

Työhyvinvoinnin valmennus -koulutus Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä

Pohdintaa

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin (PSHP) koulutusyksikkö sai PSHP:n johdolta luvan aloittaa oma työhyvinvointivalmentaja-koulutus vuonna 2013. Tarkoituksena on kouluttaa työnantajan omista työntekijöistä organisaation toimintarakenteita tuntevia työhyvinvoinnin kehittäjiä työyhteisöjen tueksi. Lähtökohtaisesti opiskelemaan lähtijöiltä odotettiin tavoitettavuutta ja toimimista koko organisaatiossa yli yksikkö- ja toimialuerajojen, ehkä koko ERVA-alueella aina ulkopuolisiin tahoihin asti. Kehittäjien on tarkoitus toimia oman työn ohella. Ajankäytölliseksi resurssitarpeeksi on laskettu 10% vuosityöajasta eli noin 170 tuntia vuodessa. Ajatus on, että ylempi hallinto "velvoittaa" toimialuejohtajat myöntämään työaikaa kehittäjän työhön työnohjaajamallin mukaan.

Koulutuksen järjestämisen taustalla oli tietoa tämän kaltaisen työhyvinvoinnin kehittämisen hyvistä kokemuksista muualla: oma väki tuntee työympäristön ja toiminnan ja itse järjestettynä työhyvinvoinnin kehittäminen on toimiessaan kustannustehokas tapa lisätä työhyvinvointia ja tuloksellisuutta. Kyse on pilottikoulutuksesta. Koulutus alkoi huhtikuussa 2013 niin, että sitä oli tarkoitus rakentaa ja kehittää opintojen edetessä. Saimme mahdollisuuden osallistua koulutukseen ja olla mukana kehittämässä uutta toimintamallia työpaikallamme. Mitään takeita kehittämistyön tulevaisuudesta emme kuitenkaan saaneet. Tarkoituksena on jatkaa kokoontumisia kehittäjäryhmällä varsinaisen koulutuksen jälkeen koulutuksellisessa mielessä ja toiminnan ylläpidon ja kehittämisen näkökulmista.

Koulutuksessa on mukana 12 opiskelijaa. Osallistujissa on työntekijöitä, esimiehiä ja työsuojeluvalltuutettuja. Opiskelu koostuu verkko-opinnoista, lähiopetuksesta ja etätehtävistä. Verkossa on mm. koulutusmateriaaleja, keskustelufoorumi, ohjelmat ja tehtävät. Varsinainen opiskelu tapahtui ulkopuolisia ja työnantajan omia asiantuntijaluentoja käyttäen ja ryhmän sisäisiä keskusteluja ja ns. peiliyhteisöjä hyödyntäen. Koulutuksen vetäjänä toimi PSHP:n koulutuspäällikkö Tuulia Paane-Tiainen yhdessä johtavan työnohjaajan Sirpa Ojalan kanssa.

Johtopäätökset

Työhyvinvoinnin kehittämiseen suuntaavan toiminnan toimintafilosofia tähtää osallistamiseen, jakamiseen ja kehittävään ajatukseen. Tavoite on tukea työyhteisöjen työhyvinvointia ja esimiestyötä muuttuvissa olosuhteissa. Tausta-ajattelu on toiminnan teoria, jonka perusajatuksen mukaan toiminta perustuu tarpeelle ja saa yhteisöllisen merkityksen tekoina. Kehittäminen perustuu humanistiseen ihmiskäsitykseen, jossa ihminen on tajunnallinen ja omaan toimintaansa ja tulevaisuuteensa vaikuttava olento, vapaa valitsemaan ja vastuullinen teoistaan. Ihminen nähdään osana yhteiskuntaa ja vuorovaikutteisena vaikuttajana yhteisöissään.

"Motto on, että työhyvinvointi tulee vain työstä."