

Kohtaamiset – palvelemaan työterveysyhteistyötä ja -toimintaa kohti asetettuja tavoitteita

Työterveysyhteistyö	
<p>TARVE Minkä ongelman käytäntö ratkaisee?</p>	<p>Lähtökohtaisesti ratkaisu vastaa käytännönläheisellä tavalla työterveysyhteistyön:</p> <ul style="list-style-type: none"> - selvillä olemisen tarpeeseen. Mitkä ovat organisaation toiminnan tavoitteet, rakenteet sekä varsinainen toiminta tunnistaen samalla syvemmän työterveysyhteistyön tarpeet ja kohdat - tarpeen mukaiseen ennakoivaan yhteispohdintaan ja työn suunnitteluun tulevaisuussuuntautuneella otteella.
<p>KUVAUS Miten hyvä käytäntö toimii?</p>	<p>Käytäntö pohjautuu organisaation toiminnan sykliin, joka tarkastellaan organisaation vuosikalenteroinnin avulla. Rakenteessa huomioidaan organisaation toimintaan vaikuttavat sekä ohjaavat päätöksentekomekanismit, päätöksenteon aikataulut, toiminnalle asetetut tavoitteet sekä sen varsinainen toteuttaminen, henkilöstön toimesta, operatiivisella tasolla.</p> <p>Vuosikalenteriin sovitetaan organisaation tarpeen mukaiset kohtaamiset työterveyshuollon edustajien kanssa, muokaten tapaamisfrekvenssit vastaamaan seuranta- ja raportointitarvetta päätöksenteolle (tiedolla johtaminen) sekä tapaamisten asiasisältöä tulevaisuussuuntautuneena työkykyyn ja sitä edistävään toimintaan liittyvissä asioissa (ennakoiva ote ja varautuminen). Kohtaamiset toimivat työterveyshuollon ja yhteisen toiminnan käytännön toteutuksen suunnittelufoorumina.</p>
<p>PERUSTELUT Mikä tekee käytännöstä hyvän?</p>	<p>Jo varsinaisen käytännön aikaansaaminen ja sitä käsitellessä sekä laatiessa yhteistyössä</p>

	<p>asiakasorganisaation ja työterveystoimijoiden kesken, luo työterveystoimijoille vahvemman tietopohjan ja tuntemuksen asiakasorganisaatiosta ja mitä se henkilöstöltä edellyttää. Asiakasorganisaatiolle vastaavasti tietoa työterveystoimijoiden asiantuntemuksesta ja yhteistyö-mahdollisuuksista sekä niiden hyödyntämisestä oikea-aikaisesti.</p> <p>Järjestelmällinen ja systemaattinen toimintatapa kohtaamisten merkeissä sekä agendat kohtaamisille, tiivistää ennalta sovittujen asiakokonaisuuksien valmistelua ja käsittelytapaa tapaamisissa toimijoiden välillä. Erityisesti kohtaamisten agendaan määritelty tulevaisuudentarkastelu luo pohjan ennakoivalle yhteistyölle. Se poikkeaa yleisemmin käytössä olevan seurantatiedon tarkastelusta kiinnittäen yhteisen huomion asetettuihin tavoitteisiin (käsittelyn alla olevan kertyneen tiedon valossa) suhteessa käytännön yhteistyön ja tekemisen välillä.</p>
<p>KÄYTTÄJÄT Kenen käyttöön hyvä käytäntö on suunniteltu?</p>	<p>Käytäntö palvelee ensisijaisesti organisaation toiminnasta ja työterveysyhteistyöstä vastuussa olevia edustajia sekä organisaation työterveysyhteistyöhön kytkeytyviä ja vastuussa olevia työterveyshuollon edustajia. Käytäntö palvelee lähestymistavaltaan myös yhteistyöhön liittyviä toimijoita tunnistuen esimerkiksi miten työsuojelu, yhteistoimintaelimet ja vastaavat tahot liittyvät työterveysyhteistyön käytäntöihin.</p>
<p>EDELITYKSET Mitä tarvitaan jotta käytännön mukainen toiminta onnistuu?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avoimuutta - Luottamusta - Rohkeutta - Halukkuutta - Asiantuntemuksen ja osaamisen soveltamista

	<p>Lähtökohtaisesti käytännön toteutus suunnittelusta sen käyttöön ottamiseen, edellyttää avoimuutta uudelle yhteistyötavalle ja asioiden tarkastelulle sekä halukkuutta tehdä yhteistyötä tavoitteellisella otteella organisaation työterveystarpeisiin perustuen. Luottamus toimijoiden välillä on edellytys onnistumiselle. Asiakastarpeiden yhteisen tunnistamisen jälkeen se haastaa työterveystoimijat myönteisellä tavalla soveltamaan asiantuntemustaan organisaatiota palvelevalla tavalla.</p> <p>Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty. Ajallisesti kannattaa panostaa yhdessä vuosisuunnittelun tarkasteluun, kohtaamisten frekvenssiin ja asiasisällön suunnitteluun.</p>
<p>HAASTEET Mitä haasteita käytännön soveltamisessa saattaa olla ja mitä niiden ratkaisemisessa kannattaa huomioida?</p>	<p>Vuosikalenterointi haastaa myönteisellä tavalla organisaation kuvaamaan päätöksenteko mekanismeja sekä toimintaansa – ja tunnistamaan miten työterveyteen ja työkyyn liittyvä toiminta koskettaa omaa organisaatiota, sen johtamista sekä eri rooleissa toimivia henkilöjäseniä. Käytännössä kyse on arkikäytännöistä ja toimintatavoista ja niistä sopimista.</p> <p>Työterveystoimijoiden kanssa tehtävä yhteistyö – kohtaamisten frekvenssit, varsinainen työterveystoiminta organisaatiossa sekä kohtaamisten asiasisältö ja kytkeytyminen eri yhteistyötahoihin (työsuojelu, yhteistoiminta henkilöstön kanssa) ja toiminnan sekä yhteistyön läpinäkyvyys voi olla haasteellista toteuttaa.</p> <p>Työterveyshuollon edustajien myönteisenä haasteena on osaamisen ja työterveyshuollon toimintojen (työpaikkaselvitys, toiminnan suunnittelu, terveystarkastus, tietojen antaminen) luova</p>

	yhteensovittaminen – palvelemaan asetettuja tavoitteita.
SOVELTUVUUS Millaisiin organisaatioihin ja tilanteisiin käytäntö soveltuu?	Järjestelmällinen ja systemaattisesti organisoitu yhteistyö soveltuu käytäntönä erikokoisille organisaatioille. Kohtaamisten frekvenssi ja muoto/sisältö saavat erilaisen merkityksen organisaation suuruusluokan mukaan. Käytäntö, jota tässä esitellään, on tuotettu yhteistyössä organisaation kanssa, joka on kasvuvaiheessa ja organisaation hierarkia matala. Organisaatiossa ei ollut erillistä henkilöstöjohtajaa. Oli tarpeen luoda selkeitä rakenteita ja käytäntöjä vastaamaan tulevia tarpeita, koska vastuiden ja roolien arveltiin muuttuvan organisaation kasvaessa ja kehittyessä.
KÄYTTÖESIMERKKI Miten hyvää käytäntöä on sovellettu?	
JATKOKEHITTÄMINEN Miten käytäntöä voisi kehittää edelleen? Millä tavalla voisi levittää laajemmin?	