvuorosuunnitelmaa, jolla haettiin vieläkin parempaa henkilöstön osallisuutta työvuorosuunnitteluun. Autonomisen työvuorosuunnittelun työstäminen alkoi työyhteisössä autonomisen työvuorosuunnittelun pelisääntöjen hiomisesta sekä läpi käymisestä. Viimeisissä työpajoissa käytiin läpi asetettuja tavoitteita ja kuinka asetettuihin tavoitteisiin on päästy ja mitä tulee vielä jatkaa.

Hankkeesta on kirjoitettu väliraportti, jossa tulee ilmi hankkeen sen hetkinen tilanne, sekä loppuhankkeen suuntaviivat. Hankkeen johtotiimi on koko hankkeen ajan arvioinut toteutuneiden työpajojen tuloksia sekä niistä nousseita tulevien työpajojen tarpeita

4.3 Tulokset ja vaikutukset

Hankkeessa on saatu selkiytettyä Uuraisten vanhus ja erityisryhmien palveluiden esimiestimiä ja heidän tehtävänsä. Hankkeen loppuvaiheessa vanhuspalvelut ja erityisryhmät yhdistyivät ja esimiehistössä tapahtui muutoksia. Syntyi selkeä johtamisen toimintamalli, jonka avulla johtamisen eri tasoilla tehtävä työ tulee myös henkilöstölle paremmin näkyväksi ja saavutettavaksi. Lisäksi selkeä johtamisjärjestelmä on keventänyt esimiesten työtaakkaa, sekä henkistä kuormitusta.

Henkilöstön työpajat saatiin pidetyksi korona-ajasta huolimatta. Henkilöstö osallistui oman työnsä kehittämiseen alkuvaikeuksien jälkeen hyvin. Erityisesti kotihoidon henkilöstö lähti kehittämiseen innostuneesti ja saivatkin hyviä tuloksia aikaiseksi. Kotihoidon tiimi toimii tiiminä aikaisempaa paremmin ja henkilöstö kokee työhyvinvointinsa kohentuneen jopa merkittävästi. Tiimivastava-toimintamalli on ollut erittäin hyvä ratkaisu. Henkilöstöllä on nyt selkeä työnkuva ja tieto siitä kuinka omaa työtä voi jatkossakin kehittää. Asumispalveluissa tiimityöskentelyn malli sekä autonominen työvuorosunnittelu ovat osittain käytössä. Johtamisjärjestelmän kehittäminen on selkiyttänyt toimintaa ja henkilöstön sitoutuminen kehittää omaa työtään on edennyt alkuhankaluuksien jälkeen. Benchmarking-vierailut jäivät koronavirusepidemian vuoksi tekemättä. Koronavirus epidemiasta huolimatta hankkeeseen suunnitellut työpajat saatiin toteutettua erityisjärjestelyin.

5. Esitykset jatkotoimenpiteiksi

Jatkotoimenpiteenä nyt koronavirusepidemian helpotuttua suunnitellaan Benchmarking- vierailut naapurikuntien samankaltaisiin toimintayksiköihin, joissa ajatusten vaihtoa nykypäivän vanhus- ja erityisryhmien palveluista. Tavoitteena on edelleen edistää jatkuvan kehityksen toimintamallin omaksumista yhdeksi työtavaksi. Hankkeen innoittamana mietitään syksyllä 2021 lisäksi toimintamallia työntekijäsaatavuuden parantamiseksi vanhus- ja erityisryhmien palveluihin.