



Aalto University
School of Science

Selvityksistä neuvontaan: haasteena hyvinvoinnin tukeminen

Johanna Koroma

TtM

Työpsykologian ja johtamisen yksikkö

Tuotantotalouden laitos

Neuvonnan ja ohjauksen tarve

Hankkeessa mukana olleet työterveyshuollot toivat esiin tarpeen parantaa valmiuksiaan erityisesti:

- rakentaessaan **uusia** tietojen annon, neuvonnan ja ohjauksen **sisältöjä**, jotka tukevat asiakastyöpaikkoja ja niissä työskenteleviä **hallitsemaan kuormitustekijöitä ja omia voimavarojaan** erityisesti liittyen
 - kansainväliseen yhteistyöhön
 - usein muuttuviin toimintaympäristöihin
 - matkustamiseen
- kehittäessään **sopivia ohjausmenetelmiä**

Mitä työpaikkaselvityksen jälkeen?

Miksi TANOn merkitys korostuu
mobiilissa ja monipaikkaisessa
työssä?



Näkökulmia TANOon

- Mobiilit työntekijät työskentelevät useissa eri fyysisissä tiloissa, joiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta on vastuussa yrityksen ulkopuolinen taho (asiakasyritys, liikenneväline, hotelli...)
- Työnantaja/esimies ei pysty seuraamaan yksittäisen työntekijän työtä ja hyvinvointia hänen ollessa muualla kuin päätyöpaikallaan
 - Monissa tilanteissa on kysymyksessä ennemminkin **yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen luomisesta** kuin varsinaisista työpaikalla tehtävistä työolosuhteita parantavista toimenpiteistä.
 - **Työnantajan vastuu** ei poistu, vaikka **työntekijän vastuu** lisääntyy
 - Tietojen annon, neuvonnan ja ohjauksen merkitys korostuu keskeisenä **työkyvyn ja -hyvinvoinnin ylläpitämisen sekä edistämisen** keinona.
 - Toimintatapojen muutos edellyttää **oppimista**.

Esimiehille tukea yhteisistä toimintatavoista sopimiseen

Esimiehet

- fyysisesti eri paikkakunnalla tai jopa eri maassa
- eri kulttuurista eikä suomalainen työterveyshuolto lainsäädäntöineen ole heille tuttu
- liikkuvat ja matkustavat itsekin

kaipaavat

- tukea työntekijöiden perehdyttämiseen, valmentamiseen ja tukemiseen mobiilin työn haasteisiin
- tietoa työhyvinvoinnista ja eri kuormitustekijöistä yhteisen keskustelun sekä sopimusten ja pelisääntöjen luomisen pohjaksi
 - matkustuksen ja muun elämän tasapainottaminen
 - työajan rakentuminen uudella tavalla
- tietoa suomalaisesta työterveyshuoltolainsäädännöstä ja -palveluista

Uudet ja hyvät ”vanhat” välineet käyttöön

- **TANO-matriisi** on hyvä apu, kun työterveyshuolto suunnittelee toimintaansa ja sen kohdistamista eri ryhmille.
- **Videoneuvottelut ja webinarit** (web-based seminar) palautetilaisuuksien järjestämiseen
- Helposti löydettäviä ohjeita **yrittäjien intranetissa**, jossa ne ovat saatavilla työntekijän työskentelypaikasta riippumatta
- **HUOM!** Hajautetussa organisaatiossa kaikki tiimiläiset eivät kuulu suomalaisen tth:n piiriin tai ole saman yrityksen palkkalistoilla. Ennen kuin toiminta aloitetaan, tth:n täytyy tietää miten toimii.

TANO sisältyy koko työpaikkaselvitysprosessiin

- Aloitetaan heti, kun organisaatio tai sen osa on tunnistettu **esiselvityksessä** (jo ennen työpaikalle menoa), jotta organisaation johto, henkilöstöhallinto ja työsuojaus tunnistavat mobiilin työn ja siihen liittyviä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä **yleisellä tasolla**.
- **Perusselvityksen** jälkeen johdon lisäksi myös työntekijät tunnistavat **oman organisaationsa** mobiilin työn toimintaympäristön vaativuus- ja kuormitustekijät ja työpaikalla sovitaan niihin liittyvistä toimista
- **Suunnatun selvityksen** jälkeen johto ja työntekijät pystyvät arvioimaan **käyttämiensä erilaisten toimintaympäristöjen** olosuhteita ja ymmärtämään, miten nämä tekijät vaikuttavat fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin.
- **Terveystarkastusten** tavoitteena on, että yksittäiset työntekijät oppivat hallitsemaan **oman työnsä** kuormitustekijät siten, että voivat hyvin ja pysyvät terveinä.

Organisaatiotaso	Tiimi/ryhmätaso	Yksilötaso
<p><i>Anna tietoa</i> johdolle ja esimiehille mobiilin työn vaativuustekijöistä sekä niihin liittyvistä kuormitustekijöistä yleisesti ja kyseessä olevaan organisaatioon liittyen työhyvinvointia tukevien ja sitä edistävien toimintaohjeiden laatimiseksi.</p>	<p><i>Ohjaa ja neuvo</i> esimiehiä sekä tiimiä yhteisten mobiilin työn vaativuus- ja kuormitustekijät huomioivien työhyvinvointia tukevien toimintatapojen ja pelisääntöjen kehittämisessä.</p> <p><i>Tue</i> esimiehiä työhyvinvoinnin johtamisessa tuomalla esiin mobiilin työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyviä tekijöitä sekä niiden huomioimista työssä.</p> <p><i>Rohkaise</i> tiimiä keskustelmaan erilaisista käytännön ratkaisuista yhdessä.</p>	<p><i>Ohjaa ja motivoi</i> työntekijöitä ja esimiehiä kehittämään oman työn johtamisen ja hallinnan keinojaan työhyvinvointia tukeviksi ja sitä edistäviksi.</p> <p><i>Rohkaise</i> työntekijöitä ja esimiehiä keskustelemaan yksilön hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä.</p>