

# Kokemuksia yhteisestä kehitystyöstä - Case Diacor

8.3.2013

Sami Riekki

Työterveyshuollon vastaava lääkäri

# Mobiilintyön työpaikkaselvityksen esitietokysely

- Keväällä 2011 moniammatillinen tiimi käynnisti kehittämistyön yhdessä tutkijaryhmän kanssa
- Hyrkäs & Koroma vastasivat tiimin perehdyttämisestä mobiilityökonseptiin sekä ohjasivat kehittämistyötä
- Tavoite: helppokäyttöinen, sähköinen, kustannustehokas työpaikkaselvityksen esitietokyselylomake, joka tähtää mobiilintyön piirteiden tunnistamiseen

# Mobiilintyön työpaikkaselvityksen esitietokysely

- Moniammatillinen tiimi kehitti työn eri ominaisuuksien tunnistamiseen tähtäävän kysymyspatteriston vuoden 2011 aikana. Alkuun palautteet tutkimusryhmän edustajilta
- Diacor asetti syksyllä 2011 ohjausryhmän tiimille
- Keväällä 2012 kysely ”koeajettiin” globaalin asiantuntijaorganisaation työpaikkaselvityksessä

# Mobiilintyön työpaikkaselvityksen esitietokysely

- Kyselyn tulokset käsiteltiin yhdessä henkilöstön ja esimiesten kanssa
- Kuormittumista kokevat kutsuttiin terveystarkastukseen
- Työpaikkatason TANO mahdollisuus, itse työpaikkaselvitys ”TANO –interventio”

# Tiimin kommentteja

”Antaa uutta tietoa ja avartaa näkemystä sekä syventää ymmärrystä työelämän haasteista nyt ja tulevaisuudessa.”

”Kehittää moniammatillista työskentelyä ja auttaa ymmärtämään moniammatillisen työskentelyn hyötyjä/hyödyntämistä syvemmin.”

# Tiimin kommentteja

” Kehittämistyössä hauskaa ja vaikeaa oli ”vanhan työterveysajattelun” nivominen ”uuteen työnteon ajatteluun.”

” Ja ehkä turhauttavaakin oli huomata, ettei heti ensimmäisellä osunut oikeaan, vaan että se oli sellaista sipulinkuorimista, jossa yhden tason ratkaisu nostatti seuraavalla tasolla useita uusia kysymyksiä.”

# Tiimin kommentteja

” Kiva oli jutella työntekijöiden kanssa terveystarkastuksissa ja todeta että työnkuva oli muuttunut parempaan. Eivät enää kokeneet kovaa stressiä. Esimies oli kuunnellut ja myös reagoinut epäkohtiin.”

# Tiimin kommentteja

” Oli tavallaan yllättävää ja tavallaan lopulta kovin tuttua ja ymmärrettävää, että mobiili työ ei ole puhdas kuormitustekijä. Näinhän taitaa olla laita psykososiaalisten kuormitustekijöiden kanssa ylipäänsä, ettei niitä ole mahdollista oikein lähestyä sillä samalla otteella, millä lähestytään kemiallisia altisteita tai muita perinteisiä kuormitustekijöitä.”



# Tiimin kommentteja

” Työpsykologiselta näkökannalta ollaan ihan ydinasioiden äärellä, mikä on tietenkin kiehtovaa, mutta moniammatillisen työn näkökulmasta ollaan vielä epäselvien, määrittelyä tai raja-arvoja odottavien ilmiöiden äärellä, mikä on samalla turhauttavaa tai potentiaalisesti näkemyserojakin aiheuttavaa.”

# Miten tästä eteenpäin

- Kevät 2013; kyselyn toinen pilotointi käynnissä, sitten valmis tuotantoon (?)
- Kouluttaminen; vaatii käyttäjältä perehtyneisyyttä mobiilityökonseptiin riskinarvioinnissa
- Jatkokehitys:
  - Uusi työkuulttuuri asettaa haasteita yksilön palautumistaidoille -> toimenpide-ehdotusten painopiste näiden taitojen vahvistamiseen -> TANO -materiaalin tuottaminen
  - Riskirajojen määrittelemineen -> Kohdennetut terveystarkastukset riskirajan ylittäville

## Mobiilityön työpaikkaselvitys - esitietokysely

### MATKUSTAMINEN

3.2. Montako matkustamista edellyttävää työpäivää sinulla on vuodessa?

- 1-10 pvä
- 11-30 pvä
- 31-50 pvä
- 51-100 pvä
- >100 pvä

3.3. Kuinka usein lähdet tai palaat työmatkalta kello 23-06 välillä?

- alle 20 kertaa vuodessa
- yli 20 kertaa vuodessa

3.4. Kuinka usein pystyt palautumaan työmatkan jälkeen ennen seuraavaa työpäivää/työtehtävää?

- 1 Aina riittämättömästi
- 2
- 3
- 4
- 5 Aina riittävästi



# Kiitos

diacor.fi

**DIACOR**

Diacorin omistaa Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö.

