

Työsuojelukonsultit 2020 - kehittämishankkeiden tiivistelmät

Aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen	2
Etätyö.....	2
Hetipurku–mallin jalkauttamissuunnitelma Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalla	3
Hyvä käytös on meillä sallittu.....	4
Kesän 2018 helteen vaikutus Siun soten toimipisteissä/ Turvallisuuskiertoraportit syksy 2018.	5
Kokemustoimija	6
Lahden kaupungin päälliköiden riskienhallinnan osaaminen	7
Luento työsuojeluvaltuutettu koulutuksessa. Aktiivi-Instituutti 10.10.2019.....	8
Lähiesimiehen työhyvinvointijohtamisen tukeminen	8
Näin kehittäisin yhteistoimintaa ja työsuojelua Plus Terveudessa	9
Olosuhdekartoitus osana maatalouslomittajan työturvallisuutta (työ ei ole julkinen).....	10
Pisto- ja viiltotapaturma ilmoitus prosessin uudistus.....	11
Psykososiaalisen kuormituksen hallinta Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä työsuojeluvaltuutetun näkökulmasta	11
Riskitilanteiden ehkäisy ja käsittely Joensuun kaupungin työpaikoilla	12
Sopuisasti sairaanhoitopiirissä – toimintaohje henkisen väkivallan estämiseksi tehdyn toimintaohjeen uudistusprosessi Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä	13
Star Asfaltti Oy Työsuojelun kehittämishanke.....	14
Työhyvinvointikysely 2019, Helsingin seudun liikenne, tarkastusmaksuyksikkö	15
Työhyvinvointivartit	16
Työsuojelun käsikirja esimiehille	16
Työsuojeluvaltuutetun perehdytysopas Etelä-Pohjanmaan Sairaanhoitopiirissä.....	17
Työsuojeluvaltuutetun perehdytysopas, Kuopin Yliopistollinen sairaala	18

Työmarkkinakonsultit 2019 - hanketöiden tiivistelmät

Vesa Jormanainen

Aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen

Arkipäivän uhat ovatkin suurimmalta osin niin pieniä, ettei ne vaikuta elämän kulkuun juuri millään lailla. Työelämässä joillakin ammattialoilla on meitä vastassa toisen ihmisen aiheuttama väkivallan uhka. Toisen ihmisen tuoma riski on toisinaan arvaamattomin ja vaikeasti ennakoitava.

Voimme kuitenkin varautua asiakastilanteen eskaloitumiseen tiedostamalla uhka ennakoita.

Varautuminen alkaa toiminta ja työympäristön asianmukaisella suunnittelulla. Henkilöstön koulutuksella tunnistamaan vaara ja yhdenmukainen toiminta tilanteen ryöstäytyessä. Myös asianmukainen jälkihoito on tärkeä osatekijä väkivalta tilanteessa.

Tämän työn tarkoituksena ei ole olla kaiken kattava ohjekirja työelämässä kohdattavaa väkivaltaa vastaan, vaan nopeasti luettava yksinkertainen opus muistuttamaan asioista mitä on hyvä huomioida väkivaltariskin ketjussa.

Marjut Uimaluoto

Etätyö

Digitaalisuuden ja työn tehostamisen vaatimusten myötä työelämä on muuttunut yhä liikkuvammaksi, ja etenkin tietointensiivisillä aloilla monia työtehtäviä tehdään täysin ajasta ja paikasta riippumatta. Samalla työntekijöiden halu työn riippumattomuuteen ja oman elämänsä hallintaan on noussut. Hyvien tietoliikenneyhteyksien sekä erilaisten tuottavuuteen ja kommunikaatioon keskittyvien työasema- ja mobiilisovellusten kehitys tuovat jatkuvasti yritysten käyttöön uusia työkaluja etätyömallien hyödyntämiseen. Tällaiset etätyömallit antavat mahdollisuuden luopua paikkasidonnaisesta työskentelystä mutta tuovat samalla uusia haasteita niin työntekijän omalle hyvinvoinnille kuin työpaikan johtamiskulttuurille.

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvan työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa. Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa kestoltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa.

Työ voidaan suorittaa sellaisessa ympäristössä, missä se on työntekijän ja tehtävien kannalta tehokkainta ja tarkoituksenmukaista. Etätyötä tehdään kotona tai vapaa-ajan asunnolla. Työnantajalla vastuu kaikkien työntekijöiden työturvallisuudesta ja- terveydestä. Työturvallisuutta koskeva opastus ja ohjeistus korostuvat etätyössä.

Tuija Hakkarainen

Hetipurku-mallin jalkauttamissuunnitelma Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalla

Tässä hanketyössä esittelen Hetipurku-mallin jalkauttamissuunnitelmaa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalla. Lisäksi esittelen Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialaa toimintaympäristönä.

Turvallisuus on yksi Helsingin kaupungin toimintaa ohjaavista arvoista. Työntekijät haluavat työskennellä turvallisissa ja terveellisissä työpaikoissa jossa erilaiset uhat tai vaarat eivät estä tekemästä perustehtävää, eivätkä estä kuntalaisille tarjottavien palvelujen saatavuutta. Työpaikkojen turvallisuus on keskeinen tekijä työhyvinvoinnin ja työn sujuvuuden kannalta.

Hetipurku on henkisen tuen malli työpaikan turvallisuuspoikkeamien ja ei-toivottujen tapahtumien käsittelyyn. Hetipurku on ”henkistä ensiapua”, kollegalta kollegalle. Hetipurku-malli tarjoaa keskustelumallin, jolla poikkeavan tilanteen kokenut työntekijä käy läpi tilanteen ja tunteet normalisoidaan.

Keskustelun jälkeen työntekijä on jälleen toimintakykyinen eikä hänen työkykynsä vaarannu. Keskustelut ovat nopeita, noin 5 – 15 minuutin mittaisia purkukeskusteluja, joita voivat pitää ne työntekijät jotka ovat käyneet Hetipurku-koulutuksen.

Sote-toimialalla on Hetipurku-mallille selkeää kysyntää ja siksi se käyttöönottoa tehostetaan. Mallia jalkautetaan mahdollisimman moneen työyksikköön ja tietoisuutta sen hyödyistä tullaan levittämään aktiivisesti.

Virpi Lindström, Kirsi Karuneva

Hyvä käytös on meillä sallittu

Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen on Porin kaupungin henkilöstöpolitiikan keskeinen tavoite. Esimiesten tulee noudattaa varhaisen tuen käytäntöjä, eikä häirintää ja epäasiallista kohtelua tule hyväksyä työpaikoilla. Esimiehellä on velvollisuus puuttua asiaan heti, kun ongelmia havaitaan.

Työyhteisön tulee tunnistaa häirintä ja epäasiallinen kohtelu, ottaa asia puheeksi ja puuttua siihen ajoissa. Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijää välttämään muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Myös työntekijöiden odotetaan häirintää tai epäasiallista kohtelua havaitessaan nostavan sen keskusteluun.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on useimmiten järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä. Se on aina lain ja yleisen hyvän tavan vastaista ja siten vastuutonta ja kiellettävää käyttäytymistä työssä. Kohteeksi voi joutua työntekijä tai esimies ja sillä voi olla vakavia seurauksia terveyteen ja hyvinvointiin sekä koko työyhteisön toimivuuteen.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamista voi häiritä usean eri käsitteen käyttö samasta asiasta. Käsitteitä, joita käytetään, ovat mm henkinen väkivalta, kiusaaminen, työsyryntä ja sukupuolinen häirintä.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kohteeksi tuleminen on vakava sosiaalinen konfliktitilanne, joka lisää stressiä, heikentää hyvinvointia sekä lisää sairauspoissaoloja. Työyhteisössä ilmenevät häirintä ja epäasiallinen kohtelu vaikuttavat koko työyhteisön toimivuuteen.

Tämä toimintaohje on laadittu häirinnän ja epäasiallisen kohtelun varalle ja se koskee kaikkia Porin kaupungin palvelussuhteessa olevia henkilöitä.

Riitta Martikainen

Kesän 2018 helteen vaikutus Siun soten toimipisteissä/ Turvallisuuskiertoraportit syksy 2018.

Kun päivän ylin lämpötila on yli 25 celsiusastetta, voidaan Suomessa puhua helteestä. Kesä 2018 oli lämmin ja helteinen. Hellepäiviä mitattiin yhteensä 63 kpl. Helteet ajoittuivat touko-syyskuulle, pisin hellejakso oli heinäkuussa (27 päivää). Ensimmäinen hellepäivä mitattiin toukokuun 11 päivänä ja vielä syyskuussakin mitattiin useita hellepäiviä.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) mukaan, helteistä aiheutuva terveysriski suurenee jo yksittäisinä lämpiminä päivinä. Pitkittyneiden lämpimien jaksojen, eli helleaaltojen, aikana terveysvaikutukset lisääntyvät voimakkaasti. Helleaallot ovat erityisen haitallisia, koska elinympäristö ei rakennusten lämpenemisen takia viilene yölläkään ja elimistöön kohdistuu pitkäaikainen lämpökuormitus. Korkea ilmankosteus lisää helteen tukaluutta.

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä, jonka käyttämä markkinointinimi on Siun sote. Tätä Siun sote nimeä käytetään jatkossa tämän työn tekstissä, kun viitataan Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymään. Siun sotessa järjestetään turvallisuuskierrat 2 x vuodessa (kevät ja syksy) eri aiheihin. Hellekesä 2018 ja sen vaikutukset otettiin syksyn 2018 turvallisuuskierron yhdeksi aiheeksi: Hellekausi: Ilmenikö ongelmia? Miten varaudutaan mahdolliseen seuraavaan hellekauteen?

Teen hanketyöni kesän 2018 helteen vaikutuksista Siun soten eri toimipisteissä. Keräsin materiaalin syksyn 2018 turvallisuuskierto muistioista ja tein yhteenvedon aineistosta. Saadusta materiaalista keräsin tietoa, mitä ongelmia helle aiheutti, mitä ratkaisuja ongelmiin keksittiin ja miten yksiköt varautuvat helteeseen tulevaisuudessa. Materiaalin aineistoista tein yhteenvedon oman työyhteisön käyttöön. Tässä työssä ei käsitellä mahdollisia potilas/asiakkaisiin kohdistuvia terveyshaittoja.

Syksyllä 2018 turvallisuuskiertoja käytiin 138 eri työpisteessä ja muistioita kierroilta palautettiin 80 kpl. 50 muistiossa oli maininta kesän helteen vaikutuksesta työyksikköön. Muistiot jaettiin palvelualueihin; joita ovat terveys- ja sairaalatalvelut, ikäihmisten palvelut, perhe- ja sosiaalitalvelut ja yhteiset palvelut. Yhteisten palveluiden muistioissa ei ollut mainintoja helteen vaikutuksesta yksikköihin.

Helteen vaikutuksiin liittyviä havaintoja oli odotettua vähemmän. Ongelmia tuottivat; kohonnut sisäilmanlämpötila, huoneilman viilentäminen, tuuletus sekä kuumuus ja kosteus sisätiloissa. Laitteiden rikkoutuminen ja siitä aiheutuvat hankaluudet, kuten kondensoituneen veden valuminen lattialle sekä uusien viilentimien ja tuulettimien hidas saanti hankaloittivat joissakin yksiköissä työskentelyä helteen aikana.

Henkilökunnan jaksaminen ja mahdollisuus työntaotukseen sekä ylimääräisten sijaisten saaminen avuksi työyksikköön koettiin myös haasteena. Potilasiin/ asiakkaisiin liittyviä helteen vaikutuksia oli raportoitu vähän, vain muutama maininta ja näihin ongelmiin työyksiköt olivat keksineet ratkaisut itse. Ne yksiköt, jotka eniten joutuivat helteen aiheuttamien ilmiöiden kanssa tekemisiin, ovat laatineet jo suunnitelmia ja toimintaohjeita vastaavan tilanteen varalle. Yksiköitä on ohjeistettu ottamaan hellekaudet paremmin huomioon laitehankinnoissa, erilaisten tuulettimien ja ilmastointilaitteiden osalta.

Tiina Mäki

Kokemustoimija

Tampereen Aikuiskoulutuskeskus oli kehittelemässä uudenlaista toimintamallia yhdessä työpaikkojen ja työterveyshuollon kanssa työntekijöiden työhyvinvoinnin tueksi. Toimintamallissa ongelmia kohdanneet ja niistä selvinneet työntekijät toimivat tukihenkilöinä ja työhyvinvoinnin kehittäjinä työpaikoilla. Kokemustoiminta on vakiinnuttamassa asemaansa hoito- ja kuntoutuspalveluissa.

Kokemustoimijakoulutus käynnistyi Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksessa syksyllä 2016. Pilottikoulutuksen osallistujat tulivat Tampereen kaupungin eri yksiköistä. Pilottikoulutuksen taustalla olivat Tampereen kaupunki ja Tullinkulman Työterveys. Koulutukseen ilmoittautuneet kutsuttiin haastatteluun henkilökohtaisesti. Mukana oli 12 Tampereen kaupungin työntekijää seitsemänä koulutuspäivinä 31.8.2016- 11.1.2017 eli koulutuksen kesto oli noin puoli vuotta. Koulutusryhmässä käytiin läpi osallistujien omia kokemuksia luottamuksellisesti ja toisten kokemuksia kunnioittaen. Koulutus oli osa ”Iällä ei ole väliä”- hanketta, joka sai Euroopan sosiaalirahaston rahoitusta sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Koulutuksessa käsiteltiin ihmisten työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin vaikuttavia asioita tietopuolisten luentojen ja keskustelujen avulla. Heillä oli mahdollisuus käsitellä omia kokemuksia ryhmässä tai henkilökohtaisissa ohjauskeskusteluissa. Osallistujat peilasivat koulutuksessa käsiteltäviä asioita omiin kokemuksiin. Kokemustoimija voi omalla esimerkillään madaltaa kynnystä puhua vaikeistakin asioista työpaikoilla. Avoimuuden lisääntyminen ja erityisesti mielenterveysongelmiin liittyvien kuvien poistaminen oli tavoite, jota toiminnalla edistettiin.

Koulutuksen keskeisiä teemoja olivat kokemustoimijuus, kokemustoimijan roolit ja toimintatyöelämässä. Mielenterveys ja työelämä, jaksaminen, työelämän stressi- ja kuormitustekijät ja yksilöllinen selviytyminen sekä työterveyshuollon ja työpaikkojen yhteistyö.

Marianne Nieminen

Lahden kaupungin päälliköiden riskienhallinnan osaaminen

Haastattelin hanketyöhöni Lahden kaupungin eri palvelualueilla, konsernihallinnossa, sivistyksen ja kaupunkiympäristön palvelualueella työskenteleviä päällikötason henkilöitä ja heidän tietämystään riskienhallinnasta. Kyseisillä palvelualueilla työskentelee n. 1000 henkilöä, joista johtajia on 22 ja 46 on päällikkö- ja esimiestason henkilöitä. Haastateltavat valittiin satunnaisesti. Kysymykset laadittiin yhdessä Lahden kaupungin turvallisuus- ja riskienhallintapäällikkö Antti Prepulan kanssa. Turvallisuus- ja riskienhallintapäällikkö voi vastausten perusteella miettiä mahdollisia kehittämistoimia riskienhallinnan osalta. Vastauksista ei tule tunnistamaan vastaajaa.

Hanketyön tarkoituksena oli myöskin saada itselleni lisää tietoa riskienhallinnasta ja sen eri osa-alueista. Oppia ja kuulla miten eri henkilöt kokevat riskienhallinnan omassa työssään. Olen koonnut hanketyöhöni tiivistetysti riskienhallinnan tärkeimmät asiat mutta paljon jää vielä käsittelemättä.

Riskienhallintaan pitäisi saada koko henkilöstö mukaan niin, että se olisi normaalia jokapäiväistä toimintaa. Työsuojelulaki 4 luku 18 § - 23 § työntekijöiden yleisten velvollisuuksien lisäksi luvussa on säännökset vioista ja puutteellisuuksista ilmoittamisesta sekä henkilönsuojainten, työvälineiden ja vaarallisten aineiden sekä turvallisuus- ja suojalaitteen käytöstä eli työntekijöillä on velvollisuuksia riskien havaitsemisessa ja poistamisessa.

Huomioitaisiin mahdolliset riskit ja matalalla kynnyksellä ne myöskin vietäisiin eteenpäin esimiehen tietoon. Vaarojen selvittämisen ja riskien arvioinnin tulisi olla suunnitelmallista ja jatkuvaa. Työntekijät ja työnantaja tekevät yhteistyössä työympäristöstä turvallisemman, jolloin se lisää hyvinvointia työssä.

Poika-Mies Riionsaari

Luento työsuojeluvaltuutettu koulutuksessa. Aktiivi-Instituutti 10.10.2019

1) Työsuojeluvaltuutettu työsuojeluorganisaation kehittäjänä.

Kerron Esperi Care Oy työsuojeluorganisaatiosta, miten työsuojeluvaltuutettuna olen onnistunut kehittämään työsuojeluorganisaatiota ja sen toimintaa merkittävällä tavalla sekä siitä, miten olen noussut ensimmäiseksi kokoaikaiseksi työsuojeluvaltuutetuksi Esperi Care Oy historiassa. Pienryhmä työskentelyä (3-4 henk.) joissa pohdintaa, mitä kehitettävää omassa työsuojeluvaltuutettu toiminnassa /oman työpaikan työsuojeluorganisaatiossa on ja mitkä asiat ovat esteenä /jarruttavat työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista / työpaikan työsuojeluorganisaation kehittämistä. Purku ryhmittäin ja keskustelua.

2) Alueellisen työsuojeluvaltuutetun arki:

Pysähdy. Kuuntele. Mahdollista avoin dialogi. Kerron millaista alueellisen työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitaminen on käytännössä, työsuojelun yhteistoiminnasta Esperi Care Oy:ssa eri tahojen kanssa sekä esimerkkejä käsiteltävänä olleista tapauksista. Pienryhmä työskentelyä

Teija Turunen

Lähiesimiehen työhyvinvointijohtamisen tukeminen

Työsuojeluvaltuutettukauteni alussa alueeni toimialajohtaja esitti kysymyksen: ”Kuinka työsuojelu voi auttaa lähiesimiehiä heidän työkuormituksessaan?”. Kysymys on mielekäs, koska hyvä lähiesimiestyö ylläpitää ja parantaa hyvää työilmapiiriä. Työilmapiirillä on suora vaikutus koettuun työhyvinvointiin, jolla edelleen on suoria vaikutuksia terveyteen ja työn sujumiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä 2010:20 sivulla 9 todetaan: ”Työssä jaksaminen ja työhyvinvoinnin edistäminen ovat nousseet ydinsisällöksi työsuojelussa”. Työilmapiirin ja työsuojelun yhteys on ilmeinen, joten tästä syystä valitsin aihealueekseni työilmapiirin työhyvinvoinnin osatekijänä ja siinä lähiesimiestyön työskentelyn.

Työsuojeluvaltuutetulla on rajalliset keinot vaikuttaa lähiesimiehen toimintaan. Sen sijaan keskijohdon tuella on suuri merkitys lähiesimiehen työhyvinvointijohtamiseen ja siitä suoriutumiseen. Työni lähdemateriaalina olen käyttänyt mm. Susan Lundelin oikeussosiologian väitöskirjaan pohjautuvaa artikkelia ja VTT Pauli Juutin teoksia, tutkimuksia ja artikkeleita johtamisesta ja johtamiseen liittyvistä haasteista. Hanketyö muodostuu kirjallisuuden ja tutkimustulosten läpikäynnistä ja kysymysosion kartoitusta, jolla on mahdollista kartoittaa, miten keskijohto käytännössä tukee lähiesimiehiä. Kysymykset on muotoiltu kattamaan keskeiset ongelma-alueet, jotka ovat tulleet esiin käydyn kirjallisuuden avulla. Kysymysosion avulla keskijohto voi tarkastella omaa toimintaa lähiesimiehen työhyvinvointijohtamistyön tukemisessa. Kysymykset on suunniteltu siten, että ne voivat olla pohjana keskusteluissa.

Hanketyön esittelyn yhteydessä keskijohto esitti kiinnostuksensa aiheeseen, piti työtä tärkeänä ja lupautui siihen osallistumisen. Työn valmistuttua keskijohto alkoi epäilemään ja aiheen käsittely työsuojeluvaltuutetun tekemänä, eli henkilöstön edustajana, nähtiin ongelmallisena ja kyselyosion toteuttaminen peruuntui. Lopputulos indikoi, että aihe koetaan edelleen hyvin vaikeaksi käsitellä. Tutkimusta lähiesimiehen työhyvinvointijohtamisen tukemisesta on vaikea toteuttaa. Toisaalta tavoite, että osa keskijohdosta tutustuu hanketyöhön, on saavutettu. Toivon työn herättävän kysymyksiä, kuinka he näkevät oman roolinsa organisaation asettamien strategian, vision ja arvojen toimeenpanijoina ja toteuttajina. Lisäksi toivon työn avaavan työsuojeluvaltuutetuille sitä problematiikka kenttää, joka liittyy johtamiseen, ja olevan meidän työyhteisössämme keskustelun herättäjänä.

Heli Talja-Salo

Näin kehittäisin yhteistoimintaa ja työsuojelua Plus Terveudessa

Tarkoitukseni oli perehtyä Plus Terveiden yhteistoimintaelimen ja työsuojelun toimintaan sekä hyviin käytäntöihin. Löytää keinoja työsuojelutietouden viemiseksi työpaikoille ja lisätä yhteistoimintaa työpaikoilla.

- Tärkeimmäksi kehityskohteeksi nostaisin työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämisen. Työsuojelun yhteistoimintalain (20.1.2006/44) 26§ kohta2) periaatteet ja tapa joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään, sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä esille tulleet turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat asiat, miten ne jatkossa käsitellään.

- Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tulee tiivistää siten että kaikilla toimijoilla on selkeä ja yhteneväinen kuva työpaikan turvallisuudesta, henkilöstön terveyteen ja työkykyyn vaikuttavista asioista.

- Työsuojelutoimintaan tulee resursoida varoja riittävästi. Hyvin hoidettu työsuojelu ei keskity "tulipalojen sammuttamiseen vaan ennaltaehkäisyyn"
- Koko henkilöstö ja etenkin esimiehet sekä vastaavat hoitajat tarvitsisivat säännöllistä koulutusta työsuojeluasioista ja yhteistoiminnasta työpaikalla. Työsuojelukoulutuksen lisäksi keinona näkisin työsuojelun vuosikellon ja esimiesten perehdytysoppaan.
- Avoimuus ja luottamus kaikkien toimijoiden kesken parantaa yhteistyötä.

Terja Mikola

Olosuhdekartoitus osana maatalouslomittajan työturvallisuutta (työ ei ole julkinen)

Maatalouslomittajan työ on yksi riskialttiimmista ammateista. Maatalouslomittajat työskentelevät hyvinkin erilaisilla maatiloilla. Olosuhteet, koneet ja laitteet, eläimet, työskentelytavat sekä usea muu tekijä muuttuu tilalta toiselle työskentelemään mentäessä. Maatalouslomittaja työskentelee työnantajansa määräämänä maatalousyrittäjän tiloissa. Tämä osaltaan vaikeuttaa selkeiden, saati yksityiskohtaisten ohjeiden tai mallien aikaansaamista. Valtakunnallisen tasapuolisen palvelun aikaansaamiseksi pitäisi jokaisella lomituspalveluita tuottavalla taholla olla mahdollisuus ohjeistaa olosuhdekartoitusten tekijöitä samoin ohjeistuksin. Maatalouslomittajien sitouttaminen tuttuun työturvallisuusasiaan on helpompaa. Lomatoimistoilla, maatalouslomittajilla sekä maatalousyrittäjillä on omat näkemyksensä tarvittavista tai vaadittavista kriteereistä. Vaadittavat asiat eivät yleensä ole mahdottomia. Asenne työturvallisuutta kohtaan on usein selvä suunnannäyttävä, kun jotain pitäisi muuttaa turvallisemmaksi ulkopuolisen pyynnöstä. Kun asiat ja aiheet tulevat kaikille osapuolille tutuiksi on asiaan puuttuminenkin paljon helpompaa. Siksi asiaa pitäisi tuoda enemmän esille kaikille osapuolille. Lomitusyksiköllä on käytettävissä olosuhdekartoitus-lomakkeet tilakäynnillä. Tämän yksittäisen työkalun käytön tutuksi tuomiseen aion siis paneutua. Yksikössämme (Vehmaan lomitustoimi) aion tuoda asiaa työsuojeluvaltuutetun roolissa esille työkokouksissa sekä yhteisissä koulutustilaisuuksissa. Paljon on tehty, mutta paljon on vielä kehitettävääkin.

[~ SISÄLLYSLUETTELOON ~](#)

Lenita Fjellström-Nygård

Pisto- ja viiltotapaturma ilmoitus prosessin uudistus

Vaasan keskussairaalassa Hanketyön perustana oli päivittää Vaasan sairaanhoitopiirin pisto- ja viiltotapaturma ilmoituksen prosessi.

Pistotapaturma- ilmoitus kuuluu yhtenä osana työsuojeluvalvontaa. Työnantajan tulee turvata työntekijän työolosuhteet niin turvalliseksi kuin mahdollista.

Organisaatiossamme olemme todenneet pistotapaturmailmoitus prosessin olevan monimutkainen työntekijälle. Tämän takia prosessia tuli selkeyttää.

Timo Hannila

Psykososiaalisen kuormituksen hallinta Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä työsuojeluvaltuutetun näkökulmasta

Valitsin aiheeksi työsuojelukonsultin hanketyöhön ”psykososiaalisen kuormituksen hallinta Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä työsuojeluvaltuutetun näkökulmasta”. Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan henkistä ja sosiaalista kuormittumista. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat liittyä työn järjestelyihin, sisältöön sekä työyhteisön toimivuuteen. Psykososiaalisen kuormituksen hallintaan on Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä useita erilaisia välineitä. Mielestäni osuvin väline, mihin työsuojeluvaltuutettuna pääsee mukaan yksiköiden prosesseihin, on riskien arviointi yksiköissä.

Olen työskennellyt puolitoista vuotta työsuojeluvaltuutettuna. Työtehtävissäni olen törmännyt riskien arvioinnissa tapahtuviin erilaisiin käytäntöihin. Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoitopiirissä sairauspoissaolot ovat kasvaneet viimevuosien aikana. Etenkin mielenterveys- ja käyttäytymisen häiriöihin liittyvät poissaolot ovat kasvaneet noin 10000 kappaletta vertailuajankohdan aikana. Riskien arvioinnin kautta pystytään arvioimaan ja puuttumaan työpaikan riskitekijöihin. Tähän hanketyöhön olen koonnut lainsäädäntöä sekä tarkastellut riskien arvioinnin prosessia sekä työn psykososiaalista kuormitusta. Riskien arviointia tulisi mielestäni hyödyntää enemmän työnhyvinvointijohtamisessa arjessa.

Koko organisaatiolle sekä yksittäiselle työntekijälle ovat tärkeitä liiallisen kuormituksen ennaltaehkäisy ja kuormituksen vähentämisen merkitys. Nämä näkyvät työhyvinvoinnin sekä työtyytyväisyyden parantumisena. Henkilöstön voidessa hyvin, motivoituminen ja halu työnsä kehittämiseen lisääntyvät. Organisaation tuottavuus paranee koska sairaana työskentely, poissaolot vähenevät. Myös tapaturmien määrä laskee. Työntekijät ovat sitoutuneita työhön ja työpaikkaan. Kustannustehokkuus paranee välittömien ja välillisten talousvaikutusten myötä.

Marja-Liisa Lackman

Riskitilanteiden ehkäisy ja käsittely Joensuun kaupungin työpaikoilla

Ristiriitoja ei voi välttää työpaikoillakaan, toimivassakin työyhteisössä voi olla erilaisia käsityksiä työstä ja sen tekemisen tavoista. On huomattava, että työpaikan toimintatapojen kehittäminen edellyttää aina keskustelua, rakentavaa kritiikkiäkin ja jokaisen on hyväksyttävä

se, että työpaikalla on erilaisia ihmisiä. Työtovereita ei kuitenkaan tarvitse pitää ystävinä, mutta heidän kanssaan pitää pystyä asialliseen työntekoon ja käyttäytymään kaikkia kohtaan hyvien käytösten edellyttämällä tavalla. Näistä asioista määräävät myös lait ja asetukset ja niiden laiminlyönnistä voi koitua vakaviakin seuraamuksia, jopa työsuhteen irtisanominen.

Työ itse sekä työtoverit antavat parhaimmillaan voimavaroja työssä jaksamiseen, hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Toistuvat ja pitkittyneet ristiriitatilanteet heikentävät työilmapiiriä ja työn tuloksellisuutta sekä aiheuttavat haitallista psykososiaalista ja fyysistä kuormittumista johtaen usein sairauspoissaoloihin ja pahimmillaan ennaikaiseen eläköitymiseen. Ne edellyttävät sen vuoksi perusteellista selvittämistä ja nopeita korjaavia toimenpiteitä. Epäasiallinen kohtelu on yleisimpiä syitä vakavien ristiriitatilanteiden syntymiselle ja niiden ennaltaehkäisyyn on siis syytä panostaa.

Epäasiallisen kohtelun syntyyn vaikuttavia tekijöitä löytyy työorganisaatiosta ja - ympäristöstä: työstä, työoloista, töiden organisoinnista, tiedonkulusta, kulttuurista ja toimintatavoista, työyhteisön toiminnasta ja sen häiriöistä, johtamistavasta, työyhteisön jäsenten yksilöllisistä ominaisuuksista, persoonallisuuden piirteistä, yksilöllisistä pyrkimyksistä ja toimintatavoista. Oikeudenmukainen johtaminen ja siihen liittyvä päätöksenteon läpinäkyvyys on epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen perusta.

[← SISÄLLYSLUETTELOON →](#)

Työpaikan kehittämisen kannalta on tärkeää se, että työpaikalla panostetaan ammatillisen osaamisen lisäksi työntekijöiden kykyyn toimia positiivisesti vuorovaikutustilanteissa ja rakentavasti myös konfliktitilanteissa. On siis tärkeää, kuinka konflikti- ja ristiriitatilanteissa toimitaan; osataanko ongelmiin puuttua ajoissa ja hyödyntää ne yhteisöllisen oppimisen mahdollisuutena vai vaikuttavatko ne ratkaisemattomina työpaikan ihmissuhteisiin vaikeuttaen työntekoa?

Tämän toimintaohjeen tarkoituksena on edistää Joensuun kaupungin työntekijöiden hyvää työilmapiiriä ja työyhteisöjen käyttäytymiskulttuuria sekä antaa käytännön ohjeitakin työelämään henkilöstön hyvinvoinnin sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi.

Marja Sokkanen

Sopuisasti sairaanhoitopiirissä – toimintaohje henkisen väkivallan estämiseksi tehdyn toimintaohjeen uudistusprosessi Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä

Laki edellyttää työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden hyvinvoinnista työssä. Laki velvoittaa myös työntekijöitä välttämään häirintää ja epäasiallista kohtelua työpaikalla. Työsuojeluviranomainen ottaa kantaa myös siihen, että työnantajan tulee arvioida psykososiaalisen kuormittumisen riski ja kirjata toimenpiteitä sen ehkäisemiseksi ja poistamiseksi.

Työpaikalla koettu epäasiallinen kohtelu on tunnepitoinen asia, ja tilanteisiin liittyy paljon tulkintaa. Tarvitaan kirjallisia kuvauksia siitä, milloin on kyse kiusaamisesta, vai onko käytös pikemminkin vastuutonta työkäyttäytymistä. Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä on uudistettu toimintaohje henkisen väkivallan estämiseksi helpottamaan tilanteiden hahmottamista ja hoitamista.

Lakiin on kirjattu vaade, että työntekijän tulee välittömästi ilmoittaa, jos työssä on terveyttä vaarantava tilanne, ja työnantajan on tähän välittömästi puututtava. Työntekijä ei välttämättä hahmota, että myös epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen kokemus on tällainen terveyttä vaarantava tilanne. Sairaanhoitopiirin toimintaohjeen tarkoitus on auttaa hahmottamaan tätä.

Ohjeen kokoamiseen on käytetty työryhmän työsuojelun ja työhyvinvoinnin asiantuntemusta ja lopullisen sisällön on muokannut HR-harjoittelija, työhyvinvointipäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu yhdessä.

Työsuojelun yhteistoimintaelin Neuvosto käsittelee sen, jonka jälkeen se on virallisesti otettu käyttöön sairaanhoitopiirissä. Toimintaohje tulee vielä saattaa esimiesten ja työntekijöiden tietoisuuteen. Toimintaohjeen tarkoitus on toimia työntekijöiden työhyvinvoinnin tukena ja esimiestyön tukena.

[~ SISÄLLYSLUETTELOON ~](#)

Henkisen väkivallan ehkäisemiseksi tehty toimintaohje on tarpeellinen työsuojeluvaltuutetun työkalu. Työsuojeluvaltuutettu on paikalla asiantuntijana, kun työpaikkakokouksessa käsitellään toimintaohjeen sisältöä ja silloin ohje toimii ennaltaehkäisevänä. Jos työsuojeluvaltuutettu pyydetään mukaan.

Heidi Korpela

Star Asfaltti Oy Työsuojelun kehittämishanke

- Aloituskeskustelu työnantajan kanssa
- Hankekokonaisuuden hyväksyminen
- Työntekijöiden/työnantajan edustajien haastattelut
- Haittojen ja vaarojen arviointi (kenttätyö + haastattelut)
- Tutustuminen yrityksen eri toimintaympäristöihin
- Perehdytysmateriaalin koostaminen ja opastus
- Toimintasuunnitelman ja ohjeiden kokoaminen
- Hankkeen arviointi, esittely ja luovutus

Haverinen, Raija

Työhyvinvointikysely 2019, Helsingin seudun liikenne, tarkastusmaksuyksikkö

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada työyhteisön jäsenet pohtimaan:

- 1) Mitä työhyvinvointi heidän mielestään tarkoittaa ja sisältää kohdetyöyhteisössä.
- 2) Miten kukin työyhteisön jäsen osaltaan voisi edistää ja parantaa työyhteisön työhyvinvointia.
- 3) Miten itse kukin kokee vastuunsa työhyvinvoinnin luomiseen työyhteisössä.

Tutkimuksessa työyhteisön jäsenet toivat esille esimiestyön tärkeyden työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Työyhteisön jäsenet kokevat osallistumisensa ja osallisuutensa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen tärkeänä. Työyhteisömme osoittautui pääosin hyvinvoivaksi. Vastaajat itse arvioivat, että työyhteisöllä itsessään on omaa työmotivaatiota ja työssä jaksamista tukeva vaikutus; työyhteisö osaltaan aktiivisesti vaikuttaa yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Tutkimusaineistossa selvimmin esille tulevia asioita olivat arvostus, tiedonkulku työyhteisössä, esimiehen ja ryhmän tuen tarpeellisuus, sosiaalisuus ja positiiviset sosiaaliset taidot työyhteisössä sekä erilaisuuden sietäminen.

Tutkimus toteutettiin sähköpostitse toimitettuna internetkyseksenä. Tutkimus sisälsi kaksi kysymystä, joihin vastattiin kirjallisina tekstivastauksina. Tämä antoi vastaajille vapaammat kädet tuoda esille omat näkemyksensä ja ideansa. Tutkimuksen vastausprosentti oli 30 %.

Tutkimuksen kohteena oleva työyhteisö on osa Helsingin seudun liikenne kuntayhtymää. Sen päätehtävänä on suorittaa liputtomuuden valvontaa, asiakkaiden opastusta, ohjausta ja neuvontaa sekä asiakaspalvelua kuntayhtymän jäsenkunnissa.

Lindfors Minna

Työhyvinvointivartit

Työhyvinvointivartin ajatuksena on parantaa työyhteisössä avoimuutta ja vuorovaikutusta. Näin ollen edistää yhteisöllisyyttä ja psyykkistä hyvinvointia työpaikalla. Ajatuksella että pieni yhdessä vietetty aika luo luottamuksen ilmapiirin, kun opimme tuntemaan työkaveria paremmin.

Tehtävät on suunniteltu niin, etteivät ne vaadi erityisjärjestely ja niihin ei tarvitse varata paljon aikaa. Olemme toteuttaneet vartteja työyhteisössä osastotuntien aluksi, ja suurin osa palautteesta on ollut positiivista. Työhyvinvointivarttikortit käyvät minkä tahansa työyhteisön käyttöön.

Kirsi Kirves

Työsuojelun käsikirja esimiehille

Käsikirjan tarkoitus on tukea Nurmijärven kunnan esimiehiä työturvallisuuden ja -työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä työsuojelun yhteistoiminnassa.

Onnistunut työsuojelun yhteistoiminta on tärkeä osa turvallisuusjohtamista ja vaikuttaa kaikkeen toimintaan työpaikalla. Parhaimmillaan työsuojelun yhteistoiminnan tulokset lisäävät työntekijöiden työhyvinvointia sekä työturvallisuutta. Tämä saattaa näkyä sairauslomien ja työtapaturmien vähenemisenä, ennaltaehkäistä ennen aikaista eläköitymistä, parantaa työhön sitoutumista sekä vähentää vaihtuvuutta. Lisäksi toiminnan tehostuessa sillä saattaa olla myös positiivisia taloudellisia vaikutuksia.

Paula Sihto

Työsuojeluvaltuutetun perehdytysopas Etelä-Pohjanmaan Sairaanhoitopiirissä

Työsuojeluvaltuutetun perehdyttämiseen ei Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä ole ollut kirjallista materiaalia. Työsuojeluvaltuutetut ovat toimineet tehtävässään pitkään ja vaihdos tehtävään on tullut lähes yksinomaan eläköitymisen myötä, joten perehdytysoppaalle ei ole ollut varsinaisesti tarveakaan.

Tällä hetkellä sairaanhoitopiirissä on kolme työsuojeluvaltuutettua, joista kaksi tekee työtä kokoaikaisesti ja yksi osa-aikaisesti. Näköpiirissä on, että työsuojeluvaltuutetut tulevat ainakin osittain vaihtumaan viimeistään ensi toimikauden aikana. Siksi on tärkeää, että tulevilla työsuojeluvaltuutetuilla on perehdyttämiseen ja omaan perehtymiseen myös tietty kirjallinen runko olemassa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävä on hyvin laaja ja monialainen. Tehtävää ohjaavat erilaiset lait ja asetukset. Lisäksi eri organisaatioilla on erilaisia tehtäviä ja toimintatapoja. Valtuutetun tehtävän hoitoon vaikuttavat aikaisemmat tehtävät, kokemus, koulutus ja oma persoona. Osa on valmiimpi tehtävän hoitoon ja osalla perehtyminen kestää pitempään. Käytännössä uusia asioita ja haasteita tulee työsuojeluvaltuutetun tehtävässä jatkuvasti esille, joten tehtävään ei ole koskaan täysin valmis.

Tämän työsuojeluvaltuutetun perehdytysoppaan tavoitteena on kertoa lyhyesti ja ytimekkäästi työsuojeluvaltuutetun tehtävään kuuluvat oleellisimmat asiat. Tämä on tietynlainen perusrunko, jota tulee päivittää vuosien myötä. Tämä opas on tarkoitettu sekä työsuojeluvaltuutetuille että esimiehille ja kaikille työsuojelusta kiinnostuneille.

Pia Mannberg

Työsuojeluvaltuutetun perehdytysopas, Kuopin Yliopistollinen sairaala

Tämän hanketyön tarkoituksena oli luoda kirjallinen perehdytysopas uudelle työsuojeluvaltuutetulle. Aiempaa Kuopion yliopistollisen sairaalan työsuojeluvaltuutetun perehdyttämismateriaalia ei ollut, joten tässä hanketyössä on hajallaan olevaa tietoa pyritty kokoamaan yhteen. Lähteinä hanketyössä on käytetty mm. työturvallisuus- sekä valvontalakia perustuen työsuojeluvaltuutetun työn lakisääteisyyteen. Työsuojeluvaltuutetun työhön sisältyy yhteistoiminnallisuus henkilöstön ja työnantajan, sairaalan ja sairaanhoitopiirin johdon välillä, ja tähän liittyen hanketyössä on tuotu esille myös hallinnollisia ohjeita, esimerkiksi tueksi tilanteeseen jossa työntekijän työkyky on heikentynyt. Hanketyössä käsitellään myös työsuojeluvaltuutetun roolia eri prosesseissa sekä yhteistoiminnallisuudessa.

Toteutustapa tässä hanketyössä on ollut perehtyminen käytössä olevaan kirjallisuuteen, sekä säädöksiin ja asetuksiin että Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin hallinnollisiin ohjeisiin. Jatkossa tämä hanketyö voi toimia työsuojeluvaltuutetun perehdytysmateriaalina, ja sitä voidaan tarpeen mukaan päivittää.

Työmarkkinakonsultit 2020 - hanketoiden tiivistelmät

Ammattiyhdistysten pääluottamusmiesten ja Porin kaupungin henkilöstöhallinnon yhteistyön kehittäminen.....	1
Erään luottamusmiehen subjektiivista pohdintaa hyvän työyhteisön merkityksestä suhteessa tutkittuun tietoon	2
HaiPro	3
Helsingin 2017 organisaatiouudistus kasvatuksen- ja koulutuksen toimialan näkökulmasta, Yhteistoiminta uudessa organisaatiossa	4
Henkilöstön työhyvinvoinnin ja osallisuuden kehittäminen.....	4
#rohkea #rento #aurinkoinen - Henkilöstöedustaja viestijänä.....	6
Lean vanhustyössä	7
Jyty Turku ty:n tulevan ja menevän pääluottamusmiehen opas	8
Muutos ja luottamusmies	8
Muutos mahdollisuus vai uhka?.....	9
Neuvottelet minun elämästäni	10
Pääluottamusmies poliittisessa päätöksenteossa	10
Rekrytointi. Kuinka saada osaaminen, taito ja asenne esiin rekrytointiprosessissa?	11
Sijaiset varhaiskasvatuksessa	12
Tehyn Siun soten ammattiosaston päätoimisen puheenjohtajan työnkuva.....	14
Tulevaisuuden työelämä - luottamusmiehenä mukana	14
Työkykyneuvottelu ja luottamusmies	15
Työn vaativuuden arvioinnin tärkeys	16
Työssä kuormittuminen	17
Uuden luottamusmiehen henkilöbrändin rakentaminen	18
Yhteistoiminnan kehittäminen yksityisessä yrityksessä (työ ei ole julkinen).....	19

Tanja Jussila

Ammattiyhdistysten pääluottamusmiesten ja Porin kaupungin henkilöstöhallinnon yhteistyön kehittäminen

Hanketyössäni lähdin oman organisaation työyhteisön tarpeista liikkeelle. Olemme eri ammattijärjestöjen pääluottamusmiesten ja kunnan henkilöstöhallinnon välinen neuvotteleva yhteisö. Helposti mielletään, että työ on lähinnä neuvottelutoimintaa ja valvontaa, jonka vuoksi työyhteisö mielletään voimakkaasti vastakkaisiksi toimijoiksi, joilla yhteistyön huipentuma on lähinnä kompromissi neuvottelujen lopuksi.

Omassa organisaatiossa meillä oli eri toimijoilla kuitenkin halu lähteä yhdessä kehittämään omaa toimintaamme, jotta pääsisimme lopulta yhdessä kehittämään meidän organisaatiotamme ja eri työyhteisöjä ja niissä vaikuttavia prosesseja neuvottelu- ja valvontatoiminnan lisäksi. Tämän vuoksi oli hanketyöni aiheelle eräänlainen tilaus ja sen etenemiselle oli positiiviset odotukset. Kaikki hanketyöhön osallistuneet henkilöt olivat korkeasti motivoituneita hanketyön kautta tunnistettuihin haasteisiin vastaamiseen ja yhteistyön kehittämiseen.

Yhteistyön kehittäminen lähti melko konkreettisista käytännön asioista ja niitä ohjaavista toiminnoista. Kuitenkin hanketyön edetessä osallistujat huomasivat muitakin kehitettäviä kohteita ja totesivat kehitystyön vasta käynnistyneen. Merkittävää oli, että hanketyön lopuksi kaikki olivat sitoutuneita myös tulevaisuuden yhteistyön kehittämistyöhön. Hanketyöhön kuului sähköpostikyselyiden ja yhteistyöpalaverien lisäksi kehittämisseminaari. Vastaavien seminaaripäivien ja muiden yhteistyötä parantavien muotojen jatkamisesta sovittiin yhteisesti myös tulevaisuudessa.

Hanketyön lopuksi itselleni vahvistui ajatus, että aina on yhteistyön kehittämislle tarvetta. Kehittäminen ei ole pelkästään yksittäinen hanke, vaan koko ajan vierellä kulkeva asia, joka ei valmistu ikinä. Yhteistyötä ei saisi lokeroita, vaan antaa sille tilaa luoda uusia muotoja. Yhteistyötä voi lähteä monella tapaa kehittämään. Omassa organisaatiossani päädyimme hanketyön kautta liikkeelle konkreettisista asioista.

Yhteistyön edetessä tutustuimme toisiimme paremmin yksilöinä ja myös toistemme arvostus työyhteisön jäsenenä kasvoi. Paljon merkitsee, onko yhteistoiminnalle halukkuutta vai ei. Positiivinen suhtautuminen auttaa huomattavasti asiaan ja niin kuin meillä Porissa on tapana sanoa: 'Ei huano' silloin kuin tarkoitus on sanoa 'hyvä'.

Kiitos kaikille hanketyöhöni osallistuneille,

Tanja Jussila

Pirkko Manelius

Erään luottamusmiehen subjektiivista pohdintaa hyvän työyhteisön merkityksestä suhteessa tutkittuun tietoon

Tämän hanketyön tarkoituksena on kuvata hyvän työyhteisön eri tekijöitä keskittyen erityisesti työpaikan ja sen jäsenten työhyvinvointiin vaikuttaviin keskeisiin arvoihin. Käsittelen tekstissäni muun muassa motivaation ja luottamuksen merkitystä yhteisön sisällä. Hanketyön tarkoitus on lisäksi perehtyä hanketyön kohdeorganisaation nykytilaan sekä lopputulemana suunnitella organisaatiolle konkreettiset toimenpiteet hyvän työilmapiirin palauttamiseksi. Haluan korostaa, että tämä hanketyö perustuu omiin subjektiivisiin kokemuksiini sekä luottamusmiehenä, että epäasiallisesti kohdeltuna työntekijänä.

Hanketyön aiheen valintaan vaikutti työpaikallani pitkään jatkunut huono työilmapiiri. Huono työilmapiiri on kehittynyt useamman vuoden aikana ja se johtuu hyvin pitkälti henkilöstöjohtajan epäasiallisesta käyttäytymisestä ja hänen yhteistoimintalain vastaisesta toiminnastaan. Kun käyttäytyminen on epäasiallista ja työyhteisössä ei ole yhdessä sovittuja pelisääntöjä tai yleisetkin käyttäytymissäännöt ovat hukassa, työyhteisö joutuu kaaoksen tilaan.

Työyhteisön hyvinvointi on laaja käsite ja siihen sisältyy monenlaisia asioita. Hanketyössäni olen nostanut seitsemän tärkeää arvoa, joiden huomioimisella voidaan katsoa olevan vaikutusta työhyvinvointiin.

[~ SISÄLLYSLUETTELOON ~](#)

Olen nostanut tarkempaan käsittelyyn työn merkityksellisyyden kokemuksen, työmotivaation, luottamuksen kokemuksen, vastuullisuuden, kunnioituksen ja arvostuksen, hyvät vuorovaikutustaidot sekä esimerkiksi esimieheltä saadun palautteen merkityksen. Näitä arvoja olen tarkastellut lähemmin peilaten omia kokemuksia suhteessa tutkittuun tietoon. Lopuksi olen laatinut konkreettisia toimenpide-ehdotuksia työilmapiirimme parantamiseksi.

Kirsi Kärkkäinen

HaiPro

Työni aiheena on HaiPro. HaiPro on potilasturvallisuuden vaaratapahtumien raportointimenettely ja tietotekninen työkalu. HaiPro- järjestelmä on käytössä yli 200 suomalaisessa sosiaali- ja terveydenhuollon yksikössä. Lähdin perehtymään tähän aiheeseen sen vuoksi, että työpaikoilla tämän järjestelmän käyttäminen on mielestäni liian vähäistä ja tapahtumista ei mielestäni opita/kehitytä tarpeeksi. Työni haluan viedä työpaikalleni ja toivon, että se kertoo ihmisille mistä on kyse ja näin kannustaa jatkossa käyttämään järjestelmää. HaiPro- järjestelmästä tai sillä tehtävistä ilmoituksista on monella väärä käsitys/ ajatus. Monesti jätetään tekemättä ilmoitus puutteellisen ajan vuoksi, järjestelmää ei osata käyttää tai pelätään seurauksia. Tarkoituksena on kehittää työtä niin, ettei vaaratapahtumia tai läheltä piti tilanteita sattuisi. Järjestelmän tarkoitus on toimia ennaltaehkäisevien keinojen kehittäjänä.

Työssäni käytin lähdemateriaalina internetistä löytyvää tietoa, jonka katsoin olevan luotettavaa ja työhöni sovellettavaa.

Mielestäni työni onnistui kohtuullisesti ja toivon, että siitä olisi jatkossa hyötyä siihen, että uskalletaan ja halutaan tehdä jatkossa kaikki ilmoitukset ja niitä myös käsiteltäisiin paremmin ja kehitetään työtä potilasturvallisuuden lisäämiseksi.

Kirsi Jaakkola

Helsingin 2017 organisaatiouudistus kasvatuksen- ja koulutuksen toimialan näkökulmasta, Yhteistoiminta uudessa organisaatiossa

Hanketyöni aiheena on yhteistoiminta Helsingin kaupungin organisaatiossa ja kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla. Hanketyöni tarkoituksena on tuoda näkyväksi Helsingin 2017 organisaatiouudistus kasvatuksen- ja koulutuksen toimialan näkökulmasta sekä yhteistoiminta uudessa organisaatiossa ja yhdistyksemme, Jyty Metropolin, ketteryys uudessa tilanteessa. Miten yhdistys on pysynyt mukana useissa Helsingin kaupungin organisaatiouudistuksissa?

Lähtökohtana on saada näkyväksi tapahtunut muutos, jäsentää ja ymmärtää sitä paremmin, päästä organisaatioon sisälle. Hanketyöni näkökulmina ovat kasvatuksen ja koulutuksen toimialan organisaatio, yhteistoiminta siellä ja luottamusmiehen yhteistoiminnallinen rooli toimialalla.

Tein tämän hanketyö oman työni tueksi, kohtalaisen tuoreena luottamusmiehenä, ymmärtääkseni tapahtunut muutos. Tavoitteena on saada kasvatuksen ja koulutuksen toimialan yhteistoiminta näkyväksi ja dokumentoiduksi.

Mari Pienmunne

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja osallisuuden kehittäminen

Tämän hanketyön tarkoitus on kuvata työyksikössä tehtyä kehittämistyötä. Kehittämistyö oli osa koko organisaation tasolla tehtävää hoitotyön kehittämistä tukevaa toimintaa. Organisaation tason tavoitteesta jäsenyksi Paja-työskentelyn avulla työyksikkökohtaiset tavoitteet. Työyksikössä pyrittiin kehittämään osaamista koko työyhteisön, ei vain hoitotyön näkökulmasta. Viitekehyksenä kehittämistyössä on oman osaamisen hyödyntäminen ja työhyvinvoinnin lisääminen sekä ylitason tavoitteena luoda nykyistä tehokkaampi konsultaatiokäytäntö työyksikköön.

Kehittämistyö aloitettiin organisaatiossa vuonna 2018 ja työyksikötasolla vuonna 2019. Työskentelyä toteutettiin työyhteisön yhteisissä tiimi- ja kehittämispalavereissa, vetovastuu oli kolmella sairaanhoitajalla. Työyhteisön jäseniltä kartoitettiin henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteita ja osaamisalueita, joita oli tarkoitus hyödyntää myös konsultaatiokäytännön kehittämisessä. Apuna käytettiin intranetin yhteistä työtilaa, jonne luotiin Excel-taulukko. Työyhteisön jäseniä pyydettiin merkitsemään taulukkoon työhön liittyviä, omia osaamisen alueita ja kiinnostuksen kohteita. Vastuu taulukon päivittämisestä ja ajantasaisuudesta on jokaisella työntekijällä itsellään.

Yhdessä luotua tietoa jäseneltiin ja tarkennettiin tiimeissä. Näissä tapaamisissa myös mietittiin yhdessä, miten henkilökohtaista tietoa ja osaamista voidaan paremmin jakaa koko työyhteisön käyttöön. Ehkä suurimpana haasteena kehittämistyössä oli yhteisen motivaation herättäminen työyhteisön jäsenissä. Työskentely teeman ympärillä toivottavasti jatkuu vielä tulevaisuudessa, kun muut työhön liittyvät ajankohtaiset ja tilapäiset kuormitustekijät helpottavat.

Reetta Tanila-Järvinen

#rohkea #rento #aurinkoinen - Henkilöstöedustaja viestijänä

Tämän hankkeen tarkoitus on lisätä omaa henkilöstöedustajan viestintää. Tarkoitukseni on tehdä viestinnästä suunnitelmallista, systemaattista ja tavoitteellista. Viestinnän suunnittelu pohjautuu Naantalın kaupungin viestintäsuunnitelmaan 2022, jotta oma viestintäni luottamushenkilönä olisi yhtenäisempää työnantajan kanssa. Tavoitteenani on työssä hahmottaa omaa rooliani viestijänä sekä suunnitella viestinnän vuosikello, joka tukee ja auttaa haastattelujen pohjalta tunnistettujen ja itse tunnistamieni viestinnän tavoitteiden saavuttamisessa. Hanketyön ensimmäinen osa kuvaa viestinnän merkitystä henkilöstön edustajan työssä, toisessa osassa käsitellään haastattelut ja kolmannessa hahmotellaan viestinnän vuosikello. Olen henkilöstöedustajana sosiaali- ja terveystalveluiden johtoryhmässä. Haastattelin seitsemää johtoryhmän jäsentä touko-kesäkuussa 2019 saadakseni itselleni varmuutta siitä, mitä johtoryhmä odottaa minulta viestinnällisesti. Tärkeänä löydöksenä haastatteluista nousi, että vastuu tiedottamisesta on johtoryhmän kaikilla jäsenillä, ennen kaikkea esimiehillä. Henkilöstöedustajalla on tärkeä rooli olla tuomassa henkilöstön mielipiteitä, sekä avata ja taustoittaa päätöksiä ja suunnitelmia henkilöstölle.

Henkilöstöedustajalla on tärkeä rooli viestinvälittäjänä. Henkilöstön ääni olisi saatava kuuluviin. Henkilöstöedustajan pitäisi pystyä viestittämään henkilöstölle ajantasaista tietoa, jotta henkilöstö voisi osallistua päätöksentekoon ja kehittämiseen. Viestintä on osa kaikkea toimintaa, eikä viestinnän osuutta ole helppoa erotella muusta erilliseksi osioksi. Viestintä ei ole vain yhdensuuntaista, viestintä on vuoropuhelua. Hyvin onnistunut viestintä lisää työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Jatkossa olisi hyvä tehdä henkilöstölle oma kysely. Tiedustella millaisia toiveita ja kehitysideoita henkilöstöllä on ja miten henkilöstöedustajan viestintää voisi parantaa.

Marja Parikka

Lean vanhustyössä

Omalla työyksikölläni vanhustyössä oli takana raskas vuosi. Asiakkaita on ollut ylipaikoilla, kokenutta henkilöstöä on siirretty muiden yksiköiden tueksi ja pitkään olimme vailla pysyvää lähiesimiestä. Kunta10-tulokset toivat esiin eettisen ja työnhallinnan ongelmat.

Vietän pääosan ajasta työyksikössäni, jossa työntekijänä ja luottamusmiehenä huoleni on ollut työyhteisön jaksaminen. Aloin miettiä työnhallintaa, mutta pian mielenkiintoni siirtyi lean-johtamiseen. Voisiko tätä kautta löytää ratkaisuja?

Aiemmin käsite lean on tullut tutuksi perheen jäsenen kautta teollisuuden kehittämishankkeina. Terveystieteiden lean-johtamisesta tietoni olivat hyvin hatarat.

Työssäni olen rajannut aihetta käsitellen lyhyesti leanin historiaa ja peruskäsitteitä. Olen ottanut esille muutamia terveydenhoitoalalle soveltuvia toimintamuotoja. Aloitin työni hoitoalan tutkimuksista päätyen enemmän hallintotieteen puolelle. Muutoksia toteutettaessa lähtökohtina suunnittelijoilla on toteutetut tutkimukset ja näiden pohjalta konsulttiyritysten tuottamat ehdotukset. Lähestymiskulmani on enemmän hallinnon kuin hoitoalan.

Esittelen muutamia pieniä muutoksia, joita olemme työyhteisössämme toteuttaneet. Muutokset ovat olleet onnistuneita.

Lopuksi tuon esille, mitä hanketyö antoi minulle luottamusmiehenä ja työyhteisön jäsenenä.

Päivi Oikarinen

Jyty Turku ty:n tulevan ja menevän pääluottamusmiehen opas

Oppaan aihe on muistilista siitä mitä kaikkea täytyy muistaa, kun uusi pääluottamusmies aloittaa ja edeltävä jää pois. Lähtökohtana oli huomio, että tuoreelle pääluottamusmiehelle tulee eteen koko ajan uusia asioita, joita väistävän pääluottamusmiehen olisi hyvä siirtää seuraajalle. Siirrettävät asiat eivät pysy mielessä ikuisesti eli tästä oppaasta ne on helppo tarkistaa vuosienkin jälkeen. Oppaan tarkoitus on auttaa uutta pääluottamusmiestä tulevassa tehtävässä ja toisaalta helpottaa poisjäävän muistamista mitä kaikkea uuden tulisi saada väistävältä tietoonsa. Opas täydentyy aina, kun uusia tärkeitä jaettavia asioita tulee eteen. Opas toimii myös pääluottamusmiehen työn kokonaiskuvan antamisessa ja pohdintana, miten asioita kannattaa tehdä, jotta työ olisi mahdollisimman sujuvaa. Pääluottamusmiehen toiminnan avaaminen saattaa tulevaisuudessa helpottaa uusien pääluottamusmiesten valinnassa.

Katri Mäkipanula

Muutos ja luottamusmies

Kirjoituksen aiheena on muutos ja luottamusmies. Työn lähtökohtana oli jatkuva muutos, jossa luottamusmiehenä on nykyisin mukana. Työn tarkoituksena on katsoa muutosta teoreettisesta näkökulmasta sekä luottamusmiehen näkökulmasta. Työhön on etsitty eri lähteistä teoriatietaa, josta voi olla hyötyä tunnistamaan eri muutoksen vaiheita ja oppia ymmärtämään henkilöä muutoksen keskellä.

Muutos on hyvin moninainen prosessi ja siihen liittyvät henkilöt kokevat muutoksen usein hyvin eri tavalla. Aihe on nykyaikana hyvin ajankohtainen, koska työympäristömme muuttuu jatkuvasti. Muutoksessa pitää ymmärtää itse muutosta ja miksi muutosta nykyisin tarvitaan. Miten luottamusmies voi olla osa muutosta ja sen suunnittelua.

Sari Kukkonen

Muutos mahdollisuus vai uhka?

Mitä on muutos, onko se mahdollisuus vai uhka siinäpä kysymys, jota lähdin selvittämään hanketyössäni. Tutkin aiheesta tehtyjä tutkimuksia, julkaisuja ja Helsingin kaupungin toimialoilla tehtyjä muutoksia. Huomasin muutoksen vaikuttavan hyvin laajasti yksilöihin, työyhteisöihin ja ympäristöön. Muutos kuormittaa monella tavalla niin henkisesti kuin myös fyysisesti ja tarvitaan tukitoimia. Paras asiantuntemus ja osaaminen tukitoimien osalta on työterveyshuollossa, ja he ovatkin tärkeä yhteistyökumppani muutoksen aikana.

Johtaminen ja hyvä esimiestyö ovat onnistuneen muutoksen edellytys numero 1. Tärkeää on, että esimiehellä on aikaa kuunnella ja olla aidosti läsnä. Esimies myös toimii tiedottajana henkilöstön ja ylemmän johdon välillä. Tärkeää on avoimuus ja oikeat tiedot oikeaan aikaan periaate näin vältetään ikäviltä väärinkäsityksiltä, jotka voivat vaikuttaa muutosvastarinnan syntymiseen. Onnistunut muutos etenee alhaalta ylöspäin. Väkisin ilman henkilöstön osallistamista toteutettu muutos aiheuttaa todennäköisesti epävarmuutta, pelkoja ja konflikteja, jotka voivat osaltaan aiheuttaa muutosvastarintaa.

Valitettavasti muutokset eivät aina toteudu henkilöstön näkökulmasta toivotusti. Toisinaan yhteistoiminta ei toteudu ja päätökset tuodaan tiedoksi, kun päätökset on jo käytännössä tehty johdossa. Jatkuvat muutokset ovat ajan ilmiö. Uusi muutos voi alkaa ennen kuin edellinen on ”sisään ajettu”. Taas pitää opetella uusia käytäntöjä ja mahdollisesti työyhteisö kokee muutoksia esim. henkilöstöä voidaan siirtää toisiin toimipisteisiin. Perustehtävä voi muutospaineissa unohtua ja jatkuvat muutokset eivät ole mielekkäitä kenellekään.

Kristiina Riecki

Neuvottelet minun elämästäni

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvat yhteistoimintaneuvottelut (YT-neuvottelut) ovat lisääntyneet räjähdysmäisesti. Omassa työssäni luottamusmiehenä olen nähnyt ja kokenut sen, miten käytävät neuvottelut vaikuttavat niiden kohteena olevaan henkilöstöön. Hanketyöni tarkoituksena on antaa kokemukseen perustuvaa tietoa erityisesti YT-neuvotteluihin osallistuville luottamusmiehille sekä ammattiosastojen toimijoille. Paras mahdollinen lopputulos saadaan silloin, kun henkilöstöä tuetaan riittävästi neuvottelujen edetessä. Hanketyön tavoitteena on auttaa luottamusmiehiä sekä ammattiosaston toimijoita huomioimaan kaikki tarpeelliset ja tärkeät asiat parhaan mahdollisen lopputuloksen aikaansaamiseksi. Huolellisesti tehdyllä työllä voidaan toivottavasti lievittää työntekijöiden kohtaamaa henkistä taakkaa ja vaikuttaa omalta osalta siihen, että neuvotteluprosessi etenee ja päättyy niin inhimillisesti kuin mahdollista.

Leena Jokinen-Anttila

Pääluottamusmies poliittisessa päätöksenteossa

Työn aiheena on pääluottamusmies poliittisessa päätöksenteossa. Työskentelen Satakunnan sairaanhoitopiirissä Tehyn pääluottamusmiehenä ja toimin Ulvilan kaupungissa kaupunginvaltuutettuna ja kaupunginhallituksen puheenjohtajana. Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt kuvaamaan sitä, miten paljon nämä työt täydentävät ja tukevat toisiaan. Satunnaisesti työt saattavat joskus aiheuttaa ristiriitatilanteita, hieman kuin istuisi kahdessa veneessä. Kuntapäättäjänä joudun käsittelemään joko välillisesti tai suoraan sairaanhoitopiirin sekä työntekijöiden asioita. Sekä pääluottamusmiehen että kuntapäättäjän työssä korostuvat luottamus, yhteistyö ja vastuullisuus.

Työssäni nousevat esille käsitteet kunnan luottamushenkilö, luottamusmies ja henkilöstön edustaja. Luottamushenkilöllä tarkoitetaan kunnanvaltuutettua tai varavaltuutettua sekä kunnan toimielimiin valittuja jäseniä. Luottamushenkilöiden tulee edistää kunnan ja sen asukkaiden parasta sekä toimia luottamustehtävässään arvokkaasti tehtävän edellyttämällä tavalla. Luottamusmies on ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden edustaja työpaikalla. Hän valvoo edustamiensa työntekijöiden etuja sekä työehtosopimuksen ja lakien noudattamista työpaikalla. Henkilöstön edustaja on yleisnimitys kaikille luottamustehtävissä toimiville eli henkilöstön itsensä valitsemille edustajille. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu ovat yleisimpiä henkilöstön edustajia työpaikoilla.

Työssäni halusin pohtia tehtävääni kahden roolin välillä. Tilanteet eivät aina ole ongelmattomia ja asioita joutuu puntaroimaan monesta näkökulmasta. On tärkeä tunnistaa kummassa roolissa toimii.

Hämäläinen Päivi

Rekrytointi. Kuinka saada osaaminen, taito ja asenne esiin rekrytointiprosessissa?

Johdannossa on esimerkkejä, jotka ovat saaneet minut miettimään rekrytointia terveydenhuolto alalla. Ilmoitukset ovat olleet mielenkiintoisia ja ajatuksia herättäviä. Olisin mielelläni ottanut esiin miesten ja naisten eriarvoisuutta enempi, mutta aihe laajeni liikaa.

Rekrytointiin vaikuttavista tekijöistä on otettu esiin henkilöstöjohtamista ja esimiestyötä, tästä puhutaan nykyään paljon. Henkilöstöstrategia ja rekrytointi suunnitelma kulkevat käsi kädessä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tulivat hiljattain lain kautta sovellettavaksi työelämään, jotta naisten asema paranisi ja kaikkia kohdeltaisiin reilusti.

Onnistunut rekrytointi vaatii taakseen tarpeen selvittelyn ketä ja kuinka paljon väkeä haetaan yritykseen ja milloin. Hakukanavan valinta vaikuttaa keitä halutaan hakevan yritykseen ja sillä on vaikutusta yrityksen pr-arvoon. Hakukanavaan vaikuttaa myös budjetti ja haetaanko duunaria vai ylempää johtoa/asiantuntijaa. Kieliasu ilmoituksessa voi olla erilainen riippuen hakukanavasta. Ilmoituksen suunnittelu hakukanavan mukaan vaikuttaa myös yrityksen imagoon.

Lainsäädäntö vaikuttaa myös kenelle työtä voi tarjota. Laki kertoo myös, mitä tietoa ilmoituksessa saa työntekijältä kerätä. Haastattelutilanne itsessään on tärkeä, koska se on tärkein tiedonlähde rekrytoijalle. Haastateltavalle tilanne voi olla ensimmäinen, jännitys voi olla kova ja kuitenkin tilanteen tulisi olla hyvä kokemus, jotta uskaltaa uudestaan yrittää, jos tuolla kertaa ei tule valituksi.

Esittelen kysymyksiä uudella tavalla mietittynä ja esimerkkejä niistä. Pohdinnassa mietin mikä olisi tulevaisuudessa hyvä malli rekrytoinnille, jottei hakijan nimi tai sukupuoli esimerkiksi saisi rekrytoijaa heti epäluuloiseksi hakijan suhteen.

Mari Lind

Sijaiset varhaiskasvatuksessa

Sijaiset varhaiskasvatuksessa aihealue muodostuikin melko laajaksi, varsinkin kun otin tässä hanketyössäni huomioon asioita monista eri näkökulmista ja en malttanut pitäytyä vain eri medioissa hyvinkin näkyvästi esillä olleeseen sijaispulaan varhaiskasvatuksessa. Mielestäni asiat eivät tässäkään ole ihan yksiselitteisiä vaan monen osa-alueen rakentamia kokonaisuuksia. Hanketyössäni painottuu lastenhoitajan näkökulma enemmän kuin esimerkiksi lastentarhaopettajan, omasta lastenhoitajan ammattistani johtuen. Muistetaan kuitenkin, että yhdessä me varhaiskasvattajat teemme lastemme ja perheidemme eteen töitä, eri ammattiryhmät täydentävät toisiaan ja meitä kaikkia siellä tarvitaan.

Tämä ilmiö huutavasta varhaiskasvatuksen henkilöstöpulasta on totta ja sen syitä ja seurauksia on hyvä pysähtyä miettimään. Itse olen näiden elettyjen työvuosien aikana ensimmäisiä kertoja huomannut tämän sijaispulan huutavuuden. Nyt on toisin kuin esimerkiksi 90- luvun lamavuosina, silloin olisi ollut tekijöitä mutta ei työpaikkoja talousahdingon takia. Nyt elämme aikaa, jolloin olisi työpaikkoja ja nyt meillä ei ole työntekijöitä. Varmasti alan houkuttelevuus ja vaatimustason nousu ovat osasyynä tähän, kuten myös palkan ”nousemattomuus”.

Suoranaisesti en ole tähän nostanut näitä ns. arjen tilanteita vaan peilaan työssäni työni alkuosissa yleiseen linjaan ja johtamiseen, joka on tässäkin kohtaa tärkeä osa-alue ja sen merkitystä ei tässäkään voida sivuuttaa. Tekstitykseni loppuosassa pureudun kyselyin ja kaavioin oman kaupunkini sijaistilanteeseen, jotta saamme myös todellista kosketuspintaa esimerkiksi tämän hetkisestä sijaistilanteesta.

Varhaiskasvatuksen sijaispula pätevistä sijaisista on täyttä totta ja varmasti se kohtelee eri lailla meitä eri puolella suomea asuvia, mutta vaikutuksia on varmasti todella monilla työpaikoilla, olivatpa ne sitten kunnallisella puolella tai yksityisellä. Kirjoittamani pätevät sijaiset ovat todella haasteen takana löytää ja saada. Elämme nyt semmoisia aikoja, ettei edes kouluttamattomia sijaisia tahdo löytyä. Ilmiössä on ollut havaittavissa myös uudenlainen seikka, eläkkeellä olevat entiset lastenhoitajat, perhepäivähoitajat ovat palanneet takaisin työelämään. Epidemia ja kiireaikoina he

ovat hyvä apu, mutta missä ovat meidät nuoret työntekijämme, jotka uusien koulutusten tai nuoruuden innovatiivisuuden innoittamina olisivat mitä tervetulleinta varhaiskasvatuksen työtehtäviin.

Kuten Mahrberg (2014) ”Varhaiskasvatuksen arjen johtaminen”- opinnäytetyössään nostaa esiin sijaisten saannin haastavuuden vuonna 2014 ja Ylen Uutiset 2018 ja siellä todettiin: ”Ilman sijaisia päiväkotaja voitaisiin joutua sulkemaan” (<https://yle.fi/uutiset/3-10381340> Ulla Malminen 2018).

Edellä olevaan tekstiin viitaten: hanketyöni syy, suunnanantaja, näillä sanoilla merkityksellisiä lukuhetkiä sinulle hanketyöni lukija.

Vilja Laurila-Rontti

Tehyn Siun soten ammattiosaston päätoimisen puheenjohtajan työnkuva

Hanketyön aiheena on Tehyn Siun Soten ammattiosaston päätoimisen puheenjohtajan työnkuva. Työn lähtökohtana on kartoittaa päätoimisen puheenjohtajan tehtäviä, ja sitä missä kaikessa puheenjohtaja vaikuttaa. Työhön on kerätty Tehyn ohjeiden mukaiset puheenjohtajan tehtävät sekä kirjallisuudesta nousseita yhdistystoimintaan liittyviä asioita, joihin olen lisännyt omia kokemuksiani. Tämän työn pohjalta on hyvä lähteä kehittämään päätoimisen puheenjohtajan tehtävää sekä luomaan sellaisia uusia toimintamalleja, jotka mahdollistavat puheenjohtajan keskittymisen ammattiosaston johtamiseen. Haasteena on, että päätoimisia ammattiosaston puheenjohtajia on vähän, ja heille ei ole valmista työnkuva, vaan se pitää itse luoda. On hyvä muistaa, että kehittäminen on pitkäjänteistä työtä. Ammattiosaston kehittämis- ja suunnittelutyössä tulee tehdä yhteistyötä ammattiosaston hallituksen kanssa.

Hannamari Heikkinen

Tulevaisuuden työelämä - luottamusmiehenä mukana

Työelämän murros on yksi isoimmista haasteista Suomessa. Työelämän muutokset aiheuttavat monessa huolta ja niihin suhtaudutaan enemmän uhkina kuin mahdollisuuksina. Parhaimmillaan muutos tulee tarkoittamaan laadukkaampaa ja merkityksellisempää työelämää. Mutta huonolla muutoksen hallinnalla seurauksena voi myös olla kasvavat osaamiserot ja eriarvoisuuden lisääntyminen. Työelämän muutos ei tapahdu nopeasti vaan kyseessä on pitkään jatkuva muutos kohti monipuolisempaa työelämää.

Tässä työssä selvitetään kirjallisuus- ja artikkelahaun avulla, millaisia näkemyksiä tulevaisuuden työelämästä on. Sekä lopuksi pohditaan mitä tämä mahdollisesti voi tarkoittaa luottamusmiehen näkökulmasta.

Hakusanat: työn murros, muuttuva työelämä, työelämän muutos, tulevaisuuden työelämä

Mirva Kuronen

Työkykyneuvottelu ja luottamusmies

Tässä hanketyössäni tarkastelen työkykyneuvottelua omasta luottamusmiehen näkökulmastani ja käytännön kokemuksistani. Tutkittua tietoa asiasta on paljon, mutta olen hanketyössäni enimmäkseen analysoinut omia kokemuksiani. Tämän päivän työelämässä työkykyasiat ja työkyvyn tukeminen ovat nousseet suureen rooliin varsinkin hoitoalaa uhkaavan työvoimapulan ja tähän liittyvien taloudellisten näkökulmien vuoksi. Luottamusmiehellä on näissä prosesseissa varsin suuri rooli työntekijän tukihenkilönä. Luottamusmiehen täytyy tietää työnantajan ja oman organisaation keinot tukea työkykyä. Sekä millä muulla tavoin voidaan esim. kansan eläkelaitoksen (kela), kuntieneläkevakuutusyhtiön (Keva) ja muiden toimijoiden avulla löytää ratkaisut työntekijän työkykyä vastaavan työn löytymiseen.

Tämän hanketyön tarkoituksena on antaa muistilistaa ja eväitä luottamusmiehelle työkykyneuvotteluihin. Itse olen omassa työssäni SuPerin pääluottamusmiehenä joutunut useasti tukihenkilöksi työkykyneuvotteluihin, ja tiedon kerääminen näihin tilanteisiin ei ole aina ollut helppoa. Tietoa on saatavilla runsaasti, mutta niiden soveltaminen jokaiseen tapaukseen yksilöllisesti tekee asiasta haasteellisen. Kaikki neuvottelut eroavat toisistaan, mutta vankka tietopohja antaa varmuutta toimia tilanteissa ja tuoda vaihtoehtoja työntekijän tietoon ja tueksi.

Marika Perkiö

Työn vaativuuden arvioinnin tärkeys

Hanketyön tarkoituksena oli miettiä millainen olisi hyvä työn vaativuuden arviointijärjestelmä (TVA), miksi sellainen pitäisi työpaikoilla olla ja mitä sen pitäisi pitää sisällään, mitä hyvää tai huonoa siinä on? Palveleeko työn vaativuuden arviointijärjestelmä työnantajaa vai työntekijää, vai voisiko se olla molempien etu. Voiko palkkarakennelman puuttumisesta olla jotain haittaa yksilötasolla tai kenties koko organisaatiotasolla?

Hanketyö on tehty Keravan terveystieteiden keskuksen tilanteen pohjalta, koska Keravalla ei ole käytössä toimivaa TVA järjestelmää lukuisten erilaisten järjestelmien rakentamisyhtiöiden kaaduttua näkemuseroihin ja rahan puutteeseen. Halukkuutta järjestelmän rakentamiselle kuitenkin edelleen on niin henkilöstöedustajien kuin henkilöstöhallinnonkin puolelta.

Työn vaativuuden arviointijärjestelmää tarkastellaan KVTES:n (kunnallinen yleinen työehtosopimus) kautta, työssä käydään lävitse palkkauksen perusrakenteita ja sitä, miten työn vaativuuden arviointijärjestelmä rakentuu. Työn vaativuuden arvioinnin tärkeyttä ja sen hyviä puolia käydään lävitse pääluottamusmiesten ajatusten ja kokemusten pohjalta

Keskustelun perusteella Keravan eri ammattialojen pääluottamusmiehet pitäisivät työn vaativuuden arviointi järjestelmää tärkeänä työn motivaation kannalta, apuna rekrytointiin, esimiesten työkaluna palkitsemiseen ja pohjana palkkakeskustelulle, apuna tehtävässä tapahtuvien muutosten arviointiin, selkeyttämään nykyistä tilannetta, auttamaan palkkauksen kokonaisuuden hallinnoinnissa sekä mahdollistamaan urapolkujen luomista.

Niina Rosenberg

Työssä kuormittuminen

Tässä hanketyössä pohdin henkilöstönedustajan kuormitusta ja työssä jaksamista. Olen itse tehnyt varapääluottamusmiehen ja lähihoitajan työtä rinnakkain kolme ja puoli vuotta. Työ sisältää lähinnä omia havaintojani ja ajatuksiani, joihin olen saanut tukea erilaisista lähteistä. Koska henkilöstönedustajan työ on suurimmissa määrin yksintyöskentelyä, otin sen lähtökohdaksi tässä työssä. Henkilöstönedustajan tulisi osata hakea erilaisia tuen muotoja, koska varsinaista työyhteisöä ei ole. Henkilöstönedustaja voi itse vähentää työnkuormitusta löytämällä itselleen tukiverkostoja ja hyviä stressiä vähentäviä tapoja.

Kaksi täysin erilaista työtä rinnakkain lisää kuormitusta ja työssä jaksamista. Lähihoitajan työ on kolmivuorotyötä, joka kuormittaa vuorokausirytmien vaihtuessa jatkuvasti. Lisäksi työskentely vanhainkodissa on fyysisesti kuormittavampaa kuin varapääluottamusmiehen työ. Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn järjestelyihin, yhteistyöhön ja muutoksiin liittyviä tekijöitä. Myös yksintyöskentely kuuluu niihin ja henkilöstönedustajan työ on pääasiassa yksintyöskentelyä. Henkilöstönedustajan työssä tulee olla motivoitunut omaan työhön. Pienikin kannustus ja positiivinen palaute työssä auttaa jaksamaan paremmin. Jos on halu oppia uutta, löytää henkilöstönedustajan työstä koko ajan uusia haasteita ja halua tehdä tätä työtä. Kokonaisvaltainen itsestä huolehtiminen on hyvä perusta henkilöstönedustajan työssä. Haluan kertoa tässä hanketyössä, minkälaista on tasapainotella kahdessa työpaikassa rinnakkain sekä erilaisista tuen muodoista henkilöstönedustajan työssä.

Kati Karppinen

Uuden luottamusmiehen henkilöbrändin rakentaminen

Tämä hanketyö käsittelee uuden luottamusmiehen henkilöbrändin rakentamista. Henkilöbrändi on luottamusmieheen liittyvä kokonaisuus, joka koostuu yhtä lailla imagosta ja maineesta. Hanketyön oli selvittää, miten henkilöbrändiä rakennetaan, millainen on hyvä luottamusmies ja minkä asioiden kautta saadaan luotua uudelle luottamusmiehelle hyvä henkilöbrändi.

Hanketyö koostuu teoriaosuudesta ja kyselystä. Teoriaosuus muodostuu maineesta, imagosta, henkilöbrändistä, henkilöbrändäyksestä ja henkilöbrändin rakentamisesta. Kyselyyn osallistui kuusi Jyty:n pääluottamusmiestä. Kyselyn avulla sain vastauksia kysymyksiin: minkälainen on hyvä luottamusmies, minkälainen on hyvän luottamusmiehen maine, minkälainen on hyvän luottamusmiehen imago, mitkä asiat luovat hyvää mainetta luottamusmiehelle ja minkä asioiden kautta luottamusmies voi luoda itselleen hyvää mainetta.

Kokonaisuudessaan hanketyö oli mielestäni onnistunut, koska sain kyselyyni vastauksia ja hanketyötä tehdessäni syvensin ymmärrystäni henkilöbrändin rakentamisesta ja pystyin refleктоimaan tähän työhöni henkilöstön edustajana. Kyselytuloksista ja teoriapuolesta selvisi, mitä uuden luottamusmiehen henkilöbrändiä rakennettaessa tulee huomioida, jotta brändi kehittyy positiiviseen suuntaan.

Ammattiliitot tarvitsevat luottamusmiehiä ja koulutuksiin kannattaa käyttää aikaa ja vaivaa. Hyvät tulokset vaativat erinomaisen hyvin johdetun yhteistyön luottamusmiehen, jäsenen ja työnantajan välillä. Hyvän palvelun ja yhteistyön varmistamiseksi tarvitaan luottamusmiehille koulutusta ja sitä tulisi systemaattisesti kehittää ja mitata.

Paula Retsu

Yhteistoiminnan kehittäminen yksityisessä yrityksessä (työ ei ole julkinen)

Hanketyöni aiheen valintaan vaikutti oma kokemus henkilöstön edustajan tehtävistä sekä näkemys oman organisaationi yhteistoiminnasta ja erityisesti sen merkityksestä kasvavassa organisaatiossa. Toimivat yhteistoiminnan eri menettelytavat ja aito vuorovaikutus työnantajan ja työntekijöiden, henkilöstön edustajan välillä tuo luottamusta työyhteisöön ja henkilöstö kokee tulleensa kuulluksi sekä tuntee olevansa mukana itseään ja työtehtäväänsä koskevassa päätöksenteossa, usein miten oman edustajansa, luottamusmiehen kautta. Hyvällä yhteistoiminnalla on vaikutusta henkilöstöjohtamiseen ja sen vuoksi yhteistoimintaa pitäisi kehittää työpaikoilla. Hyvän yhteistoiminnan edellytyksenä on oikea-aikainen tiedon saanti ja jatkuva vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Henkilöstön edustajan kuuleminen ja mukanaolo päätöksenteossa organisaatiota sekä sen myötä henkilöstöä koskettavien asioissa on erittäin tärkeää. Hyvä yhteistoiminta vaikuttaa myös laajemmin työyhteisön yleiseen hyvinvointiin kannustavan ja onnistumisen työilmapiirissä.

Kasvavassa organisaatiossa on johtamisella erittäin tärkeä merkitys siinä, että henkilöstö tulee kuulluksi heitä koskevissa asioissa ja tiedon saanti on oikea-aikaista. Henkilöstön mukaan ottaminen organisaatiossa tehtäviin suunnitelmiin, kehittämiseen ja päätöksentekoon, heidän työtään, työolojaan ja asemaansa koskevissa asioissa on ensiarvoista sitouttaa henkilöstö muuttuvassa organisaatiossa sekä heidän työssään.

Tarkastelen työssäni yhteistoiminnan merkitystä kasvavassa organisaatiossa ja miten sitä voitaisiin omassa työyhteisössä kehittää niin, että siitä olisi hyötyä niin työnantajalle kuin työntekijöille.