

# HENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN ETELÄ-POHJANMAAN SAIRAANHOITOPIIRISSÄ

Tampere 17.1.2008

psykologi Tommi Hautaniemi

## **Työhyvinvointi Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä**

**[www.epshp.fi](http://www.epshp.fi) -> Yksiköiden kotisivut -> Muut palvelut -> Työhyvinvointi**



Yksilö ---> Lähiyhteisö ---> Organisaatio

Nykyisessä suomalaisessa kielenkäytössä työhyvinvointia voidaan pitää yleiskäsitteenä, joka laajasti pitää sisällään työyhteisön ja työntekijän toimintaan liittyvät tekijät:

- Työyhteisön arki ja johtaminen (työyhteisön ja esimiestoiminnan kehittäminen)
- Tukea antavien tahojen toiminta (työsuojelu, työterveyshuolto, luottamusmiehet, sisäiset konsultit, työnohjaajat, henkinen ensiapu)
- Työnantajan yhteisölle tarjoamat työkykyä ylläpitävät resurssit ja toiminta (tutkimus- ja kehittämisprojektit, TYKY-raha)
- Työnantajan yksilölle tarjoamat kuntouttavat toimenpiteet (ASLAK- ja TYK- kuntoutukset, työkyvyn arvioinnit)
- Vapaaehtoisten tahojen tarjoamat palvelut (Virkut, ammattijärjestöt)
- Ihmisen oma vastuu hyvinvoinnistaan, jonka yksi osa on työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistäminen ei ole projekti tai hanke. Se on ratkaisukeskeinen toimintatapa, joka on jatkuvaa, säännöllistä ja suunnitelmallista huolehtimista arkipäivän työnteosta, työntekijöistä, työympäristöstä, työyhteisöstä ja työnjohdosta. Kyseessä on organisaation henkilöstöpolitiikka, henkilöstöstrategia ja toimintapolitiikka. Tavoitteena on pitkäaikaisterveyden lisääntyminen.

## Avainsanat - arvot

- Kehittämismyönteisyys
- Läpinäkyvyys
- Varhainen havaitseminen ja varhainen reagointi
- Läpäisy
- Osallistaminen
- Konkreettisuus

'Kehittämismyönteisyys' tarkoittaa Seinäjoen sairaanhoitopiirin myönteistä asennoitumista tutkimus- ja kehittämistyöhön, johon on varattu omat määrärahat vuosittain.

'Läpinäkyvyys' tarkoittaa sitä, että kaikki työhyvinvointiin liittyvät suunnitelmat ja materiaalit ovat intranetissä kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Läpinäkyvyys toteutuu myös siinä, että sairaanhoitopiirimme vaihtaa kokemuksiaan ja menettelytapojaan muiden sairaanhoitopiirien kanssa.

'Varhainen havaitseminen ja varhainen reagointi' on ajattelutapa, jossa ongelmien ja mahdolluuksien sijaan korostetaan mahdollisuutta. Tällaista toimintaa voidaan kutsua myös ratkaisukeskeiseksi ja terveyttä edistäväksi, jonka tavoitteena on työntekijöiden pitkäaikaisterveys. Työhyvinvointia uhkaaviin työn epäkohtiin haetaan ajoissa yhdessä ratkaisuja ja parannuksia.

Läpäisy' tarkoittaa sitä, että suunnitelmalliseen työhyvinvoinnin edistämiseen ovat sitoutuneet kaikki tasot: sairaanhoitopiirin luottamusmiehet, johtavat viranhaltijat, linjajohto sekä työntekijät.

'Osallistaminen' tarkoittaa sitä, että yhteisistä asioista ovat päättämässä kaikki työyhteisön jäsenet.

'Konkreettisuus' tarkoittaa sitä, että työyhteisön ajankohtaisia asioita pystytään käsittelemään välittömästi ja toimenpiteisiin edetään ripeästi.

## Resurssointi henkilökunnan työhyvinvointiin

- § sisäiset konsultit 1990- luvulta
- § TE- koordinaattori Tuula Susi 2002
- § kuntoutussuunnittelija Marja Mäkinieniemi 2005
- § työhyvinvoinnin asiantuntija (60%) Tommi Hautaniemi 2007

### Budjetti 2007

- § 50 000€ yhteiset. Suurin menoerä tth:n kautta tulleet kuntoutukset (20 000€). Tyhy- viikko 40, jooga, pilates jne.
- § 50 000€ tulosalueet. Jako pääluvun mukaan (n. 12 €).
- § Loppuvuosi: koko potti + 50 000€ tulosalueille.

## Työhyvinvointihankkeita

Yhtymähallituksen toimeksianto: sairauspoissaoloihin puuttuminen

- § STES - Suomen terveyttä edistävät sairaalat ry.
  - 17 jäsentä sekä 5 kannatusjäsentä
  - standardien sisäinajo
  - EPSHP ja KSSHP: henkilökunnan työhyvinvointi
- § Varhaisen havaitsemisen ja varhaisen reagoinnin kehittäminen erikoissairaanhoidossa
  - ∅ selvitys ja ehdotus jatkotoimenpiteistä EPSHP:n henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Kohderyhmä 36 - 44- vuotta.
    - Suikkanen A., Lapin yliopisto & Mäkinieniemi M.
    - kehittämistutkimushanke EPSHP ja PPSHP
- § TYSTRA - työhyvinvointia strategisesti
  - Kuntien eläkevakuutus & Efeko
  - Kohderyhmä sama kuin edellä
  - Hautaniemi & Susi 2008

## Hankkeista hommiin

### Johtajuusportfolio / esimiespassi

§ 2-3 päivän koulutus kaikille johtajille (sama paketti usean vuoden)

§ "Talon asiat" koulutus, useita päiviä. Jatkokoulutukset

- *Varhainen reagointi*. TYKY- toimintamme ydin. Tavoite: esimiehellä on oltava selkeä taustatuki, kun hän puuttuu ehkä vaikeisiin tilanteisiin. Taustatuki tarkoittaa ylempien esimiesten ja tukivoimien (työterveys, työsuojelu, konsultit) mukana oloa. Edellyttää myös selkeää ja kaikkien tiedossa olevaa lomakkeistoa.
- *Nollatoleranssi*. Esitys menossa YTN:n käsittelyyn tässä kuussa. Hoitoonohjausta sovelletaan varhaisen puuttumisen tilanteissa. Päihtyneenä työhön tulo aiheuttaa työsuhteen purun.
- Esimiestyötä velvoittavat *lait ja ohjeet*.
- *Sairaanhoitopiiristä saatavan tiedon hakeminen, ymmärtäminen ja käyttäminen*.
- *Työyhteisöjen kehittäminen, kriisitilanteisiin puuttuminen*. Sisäiset konsultit ja TE- koordinaattori.

### Alaistaidot

§ Vastuullisen esimiestyön vastapooli: sitoutuneisuus, luottamus, psykologinen sopimus

§ Massakoulutukset

§ Kohdennetut esim. työyhteisön kehittämistyön puitteissa