



JHL-SOTE, MITEN LISÄTÄ HENKILÖSTÖN SAATAVUUTTA JA PYSYVYYTTÄ?

SOTE-KYSELYN ANALYYSI 9: MITEN PARANTAISIT ERI AMMATILAI- LAISTEN KESKINÄISTÄ ARVOSTUSTA?

Ammattiliitto JHL teki alkuvuonna 2024 sosiaali- ja terveysaloilla ja niiden tukipalveluissa työskenteleville jäsenilleen kattavan kyselyn, jossa tiedusteltiin alan ammattilaisten näkemyksiä soten henkilöstöpulan selättämiseksi.

Innolinkin toteuttamaan kyselyyn saatiin vastauksia lähes 3600 jäseneltä. Avoimia vastauksia kysely tuotti yli 31 000. Kysely on osa vuosien 2023–2027 JHL:n sote-alojen kärkihanketta.

Tässä koonnissa käsitellään avointa kysymystä: Miten parantaisit eri ammattilaisten keskinäistä arvostusta? Tähän kysymykseen tuli vastauksia 1461 kpl.

Pääsanoma

Kyselyyn vastanneista 45 prosenttia kokee, ettei heidän työpaikallaan arvosteta tarpeeksi eri ammattilaisten osaamista. He arvioivat arvostuksen olevan korkeintaan kohtalaista.

Kyselyssä arvostuksen puutteen koettiin esiintyvän voimakkaimmin vahvan hierarkkisissa työyhteisöissä. Esimerkiksi lääkäreiden ja hoitajien välinen kuilu sekä lähihoitajien ja hoiva-avustajien työn liian vähäinen arvostus tuli esiin vastauksissa.

Työpaikoilla eri ammattiryhmien keskinäinen arvostus syntyy ennen kaikkea työnkuvien selkeydestä ja kaikkien yhteisestä tietoisuudesta siihen liittyen, toisten työn ymmärtämisestä ja kommunikaation avoimuu-
desta. Lisäksi arvostusta lisäävät yhteiset tekemiset sekä esihenkilön kyky ratkaista ristiriitatilanteita, olla tasapuolinen sekä johtaa esimerkillä.

Arvostuksen lisäämiseksi työyhteisöissä vastaajat ehdottavat:

1. Työnkuvien selkeyttämistä sekä tietoisuuden lisäämistä niistä
2. Eri ammattiryhmien ymmärryksen kasvattamista toistensa töistä
3. Moniammatillisuuden ja työkierron lisäämistä
4. Avoimen vuorovaikutuksen ja yhteishengen kasvattamista
5. Esihenkilön keskeisen roolin ymmärtämistä
6. Enemmän käytännön toimia, joilla arvostusta näytetään.

Lisäksi JHL:n asiantuntijat näkevät, että 7. Esihenkilöt tarvitsevat koulutusta 8. Esihenkilön puolueettomuus on tärkeää 9. Yhteisistä säännöistä tulisi sopia 10. Organisaatiokulttuurin muutos hierarkioita purkamalla.

Lopulta kyse on siitä ymmärryksestä, että **jokainen ammattiryhmä on tärkeä osa kokonaisuutta, ja kaikkien panosta tarvitaan.**



Jäsenistön vastauksissa esiintuomat arvostukseen liittyvät keskeisimmät haasteet

Hierarkiat ja eriarvoisuuden kokemus

- Lääkäreiden ja hoitajien välinen kuilu sekä lähihoitajien ja hoiva-avustajien työn liian vähäinen arvostus.
- Johdon ja esihenkilöiden koetaan joskus suosivan tiettyjä ryhmiä.

Epätietoisuus toisten työstä

- Moni ei tiedä, mitä toisen työnkuvaan kuuluu → syntyy väärinkäsityksiä ja arvostelun kulttuuria.
- Tukipalveluiden merkitys jää usein näkymättömäksi.

Kommunikaation puutteet

- Yhteisiä palavereja ja keskusteluja ei ole riittävästi.
- Tiedonkulku katkeilee, tieto jää vain osalle henkilöstöä.

Palkkojen epätasa-arvo ja riittämätön henkilöstö

- Palkkojen epätasa-arvo.
- Riittämätön henkilöstö ja osaamisen hyödyntämättömyys (esim. lääkeluvat).

Esihenkilöiden rooli

- Esimerkin näyttäminen. Esihenkilön tehtävänä on omalla käytöksellään osoittaa arvostavansa kaikkia työntekijäryhmiä, jolloin työyhteisöön on mahdollista syntyä arvostamisen kulttuuri.
- Asioiden esiin nostaminen. Esihenkilön on hyvä pitää työyhteisö tietoisena eri tehtävänkuvista ja nostaa niitä positiivisella tavalla esille. Samoin jos työntekijä tuo esiin tilanteita, jossa hän kokee oman ammattinsa arvostuksen puutteita, pitää esihenkilön ottaa asia puheeksi.

Jäsenistön vastauksissa esiintuomat keskeisimmät ratkaisut

1. Työnkuvien selkeyttäminen ja parempi tietoisuus niistä

Työntekijällä tulee olla selkeä oma tehtävänkuva, jota muutetaan, mikäli työtehtävät muuttuvat. Kun työnkuvat ovat selkeitä ja jokainen tietää, mitä toiset tekevät, vähenevät väärinkäsitykset ja turhautuminen. Tietoisuus tehtävienkuvista lisää keskinäistä arvostusta ja sopua.

2. Lisää keskinäistä ymmärrystä eri ammattiryhmien osaamisesta.

Ymmärrys toisten osaamisesta lisää keskinäistä arvostusta. Kuten myös ymmärrys muiden tekemän työn merkityksestä koko kokonaisuuden onnistumiselle. Kaikkien työ on arvokasta.

3. Moniammatillisen yhteistyön merkitys.

Moniammatillinen yhteistyö, työnkierto ja verkostoituminen lisäävät eri ammattiryhmien välistä ymmärrystä työstä ja lisäävät keskinäistä arvostusta sekä vähentävät ennakkoluuloja.

4. Avoimen vuorovaikutuksen ja yhteishengen kasvattaminen.

Työyhteisön yhteiset arvokeskustelut, yhteiset palaverit, yhteiset tauot ja tyhynpäivät vahvistavat työyhteisön sisäistä luottamusta ja vähentävät hierarkkisuutta. Avoin vuorovaikutus ja hyvä työilmapiiri ovat arvostuksen kannalta ratkaisevassa roolissa.

5. Esihenkilöiden on tärkeä tiedostaa keskeinen roolinsa.

Esihenkilöllä on keskeinen rooli työyhteisön keskinäisen arvostuksen kehittämisessä, sillä hän näyttää esimerkkiä omalla käytöksellään. Hänen on myös tärkeä puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen sekä kohdella kaikkia työyhteisön jäseniä tasapuolisesti. Työpaikalla tulee olla nollatoleranssi selän takana puhumiselle ja kiusaamiselle.

6. Enemmän käytännön toimia, joilla arvostusta näytetään.

Työyhteisöissä on tärkeä tietoisesti kehittää kiittämisen kulttuuria sekä positiivisen palautteen antamista. Ne luovat arvostuksen ilmapiiriä sekä lisäävät motivaatiota ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Myös palkkojen yhteensovittaminen ja ymmärrys palkanmaksuperusteista sekä annettujen resurssien riittävyys tukevat arvostuksen kokemusta.

JHL:n asiantuntijoiden kokoamia lisäratkaisuehdotuksia

7. Esihenkilöille koulutusta.

Esihenkilöille tulisi järjestää koulutuksia tai työnohjausta, joissa kiinnitetään huomiota ja rohkaistaan sekä puuttumaan epäasialliseen käytökseen että syrjintään työpaikalla. Samalla heidän olisi tärkeä itse ymmärtää eri ammattiryhmien työtä, jotta voivat luoda kaikkia arvostavaa ilmapiiriä työyhteisöön.

8. Esihenkilön puolueettomuus on tärkeää.

Jos esihenkilö valitaan omasta työyhteisöstä, tulee huolehtia erityisesti viestinnästä sekä siitä, ettei valinta aiheuta väärinkäsityksiä, jännitteitä tai kokemusta siitä, että esihenkilö suosii lähipiiriään.

9. Yhteisistä säännöistä tulee sopia.

Työpaikan pitää yhdessä sopia palaverikäytännöistä, jotka palvelevat asetettuja tavoitteita liittyen esim. tiedonkulkuun ja tasa-arvoisuuden edistämiseen eri ammattikuntien välillä.

10. Organisaatiokulttuurin muutos hierarkioita purkamalla.

Kaikkia arvostava työyhteisö on nykyaikainen ja hyvä työyhteisö. Vanhoja ja eriarvoistavia hierarkiarakenteita tulee siksi purkaa ja luoda uudenlaista organisaatiokulttuuria. Jokainen ammattiryhmä on tärkeä osa kokonaisuutta, ja kaikkien panos tarvitaan.

Jäsenistön näkemyksiä kuvaavia sitaatteja

”Jokainen ammattilainen miettiköön asennettaan. Kaikkia tarvitaan. Tasa-arvo. Yhdessä olemme enemmän.”

”Töitä voisi jakaa vähän tasaisemmin niiden kohdalla, jotka tekevät osittain samoja työtehtäviä. Osalle kuuluu ns. perustöiden lisäksi suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviä joiden tekemiseen jää perustöiltä liian vähän aikaa.”

”Eri ammattilaisten työtehtävät selkeäksi ja näkyväksi.”

”Yksilöllisillä palautteilla. Esihenkilö olisi työntekijöiden tekemisistä enemmän tietoinen ja osaisi näin ollen sitoa ne kokonaiskuvaan, joka katsoo samaan suuntaan. Ja toki myös hyvä, että kaikki työntekijät tietävät kollegoiden tekemisistä mahdollisimman paljon. Oman työn merkitys lisääntyy.”

”Kerrottaisiin yhteisissä palavereissa, kuinka tärkeää on, että monenlaisia ammattilaisia tarvitaan, jotta arki pyörii.”

”Välinehuoltajat olemme näkymättömiä ja välillä tuntuu, että meidät vain huomioidaan silloin kun emme ole töissä(sairaana). Negatiivista palautetta tulee äkkiä jos jotain on jäänyt tekemättä tms. Kiitosta tulee hyvin harvoin. Pomot kyllä yrittävät sanoa, että olemme tarpeellisia. Mutta missä se näkyy???”

”Avoimempaa keskustelua siitä mitä kenenkin työnkuvaan kuuluu, jotta nähtäisiin todella mitä jokainen työpäivänsä aikana tekee.”

”Käsittämällä, että toisen arvostaminen ei ole itseltä pois. Palkkaus ja kehu.”

”Kaikkien pitää olla samalla viivalla. En siedä yhtään, että hoitajat ei arvosta siivousalan työntekijöitä ja sitä että lääkärit kokevat olevansa hoitajien yläpuolella. Kaikki ovat kuolevaisia ihmisiä eikä kukaan ole toistaan parempi vain koulutuksen vuoksi. Sitä pitää tuoda enemmän ihmisille esiin.”

”Oikea sana tähän olisi avoimuus. Tutustutaan eri ammattilaisten kanssa ja heidän työnkuvaansa. Lisätä tietämystä eri ammattilaisten työn merkityksestä organisaatiossa/yksikössä. Tiimihenki. Vaikka on eri alojen ammattilaisia, niin jokainen kantaa kortensa kekoon. Kaikki tekee yhdessä töitä omalla alallaan.”