

Työtoimintalähtöinen työpaikkaselvitys asiakkaan tarpeen mukaan

Työterveysyhteistyö	
<p>TARVE Minkä ongelman käytäntö ratkaisee?</p>	<p>Työpaikan muutostilanteissa ja psykososiaalisen kuormituksen tilanteissa työterveyshuolto voi käyttää työtoimintalähtöistä suunnattua työpaikkaselvitystä. Työpaikat ja niiden tarpeet sekä käytettävissä olevat resurssit vaihtelevat, siksi on syytä muokata myös työtoimintalähtöistä prosessia asiakkaan tarpeiden mukaan.</p>
<p>KUVAUS Miten hyvä käytäntö toimii?</p>	<p>Nykyisessä hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisessa työtoimintalähtöisessä työpaikkaselvitysmallissa on yleensä 3-5 tapaamista työpaikalla. Psykososiaalisen kuormituksen vuoksi kriisiytyneessä tilanteessa tämäkään määrä ei saata olla riittävä, vaan on lisättävä tapaamisia niin paljon, että työpaikka saavuttaa luottamuksellisen keskusteluyhteyden ja työn kehittäminen pääsee alkuun. Toisaalta, hyvin keskustelelevassa ja kehittämään tottuneessa työpaikassa voi vähemmänkin tapaamisia olla riittävä impulssi kehittämisen käynnistämiseksi työhyvinvointia tukevaan suuntaan.</p>
<p>PERUSTELUT Mikä tekee käytännöstä hyvän?</p>	<p>Työelämän nopea muutostahtiin vastaavia menetelmiä tarvitaan työterveyshuoltojen käyttöön. Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin suunnattuja, työpaikan muutoksen huomioivia työpaikkaselvityksiä on syytä tehdä nykyistä enemmän ja työpaikkaselvitysmallin muokkaaminen asiakastarpeen mukaan voi auttaa siinä tavoitteessa. Työtoimintalähtöisyyden tuoman työhyvinvoinnin näkökulman yhdistäminen työpaikalla tapahtuvaa</p>

	muuhun kehittämistyöhön on arvokas lisä työpaikan kaikkeen kehittämiseen.
KÄYTTÄJÄT Kenen käyttöön hyvä käytäntö on suunniteltu?	Työterveyshuolto tiiviissä yhteistyössä esimiesten, HR:n, työsuojelun ja koko työpaikan kanssa.
EDELLYTYKSET Mitä tarvitaan jotta käytännön mukainen toiminta onnistuu?	Työterveyshuollon ja työpaikan toimijoiden (esimiehet, johto, HR, työsuojelu) on tehtävä tiivistä yhteistyötä prosessin suunnittelussa sekä sen aikana ja oltava valmiita joustamaan suunnitelmissa työpaikalta nousevien tarpeiden mukaan. Tilanteen seurannan ja suunnittelun foorumi ovat välitapaamiset.
HAASTEET Mitä haasteita käytännön soveltamisessa saattaa olla ja mitä niiden ratkaisemisessa kannattaa huomioida?	Tarvitaan yhteisen tavoitteen kirkastamista kaikille, rohkeutta poiketa suunnitelmasta ja samalla periksi antamattomuutta seurata tavoitetta, joustavuutta muokata toimintaa ja osaamista käyttää menetelmää monipuolisesti soveltaen.
SOVELTUVUUS Millaisiin organisaatioihin ja tilanteisiin käytäntö soveltuu?	Soveltuu erityisesti kun työpaikalla on merkkejä psykososiaalisesta kuormittumisesta tai työssä on tapahtumassa muutoksia.
KÄYTTÖESIMERKKI Miten hyvää käytäntöä on sovellettu?	Hankkeessa mukana olleella työpaikalla päästiin toisella tapaamisella ja seurantakäynnillä vauhtiin pitkän kehittämissuunnitelmalistan kanssa esimiesryhmän kanssa. Toisessa hankkeessa mukana olleessa työpaikalla konfliktituneessa työyhteisössä jouduttiin tapaamisia työntekijäryhmän kanssa pitämään 6, jotta kehittäminen lähti työpaikalla alkuun ja senkin jälkeen jäi työterveyshuollon jatkoseuranta toimimaan työpaikkakatsausten merkeissä x1/kk.



JATKOKEHITTÄMINEN

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

Työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen perusosaamista on tarpeen lisätä ja jo osaaville olisi hyvä olla foorumeita erilaisten sovellusten jakamiseen.

