

Laitoshuoltajien työhyvinvointi Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialu- eella

Minna Tallgrén

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2023

AMK-Restonomi, Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminta
Restonomi-AMK

TALLGRÉN MINNA

Laitoshuoltajien työhyvinvointi Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella

Opinnäytetyö 52 sivua, joista liitteitä 12 sivua
Marraskuu 2023

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa vuoden 2023 alussa toimintansa aloittaneen Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen Puhtauspalveluihin kohdistuneiden muutosten vaikutusta henkilöstöön. Kyselykartoitus kohdennettiin maakunnan kohteista yhteiseen hyvinvointialueen organisaatioon siirtyneiden sairaala- ja laitoshuoltajien työhyvinvointia sekä työyhteisön toimivuutta.

Työn tavoitteena oli saada kartoitettua esihenkilöille tietoa henkilöstön omista kokemuksista ja tuntemuksista, miten muutosvaihe heidän mielestään onnistui? Miten se vaikutti työyhteisön toimivuuteen ja työilmapiiriin esihenkilöiden vaihtuessa?

Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu työhyvinvoinnista ja esihenkilön johtamistaidoista kertovasta kirjallisuudesta sekä sähköisestä materiaalista. Teoriaviitekehys muodostuu työhyvinvointiin, työilmapiiriin sekä esihenkilön johtamistaitojen kehittämistä koostuvista keskeisimmistä asioista: mistä työfiilis muodostuu, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin ja työilmapiiriin sekä miten esihenkilö voi itseään kehittää omassa työssään.

Tutkimusosuus toteutettiin kvantitatiivisella menetelmällä. Tutkimusaineistoa kerättiin kahdella kyselyllä – työhyvinvoinnin kartoituksella ja Pelisääntöihin liittyvällä. Kyselyt toteutettiin sähköisinä Webropol -kyselyinä ja lähetettiin hyvinvointialueelle siirtyneille n. 100:lle sairaala- ja laitoshuoltajalle. Vastauksia tuli työhyvinvointikartoitukseen 38 kpl ja Pelisääntö kyselyyn 35 kpl.

Tulosten perusteella hyvinvointialueelle maakunnasta siirtyneet sairaala- ja laitoshuoltajista osa koki työhyvinvointina säilyneen ennallaan ja osan mielestä työhyvinvointi oli heikentynyt epävarmuuden vuoksi. Pelisääntöjen noudattaminen oli suurimmalle osalle itsestään selvyyttä mutta vastauksista ilmeni, ettei kaikki niitä noudata tai eivät tunteneet työyhteisön pelisääntöjä. Pelisäännöt päätettiin päivittää.

Asiasanat: työhyvinvointi, työilmapiiri, kysely, esihenkilö, pelisäännöt

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

TALLGRÉN, MINNA

Occupational Wellbeing of Hospital Cleaners in the Wellbeing Services County of South Ostrobothnia

Bachelor's thesis 52 pages, appendices 12 pages
November 2023

The purpose of the thesis was to map to the wellbeing of cleaning services personnel in the Wellbeing Services of the County of Southern Ostrobothnia, which started operating in 2023. The questionnaire mapping focused on the wellbeing of the hospital cleaners who moved from the provincial sites to the common wellbeing county organization. The mapping focused also functionality of the work community.

The theory of the thesis was based on literature and references taken from the internet. The theoretical framework consisted of the most central issues related to well-being at work, the work atmosphere and the development of the supervisor's leadership skills.

The research material was collected with two questionnaires - a survey of occupational well-being and another related to the Rules of the Game. The questionnaires were sent to approximately 100 hospital cleaners. There were 38 answers to the well-being and 35 answers to the Game Rules questionnaire.

According to the results, some of the hospital cleaners felt that their well-being at work had remained unchanged, and some felt that their well-being at work had weakened due to uncertainty. Compliance with the rules of the game was self-evident for the majority.

Key words: occupational wellbeing, work atmosphere, questionnaire, supervisor, rules of the game

SISÄLLYS	
1	JOHDANTO 6
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS 7
	2.1. Kohti uutta hyvinvointialuetta 7
	2.2. Opinnäytetyö prosessin vaiheet 8
3	TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖILMAPIIRIN KEHITTÄMINEN 9
	3.1. Työhyvinvointi 9
	3.2. Työntekijäymmärrys 11
	3.3. Työntekijäkokemus 12
	3.4. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määritelmä E-P:n hyvinvointialueella 13
4	ESIHENKILÖN ROOLI MUUTTUVASSA TYÖYHTEISÖSSÄ 14
	4.1. Sopeutuminen muutoksiin 14
	4.2. Tiedolla johtaminen 16
	4.3. Tiimin johtaminen 17
5	TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUS KEVÄT 2023 20
	5.1. Hyvinvointialueen kunnat 20
	5.2. Hyvinvointikartoituksen suunnitelma 21
6	HYVINVOINTIKARTOITUS KYSELYN TULOKSET 22
	6.1. Perustiedot 22
	6.2. Työfilis 23
	6.3. Työyhteisö ja työolot 25
	6.4. Terveys ja työkyky 28
	6.5. Muu palaute 29
7	JOHTOPÄÄTÖKSET KARTOITUSKYSELYSTÄ 30
8	TYÖYHTEISÖN PELISÄÄNNÖT – KYSELY 2 32
	8.1. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen arvot 32
	8.2. Pelisäännöt -kyselyn vastaukset 32
	8.3. Ehdotus pelisäännöiksi 35
	8.4. Valitut pelisäännöt 36
9	POHDINTA 37
LÄHTEET 39	
	Liite 1. Kyselylomake 1 (2) 41
	Liite 2, kysymys 5 avoimet vastaukset 43
	Liite 3. Kysymys 6 avoimet vastaukset 44
	Liite 4. Kysymys 9 avoimet vastaukset 45
	Liite 5. Kysymys 10 avoimet vastaukset 46
	Liite 6. Kysymys 12 avoimet vastaukset 47

Liite 7. Kysymys 13 avoimet vastaukset	48
Liite 8. Kysymys 15 avoimet vastaukset	49
Liite 9. Kysymys 16 avoimet vastaukset	50
Liite 10. Kysymys 17 avoimet vastaukset	51
Liite 11. Pelisäännöt kysely -lomake	52

1 JOHDANTO

Vuoden 2023 alussa aloittaneella Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella lisääntyi puhtauspuolen henkilöstön määrä siirtyvien laitoshuoltajien myötä. Esihenkilöitä ei ole siirtymähetkellä ollut riittävästi osastonhoitajien alaisuudesta siirtyneille laitoshuoltajille.

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen puhtauspalveluiden sairaala- ja laitoshuoltajien työpäivät ovat välillä todella hektisiä johtuen kiirehuippujen epätasaisesta jakautumisesta, poissaoloista sekä jatkuvasta pulasta osaavista sijaisista. Työhyvinvoinnin heikkenemiseen puolestaan vaikuttavat monenlaiset tekijät mm. työpäivän aikaiset tunnetilat, stressi, lisääntyneet työt poissaolojen seurauksena, kiire, oman riittämättömyyden tunteet ja epävarmuus. Sijaisten vaihtuvuus yksiköissä aiheuttaa usein ristiriita tilanteita erilaisten henkilökemioiden kohdatessa – epäluottamus työntekijöiden välillä ammattitaidosta tai osaamisesta ja väärinymmärrykset ohjeiden tulkinnoissa tai puutteellisen perehdyttämisen tuomat haasteet. Väsymys aiheuttaa mielialaan muutoksia lievistä ärsyyntymisestä jopa suuttumiseen asti - joka purkautuu jossain vaiheessa työyhteisössä. Esihenkilöllä on tärkeä rooli työyhteisön työhyvinvoinnin ja työilmapiirin kehittäjänä.

Työntekijät ovat ilmaisseet ajoittain, etteivät esihenkilöt puutu ajoissa tai ollenkaan työyhteisön ilmapiirin huonontumiseen vaan vähättelevät asiaa – tai jopa ohittavat heidän esille tuomiaan epäkohtia. Siksi olisikin tärkeää, että esihenkilöt pystyisivät saamaan epäasiallisesta toiminnasta ja työilmapiirin huonontumisesta nopeasti tietoa, mahdollisen työhyvinvointisovelluksen kehittäminen ja käyttöönottamisenkin olisi ajankohtaista.

Esihenkilöt kipuilevat organisaatioissa tiimiensä johtamisessa liittyvissä kysymyksissä. Ihmisyhteisöt ovat taitavia luomaan keskuuteensa niin draamaa, komediaa, seikkailua kuin kauhukokemuksiakin. Esihenkilöt kyllä tunnistavat nämä ongelmat mutta tiimien toiminnan helpottamiseksi on kuitenkin vain vähän työkaluja. (Ristikangas M-R, Lönnroth A., Ristikangas V. ja Ristikangas V., 2021, 16-17.)

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS

Omaakohtaisesta kokemuksesta puhtauspalvelujen esihenkilön sijaisuuden alussa 2021 törmäsin melko varhaisessa vaiheessa työyhteisön ilmapiiriin heikentävästi vaikuttaviin tekijöihin. Puuttuminen riittävän varhaisessa vaiheessa asioihin on haasteellista varsinkin, kun sairaalahuoltajasta esihenkilöksi nousseella ei ollut kokemusta tai oikeanlaisia työkaluja, miten hoitaa asioita.

Omaakohtainen kokemus on, ettei kehityskeskusteluista ollut riittävästi apua. Monesti ongelmista tieto tuli jälkijunassa - tai kautta rantain esim. ylemmän esihenkilön välittämänä pitkä ajan päästä tapahtuneesta - ja pahimmassa tapauksessa siinä vaiheessa työilmapiiri oli jo tulehtunut sen verran pahoin, että se alkoi näkyä työntekijöiden poissaolojen lisääntymisenä.

2.1. Kohti uutta hyvinvointialuetta

Muutoksesta johtuvat epävarmuustekijät ja vuoden 2023 vaihteessa siirryttäessä hyvinvointialueelle on ollut iso asia henkilöstölle. Sekä työnjohdon muutokset ovat aiheuttaneet laitoshuoltajille työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä runsaasti. Tämän vuoksi hyvinvointialueella toimivana palveluesihenkilönä opinnäytetyön aiheena on kartoittaa kyselyjen avulla siirtyneen henkilöstön työhyvinvoinnin tilanne.

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirillä on perinteisesti tehty työhyvinvointi -kysely kerran vuodessa samoin kuin KEVAN kysely työkyvystä. Tulosten saaminen kestää ja kerätystä analysoitavasta datasta on haasteellista löytää juurisyy ongelmiin. Siksi onkin tärkeää tehdä toisiinsa kytköksissä olevia kyselyitä esim. kaksi kolme kertaa vuodessa, jotta esihenkilöt voisivat paremmin puuttua ongelmakohtiin ennen kuin ne kärjistyvät liian suuriksi.

Työhyvinvointia – ja työfiilistä kannattaa seurata säännöllisesti mutta kuitenkin on varottava mittaushysteriaa eli jos kyselyitä tehdään liian tiheästi niin ei kukaan enää jaksaa innostua vastaamaan niihin. Myös työhyvinvointia- ja fiilistä mittaavan sovelluksen kehittäminen ja käyttöönotto yhdessä hyvinvointialueen tietohallinnon ja viestinnän kanssa on ajankohtaista ja tarpeellinen. Näistä saatavan datan

analyyseistä saatavat raportit toisivat reaaliaikaisesti tietoa esihenkilöille ja niistä saadun tiedon perusteella voidaan tarttua helpommin ongelmien ehkäisyyn. Toivon, että tekemieni kyselyjen tuloksista saan koottua yleisimmät työhyvinvointia ja työilmapiiriä heikentävät asiat yhteen ja luoda niistä esihenkilöille suunnattavan ohjeistuksen tai oppaan - miten toimia vastaavissa tilanteissa.

2.2. Opinnäytetyö prosessin vaiheet

Prosessikaavioon on kuvattu opinnäytetyön vaiheet (kaavio 1).



Kuvio 1. Opinnäytetyön vaiheet.

3 TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖILMAPIIRIN KEHITTÄMINEN

Työhyvinvointia ohjaavat lainsäädännön ja työehtosopimusten pykälät, työelämään liittyvät suositukset, arvot, etiikka ja yhteiskuntavastuu. Jotta hyvinvointia voidaan kehittää ja johtaa tuloksellisesti on sitä myös kyettävä mittaamaan ja arvioimaan. Mittarit voidaan jakaa yksilö-, työyhteisö-, työympäristö mittareihin sekä taloudellisiin mittareihin. (Rauramo 2012, 13-21.)

Asemansa ja lain perusteella esihenkilöllä on laaja oikeus päättää miten, milloin ja millä tavoin työtä tehdään. Silti direktio-oikeus on rajallinen johtuen kilpailusta muiden työntekijöihin kohdistuvista vaikutteista. Esihenkilön ongelmiin puuttumisprosessilla pyritään palauttamaan ei-toivottu käytös takaisin oikeille raiteille. Siksi onkin tärkeää, että puuttuminen on nopeaa ja systemaattista. (Nikkola & Salminen 2012, 21.)

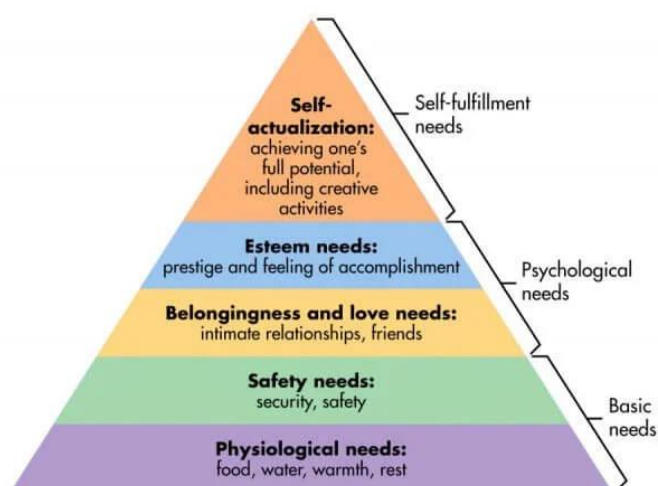
3.1. Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvointiin kuuluu paljon muutakin kuin virkistäytymistä ja työterveyttä. Siihen kuuluvat myös kuunteleminen, yksilön arvostaminen ja kunnioittaminen. ”Vain hyvinvoiva ihminen voi olla tuottava”, kirjoittavat Saramies ja Törnroos Henkilöstöanalytiikka -kirjassaan. (Saramies&Törnroos 2021, 40 – 41.)

Hyvinvointi on monimutkainen yhdistelmä erilaisia elementtejä. Ensimmäisenä tulee tunne hyvinvointiin, jonka avulla voidaan harjoitella stressinhallintaa, joustavuutta ja synnyttää positiivisia tunteita – iloa ja innostusta. Fyysinen hyvinvointi näkyy terveellisinä elintapoina. Sosiaalista hyvinvointia on puolestaan kyky kommunikoida, pitää yllä tärkeitä ihmissuhteita ja ylläpitää positiivista tukiverkkoa. Neljäntenä tulee työhyvinvointi. Viidentenä osa-alueena yhteiskunnallinen hyvinvointi, joka on aktiivista osallistumista yhteisön, kulttuurin ja ympäristön toimintaan. Hyvinvointi on kokemus terveydestä, onnesta ja vauraudesta. (Sahai&Mahapatra 2020.)

Työhyvinvointia voidaan kuvata Maslowin motivaatioteorian (1948) mukaisesti viideksi perustarpeeksi: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden

tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve (kuvio 2). Jokaisella on myös halu saavuttaa ja ylläpitää Maslowin luokittelemien tarpeiden taustalla olevia olosuhteita. Rauramo kirjoittaa kirjassaan Työhyvinvoinnin portaat (2012) seuraavasti: ”Jokaiselle portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta.” (Rauramo 2012.)



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia (Rauramo 2012).

Työhyvinvoinnin portaat on nimetty uudelleen työelämässä helpommin sopivin käsittein: Terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (kuvio 3). Työhyvinvointiin liittyy paljon erilaisia haasteita mm. terveyteen haitallisesti vaikuttavat asiat, työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä turvattomuus, työyhteisön johtamisongelmat ja puutteet viestinnässä. Palautekäytäntöjen puutteet, huono erilaisuuden sietokyky ja osaamisen kohdalta itsensä toteuttamisen rajoitteet. (Rauramo 2012, 16.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012).

3.2. Työntekijäymmärrys

Esihenkilönä toimiminen on monitaitoisuutta. On osattava ennakoida ja reagoida erilaisten ihmisten mielenliikkeisiin. Esihenkilön on ymmärrettävä ihmisen psyykkisiä mekanismeja, jotka ohjaavat niin omaa kuin johdettavien käyttäytymistä ja toimintaa. Pitää olla kyky hallita omaakin mielentasapainoa, - tyyneyttä ja -lujuutta. On hyvä myös saada alaiset suhtautumaan työhönsä aktiivisesti ja joustavalla mielellä, tärkeää on myös tukea heidän ammattitaitonsa päivittämistä. Henkilöstön ikärakenne, erilaiset työurat ja asenteet asettavat esimiehelle vaatimuksia työilmapiirin ja -hyvinvoinnin ylläpitämiseen. On hyvä muistaa, että järkevyyden rinnalla on oltava tunnetta, pehmeyttä, unelmia, luovuutta, mahdottomalta tuntuvia ideoita, haasteita, visioita ja tottumusten kyseenalaistamista. (Järvinen 2013.)

Työntekijäymmärrys on henkilöstöhallinnassa esihenkilöstön voimavara ja sen tietämyksen hankintaan on käytettävä runsaasti työtunteja. Työntekijöiden luottamus syntyy ymmärryksen kokemuksesta. Laki ja lainsäädäntö tietyin osin rajaavat ja toisaalta luovat tilaa toimia. Erilaisia keinoja hyödyntäen esihenkilön kykenee käyttämään asemaansa ja työnjohto-oikeuttaan edustamansa työnantajan ja henkilöstön parhaaksi. (Järvinen 2020.)

Ihmisten käyttäytyminen ei ole kaavamaisista ja ennustettavaa. Tämä johtuu ensinnäkin siitä, että kaikki ihmiset ovat hyvin erilaisia. Siksi esihenkilön on hyvä tuntea johdettaviaan, jotta voisi käsitellä heitä yksilöllisesti. Lisäksi tarvitaan pelisääntöjä ja määräyksiä, jotta tietyissä tärkeissä asioissa kaikki toimivat samalla tavoin riippumatta heidän erilaisuudestaan. Toisekseen työpaikat ja niiden tiimit ovat kaikki erilaisia toimintaympäristöltään, työtehtäviltään ja kulttuuriltaan. Siksi esihenkilön pitää ottaa huomioon työyhteisön erityispiirteet ja sovittaa toimintansa niihin. (Järvinen 2020.)

3.3. Työntekijäkokemus

Työntekijäymmärrys koostuu kokemuksesta, havainnoista sekä odotuksista, joita työntekijällä liittyy työympäristöönsä. Esihenkilön on ymmärrettävä työntekijöitä ennen kuin voidaan vaikuttaa työntekijäkokemukseen. Kuuntelemalla henkilöstöään esihenkilöt ja koko organisaatio oppii ymmärtämään toisiaan paremmin. (Saramies&Törnroos 2021, 36 - 40.)

Kaikenlainen tiedonkulku erilaisissa työyhteisöissä ja esimerkiksi vuorotyöympäristöissä tulee tärkeäksi sen tavoittavuuden ja oikea aikaisuuden vuoksi. Työntekijän tulisi saada mahdollisuus tuoda esiin tuntemuksensa ja mielipiteensä ja tuntea itsensä tärkeäksi osatekijäksi työyhteisössä. Hänen tulee tuntea voivansa vaikuttaa asioihin myös omalta osaltaan tulla kuulluksi. Tuottavuuden kannalta parasta on työ, joka edistää uusien taitojen ja kykyjen kehittymistä. (Manka 2010.)

Työntekijäkokemuksen parantamiseen tulisi luoda myönteinen ilmapiiri. Myönteinen ilmapiiri syntyy tiimin ja organisaation avoimuudesta ja toistemme arvostamisesta. Näin ollen esihenkilön tärkeimpiä tehtäviä on edesauttaa arvonnannon kulttuuria ja yhteisen tekemisen hengen syntymistä organisaatioon. (Leppänen & Rauhala 2012.)

Ihminen elää vain yhtä elämää – ei ole erikseen koti- tai työelämää. Se mitä työpäivän jälkeen töistä kantaa kotiin on erittäin iso merkitys sille, miten koti-iltasi onnistuu. Jos seuraavana aamuna kannat koko lastin takaisin työpaikalle niin tästä muodostuu itseään ruokkiva kierre, joka aiheuttaa uupumusta pidemmällä aikavälillä. Ihmisen onnellisuuden tunne on henkilökohtainen valintakysymys ja josta jokainen on itse vastuussa. Esihenkilö voi vaikuttaa työntekijän onnellisuuteen paljonkin. Esihenkilön tehtävänä on luoda mahdollisuus sille, että työyhteisössä vallitsisi arvostuksen ja ammattiympäristön ilmapiiri. Myös lomille lähdön alla olisi esihenkilön hyvä saada työntekijät positiiviselle kannalle, jotta palautuminen työpaineista onnistuisi mahdollisimman hyvin. (Pykäläinen 2021.)

3.4. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määritelmä E-P:n hyvinvointialueella

Häirinnällä ja epäasiallisella käytöksellä tarkoitetaan yleisen hyväntavan vastaista toimintaa, joka systemaattisesti toistuu. Häirintää voi ilmetä monin eri tavoin ja sen tunnistaminen on esihenkilölle haasteellista myös senkin vuoksi, että kukin reagoi asioihin eritavoin. Häirintää ilmenee mm. sanattomina viesteinä (kielteiset eleet, ilmeet, katseet), eristämisenä yhteisöstä, työnteon jatkuvana arvosteluna (ei tiedoteta asioista, annetaan tarkoituksettomia tehtäviä), selän takana puhuminen (mustamaalaaminen, nöyryyttäminen jne.) sekä henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaaminen (huutaminen, uhkaukset, käsiksi käyminen jne.) Esihenkilön pitää pystyä puuttumaan epäasialliseen käytökseen ja häirintään heti. (Hyvaep, 28.11.2022.)

Tässä työyhteisön kehittäminen on tärkeässä roolissa ennakkoluuloihin puuttumisen ja tietoisuuden lisäämisessä sekä luomalla yhteiset pelisäännöt työntekijöiden ja työnantajan välille. Henkilöstön ei pidä pantata asioita vaan esihenkilön on tärkeää puuttua epäasialliseen käytökseen pikimmiten. Ripeällä puuttumisella estetään myös se, ettei vähäisestä asiasta synny raunioittavaa riitaa työyhteisössä. Keskustellessa osapuolien kanssa on esihenkilön tärkeä muistaa, ettei toimi pelkkien kielteisten kokemusten perusteella eikä kiistä työntekijän negatiivista kokemusta. Esihenkilön on tärkeää varmistaa mitä on tapahtunut ja onko toiminta ollut pelisääntöjen vastaista. (Hyvaep.)

4 ESIHENKILÖN ROOLI MUUTTUVASSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Vanhat johtamisopit, ihmiskäsitys ja ainainen kiire estävät todellisen kehityksen, vaikka esihenkilötyön merkitys periaatteessa ymmärretäänkin. Yleisesti ammatillaiset hoitavat työnsä itsenäisesti, mutta kun kohdataan muutoksia tai paineita, muutokseen syntyy organisaatiossa ristiriitoja eikä yhteisölliseen ongelmanratkaisuun aina löydykään halua. Esihenkilön vastuulle jää sellaisiin asioihin tarttuminen joihin organisaation muut jäsenet eivät halua koskea. (Nikkola & Salminen 2012, 19-20.)

Psyykkistä jännitystä pitää pystyä sietämään ja käsittelemään pitkäjänteisesti seuraantumatta ja hikeentymättä. Vastuu, kiire, tiukat aikataulut, kovat tulospaineet, työntekijöiden ongelmat aiheuttavat esimiehelle paineita ja jännitteitä, mitkä hänen on sidottava psyykkisin keinoin. Työelämän nykykulttuurissa esimiehen on tärkeää hillitä aggressiivinen käyttäytyminen, vaikka miten paljon tekisi mieli vaientaa, poistaa tai tuhota mielenrauhaa häiritsevä kohde. (Järvinen 2013.)

Työkulttuuri on työyhteisön jäsenten toimintaa ohjaavia sääntöjä ja yhteisesti hyväksytyjä arvoja. Työkulttuuri kertoo työpaikan toimintatavoista ja työmoraalista. Myönteinen ja hyvä työkulttuuri luo pohjan myös hyvälle työilmapiirille, ja nämä puolestaan toimiessaan tukevat työorganisaation menestymistä ja hyvinvointia. (Voimapuu 2017.)

4.1. Sopeutuminen muutoksiin

Organisaatioilta, yhteisöiltä ja yksilöiltä vaaditaan jatkuvaa sopeutumista työelämän muutoksissa. Muutosten tapahtuessa on luonnollista työyhteisössä esiintyvä muutosvastarinta. Tärkeää, onkin että tiedottaminen on avointa, yhteistä visiota ja ratkaisuvaihtoehtoja pohditaan yhdessä. Muutoksessa on olemassa vaiheet luopuminen, kaaos tai välivaihe ja uuden alku. Muutoksen ymmärryksessä tärkeää on selittäminen ja muutoksen oikeuttaminen. Tuloksellisin toimintatapa on osallistuva suunnittelu, joka alkaa kartoituksesta ja etenee kehityssuunnitelman mukaisesti. Visio, tavoitteet ja pelisäännöt on oltava selkeät. Ymmärrysvaihetta

seuraa toteutusvaihe ja seuranta ja lopuksi arviointi tapahtuneesta muutoksesta. (Rauramo 2012, 93-97.)

Isoa ja pieniä muutoksia tapahtuu kaiken aikaa, ja siksi onkin tärkeää oppia kohtaamaan niitä oikein. Muutoksissa ihminen tarvitsee taitoa selviytyä, henkistä kestävyyttä, sinnikkyyttä, joustavuutta, pettymysten sietoa ja palautumisen kykyä eli resilienssiä. Muutoskyvykyys vaihtelee yksilöittäin. Esihenkilö voi vahvistaa tiimiä myönteisyyttä aktivoimalla selviytymään muutoksista. (Ristikangas&kump. 2021, 233-242.)

Tänä päivänä työ tahdittaa elämää kiivaassa tahdissa. Jatkuva pula osaavasta henkilöstöresursseista, muutokset, teknologinen kehittyminen ja korkeat taloudelliset tavoitteet vaikuttavat työyhteisön johtamiseen tehokkaammin kuuntelematta työntekijöitä. Kuitenkin työntekijöiden kokemustieto ja oppiminen muodostavat kestävä kehityksen perustan organisaatiossa. Esihenkilön työkaluja ovat kuunteleminen, keskusteleminen ja kysyminen ja tärkeäksi taidoksi on noussut työntekijöiden asiantuntijuuden esiin nostaminen. (Nummelin 2007, 10.)

On huomioitava myös se, että esihenkilön oma elämäntarina ohjaa hänen toimintaansa. Esihenkilön on pystyttävä nivomaan yhteen niin organisaation tavoitteet kuin sosiaaliset odotukset ihmisten kanssa toimiseen. Työntekijöitä on osattava rohkaista, motivoida ja kannustaa tekemään töitä perustehtävän suuntaisesti. Esihenkilön keskeiseksi asiaksi muodostuu yhteisen näkemyksen luominen perustehtävästä koko henkilöstölle. Muutostyössä keskeistä on johtamismallin kehittäminen enemmän vuorovaikutteiseen, keskustelelevampaan ja delegeoivampaan yhteistyömalliin. (Nummelin 2007, 11-13.)

Kohdatessaan erilaisuutta luonteenpiirteissä, yksilöllisissä tarpeissa, vaikeuksissa, yksityiselämän tragedioissa esihenkilö kokee itsekin monesti vaikeita tunteita, avuttomuutta ja osaamattomuutta. Hän joutuu pohtimaan ihmismielen mutkikkaita ongelmia mutta samalla on kyse ainutlaatuisesta kehittymismahdollisuudesta ja kasvamisen paikasta. Sosiaalisissa tilanteissa on paljon ihmisten välisiä tunnesuhteita mm. kateutta, valtataistelua, kilpailua, arkuutta ja häpeää. Kukin

analysoi ja pohtii koko ajan toistensa luonteenpiirteitä ja toimintaa, omia kehitysmahdollisuuksiaan, omia työmotivaatioon, työssä viihtymiseen ja jaksamiseen liittyviä asioita. Henkilöstön tunteet ja hyvä fiilis ovatkin nousseet keskeiseen asemaan. Esihenkilön on hyvä korostaa tiimin tai työyhteisön jäsenten omaa kriittisyyttä, itsenäistä harkintaa ja kyseenalaistamista. (Järvinen 2013.)

Työnohjaus on tärkeässä roolissa myös esihenkilön inhimillisten voimavarojen kehittämisessä. Kiireisessä työelämän rytmissä on tärkeää antaa tilaa kokemuksellisuuden, taiteellisuuden ja henkisyuden tutkimiselle, sillä liialliset tehokkuusvaatimukset ja rationaalisuus kaventavat ihmistä työntekijänä. Luovuus on kykyä oppia omista ajattelu- ja toimintamalleistaan ammattilaisen kehittymisen tukeiseksi. (Nummelin 2007, 13.)

4.2. Tiedolla johtaminen

Käytännössä organisaatiossa tiedolla johtamisen voi karkeasti jakaa kolmeen tapaan. *Taustapeili* eli menneen raportointi, johon kuuluvat perinteinen analytiikka ja liiketoiminnan analysointi eli, ensin on ymmärrettävä, miten nykytilanteeseen on päästy tai jouduttu. Toisena on tulevan ennakointi eli *navigaattori*, joka on ennakoivaa, edistynyttä ja ohjaavaa tietoa. Taustapeilin historia analyysistä voidaan luoda ennustava algoritmi, tämän avulla voidaan ennakoida ja tarkentaa henkilöstöraportoinnissa seurattavia asioita. Kolmantena tulee automatisoidut prosessit eli *kaistavahti*, joka tarkoittaa automatisoitavien prosessien tunnistamista ja ohjelmistorobotiikan käyttöönottamista. Kaistavahti tukee tiedolla johtamista vähentämällä inhimillisiä virheitä mitä prosesseissa tapahtuu sekä vapauttaa ihmisten aikaa lisäarvoa tuottavaan tekemiseen, henkilöstön kohtaamiseen ja tiedon analysointiin. (Saramies & Törnroos 2021, 95–97.)

Esihenkilöt usein pohtivat miten saisi työntekijän avautumaan ja tuomaan aidosti esiin oman työnsä kehittämistoiveita keskustelutilanteissa. Samaan aikaan esihenkilökin voisi pohtia omaa käyttäytymistään, toimiiko hän avoimesti ja vuorovaikutusta rakentaen. Luottamus rakentuu jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa esimiehen aidosta kunnioituksesta ja halusta auttaa henkilöstöään voimaan paremmin. (Nikkola&Salminen, 2012, 111, 112.)

Työpaikoilla on tässä maailmanajassa tehty töitä monenlaisten kuormitustekijöiden parissa jo pitkään, siksi työssä jaksamisesta on hyvä syy puhua. Resilienssiä ja työhyvinvointia suojaava voimavara on hyvä ilmapiiri ja vuorovaikutuskulttuuri, jota on hyvä rakentaa tietoisesti yhdessä. Huono vuorovaikutuskulttuuri ja ilmapiiri syntyy yleensä vahingossa ja pikkuhiljaa. Vuorovaikutuskulttuuri vaikuttaa mm. kognitiiviseen suorituskyykyyn, avuliaisuuteen, luovuuteen, tuottavuuteen, palvelujen laatuun, sitoutuneisuuteen, resilienssiin, työhyvinvointiin ja tiimityön onnistumiseen. Negatiivisen stressin luoma turvattomuuden tunne aiheutuu hankalista ihmissuhteista. Uhan edessä ihmisen aivot siirtävät resursseja harkintakeskuksesta rajavalvontaan, joka johtaa loogisen ajattelun häiriintymiseen ja väärinymmärrysten todennäköisyyden kasvamiseen. Vuorovaikutuskulttuurin tulisi olla kuitenkin sellainen, ettei kenenkään normaalien tunnetaitojen tarvitse uupua työssä kasaantuvan tunnekuorman takia ja johda ammattilaisen työpaikan vaihtoon. Kirjoittaa Mari Louhi-Norppa blogissaan Työyhteisön vuorovaikutuskulttuuri ja työhyvinvointi. (Louhi-Norppa, 2022.)

Tämän ajan työelämässä on aiempaa enemmän tilanteita, joissa rakenteet eikä resurssit ole enää pysyneet muutosten perässä eivätkä täten enää tue työn tekemisen edellytyksiä. Ja mikäli organisaatiolla tai esihenkilöillä ei ole ilmapiirin johtamiseen tarvittavia prosesseja, tavoitteita tai mittareita, kaikesta näistä aiheutuu ongelmia, jotka asettuvat vähitellen taloksi työyhteisöön. Onneksi tämä tilanne on käännettävissä - on otettava käyttöön kaikki mahdolliset parannuskeinot, kuuluksi tulemisen kokemukset, toimintatapojen järjeistäminen ja sujuvoittaminen palauttaa hallinnan ja psykologisen turvallisuuden tunteet. (Louhi-Norppa 2022.)

4.3. Tiimin johtaminen

Tiimi koostuu ryhmästä erilaisista ihmisistä, joiden osaamista hyödynnetään yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Esihenkilön tai tiiminjohtajan on tärkeää edistää tiimin asiaa eikä omaa agendaansa. Jokaisen tiimiläisen/työyhteisön jäsenen arvostaminen ja kunnioittaminen omana persoonanaan ja avoin keskustelukulttuuri, jossa tiimiläiset huomioidaan, luo vakaan pohjan yhteistyölle. Organisaatioiden arki voi olla todella hektistä ja tiimin kanssa asetetut tavoitteet eivät tästä

syystä pääse toteutumaan tai niitä laiminlyödään. (Ristikangas, Lönnroth, Ristikangas&Ristikangas, 2021, 26-31.)

Ajan myötä muotoutuu erilaisia ajatusmalleja ja uskomuksia, jotka todellisuudessa rajoittavat esihenkilöiden poistumisesta mukavuusalueeltaan ja hyväksi todetut käytännöt eivät jalkaudu työyhteisön arkeen. Voidaankin puhua ajatusharhoista, jotka estävät myös esihenkilöä tai tiimin johtajaa kasvamasta ja kehittymästä valmentavaksi johtajaksi. Marjo-Riitta Ristikankaan ja kumppaneiden kirjoittamassa Valmentava tiiminjohtaminen – Yhdessä ohjautuvuus ja systeeminen ajattelu onnistumistekijöinä (2021) kirjassa on ajatusharhojen jaottelu tuotu esiin seuraavasti:

Ajatusharha 1: Ihmisten johtaminen on pehmoilua. Asioiden ja bisnesten johtaminen on kovaa. – Johtamisessa tarvitaan samanaikaisesti ymmärrystä monesta toimintaan vaikuttavasta asiasta mm. yhteisen osaamisen hyödyntämiskeinoista, yksilöiden vahvuuksista ja motivaatiotekijöistä.

Ajatusharha 2: Ajanpuute. Ei ole aikaa yhteisiin juttuihin, koska arki-työ ja asiakkaat vievät kaiken huomion.

Ajatusharha 3: *”Kyllä aikuisten ihmisten pitäisi ymmärtää miten täällä käyttäytyään”* Tämä harha ohjaa esihenkilöiden toimintaa siihen, että vaikeat asiat lakaistaan maton alle. Näistä syntyy ajan myötä sanattomia käyttäytymismalleja, joita uudet työntekijät pystyvät vain ihmettelemään – miksi täällä toimitaan näin?

Ajatusharha 4: *”Esihenkilön rooliin kuuluu ottaa vaikeita asioita puheeksi.”* Perinteisesti esihenkilö on se ottaa asioita puheeksi, kannustaa, puuttuu sovittujen linjausten vastaiseen toimintaan sekä selvittää työyhteisön keskinäisiä jännitteitä toimien erotuomarina.

Ajatusharha 5: *”Joku voi loukkaantua, jos mennään liian henkilökohtaisiin asioihin.”* Monesti ajatellaan, että töissä saa puhua vain työasioista eikä henkilökohtaisista asioista saa puhua ollenkaan. Ei ole tarkoituksena kuitenkaan tunkeutua yksityiselämään, vaan tällä pyritään luomaan yhteisten ajattelumallien rikastamista.

Ajatusharha 6: Kriittisestä palautteesta loukkaannutaan. Loukkaantumisen pelko vaientaa suun, jos ajattelemme ettei toinen osaa ottaa palautetta vastaan siitä loukkaantumatta. Jos annettu rakentava palaute ei herätä saajassaan tunteita – se on ollut silloin turha.

Ajatusharha 7: Olen useaan kertaan asiasta puhunut. Kerrataan vielä. Palaverissa käy monesti niin, että esihenkilö pitää monologia

ja osallistujat vain näyttävät ymmärtäneen asian ja nyökyttelevät oikeissa kohdissa. Valmentavan tiimin johtajan on oltava kiinnostunut johdattaviensa oppimisesta ja kehittymisestä.

Ajatusharha 8: Kokemukset tiiminä toimisesta ovat pitkälti mollivoittoisia, oletetaan että kaikki tietävät tehdään. Yhteyden saamiseksi ja tavoitteen saavuttaminen vaatii systemaattista työskentelyä ja avointa keskustelua.

Ajatusharha 9: *"Kaikki ihmiset eivät sovellu tiimityöhön."* Ihmisten erilaisuuden esiin tuomat haasteet vaikuttavat tähän ajatusharhaan. Toisin sanoen ei osata hyödyntää erilaisuutta.

Ajatusharha 10: *"Kerran sovitut pelisäännöt ohjaavat, koska kaikki ovat lukutaitoisia."* Pelisäännöt rakennetaan yleensä yhdessä, mutta se ei riitä niihin on palattava säännöllisesti. Toisten sormella osoittelu alkaa helposti tästä harhasta. (Ristikangas&kump. 2021, 31-36 tekstiä mukaillen.)

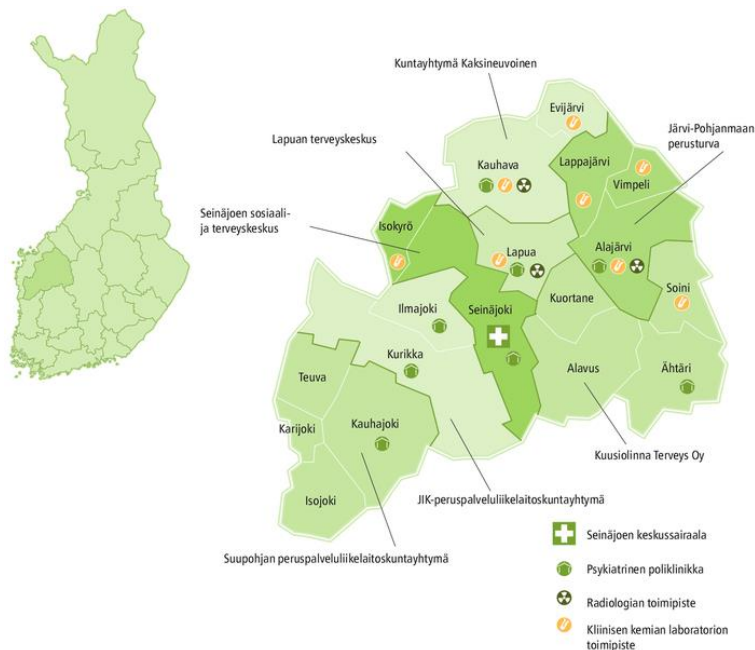
Edellä mainittujen ajatusharhojen korjaamiseksi esihenkilöltä vaaditaan keskustelutaitoa, aikaa johdettavilleen, taitoa ohjata tiimiläiset selvittämään keskinäiset välinsä omin voimin – tarvittaessa esihenkilön tukemana. Jokaisella on velvollisuus huolehtia yhteisen suunnan ja toimintamallien löytymisestä. Tiimiläisten on tärkeää nähdä toisetkin jäsenet kokonaisina ihmisinä, oppia tuntemaan työkaverit sillä tasolla, ettei tarvitse heille päteä – tiimi alkaa menestyä. (Ristikangas&kump. 2021, 31-36.)

5 TYÖHYVINVOINNIN KARTOITUS KEVÄT 2023

Ennen hyvinvointialueen alkamista Seinäjoen keskussairaalan puhtauspalvelut kuuluivat sairaanhoitopiirin tukipalvelujen sairaala- ja laitoshuoltopalveluiden alaisuuteen. Ja muun Etelä-Pohjanmaan alueiden laitoshuoltopalvelut toimivat omina yksiköinä liiketoimintalaitoksien alaisina.

5.1. Hyvinvointialueen kunnat

Kuviossa 4 olevassa kartassa on nykyinen hyvinvointialue. Vuoden vaihteessa liittyivät hyvinvointialueen puhtauspalveluihin Seinäjoki (Sjoen sosiaali- ja terveyskeskus, Lapua sekä Isokyrö), kuntayhtymistä JIK (Jalasjärvi, Ilmajoki, Kurikka), Suupohja (Kauhajoki, Teuva, Karijoki, Isojoki), Kaksineuvoinen (Kauhava, Evijärvi) ja Järvi-pohjamaan perusturva (Lappajärvi, Vimpeli, Alajärvi) sekä Kuusiolinnalinnalla Terveys Oy (Kuortane, Soini, Alavus, Ähtäri).



Kuvio 4. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen jäsenkunnat (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri).

Suurimmalla osalla on lähiesihenkilönä ollut osastohoitaja – terveyskeskusten vuodeosastot ja osa palvelutaloista. Kunnan/Kaupungin puhtauspalvelun esihenkilö – terveyskeskusten polit, perhekeskukset ja osa palvelutaloista. Sijaisuudet-

kin olivat hoituneet kuntien tai kaupunkien siivouspalveluiden tai yksityisten siivousliikkeiden toimesta. Vastassa oli iso muutos, koska suurimmalle osalle vaihtui puhtausalan osaajat esihenkilöiksi.

5.2. Hyvinvointikartoituksen suunnitelma

Kartoitus suoritettiin kyselyllä. Otantaan valittiin noin 100 hyvinvointialueelle siirtynyttä sairaala- ja laitoshuoltajaa. Kysely luotiin Webropol -työkalua käyttäen. Kysymykset jaottelin seuraavasti: perustiedot, työtilis, työolot sekä terveys ja työkyky. Kyselyssä oli yhteensä 17, valintatehtäviä ja avoimia (Liite 1). Kysely lähetettiin sähköpostilla maakunnan sairaala- ja laitoshuoltajille sekä paperisena heidän esihenkilönsä kautta niille, joilla ei huhtikuussa ollut vielä käytössä työtietokoneita. Vastausaika 3 viikkoa – mikäli ei vastauksia tule niin vastausaikaa jatketaan viikolla.

Kyselyn tulosten analysoinnin jälkeen tehtiin yhteenveto, joka käytiin läpi tiimipalaverissa siirtyneen henkilöstön ja esihenkilöiden kanssa. Yhdessä pohtien mahdollisten ongelmien ratkaisuja ja menetelmiä, miten nämä saavutettaisiin.

6 HYVINVOINTIKARTOITUS KYSELYN TULOKSET

Kysely lähetettiin noin 100 laitoshuoltajalle Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella. Vastauksia tuli 38 kappaletta. Vastaaajien määrä oli odotettu. Haasteita aiheutui mm. siitä, ettei kaikilla ollut työsähköposti käytössä tai tietokonetta käytettävissä sähköpostien lukemiseen. Siksi kyselyä tulostettiin paperisena jaettavaksi heidän palveluesihenkilöidensä ja palveluohjaajiensa kautta. Paperiset vastaukset syötettiin Webropolin sähköiseen kyselyyn, jolloin vastaukset näkyvät kokonaistuloksessa.

6.1. Perustiedot

Kyselyssä koottiin tietoja vastaajien työnjohtoalueesta, työkokemuksen/työuran pituudesta sekä koulutus pohjasta. Työnjohtoalueita (tja) kyselyssä oli 6 maakunnan aluetta (tja 7 – 12) sekä Seinäjoen keskussairaala ja Eskoon tukiyksikkö (tja 1 - 6). Vastauksia ei syystä tai toisesta tullut lainkaan työnjohtoalue 8 eli Kaksi-neuvoiselta eikä tja 1 – 6 keskussairaala ja Eskoo. Eniten vastauksia saatiin tja 9 eli Suupohjan alue 32 %, toiseksi eniten tja 7 Seinäjoen kaupungin alueelta 21 %. Tasaluvuin 18 %:lla olivat tja 10 eli JIK ja tja 12 Järvi-Pohjanmaa. Tja 11 Kuus-Soten alueelta 11 %.

Seuraavaksi tiedusteltiin työkokemuksen/työuran pituutta sairaala- tai laitoshuoltajana. Vastaaajista suurin osa noin 32 % oli työskennellyt 0 - 4 vuotta. Ja 21 % vastanneista oli työskennellyt 11 – 14 v ja saman verran yli 20 v. Taulukossa 1 on vastanneiden jakauma.

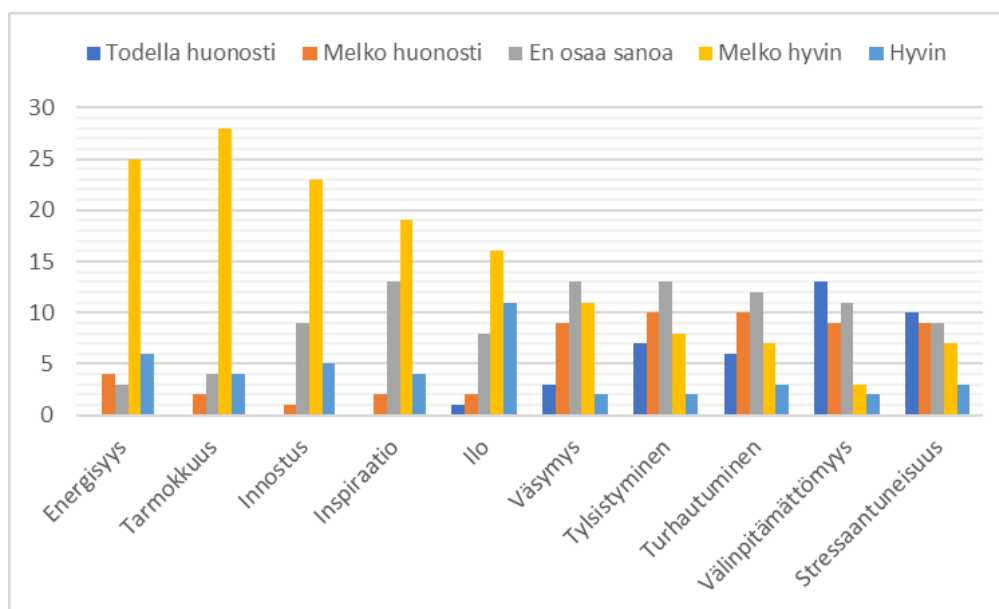
Taulukko 1 Työkokemus vuosina

	n	Prosentti
0 - 4 v	12	31,6%
5 - 10 v	7	18,4%
11 - 14 v	8	21,0%
15 - 19 v	3	7,9%
yli 20 v	8	21,1%

Vastaajien koulutus pohjaa selvitetiin, huomioitavaa on se, että koulutusnimikkeet ovat muuttuneet tutkintouudistusten myötä. Vastaukset jakautuivat seuraavasti: Laitoshuoltajan/toimitilahuoltajan perustutkinto 22 (57,9 %), Laitos-, toimitila- tai kodinhuoltajan ammattitutkinto 14 (36,8 %) vastaajista. Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto kolmella (7,9 %) ja siivousteknikon tutkinnon oli suorittanut kaksi (5,3 %) vastaajista. Muuna koulutus pohjana vastaajista kuusi (15,8 %) ilmoitti seuraavat tutkinnot: suurtaloukokki, pintakäsittelyn perustutkinto, talonrakennuksen perustutkinto.

6.2. Työfiilis

Kysymykset 4 -7 liittyivät työfiilikseen. Vastaajat saivat arvioida oman tunnetilansa mukaisesti työfiilistään ja sitä millaiset asiat tukevat ja nostattavat laitoshuoltajan työfiilistä. Kysymyksen 7 kohdalla huomattiin, että sähköisesti vastanneet eivät voineetkaan kirjoittaa korjaustoimenpide ehdotustaan – kysymyslomaketta tehdessä oli epähuomiossa unohtunut lisätä tekstikenttä kohtaan, joten tähän kootut tiedot tulivat pääasiassa paperisista vastauksista.



Kuvio 5. Työfiilisen tunnetilat

Miten hyvin seuraavat tunnetilat kuvaavat työfiilistäsi? – kysymyksessä työfiilisen määrittelyyn vaikuttavat jokaisen vastaajan vastaushetken tunnetila, mikä oli

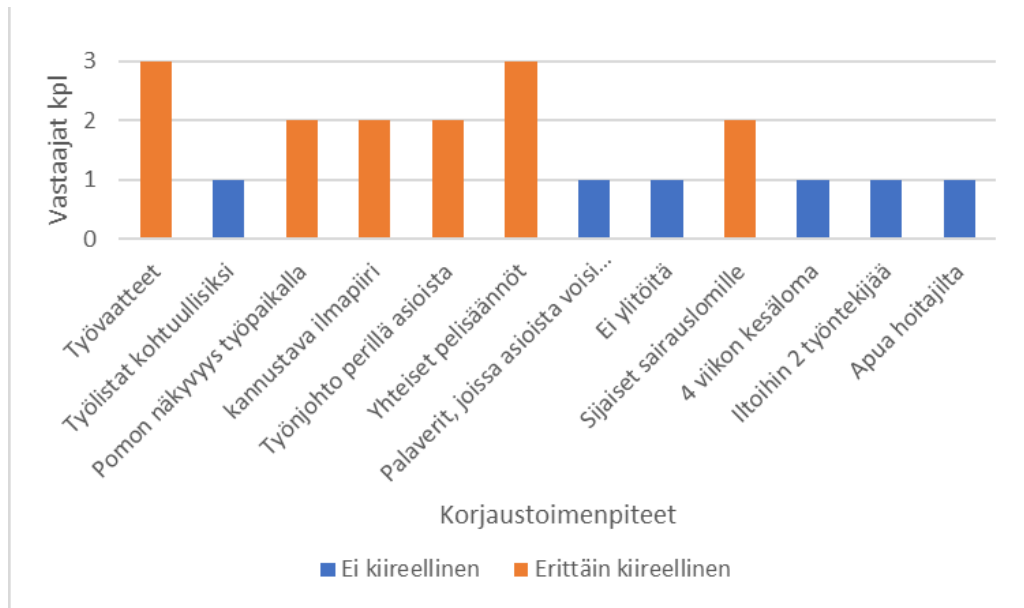
huomioitava analysoitaessa vastauksia. Kuviossa 5 näkyy kyselyyn vastanneiden tunnetilat.

Tarmokkuus 74 % (28 vastaajaa), energisyys 66 % (25 vastaajaa), innostus 60% (23 vastaajaa) ja ilo 50 % (19 vastaajaa) ilmoitti kuvaavan tunnetilaansa melko hyvin. Ilo nousi myös hyvin kuvaavana tunnetilana 29 % (11 vast.). Melko huonosti tunnetilaa kuvasi väsymys ja turhautuneisuus 26 % (10 vast.). Positiivisesti vastauksista voi ajatella, että välinpitämättömyys 34 % (13 vast.) sekä stressaantuneisuus 26 % (10 vast.) kuvasi todella huonosti vastaushetken tunnetilaa. Lopullisena yhteenvetona tunnetilat olivat enemmänkin positiivisia kuin negatiivisia – mikä on kartoituksen kannalta hyvä asia.

Seuraavat kysymykset olivat avoimia, näihin vastauksen olivat kirjoittaneet noin 30 vastaajaa. Viidennessä kysymyksessä tiedusteltiin; millaisten asioiden vastaajat ovat huomanneet tukevan hyvää työfiilistä? Vastauksissa esiin nousi hyvät ja kannustavat työkaverit, mukava työyhteisö, yhteen pelaaminen, sopiva työ määrä, työn monipuolisuus, töiden sujuminen, työnjohdon tuki, kiitoksen sana sekä työkaverin auttaminen. Liitteessä 2 kaikki vastaukset.

Ja kuudennessa kysymyksessä; millaisia keinoja vastaajilla on työfiiliksen nostamiseen? Vastauksissa esiin nousi positiivinen asenne elämään ja työhön, mehenki, iloisuus, joustavuus, ystävällisyys, lepo ja harrastukset. Liitteessä 3 kaikki vastaukset.

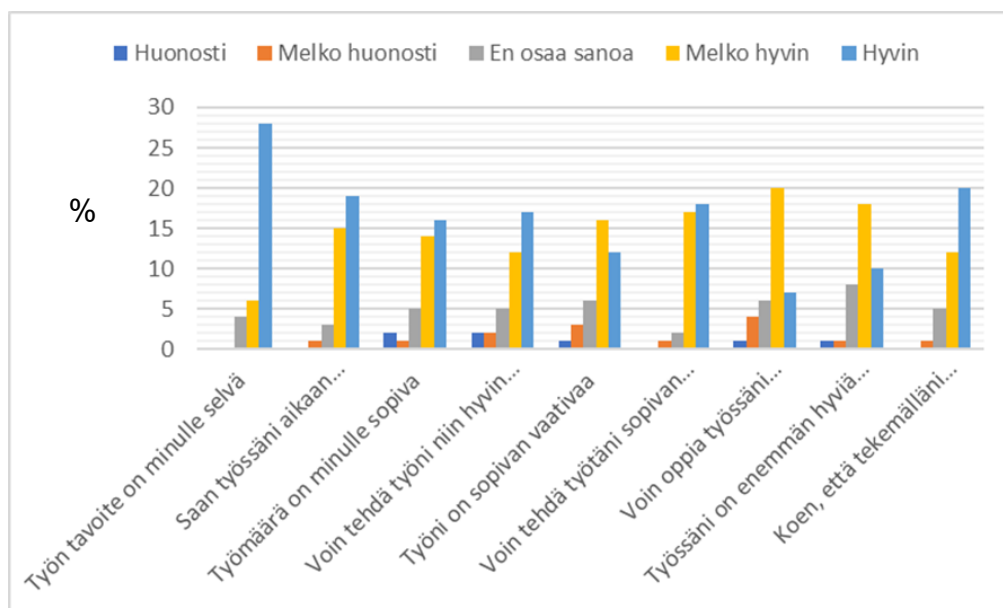
Kysymyksessä seitsemän vastaajan piti nimetä kolme akuuteinta korjaustoimenpidettä, jotka parantaisivat hänen työfiilistään. Kuviossa 6 on esitetty laitoshuoltajien nimeämät korjaustoimenpiteet. Kiireellisimpinä pidettiin työvaatteiden saamista – osalla kunnan/kaupungin hankkimat omat työvaatteet, jotka alkavat olla jo kuluneet. Sekä yhteisiä pelisääntöjä – pelisäännöt pitää koota yhteen ja päivittää koko hyvinvointialueen puhtauspalveluille yhteiset pelisäännöt. Kolmansiksi oli nimetty kohtuulliset työlistat, työnjohdon näkyvyys sekä asioista perillä oleminen ja sijaiset sairauslomille – resurssipula on ollut todellinen alkuvuoden aikana.



Kuvio 6. Toimenpiteiden kiireellisyys

6.3. Työyhteisö ja työolot

Kahdeksannessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten hyvin väitteet kuvasivat omaa työtä ja suhtautumista työntekoon. Kuviossa 7 vastaus-ten jakauma. Työntavoite oli 2/3 vastaajista hyvin selvä, noin puolet vastaajista saivat työntavoitteen mukaisia asioita tehdyksi, samoin puolet vastaajista koki tekemällään työllään olevan merkitystä.



Kuvio 7. Suhtautuminen työhön

Työmäärän sopivaksi arvioi hyvin 42 % ja melko hyvin 37 %. Työvaativuus puolestaan kuvasi melko hyvin 42 %, hyvin 31 %, 16 % ei osannut arvioida. Työn itsenäisesti tekeminen kuvasi hyvin 47 %, melko hyvin 45 %. Väittämä voin tehdä työni niin hyvin kuin haluan, vastaukset jakautuivat hyvin 45 % ja melko hyvin 32 % ja huonosti 5 %. Työstään uusien asioiden oppimiseen vähän yli puolet arvioi väittämän kuvaavan melko hyvin ja melko huonosti 10 %. Työssään enemmän hyviä kuin huonoja puolia kuvasi melko hyvin 47 %, hyvin 26 % ja 21 % ei osannut arvioida väittämää.

Kysymyksessä yhdeksän vastaajia pyydettiin kertomaan asioista mistä erityisesti pidät työssäsi (Liite 4). 26 laitoshuoltajaa vastasi tähän kysymykseen. Muutama poiminta vastauksista:

”Itsenäisyys, oman suunnittelun mahdollisuus, mahdollisuus vaihtaa ajatuksia muiden laitoshuoltajien kanssa yhteisillä tauoilla, ikäihmiset asiakkaana osastolla, viihtyisä osasto.”

”Se, kun näkee käden jäljen ja työn tuloksen. Työn vaihtelevuus pitää mielen virkeänä. Työparin tuoma turva rauhoittaa, kun työkokemusta on vasta vähän. Toisaalta yksin työskentely antaa varmuutta omasta osaamisesta.”

”Se että mikään päivä ei ole samanlainen, välillä on nopeatempoista työtä ja toisinaan on rauhalliseenpa työskentelyä.”

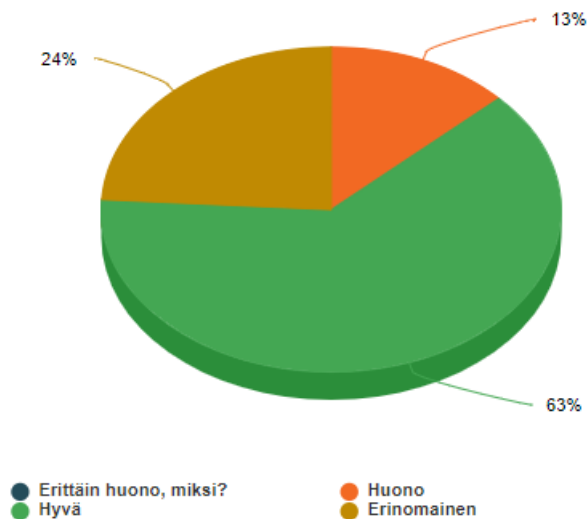
Kysymyksessä 10 vastaajia pyydettiin kertomaan mitkä asiat ovat hyvin tai hyvässä kunnossa työssäsi vastaushetkellä (Liite 5). 25 laitoshuoltajaa vastasi tähän kysymykseen. Muutama poiminta vastauksista:

”Työssä ja työpaikalla on hyvä tasapaino. Johdon kanssa asiat toimii hyvin ja voi keskustella kaikesta.”

”Välineet on hyvät ja kunnolliset, mukava tehdä töitä. Esimiehen kanssa on helppo keskustella.”

”Välineet/laitteet/aineet. Hyvät työkaverit. Tunne että tehdään tärkeää työtä”

Kysymyksessä 11 kysyttiin vastaajien omaa mielipidettä työyksikön työilmapiiristä (kuvio 8). 63 % vastaajista piti vastaushetken työilmapiiriä hyvänä, 24 % erinomaisena ja 13 % huonona.



Kuvio 8. Työyksikön työilmapiiri

Erittäin huonoksi ilmapiiriä ei kuvailut kukaan vastaajista, mikä on oikeastaan hyvä asia. Kuitenkin 13 %:n mielestä työilmapiirissä on parantamisen varaa. Useimmiten tähän vaikuttavat tiedon kulun puutteellisuus ja henkilökemiat.

Kysymyksessä 12 laitoshuoltajia pyydettiin nimeämään kolme poistettavaa asiaa, tekijää tai ominaisuutta, jotka he poistaisivat kokonaan. Liitteessä 6 kaikki vastaukset. Vastauksia annettiin 22 kpl. Poimintana vastauksista useammassa esiin tulleita asioita:

”Jatkuva kiire, liian vähän aikaa, liian vähän tekijöitä. Vaihtuvuus sijaisissa.”

”Kiireestä. Aikaiset aamut! Liika nettityö!, ottaa vastaan tietoa!”

”Vaihtaisin kohteiden koneet paremmiksi.”

Kysymyksessä 13 puolestaan pyydettiin lisäämään kolme asiaa, tekijää tai ominaisuutta. Vastauksia annettiin vain 17 kpl. Liitteessä 7 kaikki vastaukset. Poimintana vastauksista useammassa esiin tulleita asioita:

”Aikaa tehdä työ kunnolla, työviihtyisyyteen parannusta, koulutusta lisää.”

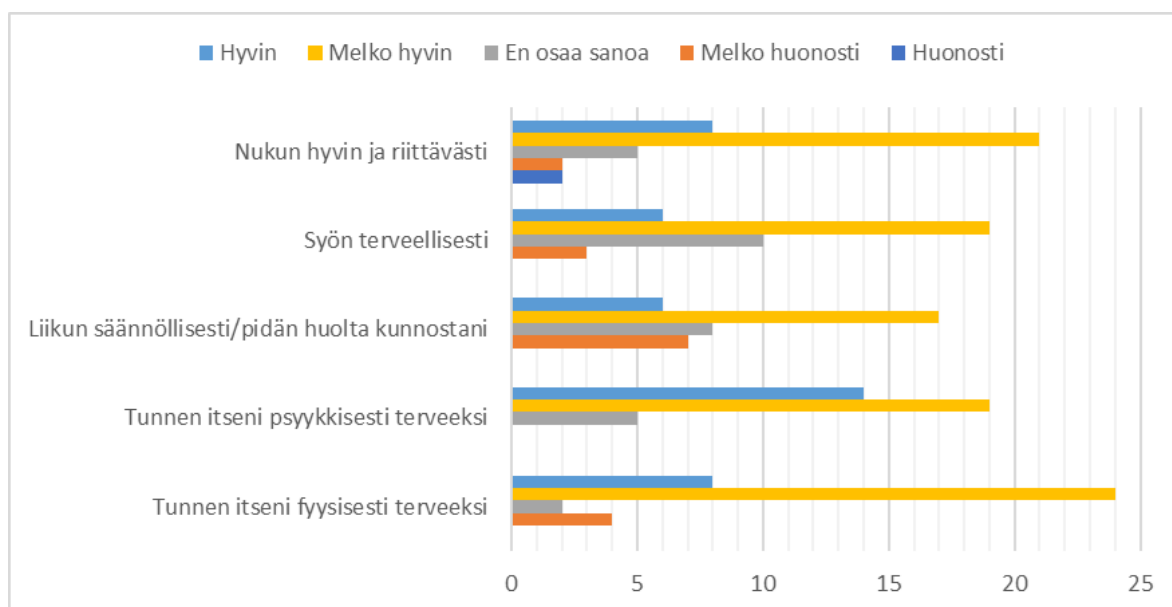
”Rauhallisempi työtahti. Positiivisempi asenne.”

”Parempia koneita, kevyempiä.”

6.4. Terveys ja työkyky

Laitoshuoltajat saivat arvioida omaa terveyden tilaansa ja työkykyään suhteessa tekemäänsä työhön sekä työnkuormittavuutta. Kysymys 14 (kuvio 9) vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten väittämät kuvasivat vastaajan terveydentilaa. 63 % vastaajista tunsi itsensä melko hyvin fyysisesti terveeksi. 11%:lla fyysinen terveydentila oli melko huono. Psykkisesti hyvinvoivaksi vastattiin seuraavasti hyvin 37 %, melko hyvin 50 % ja 13 % ei osannut arvioida.

Omasta kunnostaan huolehtiminen ja säännöllinen liikkuminen väittämään vastasi melko hyvin 45 %, hyvin 16 %, 21 % ei osannut arvioida ja loput 18 % huolehti kunnostaan tai liikkumisestaan melko huonosti. Puolet vastaajista arvio syövänsä melko terveellisesti, hyvin 16 % ja 8 % arvioi melko huonoksi terveellisen syömisensä. Nukkuminen ja riittävä yöuni toteutui 56 %:lla melko hyvin, hyvin yönsä nukkui 21 %, 10 % melko huonosti tai huonosti.



Kuvio 9. Terveystila

Kysymyksessä 15 pyydettiin arvioimaan mitkä asiat väsyttävät tai kuormittavat vastaajaa. 31 vastausta. Liitteessä 8 kaikkien vastaukset. Nostona tähän muutamia vastauksia:

"Jatkuva aikainen aamuhäätäminen. Kovalla kiireellä tekeminen. Jatkuva riittämättömyyden tunne. Vajaalla porukalla tekeminen, kun pitää yrittää tehdä monen ihmisen työt."

"Iltavuoro voi olla raskas, kun yksin laitoshuoltajana illassa. Potilasvaihtuvuus suuri."

"Joskus kiire, joskus henkilökemia, negatiivisuus. Se ettei aina voi tehdä niitä tehtäviä mitä oli menossa tekemään."

Kysymykseen 16; Millä keinoin kuormitustasi voitaisiin vähentää? - vastauksia 21 kpl. Liitteessä 9 kaikki vastaukset. Nostona muutamia vastauksia:

"Kyselemällä mielipiteitä ja keskustelemalla. Tekemällä oikeita valintoja. Välineillä on suuri merkitys, ne on oltava kunnossa."

"Opettamalla ihmisiä olemaan ihminen ihmiselle työhön, koulutukseen yms. kattomata."

"Tarpeeksi työntekijöitä vuoroihin."

6.5. Muu palaute

Viimeiseen kysymykseen 17, vastaajat saivat vapaasti kirjoittaa tuntemuksiaan hyvinvointialueelle siirtymisestä tai antaa muuta palautetta esihenkilön huomiotavaksi. Mielipiteitä tuli laidasta laitaan, mikä oli odotettuakin, liitteessä 10 kaikki vastaukset. Tässä muutama nosto:

"Aika sekavaa on ollut, esimiesten vaihto lennosta. Kukaan ei oikein tiennyt mistään mitään. Tilanteet vaihtui tiuhaan. Tuntui että asioita salattiin tarkoituksella ja vasta viime tipassa annettiin päätöksistä tietoa."

"Positiivinen asia että saimme oman alan esimiehet."

"Tiedonkulku "ylhäältä" alas vaatii varmaan aina ja joka paikassa tehostamista :), varsinkin nyt kun kaikki on "uutta"."

"Paljon uutta asiaa ja opeteltavaa. Sijaisten puuttuminen/vähyys."

7 JOHTOPÄÄTÖKSET KARTOITUSKYSELYSTÄ

Työnjohtoalueista riippumatta kartoituksen vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia. Työyhteisön, työkaverien sekä työnjohdon tuki koettiin tärkeäksi työvuosiin tai koulutus pohjaan katsomatta. Etenkin he, jotka tulleet puhtausalalle muualta kaipasivat tukea oppiakseen paremmiksi laitoshuoltajiksi ja arvostusta tekemälleen työlle. Samaa työtä tehdään samoilla säännöillä. Avoimista vastauksista sai hyvin selvennystä laitoshuoltajien mietteisiin, jotka auttavat esihenkilöitä tarttumaan oikeisiin syihin. On tärkeää, että he saavat vastata monivalintojen lisäksi avoimesti kysymyksiin.

Työhyvinvoinnin kartoitus on tärkeässä roolissa jatkossakin. Yhteiset pelisäännöt oltava kaikille selkeät ja niitä pyrittävä myös parhaansa mukaan jokaisen noudattaa, poikkeuksia ei saisi sallia. Yhteisten palaverien pitäminen henkilöstölle säännöllisesti ajankohtaisista asioista, myös kertauksen omaisesti ”vanhoista asioista” on tärkeää. Myös työyhteisön jäsenten välejä hiertävistä asioista on esihenkilöiden uskallettava rohkeasti ottaa kantaa ja keskustella ratkaisukeinoista yhdessä henkilöstön kanssa, näin yhteistyö ja työilmapiiri paranevat avoimesti. Ja mahdollisesti avaa myös toisten silmiä näkemään missä ongelma todellisuudessa piilee – välillä hyvä katsoa itsekin peiliin. Aina on muistettava se, että kukin ihminen on yksilö ja reagoi asioihin omalla tavallaan, mutta ryhmäpaine voi asenteita muokata. Esihenkilön on tärkeä pysyä puolueettomana ja hän voi pyytää tueksi myös oman esihenkilönsä tai työhyvinvoinnin asiantuntijan palaverieihin.

Fyysisellä ja psyykkisellä toimintakyvyllä on suuri merkitys työssä jaksamiseen sekä viihtyvyyteen. Ergonomia siivoustyötä tekeväälle on erittäin tärkeä osatekijä fyysisen työkyvyn ylläpidossa. Tämä oli huomioitu myös osassa vastauksia. Vuorotyötä ja päivätyötä tekevien laitoshuoltajien kuormittuminen on erilaista. Monesti on huomattu, että kiire työssä voi olla itse aiheutettuakin, tehdään asioita ”väärään aikaan”, kun pienillä järjestelyillä työt hoituisivatkin helposti ilman kiirettä.

Vastapainona kiireiselle, hektiselle ja stressaavallekin työlle on hyvä pitää huolta fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan vapaa-ajalla tekemällä itselleen mieluisia

asioita. Tähän vastaajista osa halusi työnantajan tukea. Erilaisten harrastusten toteuttaminen on esihenkilöidenkin hyvä huomioida työvuorolistoja tehdessä toki kohtuudella ja tasapuolisesti ketään suosimatta. Terveellinen monipuolinen ruokavalio sekä riittävä lepo ja yöuni takaavat sen, että laitoshuoltajat jaksavat tehdä tätä tärkeää työtä vielä vuosia – tähän he voivat vain itse vaikuttaa omien tottumuksensa tarkastelulla.

Hyvinvointialueen aloittaessa epävarmuutta oli selkeästi enempi etenkin alueilla, joista puuttui nimetyt esihenkilöt. Haastetta aiheuttivat myös muutos tutusta ja turvallisesta uuteen, erilaiset opitut ja eteenpäin siirretyt käytänteet sekä asenteet muutoksiin. Vastaan tullut myös muutoskitkaa työtapojen sekä ohjeistusten yhdenmukaistamisessa. Esihenkilöillä sekä palveluohjaajilla riittää työsarkaa vielä pitkään, ennen kuin koko hyvinvointialueen puhtauspalveluiden käytänteet toimivat samojen ohjeiden mukaisesti.

On kuitenkin muistettava, etteivät esihenkilöt ole ihmeiden tekijöitä. Vaikka monesti tulee sellainen tunne, että henkilöstö heittää esihenkilölle ”ongelman ratkaistavaksi” ja eivät silti tee itse asian eteen mitään muutoksia. Kuitenkin on muistettava, että yhteistyöllä ja vastavuoroisuudella saadaan aikaan toimivia työyhteisöjä.

8 TYÖYHTEISÖN PELISÄÄNNÖT – KYSELY 2

Ensimmäisen kyselyn vastauksissa nousi työyhteisön pelisääntöjen epäselvyydet tai niiden noudattamatta jättäminen esiin useammassa vastauksessa. Sen vuoksi laadittiin toinen kyselykaavake (liite 11), jolla haluttiin selvittää sairaala- ja laitoshuoltajien mielestä hyvät toimivat pelisäännöt koko hyvinvointialueen puhtauspalveluille.

Kohderyhmä pysyi samana. Lisäksi hyvinvointialueen puhtauspalveluiden palveluohjaajat sekä palveluesimiehet saivat vastata kyselyyn. Vastauksia 37 kpl, joka jäi oletettua alhaisemmaksi. Tähän syynä heinäkuun loma-aika.

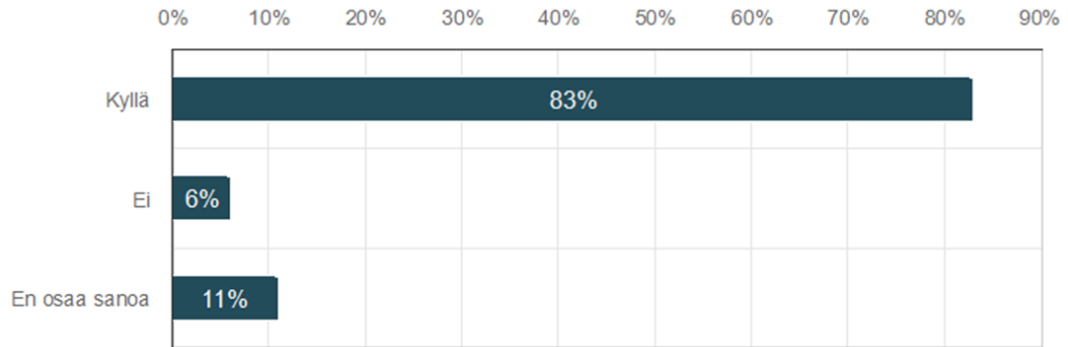
8.1. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen arvot

Hyvinvointialueen arvot näkyvät päivittäisessä toiminnassa, johtamisessa ja määrittävät organisaatiokulttuuria sekä ovat osa toiminnan kivijalkaa. Pelisäännöt on hyvä muodostaa arvoja mukailleen. Arvot on seuraavat:

- ” 1. Asiakslähtöisyys – Huomiomme on asiakastarpeissa, saatavuudessa ja sujuvissa palveluissa, kaikki ikä- ja asiakasryhmät huomioiden.*
- 2. Avoimuus ja yhdenvertaisuus – Kunnioitamme asiakkaitamme ja kollegoitamme, luottamusta rakentaen yhdessä yhteistyökumppaneidemme kanssa.*
- 3. Vaikuttavuus ja talous yhdessä – Otamme toiminnassamme huomioon sekä vaikuttavuuden että kustannukset.*
- 4. Uudistumiskyky ja kehitysmuutos – Kehitämme ja tuotamme palveluja joustavasti yhdessä toistemme ja kumppaneidemme kanssa.” (Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, Hyvinvointialue- ja palvelustrategia. 2022, 9.)*

8.2. Pelisäännöt -kyselyn vastaukset

Ensimmäiseksi kysyttiin olemassa olevista pelisäännöistä, kuviossa 10 näkyy vastausten jakauma. Vastaajista 83% tiesi työpaikan pelisäännöt ja 17% ei tiennyt/ei osannut sanoa pelisääntöjen olemassaolosta.



Kuvio 10. Työpaikan pelisääntöjen tunnettavuus

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin pelisääntöjen noudattamisen helppoudesta. Vastaukset jakautuivat seuraavasti: 89% piti nykyisiä sääntöjä helppoina noudattaa, ja loppujen 11 % mielestä sääntöjen noudattaminen ei ole helppoa.

Kolmantena oli valintatehtävä. Valittavana oli maakunnan laitoshuoltajien työyksiköiden olemassa olevista pelisäännöistä koottuja vaihtoehtoja. Vaihtoehtoja kertyi kaikkiaan 30 kpl (taulukko 2). Vastaajien tehtävänä oli valita 15 mielestään parhaiten toimivaa sääntöjä.

Taulukko 2 Valinnat pelisäännöiksi

3. Valitse alla olevista 15 mielestäsi kohtaa, jotka mielestäsi luovat tasa-arvoisen työyhteisön ja pitää työilmapiirin hyvänä. Vastauksista kootaan yhteenvetona uudet työyhteisön pelisäännöt. Vastaajien määrä: 35, valittujen vastausten lukumäärä: 617	n	Prosentti
Tervehdin toisia työpaikalla	35	100,0%
Hoidan työtehtäväni vastuullisesti	31	88,6%
Toimin sovitusti	27	77,1%
Olen aktiivinen, kyselen ja otan selvää asioista	22	62,9%
Autan ja neuvon muita tarvittaessa sekä jaan tietoa	32	91,4%
Annan sekä kannustavaa että ohjaavaa palautetta	19	54,3%
Arvioin ja olen valmis muuttamaan omaa toimintatapaani, käyttäytymistäni ja asenteitani	23	65,7%
Luotan siihen, että muut tekevät oman työnsä; en puutu tarpeettomasti toisten työhön	24	68,6%

Olen asiallinen vuorovaikutuksessa kaikkien kanssa (kuuntelen rauhassa, olen kiinnostunut, annan toistenkin olla oikeassa, en keskeytä, perustelen näkemykseni	26	74,3%
En arvostele muita tai puhu pahaa selän takana	22	62,9%
Nostan esiin työn tekemisessä ja työyhteisössä havaitsemani ongelmat niiden kanssa, jotka voivat asiaan vaikuttaa	20	57,1%
Olen hyvä, avulias ja kannustava kollega ja muistan, että olemme samalla puolella	22	62,9%
Olen positiivinen ja otan toiset huomioon. Kohtelen kaikkia tasavertaisesti	27	77,1%
Suuntaan energiani työtehtäviin. Luotan työkaverin ammattitaitoon	21	60,0%
En syyllistä enkä syytä työkaveria	18	51,4%
Annan ja vastaanotan rakentavaa palautetta. Sanon ääneen onnistumisista ja hyvistä asioista	12	34,3%
Sanon asioista suoraan, en puhu takanapäin. Mutta mietin myös miten ja millä tavalla sanon asioista	17	48,6%
Kännykkäni ei kuulu työpäivään, käytän kännykkää vain tauoilla	15	42,9%
Siedän erilaisuutta ja annan jokaisen olla oma itsensä	19	54,3%
Hyvä perehdytys kuuluu jokaiselle	29	82,9%
Ylläpidän avointa ja huomioon ottavaa työilmapiiriä	14	40,0%
Huolehdin tasapainosta työn ja vapaa-ajan välillä	13	37,1%
Jokaisella on vastuu noudattaa pelisääntöjä	19	54,3%
Kevennän päivää ilolla ja värikkyydellä	13	37,1%
Hoidan sovitut asiat sovitussa ja joustavassa aikataulussa. Pyydän ja tarjoan apua tarvittaessa	23	65,7%
Kysyn, kerron, keskustelen	12	34,3%
En vaadi itseltäni tai muita liikaa	16	45,7%
Kohdistan kritiikkini asiaan - en työkaveriin	9	25,7%
Näen työssäni kehittämisen mahdollisuuksia - en vain puutteita	16	45,7%
Kuuntelen ja arvostan muiden mielipiteitä	21	60,0%

Lisäksi vastaajat saivat kirjoittaa lisäkommentteja, jos heidän mielestään listasta puuttui jotain tärkeää. Suurin osa kommentoi vaihtoehtoja hyviksi eikä keksinyt niihin lisättävää. Osan mielestä oli vaikea valita 15 hyvistä vaihtoehtoista.

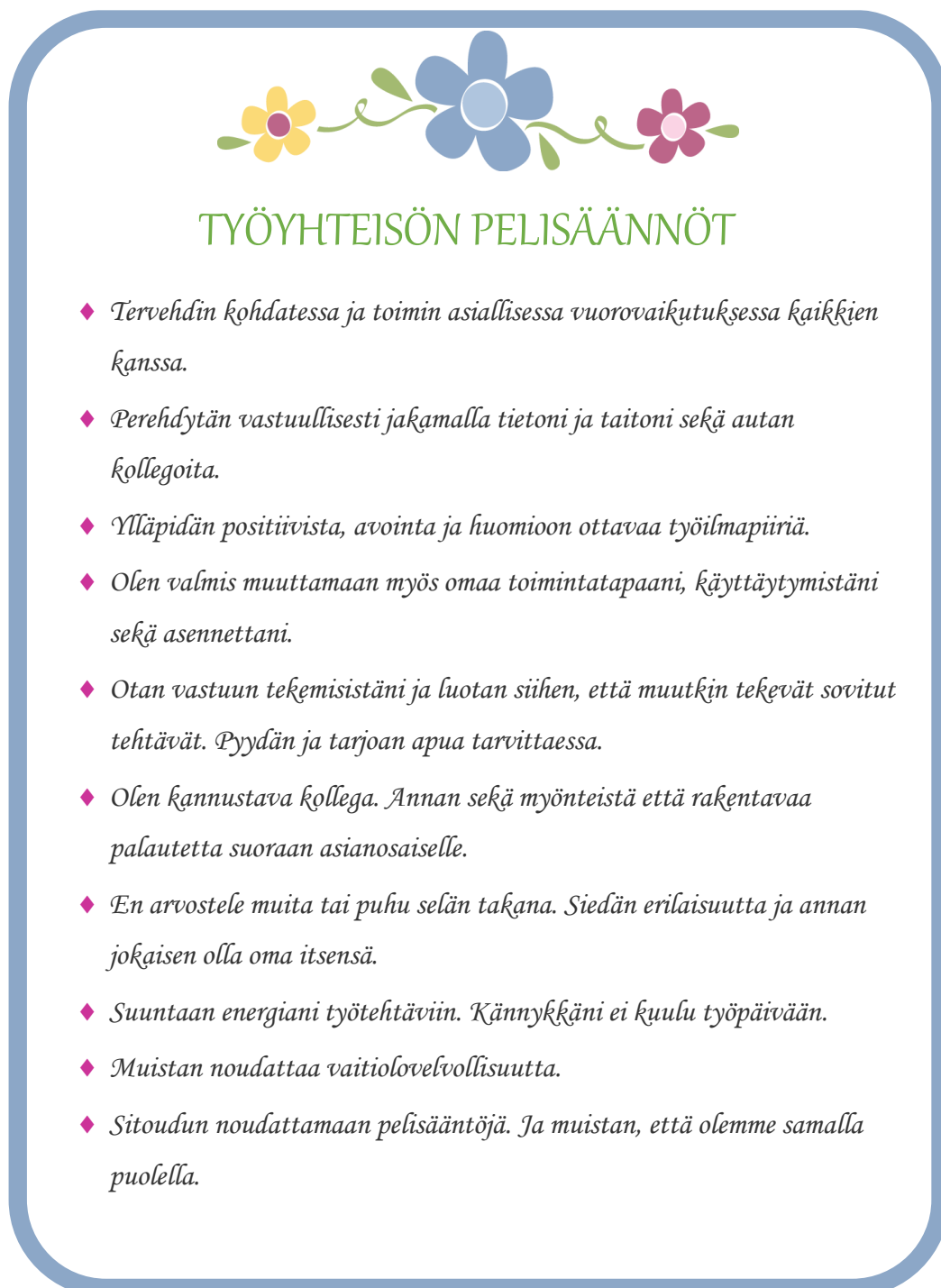
8.3. Ehdotus pelisäännöiksi

Vastauksista koottiin 15 kohtaa uusien pelisääntöjen ehdotuksiksi:

1. Tervehdin toisia työpaikalla.
2. Olen positiivinen ja otan toiset huomioon. Kohtelen kaikkia tasavertaisesti.
3. Autan ja neuvon muita tarvittaessa sekä jaan tietoa. Otan aktiivisesti selvää asioista, joista en tiedä/ole varma.
4. Hyvä perehdytys kuuluu jokaiselle.
5. Olen asiallinen vuorovaikutuksessa kaikkien kanssa.
6. Kuuntelen ja arvostan muiden mielipiteitä (kuuntelen rauhassa, olen kiinnostunut, annan toistenkin olla oikeassa, en keskeytä, perustelen näkemykseni.)
7. En arvostele muita tai puhu pahaan selän takana. Siedän erilaisuutta ja annan jokaisen olla oma itsensä.
8. Hoidan työtehtäväni vastuullisesti.
9. Toimin ja hoidan sovitut asiat sovitussa ja joustavassa aikataulussa. Pyydän ja tarjoan apua tarvittaessa.
10. Luotan siihen, että muut tekevät oman työnsä ammattitaitoisesti; en puutu tarpeettomasti toisten työhön.
11. Olen hyvä, avulias ja kannustava kollega ja muistan, että olemme samalla puolella.
12. Arvioin ja olen valmis muuttamaan omaa toimintatapaani, käyttäytymistäni ja asenteitani.
13. Suuntaan energiani työtehtäviin. Kännykkäni ei kuulu työpäivään, käytän kännykkää vain tauoilla.
14. Annan ja vastaanotan rakentavaa palautetta. Sanon ääneen onnistumisista ja hyvistä asioista.
15. Jokaisella on vastuu noudattaa pelisääntöjä ja vaitiolovelvollisuutta.

8.4. Valitut pelisäännöt

Ehdotuksesta koottiin yhdessä puhtauspalveluiden esihenkilöiden ja palveluohjaajien tiivistetyt ja selkeät työyhteisön pelisäännöt (kuva 1).



Kuva 1. Uudet pelisäännöt.

9 POHDINTA

Opinnäytetyötä tehdessä heräsi paljon kehittämisajatuksia ja vastaan tuli monia hyviä ehdotuksia, miten asioita olisi kannattanut hoitaa hyvinvointialueelle siirryttäessä, jotta esiintyneet ongelmat oli voitu minimoida. Muun muassa tietojärjestelmien päivitykset ja testaukset olisi ollut hyvä suorittaa ennen vuoden vaihdetta. Sekä nimettyjen esihenkilöiden ja palveluohjaajien valinnat olisi pitänyt olla suoritettuna ennen vuoden vaihteessa tapahtunutta muutosta.

Työhyvinvointi ja työfiilis kulkevat käsi kädessä työyhteisöissä. Ja näihin esihenkilöt pystyvät kuitenkin vaikuttamaan omalla aktiivisuudellaan ja reagoimiseensa saamiinsa yhteydenottoihin mahdollista pulmista sekä avoimella molempiin suuntiin tapahtuvalla tiedottamisella. Yhteiset palaverit säännöllisesti on hyvä aikatauluttaa esihenkilön kalenteriin.

Monenlaisia haasteita ja päänvaivaa tästä muutosvaiheesta on aiheuttanut niin esihenkilöille kuin sairaala- ja laitoshuoltajille. Eroavaisuudet pelkästään käytänteissä entisen sairaanhoitopiirin ja uuden hyvinvointialueen puhtauspalveluissa on lisännyt työmäärää esihenkilöille ohjeistusten ym. tietojen yhdenmukaistamisessa maakunnan kohteisiin. Vastassa on tullut muutosvastarintaa sekä epävarmuutta ohjeistuksien vastaanottamisessa.

Totta on sekin, että kaikki eivät ole tiimityöskentelijöitä vaan pitävät itsenäisestä työskentelystä. Pahimmassa tapauksessa nämä sooloilevat pitävät opitusta todella jääräpäisesti kiinni eivätkä suostu muuttamaan käsitystään asioista – tässä esihenkilöillä on työnsarkaa saada yhteiset pelisäännöt vietyä työyhteisöön siten, että niitä myös noudatetaan. Ja päästään toivottavasti vähitellen eroon vanhoista opituista käytänteistä.

Tulevaisuudessa erilaiset kyselyt ja kartoitukset ovat tärkeitä ja niille on tarvetta jatkossakin. Pari kertaa vuodessa suoritettava kartoitus/kysely pienemmässä mittakaavassa – jaettuna työhyvinvointi, -terveys ja -fiilis omiksi kyselyikseen voisi nostaa vastausprosenttia suuremmaksi. Mahdollisen työfiilisen sovellus helpottaisi

esihenkilöiden työtä - tässä hyvä aihe seuraavalle opinnäytetyötä Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella tekeväille.

LÄHTEET

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. 2022. Jäsenkunnat. Intra. Viitattu 26.2.2023. <https://www.epshp.fi/sairaanhoitopiiri/organisaatio/jasenkunnat>

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue. Hyvinvointialue ja palvelustrategia. 21.11.2022. Intra. Viitattu 26.9.2023.

https://www.hyvaep.fi/uploads/2022/12/etela-pohjanmaan-hyvinvointialue-ja-palvelustrategia_valtuuston-hyvaksyma-21.11.2022-148.pdf

Hyvaep. 28.11.2022. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella.

Järvinen, P. 2013. Johdatko mielelläsi? – Esimies ihmismielen ymmärtäjänä. 1.painos. SanomaPro Oy, Helsinki.

Järvinen, P. 2020. Miten johtaa ihmistä, 102 ohjetta esimiehelle. Alma Talent Oy, Helsinki 2020. 18–25.

Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012. Johda ihmistä, psykologiaa johtajille. Talentum Oy, Liettua 2012.

Louhi-Norppa, M. 10.5.2022. Työyhteisön vuorovaikutuskulttuuri ja työhyvinvointi. Easel training. Blogi. Viitattu 28.3.2023. <https://www.easeltraining.fi/33641/>

Manka, M-L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum media Oy 2010. 191

Nikkola, M. & Salminen, J. 2012. Haastavien esimiestilanteiden ratkaiseminen. 1. painos. Kopioniini Oy, Helsinki. 19–21, 111, 112,

Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö – opitaan kokemuksesta. WSOYpro. Juva. 10-13.

Pykäläinen, M. 4.8.2021. Esimies, lähtekö tiimisi onnellisena kotiin? Hyvinvoinnin suur-lähettiläät. Artikkel. Viitattu 23.2.2023. <https://www.hyvinvoinninsuurlahettilaat.com/fiilismittari/>

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Bookwell Oy, Porvoo. 13–21, 93–97,

Ristikangas, M-R, Lönnroth A., Ristikangas V. & Ristikangas V. 2021. Valmentava tiimin johtaminen – Yhdessä ohjautuvuus ja systeeminen ajattelu onnistumistekijöinä. Alma Talent Oy, Helsinki. 16–17, 26–36,

Sahai, A. & Mahapatra M. 7.11.2020. Subjective well-being at workplace: A review on its implications. Amity Institute of Psychology & Allied Sciences, AUUP, Noida. ISSN- 2394-5125. Tieteellinen tutkimus. Viitattu 28.3.2023. https://www.researchgate.net/profile/Anjali_Sahai/publication/348590497_Journal_of_Critical_Reviews_SUBJECTIVE_WELL-BEING_AT_WORKPLACE_A_REVIEW_ON_ITS_IMPLICATIONS/links/6076795a92851cb4a9dc2129/Journal-of-Critical-Reviews-SUBJECTIVE-WELL-BEING-AT-WORKPLACE-A-REVIEW-ON-ITS-IMPLICATIONS.pdf

Saramies, J. & Törnroos, M. 2021. Henkilöstöanalytiikka – mittaa, ymmärrä, menesty. Alma Talent Oy. Liettua. 36–41, 61–65, 95–97.

Voimapuu. 9.5.2017. Sietämätön työkulttuuri. Blogi. Viitattu 13.3.2023. <https://voimapuu.com/2017/05/09/sietamaton-tyokulttuuri/>

Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkkia (Rauramo 2012)

Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012)

Kuvio 4. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen jäsenkunnat (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri).

Liite 1. Kyselylomake

1 (2)


Työhyvinvoinnin kartoitus E-Pn hyvinvointialueen puhtauspalvelujen sairaala- ja laitoshuoltajille

① Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Tervehdys Teille Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueelle siirtyneille sairaala- ja laitoshuoltajille!

Olen Minna Tallgrén, puhtauspalveluiden vs. palveluesimies. Olen työskennellyt puhtausalalla 11 v ja toiminut mm. yksityisellä sektorilla palveluohjaajana. Keskussairaalalla aloitin 2019 sairaalahuoltajana ja palveluesimiehen sijaisena olen toiminut 5/2021 alkaen.

Opiskelen AMK-Restonomiksi työtä ohella Tampereen ammattikorkeakoulussa ja olen nyt tekemässä opinnäytetyötäni liittyvää kyselytutkimusta. Opinnäytetyöni aihe liittyy puhtauspalveluiden henkilöstön työhyvinvointiin.

Toivon, että vastaatte Webropol-kyselyyni. Kysely tehdään anonymyminä eli kenenkään nimeä ei julkaista missään tutkimuksen vaiheessa. Kyselyssä on monivalinta-, arviointi- sekä avoimia kysymyksiä.

Vastausaika: 4.4. - 16.4.2023

1. Työnjohtalueesi *

- Tila 7: Seinäjoen kaupunki (Seinäjoki, Nurmo, Peräseinäjoki, Ylistaro, Isokyrö)
- Tila 8: Kaksineuvoinen (Kauhava, Härmät, Korttesjärvi, Evijärvi, Lapua)
- Tila 9: Suspohja (Kauhajoki, Teuva, Isojoki, Karjoki)
- Tila 10: JJK (Jalasjärvi, Ilmajoki, Kurikka, Juvva)
- Tila 11: Kauasote (Alevus, Kuortane, Ahtari, Soini)
- Tila 12: Järvi-Pohjanmaa (Alajärvi, Lehtämäki, Vimpeli, Lappajärvi)
- Tila 1-6: Seinäjoen keskussairaala ja Eskoo

2. Työkokemuksesi sairaala- tai laitoshuoltajana *

- 0 - 4 v
- 5 - 10 v
- 11 - 14 v
- 15 - 19 v
- yli 20 v

3. Koulutuksesi, valitse mitkä olet suorittanut *

- Laitoshuoltajan/toimilahuoltajan perustutkinto
- Laitoshuoltajan/toimilahuoltajan/kodinhuoltajan ammattitutkinto
- Siivoustyöohjaajan erikoisammattitutkinto
- Puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen erikoisammattitutkinto
- Siivousteknikko
- AMK-Restonomi
- Muut, mikä?

Valitse vähintään 1 vaihtoehtoa

TYÖFIILIS
4. Miten hyvin seuraavat tunnetilat kuvaavat työfiiliistäsi? *

	1 Todella huonosti	2 Melko huonosti	3 En osaa sanoa	4 Melko hyvin	5 Hyvin
Energisyys *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tamokkuus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itinostus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inspiraatio *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilo *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väsymys *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työistyminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turhautuminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Välinpitämättömyys *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressaantuneisuus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Millaisten asioiden olet huomannut tukevan hyvää työfiiliistäsi?

6. Millaisia keinoja sinulla itselläsi on työfiiliksen nostamiseen?

7. Nimeä kolme akuuteinta korjaustoimenpidettä, jotka pitäisi tehdä, että työfiiliksesi olisi parempi?

	Miten kiireellisenä pidät korjaustoimenpidettä?	
	Ei kiireellinen	Erittäin kiireellinen
1.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖYHTEISÖ JA TYÖOLOJAT
8. Arvioi, miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työäsi ja suhtautumistasi siihen? *

	1 Huonosti	2 Melko huonosti	3 En osaa sanoa	4 Melko hyvin	5 Hyvin
Työni tavoite on minulle selvä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työvälineitä aikaisemmin kuin haluan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärä on minulle sopiva *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin tehdä työtäni niin hyvin kuin haluan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on sopivan vaativaa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin tehdä työtäni sopivan itsenäisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin oppia työvälineitä uusista asioista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni on enemmän hyviä kuin huonoja puolia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että tekemälläni työllä on merkitystä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Mitkä asiat ovat työssäsi sellaisia, joista erityisesti pidät?

10. Mitkä asiat työssäsi toimivat hyvin eli ovat hyvässä kunnossa?

11. Millainen on työyksikkösi työilmapiiri omasta mielestäsi tällä hetkellä? *

- Erittäin huono, miksi?
- Huono
- Hyvä
- Erinomainen

12. Jos saisit vapaasti poistaa työstäsi kolme asiaa/tehtävää/ominaisuutta, mistä luopuisit?

2 (2)

13. Jos saisit vapaasti lisätä työstäsi kolme asiaa/tehtävää/ominaisuutta, mitä lisäisit?

TERVEYS JA TYÖKYKY

14. Ole hyvä ja arvioi, miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat terveydentilaasi *

	1 Huonosti	2 Melko huonosti	3 En osaa sanoa	4 Melko hyvin	5 Hyvin
Tunnen itseni fyysisesti terveeksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni psykkiseksi hyvinvoivaksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikun säännöllisesti/pidän huolta kunnostani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön terveellisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun hyvin ja riittävästi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Mitkä asiat työssäsi väsyttävät tai kuormittavat sinua?

16. Millä keinoin kuormittumista mielestäsi voitaisiin vähentää?

17. Muuta palautetta hyvinvointialueelle siirtymisestä.

KIITOS VASTAUKSESTASI!

Täytettyäsi lomakkeen palauta se ke 26.4. mennessä omalle palveluesimiehellesi,
joka lähettää vastaukset minulle, kiitos ☺

Liite 2, kysymys 5 avoimet vastaukset

5. Millaisten asioiden olet huomannut tukevan hyvää työfiilistäsi?

Vastaajien määrä: 30

Vastaukset
Työkaverit ja yhteishenki
työpari
Illoiset, energiset ja kannustavat ihmiset.
Hyvät työkaverit, jotka tsemppaa jaksamaan eteenpäin.
mukava työyhteisö, hyvät työvälineet, realistinen aika suorittaa tehtäviä.
Hyvä työn johto. mukavat työtoverit, kuntoutus ja hyvä työpaikan ilmapiiri.
Jos kaikki asiat ovat kohdallaan.
hyvä yhteishenki ja yhteen pelaaminen, kaikki huomioon ottaen
hyvä työilmapiiri, ehjät ja asialliset siivousvälineet
Työporukan henki, ylimieliset ihmiset laskee työmotivaatiota, jaksamista ja ylipäänsä aamuisin heräämistä ja töihin lähtemistä. Erityismaininta Isonkyrön hoivaosaston hlökunnalle, joiden kanssa on ollut suuri ilo työskennellä.
Mukavat työkaverit
Työkaverit, työn monipuolisuus.
Työkaverit loistavia!
Työpaikan ilmapiiri, hyvät työkaverit, yhteistyön sujuvuus osastolla ja laitoshuoltajien kesken.
Hyvät työkaverit, työn vaihtelevuus, työnjohdon tuki
työkaverit, hyvät yöunet
Työkaverit.
Hyvät työkaverit
Kun työt sujuu niin on hyvä fiilis. Tottakai keuhut lämmittää mieltä aina.
Työkaverien positiivinen asenne. Sopiva työtahti. Hyvät työlistat.
Hyvät työkaverit
Hyvä työyhteisö, sopiva määrä töitä.
Ihanat työkaverit
Työkaverit
Hyvät työkaverit, positiivinen palaute
Kun työt sujuvat jouhevasti ja ei tule monia yllätyksiä työpäivän aikana.
Vapaa-ajan aktiviteetit
Selkeät ohjeet, Hyvä kommunikaatio, työkaverit, esimies ja ohjaaja, rutiini ja vaihtelu
Työn sujuminen Vastuuntuntoiset työkaverit
- Kiitoksen sana ja työkaverin auttaminen. Asioista puhuminen. Yhteiset palaverit

Liite 3. Kysymys 6 avoimet vastaukset

6. Millaisia keinoja sinulla itselläsi on työfiliksen nostamiseen?

Vastaajien määrä: 29

Vastaukset
Positiivinen asenne
positiivisuus, me henki kaikkien kans. 7. tehtävään ei pysty nimeämään mitään.
Perhe ja ystävän kanssa puhuminen.
Mielyttää ihmisiä. Itselläkin tule hyvä mieli kun asjakat ja muut työntekijät on tyytyväisiä. Työn ulkopuolella tietysti liikunta ja luonto.
positiivinen asenne elämään ja työhön.itsensä kehittäminen
ulkoilu ,kotijumppa,vesijuoksu ja vapaa-ajalla ystävät
Jos toiset ihmiset huomaa että olen ollut lomalla.
poistaa mielestä ne pahansuovat asiat ja tehdä se oma työ kunnolla ja tiedostaen että tekee tärkeää työtä. sosiaaliset kohtaamiset.
positiivinen asenne, riittävä lepo/palautuminen vapaa-ajalla
Jokainen huomioi toisen, auttaa jos oma tilanne sen mahdollistaa (koulutusarvoon tuijottamatta). Ollaan sellaisia toiselle, jollaisia toivoisit ittelles olevan. That's it.
Tulemala kaikkien kanssa toimeen
Lepo :)
Yritän olla myönteinen ja potilaat auttavat jaksamaan. Koska heidän vuoksi teemme parhaamme, jotta on turvallista.
Riittävä lepo, vapaa-ajan harrastukset.
Riittävä lepo, irtautuminen työasioista vapaalla
asenne työhön,lepo
Vapaa-aika,perheasiat kondiksessa. Työskentelen yksin hoitolaitoksessa. Työnkierto. Ei ehkä mitään.
Harrastus käsityöt ,liikunta
Joskus kuuntelen musiikkia (en tiedä onko edes sallittua?)
Liikunta/ulkoilu. Yritän ajatella asioita positiivisesti...ja paistaa se aurinko vielä risukasaankin :)
Päivien laskeminen vkoppuun, lomaan tmv
Pääsee töihin
lloisuus, joustavuus
lloita pienistäkin asioista, ajatella positiivisesti
positiivinen asenne,tuli mitä tuli.
Asukkaiden kanssa juttelu, hoitajien konfliktien välttely
Lepo, mikrotaut ja huumori
Lepo, liikunta
Huumori, ei oteta asioita liian vakavasti, kannustaminen, ystävällisyys

Liite 4. Kysymys 9 avoimet vastaukset

9. Mitkä asiat ovat työssäsi sellaisia, joista erityisesti pidät?

Vastaajien määrä: 26

Vastaukset
Työkaverit ja asiakkaat.
Haasteelliset ihmiset. Lähi työpari.
Saa itse vapaasti sanoa oman mielipiteen ja ehdotukset ja olen tullut kuulluksi.
se että mikään päivä ei ole samanlainen, välillä on nopeatempoista työtä ja toisinaan on rauhalliseenpa työskentelyä.
Koneiden käyttö
Kun näkee oman käden taidon.
se kun se oma työnjälki näkyy. Sosiaalisuus ja erimoisten ihmisten kohtaaminen työnohessa. työaika on ehdoton 1! jää päivästä vielä aikaakin tehdä muuta!
Työn jäljen näkee heti, kun ehtii siivota tarkemmin ettei tarvi kiirehtiä
Kädenjälki näkyy (vaikkaki joskus vaan hetken). Tutustuu uusiin ihmisiin :)
Ei ole liian monimutkaista
Pieni yksikkö.
Itsenäisyys, oman suunnittelun mahdollisuus, mahdollisuus vaihtaa ajatuksia muiden laitoshuoltajien kanssa yhteisillä tauoilla, ikäihmiset asiakkaana osastolla, viihtyisä osasto.
Perussiivoukset ja koneiden käyttö
näkee työn jälkensä, hyvä työyhteisö
Itsenäisyys.
Monipuolista
Se, kun näkee käden jäljen ja työn tuloksen. Työn vaihtelevuus pitää mielen virkeänä. Työparin tuoma turva rauhoittaa, kun työkokemusta on vasta vähän. Toisaalta yksin työskentely antaa varmuutta omasta osaamisesta.
Asiakkaat, työkaverit, vaihtelevuus, asiakaspalvelu, mahdollisuus auttaa
Näkee oman kätensä jäljen
Asiakaspalvelu, hyvät työkaverit, työn kehittäminen
Pidän kaikesta valtavasti
Työkaverit
Hyvä työyhteisö ja ei liian kuormittava työalue.
Asukkaat, suurin osa hoitajista
Lattianhoitojutut ja uuden oppiminen
Yksinäiset vuorot
Työkaverit (Kati)
- Itsenäistä työtä - Työn soveltaminen - Näkee työn jäljen

Liite 5. Kysymys 10 avoimet vastaukset

10. Mitkä asiat työssäsi toimivat hyvin eli ovat hyvässä kunnossa?

Vastaajien määrä: 25

Vastaukset
Kaikki on hyvin
Työssä ja työpaikalla on hyvä tasapaino. Johdon kanssa asiat toimii hyvin ja voi keskustella kaikesta.
Työnjohdolta saa tarvittavaa tukea. Työssä on tasapaino
Ainakain paperilla on kaikki työohjeet ja työtehtävät hyvin selvästi. Kuinka ja mitä pitää tehdä.
Työvälineet.
käsitöissä käytettävät siivousvälineet
ERGONOMISET TYÖVÄLINEET.
Kun asiat hoituvat.
Välineet on hyvät ja kunnolliset, mukava tehdä töitä. Esimiehen kanssa on helppo keskustella.
Kaikki koneet ja siivousvaunut hyviä
Saan olla työelämäs ja siitä saa viä kohtuu palkanki. Tää on vaan huippusakki (Isokyrö hoiva).
Välineet, töiden sujuvuus osaston toimintojen mukaan, liukuva työaika.
Työjohto kuuntelee hyvin omia toiveita työn suhteen
välineet,laitteet ok
Työnantaja kysyy lista muutoksesta ym, hyvät välit heidän kanssa.
Hyvät työvälineet
Tiedetään mitä pitää tehdä, työvälineet suht. ok
Välineet/laitteet/aineet Hyvät työkaverit Tunne että tehdään tärkeää työtä
Töiden suunnitelmallisuus
Kaikki
Yhteistyö työkavereiden kanssa
Työvälineet, työaika,
Helposti puhdistettavat pinnat ja hyvät työvälineet.
Aamupainotteisuus
Ohjeet ja ohjaus, työvälineet

Liite 6. Kysymys 12 avoimet vastaukset

12. Jos saisit vapaasti poistaa työstäsi kolme asiaa/tekijää/ominaisuutta, mistä luopuisit?

Vastaaajien määrä: 22

Vastaukset
Vaihtaisin kohteiden koneet paremmiksi
Siivouksessa käytettävät välineet uusiksi.
Jatkuva kiire, liian vähän aikaa, liian vähän tekijöitä.
Vanhaat koneet # Ehkä työpari
Kova kiire. Jatkuva vajaalla henkilökunnalla tekeminen.
siitä että voin olla töissä 5-8 viikkoa putkeen viikonlopun, enkä näe siis lapsiani juuri lainkaan.
Ikkunoiden pesu
Ainakin ettei tarvisi hengittää pölyä
Toisten asenteen omaa ammattiani kohtaan
Viikonlopputyöt
kiire, suuri työmäärä,
Tilausten tekeminen osaston hoitajien kautta. Ahtaat tilat siivoushuoneella.
Jatkuva sijaisten vaihtuvuus
Imurointi
Kiire Eristyshuoneiden siivous/purkusiivous Suru potilaiden kärsimyksistä/kuolemista
Lusmuilijat Iltatyöt
Iltavuorot, kiire
Kiire, huonot työasennot
En tällä hetkellä mistään.
Epävarmuustekijät, sijaisten huono saatavuus, listojen odottelu
Hammashoitola
- Kiireestä - Aikaiset aamut ! - Liika nettityö!, ottaa vastaan tietoa!

Liite 7. Kysymys 13 avoimet vastaukset

13. Jos saisit vapaasti lisätä työstäsi kolme asiaa/tekijää/ominaisuutta, mitä lisäisit?

Vastaajien määrä: 17

Vastaukset
Uusia välineitä kohteisiin ja siivousvaunuja
Parempia koneita, kevyempiä.
aikaa tehdä työ kunnolla,työviihtyisyyteen parannusta,koulutusta lisää.
Positiivisuuta #Uusia koneita välineitä #Ammatitaidon ylläpitämistä
hyvän työkoneen ja vakinaisen sijaisen.
Olisin enemmän keittiöllä, ku siivuaasin
Yksi työkaveri lisää.
Oikeuden tilata itse tarvitsemani tavarat eli tunnukset Emmi-tilaukseen. Suurempi siivous huone.
Lisää työaika aamu vuoroihin, parempi palkka
Työkaverin. Työkierron. Tykyn.
Joitain työvälineitä lisää. Työtehtävät paperille sijaisia varten.
Rauhallisempi työtahti. Positiivisempi asenne. Aikaa myös potilaille enemmän. Parempi palkkaus.
Osaavat työkaverit. Enemmän johdon läsnäoloa, palaverit, yhteisiä asioiden läpikäymistä tmv
Tarpeeksi aikaa että voi tehdä kaiken niin hyvin kuin haluaa, enemmän yhteyksiä muihin samanlaista työtä tekeviin
En tällä hetkellä mitään.
Mahdollisuus palkattomaan vapaaseen silloin tällöin, työtehtävien järjeistäminen, koneellistaminen
Tauko/odotteluajan aktiviteetit, vaikka joku lautapeli tms, mukavampi tila/tuolit (säkkituoli tai sohva)

Liite 8. Kysymys 15 avoimet vastaukset

15. Mitkä asiat työssäsi väsyttävät tai kuormittavat sinua?

Vastaajien määrä: 31

Vastaukset
Ei tällä hetkellä mikään
Kiire,huono työilmapiiri
Toisten ihmisten valittaminen. Negatiivisuus.
Jatkuva aikainen aamuherääminen. Kovalla kiireellä tekeminen. Jatkuva riittämättömyyden tunne. Vajaalla porukalla tekeminen, kun pitää yrittää tehdä monen ihmisen työt.
yhden vapaat
moppaus
uudet lattiapinnat jotka vähän kitkaasia :D raskaita toisinaan mopata. Remontin väärät valinnat :D
Jos on liian kiire, kohteiden tiuha vaihtuvuus, jotkut työkaverit
Pitkä ajomatka (loppuu kohta). Joskus jäätävä kiire ja ylemmin koulutettujen alistava asenne.
Ei tule mitään mieleen
työmäärä suuri kun haluaa tehdä työn hyvin
Asioiden hoidon hitaus, esim. siivouskoneiden korjaus ja uusien koneiden hankinta on kestänyt, eikä tietoa niistä vielä-kään.
Iltavuorot
huono ilmastointi
Kiire. Työkaverin puute. Muu henkilökunta.
Välillä tressi ja huonosti nukkunut varsinkin aamuvuoro
Joskus kiire, joskus henkilökemia. Se ettei aina voi tehdä niitä tehtäviä mitä oli menossa tekemään.
Kiireiset päivät kun työntekijöitä on liian vähän.
Kiire, negat. asiakkaat/työkaverit. Ei pysty tekemään työtä aina niin kuin sen kuuluisi tehdä.
Muiden tekemättä jättämät asiat, työntekijä vajeet. Iltavuoro
Iltavuoro voi olla raskas, kun yksin laitoshuoltajana illassa. Potilasvaihtuvuus suuri.
Kiire ja ylityöt
Työergonomia, tiedon saanti
Työoverit ei tee kaikkia asioita. Esim peruspesut.. Itse teen yksin esim lattioitten peruspesuja
Tällä hetkellä kuormitus on kohtalaista.
Samojen työasentojen toistuvuus, epävarmuustekijät pois jotka kiristävät kaikkien hermoja
Meteli, sosiaalisuus, epäselvyydet, kokoukset, pitkä työputki
Työtehtävien samankaltaisuus, samat tehtävät joka päivä
Aikainen herätys. Seisomatyö. Remontti (on aikalailla laittanut haastetta)

Liite 9. Kysymys 16 avoimet vastaukset

16. Millä keinoin kuormittumista mielestäsi voitaisiin vähentää?

Vastaajien määrä: 21

Vastaukset
Että asiat sujuisi paremmin ja ihmisiä...myös laitoshuoltajia arvostetaisiin vähään enemmän.
Pidettäisiin kiinni henkilömitoituksesta, myös loma-aikoina.
saisi vapaat peräkanaa, niin on toipumisaika parempi.
Kiire
kyselemällä mielipiteitä ja keskustelemalla. tekemällä oikeita valintoja. Välineillä on suuri merkitys, ne on oltava kunnossa.
Opettamalla ihmisiä olemaan ihminen ihmiselle työhön, koulutukseen yms kattomata.
välivuorolainen auttasi
En osaa itse tuohon vastata, johtuuko esimiehen toiminnasta vai jostain muusta.
En osaa sanoa
Hoitohenkilökunnalle pitäisi sanoa, ohjeistaa että laitoshuoltaja kuuluu työyhteisöön. Toinen työkaveri vaikka 2h
lyhyempiä työpäiviä
Noihin mitä luettelini, auttaa vain oma asenne.
Rauhallisempi työtahti Positiivisempi asenne. Työnantajan kannustus.
Yhteisillä pelisäännöillä
Tarpeeksi työntekijöitä vuoroihin
Iltoihin työpari myös laikkarille
Muut osallistuisi samalla tavalla eikä tee vain pakollisia töitä
Koneellistaminen, vanhojen pintojen remontointi,
Ei isoja kokouksia, selkeät ohjeet ja vaihtelevasti töitä, joskus puolet päivät on ihan jees
Säännölliset terveystarkastukset Tuetut kuuntoutusjaksot Työergonomia

Liite 10. Kysymys 17 avoimet vastaukset

17. Muuta palautetta hyvinvointialueelle siirtymisestä.

Vastaajien määrä: 25

Vastaukset
Siivoojat olisivat tarvinneet enemmän koulutuksia järjestelmän ja sähköpostin käytöstä sekä yleisesti muutoksesta.
ohjelmat, järjestelmät ja koulutukset olisi pitänyt pitää jo ennen siirtymää.
Positiivinen asia että saimme oman alan esimiehet.
Ei näytä hyvältä.....Pelkää haaskamista.
Aika sekavaa touhua. Tullut monenlaista uutta opeteltavaa. Positiivista on oman alan esimiehet.
sekavaa touhua
Kaikki asiat ovat aika lailla sekaisin.
onhan tää yhtä sekamelskaa. mut eikö tää tästä. työnkuva kuitenkin sama, kaikki muuu ympärillä uutta ja ihmeellistä.
Eipä kai täs...töitä on, palkat tuloo ajallaan, ni eikai siinä muuta.
Tiedonkulku "ylhäältä" alas vaatii varmaan aina ja joka paikassa tehostamista :), varsinkin nyt kun kaikki on "uutta".
Toivottavasti emme ole kauaa "heitteillä" eli esimies pystyisi hoitamaan meidän työvuorolistat ym.
Kovin paljon on ollut asiat kesken vielä siirtymisen jälkeen. Esim. leimaus piti ottaa käyttöön maaliskuussa ja saldo näyttää vieläkin yli 100 h miinusta. Ei ole itselle mitään hyötyä leimata.
Palkkauksessa lisien kanssa ongelmia
kaikki toiminut hyvin
Mielestäni yllättävän hyvin sujunut. Palkat tulleet oikein. Työvuorolistat tulevat ja mukava nähdä miten esim. vajaina viikkoina työt kestää (eikä tarte arpoa). Vielä kun saatais työvaatteet, kunnan vaatteet alkaa hajota!
Aika sekavaa on ollut, esimiesten vaihto lennosta. Kukaan ei oikein tiennyt mistään mitään. Tilanteet vaihtui tiuhaan. Tuntui että asioita salattiin tarkoituksella ja vasta viime tipassa annettiin päätöksistä tietoa.
Pomon vaihto toi haasteita. Työvuorolistat ei ergonomiset.
Kaikki meni huonompaan suuntaan
Vielä vaiheessa monet asiat :)
Vaikea antaa vielä mitään palautetta kun siirtymisestä on kulunut niin vähän aikaa.
Sijaisten palkkapäivä siirtyi kuun loppuun, huono muutos
Paljon uutta asiaa ja opeteltavaa. Sijaisten puuttuminen/vähyyys.

Liite 11. Pelisäännöt kysely -lomake

Puhtauspalveluiden pelisäännöt

– Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei, olen Minna Tallgrén, E-P:n hyvinvointialueen puhtauspalveluiden esihenkilö. Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa Restonomiksi. Tee oppinnäytetyötä työhyvinvoinnista. Alla oleva kysely liittyy työyhteisön pelisääntöihin. Sairaala- ja laitoshuoltajien pelisäännöt ovat tärkeä osa työyhteisöä sekä työllimäpirin ylläpitoa. Vastauksella kyselyyn voit itse olla vaikuttamassa pelisääntöjen luomiseen.

Vastausaika 10.7.-31.7.23

Vain vastausaika voi vaikuttaa.

Onko työpaikallasi olemassa yhteiset pelisäännöt? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Onko nykyiset pelisäännöt helpoja noudattaa? *

Kyllä

Ei

Valitse alla olevista 15 mieleisäsi kohtaa, jotka mielestäsi luovat tase-arvoisen työyhteisön ja pitäs työllimäpirin hyvänä. Vastauksista kootaan yhteenvetona uudet työyhteisön pelisäännöt. *

Tervehdin toisia työpaikalla

Hoidan työtehtävieni vastuullisesti

Toimin sovittuasi

Olen aktiivinen, kyseken ja olen selvissä asioissa

Aujan ja neuvon muita tarvittaessa sekä jaan tietoa

Annatan sekä kannustavaa että ohjauksia palautetta

Arvoin ja olen valmis muuttamaan omaa toimintatapani, käyttäytymistäni ja asenteitani

Luotan siihen, että muut tekevät oman työnsä, en puutu tarpeettomasti toisten työhön

Olen osallinen vuorovaikutuksessa kaikkien kanssa (kuuntelen rauhaassa, olen kiinnostunut, annan toistenkin olla omissa, en keskeytä, perustelen näkemykseni)

En arvostele muita tai puhu pahaa selän takana

Noitan usein työn tekemisessä ja työyhteisössä havaitsemieni ongelmien niiden kanssa, jotka voivat asiain vaikuttaa

Olen hyvä, avulias ja kannustava kollega ja muistan, että olemme samalla puolella

Olen positiivinen ja otan toiset huomioon. Kohdelen kaikkia tasavertaisesti

Suuntaan energiani työtehtäviin. Luotan työkaaverin ammattitaitoon

En syyllistä enkä syytä työkaaveria

Annatan ja vastaanotan rakentavaa palautetta. Sanon ääneen onnistumisista ja hyviä asioista

Sanon asioista suoraan, en puhu takana. Muuta mieleni seikka miten ja **työ** tavalla sanon asioista

Käynnystän ei kuulu työpaikassani, käytän käynnystä vain laululla

Siekin esittämistä ja annan jokaisen olla oma itsensä

Hyvä perheohje kuuluu jokaiselle

Ylläpidän avoimia ja huomioita ottaen työllimäpirin

Huolehdin tasapainosta työn ja vapaa-ajan välillä

Jokaisella on vastuu noudattaa pelisääntöjä

Kevennän päivää iltalla ja viikkokokouksella

Hoidan sovitut asiat sovituksessa ja joustavassa aikotaulussa. Pyydän ja tarjoo apua tarvittaessa

Kyseen, kerron, keskustelen

En vaadi itsestäni tai muista lisää

Kohdistan kritiikkiä asiain - en työkaaveriin

Näen työssäni kehittämisen mahdollisuuksia - en vain puutteita

Kuuntelen ja arvostan muiden mielipiteitä

Puutuko edellä olevista listasta jokin tärkeä kohta? Kirjoita alle ehdotuksesi/teksiäsi! *
