

Azienda Sanitaria Locale Roma 4

Age
Management
Masterclass

Esittelemme innostavia esimerkkejä onnistuneesta
ikäjohtamisesta eri EU-maista.

Niitä voidaan hyödyntää yritysten henkilöstöjohtamisessa sekä
luennoitsijoiden ja opettajien koulutuksessa eri oppilaitoksissa.

Kaikki tapaustutkimukset ovat saatavilla osoitteessa:
<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Yritys

Azienda Sanitaria Locale Roma 4, Civitavecchia

Haastattelussa johtaja Dr. Giuseppe Quintavalle

Sektori

Julkishallinto: terveydenhoito, tieteellinen tutkimus

Erikoistuminen

ASL Roma 4 yhtiön toiminta-alue on n. 1,317 km² ja se kattaa 28 kuntaa. Asukasluku tällä alueella on 323,595 ja asukastiheys on 246 asukasta /km².

Palvelumme ulottuvat yli 160 km:n alueelle koillisesta Rooman rajaa pitkin Viterbon provinssin rannikolle.

Toimialaamme on terveydenhuolto ja ennaltaehkäisevä terveydenhoito niin yksilö- kuin yhteisötasollakin. Hoidamme ja kuntoutamme asiakkaiden pitkäaikaissairauksia sekä työskentelemme niiden ehkäisemiseksi väestössä. Tarkoituksena on taata ihmisille paras mahdollinen elämänlaatu ja tarjota heille kansallisen ja paikallisen lainsäädännön takaamat välttämättömät hoitotoimet.

Me myös pyrimme yhdistämään sosiaalipalveluja ja terveydenhuoltoa sekä kokeilemme erilaisia toimintamalleja tarjotaksemme tehokkaampia palveluja pienemmillä kustannuksilla. Noudatamme aina eettisiä toimintaperiaatteita.

Tulevaisuudessa on tavoitteena siirtyä sairaalaverkostosta paikallisverkostoon, niin että alueelliset toimijat voisivat yhteistyössä kuntien kanssa toteuttaa sosiaali- ja terveystalvituja. Näin vältettäisiin varsinkin heikkokuntoisten potilaiden sosiaalinen eristyneisyys ja heidän perheensäkin voitaisiin ottaa mukaan työskentelyyn.

Motiivit ikäjohtamishankkeen taustalla

Väestön ikääntyminen on yksi vuosisatamme vaikeimmista haasteista. Lisääntyneet sosiaalikulut ovat johtaneet eläkeiän nopeaan nousuun. Tästä on seurauksena että monissa työtehtävissä toimivatkin yhä useammin iäkkäät työntekijät, eivät nuoret kuten aiemmin.

Ongelma on erityisen keskeinen terveydenhuollon tehtävissä, missä asiakkaat ovat sairaita ja tarvitsevat avustamista. Näissä ammateissa altistutaan kemiallisille, biologisille, fyysisille ja psykososiaalisille vaaratekijöille ja työtä on lisäksi tehtävä vuorokauden ympäri joka päivä.

Ylityön aiheuttamia terveysriskejä on myös ehkäistävä, samoin kuin epäsäännöllisiä elintapoja, jotka ovat uhka työntekijälle niin fyysisesti kuin psykologisesti. Sairas terveydenhuollon työntekijä ei kykene hoitamaan potilasta. Terveydenhuollon alalla työterveyden ylläpito ei ole vain suositeltavaa, vaan pakollista.

Työntekijän pitää olla terve, jotta hän voisi täysin hallita työympäristöään. Työterveydenhuollossa on omaksuttava holistinen näkökulma, jossa huomioidaan samanaikaisesti työterveysriskit ja muut terveysriskit. Työterveydenhuollon on ulotuttava työpaikan ulkopuolelle, työntekijän elintapoihin ja elämäntyyliin.

Ikäjohtamisen näkökulma

Oppiminen, koulutus ja elinikäinen oppiminen;

- o ei ikärajoja yrityksen sisäisiin koulutuksiin ja oppimismahdollisuuksiin;

- analysoidaan osaamistarve yrityksessä ja mietitään voisiko se vastata iäkkään työntekijän osaamista ja koulutusta. Käytämme hankkeessa määrittelyjä metodeja;
- tarkkaillaan jatkuvasti työntekijöiden koulutustarvetta;
- määritellään koulutus kiinteäksi osaksi urasuunnittelua, ei pelkästään työtehtäväksi;
- iäkkäämpien työntekijöiden erityisosaamisen hyödyntäminen kaiken ikäisten kollegoiden kouluttamisessa "tietopankkina".

Joustavat työajat:

- työvuorojen mukauttaminen;
- erityistoimet päivittäisten ja viikoittaisten työtuntien lyhentämiseksi;
- joustoa iäkkäille työntekijöille

Terveydenhuolto ja terveyden edistäminen:

- terveystiedot ja työryhmät työpaikalla;
- ammatilliset neuvonantajat organisaatiossa;
- kyselyt työntekijöille;
- ennaltaehkäisevä siirto toisiin tehtäviin;
- työntekijöiden osallistuminen ja koulutus;
- säännölliset terveystarkastukset.

Lisätoimia

- erityishuomio kohdistetaan ikäjohtamisen ongelmien ennaltaehkäisyyn.

Toivotut tulokset

- työntekijöiden terveyttä tuetaan ja suojataan;
- henkilökohtainen ja ammatillinen hyvinvointi;
- ongelmatilanteiden tarkkailu;
- työntekijän siirto toisiin tehtäviin ongelmatilanteissa.

Kohti ikäjohtamista

ASL Roma 4 projektissa pyritään nimeämään toimenpiteitä, joilla voi helpottaa iäkkäämpien työntekijöiden töihin pääsyä ja pysymistä aktiivisina työelämässä. On tärkeää tunnistaa ammatilliset ja muut terveysuhat ja laatia jokaiselle yksilöllisiä ratkaisuja.

Sovellamme ergonomian parantamiseen suunniteltua toimintamallia nimeltään A.S.I.A . Sen toisiinsa nivoutuvat askeleet ovat arviointi, valvonta, tieto/ toteutus sekä tarkastus.

Prosessi jakautuu neljään osaan:

Askel 1: Määritellään työssä tarvittavat fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet (arviointi);

Askel 2: Määritellään työntekijän fyysiset ja psyykkiset kyvyt (valvonta);

Askel 3: Mietitään vastaavatko työntekijän fyysiset, psykososiaaliset ja psyykkiset valmiudet työn vaatimuksia. Jos eivät, otetaan käyttöön työkaluja, apuvälineitä, työn organisointia sekä työntekijän ohjeistusta tai koulutusta (tieto/ toteutus).

Askel 4: Todetaan, ovatko ehdotetut ratkaisut toimivia ja pyritään arvioimaan ja valvomaan niiden toteutusta sekä tarvittaessa täydennetään koulutusta (tarkastus).

On tärkeää osallistua kaikkiin hankkeen vaiheisiin. Useat ammatilliset ovat apuna kun pyritään kehittämään ja parantamaan työoloja. He työskentelevät ryhmissä nimeltään GEP, joihin kuuluu lääkäri, työterveyshuollon edustaja, hoitajien esimies sekä yksikön esimies. Tapaamisissa kerrotaan

lyhyesti minkä tyyppistä työtä tehdään ja mitä olosuhteita pitäisi eniten muuttaa. Sen jälkeen tilannetta analysoidaan tarkemmin.

Työntekijöitä itseään kehoitetaan keskustelemaan ongelmakohdista ja etsimään niihin ratkaisuja. Sen jälkeen tarjotuista ratkaisuista valitaan edullisimmin ja helpoimmin toteutettavissa olevat. Ryhmän valitsema ratkaisuehdotus kirjataan ylös ja jos se vielä jatkotarkastelun jälkeenkin vaikuttaa käyttökelpoiselta, sitä aletaan toteuttaa. Tiimityössä tarvitaan toimivaa vuorovaikutusta jäsenten välillä. GEP :llä on siis myös yhteistyötä lisäävä ”terapeuttinen” vaikutus ryhmän sisällä sen lisäksi että se määrittelee ongelmat ja pyrkii ratkaisemaan ne.

Jos lääkäri säännöllisellä vierailullaan toteaa lääketieteellistä huomiota vaativia tapauksia, ne raportoidaan kansanterveyslaitokselle ja niiden tiimoilta järjestetään säännöllisiä tapaamisia. Näin työntekijän toipuminen ja paluu työhön helpottuvat. Jos huomataan pidempiaikainen sairaus tai vamma, työntekijän kuntoutussuunnitelmasta keskustellaan hänen suostumuksellaan GEP ryhmän sisällä ja paikalla ovat myös kollegat ja esimiehet.

Näkökulman vahvuuksia ja heikkouksia

Enhäisevä työterveyshuolto on siirtynyt yksilötasolta kollektiivisemmalle tasolle. Näkökulma siirtyy yksittäisen työntekijän terveysasioista koskemaan laajemmin myös muita, samasta ongelmasta kärsiviä työntekijöitä.

Vahvuutemme on näkökulma työterveyshuoltoon: enää ei pyritä vain arvioimaan onko työntekijä kykenevä tekemään työtään, vaan työterveyttä kohennetaan yhteistyössä aktiivisten työntekijöiden kanssa.

Projektin onnistuminen riippuu tiimityöskentelystä ja tämä on samanaikaisesti sekä vahvuus että heikkous. Kyky harmoniseen yhteistyöhön on avainasemassa.

”Ahaa”- elämys

Prosessi oli jatkuva, joten en osaa mainita yksittäistä ”ahaa”-elämystä. Meillä oli koko ajan tunne, että olimme oikealla tiellä.

Hankkeen ylläpito

Kulut koostuivat ainoastaan GEpiin osallistuneen pätevän lääkärin ja työntekijöiden palkasta. Hoitotyön laatu koheni työntekijöiden terveyden ja motivaation parantuessa. Tämän muutoksen hyödyt työntekijöille, terveydenhuoltoyksikölle ja potilaille olivat merkittävät ja helposti mitattavissa.

Vaikutusten arviointi

Aloitimme työntekijöiden fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin säännöllisen mittaamisen vuonna 2000 ja se jatkuu yhä. Mittaus suoritetaan kyselyillä säännöllisten terveystarkastusten yhteydessä. Kyselyistä on ilmennyt, että työntekijöiden kokema työperäinen stressi on vähentynyt pysyvästi, vaikkakin vähäisessä määrin. Muutos näyttää pysyvältä, vaikka työmäärä on lisääntynyt ja työntekijöiden keski-ikä kohonnut.

Hankkeen hyödyt

Hankkeemme avulla on pystytty ja pystytään tulevaisuudessakin kehittämään työpaikkoja ja organisaatioita työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

Lähestymistavassamme otetaan huomioon myös mielenterveyden tukeminen. Enää ei keskitytä vain negatiivisiin ilmiöihin kuten stressiin, burnoutiin, kiusaamiseen ja väkivaltaan, vaan positiivisiin: hyvinvointiin, sitoutumiseen, motivaatioon ja sosiaaliseen tukeen.

GEP :n puitteissa voidaan hyvässä yhteistyöhengessä jakaa työtehtäviä uudelleen. Tällöin lääkärin ei tarvitse tehdä työkykyarvioita tai määrätä rajoitteita. Tällä on positiivinen vaikutus niin työntekijään kuin työyhteisöönkin.

Henkilökohtainen suositus

Saadessaan itse osallistua projektiin, työntekijät myös sitoutuvat siihen paremmin. Aktiivinen osallisuus omiin työoloihin tuo mukanaan työtyytyväisyyttä ja ammatillista onnistumisen tunnetta. Kun pidän työstäni, pyrin kehittämään sitä.

Toimenpiteet työpaikalla ja muutokset työjärjestelyissä ja yksittäisissä työtehtävissä suoritettiin noudattaen yllä kuvattuja metodeja. Terveydelliset seikat huomioi ja valvoi lääkäri ja mukana olleet kollegat.

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union