

ESIHENKILÖTYÖSSÄ KEHITTYMINEN
TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN
JOHTAMISESSA.

HANKE HUS DIAGNOSTIikkakeskuksessa
PREANALYTIIKAN VASTUUALUEELLA V.2026

HANKKEEN TAVOITE

Hankkeen tavoitteena on lisätä esihenkilöiden valmiuksia toimia näyttöön perustuen, aktiivisesti toimien ja rohkeasti puheeksi ottaen työkyvyn- ja työhyvinvoinninjohtamisessa.

Työkyky- ja työhyvinvoinnin johtamisen tulee olla kaikkien preanalytiikan osastonhoitajien tärkein vahvuus sekä niihin liittyvien tehtävien suorittamisessa onnistuminen 1. prioriteetti.

Hankkeen tärkeä toimintatapa on kuukausittaiset projektiutiset.

NYKYTILANNE SEKÄ KEHITTÄMISEN TARPEET JA MAHDOLLISUUDET

NYKYTILANNE:

- Sairauspoissaoloja runsaasti
- Korvaavan työn malli on käytössä, mutta sen käyttöön liittyy usein esteitä
- Korvaava työ ja/tai räätälöity työ ovat pääosin muuta kuin ns. tuottavaa työtä
- Työterveyden tuki on reaktiivista ja yksilökeskeistä
- Esihenkilöt kokevat työkyvyn johtamisen haastavana, kompleksisena ja vaikutusmahdollisuutensa vähäisinä

KEHITTÄMISEN TARPEET JA MAHDOLLISUUDET:

- Käytetään vaikuttavia menettelyitä työkyky- ja työhyvinvoinninjohtamisessa
- Yhtenäistetään menettelytapaohjeet- ja arviointitoimenpiteitä
- Hyödynnetään asiantuntijuutta eri sidosryhmissä
- Vahvistetaan tiedolla johtamista
- Kehitetään valmiuksia ja osaamista
- Toimitaan aktiivisesti valmentavalla työotteella
- Motivoidaan sekä yksilöä omavastuuseen että tiimejä yhteisöllisyyteen

-Voimavaratekijöiden (fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset) tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen toimintaympäristö ja työtehtävät tuntien:

- Yksilötasolla henkilökohtaisissa keskusteluissa työntekijän osallistaminen ja sitouttaminen
- Työyksikkötasolla yhteisissä kohtaamisissa yhteisöllisyyttä vahvistamalla
- Menettelytapaohjeen laatiminen

-Työyhteisön teamsiin työhyvinvointikansio

- Varmistetaan, että kaikissa yksiköissä on Työhyvinvointi teams. Kansion sisällöstä laaditaan esimerkkikansio vähimmäisvaatimuksineen.

-Fyysisen ergonomian parantaminen

- Ergonomiavastaavan toiminnan aktivointi. Laaditaan käytännön toimenpiteitä ja esimerkkejä.
- Preeanalytiikan erityishaasteista viestiminen HUS DGK ergonomiaryhmään.

-Valmentava työote

- Osallistavien menetelmien kehittäminen ja matalan kynnyksen menetelmien käyttöönotto eri kehittämistarpeisiin yksiköissä. Erityisesti tilanteisiin, joista on tunnistettu aiheutuvan haastavia tilanteita.
- Vastuuseen sitoutuminen verkostoissa/tiimeissä toimimisen kautta

-Osastonhoitajien tukeminen kehittämisessä

- Sparraus ja vertaistuki keskustelufoorumeissa, esim. hankkeen projektiutiset
- Hankkeen kehittämisiltapäivät, joissa osana toiminnallinen osuus (simulaatio, case harjoitukset)
- Sidosryhmien hyödyntäminen
- Koulutukset, tiedolla johtaminen

-

- Sairauspoissaolojen väheneminen
- Henkilöstötyytyväisyys
- Työkykyjohtamisen tilannekuva-kysely

DIA 7:

Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat, miten vaikutamme ja ylläpidämme niitä

- Laadittu työyhteisössä pienryhmätyöskentelyllä

DIA 8:

HUS Diagnostiikkakeskus Preatalytiikka Työkykyjohtamisen kehittämiskohteet

- Laadittu Työkykyjohtamisen tilannekuvan kyselytuloksiin perustuen

DIA 9:

Projektiutiset. Hankkeen projektiutisten aiheet

VOIMAVAROIHIN VAIKUTTAMINEN JA YLLÄPITÄMINEN

Fyysiset voimavarat



Itse vahvistat voimavarojasi: Kunnon ylläpito, liikunta, venyttely, hyvät elintavat, ruokavalio, vesi, uni, pidä hyvä huoli itsestäsi
Yhdessä työpaikalla vahvistamme voimavarojamme: työergonomia, vaihtelee työtuoleja, vaihtelee työasentoa, vaihtelee roolia kuormittavissa työpisteissä, järjestä ja osallistu taukojumppaan, työvuorojen suunnittelu, päivittäisen työtehtävän suunnittelu, yhteinen tekeminen, pulmien ratkaisu yhdessä, viestintä

Psyykkiset voimavarat



Itse vahvistat voimavarojasi: hyvä yleisvointi, rentoutuminen, itseluottamus, stressinhallinta, tunnetaidot, positiivinen ennakoajatus
Yhdessä työpaikalla vahvistamme voimavarojamme: tuo esiin huoli liittyen osaamiseesi ja suoriutumiseesi, perehdytys ja pätevyyden varmistamisen menetelmät, selkeät työroolit, keskeytyksien/keskeyttämisen välttäminen, auttaminen ja kannustus, palautteen antaminen ja vastaanotto rakentavasti (uutta oppien), työn suorittaminen rauhallisesti ja keskittyneesti, tasavertaisuus, melun välttäminen (huoneen ovet kiinni), vaikeiden tapahtumien purkaminen keskustellen, paineen purkaminen keskustellen, viestintä

Sosiaaliset voimavarat



Itse vahvistat voimavarojasi: hyvät elintavat ja tasapaino itsensä kanssa, erilaisuuden hyväksyminen, stressinhallinta, neutraali suhtautuminen, olla hyvänä esimerkkinä, hyvät käytöstavat, kohteliaisuus, itsensä motivointi, ristiriitatilanteiden selvittäminen
Yhdessä työpaikalla vahvistamme voimavarojamme: sääntöjen ja yhteisesti sovitun noudattaminen, työhyvinvoinnista keskustelu, yhteistyö, yhteistoiminta, toisen huomiointi, auttaminen ja tuki, virkistystoimintaan osallistuminen, yhteiset arjen piristykset, ilmapiirin kehittäminen yhdessä, kuunteleminen ja ideoiden kerääminen, viestintä

HUS DGK PREANALYTIikka

TYÖKYKYJOHTAMISEN KEHITTÄMISKOHTEET 2026

Kehittämiskohde	Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilö Toteuttajat	Seuranta ja arviointi
"Vahvistettava/ylläpidettävä voimavara": Organisaatiokulttuuri työkyvyn johtamisessa	Luottamuksen, yhteisöllisyyden ja osallisuuden lisääminen	-Perehdytys Työhyvinvointiohjelmaan ja työhyvinvointia tukeviin ohjelmiin. -Organisaatiokulttuurin vahvistamisen toimet rohkeasti näkyväksi yksikössä		Oh	Työkykyjohtamisen tilannekuvakysely 02/26: kokonaisarvio 4,0
"Vahvistettava voimavara": Toimintamallit ja toimeenpano työkyvyn johtamisessa	Työkykyjohtamisen osaaminen vahvistuu	-Säännöllinen työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen -Johda työkykyä koulutus suoritettu -Yhteistyön tiivistäminen työkykyasiantuntijan kanssa -Ennakoiva työote ja toimenpiteet		Oh	Työkykyjohtamisen tilannekuvakysely 02/26: kokonaisarvio 3,9
"Kehitettävä kuormitustekijä: Strategisuus työkyvyn johtamisessa	Työkyvyn näkökulman huomioiminen kaikessa päätöksenteossa	-Tavoitteiden ja keinojen asettaminen -Varaa riittävästi aikaa työkykyjohtamiselle -Ennakoi ja arvioi työkyvyn näkökulma työn ja työympäristön muutoksissa -Tunnista yksikkösi veto- ja pitovoimatekijät		Oh Yksikön vastuuhenkilöt	Työkykyjohtamisen tilannekuvakysely 02/26: kokonaisarvio 3,3
Kehitettävä kuormitustekijä: Tiedolla johtaminen työkyvyn johtamisessa	Työpaikan ja työterveyshuollon tietoja käsitellään ja arvioidaan säännöllisesti	-Työkykyjohtamisen toteutumisen seurannan lisäksi vaikuttavuuden arviointi -Yhteistyön ja yhteistyön rakenteiden kehittäminen työterveyshuollon kanssa työkykyjohtamisen tueksi		Oh Yh	Työkykyjohtamisen tilannekuvakysely 02/26: kokonaisarvio 3,4
Kehitettävä kuormitustekijä: Tiedonkulku ja yhteistyö työkyvyn johtamisessa	Säännöllinen yhteistyö työterveyshuollon kanssa	-Preanalytiikassa tehostettu yhteistyö ja viestintä eri toimijoiden (työkykyasiantuntija, työsuojelu) kanssa		Oh Yh	Työkykyjohtamisen tilannekuvakysely 02/26: kokonaisarvio 2,7

KEINOT: PROJEKTUUTISET

01/26: Projektin esittely

01/26: Työkykyjohtamisen tilannekuva-kysely

02/26: Työkyvyn johtaminen tiedolla johtaen

03/26: Hyvän työntekijän koodisto, case esimerkki

04/26: HUS DGK Osastonhoitajien kehittämispäivä

- Vastuuyksikön toimintasuunnitelman esittely
- Työkykyjohtamisen tilannekuva-kyselyn tulosten esittely

05/26: Haastavat poissaolot

- Katse juurisyihin
- Työkykyjohtamisen kehittämiskohteet

09/26: Kertaus ja Työhyvinvointijohtamisen osaamiseen liittyvät koulutukset

10/26: Työkykyasiantuntijan puheenvuoro

10/26: Työkykyjohtamisen tilannekuva-kysely

11/26: Työhyvinvointiteams, case esimerkki

12/26: Projektin päätös

- Hyvän preliiläisen koodisto
- Loppuarvio. Onnistuimmeko tavoitteissamme?

Projektuutiset = hyvä käytäntö

- Säännöllinen viestintä auttaa pitämään projektin "elävänä" ja muistuttaa, että työ etenee.
- Projektuutisiin saatu asiantuntijapuheenvuoroja
- Mahdolliset projektiin liittyvät tehtävät osastonhoitajille on jaettu uutisten yhteydessä
- Toimii yhteisenä foorumina