

Sastamalan vanhuspalvelut

Asumispalvelut

Veto- ja pitovoimaa vanhustyöhön - työuria monipuolisesti tukien

Sastamalan kaupunki oli toteuttanut henkilöstön työtyytyväisyyskyselyjä ikäihmisten asumispalveluissa. Tuloksista kumpusivat vuodesta toiseen samat kehittämistarpeet: henkilöstön vaikutus- ja urakehitysmahdollisuuksien vähyys, sekä johtamisen, työnjaon ja työympäristöön liittyvät ongelmat. Työvoimapula oli pahenemassa, osatyökykyisten työntekijöiden ja eläköityvien määrä oli kasvussa, ja alan veto- ja pitovoimakin oli lipeämässä. Hanke ideoitiin yhdessä henkilöstön kanssa, ja hanke käynnistyi elokuussa 2020. Ongelmien selättämiseksi suunniteltiin konkreettiset keinot, eli työhyvinvointia tukeva työaikasuunnittelu ja työympäristö, sekä osatyökykyisten työntekijöitten työssä jatkaminen. Hankkeen tavoitteet jaettiin kahden valitun pilottiyksikön kesken. Jako tapahtui luonnollisella tavalla, mikä perustui yksiköiden sen hetkiseen tilanteeseen ja toisaalta myös kehittämisen mielenkiinnon kohteisiin. Jussinkoti valitsi työympäristön kehittämisen, Anninpirtti työhyvinvointia tukevan työaikasuunnittelun, ja molemmat yksiköt ottivat osatyökykyisten työssä jatkamisen kehittämisen.

Hankkeelle koottiin monialainen ohjausryhmä, johon kuului hankejohtaja, ulkopuolinen asiantuntija, henkilöstön luottamusmies/työsuojeluvaltuutettu, kaupungin henkilöstöjohtaja, pilottiyksiköistä henkilöstön edustus ja lähiesimies.

Hankeasiantuntijana toimi YTT, TtM Riitta Räsänen Laatuhoiva Oy:stä. Hän perehtyi pilottiyksiköiden tilanteeseen keräämällä tietoa perustehtävän ja työhyvinvoinnin tilasta. Tuloksia hyödynnettiin ensimmäisissä työpajoissa, joissa työstettiin esille nousseita ongelmia. Työntekijöiden itseohjautuvuuden ja asiantuntijuuden vahvistamiseksi tarvittiin myös tiimityön kehittämistä.

Kehittämistyön raamit olivat aikataulu, yhteiskehittäminen ja aiemmin mainitut pääteemat. Työntekijöiden osallistumisella luotiin konkreettinen työhyvinvointikäsitys, hankesisältö ja toimenpiteitä työn ja työyhteisön veto- ja pitovoimaksi.

Hankkeessa toteutettiin esimiesvalmennus ja kehitettiin esimiestyön laatua niin työntekijöiden kuin esihenkilöiden näkökulmasta. Henkilöstöä valmennettiin molemmissa pilottiyksikössä työpajoissa toteuttamalla aiheita avaavia alustuksia, harjoitteita ja purkutyyöpajoja, joissa laadittiin myös yhteisiä pelisääntöjä. Uuteen asiaan ei edetty ennen kuin edellinen oli saatu maaliin. Valmennukset aikataulutettiin siten, että väliajalla työyhteisöt ehtivät tehdä välitehtäviä ja viedä uutta asiaa käytäntöön.

Luomalla asiakastarpeitten mukaisia työvuoroaikoja Anninpirtin henkilöstö sai mahdollisuuden vaikuttaa omiin työaikoihin, jossa oli tärkeää nähdä koko yhteisö, ei vain oma tarve. Resurssia kohdennettiin kuormitukseltaan korkeimpiin tilanteisiin, mikä koettiin hyvänä. Toisaalta muista tilanteista voitiin vähentää resurssia.

Jussinkodin henkilöstö sai ideoida ihanteellisimman työympäristönsä ja sitä alettiin viedä aitoon kontekstiin. Lopulta henkilöstö päätyi esittämään ison kodin jakamista fyysisesti kahteen osaan, jotka nimettiin Iso-Jussiksi ja Pikku-Jussiksi. Kaupungin tekninen osasto suhtautui myönteisesti tarvittaviin rakennusteknisiin muutoksiin sekä pintojen kunnostamiseen.

Kummassakin pilottiyksikössä osatyökykyisten työntekijöiden tilanne otettiin avoimesti esille sen hiertävistä piirteistä huolimatta. Asiassa edettiin hienotunteisesti mutta avoimesti järjestämällä seuraavaksi osatyökykyisille työntekijöille työpaja, jossa osatyökykyisyys sanoitettiin voimavarana, eikä suinkaan ongelmana. Yhdessä osatyökykyisten kanssa löydettiin työkykyä tukevat elementit 1. selkeä työnkuva, 2. avoin keskustelu työyhteisöissä osatyökyvyttömyydestä ja valmennus kulttuuriin muutokseen, 3. osatyökykyisen tunne olla tärkeä työyhteisölle, 4. työterveyshuollon tuki, 5. työhön paluu mahdollisimman pian terveyden salliessa, ja 6. mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin. Henkilöstö syventyi asettumaan osatyökykyisen ”saappaisiin” näiden periaatteiden mukaan. Kumpikin pilottiyksikkö räätälöi osatyökykyisten tehtäväkuvia.

Kehittämistyö jatkuu asumispalveluissa myös muihin yksiköihin. Tavoite ei ole siirtää suoraan pelkästään hankkeessa luotuja malleja vaan siirtää tapa kehittää asioita. Hankkeessa tehty tiimityön kehittäminen on luonut pohjaa hoitajien urakehitysmahdollisuuksille. Tulevaisuuden ajatuksena on, että esimerkiksi lähihoitaja voisi ottaa isompaa vastuuta tiimien valmentamisesta. On myös pohdittava, miten vanhuspalvelulain tuoma välittömän asiakastyön lisääntyminen näkyy kasvavana laatuna asiakkaiden arjessa ja työntekijöiden hyvinvoinnissa. Henkilöstömäärän lisäyksenhan pitäisi mahdollistaa työn tekeminen paremmin omia arvoja noudattaen.

Hyviä tuloksia on tullut myös työympäristön kehittämiseksi edelleenkin. Hyvin mielenkiintoisia tuloksia on saatu myös uudistetusta työaikasuunnittelusta. Se on tuonut vahvaa joustamisen mahdollisuutta henkilökunnalle ja myös työnantajalle. Pilotin kokonaisuutta arvioiden sen tulokset ennakoivat lyhyemmän työajan etuja. Liukuva työaika, joustotyöaika, työaikapankki ja vuosilomasuunnittelun uudistaminen toivat joustoja työntekijöille.

Kokonaisuutena hanke saavutti pääasiallisesti kaikki tavoitteensa.