

VETO VOIMAINEN

vanhustyö



HENKILÖSTÖKYSELYN TULOKSET

Vetovoimainen vanhustyö
2020



SAVONIA



SAVON
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

VETO
VOIMAINEN

vanhustyö

Henkilöstökyselyyn osallistuneet yksiköt

- Alina, Kuopio
 - Pohjois-Savon Muisti ry, Kuopio
 - Siilinjärven vanhuspalvelut
 - Kuopion vanhuspalvelut
 - Pielaveden vanhuspalvelut
 - Tuusniemen vanhuspalvelut
 - Rautalammin vanhuspalvelut
 - Mehiläinen Mainiokoti Pirtti ja Kallavesi
 - Iisveden palvelukoti, Suonenjoki
 - Ukonhattu, Alli, Leppävirta
 - Ylä-Savon Sote kuntayhtymä
- Kysely toteutettiin huhti-syyskuussa 2020
 - Kysely lähetetty noin 2000 henkilöstön edustajalle (N)
 - Kyselyn vastausaika vaihteli 2-4 viikkoa
 - Vastanneita 359 (n), joista kotihoidosta 41 %, asumispalveluista 53 % ja muut vastaajat 6 %.
 - Vastausprosentti n. 20

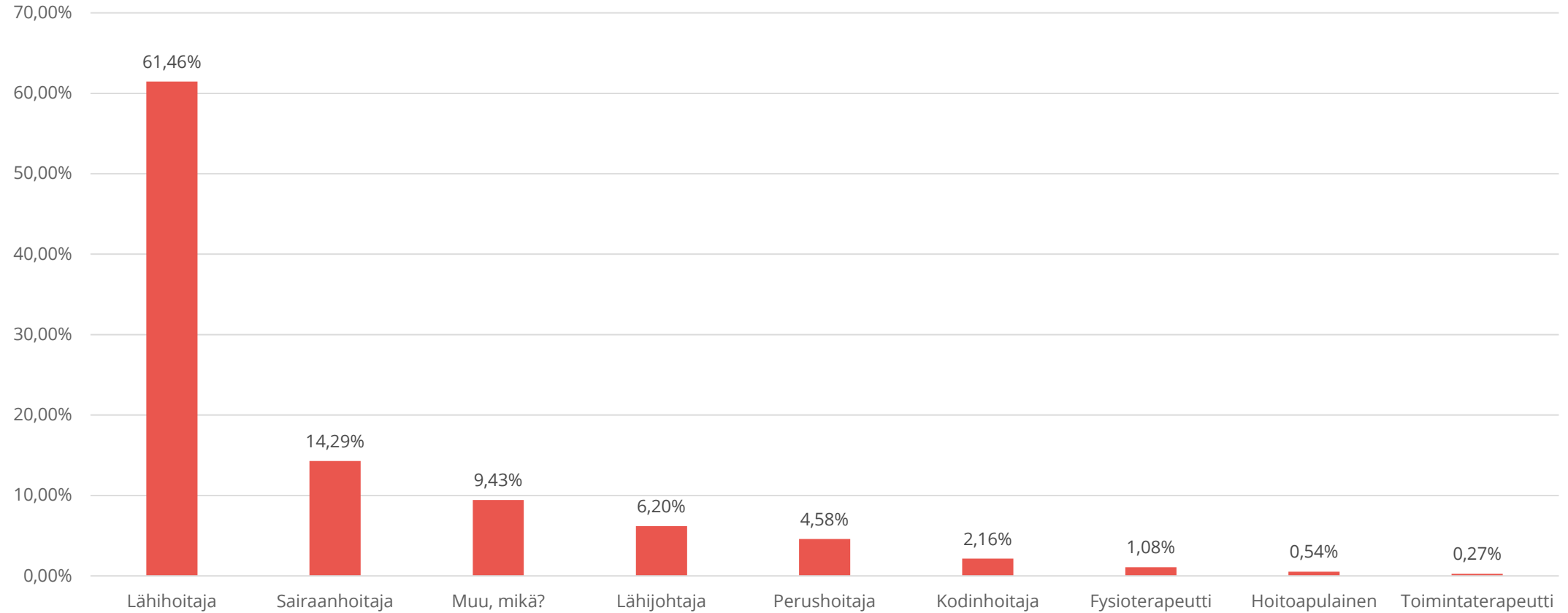
Henkilöstökyselyn taustaa

- Henkilöstökyselyn tavoitteena oli selvittää Vetovoimainen vanhustyö-hankkeeseen osallistuvien toimijoiden veto- ja pitovoimatekijöitä, organisaation vahvuuksia sekä kehittämistarpeita.
- Henkilöstökysely perustuu magneettisairaalamallista tehtyihin tutkimuksiin sekä Sairaanhoidajaliiton "Hyvän työpaikan kriteereihin" luokiteltujen väittämien osalta.

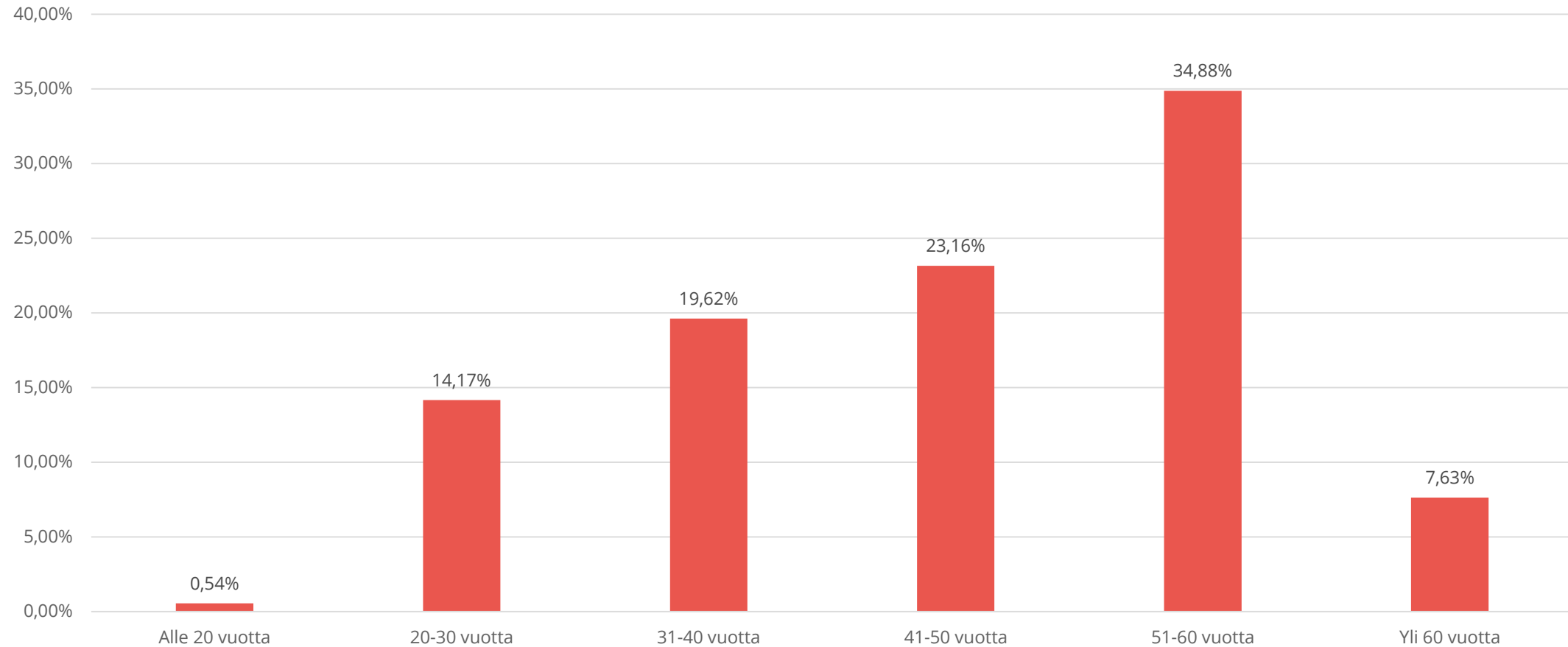
Henkilöstökyselyn sisältö

- 6 taustakysymystä
- 7 luokiteltua teemaa, joilla selvitettiin
 - Mielikuvia tämän hetken vanhustyöstä
 - Toimivia käytäntöjä
 - Osallistavaa johtamista
 - Työn palkitsevuutta
 - Asiantuntijuuden kehittämistä
 - Korkeatasoista hoidon laatua
 - Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista
- Jokaisessa teemassa oli väittämiä, joihin käytettiin Likert-asteikkoa seuraavasti:
 - 1 = täysin eri mieltä,
 - 2 = melko eri mieltä,
 - 3 = melko samaa mieltä,
 - 4 = täysin samaa mieltä
- 8 avointa kysymystä, joissa kysyttiin muun muassa työ- ja muusta elämästä saatavista voimavara-, mielekkäys- ja kuormitustekijöistä sekä siitä, mitkä asiat vaikuttavat työntekijän työhön sitoutumiseen. Lisäksi kysyttiin työn kehittämistarpeista ja mitä työntekijät ovat itse valmiita tekemään, jotta vetovoima/houkuttelevuus vahvistuisi.

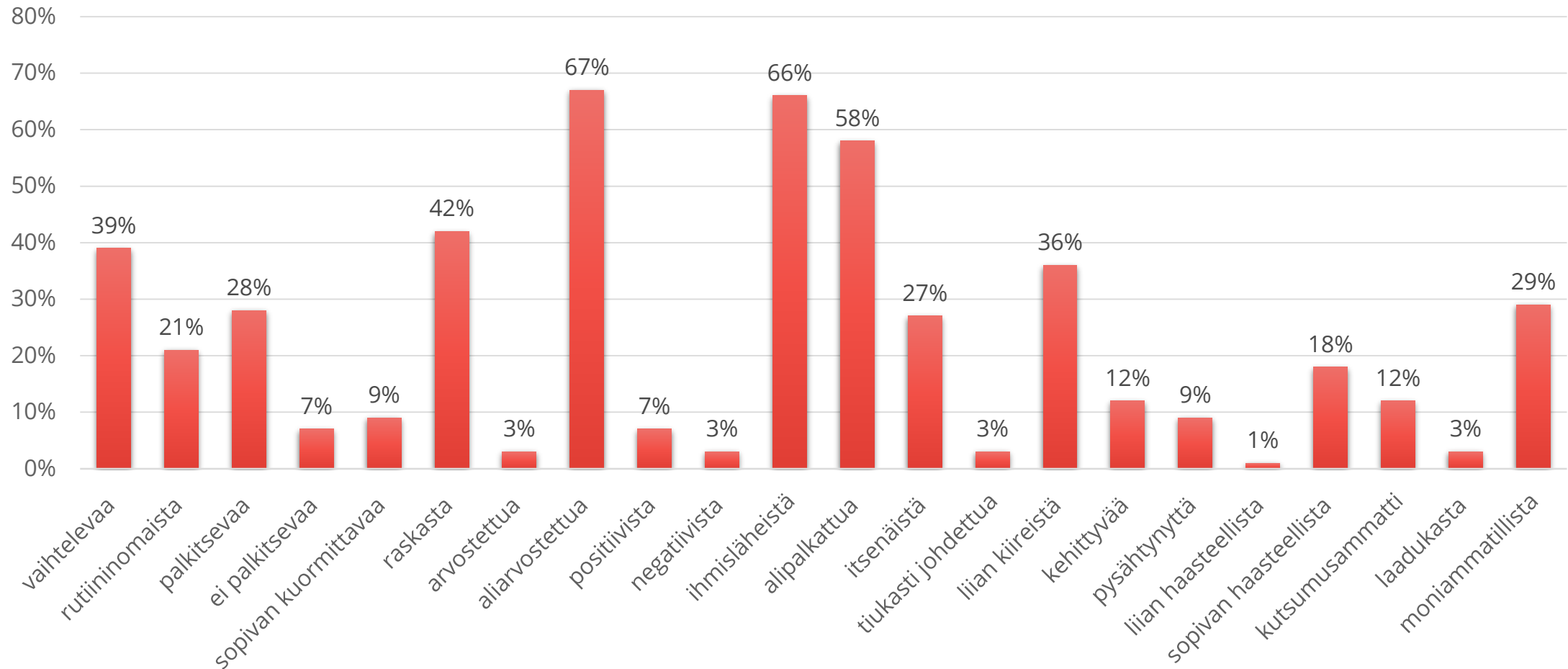
Vastaajat ammattinimikkeittäin (%)



Vastaajien ikäjakauma (%)

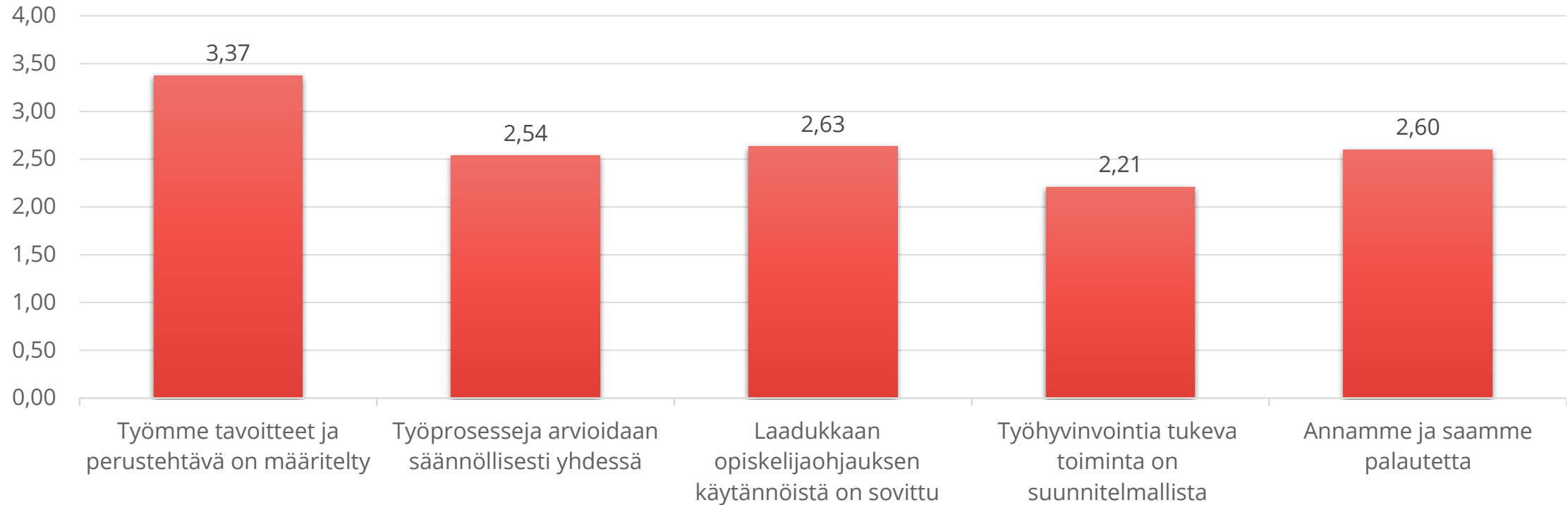


Valitse viisi tärkeintä vaihtoehtoa, jotka kuvaavat sinun mielikuvaasi tämän hetken vanhustyöstä



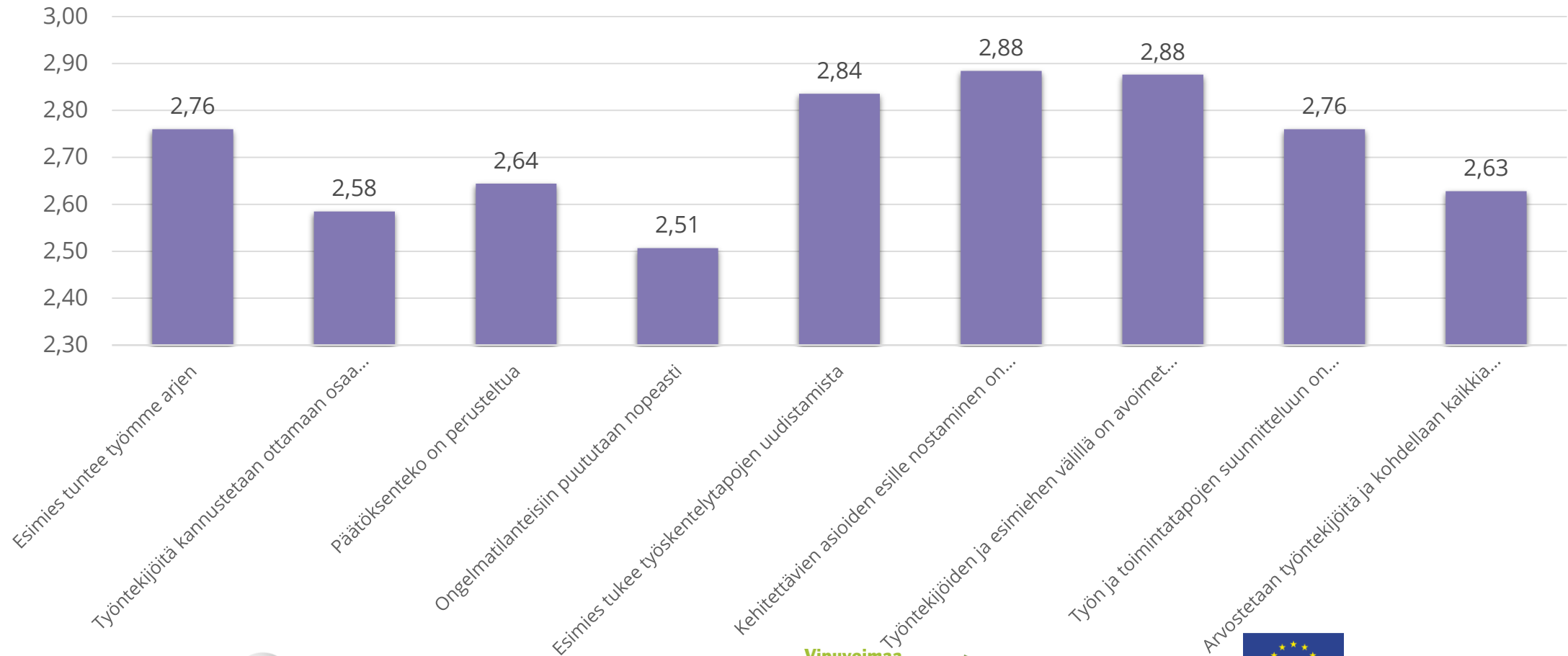
Toimivat käytännöt

1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä



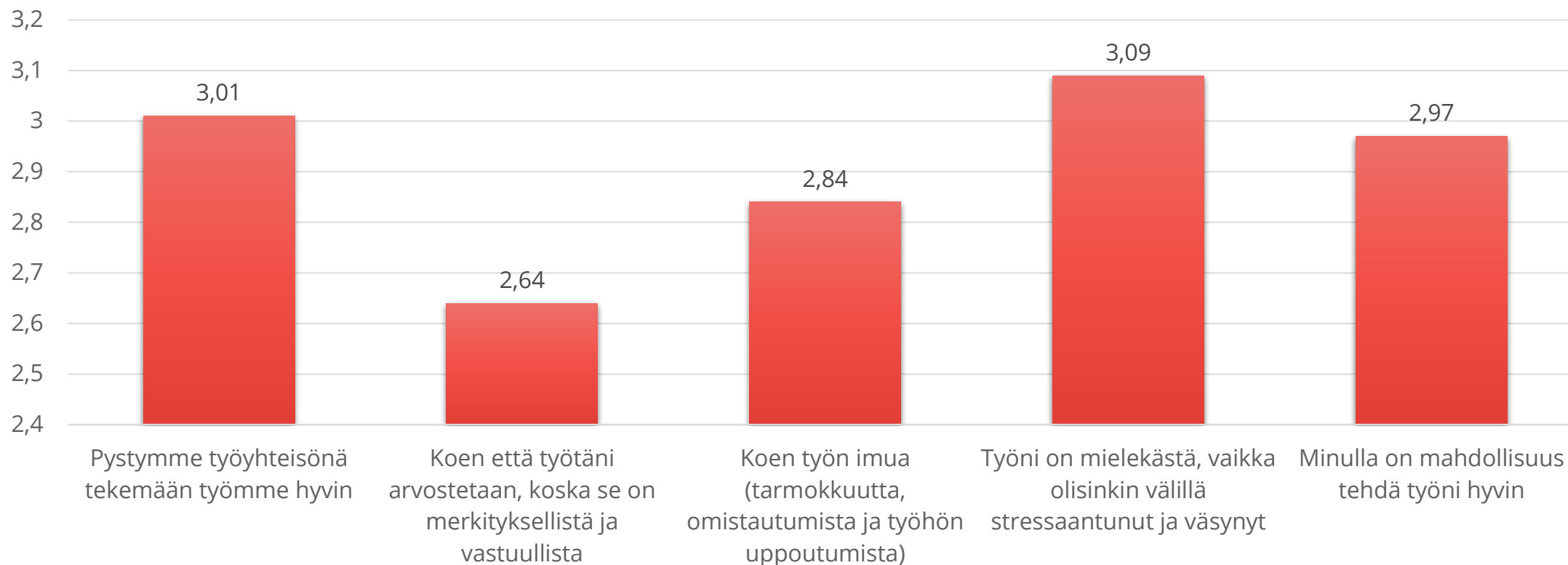
Osallistava johtaminen

1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä



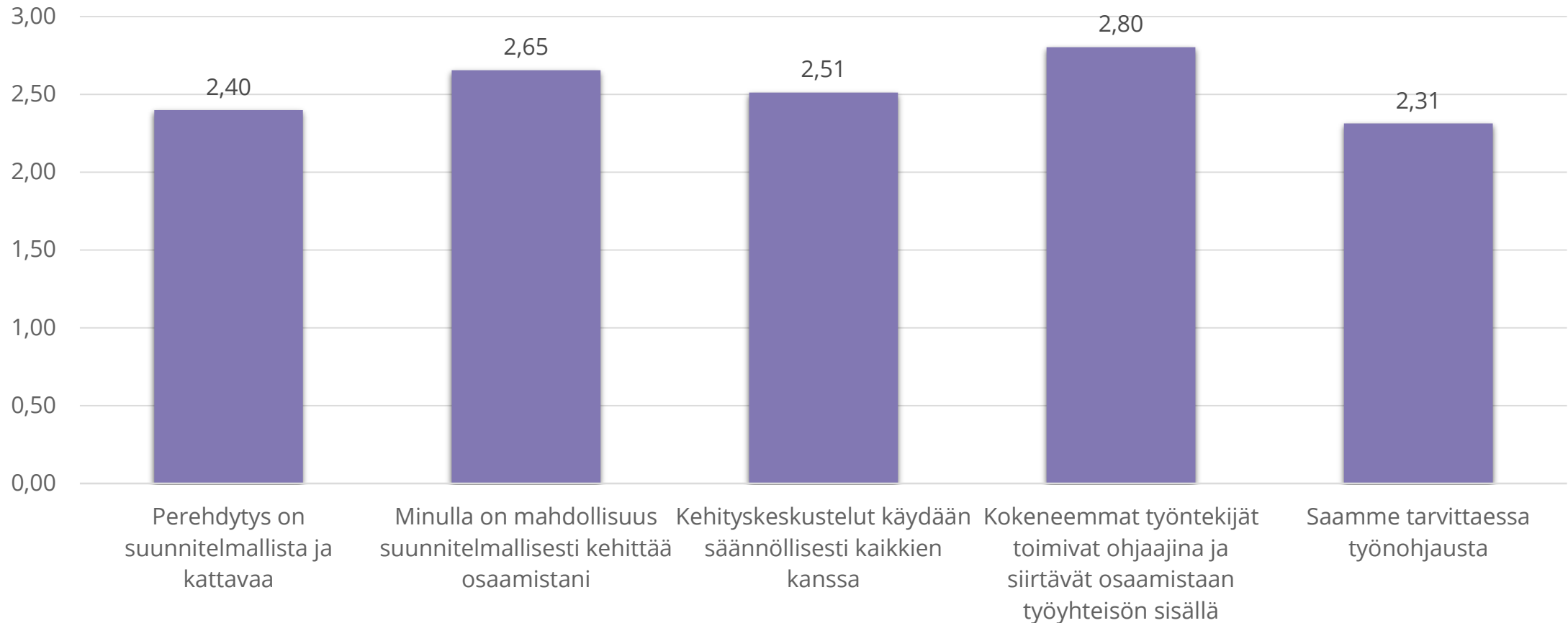
Työn palkitsevuus

1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä



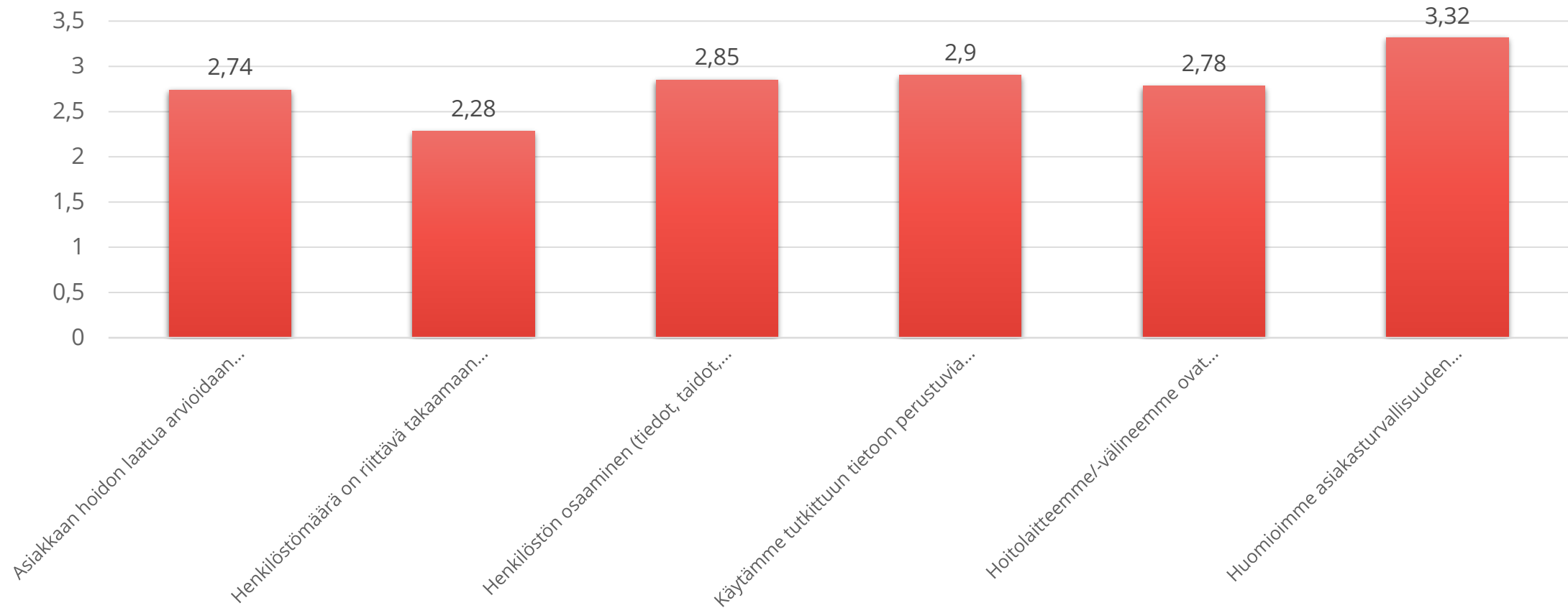
Asiantuntijuuden kehittäminen

1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä



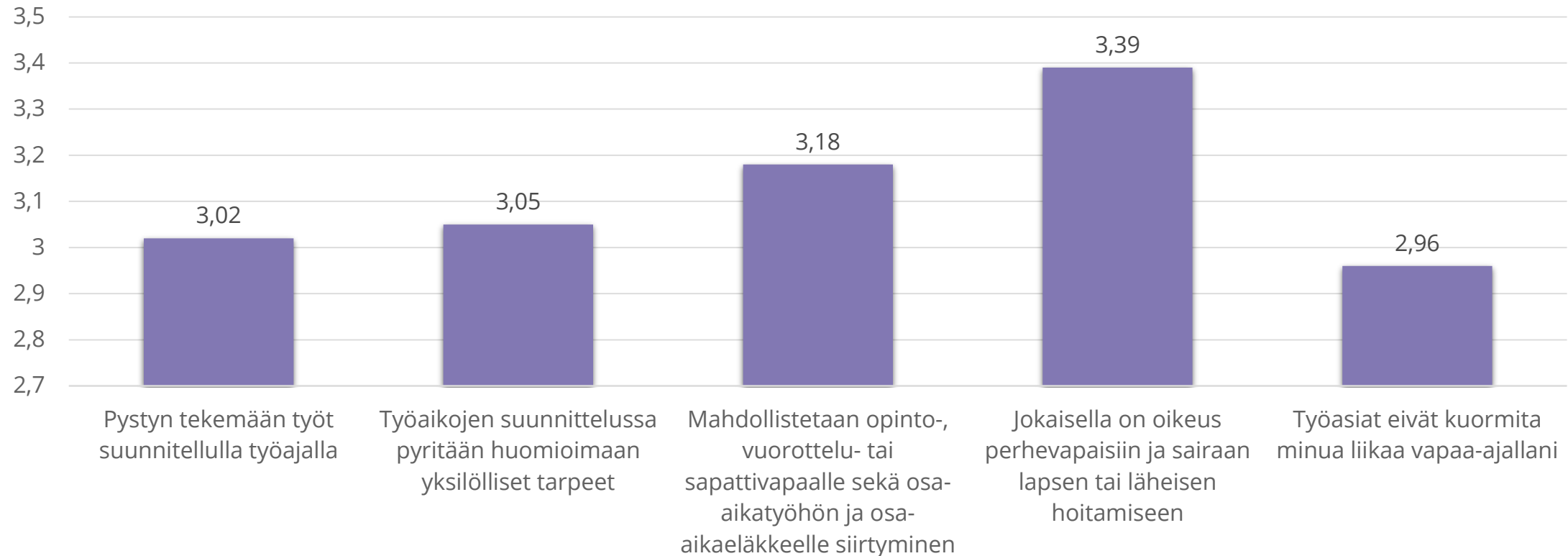
Korkeatasoinen hoidon laatu

1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä



Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = melko samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä



Veto- ja pitovoimaa vahvistavia tekijöitä kyselyn mukaan

- Loistava, moniammatillinen tiimi, hyvä työyhteisö, vuorovaikutus
- Ihanat asiakkaat ja heidän hyvinvointinsa
- Asiakkaiden positiivinen palaute ja kiitollisuus
- Vaihteleva, itsenäinen työ kotihoidossa
- Työn mielekkyys ja merkityksellisyys
- Positiivinen palaute ja arvostus esimieheltä, työkavereilta ja omaisilta
- Auttamisen halu, kutsumus
- Työn sisältö ja työ itsessään
- Toimeentulo
- Oma motivaatio, asenne, osaaminen, osaamisen kehittäminen ja ammatillisuus
- Työn arvokkaaksi kokeminen
- Huumori
- Korkea työmoraali
- Sopivasti työtä
- Pitkät loma-ajat

Voimavaroja työelämään tuovat muut tekijät

- Perhe, koti, lapset, läheiset
- Ystävät
- Harrastukset
- Luonto
- Liikunta, ulkoilu
- Riittävä vapaa-aika
- Terveys
- Riittävä uni

Työn kuormittavuutta lisäävät ja sitoutumista vähentävät tekijät

- Kiire
- Henkilöstöresurssien riittämättömyys
- Sijaisten jatkuva vaihtuminen
- Huono työn suunnittelu
- Pieni palkka
- Heikko johtaminen, esimiehen tuen ja arvostuksen puute
- Huono työilmapiiri, ristiriidat työyhteisössä
- Reaaliaikaisen tiedottamisen puute
- Raskas työ
- Haastavat asiakkaat ja omaiset
- Palautteen puute
- Riittämättömyyden tunne
- Yleinen alan arvostuksen puute
- Työntekijän työtä ei arvosteta organisaatiossa
- Tehtävien epätasainen jakautuminen
- Kuormittavat työajat, uusi työaikalaki

Työn kuormittavuuteen vaikuttavat muut tekijät

- Terveys, sairaudet
- Ikääntyminen
- Raskas työ, vuorotyö
- Vähäinen uni, väsymys, riittämätön palautuminen
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- Vaikeudet ja huolet perheessä
- Pienet tulot

Kehittämistä vaativat asiat, jotta työyksikön vetovoima/houkuttelevuus vahvistuu

- Riittävät henkilöstöresurssit laadukkaaseen hoitoon
- Palkkaus vastaamaan työn vaativuutta
- Esimiehen arvostus ja tuki, kuulluksi tulo, tasapuolisuus
- Tasapuolisuus työtehtävissä ja työvuoroissa
- Asiakaslähtöisyyden kehittäminen
- Työvuorojen ergonomisuus
- Työn tauottamisen mahdollisuus
- Asiakkaiden viriketoimintaan panostaminen
- Vanhustyöstä puhuminen positiiviseen sävyyn ja ammatillisen osaamisen arvostaminen
- Työilmapiirin kehittäminen, yhteen hiileen puhaltaminen, avoimuus, yhteisöllisyyden lisääminen
- Parempi perehdytys sijaisille, opiskelijoille ja uusille työntekijöille
- Työn sujuvuuden kehittäminen ja osaamisen vahvistaminen, koulutukset
- Mahdollisuus vaikuttaa oman työn suunnitteluun ja päätöksentekoon
- Ammattiryhmien tasa-arvoinen kohtelu
- Työvälineet kuntoon

Mitä olet itse valmis tekemään, jotta vetovoima/houkuttelevuus vahvistuu?

- Valmis kertomaan oman työn arjesta ja hyvistä asioista, "tuoda julki, miten palkitsevaa vanhusten parissa työskenteleminen on"
- Somen hyödyntäminen työstä kertomisessa
- Oma myönteinen asenne työyhteisössä
- Oman työn tekeminen mahdollisimman hyvin
- Työkaverin arvostaminen ja huomioiminen sekä työyhteisön toimivuuden parantaminen, joustavuus
- Valmis kehittämään ammattitaitoaan ja työn sisältöä sekä työyhteisöä
- Asiakas keskiöön, hyvän hoidon antaminen
- Uuden työntekijän ja opiskelijan ystävällinen vastaanotto ja perehdyttämisen kehittäminen
- Olemalla hyvä työkaveri ja työntekijä
- Huolehtimalla, että ohjelmisto- ja teknologiaosaamiseni on ajan tasalla
- Tukemalla esimiestä ja johtoa heidän työssään

VETO VOIMAINEN

vanhustyö

