

PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN KEHITTÄMINEN PÄIJÄT-HÄMEEN HYVINVOINTIYHTYMÄSSÄ

Tiivistelmä

Tekijä(t) Kemppe, Jenni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 31	Valmistumisaika Syksy 2020
Työn nimi Perheystävällisyyden kehittäminen Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä on sosiaali- ja terveydenhuollon sekä ympäristöterveyden palveluja tuottava julkinen organisaatio. Opinnäytetyö pohjautuu Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän Perheystävällinen työpaikka -hankkeeseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli analysoida hankkeessa toteutetun henkilöstökyselyn avoimia vastauksia ja pohtia, miten kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin ensin työn ja perheen yhteensovittamista, perheen määrittämistä ja erilaisia lapsiperhemuotoja. Sen jälkeen tarkasteltiin etäjohtamista, ikäjohtamista ja muutosjohtamista aiemman tutkimuksen valossa. Empiirisessä osuudessa analysoitiin Perheystävällinen työpaikka -hankkeessa toteutetun henkilöstökyselyn avoimia vastauksia kvalitatiivisella otteella yhdessä kehittämistyöryhmän kanssa sekä tuotettiin kehittämistoimenpiteitä käytäntöön.</p> <p>Henkilöstökyselyn avoimet vastaukset tuottivat runsaasti tietoa siitä, kuinka erilaisia käytänteitä organisaation sisällä on. Kehittämiskohteiksi nousivat ohjeistukset ja pelisäännöt, esimieskäytäntöjen yhtenäistäminen sekä etätyön ja äkillisten perhemenojen mahdollistaminen. Niihin liittyen on jo tehty toimenpiteitä entistä paremman perheystävällisyyden saavuttamiseksi kohdeorganisaatiossa.</p>		
Asiasanat perheystävällisyys, työpaikka, johtaminen, kehittäminen		

Abstract

Author(s) Kemppi, Jenni	Type of publication Bachelor's thesis	Published Autumn 2020
	Number of pages 31	
Title of publication Development of family-friendliness in Päijät-Häme Joint Authority for Health and Wellbeing		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Abstract <p>Päijät-Häme Joint Authority for Health and Wellbeing (PHHYKY) is a public organization that produces healthcare, social welfare and environmental health services. This thesis is based on the Family-friendly workplace -project at PHHYKY. The aim of the thesis is to analyze open-ended answers from the personnel survey that was done withing the project and to reflect on how the results of the survey can be utilized.</p> <p>The theoretical part of the thesis begins with combining work and family, the definition of family and different types of families. Next the thesis addresses virtual leadership, age management and change management in the light of the survey results. The empirical part of the thesis together with the project group qualitatively analyzes the open-ended answers from the personnel survey and produces development measures that can be brought into use.</p> <p>The open-ended answers from the personnel survey revealed how vast variety of different practices exists within the organization. The main development themes that arose were instructions and ground rules, standardizing supervisory policies and allowing of remote work and tending of sudden family matters. The target organization has already started to implement some of these to achieve even higher level of family-friendliness.</p>		
Keywords family-friendliness, workplace, leadership, development		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta.....	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset	1
1.3	Opinnäytetyön rakenne.....	2
2	PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN KOKEMINEN.....	4
2.1	Työn ja perheen yhteensovittaminen	4
2.2	Perheen määrittäminen	5
2.3	Erilaisia lapsiperhemuotoja	5
3	HENKILÖSTÖJOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ	8
3.1	Etäjohtaminen.....	9
3.2	Ikäjohtaminen	10
3.3	Muutosjohtaminen	12
4	PHHYKY, PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN KEHITTÄMINEN	14
4.1	Kohdeorganisaatio ja lähtötilanne	14
4.2	Tutkimusmenetelmät	15
4.3	Tutkimuksen toteuttaminen.....	19
4.4	Tulokset ja kehittämistoimenpiteet	20
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	24
5.1	Pohdinta	24
5.2	Tutkimuksen arviointi	25
5.3	Jatkotutkimusehdotukset	26
6	YHTEENVETO	27
	LÄHTEET	28
	LIITTEET	31

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Suomessa pienten lasten vanhemmilla on hyvä etusija työelämässä. Heillä on tukeaan työehtosopimus, jossa on määriteltynä erilaisia etuuksia ja lakisääteisiä vapaita. Perhe on paljon muutakin, kuin vain pienet lapset. Nuorilla, sinkuilla, pariskunnilla, iäkkäämmillä henkilöillä on myös perhettä. Perheen määrittely ei aina vaadi verisidettä, vaan joillekin ystävänä on läheisempi kuin oma sisar sekä uusioperheiden myötä syntyy myös erilaisia perhesiteitä. (Sauranen 2018.)

Perheystävällisen työkuulttuurin luominen ja sen toteuttaminen vaatii hyviä valmiuksia organisaation johdolta ja esimiehiltä päätöksiä tehdessä sekä käytäntöjen uudistamisessa perheystävällisemmiksi. Henkilöstön oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus tulee huomioida linjausten, ratkaisujen sekä tilanteiden mukaisien joustojen toteutumisessa. Jotta perheystävälliset käytännöt toteutuvat on niiden vastuu niin henkilöstöllä kuin esimiehelläkin. (Kokko 2013.)

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä on Päijät-Hämeen suurin työllistäjä, jossa työskentelee noin 7000 asiantuntijaa (PHHYKY 2020). Hyvinvointiyhtymä lähti mukaan Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -hankkeeseen tammikuussa 2018. Opinnäytetyössä tarkastellaan hankkeeseen liittyvän kyselyn toteuttamista ja sen tuloksia.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymää entistä perheystävällisemmäksi työnantajaksi. Tarkoituksena on myös lisätä ja edistää henkilöstön työhyvinvointia sekä mahdollistaa perheen ja työn yhteensovittamista. Tämän ansiosta organisaatiolle voidaan luoda vetovoimaisempi työnantajamielikuva.

Työn tavoitteena on analysoida Perheystävällinen työpaikka -hankkeeseen liittyvän kyselyn avoimia vastauksia sekä pohtia, miten kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää. Väestöliiton (2020) mukaan perheystävällisellä työpaikalla huomioidaan erilaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä osana työntekoa sekä työpaikan säännöksiä. Tämä edellyttää yhteisten perheystävällisten pelisääntöjen laatimista, joka takaa toimivan ja tehokkaan henkilöstön. Perheystävällisessä työpaikassa esimiehet sekä henkilöstöpalvelut toimivat lainmukaisesti, oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Vanhojen ohjeistusten päivittämien on tärkeää sekä huolehtiminen yhteisten pelisääntöjen hyvästä tiedottamisesta. Periaatteiden sekä käytäntöjen lisäksi on osattava antaa tilannekohtaista joustoa.

Tämän opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä on:

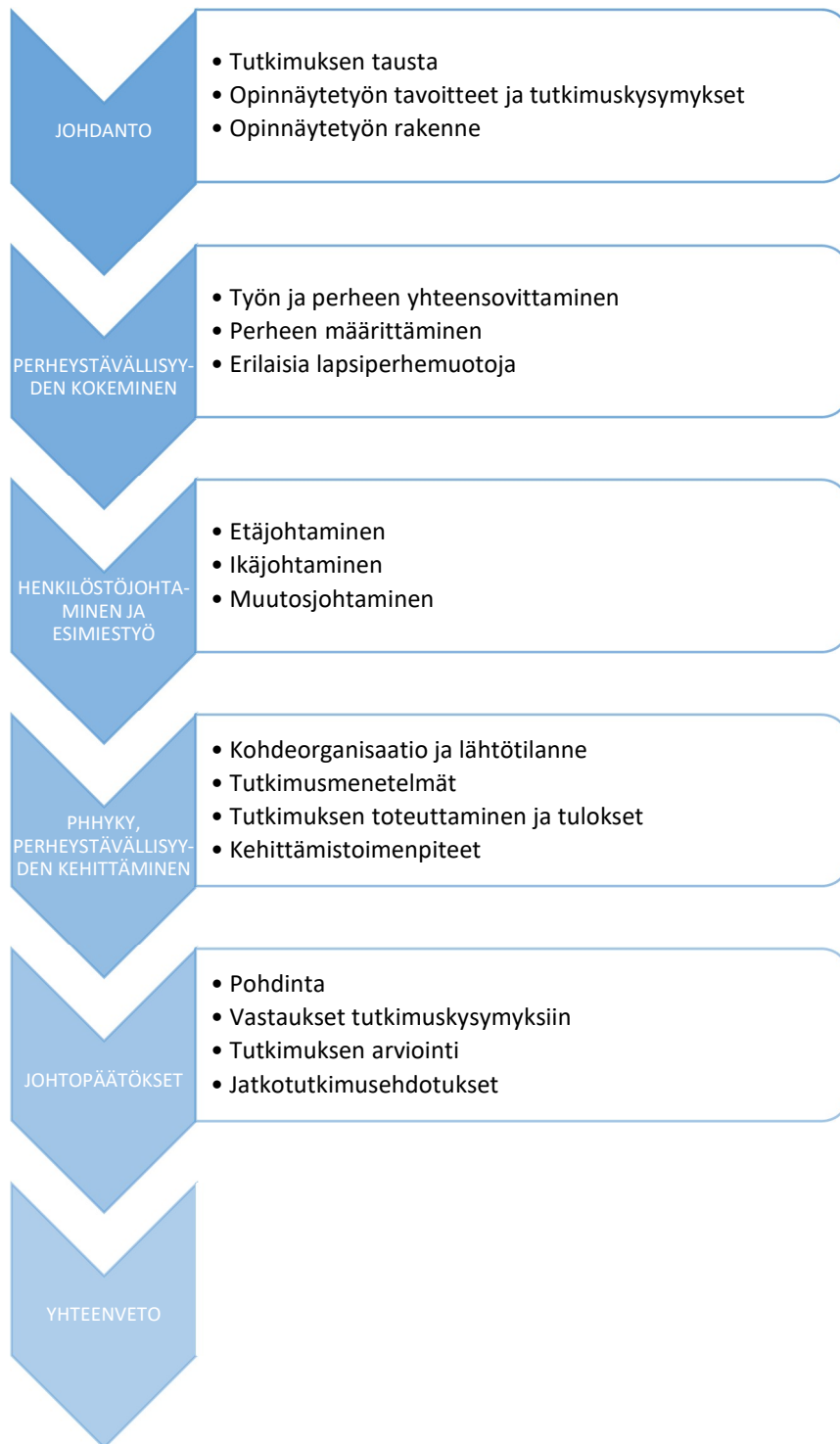
- Miten organisaatiota voidaan kehittää perheystävällisemmäksi työpaikaksi?

Alakysymykset:

- Mitä perheystävällisyys työpaikoilla tarkoittaa?
- Kuinka saadaan jalkautettua ja yhtenäistettyä entistä perheystävällisempiä käytäntöjä isossa, laaja-alaisessa organisaatiossa?
- Mitä haasteita tulee suuresta laaja-alaisesta organisaatiosta?

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön tutkimusraportti koostuu kuudesta eri luvusta (kuvio 1). Ensimmäisenä luvuna on johdanto, jossa käydään läpi tutkimuksen taustaa, tavoitteita sekä tutkimuskysymykset. Toisessa luvussa avataan perheystävällisyyden kokemusta, perheen määrittelyä, erilaisia lapsiperhemuotoja sekä isovanhemmuutta teoriaan pohjautuen. Kolmannessa luvussa käsitellään henkilöstöjohtamisen ja esimiehen roolia sekä eri johtamismalleja. Neljännessä luvussa käydään läpi perheystävällisyyden kehittämistyötä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä. Tutustutaan kohdeorganisaatioon ja lähtötilanteeseen. Tutkimusmenetelmät osiossa käydään läpi kyselyn taustatietoja sekä minkälaisia kehittämistoimenpiteitä kyselyn avoimet tulokset saivat aikaan. Viidennessä, johtopäätökset -luvussa vertaillaan tuloksia opinnäytetyön teoriaan, arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä sekä pohditaan jatkotutkimusehdotuksia. Viimeisessä, kuudennessa osiossa tehdään yhteenveto koko opinnäytetyön prosessista.



KUVA 1 Opinnäytetyön rakenne

2 PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN KOKEMINEN

Työelämässä perheystävälliset käytännöt kohdistuvat koko henkilöstöön sekä esimiesten päivittäiseen työhön. Kohtaamme työssä työuriensa eri vaiheessa olevia eri ikäisiä henkilöitä, jotka työskentelevät erilaisissa tehtävissä ja omaavat erilaisia perhetilanteita. Lapsiperheiden lisäksi työjoustoja tarvitsevat esimerkiksi perheessä, jossa vakavasti sairastunut puoliso tarvitsee hoidollista apua. Murrosikäiset nuoret ja erityislapset tuovat omat haasteensa arkeen sekä dementoituvan lähiomaisen asioiden hoitaminen ja hoivakotiin järjestäminen vievät aikaa perheen arjesta. Perheen ja työelämän yhteensovittamisen eri elämänvaiheita sekä perhetilanteita ovat muun muassa (Kokko 2013):

- vauvaperhe
- pienten lasten perhe
- erityislapsen, kouluikäisen tai murrosikäisen vanhemmuus
- lapsen, puolison tai muun läheisen vakava sairastuminen
- iäkkään omaisen hoitaminen
- läheisen kuolema.

2.1 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työ ja perhe-elämässä tapahtuu jatkuvaa muutosta. Työssä saatu kokemus ei unohdu kotonaan ja kotona tapahtunut asia ei unohdu työssä. Työn ja perheen saaminen tasapainoon yhtäaikaaisesti on mahdollista ja tuottavaa niin kotona vanhempana kuin töissä työntekijänäkin. (Strömmer 1999, 130.) Työn ja perheen yhteensovittamista on kirjattu organisaatioissa hyvin yläkäsitteillä avaamalla niitä tarkemmin, joten määritteet ovat jääneet hyvin epämääräisiksi. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ajatellaan lähinnä vastasyntyneiden vanhempien vanhempainvapaina. On kuitenkin perheitä, joissa omat haasteensa tuovat ikääntyneet, sairaat tai erityislapset. Vanhempien parisuhde vaatii ajoittain vapaata lapsistaan hyvinvoinnin edistämiseksi, ja isovanhemmat auttavat lastenlasten hoitamisessa omien töidensä ohella. Työn ja perheen yhteensovittaminen on saanut kritiikkiä siitä, ettei elämän kaikkia osa-alueita ole tässä huomioitu. Perheen ja työn lisäksi olisi hyvä huomioida myös vapaa-aika, taloudellinen turvallisuus, ystävyysuhteet sekä terveydelliset seikat. (Toiviainen 2013.)

Työn ja perheen yhteensovittaminen koetaan tarpeellisenä työpaikoilla, koska työ määrittelee hyvin paljon ihmisen arkielämää ja ajankäyttöä. Työpaikat ovat pyrkineet luomaan järjestelyjä, jotka palvelevat työntekijää esimerkiksi työajanjoustoina. Työn ja perheen yhteensovittaminen harvemmin on ollut kehittämiskohteena, vaan niitä on voitu luoda toisen kehittämiskohteen myötä. Sujuvia tietynlaisia käytänteitä perheen ja työn yhteen

sovittamiseen ei ole, vaan organisaation tai työyhteisön on luotava ne itse omaan toimintaan sopiviksi. (Toiviainen 2013.)

2.2 Perheen määrittäminen

Tilastokeskus määrittelee perheen yhdessä asuvien avo- tai avioliitossa olevien pariskuntien tai parisuhteensa rekisteröineiden henkilöiden ja heidän lapsensa, toisen vanhemman ja hänen lapsensa sekä samassa taloudessa asuvan puolison tai parisuhteensa rekisteröineet, joilla lapsia ei ole. (Tilastokeskus 2020.)

Samassa taloudessa asuvia perheen sukulaisia ei lasketa perheeseen, vaan he muodostavat oman perheensä. Saman katon alla asuvia sisaruksia tai serkuksia ei pidetä perheenä. Perheessä on mahdollista olla enintään kaksi peräkkäistä sukupolvea. Jos esimerkiksi saman katon alla asuu anopin lapsen perhe lapsineen, tällöin anoppi jää perheen ulkopuolelle, ellei hänellä ole myös puolisoa, jonka kanssa muodostaa oman perheen. (Tilastokeskus 2020.)

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä määrittelee perheen siten, kuinka työntekijä itse kokee perheeseen kuuluvaksi, kuten (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2020a):

- omat lapset
- puoliso
- omat tai puolison vanhemmat
- bonuslapset
- lasten lapset
- omat sisarukset jne.

Perheen määritelmä lainsäädännössä ei ole sama kuin koettu perhesuhde. Ilman sukulaissuhdetta oleva henkilö voidaan katsoa kuuluvaksi perheeseen. Toivaiasen (2013) mukaan perhe olisi hyvä ymmärtää liikkeessä olevana suhdemuodostelmana, johon tarttuu osia ja josta myös irtoaa osia. Parisuhteet ja perheet ketjuuntuvat, perhesidokset laajenevat useampiin talouksiin, jotka tuottavat haasteita vanhemmuuteen, parisuhteeseen ja sisarusuhteisiin.

2.3 Erilaisia lapsiperhemuotoja

Kansaneläkelaitos (Kela) määrittelee erilaisia lapsiperhemuotoja. Niin kutsuttu ydinperheen äiti, isä ja lapset perhemuodon lisäksi on monikkoperhe, sateenkaariperhe, uusperhe ja yhdenvanhemman perhe. (Kansaneläkelaitos 2017.) Monikkoperheessä lapsia saadaan kerralla useampi kuin yksi eli kaksoset, kolmoset tai neloset jne. Myös perheet,

johon adoptoidaan kerralla enemmän kuin yksi lapsi katsotaan monikkoperheeksi. (Kansaneläkelaitos 2019.)

Sateenkariperheen toinen vanhempi tai molemmat vanhemmat kuuluvat seksuaali- tai sukupuoli vähemmistöön. Sateenkaariperheet ovat keskenään erilaisia ja niitä voi kohdata hyvinkin erilaisia. Kumppanuusvanhemmuus tuo mukanaan erilaisia muotoja, joita kutsutaan apilaperheiksi. Apilaperheessä kaksi vanhempaa jakavat vanhemmuuden ilman parisuhdetta. Heillä voi olla parisuhteet toisien osapuolien kanssa, jolloin lapsella on neljä sosiaalisesti huolehtivaa vanhempaa. Lainsäädännön takia laillisia vanhempia voi olla heistä vain kaksi. Nais- ja miesparin ydinperheissä naispari/miespari jakavat vanhemmuuden ja ovat yleensä lasten juridisia vanhempia. Miespareilla lapsen saanti on hankalampaa kuin naispareilla. Polyamorinen perhe eroaa kumppanuusvanhemmuusperheestä siten, että he eivät elä eri yksikköinä, jossa vanhemmuus jaetaan heidän välillään. (Sateenkaariperheet 2020.)

Uusperheessä parisuhteessa olevien osapuolilla on lapsia edellisistä suhteista tai vain toisella osapuolella. Uusperheen muotoutuminen vie aikaa, jossa tie ei ole helppo. Uusperhe on monimuotoinen, joka jokaisen siihen ryhtyvän täytyy ymmärtää. Uusperheessä eläminen vaatii opettelua yhteisten sääntöjen ja tapojen sekä monimutkaisen perherakenteen vuoksi, johon kuuluvat myös ex-perhe, molempien omat lähtöperheet ja molempien entiset ja nykyiset sukulaiset. Uusperheessä lapsia koskevat tärkeät asiat jaetaan puolison kanssa, ei ainoastaan ex-kumppanin kanssa. Uusperheessä uuden kumppanin ja lapsen suhde on yleensä haasteellinen, koska he eivät ole voineet valita toisiaan ja molemmat joutuvat jakamaan rakkaan ihmisen toisen kanssa. (Väestöliitto 2020a.)

Yhdenvanhemman lapsiperheitä eli yksinhuoltajaperheitä Suomessa on lähes 128 000, eli kaikista lapsiperheistä 22,9 %. Isä ja lapsi -perheitä on 14,33 %. (Yhden vanhemman perheiden liitto ry 2020). Yhden vanhemman perheitä oli eniten vuonna 2012 Päijät-Hämeessä 22,8 % ja Uudenmaan alueella 22,6 %. Lahden ja Helsingin osuudet olivat alueidensa korkeimmat. (Väestöliitto 2020b.)

Isovanhemmat

Suomalaisten keski-ikä tulla isovanhemmaksi on tällä hetkellä 56 vuotta. Tästä huolimatta perheen perustaminen ajoittuu joissakin suvuissa jo varhaiseen aikuisikään kuin toisilla vasta lähempänä neljänkymppin ikää. Tämä vaikuttaa myös isovanhempien ikään, kuntoon ja jaksamiseen. (Väestöliitto 2020c.)

Noin 80 % isovanhemmista osallistuu lapsenlapsien perheiden elämään kuin taas loput 20 % saattavat olla sairaita tai iäkkäitä, jolloin auttaminen ei onnistu tai välimatkat

perheeseen ovat pitkiä. Ikävämpää on, jotka ovat soveltumattomia hoitajiksi, katkaisseet välinsä omiin lapsiin tai voivat olla jopa vaarallisia. Väestöliiton Vanhemmuuskeskuksen perheneuvonnan koordinaattori Minna Oulasmaa onkin todennut isovanhemmuuden olevan hyvin yksilöllistä. Lapsenlapsia tavataan päivittäin, kerran vuodessa ja kaikkea niiden väliltä. (Väestöliitto 2020c.)

3 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

Viitalan (2007, 21–22) mukaan henkilöstöjohtamisen tehtävänä on tukea organisaation johtoa ja esimiehiä saavuttamaan heidän päämääriänsä sekä vahvistamaan organisaation kilpailukykyä. Työ pitää sisällään kehittämistä ja periaatteiden, toimintamallien sekä järjestelmien ylläpitämistä. Näiden avulla organisaatio toimii ja kehittyy. Päivittäinen työ on ohjata ja tukea henkilöstöä. Tavoitteena onkin varmistaa organisaation mukainen henkilöstö, joka on sitoutunut ja voivat tehtävässään hyvin. Henkilöstöjohtamisella varmistetaan organisaation edellyttämä henkilöstökapasiteetti, motivaatio, hyvinvointi sekä osaaminen. Henkilöstöjohtamisen kolme pääaluetta ovat:

- henkilöstövoimavarojen johtaminen (human resource management)
- johtajuus (leadership)
- työelämän suhteiden hoito (industrial relations, IR).

Esimiehiksi katsotaan kaikki, joilla on edes yksikin alainen, myös ylin johto luetaan tähän kategoriaan. Tyypillisiä esimiesrooleja ovat muun muassa työnjohtajat, tiiminvetäjät sekä vastualueiden päälliköt. Esimiehen työnä on suunnata ja tukea alaisiaan heidän tavoitteiden saavuttamiseksi. Kaikilla organisaatioon kuuluvilla henkilöillä tulee olla tiedossa heidän esimiehensä. Esimiestehtävissä korostuvat henkilöstönvoimavarojen johtamisen roolit sekä haasteet toimialasta ja organisaatiosta riippumatta. Mitä lähempänä esimiehen työ on operatiivista työtä sen paremmin korostuvat toiminnan suorituksen asiantuntijuustyö sekä kehittäjän rooli. (Viitala 2007, 271–272.)

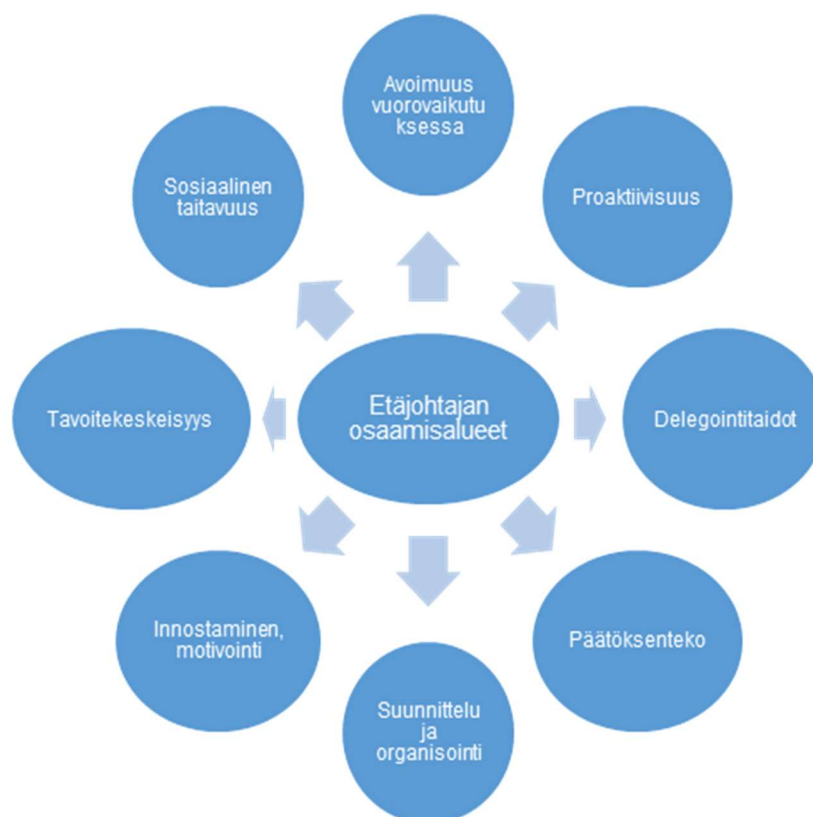
Esimiehen tehtävänä on vastata oman alueensa toimivuudesta sekä tavoitteiden tukemisesta organisaation määrittämiin päämääriin ja varmistaa henkilöstön osaaminen niiden toteuttamiseen. Esimiehen tehtävänä on suunnata ja kehittää toimintaa, luoda hyviä olosuhteita ja varmistaa resursseissa pysyminen, vaalia työyhteisön hyvää ilmapiiriä ja edistää henkilöstön työhyvinvointia, osaamista ja motivaatiota. Esimies luo omalla käytöksellään, puheillaan ja toimintatavoillaan organisaation kulttuuria, joka peilautuu työntekijöille. (Viitala 2007, 271–272.) Työehtosopimukset ja lait säätelevät työelämää, lisäksi monessa yrityksessä on tehty omia paikallisia sopimuksia. Esimies on vastuussa säädöksiä noudattamisesta. (Hyppänen 2007, 13.) Esimiehen työ on muotoutunut vuosien aikana työn valvomisesta koordinaattoriksi ja henkilöstön tukijaksi. Organisaatioiden porrastuksia on kevennetty, luotu tehokkaampia prosesseja, lisätty automatisaatiota sekä henkilöstöä koulutettu aiempaa enemmän. Tämän myötä perinteisiä esimiehiä on vähennetty tai muutettu heidän työnkuvaansa tiiminvetäjiksi tai valmentajiksi. Täten myös henkilöstöä on alettu kutsumaan työkumppaneiksi, ryhmäläisiksi, partnereiksi tai tiimiläisiksi. Kaikesta huolimatta esimiestyön tärkeys ei ole vähentynyt kehityksestä huolimatta. (Viitala 2007, 272.)

3.1 Etäjohtaminen

Etätyö mahdollistaa työn tekemisen eri paikoissa. Työtä voi tehdä kotona, toimistossa, asiakkaan luona, julkisissa tiloissa kuten kahviloissa tai vaikka ulkomailla. Työ, jota tehdään muualla kuin omalla työpaikalla puhutaan käsitteenä etätyö. Etätyötä voidaan tehdä muutamia päiviä viikossa tai toistaiseksi jatkuvana, tästä on olemassa yleensä työpaikka kohtaiset säädökset. (Nyman 2019.) Esimiehellä pysyy vastuu, vaikka työskentely ei tapahdu kasvotusten. Yhteydenpitoa on tärkeää suunnitella, varsinkin jos etätyö on pidempiaikaisempaa. Esimiehellä ja johdettavilla molemmilla on vastuu siitä, että ovat tavoitettavissa ja kiinnostuneita omasta sekä toisen työstä. (Hyppänen 2020.)

Esimiehet kokevat epäluottamusta työntekijän etätyöntekemiseen. Oletuksena monesti on, ettei työntekijä tee riittävästi töitä toimiston ulkopuolella. Satunnaisesti etätyötä tekevät ovat kokeneet työpäivän tehokkaammaksi etänä, jolloin suurempia työn keskeytyksiä ei synny. Esimiehen luottamus työntekijään heijastuu myös työn imuna etätyössä. Luottamuksen ollessa kunnossa, voi esimies kuitenkin olla huolissaan alaisensa hyvinvoinnista. Työntekijän on muistettava rytmittää ja tauottaa työnsä sekä pitää huolta ergonomisesta työasennostaan. (Hyppänen 2020.) Työnhakusivusto Flexjobs teki vuonna 2018 tutkimuksen 3000 ihmiselle etätyön tekemisestä. Reilu kaksi kolmannesta oli tyytyväisempiä omaan elämäänsä työn joustavuuden ansiosta. Vastaajista 65 % koki työskentelynsä tulleen entistä tehokkaammaksi. (Grace 2020, 26.)

Henkilöstön motivaatio ja työn osaaminen määrittävät millaisen johtamistyylin he tarvitsevat (Suomen Ekonomiliitto SEFE ry 2005, 10–11). Monipaikkainen- ja aikainen työskentely vaatii viestintäteknologiaa, jotta viestintä johdettavien kanssa olisi mahdollisimman sujuvaa. Etäjohtamisen haasteet voidaan jaotella kolmeen eri kategoriaan: Teknologian haasteet, johtamisen haasteet ja sosiaaliset haasteet (Vilkman 2016, 45–46). Hyvällä johtajalla on kykyä huomioida ihmisten erilaiset luonteet, osaaminen ja toimivat työskentelytavat. Etäjohtajan on erityisen tärkeää huomioida tiimin toimintatapojen lisäksi työntekijät myös yksilöinä, jottei hiljaisimmat henkilöt jää ruudun taakse piiloon. Etätyöstä huolimatta kannattaa sopia tapaamisia kasvokkain, kuten kehityskeskusteluiden pitämistä. (Hyppänen 2013, 84.)



KUVIO 1 Etäjohtajan työssä ihmisten johtaminen korostuu entisestään (Vilkman 2016, 139)

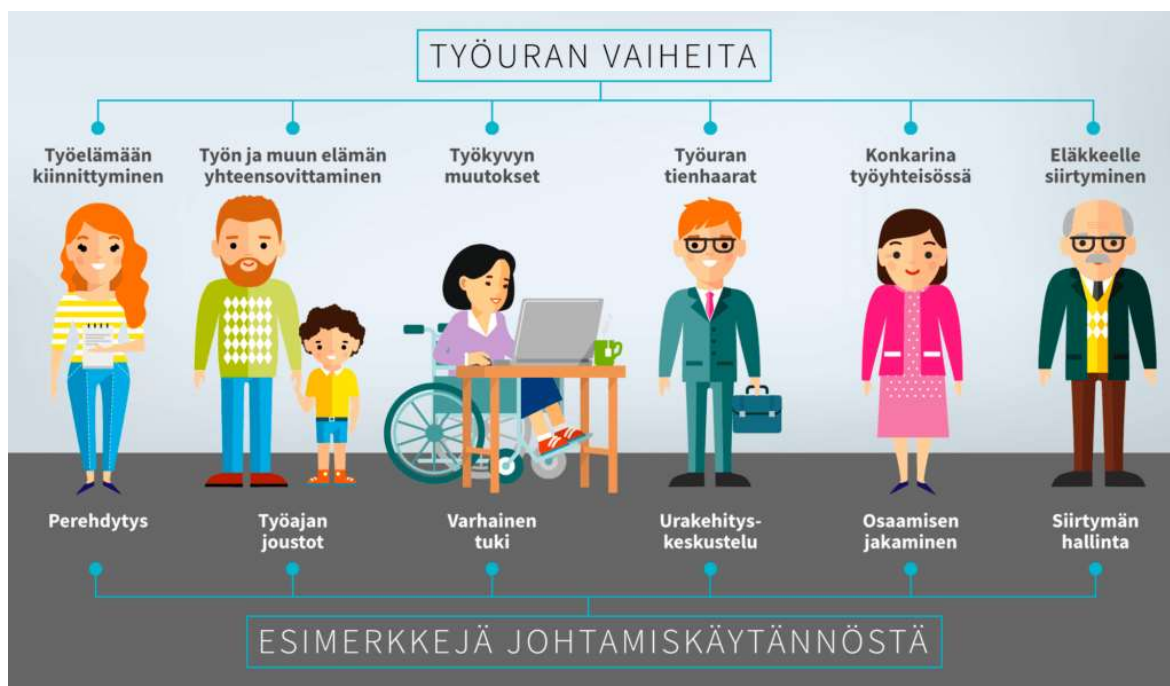
3.2 Ikäjohtaminen

Ikäjohtaminen on kaikenikäisten henkilöiden hyvää johtamista. Esimiehen tulee ottaa huomioon työntekijöiden iän perusteella heidän tarpeensa ja odotukset, jotta kaikkien vahvuudet saadaan käyttöön. Tarkoituksena olisikin, että työyhteisössä jokaisella olisi oma roolinsa heidän voimavaransa huomioon ottaen. (Työterveyslaitos 2020.)

Esimehellä on suuri rooli siinä, kuinka eri-ikäisiin ihmisiin suhtaudutaan työyhteisössä. Monesti ajatellaan, etteivät vanhat halua enää oppia uutta ja nuoret koetaan epäluotettaviksi tai ainoastaan heillä on potentiaalia kehittyä työssään. Esimiehen tehtävänä onkin suhtautua kaikkiin tasavertaisesti syrjimättä ketään ikänsä puolesta. Esimehellä tulee olla aitoa kiinnostusta työntekijöitään kohtaan, nähdä heidän vahvuutensa ja odotukset tehtävistään. Esimiehen tulee ehkäistä työkyvyn uhkia ja puuttua niihin varhaisessa vaiheessa sekä tukea työhön paluuta pidemmän sairauspoissaolon jälkeen. (Työterveyslaitos 2020.) Onnistuneen ikäjohtamisen perustana onkin ylimmän johdon sitoutumisen lisäksi myös lähiesimiesten mukaan lähteminen ja oikeanlainen suhtautuminen. Jotta organisaation ikäjohtaminen on uskottava ja kattava toimintamalli on se otettava käyttöön koko organisaation päivittäisjohtamisessa. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 137.)

Ikäjohtaminen tuo monenlaisia hyötyjä, jotka on jaoteltu kolmeen kategoriaan: sitoutuminen, hyvinvointi ja tuottavuus. Nämä kolme kategoriaa nojautuvat toisiinsa ja rakentuvat näistä pienemmistä tekijöistä kokonaisuudeksi (Viitala 2007, 271–272.):

- muutos
- motivaatio
- osaaminen
- kyvykkyys
- tilanne
- työn muotoilu
- tasapaino
- merkityksellinen työ
- pärjääminen
- myönteiset tunteet
- tarpeet
- turvallisuus
- sosiaalisuus
- tyytyväisyys
- onnellisuus.



KUVA 2 Johtamiskäytäntöjä eri työuran vaiheisiin (Työterveyslaitos 2020.)

3.3 Muutosjohtaminen

Viime vuosien aikana muutokset ovat lisääntyneet niin organisaatioissa kuin niiden ulkopuolellakin. Teknologian kehittymisen myötä on tullut muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet myös ihmisten odotuksiin. Markkinatalous on kokenut muutoksia, niin myös organisaation rakenteet, tavoitteet ja prosessit. (McKenna & Beech 2002, 71–72.)

Muutoksen aikaansaamiseksi on yhdistettävä olennaisimmat johtamistekijät, joita ovat mm. ymmärrys nykytilanteesta, kehitysohjelmien ja avainhenkilöiden valinnat, strategian määrittely, yrityksen arvot sekä johtamismalli. (Alahuhta 2015, 50.) Muutokset eivät ole helppoja ja myös työntekijät tietävät sen vastustamalla tätä. Vastustaminen johtuu yleensä siitä, että työntekijät kokevat muutoksen uhkana, kun he eivät ole saaneet riittävästi tietoa muutoksesta ja sen etenemisestä organisaation johdolta. Myös mahdolliset aiemmat organisaatiomuutokset ovat saattaneet jättää negatiivisen vaikutelman henkilöstölle toteuttamattomista eduista ja uudistuksista. Henkilöstön pelkona on muutoksen vaikutus tulevaisuudessa heidän tulotasoonsa sekä työsuhteen laatuun. (McKenna & Beech 2002, 72–73.)

Organisaation tulee suunnitella muutokset ennakoidusti ja hallita niitä osana organisaation strategiaa. Henkilöstö tulee saada hyväksymään uudet muutokset ja työskentelytavat sekä samalla irrottautua vanhoista tavoista. Organisaation johdon tehtävänä on vakuuttaa muutoksen eduista asiallisen tiedon jakamisella sekä keskustelemalla ja kuuntelemalla henkilöstöä. Henkilöstölle tulee jakaa tietoa, neuvoa heitä uuden edessä sekä kouluttaa nykyisestä mallista uuteen. (McKenna & Beech 2002, 75–76.) Myös esimiehen on hankittava koulutusta pärjätäkseen ja johtaakseen muutoksesta läpi. Esimiehet ovat organisaation muutoksen tukipilareita, joten heidän johtamistaidoillaan on suuri merkitys, kuinka tehokkaasti prosessi viedään läpi. Organisaatioilla on suuret paineet nopeasti muuttuvassa ympäristössä, joten muiden jalkoihin ei voi jäädä. (Pirinen 2014.)

Esimiehen tehtävänä on valmistaa henkilöstöään henkisesti ottamaan tuleva muutos vastaan ja kysellä heidän mielipiteitään, minkälaisena he kokevat muutoksen, mikä tuntuu haasteelliselta ja mitä hyötyjä muutos mahdollisesti tuo työntekijälle sekä tiimille. Hyvä yhteishenki ja esimiehen tuki tuo myös luottamusta muutoksesta selviytymiseen. Muutos tuo mukanaan uusien työskentelytapojen ja työtehtävien sisäistämistä nopealla tahdilla ja vähäisellä perehdytyksellä. Vanhasta pois oppiminen vie aikaa, jopa enemmän kuin uuden oppiminen. Esimiehen tuki, kannustus ja välitön palaute auttavat työntekijöitä uuden äärellä. Muutoksen ristiriita syntyy, kun tuttu ja turvallinen toimintatapa houkuttaa uutta enemmän. Työntekijä alkaa vertailemaan uuden ja vanhan tavan tehokkuuksia omasta näkökulmasta. Tämä johtuu usein pelosta, voiko hän oppia uutta ja pärjätä siinä. Uudessa

ja tuntemattomassa tilanteessa negatiiviset ajatukset ottavat vallan ja positiiviset ajatukset jäävät taka-alalle. Esimiehen tulee käydä tiiminsä kanssa läpi, mitä heiltä odotetaan, jotta saadaan yhteinen ymmärrys siitä, mitä vaikutuksia muutosprosessilla on heidän toimintaansa ja mitä hyötyjä muutos tuo heille. (Pirinen 2014.)



KUVA 3 Kotterin kahdeksan askelmaa muutoksen johtamisessa (Kotter 1996, 21)

Kotterin kahdeksan askelmaa muutoksen johtamis- kuvassa (kuva 3) kuvataan, kuinka muutos tulee saada ymmärretyksi työntekijöille, muutostiimin tulee olla vahva, laadittavan vision ja strategian on oltava selkeä sekä henkilöstöä on viestittävä tulevasta. Henkilöstö tulee valtuuttaa uuden toimintaan sekä on varmistettava lyhyen aikavälin onnistumiset. Muutokset on saatava vakiintumaan ja uusien toimintatapojen sisäistäminen on istutettava organisaatioon, joista tulee pitää myös kiinni. (Kotter 1996, 21.)

4 PHHYKY, PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN KEHITTÄMINEN

4.1 Kohdeorganisaatio ja lähtötilanne

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä (PHHYKY) perustettiin vuonna 2017, jossa yhdistyi kolmen eri organisaatiota henkilöstöä. PHHYKY on sosiaali- ja terveydenhuollon sekä ympäristöterveyden palveluja tuottava julkinen organisaatio, jonka omistajina toimivat 12 Päijät-Hämäläistä kuntaa; Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Iitti, Kärkölä, Lahti, Myrskylä, Orimattila, Padasjoki, Pukkila sekä Sysmä. Hyvinvointiyhtymä on Päijät-Hämeen suurin sote alan toimija sekä työnantaja. Yhtymässä työskentelee yli 7000 eri alan asiantuntijaa, jotka jakautuvat kuuteen eri toimialaan; Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, Terveys- ja sairaanhoidonpalvelut, Perhe- ja sosiaalipalvelut, Yhtymäpalvelut, Ympäristöterveyskeskus sekä Sosiaalialan osaamiskeskus Verso liikelaitos. (PHHYKY 2020.)

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä lähti mukaan Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -hankkeeseen tammikuussa 2018. Hankkeen tarkoituksena oli selvittää, kuinka perheystävällisenä työpaikkana Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä koetaan. Perheystävällinen työpaikka -kysely suunniteltiin työryhmän ja Väestöliiton yhteistyönä tammi-helmikuun aikana. Työryhmään osallistui joukko henkilöstöhallinnon asiantuntijoita työhyvinvoinnin-, rekrytoinnin- sekä palvelussuhdeasioiden- tiimeistä, työsuojeluvaltuutettuja, luottamusmiehiä ja esimiehiä eri toimialoilta. Perheystävällisyydestä tiedottaminen aloitettiin helmimaaliskuun vaihteessa, jotta henkilöstön huomio saatiin heräteltyä aiheeseen ja tulevaan henkilöstökyselyyn. Tiedotteissa avattiin perheen määritelmää, mikä tulevan kyselyn tarkoitus oli sekä aiheen koskettavan koko yhtymän henkilöstöä. Kysely toteutettiin maaliskuussa ja sen toteuttajana toimi organisaation ulkopuolinen yritys. Kysely toimitettiin kaikille yhtymän työntekijöille sähköpostilla. Vastausaika oli kaksi viikkoa, jonka aikana vastaamisesta muistuteltiin (liite 1) sähköposteilla, intrassa, Esimiesamuissa sekä muissa yhtymän sisäisen viestinnän kanavissa. Huhtikuussa alkoi kyselyn tulosten läpikäyminen ja niiden esittely erilaisissa kokouksissa sekä Esimiesamuissa. Kyselyyn vastasi 2000 yhtymän työntekijää ja yhtymä sai perheystävällisyydestä kokonaisarvosanaksi 7 (asteikolla 4–10), joka tarkoittaa tyydyttävää tasoa. Yhtymää tuli lähteä kehittämään perheystävällisemmäksi työpaikaksi, jonka myötä kehittämistyöryhmä perustettiin ja siihen valikoitui jo aiemmin kyselyn parissa työskennelleitä henkilöitä. Työryhmä kokoontui ensimmäisen kerran toukokuussa ja tapaamisia oli noin 2 kertaa kuukaudessa (touko-kesäkuu). Kehittämistyöryhmässä nousi hyviä ehdotuksia perheystävällisyyden lisäämiseksi, mutta työtä oli ajateltava koko yhtymän tasoisesti. Kehitystoimenpiteet esitettiin yhtymän johdolle ja hyväksynnän jälkeen toimenpiteitä otettiin käyttöön elo-syyskuun aikana. Perheystävällinen työpaikka -ohjeistukset koottiin yhteen, josta ne ovat työntekijän helppo käydä katsomassa.

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä antoi toimeksiantona analysoida kyselyn avoimia vastauksia, jotka sisältävät arvokasta tietoa organisaatiolle. Avointen vastausten analysointi ja kehittämistoimenpiteet tehtiin yhdessä kehittämistyöryhmän kanssa. Tulosten perusteella lähdettiin kehittämään yhtymästä perheystävällisempää työpaikkaa.

4.2 Tutkimusmenetelmät

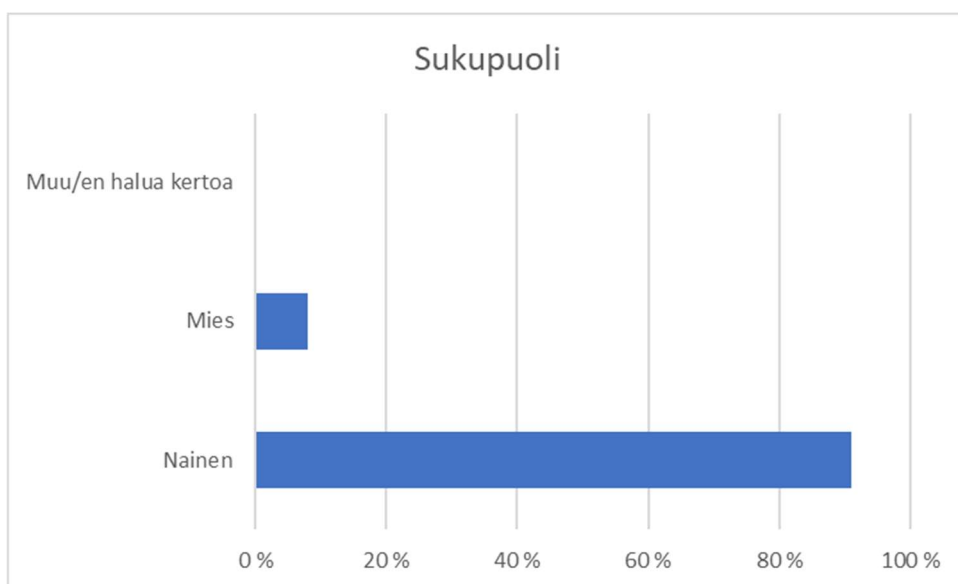
Perheystävällinen työpaikka -hankkeen kysely toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, joka sisälsi myös kvalitatiivisia eli laadullisia kysymyksiä. Heikkilän (2014, 15) mukaan kvantitatiivisesta tutkimuksesta voidaan puhua myös tilastollisena tutkimuksena, jolla selvitetään lukumäärällisiä sekä prosentillisia tuloksia. Heikkilä toteaaakin kvalitatiivisen tutkimuksen auttavan ymmärtämään tutkimuksen kohdetta. Hankkeen kyselyn avulla tutkittiin seuraavia asioita (liite 2):

- vastaajan taustatiedot
- perheystävällisyys työpaikan arvona ja asenteina
- työaika ja työnteon paikka
- kokemus johdon ja oman esimiehen toiminnasta
- tyytyväisyys perheen ja työn tasapainoon omassa elämässä
- perhevapaat ja elämänkaaren huomioon ottaminen
- esimiehille kohdenetetut kysymykset
- sekä koko henkilöstölle suunnattu avoin osio.

Teemat sisälsivät väittämiä, joita vastaaja arvioi kyselyn asteikolla 1–5, 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Jos vastaaja koki, ettei kysymys koskenut häntä tai ei halunnut ottaa kantaa asiaan, valittavana oli EOS eli en osaa sanoa. Jokaisen teeman jälkeen oli mahdollisuus tarkentaa vastauksiaan avoimessa kentässä. Kyselyssä pyydettiin antamaan myös tämänhetkinen arvosana yhtymän perheystävällisyydestä asteikolla 4–10, jossa 4 kuvasi välttävää ja 10 kiitettävää. Kyselyn pääpaino oli määrällisessä tutkimuksessa, mutta myös avoin osio tuotti paljon arvokasta tietoa henkilöstöltä. Opinnäytetyössä painottui avointen vastausten tarkastelu ja tulkinta.

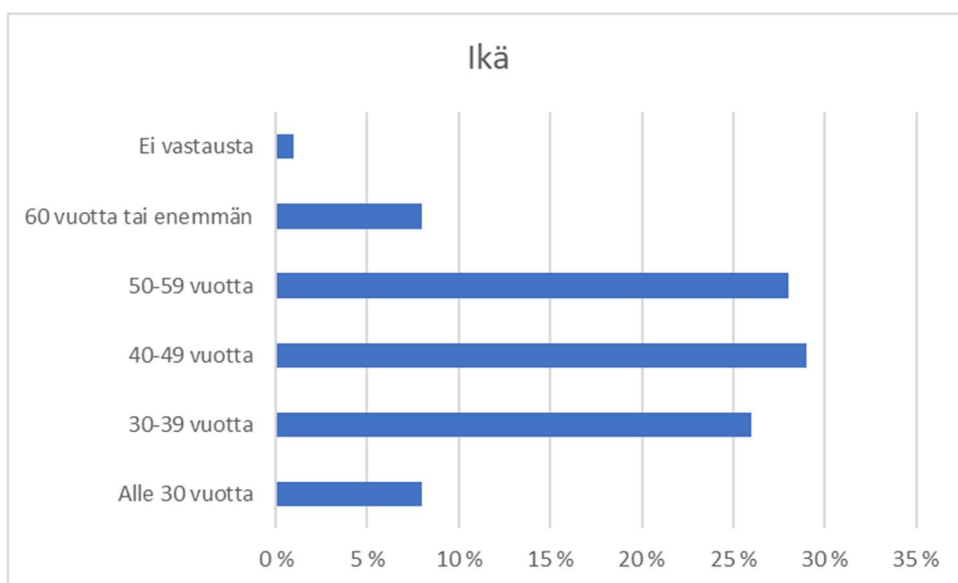
Kyselyn taustatietoa

Perheystävällinen työpaikka -kyselyyn vastasi 2046 henkilöä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän henkilöstöstä. PHHYKY:n henkilöstöön kuului vuonna 2018 noin 7200 oman alansa asiantuntijaa.



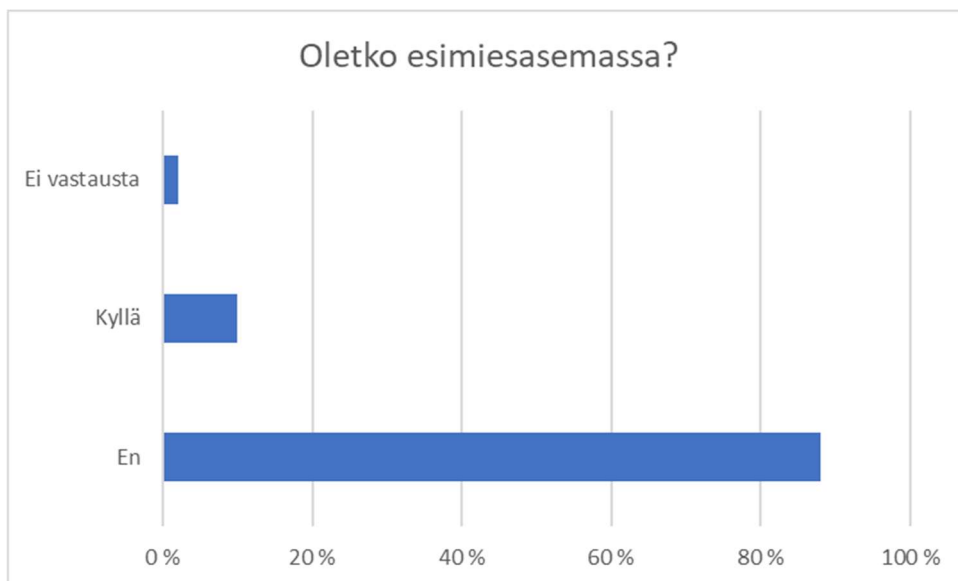
KUVIO 2 Sukupuoli

Kuvion 2 mukaan 91 % vastaajista oli naisia ja 8 % miehiä. Vastaajista 5 (0 %) henkilöä ei halunnut määritellä sukupuolta.



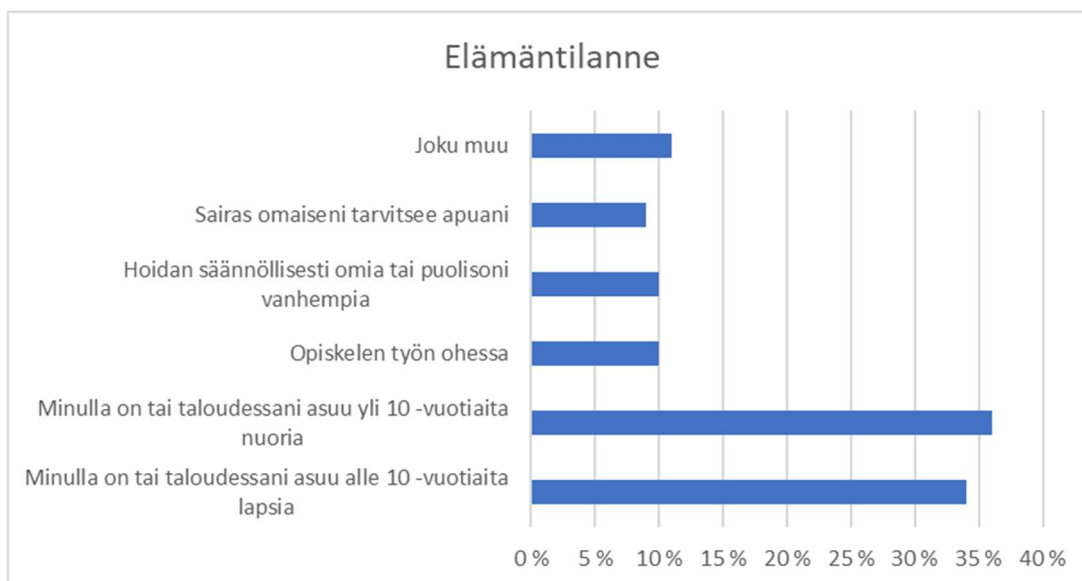
KUVIO 3 Ikä

Kuviossa 3 suurin vastaajajoukko asettui 30–59 vuotiaisiin. Alle 30-vuotiaita vastasi vain 8 % ja samoin yli 60-vuotiaita vastaajia oli myös vain 8 %. Vastaajista 1 % ei halunnut kertoa ikäänsä.



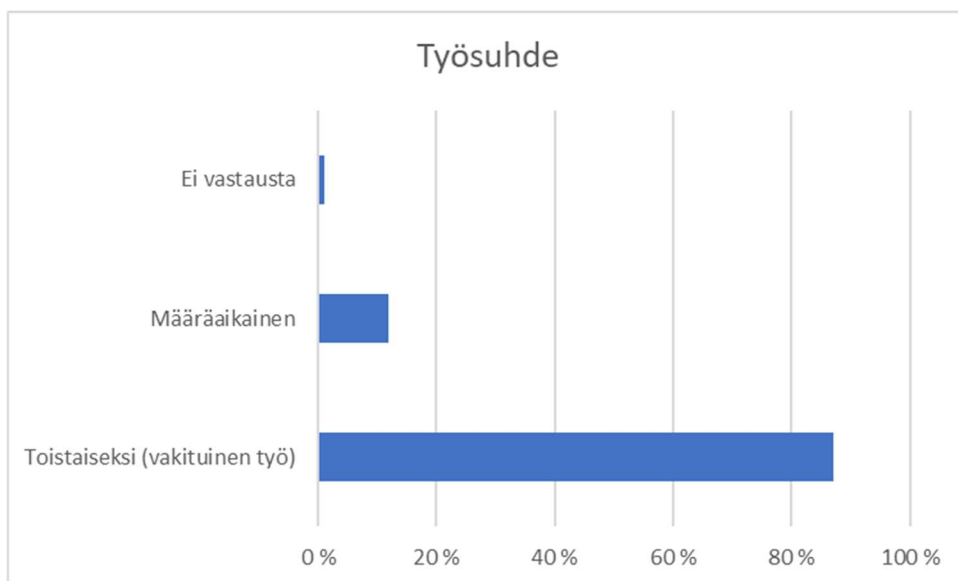
KUVIO 4 Oletko esimiesasemassa?

Kuviossa 4 vastaajista vain 208 (10 %) ilmoitti työskentelevänsä esimiesasemassa, 1819 (88 %) vastaajaa ei ole esimiesasemassa ja 40 (2 %) ei halunnut vastata kysymykseen.



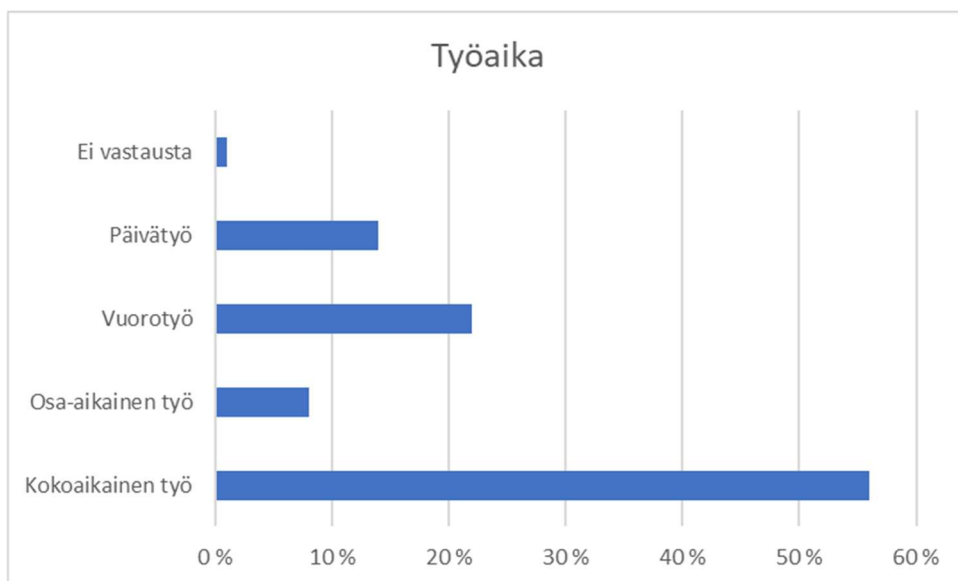
KUVIO 5 Elämäntilanne

Kuviossa 5 36 % vastaajista ilmoitti olevan tai asuvan samassa taloudessa yli 10-vuotiaan nuoren kanssa. 34 % vastaajista ilmoitti olevan alle 10-vuotiaita lapsia tai asuvan samassa taloudessa. 10 % opiskelee työn ohessa ja 10 % hoitaa säännöllisesti omia tai puolison vanhempia. 9 %:llä sairaskomppani tarvitsee apua ja 11 % jotain muuta.



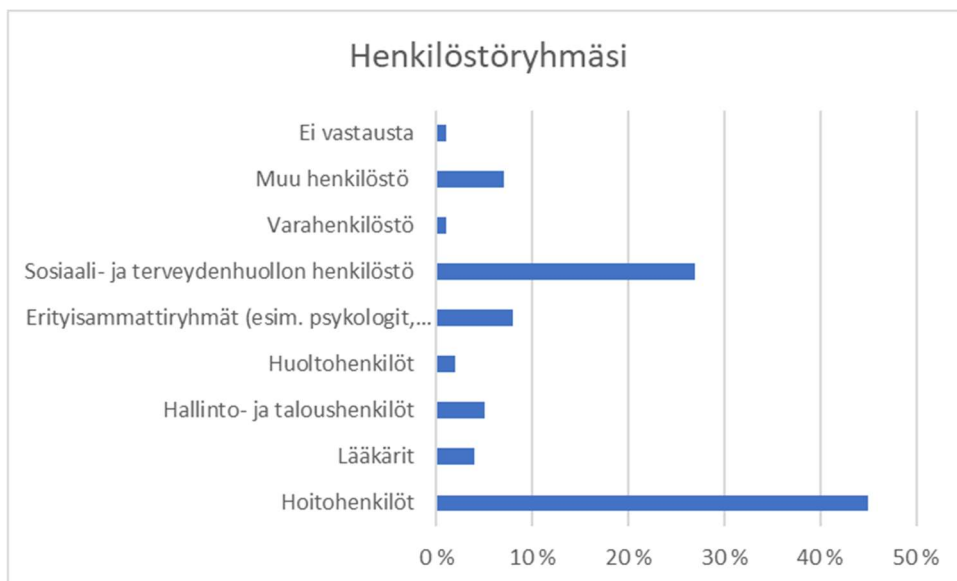
KUVIO 6 Työsuhde

Kuviossa 6 87 % kertoo olevan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa, 12 % määräaikaisessa työsuhhteessa ja 1 % vastaajista ei halunnut vastata.



KUVIO 7 Työaika

Kuvion 7 mukaan 56 % vastaajista työskentelee kokoaikaisesti, vuorotyötä tekeviä on 22 %, päivätyötä tekeviä 14 %, osa-aikatyötä tekeviä 8 % ja 1 % vastaajista ei halunnut vastata.



KUVIO 8 Henkilöstöryhmäsi

Kuvion 8 mukaan suurin joukko vastaajista, 71 % oli hoitohenkilökuntaa, 27 % sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä, 8 % vastaajista kuului erityisammattiryhmiin (esim. psykologit, terapeutit), hallinto- ja taloushenkilöitä vastasi 5 %, lääkäreitä 4 %, huoltohenkilöitä 2 %, 7 % oli muuta henkilöstöä ja 1 % vastaajista ei halunnut vastata.

4.3 Tutkimuksen toteuttaminen

Tämän opinnäytetyön prosessi käynnistyi 2018 alkuvuodesta työharjoittelussa Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän henkilöstöpalveluissa työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamisen tiimissä. Harjoittelu mahdollisti työskentelyn juuri alkaneessa Perheystävällinen työpaikka -hankkeessa. Perheystävällinen työpaikka -kysely toteutettiin maaliskuussa 2018, jonka myötä todettiin kyselyn avointen vastausten sisältävän tietoa yhtymän henkilöstöltä. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä antoi toimeksiantona analysoida avoimia vastauksia, joka tehtiin yhdessä kehittämistyöryhmän kanssa. Työryhmässä oli mukana henkilöstöpalveluiden asiantuntijoita, työsuojeluvaltuutettuja, luottamusmiehiä sekä esimiehiä. Avoimet vastaukset olivat jaettu toimialoittain, jotka jaettiin ryhmille. Ryhmät lukivat kaikki avoimet vastaukset läpi, jotka kategorisoitiin positiivisiin ja negatiivisiin kokemuksiin sekä poimittiin suoranaiset kehitysideat. Kokosimme poiminnat yhtenäiseksi ja teimme niistä yhteenvetön (kuva 4), jonka myötä lähdettiin suunnittelemaan kehitettäviä asioita.

- vuorovaikutus on hyvää perheystävällisyydessä henkilöstön ja esimiesten kesken
- jos itse pystyy vaikuttamaan työvuoroihinsa (autonominen työvuorolistasuunnittelu)
- sairaan lapsen hoidosta ei tarvitse todistusta
- ylityön vaihtaminen vapaaksi
- työajalla syöminen osassa yhtymään hyvä asia
- ohjeet ja säännöt selkeiksi ja kuntoon
- tiedottaminen
- resurssit (varahenkilöstön lisääminen?)
- sijaisväilyksen kehittäminen
- keskustelun lisääminen
- perheystävälliset ohjeet ja säännöt palvelussuhdeoppaaseen
- etätyön mahdollistaminen
- perhekäsityksen laajentaminen
- yhtymässä laajennetaan perhevapaita myös muille kuin pikkulapsiperheille, oma ohjeistus esim. paikallinen sopimus
- oikeus palkalliseen poissaoloon esim. omaisen menehtyessä

KUVA 4 Avointen vastausten yhteenveto

Kehittämistyö oli jo kovassa vauhdissa, kun opinnäytetyön prosessi käynnistyi kesällä 2020. Työskentely lähti liikkeelle lähdeaineiston kartoittamisella. Teoriaosuuden kirjoittaminen alkoi syksyllä, jossa pääotsikoiksi valikoitui avointen vastausten perusteella perheystävällisyyden kokeminen sekä henkilöstöjohtaminen ja esimiestyö. Perheystävällisyyden kokeminen jaettiin alaotsikoihin, jossa käydään läpi työn ja perheen yhteensovittamista, perheen määrittämistä sekä erilaisia lapsiperhemuotoja teoriapohjaan tukeutuen. Henkilöstöjohtamista ja esimiestyötä käydään läpi etäjohtamisen, ikäjohtamisen ja muutosjohtamisen kautta. Nämä olivat myös asioita, jotka nousivat johtamistyöstä esille avoimissa vastauksissa. Viimeisessä osiossa avataan perheystävällisyyden kehittämistyötä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä.

4.4 Tulokset ja kehittämistoimenpiteet

Perheystävällisyyden hyödyt tulevat näkymään henkilöstön sitoutuneisuutena työnantajansa kohtaa paremmin, joka vähentää vaihtuvuutta sekä rahallisia kustannuksia. Perheystävällisyyden kehittämistoimenpiteet tuli luoda niin, että ne ovat isossa organisaatiossa mahdollisimman tasapuolisia. Työntekijän odotukset sekä tarpeet tuli huomioida, mutta myös työnantajan näkökulma oli otettava huomioon. Tarkoituksena oli tuoda esille erilaisia perhemuotoja sekä saada ymmärrystä työyhteisöön erinäisten poissaolojen vuoksi.

Tutkimuksen arvosanojen perusteella kriittisimmiksi teemoiksi kohdistuivat ohjeistukset ja pelisäännöt koskien perheystävällisyyttä. Tämä olikin selkein kehittämiskohde, joka toistui myös avoimissa vastauksissa. Henkilöstö ei ollut tietoinen yhtymän yhteisistä linjauksista

ja ohjeistuksista. Myös esimiehet sekä lääkärit olivat kriittisimpiä yhtymän perheystävällisyyden ohjeistuksiin. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2020a). Ohjeistuksista ja pelisäännöistä oli havaittavissa hyvin samantyyppisiä vastauksia:

Ei mitään tietoa, enkä ole löytänyt esim infokanavalta.

Yritin hakea intranetistä, mutta vaikeaa.

Oma esimies pitäisi olla se jolta voi kysyä apua/tukea ongelmatilanteissa (lapsen pitempiaikainen sairastuminen yms mutta hän aika tietämätön näissä asioissa ja vastaukset jääneet saamatta.

Infokanavasta puhuttaessa tarkoitetaan yhtymän omaa intranettiä, joka on myös muutosvaiheessa uudempaan ja selkeämpään versioon.

Avoimista vastauksista nousi esille etätyön eriarvoisuus. Osassa yhtymää etätyötä suositettiin ohjeistuksen mukaisesti, mutta joissakin toimipaikoissa etätyötä ei sallittu, vaikka työ olisi sen mahdollistanut. Tämä koettiin epäoikeudenmukaiseksi ja esimiehestä riippuvaiseksi asiaksi.

Etätyö on tätä päivää. Jokainen työhönsä sitoutunut työntekijä sekä työnantaja huomaisivat etäpäivän tehokkuuden, jos sellainen mahdollisuus työntekijöille annettaisiin.

Etätyön mahdollisuus lisäisi joustoa suhteessa perhe-elämään (mm. työmatkat jäisivät pois etätyöpäivinä).

Henkilöstö toivoi tiedottamisen parantamista ja tasapuolista kohtelua esimiehiltä työntekijöiden välillä. Sairauslomat kuormittavat työvuorossa työskenteleviä, joten sijaisjärjestelyt olisi saatava toimimaan järkevästi. Omiin työvuoroihin toivottaisiin saavan vaikuttaa ja autonomisen työvuorosuunnittelun kehittämistä ehdotettiin useaan otteeseen. Lisäksi työyhteisöihin toivottiin avoimempaa työskentelykulttuuria.

TAULUKKO 1 Perheystävällisyyden kehittämistoimenpiteet yhtymässä. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2020b)

Milloin? Kenelle?	Mitä tukea?
Pikkulapsiperhe	Hoitaja kotiin lapsen sairastuessa, Palveluntuottajan valintaprosessi
Teinit 12 - 17 vuotiaat	Äkillinen vakava sairastuminen, lääkärissä käynti tms. 1 pv palkallinen asioiden järjestämiseksi, oma koodi Essiin.
lakkään/muun läheisen hoito/asioiden hoitaminen vakavassa äkillisessä tai pitkittyneessä perhetilanteessa.	Lisätään omaehtoisen osa-aikatyön käyttöä. Mahdollistetaan joustavia työaikoja perhetilanteen niin vaatiessa. Esimerkkejä <ul style="list-style-type: none"> • ½ etätyö ja ½ vapaapäivä • liukuva työaika • loman käyttö osa-aikaisesti • sopeuttamisvapaa
Puolison, lapsen tai muun läheisen vakava sairastuminen/menehtyminen	Äkillinen poissaolo palkallinen vapaapäivä 1-3 pv esimiehen harkinnalla = käytännössä sairauslomapäiviä esimiehen luvalla
Työyhteisöt/esimiehet	Esimiehille valmennusta muun koulutuksen yhteydessä HRn omana työnä
PHHYKYn henkilöstö	Uudistetaan ja selkeytetään nykyisiä ohjeita tukemaan uusia tapoja toimia

Taulukossa 1 on listattuna kehitystoimenpiteet, jotka otettiin käyttöön yhtymässä syksyn 2018 aikana. Kun pienten lasten perheessä lapsi sairastuu yllättäen ja vanhemmat eivät pystyisi olemaan poissa töistä, voi vanhempi tilata kotiin hoitajan työpäivän ajaksi, jonka työntekijän oma yksikkö kustantaa. Tässä säästetään esimiehen aikaa, kun hänen ei tarvitse etsiä työntekijää sairaan lapsen kanssa kotiin jääneen tilalle ja mahdollisia asiakasperuutuksia ei tarvitse tehdä, jolloin myöskään asiakasjonot eivät kuormitu. Yhtymässä määritellään alle 12-vuotiaat lapset pieniksi lapsiksi, jolloin vanhempi saa jäädä kotiin järjestämään lapselle hoidon esimiehen luvalla. Kun 12–17-vuotias nuori sairastuu vakavasti äkillisesti tai koulussa tapahtuu jotakin odottamatonta, jolloin vanhemman on lähdettävä koululle, tällöin 1 päivän palkallinen poissaolo on sovittavissa esimiehen kanssa asioiden järjestämiseksi. lakkään tai muun läheisen hoito tai asioiden hoitaminen, kun vakava äkillinen tilanne kohtaa tai tilanne pitkittyy perhetilanteessa, voidaan omaehtoisesti tehdä työtä osa-aikaisesti ja mahdollistaa joustavia työaikoja perhetilanteen sen vaatiessa. Jos esimerkiksi tulee viedä iäkäästä vanhempaa lääkärikäynnille, voidaan hyödyntää osa päivästä etätyönä ja osa päivästä pitää vapaana. Liukuva työaika mahdollistaa myöhäiset aamut sekä aikaisemmin töistä lähtemisen tai vaihtoehtoisesti kertyneiden liukumatuntien

käyttämisen liukumavapaina. Jos kokonaista työpäivää tai osan päivää on mahdoton pitää palkattomana vapaana, voi tällöin hyödyntää puolikkaan lomapäivän. Yhtymässä suositetaan sopeuttamisvapaiden käyttöä, joka on palkatonta, mutta kerryttää normaalisti lomapäiviä. Henkilöstöpalvelut kouluttavat esimiehiä yhtenäisiin perheystävällisempiin käytänteisiin muiden koulutusten ohella. Esimiehet jalkauttavat oppimansa käytänteet työyhteisöihinsä. Yhtymän perheystävälliset ohjeistukset ja käytänteet on koottu yhteen, jotka ovat helposti kaikkien löydettävissä yhtymän työkyvyn tuen sivustolla tyohyvis.fi sekä intranetistä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Pohdinta

Perheystävällisyyden kyselytutkimus toteutettiin yli vuosi Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän perustamisesta. Uskon tämän suuren muutoksen näkyvän myös kyselyn tuloksissa. Yhtymä tavoitteli perheystävällisyyden kokonaisarvosanaksi kahdeksaa, mutta tulokseksi osoittautui seitsemän, joka oli tyydyttävällä tasolla. Suurinta kritiikkiä sai yhtymän ohjeistukset ja pelisäännöt, joita oli hankala löytää. Tyytyväisemmiksi osoittautuivat pienten lasten vanhemmat, joilla on tukenaan työehtosopimus. Laki määrittelee erilaisia etuuksia ja perhevapaita, joita molempien vanhempien on mahdollista hyödyntää. Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen (2020) FinTerveys 2017 -tutkimus osoittaa myös pientenlasten vanhempien olevan tyytyväisempiä heidän elämäänsä. Luulenkin tämän näkyvän myös positiivisesti työssä jaksamisena ja työn mielekkyytenä.

Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Päätutkimuskysymyksenä opinnäytetyössä oli:

- Miten organisaatiota voidaan kehittää perheystävällisemmäksi työpaikaksi?

Perheystävällisemmäksi työpaikaksi kehittyminen vie aikaa, mutta on selvää, että johdon ja esimiesten sitoutuminen on erittäin tärkeää. Heidän sitoutumisensa heijastuu muuhun henkilöstöön ja viestii asian tärkeydestä. Henkilöstö sekä esimiehet vaativat tietoa ja viestittämisen toistoa, jotta asia sisäistetään viestitulvassa ja hektisissä työpäivissä. Tarkoituksena on tuottaa uusi kysely koko yhtymän henkilöstölle, jotta voidaan mitata kehityskohteiden ja kehitystoimenpiteiden toimivuutta sekä mahdollisesti löytää myös uusia kohteita kehitettäväksi.

Opinnäytetyön alakysymyksenä olivat:

- Mitä perheystävällisyys työpaikoilla tarkoittaa?

Perheystävällisyys merkitsee molemmin puolista joustoa, niin työnantajan kuin työntekijän puoleltakin. Yhtenäisiä pelisääntöjä ja käytänteitä sekä avoimuutta, joiden myötä myös hyvinvointi työssä kasvaa.

- Kuinka saadaan jalkautettua ja yhtenäistettyä entistä perheystävällisempiä käytänteitä isossa, laaja-alaisessa organisaatiossa?

Kehittämistyön myötä perheystävällisyyden käytännöt ja ohjeistukset koottiin yhteen, jotka löytyvät yhtymän tyohyvis.fi -sivustolta sekä organisaation omalta intrasivustolta. Näin ne

ovat helposti löydettävissä ja käytettävänä niin työpaikalla kuin kotoa käsin. Tiedottaminen tapahtui myös erilaisten kokouksien kautta esimiehille, kerran viikossa ilmestyvässä Esimiesviestissä sekä kerran kuussa pidettävässä Esimiesamassa. Tiedon eteenpäin vieminen työyhteisöön oli suurimmaksi osaksi esimiesten vastuulla.

- Mitä haasteita tulee suuresta laaja-alaisesta organisaatiosta?

Kun Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä perustui, olivat esimiehet henkilöstöineen suuren muutoksen edessä. Muutoksen myötä ohjeistuksia ja toimintamuotoja yhtenäistettiin ja uudistettiin. Yhtymän henkilöstö on työskennellyt pitkään muutoksessa ja erilaisia kyselyjä tuotettiin toiminnan parantamiseksi. Perheystävällinen työpaikka kyselyn kohdalla huomattiin vastaajamäärästä, ettei kyselyyn ehditty vastaamaan tai sen ei koettu kuuluvan itselleen. Viestintää tehtiin paljon yhtymän eri kanavien kautta ja painotettiin sitä, ettei kysely ole ainoastaan pikkulapsiperheille sekä avattiin perheen määritelmää. Kyselyä luodessa ja kyselyä mainostaessa havaittiin ongelmakohtaksi jo se, että sähköposteissa oli puutteita; uudet yhtymän sähköpostit eivät toimineet kaikkialla ja vanhojen organisaatioiden sähköpostit olivat käytössä. Osa henkilöstöstä eivät saaneet linkkiä kyselyyn, mutta linkkiä pystyttiin jakamaan siitä ilmoittaneille. Sähköpostiongelman vuoksi viestittäminen oli hankalaa, joten kaikkia yhtymän henkilöitä ei varmastikaan tavoitettu tai kiinnostusta asiaan ei ollut. Toisena ongelmana havaittiin se, että vanhojen organisaatioiden ohjeistuksia löytyi edelleen intrasta, niitä oli tulosteltu työyhteisöissä ja toimittu niiden mukaisesti. Tässä myös tuli vastaan se, ettei haluttu enää ottaa uutta vastaan kaikessa tietotulvassa. Perheystävällisyyden ohjeet koottiinkin tästä syystä yhteen, helposti luettaviksi.

5.2 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen arviointi voidaan tehdä validiuden ja reliiabeliuden kautta. Validiteetilla kuvataan tutkimuksen pätevyyttä ja tarkoituksenmukaisesti kattavaa ja tehokasta mitattavuutta. Reliabiliteetti kuvaa johdonmukaisuutta eli mitattava asia on kokonaisuudessaan sama. (KvantiMOTV 2008.)

Tutkimuskysely suunniteltiin Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän ja Väestöliiton yhteistyönä, jossa kolmantena osapuolena toimi ulkoinen yritys kyselyn tuottajana. Tämän tutkimustyön painoarvo nojautui kyselyn avoimiin vastauksiin. Heikkilän (2014, 15) mukaan tutkimuksen reliabiliteettia onkin hankala arvioida laadullisten avointen kysymysten vuoksi. Avoimet vastaukset sisälsivät vastaajien subjektiivisia näkemyksiä sekä mielipiteitä kyselyn aiheista, joten vastausten muuttuminen nähdään mahdollisena kyselyä uudelleen toteutettaessa. Jos tutkimus olisi toteutettu uudelleen lyhyen ajan sisällä, oletuksena olisi ollut vastausten samankaltaisuus, mutta vastaajamäärä olisi hyvin mahdollisesti ollut eri

ottaen huomioon organisaation henkilöstön määrän ja kyselyyn vastaajien määrän. Kirjalliset vastaukset takaavat reliabiliteetin, koska tutkija ei ole voinut ymmärtää sanamuotoja väärin vaan tulosten käsittely on ollut täten luotettavaa.

5.3 Jatkotutkimusehdotukset

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän on tarkoitus tehdä jatkotutkimuksena uusi kysely henkilöstölle. Perheystävällisyyden ensimmäinen kysely osoittikin sen, että kehitettävää työtä on ja uuden kyselyn myötä kehitetyn työn tulosta olisi mielenkiintoista lähteä mittaamaan. Lisäksi olisi mielenkiintoista kuulla henkilöstön kokemusta uusista käytänteistä ja kuinka ne ovat työn arjessa toimineet. Näiden myötä on varmasti myös tullut uusia ajankohtaisia asioita, kuten PHHYKY:n ja Mehiläisen yhteisyrityksen vaikutukset perheystävälliseen työpaikkaan sekä työskentely sosiaali- ja terveydenhuollon aallon harjalla Covid-19 pandemian aikana.

Uuden kyselyn markkinoinnin tavoitteina voisi olla viestinnässä käytettävän värejä sisältävää viestipohjaa, johon viestit luodaan. Näin viestintä erottuisi sähköpostimassoista ja värien avulla henkilöstö yhdistäisi helpommin tiedotteet samaan aiheeseen, olivatpa ne näkyvillä taukuhuoneen seinällä, sähköpostissa tai intrassa.

6 YHTEENVETO

Työn ja perheen yhteen sovittaminen luovat haasteita erilaisissa elämäntilanteissa oleville henkilöille. Pikkulapsiperheillä on tukenaan laki, joka määrittelee etuuksia ja vapaita. Nykypäivän perheiden määritelmää tuleekin avata, jotta ymmärretään perheen olevan muutaakin kuin vain pienet lapset. Perhe on sitä, millaiseksi se itse koetaan. Työpaikoilla tuleekin luoda avoimempaa ja perheystävällisempää kulttuuria sekä säädöksiä.

Opinnäytetyö pohjautui perheystävällisyyden kehittämistyöhön Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä. Tutkimustyönä analysoitiin Perheystävällinen työpaikka -hankkeen kyselyn avoimia vastauksia, jonka pohjalta organisaatiota lähdettiin kehittämään perheystävällisemmäksi työpaikaksi. Kehittämistoimenpiteitä otettiin jo käytäntöön ennen opinnäytetyön aloittamista. Tutkimustyötä lähdettiin tekemään perheen ja työn sovittamisen sekä johtamistyön näkökulmista. Tutkimuksen teoriaosuus koostui perheystävällisyyden kokemuksesta, jonka alalukuina perehdyttiin perheen määrittelyyn, erilaisiin lapsiperhemuotoihin ja isovanhemmuuteen. Toisessa teoriaosuudessa käsiteltiin henkilöstöjohtamista ja esimiestyötä, etäjohtamista, ikäjohtamista sekä muutosjohtamista. Teoriaosuiden tarkoituksena oli tukea tutkimustuloksia.

Tutkimuksen empiirisessä osuudessa avattiin perheystävällisyyden kehittämistyön pohjaa Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä. Perheystävällinen työpaikka -tutkimuskysely toteutettiin koko hyvinvointiyhtymän henkilöstölle kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, joka sisälsi myös kvalitatiivisia eli laadullisia kysymyksiä. Tutkimustyössä paneuduttiin avointen vastausten tarkasteluun. Kyselyn taustatiedot havainnollistettiin tilastollisina kuvina ja tulokset sekä kehittämistoimenpiteet tuotiin esille pohjautuen yhtymässä tehdyn kehittämistyöryhmän työn tuotoksina.

Kyselyn avoimet vastaukset tuottivat henkilöstöltä paljon tietoa siitä, kuinka erilaisia käytänteitä organisaation sisällä on. Kehittämiskohteiksi nousivat ohjeistukset ja pelisäännöt, esimieskäytäntöjen yhtenäistäminen, etätyön ja äkillisten perhemenojen mahdollistaminen. Niihin liittyen on jo tehty toimenpiteitä entistä paremman perheystävällisyyden saavuttamiseksi kohdeorganisaatiossa.

LÄHTEET

Painetut lähteet

- Alahuhta, M. 2015. Johtajuus. Kirkas suunta ja ihmisten voima. Jyväskylä: Bookwell.
- Grace, P. 2020. Etätyökirja. Helsinki: Aula & Co.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing.
- Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen liiketoiminnan menestystekijänä. Porvoo: Bookwell.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni – ikäjohtaminen yritysstrategiana. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino.
- Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.
- Kotter, J.P. 1996. Leading change. Boston: Harvard Business School Press.
- McKenna, E. & Beech, N. 2002. Human resource management: A concise analysis. Harlow: Pearson Education.
- Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum.
- Sauranen, S. Työkykykoordinaattori. 2018. PHHYKY:n materiaaleja.
- Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.
- Suomen Ekonomiliitto SEFE ry. 2005. Ekonomi-Esimies, Johtajuus! Keuruu: Otava.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing.
- Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Sähköiset lähteet

- Hyppänen, R. 2020. Etätyö ja etäjohtaminen. Viitattu 15.11.2020. Saatavissa <https://www.riittahyppanen.fi/rubiikki-etatyo-ja-etajohtaminen/>
- Kansaneläkelaitos. 2017. Eri perhemuodot. Viitattu 15.11.2020. Saatavissa <https://www.kela.fi/eri-perhemuodot>

Kansaneläkelaitos. 2019. Monikkoperheen etuudet. Viitattu 15.11.2020. Saatavissa <https://www.kela.fi/monikkoperhe>

Kokko, A. 2013. Hankkeen loppuraportti 2013. Viitattu 17.11.2020. Saatavissa <https://www.vaestoliitto.fi/@Bin/bbee9145701c35ecf40ec3a4127a3811/1605604754/application/pdf/2891987/Perheyst%C3%A4v%C3%A4llinen%20ty%C3%B6paikka%20loppuraportti%202013.pdf>

KvantiMOTV. 2008. Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. Viitattu 26.11.2020. Saatavissa <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>

Nyman, T. 2019. Etäjohtamisen mallin kehittäminen. Viitattu 18.11.2020. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/159574/Nyman_Tia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PHHYKY. 2020. Yhtymä. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://www.phhyky.fi/fi/yhtyma/>

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä. 2020a. Perheystävällisyydestä hyötyy koko henkilöstö. Viitattu 17.11.2020. Saatavissa <https://tyohyvis.fi/tyoyhteisolle/perheystavallinen-tyopaikka/>

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä. 2020b. Kohti perheystävällisempää yhtymää. Viitattu 17.11.2020. Saatavissa <https://tyohyvis.fi/assets/files/2020/02/Perheyst%C3%A4v%C3%A4llinen-PHHYKY.pdf>

Sateenkaariperheet. 2020. Mikä sateenkaariperhe. Viitattu 16.11.2020. Saatavissa <https://sateenkaariperheet.fi/tietoa-ja-koulutusta/mika-sateenkaariperhe/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Valtaosa pikkulasten vanhemmista voi hyvin – Tuloksia FinTerveys 2017 -tutkimuksesta. Viitattu 25.11.2020. Saatavissa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139086/URN_ISBN_978-952-343-458-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tilastokeskus. 2020. Perhe. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html#tab1>

Toiviainen, H. 2013. Perheystävällisyyttä puheissa- Entä käytännössä? Viitattu 18.11.2020. Saatavissa <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41196/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201304151444.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työterveyslaitos. 2020. Ikäjohtaminen. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/>

Väestöliitto. 2020. Perheystävällinen työpaikka. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/perheystavallinen-tyopaikka/>

Väestöliitto. 2020a. Uusperheen parisuhde. Viitattu 16.11.2020. Saatavissa https://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoa_parisuhteesta/uusperheen-parisuhde/

Väestöliitto. 2020b. Yksinhuoltajaperheet Suomessa. Viitattu 16.11.2020. Saatavissa https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/perheet/yksinhuoltajaperheet_suomessa/

Väestöliitto. 2020c. Isovanhempi ei ole lastenhoitoautomaatti – osalla vanhemmista kohuttomia vaatimuksia. Viitattu 17.11.2020. Saatavissa https://www.vaestoliitto.fi/vanhemmuus/tietoa_vanhemmille/isovanhemmuus/vaestoliiton-asiiantuntijat-kirjo/isovanhempi-ei-ole-lastenhoitoau/

Yhden vanhemman perheiden liitto ry. 2020. Yhden vanhemman perheet tilastoina. Viitattu 15.11.2020. Saatavissa <https://www.yvpl.fi/edunvalvonta/yhden-vanhemman-perheet-tilastoina/>

LIITTEET

Liite 1. kyselyn markkinointiviesti

Perheystävällisyys -kysely on tarkoitettu kaikille, joilla on perhe. Jotta kyselyyn ei vastaisi vain pieniä lapsia omaavat työntekijät, ohessa perheen määrittelyä. Osallistumalla vaikutat! Tällä hetkellä vastauksia on 800 kpl.

Laaja perheen määrittely

Henkilöt, jotka vastaaja katsoo kuuluviksi omaan perheeseensä

- omat lapset, puoliso, omat/puolison vanhemmat, bonuslapset, lastenlapset, omat sisarukset ym.
- lainsäädännössä perheen määritelmä ei välttämättä ole aina sama kuin koettu perheside
- perheenjäseniksi ei tässä yhteydessä suositella liitettäväksi aivan vapaasti keitä tahansa (esim. ex-puolison sukulaisia, lemmikkieläimiä ym.)

Nyt on oiva mahdollisuus päästä vaikuttamaan yhtymässä seuraavan kahden vuoden aikana tehtävään **PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN** kehittämistyöhön. Vastamalla kyselyyn kerrot meille yhtymän tämänhetkisestä perheystävällisyyden tilasta. Saamme arvokasta tietoa Väestöliiton kanssa tehtävään työhön. Kyselyn tavoitteena on löytää kohteita, jotka ovat meillä hyvin tai huonosti sekä kehittää yhtymästä perheystävällisempi työpaikka meille kaikille.

Kysely ei ole pitkä, joten vastaamiseen menee vain noin 5–10 minuuttia. Pääset antamaan palautteesi alla olevasta linkistä:

XXXX

Liite 2. kyselylomake Perheystävällinen työpaikka

Kohti perheystävällisempää työpaikkaa -kysely

Nyt sinulla on oiva mahdollisuus päästä vaikuttamaan yhtymässä seuraavan kahden vuoden aikana tehtävään PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN kehittämistyöhön. Vastaamalla kyselyyn kerrot meille yhtymän tämänhetkisestä perheystävällisyyden tilasta. Saamme arvokasta tietoa Väestöliiton kanssa tehtävään työhön. Kyselyn tavoitteena on löytää kohteita, jotka ovat meillä hyvin tai huonosti sekä kehittää yhtymästä perheystävällisempi työpaikka meille kaikille.

Perheen määrittely

Laaja perheen määrittely

Henkilöt, jotka vastaaja katsoo kuuluviksi omaan perheeseensä:

- omat lapset, puoliso, omat/puolison vanhemmat, bonuslapset, lastenlapset, omat sisarukset ym.
- lainsäädännössä perheen määritelmä ei välttämättä ole aina sama kuin koettu perheside
- perheenjäseniksi ei tässä yhteydessä suositella liitettäväksi aivan vapaasti keitä tahansa
- (esim. ex-puolison sukulaisia, lemmikkieläimiä ym.)

Pakolliset kysymykset on merkitty tähdellä*

Taustatietoja

Sukupuoli

- Nainen
- Mies

Ikä

- Alle 30 vuotta
- 30–39 vuotta
- 40–49 vuotta
- 50–59 vuotta

- 60 vuotta tai enemmän

Oletko esimiesasemassa? *

- En
- Kyllä, vastaathan myös esimies -kysymyksiin

Elämäntilanne*

Voit valita useampia vaihtoehtoja, jos ne sopivat tilanteeseesi.

Minulla on tai taloudessani asuu alle 10-vuotiaita lapsia

Minulla on tai taloudessani asuu yli 10-vuotiaita nuoria

Opiskelen työn ohessa

Hoidan säännöllisesti omia tai puolisoni vanhempia

Sairas omaiseni tarvitsee apuani

Jotain muuta mitä _____

Työsuhde*

Toistaiseksi (vakituinen työ)

Määräaikainen

Työaika*

Kokoaikainen työ

Osa-aikainen työ

Vuorotyö

Päivätyö

1. Toiminta-alue, jossa työskentelet*

- o Yhtymän johto
- o Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TESA)
- o Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus (IKÄKUNTO)
- o Perhe- ja sosiaalipalvelut (PESO)
- o Strategia ja tukipalvelut STRATU)
- o Ympäristöterveyskeskus
- o Laboratoriopalvelut (LAB)

o Verso Sosiaalialan osaamiskeskus liikelaitos

2. Toimintayksikkösi* (Edellisen vastauksen perusteella vastaaja pääsee valitsemaan vain oman toiminta-

alueensa alla olevista yksiköistä)

o Terveys- ja sairaanhoitopalvelut, PHKS (Laajan päivystyksen sairaala)

- Toimialan johto
- Operatiivinen
- Konservatiivinen
- Ensihoito- ja päivystyskeskus
- Kuvantaminen

o Terveys- ja sairaanhoitopalvelut, Terveystieteiden avovastaanotto

o Terveys- ja sairaanhoitopalvelut, Kehittäminen ja terveyden edistäminen

o Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, Toimialajohto

o Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, Asiakasohjaus

o Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, Kotiin vietävät palvelut

o Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, Asumispalvelut

o Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, Geriatrienosaamiskeskus

o Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, Kuntoutus

o Perhe- ja sosiaalipalvelut, Toimialan johto

o Perhe- ja sosiaalipalvelut , Lapsiperhepalvelut

o Perhe- ja sosiaalipalvelut , Työikäisten palvelut

o Perhe- ja sosiaalipalvelut , Psykososiaaliset palvelut

o Perhe- ja sosiaalipalvelut ,Vammaispalvelut

o Strategia- ja tukipalvelut, Toimialan johto

o Strategia- ja tukipalvelut, Asiakasjärjestelmät

o Strategia- ja tukipalvelut, Talous

o Strategia- ja tukipalvelut, Henkilöstö

o Strategia- ja tukipalvelut, Hankinta

o Strategia- ja tukipalvelut, Toimitila

o Ympäristöterveyskeskus, Ympäristöterveyskeskuksen hallinto

o Ympäristöterveyskeskus, Terveystieteiden suojelu

o Ympäristöterveyskeskus, Eläinlääkintähuolto

- o Laboratoriopalvelujen ja lääkehuollonliikelaitos, Liikelaitosjohto
- o Laboratoriopalvelujen ja lääkehuollonliikelaitos, Kliininen kemia ja mikrobiologia
- o Laboratoriopalvelujen ja lääkehuollonliikelaitos, Kliininen fysiologia ja isotooppilääketiede
- o Laboratoriopalvelujen ja lääkehuollonliikelaitos, Patologia
- o Laboratoriopalvelujen ja lääkehuollonliikelaitos, Lääkehuolto
- o Sosiaalialan osaamiskeskus Verso -liikelaitos

3. Henkilöstöryhmäsi tarkemmin*

- o Hoitohenkilöt
- o Lääkärit
- o Hallinto- ja taloushenkilöt
- o Huoltohenkilöt
- o Erityisammattiryhmät (esim. psykologit, terapeutit)
- o Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö
- o Varahenkilöstö
- o Muu henkilöstö

Vastaa seuraaviin väittämiin (kysymys 4-9) 5-portaisen asteikon mukaan:

1=täysin eri mieltä; 2=jokseenkin eri mieltä; 3=siltä väliltä; 4=jokseenkin samaa mieltä; 5=täysin samaa mieltä (6=Ei koske minua/en osaa sanoa)

Arvot ja asenteet

Yhtymässämme on perheystävällistä työkuultuuria tukeva asenne ja arvomaailma. Henkilöstön työn ja muun elämän tasapaino nähdään tärkeänä arvona yhtymämme toiminnassa.

Työyhteisössä ajatellaan, että työaika- ym. joustoilla on molemminpuolisia hyötyjä: ne auttavat sekä työntekijää että työnantajaa.

Työn joustojen tai perhevapaiden käyttö ei vaikuta urakehitykseen tai työtehtäviin PHHYKY:ssä?

Tasapainon kokemus

Tällä hetkellä työ- ja perhe-elämäni elämäni on tasapainossa.

Työnantajani tukee työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Voin suositella työpaikkaani/työnantajaani perheystävällisenä.

Minulle jää riittävästi aikaa ja voimavaroja hoitaa perheeseeni/yksityiselämäni liittyviä tehtäviä ja velvoitteita

Työajan ja paikan joustot

Miten hyvin seuraavat työpaikkaasi koskevat väitteet pitävät paikkansa?*

Pystyn riittävästi vaikuttamaan työaikoihini.

Pystyn riittävästi vaikuttamaan työvuoroihini.

Pystyn vaikuttamaan lomieni ajankohtaan.

Olen tyytyväinen etätömahdollisuuksiini, jos se on mahdollista työssäni.

Minun on helppo hoitaa akuutteja perheeni/lähiomaisteni asioita tilapäisesti työpäivän aikana.

Työaika-, työvuoro- tai vapaapäivätoiveisiini on pystytty pääsääntöisesti vastaamaan

Työtehtävien organisointi ja sijaisuusjärjestelyt toteutetaan sujuvasti

Perhevapaat ja elämäntahti

Pitkälle perhevapaalle jääminen on hoitunut työpaikallani sujuvasti.

Työpaikallani kannustetaan miehiä pitämään perhevapaita.

Olen tyytyväinen osittaisesta hoitovapaasta tai muusta lyhennyksestä työajasta sopimiseen ja toteuttamiseen.

Tietoa erilaisista perhevapaamahdollisuuksista on hyvin tarjolla

Pitkän perhevapaan jälkeen paluu työpaikalle on toteutunut hyvin.

Perhevapaalle jäämistä arvostetaan riippumatta siitä, oletko mies vai nainen

Ohjeistukset ja pelisäännöt

Työpaikallamme on käytössä työn ja perheen yhteensovituksen ohjeistuksia, joita on helppo noudattaa.

Tiedän keneltä voin kysyä tarvittaessa apua/tukea organisaatiossamme perheen ja työn yhteensovittamisen asioissa.

Löydän helposti yhtymän ohjeistukset työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Kokemus työyhteisön toiminnasta

Työntekijän elämäntilanteen huomioon ottavista työaikajärjestelyistä puhutaan työyhteisössäni avoimesti.

Työpaikallani suhtaudutaan ymmärtäväisesti perhe-elämästä aiheutuviin poissaoloihin.
Työyhteisössäni tuetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista.
Henkilöstön kohtelu työn ja perheen yhteensovittamisessa on tasapuolista.
Mahdollisuudet työaikajoustoihin, vapaisiin tai lomiin kohdistuvat yksikössäni kaikille työntekijöille tasapuolisesti

Kokemus esimiesten toiminnasta

Minun on helppo ottaa puheeksi työaikaa koskevia tai muita toiveita esimieheni kanssa.
Esimieheni suhtautuu ymmärtäväisesti lapsen tai muun lähiomaisen sairastelusta aiheutuviin työntekijän poissaoloihin.
Esimieheni tekee parhaansa, jotta työ- ja sijaisjärjestelyt toimivat tilapäisissä poissaolotilanteissa sujuvasti ja tasapuolisesti.

Esimiesten näkökulma

Minulla on riittävät resurssit ratkaista työn ja perheen yhteensovituksen tilanteita työyhteisössämme.
Pystyn ratkaisemaan hyvin työn ja perheen yhteensovituksen tilanteita työyhteisössämme.
Pystyn itse toimimaan hyvänä esimerkkinä työn ja perheen/muun elämän yhteensovittamisesta
Olen saanut työpaikalla riittävästi tietoa työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöistä.
Tunnen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvän lainsäädännön.
Avoim _____

Muuta kommentoitavaa tai kysyttävää?

Kiitos vastauksestasi!

Vastaukset tallentuvat *Yritys X:n* tietokantaan eikä yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa.