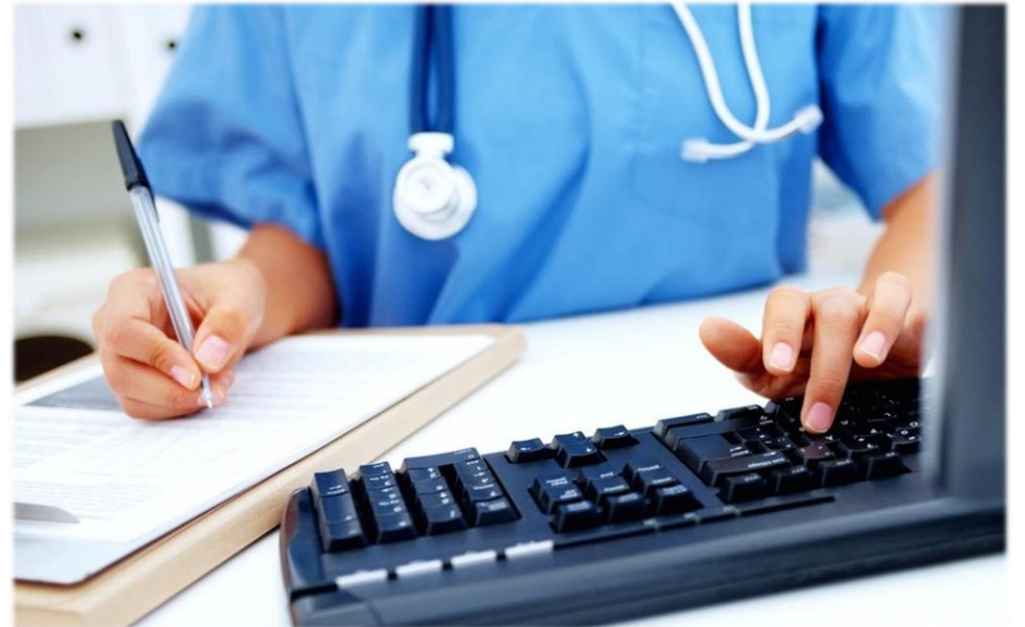




Hyvinvointi digitalisoituvassa vanhustyössä

Alustavia tuloksia selvityksestä
Sote-festarit 1.11.2018, JHL-opisto

Laura Bordi (laura.bordi@uta.fi)
Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu
Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä





Yleistä kyselystä ja vastaajista

- Syksyllä 2018 tehty sähköinen kysely JHL:n jäsenille, jotka työskentelevät vanhustyön parissa
- Vastaajia 491, joista
 - 94 % naisia
 - 67 % yli 45-vuotiaita
 - 85 % toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittaneita
 - 75 % yli viisi vuotta alalla työskennelleitä
 - 98 % työntekijäasemassa
 - 68 % työskentelee kotihoidossa
 - 81 % kunnan palveluksessa
 - 75 % pienissä, max. 50 hlö työpaikoissa



Teknologiakuormitus työssä

Teknologiaan liittyvä kuormitus

yleistä: yli 60 % kokee, että...

- teknologian käyttö lisää aikapaineita
- teknologian toimintavarmuuteen liittyvät ongelmat aiheuttavat viivytyksiä
- teknologian käytön opetteluun ei ole riittävästi aikaa
- työssä käytettävä teknologia muuttuu jatkuvasti
- työkuorma on kasvanut teknologian monimutkaistumisen vuoksi



Teknologiakuormitusta kokevat erityisesti:

- ammatillisen koulutuksen suorittaneet
- yli 45-vuotiaat
- pitkään vanhustyötä tehneet
- kunnissa työskentelevät
- kotihoidossa työskentelevät



Teknologia mahdollisuutena työssä

Alle puolet kokee teknologian erityisenä mahdollisuutena työssä.

Myönteisimmin arvioidaan teknologian tarjoamia mahdollisuuksia:

- asiakastyön tekemisen helpottajana (46 % myönteinen arvio)
- työn laadun parantajana (41 % myönteinen arvio)
- työtehokkuuden parantajana (37 % myönteinen arvio)

Kielteisimmin arvioidaan teknologian tarjoamia mahdollisuuksia:

- ajan vapauttajana asiakastyöhön (68 % kielteinen arvio)
- asiakastyytyväisyyden parantajana (57 % kielteinen arvio)
- työmäärästä selviytymisen helpottajana (56 % kielteinen arvio)

Teknologiaan liittyviä mahdollisuuksia arvioivat myönteisimmin:

- amk-tutkinnon suorittaneet
- 31–45-vuotiaat
- max. 5 vuotta vanhustyötä tehneet
- isoilla (yli 100 hlö) työpaikoilla työskentelevät



Teknologian käytön tuki

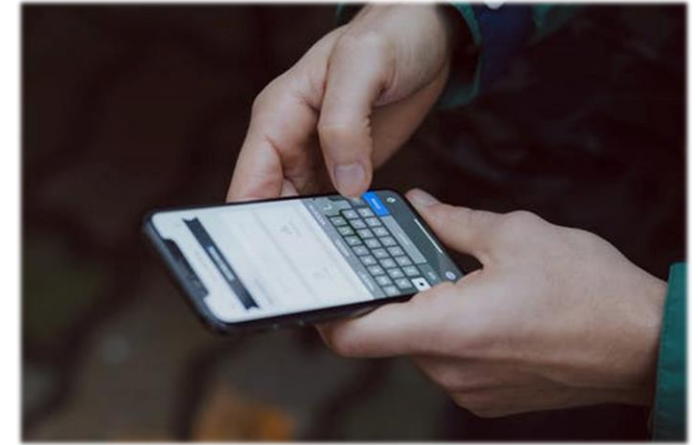
Kokemukset teknologian käyttöön saatavasta tuesta jakautuvat vahvasti: yli 1/3 vastaajista arvioi tarjolla olevan tuen riittämättömäksi ja kutakuinkin sama määrä riittäväksi.

Myönteisimmin arvioidaan:

- koulutuksen saatavuutta ennen uuden teknologian käyttöönottoa (42 % myönteinen arvio)

Ja kielteisimmin:

- tuen saatavuutta teknologian käyttöön liittyvissä ongelmissa (49 % kielteinen arvio)
- yhteisten pelisääntöjen puutetta (44 % kielteinen arvio)



Teknologian käytön tuessa ei merkitseviä eroja eri ryhmien välillä.



Millaista tukea kaivattaisiin teknologian käyttöön ja teknologiaosaamisen kehittämiseen?



- Kunnollinen perehdytys teknologiaan kaikille (+ kertaus), huomioidaan eritasoisten käyttäjien tarpeet ja varmistetaan, että kaikki osaa
- Aikaa uuden opetteluun
- Selkeät ohjeet ja yhteiset pelisäännöt teknologian käytöstä
- Henkilöstön työhön liittyvien tarpeiden kuuleminen ja huomioiminen
- Tekninen tuki

Miten uuden teknologian hyödyntämisellä voidaan parhaiten edistää...

henkilöstön työhyvinvointia

- tiedon saatavuuden ja dokumentaation helppous
- työn suunnittelun ja työprosessien ohjaamisen apu (esim. asiakaskäyntien järjestyksen ohjaus)

Tällä hetkellä haasteena mm.:

- teknologian toimintavarmuuden ja käyttäjävälisyyden puutteet
- järjestelmien integraation puutteellisuus
- perehdytyksen ja koulutuksen riittämättömyys
- laitteiden riittämättömyys

asiakkaiden hyvinvointia

- reaaliaikaiset tiedot parantavat hoitoa ja potilasturvallisuutta
- vapauttaa enemmän aikaa asiakkaille (ei toteudu tällä hetkellä; osa ei näe, että voisi koskaan toteutua)
- apuvälineet (mm. terveydenhuoltoteknologia)
- etähoito, esim. viriketoimintaa etänä



Asiakas- ja kehittämiskeskeisyys

Työpaikan asiakaslähtöisyyttä koskevat arviot jakautuvat jonkin verran, esim.:

- 59 % arvioi, että työpaikalla asiakkaiden tarpeet ovat tärkeysjärjestyksessä ensimmäisenä
- 50 % arvioi, että asiakkaiden tarpeita kuunnellaan palveluiden parantamiseksi
- kuitenkin 1/3 vastaajista arvioi, ettei työpaikalla toimita juurikaan asiakaslähtöisesti



Asiakaslähtöisyys arvioidaan heikoimmaksi:

- kunnissa
- kotihoidossa

Toiminnan kehittämistä ei arvioida erityisen myönteisesti:

- selvästi alle puolet kokee toiminnan kehittämisen aktiiviseksi ja henkilöstöä osallistavaksi
- heikoimmaksi tilanne arvioidaan kuntasektorilla

Lisäksi avoimissa vastauksissa nousi esiin, että:

- henkilöstöllä ei ole juurikaan mahdollisuuksia osallistua toiminnan kehittämiseen
- asioista saatetaan puhua palavereissa, mutta niiden ei koeta etenevän
- henkilöstön osallistaminen koetaan näennäiseksi
- alalla paljon sijaisia, joilla ei vaikutusmahdollisuuksia

Johtaminen

Arviot johtamisesta jakautuvat vahvasti kahtia.

Myönteisimmin arvioidaan :

- esimiehen kykyä edistää muutosten näkemistä myönteisenä mahdollisuutena (49 % myönteinen ja 30 % kielteinen arvio)
- esimiehen selkeää näkemystä siitä, mihin ollaan menossa (42 % myönteinen ja 36 % kielteinen arvio)

Ja kielteisimmin:

- työntekijöiden tarpeiden huomioimista esimiehen toimesta (46 % kielteinen ja 35 % myönteinen arvio)
- työntekijöiden kehumista hyvin tehdystä työstä (43 % kielteinen ja 37 % myönteinen arvio)



Johtaminen arvioidaan heikoimmaksi:

- kunnissa
- kotihoidossa

Työrooliin liittyvä kuormitus

Työrooliin liittyvää kuormitusta esiintyy paljon:

- 70 % kokee joutuvansa suorittamaan työtehtäviä puutteellisilla resursseilla
 - 55 % kokee joutuvansa usein venyttämään sääntöjä saadakseen työtehtävänsä suoritettua
 - Yli 40 % arvioi:
 - joutuvansa tekemään usein asioita oman harkintakykynsä vastaisesti
 - saavansa usein ristiriitaisia ohjeita työhönsä liittyen
 - joutuvansa tekemään turhia asioita, jotka vievät aikaa varsinaiselta työltä
- Turhiksi, varsinaiselta työltä aikaa vieviksi tehtäviksi koettiin mm. puuttuvien lääkkeiden ja hoitotarvikkeiden hakeminen, hoitotyöhön kuulumattomat kotityöt (esim. roskien vienti, siistiminen, kukkien kastelu) sekä monimuotoisten kirjausten tekeminen.



Rooliin liittyvää kuormitusta koetaan eniten kuntasektorilla.



Työhyvinvointi: työn imu ja tunteet työssä

65 %
työn imussa
vähintään
muutaman
kerran viikossa



Työn imua kokevat eniten:

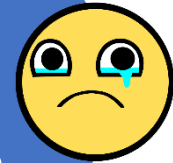
- vanhemmat työntekijät
- muulla kuin kuntasektorilla työskentelevät



57 %
kokee myönteisiä
tunteita
vähintään melko
usein

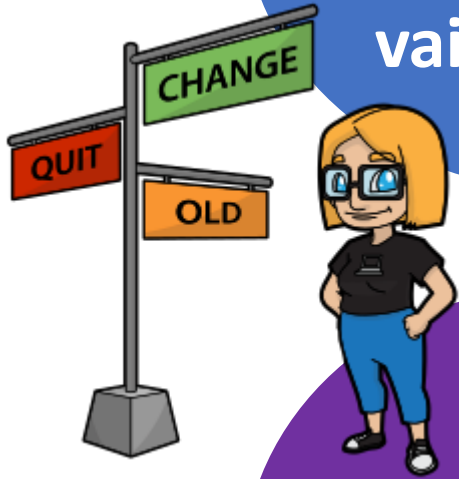


33 %
kokee kielteisiä
tunteita
vähintään melko
usein



Tunteiden kokemisessa ei
merkitseviä eroja eri
ryhmien välillä.

44 %
suunnitellut
työpaikan
vaihtamista



37 %
suunnitellut
alan
vaihtamista

Vähäisempiin vaihtoikeisiin yhteydessä:

- Teknologian kokeminen mahdollisuutena**
- Teknologia asiakastyön tukena**
- Teknologian käytön tuki**
- Organisaatiokulttuurin asiakas- ja kehittämiskeskeisyys**
- Hyvä johtaminen**
- Työn imu ja myönteiset tunteet työssä**

Suurempii vaihtoikeisiin yhteydessä:

- Teknologiaan liittyvä kuormitus**
- Työrooliin liittyvä kuormitus**
- Kielteiset tunteet työssä**

**korrelaatio on merkitsevä tasolla 0,01

Mikä saisi pysymään nykyisessä työssä?

- kiireen ja kuormituksen väheneminen, mahdollisuus tehdä työt hyvin
- riittävä henkilöstömäärä
- arvostuksen osoittaminen, myönteinen palaute
- johtamisen kehittäminen: esimiehet ymmärtävät käytännön työtä ja tukevat työntekijöitään
- vaikutusmahdollisuudet, kuulluksi tuleminen
- riittävät palautumismahdollisuudet, joustot työajoissa
- parempi palkka



Teknologiaan liittyvä kuormitus ei ole erillistä muusta työkuormituksesta

- Kaikki kuormitustekijät (teknologiakuormitus, työrooliin liittyvä kuormitus, organisaation asiakas- ja kehittämiskeskeisyyden vähäisyys, johtamisen puutteet, puutteet teknologian käytön tuessa) ovat yhteydessä toisiinsa.**
- Vähäisempi kuormitus kaikilla yllämainituilla osa-alueilla on puolestaan yhteydessä työn imuun, myönteisiin tunteisiin, teknologian kokemiseen mahdollisuutena ja teknologiainnostukseen.**

**korrelaatio on merkitsevä tasolla 0,01





Huomioita toiminnan kehittämiseen digitalisoituvassa vanhustyössä



- Teknologia enemmän apuvälineeksi ja vähemmän kontrollin välineeksi:
 - tarkoituksenmukaiset teknologiat, niiden hyötyjen viestiminen työntekijä- ja asiakaslähtöisesti
- Osaamisen päivittäminen on jokaisen työntekijän oikeus ja työnantajan etu:
 - riittävää ja erilaiset osaamistasot huomioivaa koulutusta kaikille, selkeät yhteiset käytännöt ja pelisäännöt teknologian hyödyntämisen tueksi
- Työntekijät (ja asiakkaat) mukaan toiminnan kehittämiseen:
 - Osallistava kehittäminen edistää uusien toimivien ideoiden ja toimintatapojen syntymistä sekä edistää työhyvinvointia
- Työyhteisötaitojen ja vuorovaikutuksen kehittäminen (esimiehet ja työntekijät)
 - Kaikkien työn arvostus, myönteinen palaute, erilaisuuden ymmärtäminen, yhteisen tavoitteen kirkastaminen ja sisäistäminen
- Kuormituksen huomioiminen kokonaisuutena
 - Ks. edellinen dia