

# Työhyvinvoinnin vertaiskehittäminen

Työhyvinvointikyselyn tulosten käsittely työyhteisön  
kanssa ja vertaissparraus-toimintamallin esittely

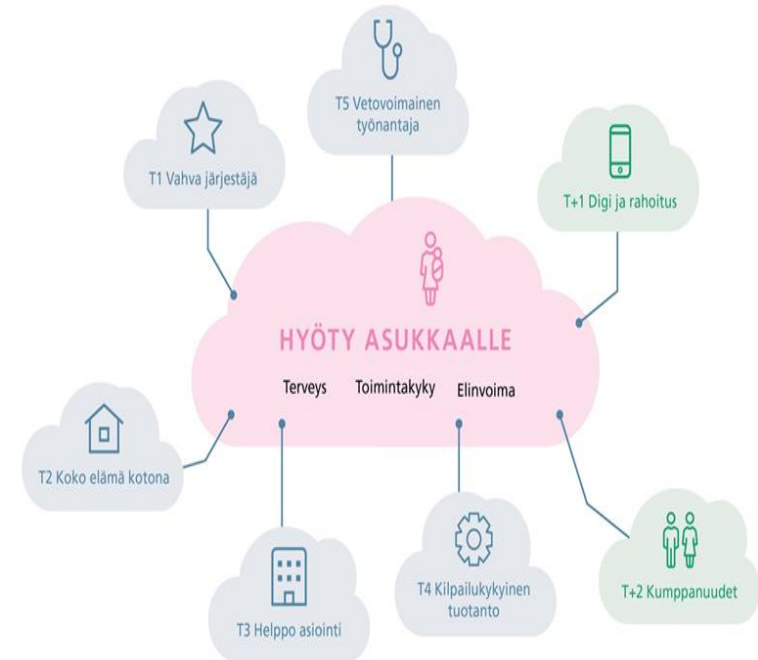
Osastonhoitajat Sirpa Silventoinen ja Pirjo Hasu-Lehtovirta  
Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus, Geriatriinen  
osaamiskeskus  
Osasto J22 ja J-yhteiset



# Yhteinen strategia ohjaa kehittämistä

- **T5 Vetovoimainen työnantaja**
  - Tavoite: Hyvinvoiva henkilöstö
    - Työhyvinvointikyselytulos nousee 7,5
    - Henkilöstön -sairauspoissaolot pv/työntekijä, vähenee
    - Työelämän pelisäännöt tiedossa ja toimitaan sen mukaisesti
- **Arviointikriteeri/ Mittari**
  - Työhyvinvointikyselyn tulosten käsittely ja kehittämiskohteiden nimeäminen: tehty on/ ei
  - Vertaissparraus -toimintamalli
  - kuvattu: on/ ei
- **Vastuutaho** : esimies ja työyhteisö yhdessä
- **Tuloskortti** toimii kehittämistyön työkaluna ja kompassina.

## Toimenpidekokonaisuudet



Strategia 2022



# Työpajojen organisointi

## Työhyvinvointikyselyn

tulosten purkukoulutus esimiehille → Lisäsi valmiuksia käsitellä tuloksia yhdessä. Esimiehen rooli oli toimia ryhmän ohjaajana.

Esimiehet organisoivat moniammatilliset työpajat henkilöstölle → 2-3 työpajaa. Työpajojen ajankohdat ilmoitettiin palvelupäällikölle, joka osallistui jokaisen yksikön yhteen työpajaan.

Työpajoissa esimies jakoi henkilöstölle työhyvinvointikyselyn tulokset → pienryhmät nostivat esille yksikön vahvuudet ja asiat, joihin haluttiin parannusta

Työyhteisö valitsi esimiehen kanssa keskeisimmät kehittämiskohteet ja sopi kehittämistoimenpiteistä: tavoitteet tuli olla konkreettisia ja sellaisia, joihin voi itse vaikuttaa.



# Työyhteisöt osallistettiin vertaiskehittämiseen

- Strateginen tavoite: toimimme verkostoissa – yhteistyössä on voimaa
- Esimiehillä oli KunteKo:n koulutuksesta saatua kokemusta sparrauksesta, joka nopealla tahdilla jalkautettiin kehittämisen työkaluksi
- Työhyvinvoinnin kehittämistoimien suunnitelma tallennettiin sähköisesti helmikuun loppuun mennessä
- GOS:n johtoryhmä oli tietoinen vertaiskehittämissuunnitelmasta
- Osaston J22 ja J-yhteisen esimiehet järjestivät yhteisen osastotunnin henkilöstölle, jossa kerrottiin vertaiskehittämisestä sparrausmenetelmää hyödyntämällä
- Molemmista työyhteisöistä löytyi 4-5 vapaaehtoista sparraajaa, joista muodostui sparraustiimit
- Esimiehet aikatauluttivat sparraustiimin tapaamiset: huhtikuu, kesäkuu, elokuu, marraskuu, sekä joulukuussa päätösjuhla koko henkilöstölle.



# Vertaissparraus-toimintamalli

Sovitaan kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen → Miten kehitetään, ketkä toimivat vastuuhenkilöinä, sovitaan aikataulusta

Arvioidaan kehittämisen edistymistä pienryhmissä tai yhteisesti (esim. osastokokouksessa) → arviointi dokumentoidaan

Määritellään sparrausta tarvitseva aihe, johon työyhteisö ei enää itse löydä ratkaisuja ja tarvitaan lisätsemppiä

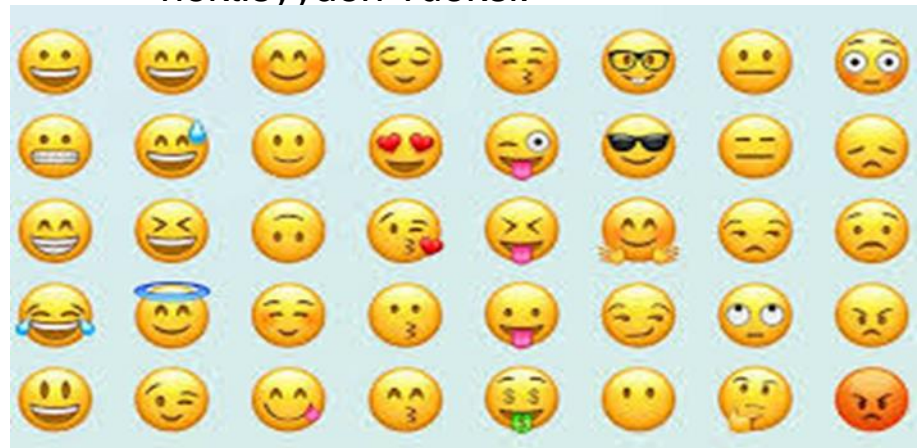
Osallistutaan sparraustiimin tapaamisiin; kuunnellaan molempien tiimien aihe ja annetaan vertaissparrausta → kirjataan ideat

Jaetaan sparraustiimissä saadut ideat työyhteisölle → kokeillaan ideoiden sovittamista käytäntöön ja tarvittaessa nimetään vastuuhenkilöt toteuttamaan ideaa.



# Sparraustiimin ajatuksia vertaissparrauksesta menetelmänä

- Sparrausmenetelmä vahvistanut toisen kuuntelemista ja asioihin keskittymistä
- Ratkaisukeskeisyys lisääntynyt
- Vinkit ovat olleet hyviä ja konkreettisia
- Sparraustapaaminen on katkaissut arjen työtä
- Vastuu kehittämistyön toteutuksesta on jakautunut työyhteisössä – ei ole ollut sparraustiimin vastuulla
- Yrittämishalua, hyvää asennetta
- Kaikilla ammattiryhmillä ei ollut mahdollisuutta osallistua, vaikka omaa halukkuutta olisi ollut
- 3-vuorotyötä tekevillä haasteellista osallistua sparraustapaamisiin
- Osastolta vaikea irrottautua työn hektisyyden vuoksi.



Sparraustiimin tapaamisten antia/  
tunnelmaa arvioitu hyymiöillä.

# Esimiesten ajatuksia

- Yksiköissä laadittu Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma antaa hyvän suunnan työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja henkilöstön osallistamiselle.
- Työkäytänteet, työn sujuvuus ja yhteistyön toimivuus on aiheina nousnut yleisesti osaksi arjen keskustelua
- Ideologia ”Työhyvinvointia rakennetaan yhdessä ja yhteistyössä” on tullut enemmän näkyväksi!
- Työhyvinvointia tulee huomioida aktiivisesti myös kehittämissuunnitelman ulkopuolelta – mitä ilmiöitä toimintaympäristössä on meneillään ja miten ne ilmenevät yksittäisessä työntekijässä tai työyhteisössä.
- Keskeistä on lisätä yleistä ymmärrystä hyvinvoinnin moniulotteisuudesta





*Kiitos*