SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRI
-kumppanuudella terveyttä ja toimintakykyä-

HYVÄÄ TYÖTÄ!

Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvinvointiohjelma vuosille 2011-2013

Hyväksytty sairaanhoitopiirin yhtymähallituksessa 13.6.2011/109§

Työhyvinvointia hyvästä työstä

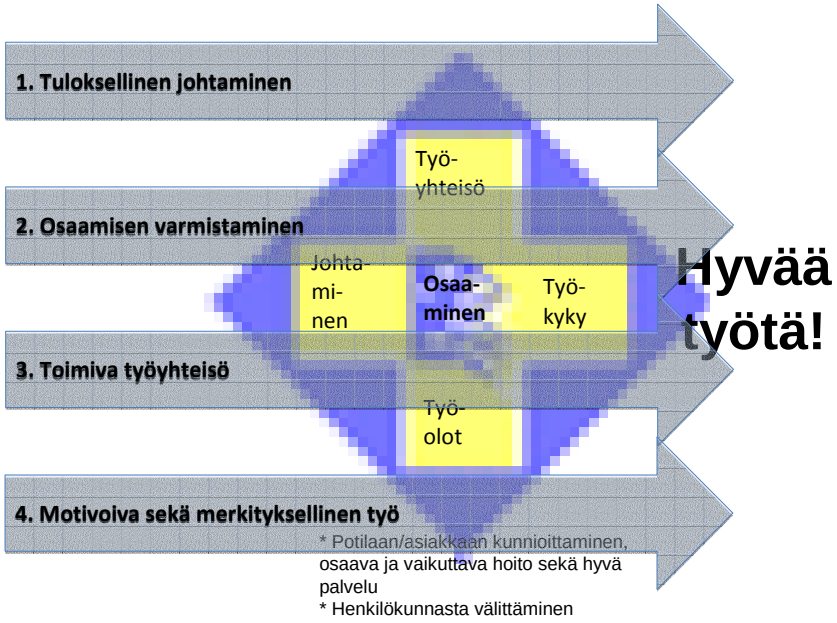
Työpaikan toiminnan perustana ovat osaavat työntekijät sekä työyhteisö. Hyvinvoiva työpaikka on turvallinen, terveyttä edistävä ja työssä voi kehittää itseään. Arvot ja asenteet vaikuttavat työpaikan perustehtävän toteuttamiseen (Työterveyslaitos 2010). Satakunnan sairaanhoitopiirin toimintaa ohjaavat arvot, jotka ovat potilaan kunnioittaminen, osaava ja vaikuttava hoito sekä henkilökunnasta välittäminen. Sairaanhoitopiirin arvot todentuvat johtamisessa, esimiestyössä sekä jokaisen työntekijän toiminnassa. Tapamme toimia voidaan tiivistää lauseeseen ”Kumppanuudella terveyttä ja toimintakykyä”.

Tämän työhyvinvointiohjelman tavoitteena on edistää hyvää työtä ja sitä kautta työhyvinvointia. Työhyvinvointiohjelman nimi Hyvää työtä! kuvaa työhyvinvoinnin olemusta sujuvan työn toteutuksessa. Työhyvinvointi ei ole erillinen asia työyhteisön arjessa, vaan sujuvampi työskentely sekä poikkeamista oppiminen tuottavat työyhteisöön hyvää työtä. Jokainen on osaltaan vastuussa siitä, että kehittää itseään työssä sekä antaa ja saa palautetta työstään esimieheltä tai työkaverilta. Yhteistyöllä syntyy tuloksellista sekä sujuvaa työtä.

Työhyvinvoinnin tunne on yksilöllinen kokemus

Tarkoitamme työhyvinvoinnilla tunnetta, joka syntyy työntekijälle työssä onnistumisen yhteydessä. Myös palautteella on todettu olevan suuri merkitys työntekijän työhyvinvointiin. Kaiken perustana on luottamus itseen, omaan osaamiseen, toisiin sekä työpaikkaan. Meidän jokaisen jaksaminen, terveys, tunne työn hallinnasta ja merkityksestä lisäävät työhyvinvointia. Työyksikössä tulee mahdollistaa työntekijän osallistuminen oman työnsä kehittämiseen. Esimiesten tulee varmistaa, että he johtavat henkilöstöä oikeudenmukaisesti sekä edistävät osaltaan työyksilön avointa vuorovaikutusta. (mm. Keva 2010, Manka 2006, Otala 2004, Liukkonen 2006.)

Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvinvointiohjelman laadinnassa on käytetty apuna mm. Kevan vuonna 2010 Työsyke –kyselyn tuloksia, jotka toimivat perustana sairaanhoitopiirin toimialueiden omiin työhyvinvointisuunnitelmiin. Tämän työhyvinvointiohjelman painopisteet ovat johdettu toimialueiden työhyvinvointisuunnitelmista. Työhyvinvointiohjelma nivoutuu sairaanhoitopiirin eri vastuutahojen toimintaan, mm. johtamiseen, henkilöstöjohtamiseen, työterveyshuollon sekä työsuojelun toimintaan.



KUVIO 1. Työhyvinvointiohjelman rakenne sekä painopisteet vuosille 2011-2013.

Johtaminen keskeisenä osana hyvää työtä

- organisaation sekä työyksikön tavoitteiden asettaminen ja arviointi
- työyhteisöviestinnän kehittäminen
- muutoksen hallinta

Sosiaali- ja terveydenhuollon muutosvauhdin nopeus asettaa johtajuudelle yhä suurempia haasteita. Siksi esimiestyön tärkeimpänä tehtävänä on luoda henkilöstölle työnteon edellytykset sellaisiksi, että työntekijät voivat onnistua työssään. Esimiehen tulee olla henkilöstön saatavilla yhteisen keskustelun toteutumiseksi ja kehityskeskustelujen avulla esimies ja työntekijä voivat yhdessä sopia mihin asioihin paneudutaan jatkossa ja mitkä asiat ovat toteutuneet hyvin. Toimivalle työyhteisölle on tärkeää, että tavoitteet ovat tiedossa ja niiden saavuttamista arvioidaan. Asioiden ja erityisesti ihmisten johtamisen taidot ovat muutoksen hallinnan keskeisimpiä tekijöitä. Muutosprosessien toteuttaminen sekä perustelut ja henkilöstön mukaanotto prosessin toteutukseen ovat keskeinen tapa johtaa muutoksessa. Esimiesten tulee varmistaa, että heidän keskinäinen työnjako sekä vastuualueet ovat selkeät eri toimialueilla. Myös perustehtävän selkiyttäminen, vastuuyksikön osaajien roolit sekä yhteistyö edistää työyksikön tavoitteiden

näkyvyyttä. Tämän avulla myös työmotivaatiota voidaan lisätä. Ongelmia syntyy, jos muutos ja kehitystoimet eivät kulje samaan suuntaan (Mäkitalo 2011). Nykypäivän työ on muuttunut ns. tietointensiiviseksi ja työntekijöistämme suurin osa tekee asiantuntijatyötä. Hyvä työyhteisöviestintä vaatii yhteistyötä, josta jokainen on vastuussa. Toimiva työyhteisöviestintä toimialueen sisällä sekä toimialueiden välillä on tärkeä kehittämiskohde. Myös jokaisen työntekijän oma aktiivisuus on keskeistä työyhteisöviestinnässä. (Juholin 2008.)

Meillä arvostetaan osaamista

- osaamisen johtaminen
- perehdytyksen vahvistaminen sekä kehittäminen
- ammatillinen täydennyskoulutus

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaaminen perustuu jatkuvasti uusiutuvaan, laaja-alaiseen sekä monitieteiseen tietoperustaan. Osaaminen on sairaanhoitopiirimme keskeisin tekijä työelämässä menestymiselle. Henkilöstösuunnittelulla henkilöstön osaamista voidaan arvioida sekä kehittää lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Osaamisen kehittämisessä on tärkeää pohtia sekä työyksikkö- että toimialuetasolla sitä, millaista osaamista tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa sekä miten aiotaan pitää nykyisistä osaajista huolta. Erityisvastuualueen koulutus- ja opetuspolitiikassa korostetaan henkilöstön osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä sekä vahvaa yliopistollista yhteistyötä. Yhteisellä koulutuspolitiikalla varmistetaan organisaatioiden toiminnan edellyttämä ydinosaaminen yhteistyössä alueen koulutusorganisaatioiden kanssa. Opetus- ja koulutuspolitiikan tavoitteena on taata paras mahdollinen potilashoito osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön avulla. (TYKS Erva koulutuspolitiikka 2010.)

Täydennyskoulutuksen tavoitteena on sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen, kehittäminen ja syventäminen työntekijän koulutustarpeisiin, organisaation perustehtävään ja toiminnan kehittämiseen perustuen. Asiantuntijaorganisaatiossa perehdyttäminen on erityisen tärkeätä. Perehdyttämisellä tuotetaan myös turvallista ja laadukasta hoitoa potilaille, kun työntekijä tietää mitä on tekemässä ja miten.

Työkyvyllä tulosta työhön

- fyysisen ja psyykkisen työkyvyn ylläpitäminen
- työkyvyn tukiohjelma sekä varhaisen tuen hallinta
- terveyden edistäminen

Tämän päivän työelämässä korostuu jokaisen työntekijän oma vastuu terveydestä ja työkyvystä. Työntekijän terveys ja työkyky voidaan jaotella fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn, mutta on huomioitava, että työ on vain yksi osa ihmisen elämää. Työntekijän oma panostus omaan jaksamiseen, työkykyyn sekä terveellisempiin elintapoihin vaikuttavat suoraan fyysiseen työhyvinvointiin. Työnantajan tarjoaman terveysliikunnan avulla aktivoimme henkilöstöä huolehtimaan kunnostaan. Työpaikka voi kuitenkin tukea terveellisiä elintapoja, koska on todettu, että pienet arjen muutokset tuovat parhaimmillaan suuria terveysvaikutuksia.

Tulevaisuudessa jokaisen työntekijän pienempääkin työpanosta tarvitaan, koska edelleen kiihtyvä eläköityminen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon vetovoimaisuus vaikuttavat siihen, miten paljon osaavaa henkilöstöä meillä on ja miten paljon saamme sitä. Tämän vuoksi työntekijän varhaisen tuen hallinta sekä osatyökykyisten työntekijöiden uudelleensijoitukset ovat keskeisiä työhyvinvointitekijöitä seuraavien vuosien aikana. Sairaanhoitopiirimme toimii osana terveyttä edistävää sairaalaverkostoa, jotka ovat sitoutuneet sisällyttämään terveyden edistämisen päivittäiseen toimintaansa (STES-sairaalat 2010.)

Toimiva työyhteisö kantaa

- työyhteisötaitojen kehittäminen
- työmenetelmien kehittäminen sekä työn mielekkyyden varmistaminen
- ristiriitatilanteiden hallinnan kehittäminen

Hyvässä työyhteisössä työntekijät arvostavat ja luottavat toisiinsa. Työyhteisön perustana ovat hyvät ja osaavat työkaverit, joita autetaan. Jokaisella on mahdollisuus tuoda ajatuksiaan esille ja työyhteisö saa osallistua työn suunnitteluun ja toteutukseen. Toimivassa työyhteisössä uskalletaan puhua myös asiallisesti vaikeista asioista. Työyhteisötaidoilla on keskeinen sija menestyvien organisaatioiden tulevaisuudessa. (Räty 2010.) Työntekijän tulee huolehtia, että osaltaan tietää mitä häneltä työssä vaaditaan ja mikä työyhteisötaidoissa on yksikön toimivuuden kannalta olennaisinta. Pelisääntöjen säännöllinen tarkistus sekä konfliktien näkeminen kehityksen siemenenä auttavat työyhteisöä yhteisessä tavoitteessaan. Poikkeamien käsittely sekä niistä oppiminen kehittää myös työyhteisön toimivuutta. Uudet ideat otetaan käsittelyyn ja niistä annetaan palautetta. Työyksikössä tulee olla rakentavaa porinaa, jonka kautta voidaan yhdessä kehittää omaa työtä.

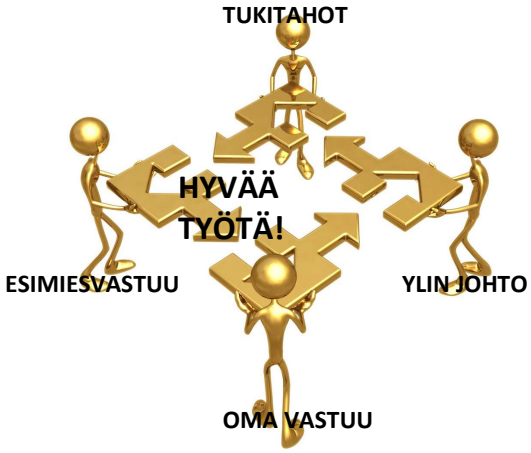
Hyvät työolot edistävät työhyvinvointia

- sairaanhoitopiirin riskienhallinta
- kohti Nolla tapaturmaa – toimintatapaa sekä läheltä piti –tilanteista oppimista
- hyvä yhteistoiminta (työnantaja, työntekijä, henkilöstön edustaja, työterveyspalvelut sekä työsuojeluorganisaatio)
- toimivat työajat

Yleinen riskienhallinta sekä turvallisuus antavat meille tietoa siitä, millä tavoin esim. työväkivaltaa hallitaan yhä paremmin työssä. Nolla tapaturmaa –foorumin tavoitteiden mukaisesti olemme sitoutuneet nollatoleranssiajatteluun sekä tapaturmien että läheltä piti –tilanteiden kautta. Tämä koskee myös työväkivaltaa. Työympäristöä on kehitetty viime vuosien aikana monin eri tavoin sairaanhoitopiirissä, mm. tilojen peruskorjausten sekä sisäilma-asioiden hoidon avulla. Työolojen kehittäminen perustuu työturvallisuuslakiin ja riskien arvioinnin kautta saadaan lisää tietoa työoloista. Työoloja edistävät myös toimiva ja aktiivinen yhteistyö työnantajan, työntekijän, työterveyshuollon sekä työsuojelun kanssa. Yhteistoiminnan avulla pystytään paremmin vaikuttamaan yleisiin työoloihin. Myös työaika-autonomia sekä –ergonomia ovat tulevaisuudessa sairaanhoitopiirissä yhä keskeisimpiä työssä jaksamisen sekä työuran pidentämisen keinoja.

Vastuu hyvästä työstä kuuluu kaikille

Jokaisen työntekijän antamasta työpanoksesta syntyy Hyvää työtä. Se on yhdessä tekemistä perustehtävän mukaisesti.



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin vastuutahot

1) Oma vastuu
- asenne työhön
- hyvinvointi
- työkyky
- ammattitaito
- työyhteisötaidot, mm. luottamus, pelisääntöjen noudattaminen, kunnioitus, arvostus
- tuetaan työyhteisöä perustehtävän toteuttamiseksi

2) Esimiesvastuu
- työyhteisön johtaminen siten, että henkilöstö pystyy toteuttamaan perustehtävää
- resurssien ja kuormittumisen seuranta sekä töiden tehokas organisointi
- toimivan työyhteisökulttuurin mahdollistaminen
- ristiriitoihin puututaan heti

3) Ylin johto
- antaa tukea esimiehille
- varmistaa aineelliset edellytykset
- piirin tason työhyvinvointipainopisteiden toteutusten seuranta ja arviointi

4) Tukitahot
- työhyvinvoinnin ohjausryhmä, jonka esittelijänä toimii työhyvinvointipäällikkö
- henkilöstö- ja koulutuspalvelut
- työterveyspalvelut
- työsuojeluorganisaatio
- luottamusmiesorganisaatio
- terveysliikunnan suunnittelija
- muut asiantuntijat, jotka tuottavat työhyvinvointia tukevia palveluja

Seuraavassa taulukossa on esitelty työhyvinvoinnin osa-alueiden toimenpiteet, mittaaminen, vastuutaho sekä arviointitoimenpiteet. Tarkoituksena on, että jokainen työntekijä, työyksikkö, vastuualue sekä toimialue varmistavat osaltaan, että työhyvinvointiohjelma otetaan käyttöön vuosille 2011-2013. Työnantaja antaa henkilöstölle tietoa, koulutusta sekä tukea hyvän työn saavuttamiseksi. Sairaanhoitopiirin työhyvinvointipäällikkö toimii työhyvinvointiohjelman koordinoijana yhdessä johdon, henkilöstön sekä muiden asiantuntijoiden kanssa. Työhyvinvoinnin ohjausryhmä tarkistaa toteutuneet toimenpiteet vuosittain.

Lähteet:

Ehdotuksia työurien pidentämiseksi, Työelämäryhmän loppuraportti 1.2.2010
Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous – löydä uusi työyhteisöviestintä. WSOY, Helsinki.
Keva,http://www.keva.fi/fi/tyonantajille/palveluita_tyonantajille/tyohyvinvointipalvelut/Sivut/Default.aspx
Kunta-alan työolobarometri 2010.
KT:n yleiskirje 13/2011, Työhyvinvoinnilla tuloksellisuutta – mitä kunta voi tehdä?
Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Menetelmät, eurot, päätelmät. Talentum, Helsinki.
Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon.
Otala, L-M. 2004. Työhyvinvoinnilla tulosta.
Standardit terveyttä edistäviksi sairaaloiksi: http://www.stes-hsf.fi/uploads/ohjeet-ja-tyokalut/Terveyden-edistamisen-standardit-suomi-2006-10-10.pdf
TYKSin erityisvastuualueen opetus- ja koulutuspolitiikka – Strategisen tason suunnitelma vuosille 2010-2015.

HYVÄÄ TYÖTÄ! - Työhyvinvointiohjelma vuosille 2011-2013

1 Johtaminen					
SISÄLTÖ	**TAVOITE**	**TOIMENPIDE**	**MITTAAMINEN JA ARVIOINTI**	**VASTUUTAHO**	**AIKATAULU**
Organisaation sekä työyksikön tavoitteiden asettaminen ja arviointi	Piirin johdon, toimialueiden sekä tukitoimintojen roolien selkiyttäminen perustehtävää edistävänä toimintana	kehityskeskustelut, johdon koulutus yms. mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista esimiehen kanssa	- työn sujumisen arviointi johdon ja henkilöstön kesken - kehityskeskustelujen tavoite toimialueella 100% -työsyke-kyselyn tulokset vuonna 2013	piirin johto, toimialuejohto, vastuualuejohto, työyksikön johto	vuoteen 2013 mennessä
	Jokainen työntekijä tuntee oman työyksikkönsä perustehtävän sekä työn tavoitteet	toimialueiden sisäiset työnjakopalaverit, pelisääntöjen ja vastuiden selvittäminen sekä kehityskeskustelut	tavoitteissa pysyminen osastotunnit, joissa käsitelty työnjakoa kehityskeskustelut	toimialuejohto, vastuualuejohto, työyksikön johto	jatkuvaa toimintaa
Työyhteisövies-tinnän kehittäminen	Jokainen työntekijä saa tietoa sekä organisaatioon, työyksikköön sekä omaan työhönsä liittyvistä asioista sekä muutoksista	sisäisten ja ulkoisten viestintävälineiden kehittäminen ja tehostaminen - sähköpostin käytön tehostaminen sekä tiedottaminen suoraan oikeille tahoille - Hiisinetin uudistaminen - työyksikölle sopivimman tiedotuskanavan löytäminen	Tiedon ajantasaisuus, dokumenttien sisällön päivitysten toteuttaminen Saatavuus ja sisältö ajan tasalla	toimialuejohto, vastuualuejohto, esimiehet tietohallinto-päällikkö muut sisällöntuottajat	jatkuvaa toimintaa
	Viestintä toteutuu organisaatiossa sujuvasti sekä toimialueen sisällä että toimialueiden välillä				
Muutoksen hallinta	Työntekijöillä on mahdollisuuksia osallistua yksikön toiminnan suunnitteluun sekä vaikuttaa tavoitteiden asetteluun	työntekijöitä (tai heidän edustajansa) otetaan mukaan toimintojen kehittämisen suunnitteluvaiheessa yhteiset kokoukset ja	Työpaikkakokousten osallistumis %, Toimialueiden johtoryhmissä henkilöstön edustaja	toimialuejohto, vastuualuejohto, esimiehet	jatkuvaa toimintaa

	Työntekijät osallistetaan vahvemmin muutosten toteuttamiseen	osastotunnit, kehittämispäivät			
2 Osaaminen					
SISÄLTÖ	**TAVOITE**	**TOIMENPIDE**	**MITTAAMINEN JA ARVIOINTI**	**VASTUUTAHO**	**AIKATAULU**
Osaamisen johtaminen	Sairaanhoitopiirissä on tiedossa mitä osaamista tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa sekä mitä osaamista on olemassa Työntekijän osaaminen sekä palkitseminen vastaavat työtehtävän sisältöä	osaamiskartoitusmallit, dokumentoidaan olemassa olevaa osaamista, selvitetään työntekijöiden osaamistarpeita palkkausjärjestelmän sekä palkitsemiskäytäntöjen kehittäminen	laaditut osaamiskartoitusmallit yksilön osaamisen sekä työtehtävien vastaavuus tarkastellaan kehityskeskusteluissa	toimialuejohto, vastuualuejohto, esimiehet	jatkuvaa toimintaa
Perehdytyksen vahvistaminen sekä kehittäminen	Työntekijä tuntee organisaation, yksikkönsä sekä työtehtävänsä siten, että hänellä on mahdollisuus selviytyä työstään tuloksellisesti sekä turvallisesti Perehdytyksen sisältö perustuu työntekijän yksilölliseen tarpeeseen	suunnitelmallinen perehdytyksen toteutus sekä toteutuneet perehdytysprosessit dokumentoidaan perehdytysopas tulokaskurssit	toteutuneiden, dokumentoitujen perehdytysprosessien määrä, perehtyjien antama arvio perehdytyksen onnistumisesta	toimialuejohto, vastuualuejohto, esimiehet perehdytysvastaavat	jatkuvaa toimintaa
Ammatillinen täydennyskoulutus	Laadukasta koulutusta tarjotaan kaikille ammattiryhmille Ammatillisen osaamisen syventäminen lisää työn mielekkyyttä	sisäinen ja alueellinen koulutus TYKSin erityisvastuualueen opetus- ja koulutuspolitiikan mukainen toiminta	koulutuksen hallintajärjestelmä	esimies, koulutuspäällikkö ja ohjelman pääkäyttäjät	jatkuvaa toimintaa

3 Työkyky					
SISÄLTÖ	**TAVOITE**	**TOIMENPIDE**	**MITTAAMINEN JA ARVIOINTI**	**VASTUUTAHO**	**AIKATAULU**
Fyysisen ja psyykkisen työkyvyn ylläpitäminen	Työntekijät säilyttävät työkykynsä koko työuran ajan	suunnatut toimenpiteet/kampanjat ikä/riskiryhmille terveysliikuntakalenteri taukojumpat teemat ja tapahtumat ergonomian kehittämistoimet potilassiirtokortti-koulutukset terveellisempien elintapojen edistäminen	- osallistujien lkm kampanjoihin/tilaisuuksiin - sairauspoissaolo% - henkilöstön vaihtuvuus - koulutuksessa/ ohjauksessa käyneiden lkm - elintapakyselyt	jokainen työntekijä, terveysliikunnan suunnittelija sekä työterveyspalvelut	jatkuvaa toimintaa
Työkyvyn tukiohjelma sekä varhaisen tuen hallinta	Työntekijän työkyvyn edistäminen Varhe-maksujen aleneminen	työkyvyn tukiohjelman kehittäminen sekä käyttöönotto varhainen puheeksiottaminen	sairaspoissaolojen väheneminen ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy Varhe-maksujen aleneminen	Toimialuejohto, vastuualuejohto, työyksikön esimies, työterveyspalvelut henkilöstöhallinto, kuntoutussuun-nittelija	jatkuvaa toimintaa
Terveyden edistäminen	Työntekijät ovat tietoisia oman terveytensä edistämiseen liittyvistä mahdollisuuksista	terveyden edistämisen tukitoimet mm. savuttomuuteen kannustaminen, elintapaohjausta ja koulutusta piirin henkilöstölle	elintapakyselyt	jokainen työntekijä, esimies, työterveyspalvelut	jatkuvaa toimintaa

4 Työyhteisö					
SISÄLTÖ	**TAVOITE**	**TOIMENPIDE**	**MITTAAMINEN JA ARVIOINTI**	**VASTUUTAHO**	**AIKATAULU**
Työyhteisötaitojen kehittäminen	Sairaanhoitopiirin arvot näkyvät työyhteisöjen toiminnassa	arvot avataan työyksikkötasolla ja niitä noudatetaan kaikessa toiminnassa	Työsyke -kysely vuonna 2013	toimialuejohto, vastuualuejohto, työyksikön esimies, työntekijä	jatkuvaa toimintaa
	Moniammatillista yhteistyötä vahvistetaan työyhteisössä Työyhteisötaidot kehittyvät	työyksikköihin luodaan piirin yleisten pelisääntöjen lisäksi työyksikkökohtaisia tarkennuksia, joihin sitoudutaan	pelisääntöjen noudattaminen, osastontunnit/työyksikkö-keskustelut		
	Työyhteisössä annetaan ja vastaanotetaan rakentavaa palautetta, jonka kautta toimintaa kehitetään	Palautteen antamisen sekä vastaanottamisen taitojen harjaannuttaminen mm. koulutuksen avulla			
Työmenetelmien kehittäminen sekä työn mielekkyyden varmistaminen	Työmenetelmät sekä –mallit kehittyvät kohti entistä sujuvampaa toimintaa, poikkeamatilanteiden käsittely	työolojen kehittäminen, työmenetelmien kehittäminen	työn sujumisen arviointi johdon ja henkilöstön kesken	toimialuejohto, vastuualuejohto, työyksikön esimies, työntekijä	jatkuvaa toimintaa
	Jokainen työntekijä kokee tekemänsä työn mielekkääksi	aloitteet tehtävänkuvien tarkistaminen, työn sisällön avaaminen	aloitteiden lkm Työsyke-kysely sairauspoissaolot	johtoryhmä	
Ristiriitatilanteiden hallinnan kehittäminen	Ristiriidan näkeminen kehittymisen välineenä ja ristiriidat selvitetään heti niiden synnyttyä	varhainen puuttuminen ristiriitatilanteissa	Työsyke-kysely v.2013	toimialuejohto, vastuualuejohto, työyksikön esimies, työntekijä	jatkuvaa toimintaa

5 Työolot					
SISÄLTÖ	**TAVOITE**	**TOIMENPIDE**	**MITTAAMINEN JA ARVIOINTI**	**VASTUUTAHO**	**AIKATAULU**
Sairaanhoitopiirin riskienhallinta	Riskienhallinnan avulla riskienhallinnan osa-alueita kehitetään entistä turvallisemmaksi	riskienhallintapolitiikan laadinta työhön liittyvien riskien arviointi 4-5 vuoden välein tai toiminnan/tilojen muutoksen jälkeen	riskienarvioinnin yhteenvedot	riskienhallinnan johtoryhmä, sairaanhoitopiirin johtoryhmä, toimialueet, esimies, työsuojeluorga-nisaatio	vuonna 2012 jatkuvaa toimintaa
		työväkivallan hallintamalli	väkivaltatilanteiden määrän lasku v 2013 mennessä	esimies, työntekijät työsuojeluorga-nisaatio	toimintamalli 2012 aikana, jalkautus muihin yksiköihin
Työturvallisuuden jatkuva kehittäminen kohti Nolla Tapaturmaa – ajattelua sekä läheltä piti – tilanteista oppiminen	Terveelliset ja turvalliset työolosuhteet muodostavat suuren osan työhyvinvointia ja poikkeamatilanteista opitaan	Nolla tapaturmaa –ajattelun sekä läheltä piti –tilanteiden käsittelyn jalkauttaminen kaikkiin yksiköihin	työtapaturmien lkm:n väheneminen sairaanhoitopiirissä	esimies työntekijät	v 2013 menn. 20% vähentymä
		työhön liittyvien riskien arvioinnin päivitys, mikäli työyhteisössä tapahtuu muutoksia tai toiminta muuttuu	riskinarviointi toteutettu 100 %:ssa piirin työyksiköistä viimeisen 5 vuoden aikana	esimiehet, toimialuejohto	tarvittaessa, kuitenkin 4-5 vuoden välein päivitys
Hyvä yhteistoiminta (työnantaja, työntekijä, henkilöstön edustaja, työterveyspalvelut sekä työsuojeluorgani-saatio)	Sairaanhoitopiirin arvojen ja päämäärien mukaisesti sairaanhoitopiirin palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen sekä henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.	yhteiset suunnitelmat sekä toteutukset henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseksi yhteistyötoimikunnan kokoukset	työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutuminen sekä yhteinen tavoitteiden asettelun onnistumisen arviointi KESY-ryhmä yhteistyötoimikunnan toimintakertomukset	työterveyspal-velut yhdessä työnantajan, työntekijöiden, henkilöstöedustaji en sekä työsuojeluor-ganisaation kanssa	jatkuvaa toimintaa

Toimivat työajat	Työaika-autonomia sekä – ergonomia toteutuvat työyksiköissä	perustehtävää sekä työntekijän jaksamista tukevat työajat	sairauspoissaolot Haipro-raportit	toimialuejohto, vastuualuejohto, työyksikön esimies, työntekijä	jatkuvaa toimintaa