

Työterveysyhteistyö osana organisaation suunnitelmia ja strategiaa

Työterveysyhteistyö	
<p>TARVE Minkä ongelman käytäntö ratkaisee?</p>	<p>Organisaatio tuottaa osana toimintaansa suuren joukon erilaisia henkilöstön hyvinvointia koskettavia suunnitelmia: toimintastrategia, henkilöstöstrategia, työhyvinvointisuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, ja niin edelleen. Toisinaan käy niin, että eri tason suunnitelmat ovat toisistaan irrallisia ja siksi epäjohdonmukaisia. Suunnitelmien moninaisuus myös hankaloittaa tärkeiden asioiden viestimistä.</p>
<p>KUVAUS Miten hyvä käytäntö toimii?</p>	<p>Ensin on hahmotettava mitkä kaikki organisaation dokumentit itseasiassa liittyvät henkilöstön hyvinvointiin ja koottava ne yhteen paikkaan. Ristiin tarkastelemalla löydetään ne kohdat, jotka käsittelevät samoja asioita ja tunnustetaan mahdolliset ristiriitaisuudet. On hyvä muistaa, että kaikkia suunnitelmia ja dokumentteja ei välttämättä tarvita jatkossa; mitä vähemmän dokumentteja, sitä vähemmän hämmennystä.</p> <p>Keskustelu yhdessä työterveyshuollon kanssa mahdollistaa työterveyshuollon osaamisen hyödyntämisen osana organisaation työhyvinvointia tukevaa toimintaa.</p>
<p>PERUSTELUT Mikä tekee käytännöstä hyvän?</p>	<p>Epäjohdonmukaisuuksien karsiminen, ristiriitaisuuksien poistaminen sekä suunnitelmien yhtenäistäminen helpottavat paitsi toimintaa myös tukevat sujuvaa viestintää työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.</p>

<p>KÄYTTÄJÄT Kenen käyttöön hyvä käytäntö on suunniteltu?</p>	<p>HR- ja/tai linjajohto. Tarvittavilta osin työterveyshuollon ammattilaiset.</p>
<p>EDELITYKSET Mitä tarvitaan jotta käytännön mukainen toiminta onnistuu?</p>	<p>Tarvittava ajankäyttö riippuu organisaation koosta, suunnitelmien määrästä ja totutuista toimintatavoista. Joissain tapauksissa tarvitaan vastuurajoja ylittävää yhteistyötä, mikäli eri suunnitelmia on vastuutettu eri toimijoille organisaatiossa. Työterveyshuollon ammattilaisten osallistuminen tarpeen mukaan.</p>
<p>HAASTEET Mitä haasteita käytännön soveltamisessa saattaa olla ja mitä niiden ratkaisemisessa kannattaa huomioida?</p>	<p>Toisinaan eri tahot vastaavat eri suunnitelmista (esimerkiksi strategia on johtoryhmän vastuulla, HR vastaa henkilöstösuunnitelmista ja työsuojelupäällikkö työsuojelutoimintaohjelmasta). Tarvitaan halua tehdä yhteistyötä ja myös muokata omia suunnitelmia yhteisen tarpeen mukaan.</p>
<p>SOVELTUVUUS Millaisiin organisaatioihin ja tilanteisiin käytäntö soveltuu?</p>	<p>Soveltuu keskisuuriin tai suuriin organisaatioihin. Pienissä organisaatioissa tyypillisesti suunnitelmien ja dokumenttien määrä on vähäisempi, samoin kuin vastuuhenkilöiden, jolloin päällekkäisyyksiä ei synny niin helposti.</p>
<p>KÄYTTÖESIMERKKI Miten hyvää käytäntöä on sovellettu?</p>	<p>Käytäntöä sovellettiin eräässä asumispalvelua tuottavassa organisaatiossa. Toimitusjohtajan ja palvelujohtajan vastuulla oli käytännössä koko organisaation toiminnan suunnittelu, joten näiden avainhenkilöiden kautta oli mahdollista kattaa kaikki relevantit suunnitelmat. Keskustelua käytiin osin yhdessä työterveyshuollon kanssa, osin avainhenkilöiden välillä. Oleellista oli sekä ajattelutavan muutos että sen näkyminen johdonmukaisina suunnitelmina.</p>



JATKOKEHITTÄMINEN

Miten käytäntöä voisi kehittää edelleen? Millä tavalla voisi levittää laajemmin?