



POWE – TYÖIÄSTÄ POWERIA

Väestön ikärakenteen muutos näkyy työelämässä. Ikääntyminen koskettaa meitä kaikkia: yksilöitä, organisaatioita ja yhteiskuntaa. Työelämän vetovoimaisuuden lisäämiseksi tarvitsemme tulevaisuudessa työelämän uudistamista ja houkuttelevuuden lisäämistä. Tämä edellyttää muutosten parempaa hallintaa ja hyvinvoinnin vahvistamista työelämässä. Vastuu ikääntymisen ja työelämän tuloksellisesta yhteensovittamisesta tulee olla kaikilla osapuolilla. Tarvitaan siis työnantajan halu kehittää työoloja ja henkilöstöä sekä turvata terveelliset, turvalliset ja kannustavat työolot. Ja vastaavasti henkilöstön halu kehittää osaamistaan, työtään ja työyhteisöään.

POWE - Työiästä Poweria – projektin tarkoituksena on huomion kiinnittäminen henkilöstön työhyvinvointiin. Tavoitteena on aikaansaada työyhteisöihin konkreettinen toimintamalli, ikäohjelma, jonka avulla voidaan vaikuttaa nuorten työntekijöiden työhön juurruttamiseen, mentoroinnin hyödyntämiseen, hiljaisen tiedon tallentamiseen ja ikääntyvän työntekijän työssä pysymiseen, työoloihin ja työhyvinvointiin. Ajatuksena on, että tyytyväinen henkilökunta on hyvän hoidon paras tae. Tarkoituksena on lisäksi pilotoida erilaisia konkreettisia toimenpiteitä, joilla voidaan tukea eri-ikäisten työntekijöiden työtä ja työssä jaksamista.

Tavoitteena on koota työhyvinvointia tukevat toimet yhteen ja laatia sähköisessä muodossa oleva Esimiehen ”työkalupakki”, joka sisältää erilaisia konkreettisia välineitä työntekijöiden työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen.

Projektin kohderyhmänä ovat vuodeosastojen henkilökunta ja lähijohtajat. Projekti toteutetaan ajalla 31.8.2009 – 31.10.2011 Etelä-Savon sairaanhoitopiirissä ja sen alueella. Projektin pilotointikokeilussa ovat mukana Etelä-Savon sairaanhoitopiirin lisäksi Pieksämäen sairaala, Kyyhkylä-säätiö ja Kangasniemen terveyskeskus.

POWE – Työiästä Poweria - projektin osa-alueet:

1. työhön perehdyttäminen
 - mentorointi osana perehdyttämistä
2. ammatillisen osaamisen kehittäminen
 - eri-ikäisten osaamisen päivittäminen
 - osaamiskartoitus
 - henkilökohtainen kirjallinen urasuunnittelu
3. terveydentilaan vaikuttaminen
 - terveystarkastukset
 - oma kunto-ohjelma
 - henkinen vireys ja sen kohentaminen
4. työyhteisöratkaisut
 - oikeudenmukaiset ikäasenteet
 - töiden organisointi ja työympäristö
5. johtaminen
 - eri-ikäisiin liittyvä johtaminen – erityispiirteet
 - ikääntyvien osaamisen ja kokemuksen hyödyntäminen
 - lähiesimiehen työkalupakki