



*Luominen
on taide*

"Yhdessä työtä tehden" - hanke

Itellan ja työterveyshuollon
yhteinen kehittämishanke
2011

Taustaa

- Hanke pohjautuu hollantilaiseen tutkimukseen: Kroonisesta epäspesifistä selkävusta aiheutuvan työkyvyttömyyden hoito (Lambeek et al BMJ 2010;340:c1035)
- Itella ja työterveyshuolto sopivat hankkeen käynnistämisen Itellan logistiikkakeskuksessa
- Yhdessä työtä tehden - hankkeen tavoitteena oli tukea työntekijän työssä jatkamista tuki- ja liikuntaelinvaivoista huolimatta työtä tai työtehtäviä kehittämällä yhdessä työntekijän, hänen esimiehensä sekä työfysioterapeutin kanssa
- Keskeisinä keinoina hankkeessa olivat osallistaminen, työlähtöisyys ja ratkaisukeskeisyys

Työlähtöisyys lähtökohtana

- Yrityksellä ja työterveyshuollolla on ollut jo hyvin toimiva ja vahva suhde pohjana yhteistyölle
- Työn-, työolosuhteiden ja henkilöstön tunteminen apuna
- Prosessikaavio tehtiin yhteistyössä Mehiläisen työterveystiimin ja Itellan työhyvinvointiyksikön kanssa vastaamaan mahdollisimman hyvin asiakasyrityksen tarpeita
- Alusta asti vältettiin TULE vaivojen "medikalisointia" (lääkäri/hoitaja ei automaattisesti mukana prosessissa) ja asiakkaan "syyllistämistä"
- Ratkaisuja haettiin ensisijaisesti työn kehittämisestä ja muokkausmahdollisuuksista

Työpaikan osallistaminen

- Esimiehille järjestettiin etukäteen koulutustilaisuus jossa käytiin läpi erityisesti esimiehen rooliin liittyviä asioita
- Esimiehen tehtävänä oli tunnistaa henkilöt, joiden työn sujuvuudessa oli ongelmia ja suositella heitä osallistumaan hankkeeseen (keskeinen rooli markkinoinnissa)
- Työntekijän osallistaminen ratkaisujen löytämiseen ensitapaamisesta lähtien työfysioterapeutin vastaanottokäynnillä - työntekijän oma näkemys pulmista ja mahdollisuuksista keskeinen
- Prosessikaavion esittäminen työntekijälle lisää työntekijän tietoisuutta oman prosessin etenemisestä
- Aivoriihessä työfysioterapeutin rooli keskustelua "fasilitoiva", ei niinkään perinteinen asiantuntija joka kertoo miten pulmat ratkaistaan

Tavoitteena ratkaisukeskeisyys

- Työfysioterapeutti selvittää työntekijän kanssa työn haittoja ja mahdollisuuksia (keskustelu + havainnointi + lomake)
 - Mikä ei suju työssä? Mikä sujuu?
 - Mitä ja miten työn ongelmakohtia pitäisi/voisi muuttaa?
- Ongelmien tunnistaminen, pohdinta sekä ratkaisujen löytäminen yhdessä (aivoriihi; työntekijä, esimies, HR, työsuojelu jne.)
 - "vapaata" ideointia
 - kaikki vaihtoehdot punnitaan (ei "torpata" ajatuksia heti kättelyssä)
 - ideoiden realisointi ja priorisointi yhdessä (ratkaisulomake)
- Työfysioterapeutin rooli: puheenjohtaja, innostaja, työfysioterapian asiantuntija. Tft ei tarjoa omia valmiita ratkaisuja, vaan yhdessä selvitetään keinot ratkaista asioita. Jokainen osallistuja on täysivaltainen vaikuttaja.
- Aivoriihi ohjaa esimiestä ja työntekijää keskustelemaan avoimesti työssä selviytymisestä ja sitouttaa eri osapuolia pitämään kiinni sovituista muutoksista

Esimerkki ratkaisuja

- Työkierto: nykyisten työtehtävien kiertorytmi, minkälaiset tehtävät seuraavat toisiaan, eri tehtävävaiheiden ajallinen kesto
- Työkalut: työssä käytettävien apuvälineiden soveltuvuus henkilön työtehtäviin, ergonomia- ja käytettävyyssominaisuudet, käytön osaaminen, uusien apuvälineiden hankintatarve, uusien apuvälineiden hallinta
- Työajat ja tauotus: taukojen sijoittelu ja kesto, taukojen ajoittuminen työvaiheiden kuormittavuuden valossa, taukojen toteutuminen, työntekijän vaikutus-mahdollisuudet työvuoroihin, työn tarkkuusvaatimukset ja aikataulupaineet jne.
- Osaaminen: työmenetelmien, työvälineiden ja mahdollisten apuvälineiden käytön osaaminen ja niiden käyttöaste, turvallisten työtapojen ja työn tiedollinen osaaminen (esim. laitteiden käytön osaaminen)

Arviointi

- Yhteistyöllä saadaan yhdessä sovittuja ratkaisuja, mutta se edellyttää, että keskusteluun osallistuneilla on oltava työhön liittyvistä ongelmista ja tehtävistä yhteinen näkemys
- Tulosta tulee varmimmin, kun esimiehet ja työntekijät pääsevät itse käsiksi oman toimintansa analysointiin, ymmärtämiseen ja kehittämiseen
- yhteistyön tekeminen tasavertaisina jäseninä vrt. työntekijä / esimies/ työsuojelu/ henkilöstöhallinto.)
- Ilmapiirin positiivinen muutos -> työhön liittyvistä asioista on ollut helpompi keskustella hankkeen jälkeen.
- Työntekijä: "ensijännitys" muuttui positiiviseksi lopputulokseksi, työntekijä sai apukeinoja työn sujumiseen.
- Toimintaa tukee henkilöstön osallistaminen ja sitouttaminen, vastuuhenkilöiden nimeäminen ja sovittujen asioiden aikataulutus.

Yhdessä työtä tehden -hanke, prosessikuvaus

