

Kysely Länsi-Pohjan alueen sosiaali- ja terveystalouden työntekijöille syys-lokakuussa 2022

(Tiivistelmä kyselyn tuloksista, Tiina Okkonen)

Kyselyn keskeisin tavoite oli selvittää työntekijöiden näkemyksiä sosiaali- ja terveystalouden työn veto- ja pitovoimatekijöistä. Kyselyyn vastasi 65 työntekijää Länsi-Pohjan alueen kuntien sosiaali- ja terveystalouksista sekä ensihoidosta ja mielenterveyden ja riippuvuuksien hoidosta.

Kyselyssä pyydettiin valitsemaan viisi tärkeintä työpaikan valintaan ja työhön sitoutumiseen vaikuttavaa tekijää. Tärkeimmäksi tekijäksi osoittautui hyvä työyhteisö, jonka valitsi 44 vastaajaa. Toiseksi tärkein tekijä oli se, että työssä voi käyttää laajasti omaa osaamistaan (36) ja seuraaviksi: työ on mielenkiintoista (32), hyvä johtaminen (27), mahdollisuus tasapainoon työn ja yksityis-/perhe-elämän välillä (21), mahdollisuus vaikuttaa työvuorosunnitteluun (20) sekä palkka (19) ja työn ihmisläheisyys (19).

Vastaajista 51 koki saaneensa hyvän perehdytyksen työhönsä, 14 vastasi, ettei näin ollut. Onnistuneen perehdytyksen tekijöinä nostettiin esiin mm. henkilökohtaisen perehdyttäjän, kirjallisen perehdytysohjelman sekä riittävän pitkän perehdytysajan tärkeys. Myös sillä, miten työyhteisössä otettiin uusi työntekijä vastaan, koettiin olevan merkitystä perehdytyksen onnistumiselle. Perehdytyksen epäonnistumiseen johtaneita tekijöitä olivat mm. se, että perehdytys oli liian lyhyt tai sitä ei ollut ollenkaan ja ettei ollut nimettyä perehdyttäjää.

Suurin osa vastaajista (58) koki oman työroolinsa selkeäksi. Samoin työnjaon koettiin olevan pääasiassa selkeää (51). Suurin osa (55) koki myös pystyvänsä käyttämään laajasti omaa osaamistaan työssään. Sen sijaan työnantajan tarjoamissa kehittymismahdollisuuksissa koettiin olevan parantamisen varaa. Vastaajista 31 koki saavansa riittävästi koulutus- yms. kehittymismahdollisuuksia, mutta 28 koki, ettei näin ole.

Tärkeimmäksi, alan sukupuolista tasoittumista edistäväksi tekijäksi nimettiin palkka (25 vastaajaa). Muiksi tekijöiksi nimettiin mm. se, ettei ala kiinnosta tai houkuttele miehiä, etteivät olosuhteet ole tasapuolisia eri sukupuolille, että miehiä syrjitään alalla ja ettei työn sisällöstä tiedetä riittävästi.

Kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy suurimmalta osin asiakkailta saadun palautteen ja asiakastyytyväisyyden kautta (46 vastaajaa). Vastaajista 16 kertoi, että kokemus tulee siitä, että työ itsessään on merkityksellistä. Kokemus arvostuksesta hoitotyön ammattilaisena syntyy paljolti kollegiaalisen yhteistyön ja avunannon sekä työyhteisön toimivuuden kautta. Voimavaroja työhön antavat perhe, vapaa-aika ja harrastukset (32) sekä hyvä työyhteisö (25). Muina tekijöinä nimettiin mm. esimiehen tuki, työnohjaus ja huumori.

Hyvän ja arvostavan työyhteisön tunnuspiirteiksi vastaajat nimesivät mm. avoimuuden, tasa-arvoisen kohtelun, kuulluksi tulemisen, keskinäisen kunnioituksen, luottamuksen, positiivisuuden, joustavuuden ja huumorintajun. Hyvälle johtamiselle ominaisiksi piirteiksi kerrottiin mm. se, että esihenkilö näkyy ja hänet saa kiinni, hän on kiinnostunut työstä ja työntekijöistä, arvostaa työntekijöitä, on kannustava ja antaa kiitosta.

Selkeästi tärkeimmäksi tekijäksi alan kiinnostavuuden lisäämisessä nimettiin palkka. Tätä mieltä oli 33 vastaajaa. Lisäksi alan kiinnostavuutta lisäisi satsaus työntekijöiden hyvinvointiin, opiskelijoiden ja sijaisten hyvä kohtelu, alaistaitojen kehittäminen ja johtamisen kehittäminen ihmisläheisemmäksi sekä resurssien kuntoon saattaminen.

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin, että millaisen työnantajalupauksen toivot Lapin hyvinvointialueen antavan työntekijöilleen. Tällaisia asioita toivottiin työnantajalupaukseen sisältyvän: kuunnellaan

työntekijöitä, arvostetaan heitä, tasa-arvoisuus työntekijöiden välillä - jokaisella on merkitys, mahdollisuus kehittymiseen, mahdollisuus vaikuttaa, hyvät ja turvalliset työolosuhteet, panostetaan työhyvinvointiin, puututaan epäkohtiin, palkkaus kuntoon, lupaus työohjauksesta, ollaan kiinnostuneita kaikista työyksiköistä - myös pienimmistä, selkeät toimintamallit, hyvä johtaminen, vähemmän byrokratiaa.