

## Kysely Länsi-Pohjan alueen sosiaali- ja terveystalouden yksiköiden esihenkilöille touko-kesäkuussa 2022

(Tiivistelmä kyselyn tuloksista, Tiina Okkonen)

Kyselyssä selvitettiin rekrytointikäytäntöjä, työn organisointimalleja sekä käsityksiä sote-alan veto- ja pitovoimatekijöistä ja työnantajamielikuvasta. Kyselyyn vastasi 24 Länsi-Pohjan alueen esihenkilöä ikäihmisten palveluista, kotihoidosta, vastaanottopalveluista, mielenterveyspalveluista, vammaispalveluista ja terveystalouksairaaloista.

Kyselyn alussa kartoitettiin rekrytointikäytäntöjä. Vastaajista 16 kertoi, että heidän organisaatiossaan on määritelty rekrytointiprosessin eri vaiheet ja vastuuhenkilöt. Kahdeksan vastasi, ettei näin ole. Kaikki vastaajat kertoivat käyttävänsä Kuntarekryä rekrytoinnissa. Lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinnissa käytetyin kanava on oma kontaktilista, jota kertoi hyödyntävänsä 22 vastaajaa. Lisäksi tehdään yhteistyötä kollegojen kanssa ja käytetään Kuntarekryä.

Lähes kaikilla on käytössä rekrytointi-ilmoituksen mallipohja. Rekrytointiprosessin etenemisestä kerrotaan hakijoille vaihtelevasti. Lähes jokainen kertoi ilmoittavansa hakijoille rekrytoinnin lopputuloksesta, mutta sen sijaan hakemuksen saapumisesta ja prosessin etenemisestä kertoo vain harva.

Sijaisrekrytoinnin kehittämiseksi esitettyjä keinoja olivat: sijaispooli / sijaispankki, palkka, pidemmät sopimukset, yksiköiden välisen ja alueellisen yhteistyön lisääminen, yhteinen ”kanava” rekrytointiin, joustavuutta ja nopeutta rekrytointiprosessiin, yhteiset listat sijaisista, prosessin kuvaus esimiehille, selkeä prosessi rekrytointiin, näkyvämpää markkinointia, osaamisalueiden päivitys, nettipohjainen sijaisrekry, Whatsapp –ryhmä.

Vakituisten työntekijöiden rekrytoinnin kehittämiseksi esitettiin tällaisia keinoja: palkka, haastattelulle yhteinen lomake, selkeä prosessi rekrytointiin, työsuhteiden ketjuttamisen sijaan tarjotaan vakituista työpaikkaa aikaisemmassa vaiheessa, positiivinen työnantajakuva, mielikuvitusta ja nuorempaa freesiä ilmettä työpaikkailmoituksiin, mielekkäät hakuilmoitukset, sosiaalisen median käyttö työpaikkailmoittamisessa, ”porkkanoita” käyttöön sekä osaamisalueiden tarkastelua.

Yli puolet vastaajista kertoi tekevänsä rekrytointiyhteistyötä kunnan sisällä eri yksiköiden kanssa. Sen sijaan eri kuntien välinen yhteistyö on lähes olematonta – vain yksi vastaaja kertoi näin toimivansa. Kahdeksan vastaajaa kertoi, ettei tee minkäänlaista yhteistyötä rekrytoinnissa.

Työn organisointikäytännöistä käytetyin oli se, että työn organisoinnissa huomioidaan kunkin ammattiryhmän ydinosaaminen ja työjakoa tehdään sen mukaan (12 vastaajaa). Lisäksi huomioidaan kunnan sisäiset henkilöstön siirtymisen tarpeet ja mahdollisuudet (7) sekä tehdään ammattirakenteen kriittistä tarkastelua (mitä osaamista ja koulutusta juuri tässä yksikössä tarvitaan). Jossain määrin on käytössä myös kunnan sisäinen työnkierto sekä tarvittaessa työtehtävien uudelleen jako.

Kyselyssä pyydettiin valitsemaan kolme tärkeintä vetovoimatekijää, joiden perusteella työnhakijat valitsevat sote-alan ammatin ja työpaikan. Vastaajien mielestä tärkein vetovoimatekijä on hyvä työyhteisö. Näin vastasi 22 esihenkilöä. Seuraaviksi tulivat palkka (18), hyvä esihenkilötyö (9) ja mielikuva tai tieto työn sisällöstä.

Toimiva ja toisiaan tukeva työyhteisö nimettiin myös tärkeimmäksi pitovoimatekijöiksi, jolla on tärkein merkitys siihen, että työntekijät ovat pitkäaikaisia ja sitoutuvat työhönsä. Tätä mieltä oli 16 vastaajaa. Muiksi pitovoimatekijöiksi nimettiin palkka (13), hyvin organisoitu työ, työntekeä on

sujuvaa (13), hyvä perehdytys työpaikkaan ja työtehtävään (12), mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun (12), kannustava ja riittävän tuen tarjoava esimies (10), arvostava ja kunnioittava johtaminen (8), työnantaja huolehtii työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta (7), työyksikössä on riittävästi ammattitaitoista työvoimaa (7).

Esihenkilöiltä kysyttiin, että miten he itse voivat vaikuttaa johtamansa organisaation pitovoimatekijöihin. Vastauksissa tuotiin esiin mm. seuraavia asioita: arvostava ja kannustava työilmapiiri, yhteishenki, mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ja sitä kautta työn ja yksityiselämän tasapainon mahdollistaminen, autonominen työvuorosuunnittelu, hyvä perehdytys, työyhteisön mukaan ottaminen kehittämiseen, epäkohtiin puuttuminen, lisäkoulutuksen mahdollistaminen, tasa-arvoinen kohtelu, työntekijöiden kuuleminen, kannustava johtaminen, esihenkilön oma sitoutuminen työhön ja usko tulevaisuuteen.

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin, että millaisen työnantajalupauksen Sinä haluaisit antaa oman organisaatiosi nykyisille ja tuleville työntekijöille? Näin esihenkilöt vastasivat:

- Työpaikka on turvallinen, viihtyisä ja avoin. Toimimme asukkaan parhaaksi ja yhdessä.
- Kannustava työilmapiiri, arvostavan ja tasavertaisuuden lupaus
- Tule meille mukavan ja innostavan tiimin osaksi kehittämään kodinomaista ja virikkeellistä asumista ikäihmisille. Vanhustyö on meidän juttumme. Jos olet positiivinen, oma-aloitteinen ja kehittämishaluinen tiimipelaaja, tule meille!
- Lupaan tukea ja kannustaa kaikissa tilanteissa sekä olla avoin palautteelle ja kehitysehdotuksille.
- Yritän parhaani mukaan olla heille hyvä esihenkilö, huolehtia heidän ja työyhteisön hyvinvoinnista, työn kehittäminen sopivasti ei liikaa eikä liian vähän, "puhalluspäiviä" milloin voi päästää kaikkea mielessä liikkuvaa ääneen täytyy olla.
- Työmäärä pysyy kohtuullisena. Työn kehittämiseen saa vaikuttaa. Koulutuksiin pääsee. Etätyötä voi tehdä osittain, helpottaa jaksamista ja myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamista.
- Organisaatiossamme toteutuu mahdollisuus työntekijän hyvinvoinnin ja osaamisen huomioivaan mielekkääseen työskentelyyn.
- Esimiehenä toimin tasa-arvoisesti ja empaattisesti, pyrin ylläpitämään työntekijän työhyvinvointia sekä työkykyä. Näistä asioista huolehtimalla työntekijä voi hyvin ja jaksaa tehdä töitä. Arvostan heidän tekemää työtä.
- Sinun työhyvinvoinnista pidetään huolta, pyritään parempaan
- Työnantaja pitää huolta nykyisistä työntekijöistä ensisijaisesti ja palkitsee työssä olevia. Palkkaus tulisi olla riittävä tehtävän vaativuuteen nähden. Toimivan työyhteisön lupauksen.
- Kannustava ja tasapuolinen työnantaja
- Palkankorotus, hyvä yhteistyö