

Välitapaamisten järjestäminen työtoimintalähtöisessä työpaikkaselvityksessä

Työterveysyhteistyö	
<p>TARVE</p> <p>Minkä ongelman käytäntö ratkaisee?</p>	<p>Psykososiaalisen kuormituksen hallinta työyhteisössä on usein monisyinen kokonaisuus, johon esimiehet tarvitsevat työterveyshuollon tukea. Jotta työterveyshuollon tuki on aidosti vaikuttavaa, tarvitaan ajantasaista tietoa työpaikan tilanteesta ja myös työsuojelun sitoutumista tilanteen edistämiseen.</p>
<p>KUVAUS</p> <p>Miten hyvä käytäntö toimii?</p>	<p>Vaikuttavuus työpaikan psykososiaaliseen kuormitukseen suunnatussa työtoimintalähtöisessä työpaikkaselvitysprosessissa edellyttää esimiesten, työterveyshuollon ja työsuojelun yhteisiä tapaamisia työpaikkatason tapaamisten välillä. Eli prosessin vaikuttavuudessa keskeistä on paitsi strukturoitu malli työn muutoksen tutkimisessa ja avoin keskustelu työstä koko työyhteisön kesken, myös työterveyshuollon tiivis yhteistyö esimiesten ja työsuojelun kanssa koko prosessiin liittyen (suunnittelu, toteutus, arviointi, seuranta).</p>
<p>PERUSTELUT</p> <p>Mikä tekee käytännöstä hyvän?</p>	<p>Psykososiaalisen kuormituksen ja työpaikan muutostilanteiden haltuunotto vaatii yhteisiin tavoitteisiin suunnattua eri tahojen yhteistyötä. Erilliset prosessit pahimmillaan pahentavat tilannetta. Työpaikkatapaamisissa voi ottaa huomioon työpaikalla ajankohtaiset akuutit asiat. Esimies voi tuoda tietoa työpaikalla tapahtuneista ilmiöistä: työpaikalla käydyistä keskusteluista, tehdyistä toimenpiteistä, aktivoitumisesta kehittämiseen ym tärkeästä taustatiedosta prosessin suuntaamista ajatellen. Toisaalta esimies tulee sitoutetuksi</p>

	<p>prosessiin ja hän saa tukea omalle esimiestyölleen koko työpaikkaselvitysprosessin ajan, eikä työterveyshuolto lähde ajamaan "omaa agendaansa" ohi linjajohdon.</p>
<p>KÄYTTÄJÄT Kenen käyttöön hyvä käytäntö on suunniteltu?</p>	<p>Työterveyshuolto toteuttaa työtoimintalähtöisen työpaikkaselvityksen. Toteutukseen osallistuu koko työpaikka, ja välitapaamisissa ovat mukana vielä erikseen työsuojelu ja esimies.</p>
<p>EDELITYKSET Mitä tarvitaan jotta käytännön mukainen toiminta onnistuu?</p>	<p>Työtoimintalähtöisen työpaikkaselvitysprosessin hallinta ja riittävät resurssit sen toteuttamiseen laadukkaasti. Esimiesten ja työsuojelun sitoutuminen on onnistumisen edellytys.</p>
<p>HAASTEET Mitä haasteita käytännön soveltamisessa saattaa olla ja mitä niiden ratkaisemisessa kannattaa huomioida?</p>	<p>Kaikkien osapuolten sitoutuminen prosessiin ja aktiivinen osallistuminen työskentelyyn. Tämän haasteen ratkaisemiseksi erityisesti organisaation johdon tuki on ensiarvoisen tärkeää. Prosessin vaatima ajankäyttö.</p>
<p>SOVELTUVUUS Millaisiin organisaatioihin ja tilanteisiin käytäntö soveltuu?</p>	<p>Soveltuu muokattuna kaiken kokoisiin organisaatioihin. Käytäntöjä on syytä soveltaa eri tilanteissa ja eri organisaatiolle sopiviksi. Esimiestapaamisten käytäntö soveltuu laajemminkin kaikenlaiseen työterveysyhteistyöhön.</p>
<p>KÄYTTÖESIMERKKI Miten hyvää käytäntöä on sovellettu?</p>	<p>Työtoimintalähtöiseen työpaikkaselvitykseen liitettiin automaattisesti kehittämishankkeeseen kuuluvat välityöpaja-nimellä nimetyt noin tunnin pituiset tapaamiset työterveyshuollon, työpaikan esimiesten ja työsuojelun kesken. Näissä tapaamisissa käytiin läpi työpaikan tilannekatsaus, edellisen välitehtävän tuotokset ja suunniteltiin yhteisesti seuraavan työpaikkatapaamisen sisältö, kulku ja työnjako. Sekä esimiehet että työterveyshuolto kokivat saaneensa tukea työlleen tapaamisissa. Esimiesten ja</p>

	työterveyshuollon tapaamiset kriisiytyneessä työpaikassa jatkuvat vielä työpaikkaselvitysprosessin jälkeenkin kuukausittain ja ne nimettiin työpaikkakatsauksiksi.
JATKOKEHITTÄMINEN Miten käytäntöä voisi kehittää edelleen? Millä tavalla voisi levittää laajemmin?	Työtoimintalähtöistä työpaikkaselvitystä on hyödyllistä toteuttaa monin eri tavoin, mutta yhteistyötä esimiesten ja työsuojelun kanssa ei kannata unohtaa missään toteutustavassa. Esimiesten, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteisten tilannekatsausten merkitystä voisi korostaa isompien perusprosessien (työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelmapalaveri) välillä ja ohessa.