



Faktaa työhyvinvoinnista, johtamisesta ja muutoksesta SOTE-sektorilla

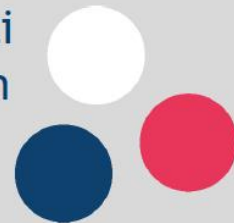
Riitta Sauni, dos., lääkintöneuvos
STM työsuojeluosasto

Uudistuksen onnistunut lopputulos rakentuu neljästä palasesta



Toimivat
palvelut

Työhyvinvointi
ja johtaminen



Tehokas
työnteko

Onnistuneesti
toteutettu
muutos



Onnistuneessa uudistuksessa toiseksi tärkeintä ovat

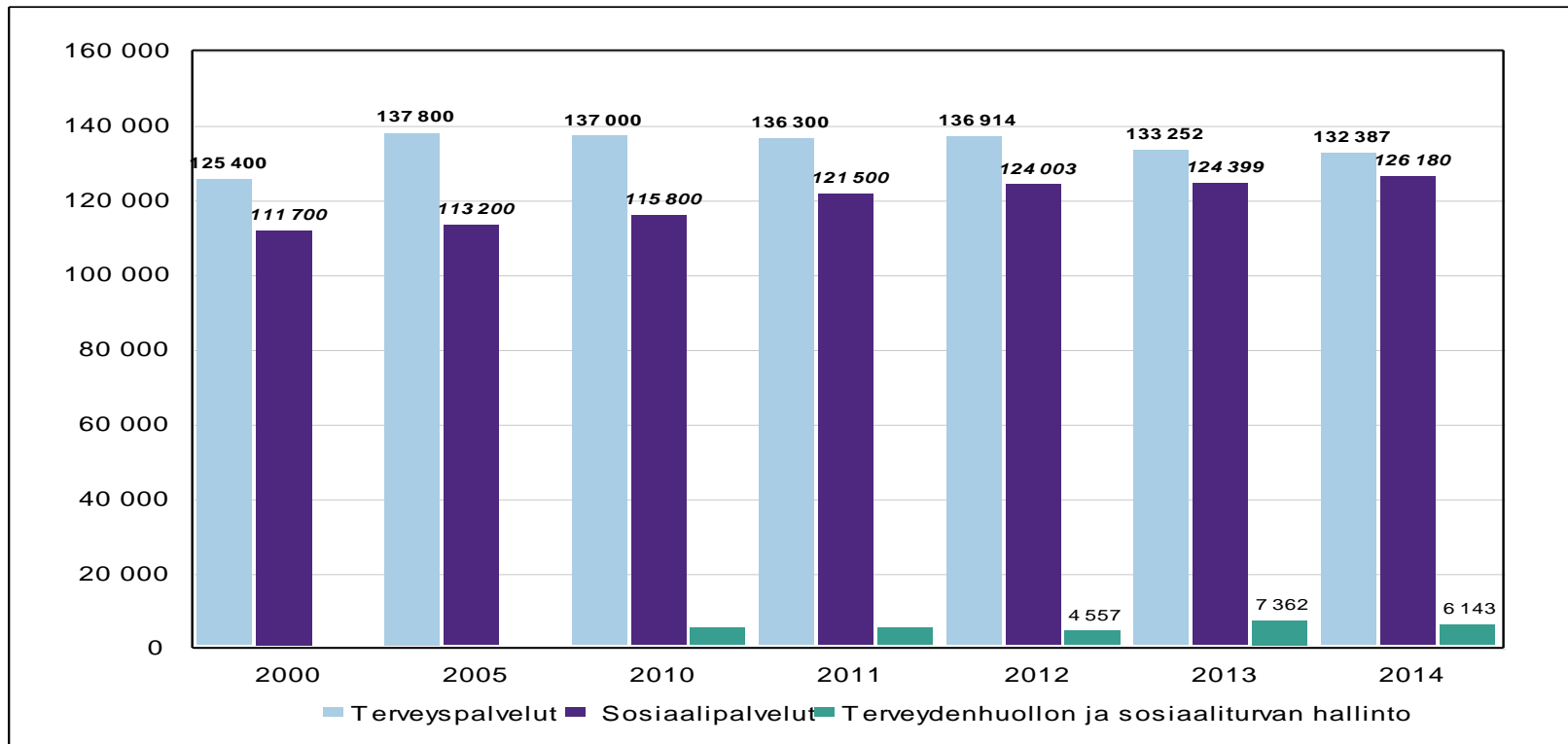
Työhyvinvointi ja johtaminen

- !! **Henkilöstön hyvinvointi ja jaksaminen**
 Riittävä henkilöstöresursointi, sijaisapu, tyhy-toiminta, luottamus ja suvaitsevaisuus työ-yhteisössä, joustavat lomamat
- !! **Henkilöstön osaaminen**
 Osaamisen kehittäminen, hyödyntäminen ja monipuolistuminen, työnkierto, verkostoituminen
- !! **Uudistava johtajuus**
 Muutoksen ja ihmisten johtaminen, valmentava johtaminen, työntekijän arvostus
- !! **Henkilöstön kuuleminen**
 Jokaisen työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja uudistuksen käytännön toteutumiseen
- !! **Hyvinhoidetut työsuhteasiat**
 Turvatut lähelle sijoittuvat työpaikat, palkkauksen ja työsuhte-etujen tasapuolisuus, työllisyyden lisääntyminen

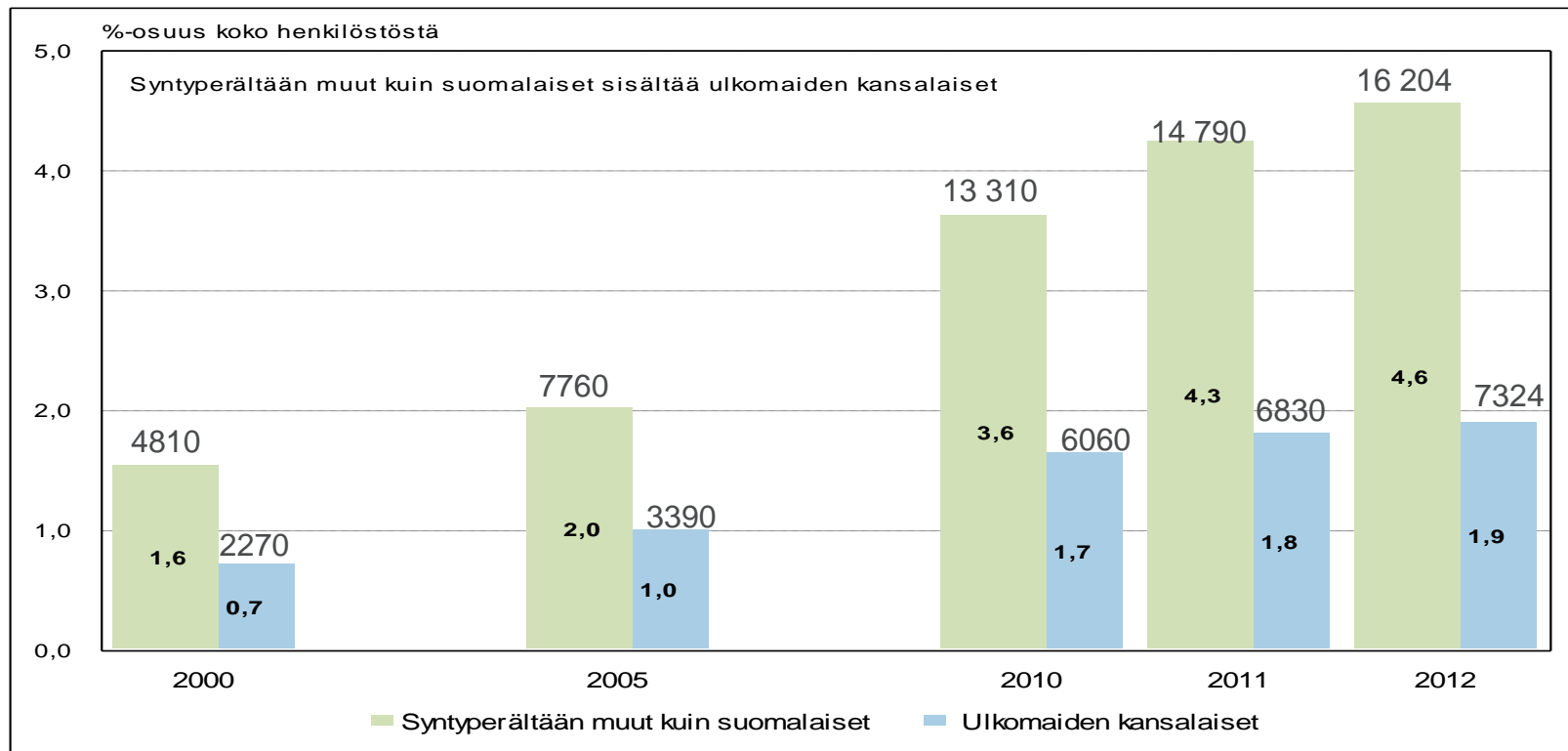
”

Turvaa ammattilaisille. Ratkaisujen pitää olla sellaisia, ettei ole pelkoa työpaikan vaihtumisesta parin vuoden välein. Valinnanvapaus ei saa tuoda sellaista tilannetta, että työnantaja kaatuu ja työpaikat vaihtuvat. ---

Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstön lukumäärät



Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö - muut kuin Suomen kansalaiset ja syntyperältään muut kuin suomalaiset vuosina 2000, 2005 ja 2010–2012 - prosenttia



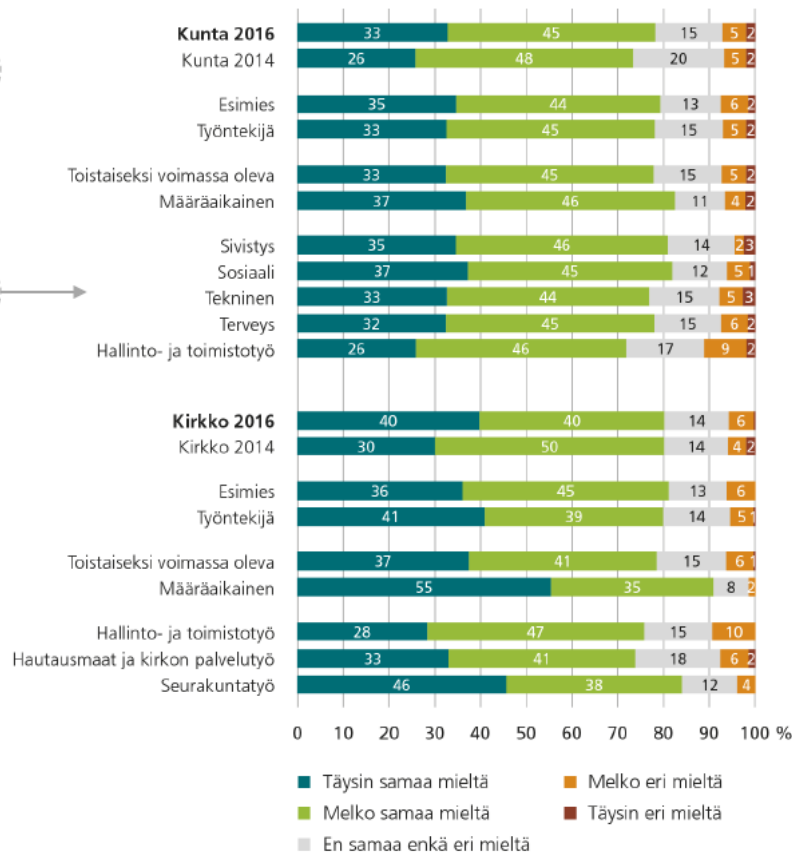
KEVA: julkisen alan työhyvinvointi 2016



Tunnen työssäni työn iloa ja innostusta

Työn ilo on lisääntynyt

Ammattialasta riippumatta



Työhyvinvointia tukee moni asia

Työ on tärkeää ja merkityksellistä:



Työn hallinta

Osaaminen on sopiva:



Työhön voi vaikuttaa:



*Kirkko
4/5

Työyhteisöt

Työyhteisössä
on hyvä ilmapiiri:



Työyhteisössä
ihmisiin voi luottaa:



Esimiestyö

Esimies toimii puolueettomasti
ja oikeudenmukaisesti:



Kehityskeskustelut käyty:



Oikeudenmukainen ja puolueeton esimies tukee työyhteisöjä

Esimies toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti:

65 %
samaa
mieltä

35 %
muut

Työyhteisö, %

Työyhteisössä ihmisiin voi luottaa



Työyhteisössä työt on organisoitu hyvin



Työyhteisö kehittää toimintatapojaan



Työyhteisössä pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



Työn ilo ja voimavarat, %

Ei epäasiallista kohtelua työyhteisössä



Voi vaikuttaa työhön liittyviin asioihin



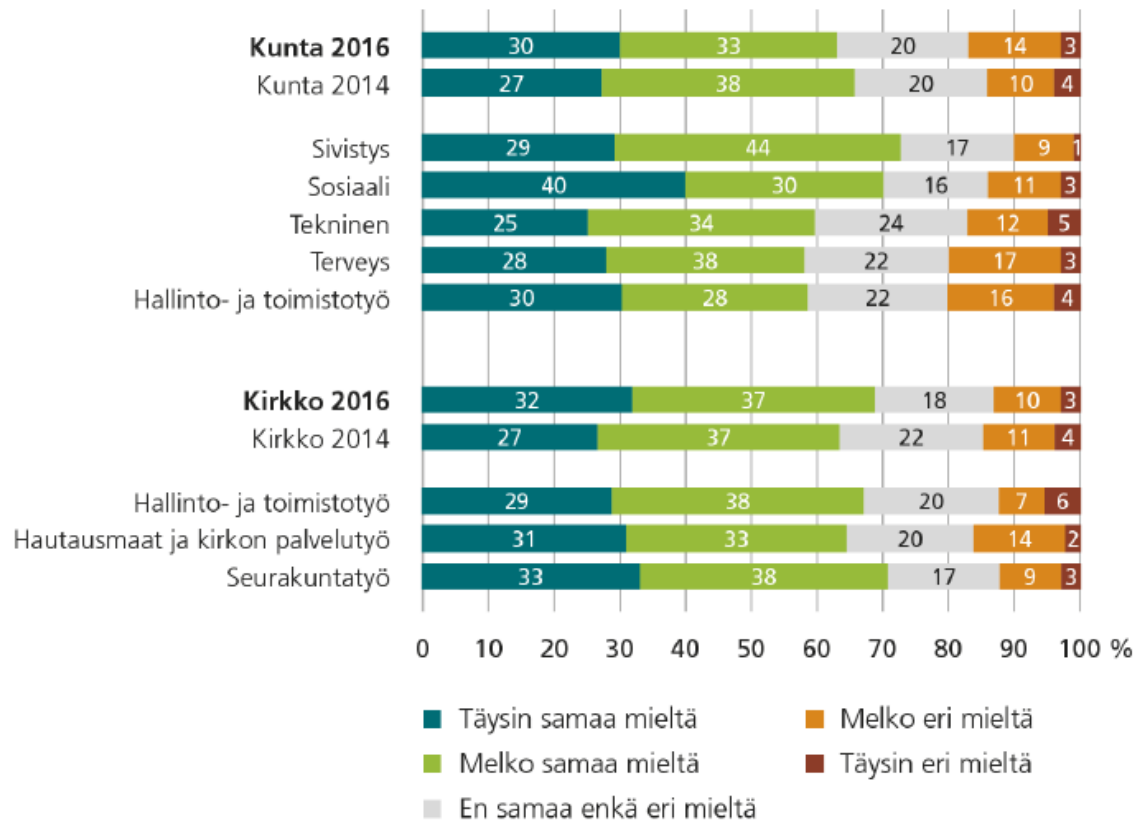
Suosittelisi työpaikkaansa tuttavalleen



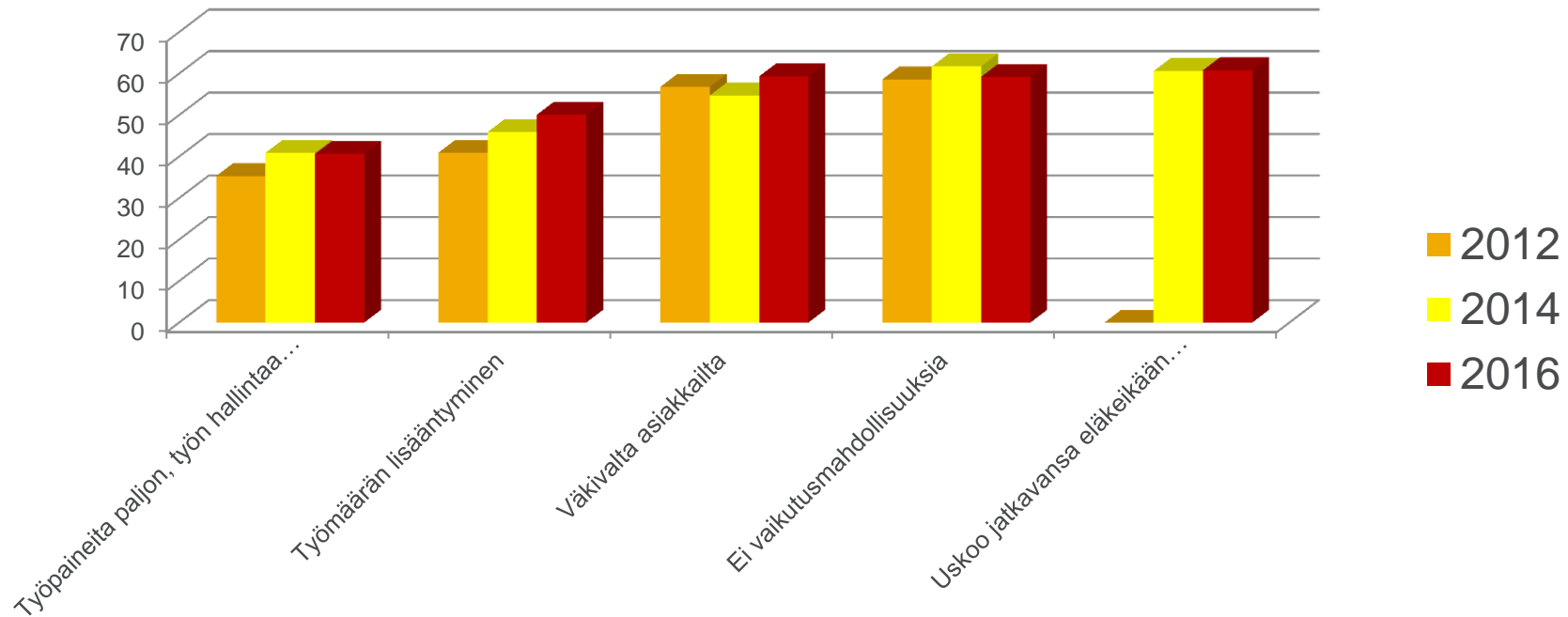
Työssä innostusta ja työn iloa



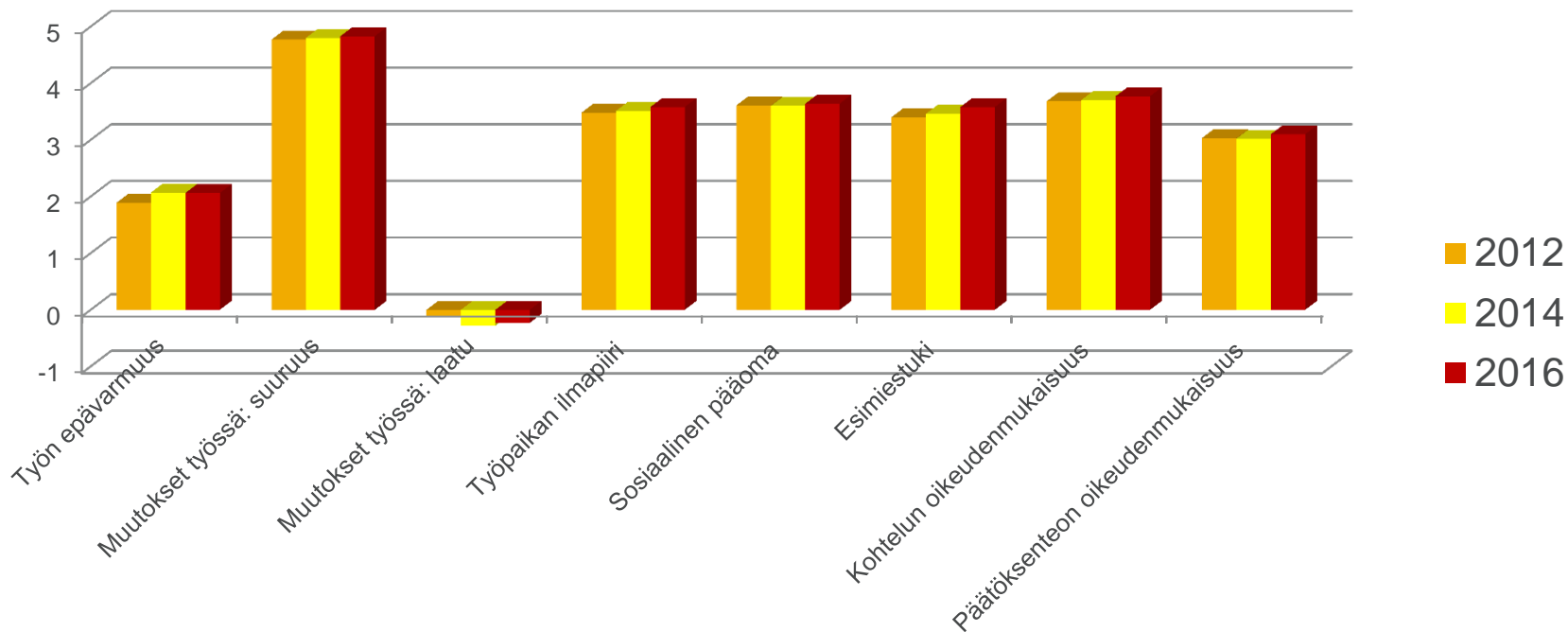
Työyhteisössäni esimies käsittelee työhön liittyviä muutoksia



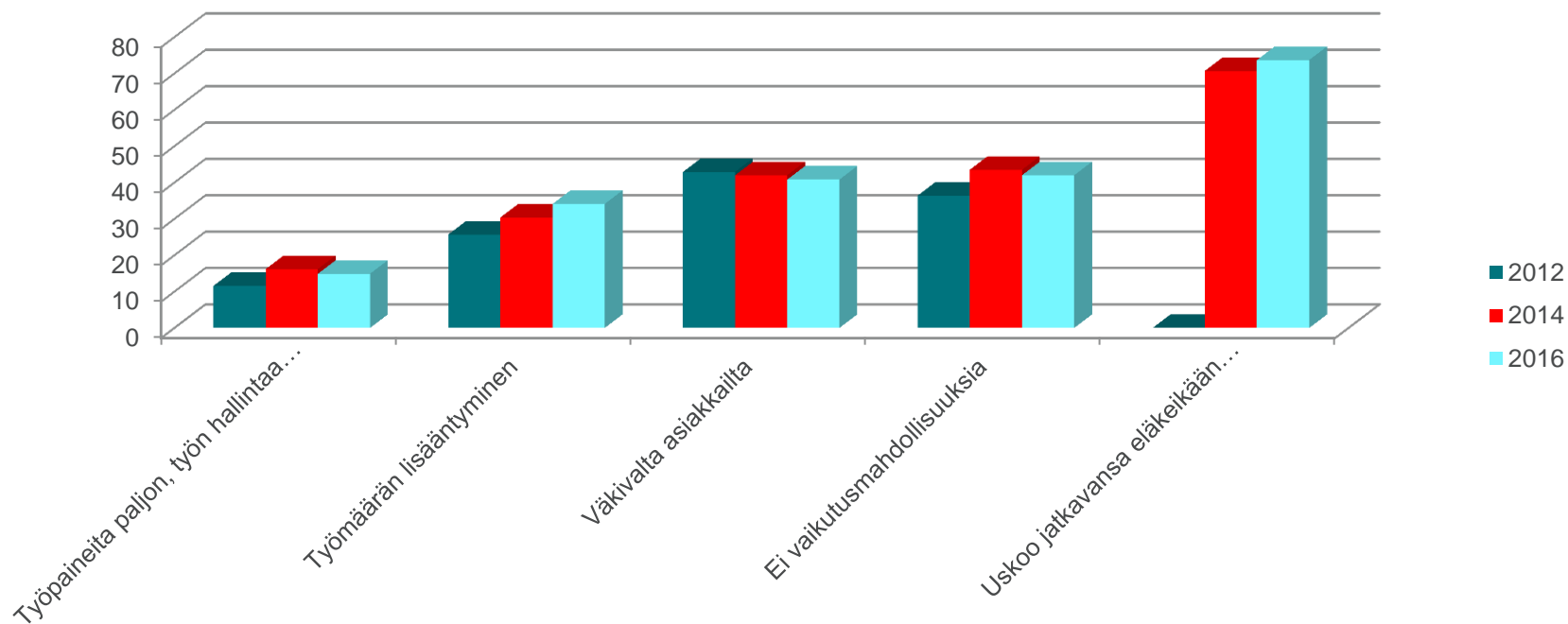
Hoitaja, lähihoitaja, Kuntasektorin henkilöstön seurantatutkimus (Kunta 10)



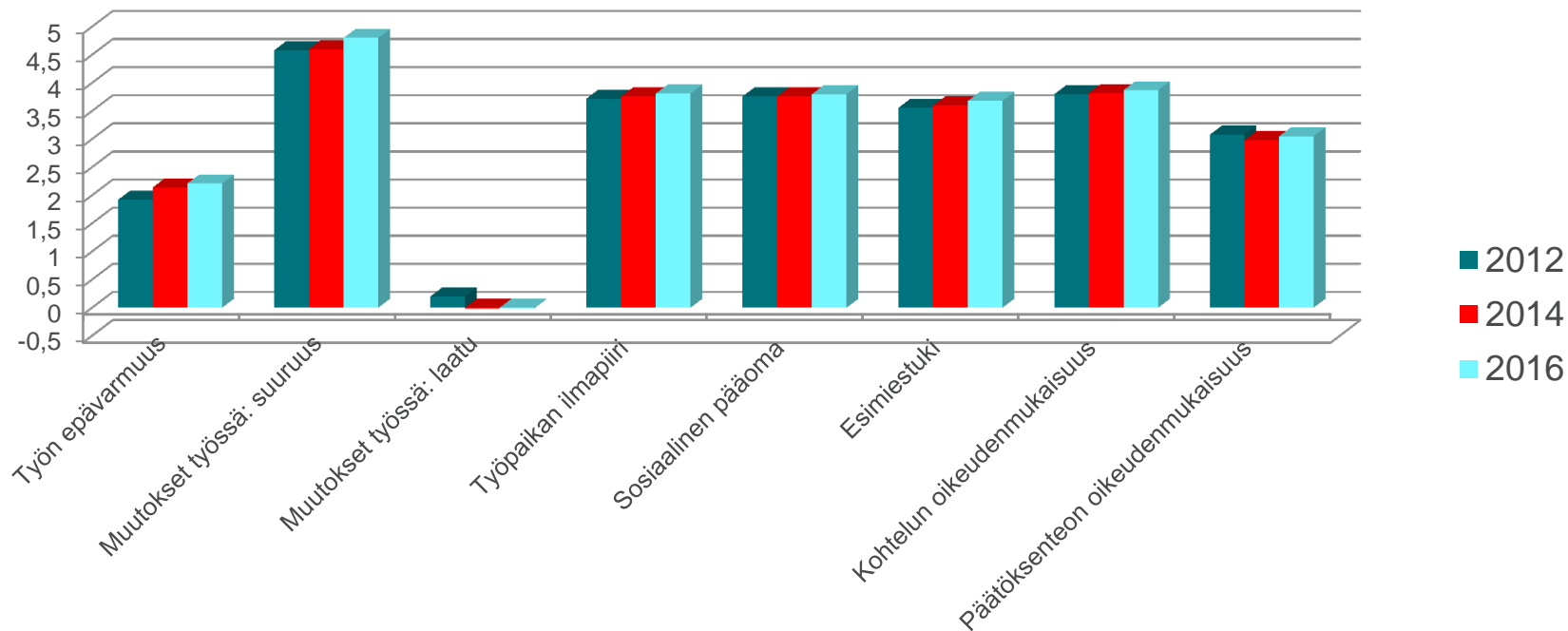
Hoitaja, lähihoitaja, Kunta 10



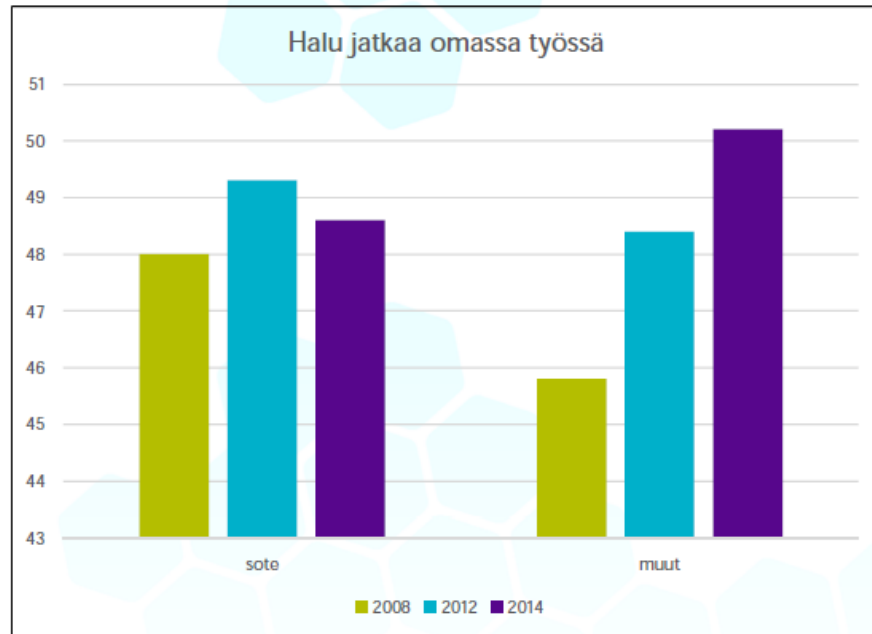
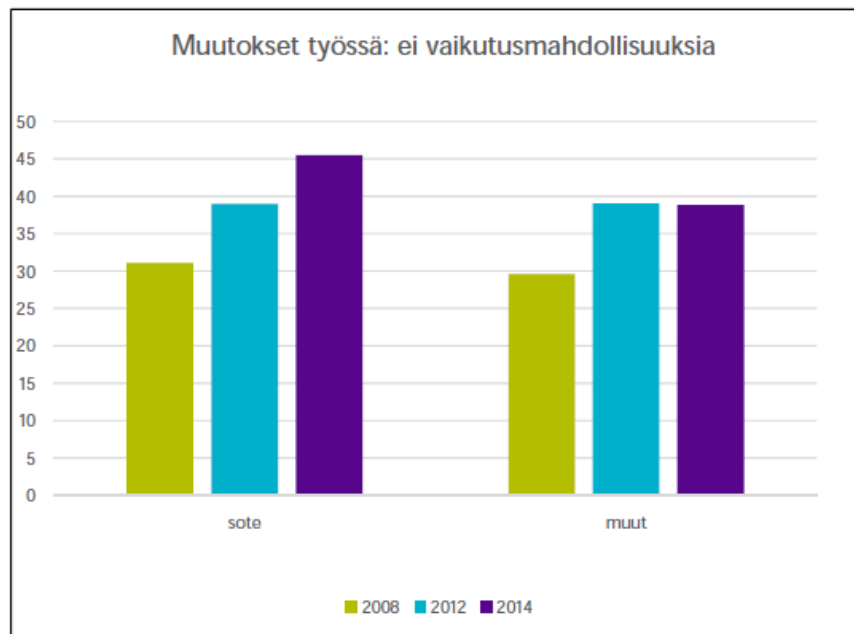
Sosiaali-/nuoriso-ohjaaja, Kunta 10



Sosiaali-/nuoriso-ohjaaja, Kunta 10



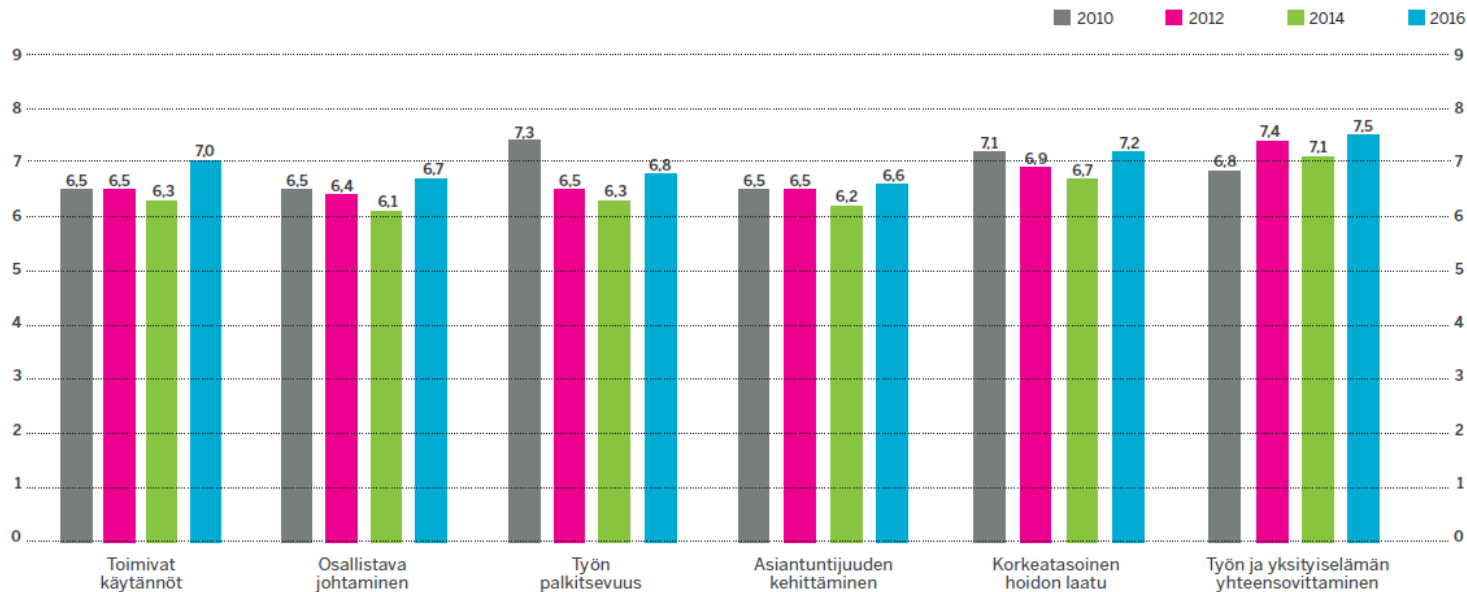
Tietoa työyksikön trendeistä ja vertailutietoa



Seurantajakso 2010, 2012, 2014 ja 2016

Kolmen aikaisemman ajankohdan seurantajaksolla vuosina 2010, 2012 ja 2014 kaikkien osa-alueiden arvioinnit heikentyivät lukuun ottamatta työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Vuoden 2016 tulokset ovat kauttaaltaan merkittävästi vuoden 2014 tutkimusta parempia, ja ylittävät selkeästi myös 2012 ja 2010 tason. Vuoden 2010 jälkeen mittarin kysymyksiä vähennettiin, joten kysymyskohtainen vertailu ei ole mahdollista vuoden 2010 seurannan kanssa.

Sairaanhoidajat ovat aikaisempaa tyytyväisempiä työoloihin. Johtopäätös selvityksestä



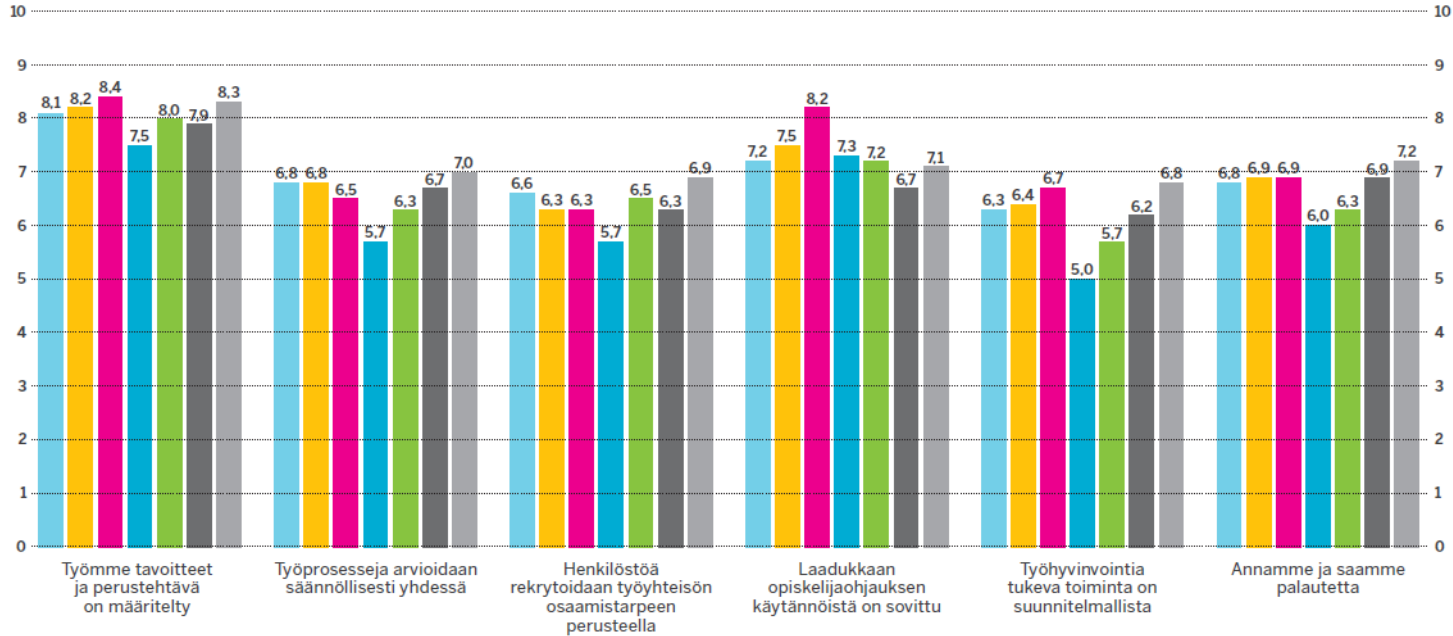
KUVIO 17.

Kuuden eri osa-alueen kehitys vuosina 2010, 2012, 2014 ja 2016

Vastaajien työyksikön vaikutus tuloksiin

Vastaajien arvioita kysymyksittäin tarkasteltiin myös työyksikön mukaan. Tyytymättömmimpiä toimi-
viin käytäntöihin olivat pääsääntöisesti päivystyksessä työskentelevät vastaajat. Toimivia käytäntöjä ar-
vioivat kriittisesti myös leikkausosastoilla, kotihoidossa, kotisairaanhoidossa, kotipalvelussa tai palve-
luasumisessa työskentelevät. Tyytyväisimpiä puolestaan olivat teho-, tarkkailu- ja valvontaosastoilla
työskentelevät.

- poliklinikka/vastaanotto (n=479)
- vuodeosasto tai vuodeosasto tyyppinen yksikkö (n = 724)
- teho-, tarkkailu- tai valvontaosasto (n = 125)
- päivystys (n = 82)
- leikkausosasto (n = 85)
- kotihoito, kotisairaanhoito, kotipalvelu tai palveluasuminen (n = 24)
- muu (n = 279)

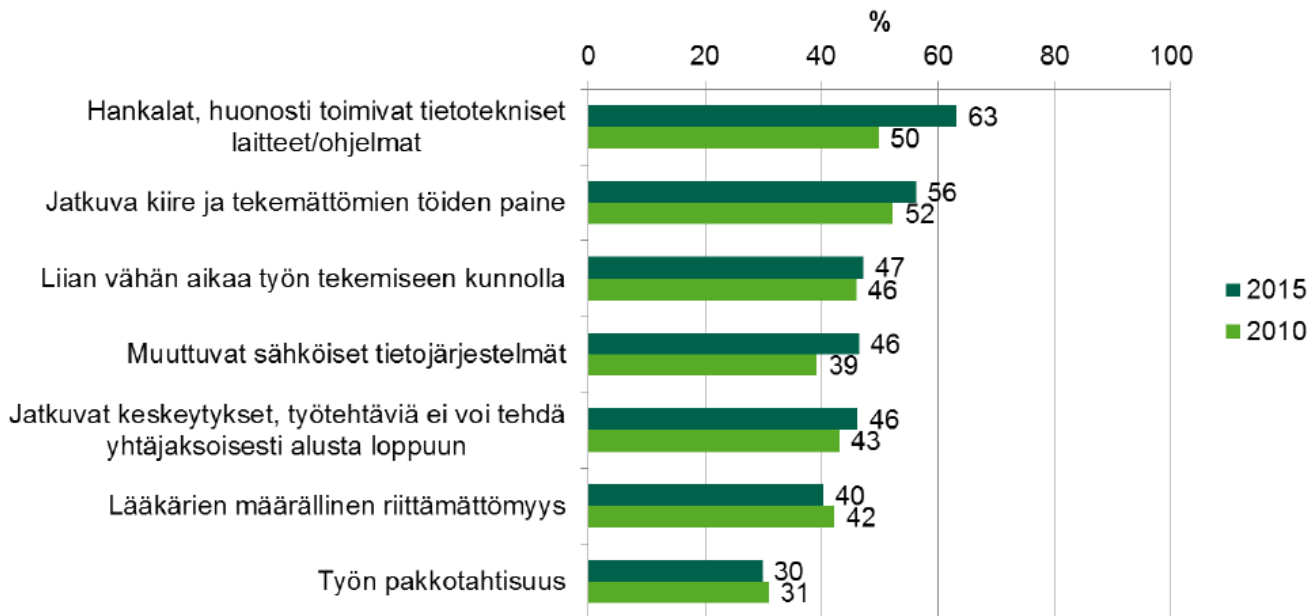


KUVIO 9.

Toimivat käytännöt työyhteisössämme yksikön mukaan

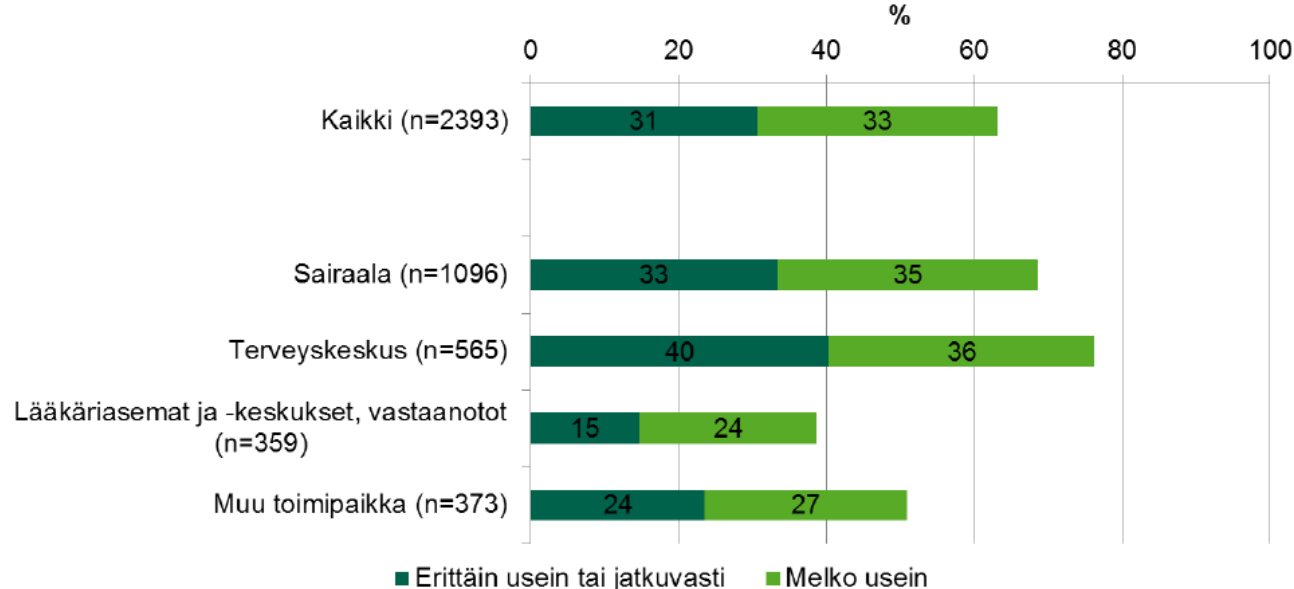
Kuormittavimmat tekijät lääkärin työssä 2015 ja 2010

Erittäin usein tai jatkuvasti sekä melko usein vastanneiden osuus, %

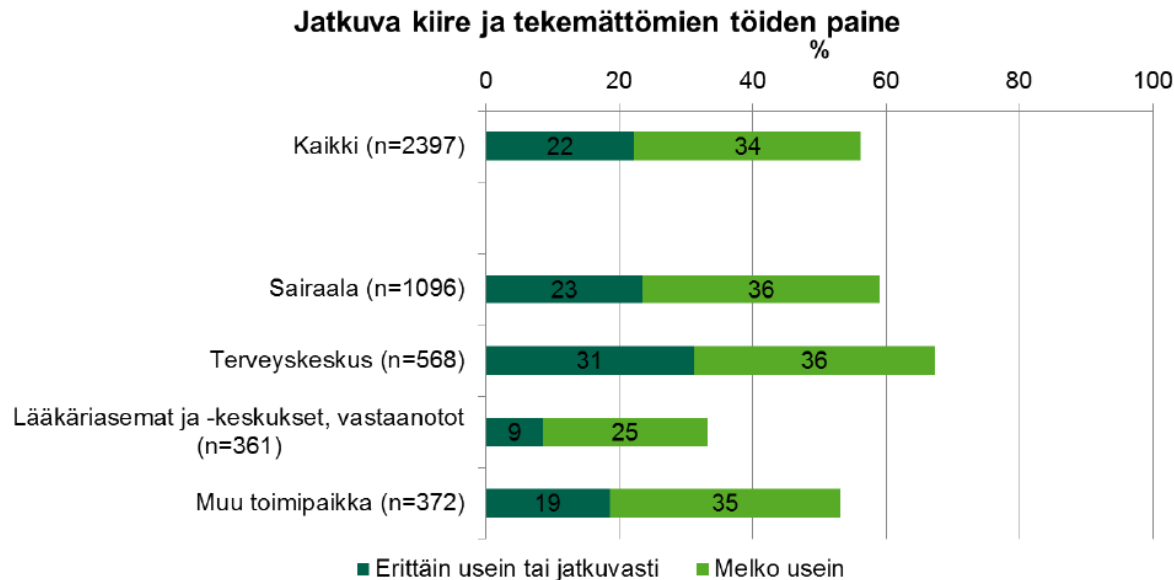


Kuinka usein on selvästi häirinnyt, huolestuttanut tai rasittanut viimeisen 6 kuukauden aikana?

Hankalat, huonosti toimivat tietotekniset laitteet/ohjelmat



Kuinka usein on selvästi häirinnyt, huolestuttanut tai rasittanut viimeisen 6 kuukauden aikana?



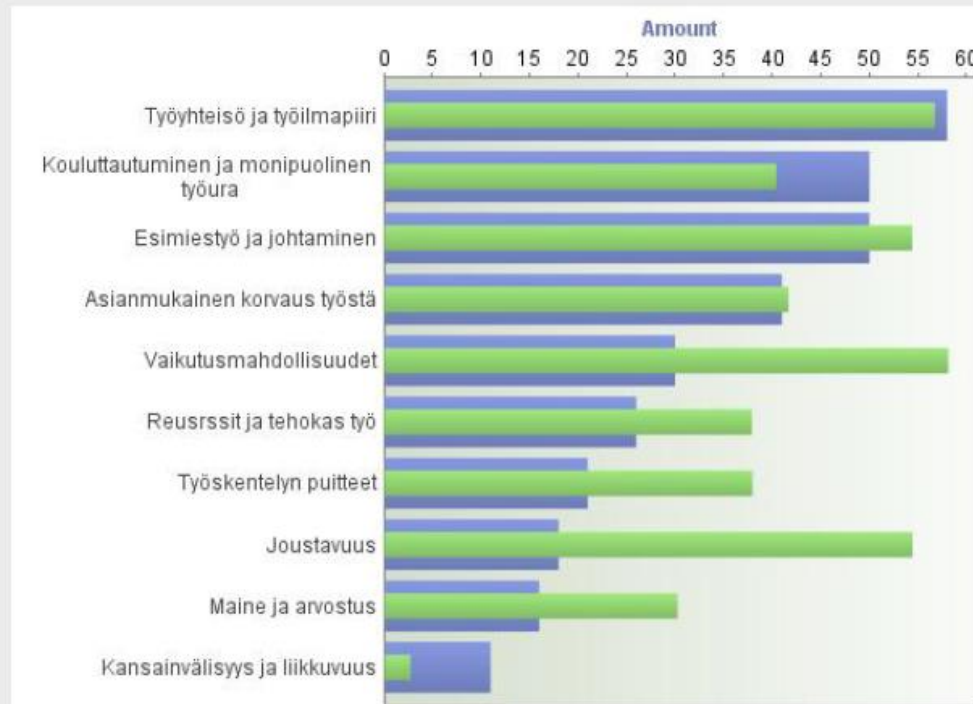
Henkilöstöteemaryhmä, Pirkanmaa 2019

- Sote-palvelujen tuottajien tulee panostaa **vetovoimatekijöihinsä** ja varmistaa houkuttelevuudellaan työvoiman saanti.
- Hyvän henkilöstöpolitiikan, vuorovaikutteisen yhteistoiminnan ja hyvän hallintotavan noudattaminen on tärkeää. Muutoksessa tulee turvata siirtyvien työntekijöiden asema ja **mielekäs sekä palkitseva työ** uudessa organisaatiossa.
- Työnantajan ja työntekijän keskinäinen **joustavuus sekä mukautumiskyky** nousee tärkeäksi asiakkaan pysymiseksi keskiössä
- Terveystieteiden ammattihenkilöiden toimintaa ohjaavat säädökset velvoittavat ammattihenkilöitä ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan, siten työntekijöille on annettava mahdollisuus työuran eri vaiheissa ammatillista kehittymistä tukeviin **lisä- ja täydennyskoulutuksiin** työn ohessa ja työaikana.
- **Erityisen tärkeää on työhyvinvoinnista, -turvallisuudesta ja osaamisesta huolehtiminen yhtenä keskeisenä tuottavuutta lisäävänä keinona.**
- Työvoiman tarpeen ennakointimenetelmiä ja ennakoinnin ohjausta tulee kehittää.
- Henkilöstön edustajille tulee taata **riittävät vaikutusmahdollisuudet** sekä muutostilanteiden valmistelussa että toimeenpanossa. Työntekijöiden kanssa on luotava yhteinen tulevaisuus, johon kaikki haluavat sitoutua.

Henkilöstöteemaryhmä, Pirkanmaa 2019

- Henkilöstön oma **sisäinen yrittäjäasenne ja valmius muuttua** ovat avainasemassa. Työntekijältä vaaditaan yrittäjähenkisyttä, palveluasennetta ja tavoitteellisuutta asiakkaan tyytyväisyyden takaamiseksi
- Kriittisten (asiantuntijoiden) **avainhenkilöiden tärkeys** maakunnan palveluksessa: heille on vientiä yksityiselläkin sektorilla eli kilpailu on kovaa. Työsuhde on sopimus kahden kesken eli työntekijän ja työnantajan tarpeet on pystyttävä tyydyttämään.
- Tulevissa uudistuksissa on varmistettava sosiaali- ja terveystaloudissa työskentelevän henkilöstön **laadukas johtaminen**. Koulutetun hoitohenkilöstön johtajilta tulee edellyttää oman ammattialan perustutkintoa, sosiaali- ja terveysalan koulutuksen, osaamisen kehittämisen ja asiakaslähtöisten toimintatapojen tuntemusta sekä johtamiskoulutusta ja -kokemusta.
- Sosiaali- ja terveystalouksien toimivuus edellyttää osaamis-, koulutus- ja työvoimatarpeiden aktiivista ennakointia ja joustavia mahdollisuuksia **uudelleen kouluttamiseen**.

Työilmapiiri ja vaikutusmahdollisuudet kärjessä



Kuvion sininen palkki kertoo, kuinka monta kertaa ko. asia on mainittu aineistossa, vihreä palkki sen arvioidun tärkeyden.

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa

- Työhyvinvointi toteutuu ja kehittyy suurelta osin työpaikoilla työn arjessa.
- Jokaisessa työssä on aineksia ja mahdollisuuksia työn palkitsevuuteen ja arvostukseen, omien vahvuuksien hyödyntämiseen ja itsensä kokemiseen hyvänä ja arvostettuna työntekijänä.
- Jossain työssä on erityisen tärkeää kokea kuuluvansa porukkaan, toisessa työssä työn itsenäisyys on palkitsevaa.
- Joka tapauksessa työntekijän vahvuuksia tukeva mielekäs työ ja sen mukainen johtamiskulttuuri antavat voimavaroja työhön ja myös vapaa-aikaan.





stm.fi

@STM_Uutiset

Kiitos!