

TYÖSUOJELUKONSULTIT 2015-2017

HANKETÖIDEN TIIVISTELMÄT

Jos haluat luettavaksesi koko hanketyön, lähetä sähköpostia osoitteeseen
koulutus@aktiivi-instituutti.fi

Sisällys

Askel työhyvinvointiin	1
Etätyöntekijöiden riskienarviointi.....	2
Inhimillinen turvallisuustekijä	3
Miten kehittäisin Työsuojelun yhteistoimintaa ja vaikuttavuutta Heinolan kaupungin organisaatiossa.....	4
Omaisten / läheisten ja asiakkaiden haasteellinen käyttäytyminen sosiaali- ja terveystalveissa ...	5
Päihdeohjelma – Mahdollisuus turvalliseen hoitoon ja hyvään yhteistyöhön	6
Tapaturma- ja vaaratilannetutkinta malli – Varsinais-Suomen Sairaanhoidopiiri	7
Työhyvinvointia Hatanpään sairaalassa	8
Yhteistyön kehittäminen Porvoon sairaalan ja Itä-Uudenmaan poliisin välillä	9

Tekijä: Tarja Oksanen

ASKEL TYÖHYVINVOINTIIN

TIIVISTELMÄ

Työpaikkani on Jyväskylän kaupungin Terveyttä ja hyvinvointia edistävät liikuntapalvelut, jossa teen työtä erityisliikunnanohjaajana sekä toimin erityis- ja liikunnanohjaajien työsuojeluasiamiehenä. Koulutukseltani olen työfysioterapeutti. Askel työhyvinvointiin hanketyön tavoitteena on tehdä alkukartoitus erityis- ja liikunnanohjaajien työhyvinvoinnista, Rauramon porrasmallia soveltaen. Lisäksi tavoitteena on työhyvinvointitiedon avulla osallistaa ja suunnata huomio erityis- ja liikunnanohjaajien työhyvinvointiin ja sen arviointiin sekä kehittämiseen. ”Työhyvinvointi tehdään yhdessä – esimiehen johdolla” (JKL - Henkilöstökertomus 2015).

Hanketyö koostuu kolmesta osasta: Työsuojelukonsultin koulutukseen kuuluva multimediaesitys ”Psykososiaalinen työhyvinvointi” ja työhyvinvoinnin perusteet oma dia – esitys, Organisaation ja oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus-kysely sekä kirjareferaattien lukeminen osana osallistavaa hanketyötettä. Kohderyhmänä: Terveyttä ja hyvinvointia edistävät liikuntapalvelut, liikuntapalveluiden vakinaiset sekä määräaikaiset erityis- ja liikunnanohjaajat, eli 16 henkilöä.

Hanketyön teoriaosuudessa keskityttiin keskeisiin käsitteisiin eli työ – ja toimintakyky sekä työhyvinvointi. Lisäksi esiteltiin hanketyössä sovellettava Rauramon työhyvinvoinnin portaat – malli. Hanketyön teoriaosuuden lähtökohta ajatuksena on, että toimiva työyhteisö sekä hyvät vuorovaikutustaidot tukevat parhaiten työkykyä ja hyvinvointia. Siksi teoriaosuudessa esiteltiin osa referaatista Pekka Järvisen kirjasta ”Menestyvän työyhteisön pelisäännöt”; toimiva työyhteisö. Työskentelyä tukeva jaettu johtajuus on tärkeää hyvinvoinnin kannalta ja siksi mukana osa referaatista Pauli Juutin ja Antti Vuorelan kirjasta ”Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi”; työhyvinvoinnin johtaminen. Lisäksi on tärkeää, että jokainen sitoutuu samoihin tavoitteisiin ja että kaikki pääsevät vaikuttamaan työyhteisön toimintaan osallistumalla itse työhyvinvoinnin kehittämiseen, sillä osallistumisen lisää myös sitoutumista.

Organisaation ja oman työhyvinvoinnin kuntokartoitus-kyselyn (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007) tulokset esitetään taulukoittain sekä prosenttipylväinä. Yhteenvetona käytetään organisaation ja oman työhyvinvoinnin tikkataulu – mallia sekä Rauramon porrasmallia soveltaen. Pohdinnassa todetaan, että kuntokartoitus kyselyihin osallistuttiin hyvin, sen sijaan osallistava työote kirjareferaattien lukemisessa, ei tällä kertaa onnistunut. Juuti ja Vuorela kirjassaan toteavat: ”Työnsään hyvin voivat, innostuneet ja osaavat ihmiset saavat aikaan tuloksia.”

Avainsanat: toimiva työyhteisö, dialogi, johtaminen ja työyhteisötaidot, työhyvinvointi

Tekijä: Tuuli Urpela

ETÄTYÖNTEKIJÖIDEN RISKIENARVIOINTI

TIIVISTELMÄ

Etätyönteko on digitalisaatiosta huolimatta vielä uusi asia, vaikka mobiilia työtä onkin tehty aina, esimerkiksi putkimiehen työ, jota tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa, voidaan ajatella mobiililyöksi. Ulla Vilkma jakaa mobiilin työn neljään: etätyö, hajautettu työ, ajasta ja paikasta riippumaton työ ja liikkuva työ. Tässä kuitenkin keskitytään etätyöhön, joka on määritelty näin:

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa - niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyöhön liittyy yleensä tietotekniikan käyttö. Etätyö on työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Esimerkiksi puhelinasentajan työtä tai lähetintyötä ei lueta etätyöksi. Olen-naista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Etätyöksi lasketaan myös osittainen etätyö.

Riskienarviointi on tehty henkilöitä varten, jotka ovat kokoaikaisessa etätyössä muualla kuin työnantajan osoittamassa tilassa työnantajan tarjoamilla välineillä.

Tekijä: Päivi Nummenranta

INHIMILLINEN TURVALLISUUSTEKIJÄ

Työ ei ole vielä julkinen

Tekijä: Sari Niemelä

MITEN KEHITTÄISIN TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTAA JA VAIKUTTAVUUTTA HEINOLAN KAUPUNGIN ORGANISAATIOSSA

TIIVISTELMÄ

Hanketyössä lähtöajatuksena oli perehtyä Heinolan kaupungin olemassa oleviin hyviin käytäntöihin ja olemassa oleviin toimintamalleihin. Tämän lisäksi hanketyössä nostin työsuojelun yhteistoiminnan ja vaikuttavuuden kehittämisen pääkohteeksi. Heinolassa työsuojelun yhteistoimintaelin on yt-neuvottelukunta, joka toimii työsuojelun edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä (työsuojelutoimikunta).

Yhteistoimintaelimen ensisijaiseksi kehittämiskohteeksi nostaisin työsuojelun yhteistoimintalain (20.1.2006/44) 26§ yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista kohta 2) periaatteet ja tapa joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään, sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä esille tulleet turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat asiat, miten ne jatkossa käsitellään.

Eri toimijoiden osalta kehittämiskohteena on yhteistyön parantaminen, avoimuus ja luottamus kaikkien toimijoiden kesken. Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyön tiivistäminen on kehittämiskohteena. Työterveys-yhteistyön tarkoitus on, että työterveyshuollolla, työnantajalla, henkilöstöhallinnolla ja työsuojelulla olisi yhteinen käsitys työpaikan turvallisuudesta, henkilöstön tilanteesta ja terveyteen ja työkykyyn liittyvistä tekijöistä. Säännölliset tapaamiset, joissa käsitellään ja arvioidaan yhteisiä asioita, käydään läpi työterveyshuollon raportteja tai suunnitellaan uusia toimia työpaikan terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi ovat yhteistyön perusta. Työterveyshuollon asiantuntemusta voisi käyttää laajemmin mm. ohjeita laadittaessa ja koulutuksien asiantuntijoina.

Toimintaohjeiden laatiminen ja niiden käytäntöön istuttaminen ovat pääosissa riskien arvioinnin ja hallinnan, työtaturma – läheltä piti- tilanteiden seurannan, perehdytyksen ja väkivallan uhan osalta. Iso kokonaisuus on esimiesten työsuojelutietouden lisääminen. Keinona tuon esiin esimiehen työsuojeluoppaan ja säännöllisen koulutuksen työsuojeluasioissa.

Työkyvyn tukemiseen tulee laatia oma ohjelmansa ja työsuojelun toimintaohjelman päivitys on myös tarpeellinen.

Tekijä: Päivi Telaranta-Virtanen

OMAISTEN / LÄHEISTEN JA ASIAKKAIDEN HAASTEELLINEN KÄYTTÄYTYMINEN SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUISSA

TIIVISTELMÄ

Silloin, kun oikeustoimikelpoinen omainen, läheinen tai asiakas uhkaa tai häiritsee työntekijän työn suorittamista, tulee tilanteeseen aina heti reagoida. Edellä mainitut saattavat tehdä ehdotuksia, aloittaa tai käydä väkivaltaa käyttäen käsiksi työntekijään niin että häneen henkilökohtainen koskemattomuutensa ja turvallisuutensa kärsii. Työntekijä kokee salassapitovelvollisuuden koskevan myös näitä tilanteita ja pyrkii käsittelemään tunteensa yksin, että jo väkivallalla uhkaaminen kuormittaa hoitajaa henkisesti. Se voi vaikuttaa työkykyyn, vaikei näkyvää vammaa jäisikään. Tilanteiden jälkipuintitarve on välttämätön etenkin yksiköissä, joissa väkivallan uhka ja haasteellinen käyttäytyminen on toistuvaa.

Tekijä: Riitta-Liisa Luostarinen

PÄIHDEOHJELMA – MAHDOLLISUUS TURVALLISEEN HOITOO JA HYVÄÄN YHTEISTYÖHÖN

TIIVISTELMÄ

Päihdeohjelma on ohjeistus, jonka avulla on tarkoitus ennaltaehkäistä ja hallita työhön heijastuvia päihdehaittoja työpaikalla. Ohjelman tavoitteena on vähentää päihteiden riskikäytöstä aiheutuvia yksilöllisiä terveyshaittoja sekä työnantajalle ja yhteiskunnalle koituvia kustannuksia.

Tämä päihdeohjelma koskee Varkauden kaupungin henkilöstöä ja se on voimassa toistaiseksi.

Varkauden kaupungin periaatteena on, että päihdehaittilanteet käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti. Tämä edellyttää koko yhteisön avointa suhtautumista asiaan ja päihdeohjelman johdonmukaista noudattamista kaikkialla Varkauden kaupungin työpisteissä.

Varkauden kaupungin organisaation palveluksessa ei ole sallittua työskennellä päihtyneenä eikä krapulassa. Alkoholien, huumeiden, päihtymistarkoituksessa käytettävien lääkkeiden ja muiden päihdyttävien aineiden käyttö, hallussa pitäminen, varastaminen, jakaminen tai myyminen on kiellettyä työaikana ja työtehtäviä suoritettaessa.

Varkauden kaupunki on savuton työpaikka.

Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkäyttäytymisestään ja työkyvystään. Esimiehellä on kuitenkin viime kädessä vastuu määritellä työntekijän työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta.

Tämä päihdeohjelma on tehty yhteistyössä Varkauden kaupungin Soisalon työterveyshuollon, päihdeklinikan ja henkilöstöhallinnon kanssa.

Varkauden päihdeohjelmassa on käytetty pohjana Salon kaupungin päihdeohjelmaa - kiitokset!

Tekijä: Jarkko Kimari

TAPATURMA- JA VAARATILANNETUTKINTA MALLI – VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPUURI

TIIVISTELMÄ

Varsinais-Suomen Sairaanhoidopiiristä puuttui ohjeistus tapaturma, ja vaaratilanne tutkintaan. Työsuojelukonsultin tutkintoon kuului hanketyö ja tiedustelin työsuojeluorganisaatiolta mitä eri vaihtoehtoja hanketyöhön olisi. Työsuojelupäällikkö ehdotti Tapaturma, ja vaaratilanne tutkintaohjeistuksen tekoa esimiehiä varten. Aihe tuntui varsin mielenkiintoiselta.

Tapaturma, ja vaaratilanne tutkinta prosessia tarvitaan VSSHP:ssa jotta saataisiin tapaukset selvitettyä ja työn riskit minimoitua. Tämä työ on alku prosessille ja tämän jälkeen alkaa todellinen työ, jotta saisimme toimivan ratkaisun tapaturma, ja vaaratilanne tutkintaan. Tarkistuslista, joka on esimiesten käyttöön tarkoitettu työkalu pitää saada mahdollisimman yksinkertaiseksi käyttää ja haasteena on myös, että ohjeistukset olisivat yksiselitteiset, eli niitä ei pysty tulkitsemaan. Esimiesten kuormitus sairaanhoidopiirissä on huomattava, joten tutkintaprosessista pitää tehdä mahdollisimman kevyt.

Tekijä: Kirsi Lilja

TYÖHYVINVOINTIA HATANPÄÄN SAIRAALASSA

TIIVISTELMÄ

Hanketyön tarkoituksena on kertoa Tampereen kaupungin erikoissairaanhoidon yksikön Hatanpään sairaalan työsuojelullisista haasteista. Tätä varten tein työntekijöille kyselyn, jossa pyrin selvittämään ongelmallisia kohtia työntekemisessä. Tavoitteena oli selvittää työntekijöiden ajatuksia työhyvinvoinnista sekä selvittää mitä työntekijät tietävät työhyvinvoinnista ja mitä he haluaisivat tietää asiasta.

Kyselytutkimuksessa oli sekä avoimia kysymyksiä, että arviointiasteikolla vastattavia kysymyksiä. Kohderyhmäksi valikoitui oma työyhteisöni sijaishenkilöstö sekä yksi vuodeosasto, jolla hoidetaan ortopedisiä sekä plastiikkakirurgisia potilaita. Kyselyä jaettiin kaikkiaan 56 työntekijälle, joista 28 vastasi kysymyksiin, vastausprosentin ollessa tällöin 50.

Kyselyä lähdin tekemään, koska työhönsä ja työoloihinsa tyytyväiset työntekijät ilahduttavat useammin työtovereita, potilaita sekä muita lähiympäristönsä ihmisiä. Työoloilla on siis suuri merkitys meidän kokonaishyvinvointiimme.

Tekijä: Mari Hallenberg

YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN PORVOON SAIRAALAN JA ITÄ-UUDENMAAN POLIISIN VÄLILLÄ

Työ ei ole julkinen