

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Roivas, T. & Joutsen, V. (2020) Draivi päällä -yhteisöllisyydellä ja osallisuudella tuottavuutta ja työhyvinvointia. Tuottava ja tulokellinen työelämä, Ely-keskuksen hankeblogi, 8.4.2020.

URL: <http://tuottavajatuloksellinentyoelama.blogspot.com/2020/04/draivi-paalla-yhteisollisyydella-ja.html>

Draivi päällä - Yhteisöllisyydellä ja osallisuudella tuottavuutta ja työhyvinvointia

päiväys: [08 huhtikuuta](#)

Projektipäällikkö Vesa Joutsen, asiantuntija Terttu Roivas

**Mikä tekee sote-alan työstä laadukasta?
Ainakin se, kun yksikössä työn tekemistä kehitetään yhdessä suurella sydämellä asiakkaan hyvä elämä päämääränä.**

Yhteisöllisyydellä ja osallisuudella työhyvinvointia ja tuottavuutta -hankkeen (YTY) tavoitteena on ollut uudistaa ja kehittää sote-alan yritysten toimintakulttuuria kohti osallistavuutta, yhteisöllisyyttä ja tiimitoimintaa. YTY-hanketta toteuttajana on Tampereen ammattikorkeakoulu Oy. Hanke on alkanut elokuussa 2018 ja jatkuu vielä syksyyn 2020. Mukana hankkeessa on viisi hoiva-alan organisaatiota ja yksi lastensuojeluorganisaatio: Nurmi-koti, Viola-koti, Lahdensivun koti, Pirkanmaan Senioripalvelut Oy, Jyllin kodit ja PKS Perhehoitokumppanit Suomessa.

Rautalangasta
väännettyä...



YTY-hankekauden aikana on tavoiteltu työntekijäkokemuksen, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden parantamista, monialaisen tiimityömallin kehittämistä ja esimiesten valmentavaa työtettä tukevan valmennusmallin kehittämistä.

YTY-hanke on ajoittunut vanhustenhuollon yksiköissä valtavaan myllerrysvaiheen aikaan, jossa niin työyhteisön kuin työntekijöiden identiteetti on ollut kovan paineen alla. Suurimpana haasteena työyhteisöt ovat kokeneet työntekijöiden suuren vaihtuvuuden hankkeen aikana. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen on vienyt paljon aikaa ja energiaa. On myös havaittu se, että kun on totuttu toimimaan tietyllä tavalla pitkän aikaa, siihen ei helposti haluta muutosta.

”Pienestä yksiköstä ei voi myöskään olla yhtä aikaa pois montaa hoitajaa, koska arjessa on paljon työtä. Pysähtyminen asioiden äärelle ei aina ole helppoa.”

Siitä huolimatta hankkeeseen osallistuneet työyhteisöt ovat tänä aikana käynnistäneet monia muutoksia ja kehittäneet toimintaansa aktiivisesti. Tähän

mennessä uusia toimintamalleja on kehitetty eri yksiköissä, saatu ilmapiiriä avoimemmaksi ja lisätty luottamusta työyhteisössä.

”Yhteinen pohdinta varsinkin ulkopuolisen ammattilaisen ohjaamana vie tietyllä tavalla omia ajatuksia vähän uusiin näkökulmiin. Tyytyväisyys omaa työtä ja oman tiimin työtapoja kohtaan on lisääntynyt.”

Kiireen tuntua on saatu vähentymään johtajuutta ja vastuuta jakamalla. Tiedonkulkua kehittämään asiakkaan parhaaksi ja toiminnan tehostumiseksi sekä johtajilta saadun tuen vahvistumista rakentavan palautteen lisääntyessä.

”Asukkaiden kanssa on jäänyt enemmän aikaa tehdä ulkoilua ja viettää porukalla aikaa, toteuttaa asioita, mistä olemme haaveilleet. ”

YTY-hankkeen aikana sekä esimiesten että työntekijöiden kokemana tiimityö on kehittynyt laajasti ja joka tasolla esimiestyöstä työntekijöihin. Tiimityön kehittymisellä on ollut iso merkitys asiakastyön laatuun, työn organisoimisen kehittymiseen ja hyvän hoivan toteuttamiseen. Tosin vastuunottaminen ja työtehtävien lisääntyminen ei ole aina ollut niin mukavaa kaikkien työntekijöiden mielestä. Tiimityö on tehokasta, mutta yhteistyö arjessa ei myöskään ole aina harmonista ja sujuvaa.

Ilmapiirin osalta hanke on vaikuttanut myönteisesti työyhteisön avoimuuteen, pelisääntöihin ja työntekijöiden väliseen luottamukseen. Pelisäännöt on koettu ilmapiirin osalta tärkeimmäksi asiaksi sekä esimiesten että työntekijöiden osalta. Keskeisiksi asioiksi nousivat sovittujen asioiden toteutuminen, työntekijöiden välinen luottamus ja parantunut tiedon kulku.

”Koen, että meidän työyksikön sisäinen työ, työn teon tapa ja muut toimintamallit ovat kehittyneet tässä huimasti. Keskinäinen arvostus ja työn yhteiskehittäminen ovat lisääntyneet tänä aikana.”

Esimiesten kokemusten mukaan muutosta hankkeen aikana on tapahtunut työntekijöiden vapauden ja vastuun lisääntymisessä työssä sekä omalla kohdalla rakentavan palautteen säännöllisemmin antamisessa. ”Tiimityön oivallus puolin ja toisin on toki lähentänytkin koko henkilökuntaa.”

Kortit pelissä



Mitä hanke on edistänyt? Myönteisen ja innokkaan suhtautumisen ylläpitämistä, hyvään ja luottamukselliseen yhteishenkeen panostamista sekä rohkeutta pilottitoimintaan, kokeilemiseen ja peruuttamiseen, jos asia ei toimi. Työnilo ja muuttuviin tilanteisiin sopeutuminen on vahvistunut.

Hankkeen aikana kohtaamisissa on käytetty erilaisia toiminnallisia menetelmiä niin olemassa olevien asioiden tarkasteluun kuin vähemmän tiedostettujen ajatusten ja ideoiden eteenpäin jalostumiseen. Jokainen työyhteisö kehittää toimintamallejaan omista lähtökohdistaan niiden resurssien turvin, joita työyhteisöllä on käytettävissä. Tällä hetkellä kaikki voimavarat keskittyvät asiakkaiden hyvään hoitoon ja asioista huolehtimiseen. Tämän vuoksi muun muassa suunnitellut vertaispajat ja loppuseminaari eri yksiköiden välillä siirtyvät syksyyn, jonne hanke sai jatkoaikaa.

Lisätietoa saa YTY-hankkeen nettisivuilta, Facebook- ja LinkedIn-sivujen linkkien kautta.