

Πρόγραμμα «Good work!» Δράση για την ευεξία στην εργασία

ΔΙΑΚΡΙΘΗΚΕ

Satakunta Hospital District, Φινλανδία

www.satshp.fi

Το πρόβλημα

Στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας και της υγειονομικής περίθαλψης απασχολούνται, πέραν του ιατρικού και του νοσηλευτικού προσωπικού που βρίσκεται στην πρώτη γραμμή, ειδικότητες όπως τεχνικοί, καθαριστές, υπάλληλοι τροφοδοσίας και διοικητικό προσωπικό. Οι επαγγελματικές αυτές ομάδες έχουν διαφορετική εργασιακή νοοτροπία, συν το γεγονός ότι οι χώροι στους οποίους εργάζονται δεν είναι συγκεντρωμένοι σε ένα σημείο. Αυτή είναι και η δυσκολία την οποία αντιμετώπισε το νοσοκομείο Satakunta Hospital District στην προσπάθειά του να αναπτύξει ολοκληρωμένες διαδικασίες για τη διασφάλιση της επαγγελματικής υγείας των 3 600 εργαζομένων του.

Η λύση

Το 2008 το νοσοκομείο ξεκίνησε ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα για την ευεξία στην εργασία με τίτλο «Good work!» (Καλή εργασία), το οποίο επικεντρωνόταν σε τέσσερις τομείς: παραγωγική ηγεσία, διασφάλιση τεχνογνωσίας, επιτυχημένη εργασιακή κοινότητα και εμπνευσμένη εργασία με νόημα.

Κατά το πρώτο στάδιο του προγράμματος (2008-2010) επικαιροποιήθηκαν διάφορες κατευθυντήριες οδηγίες για τη διαχείριση του προσωπικού και την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (EAY). Στο δεύτερο στάδιο (2011-2013), κάθε ομάδα εργασίας κατάρτισε το δικό της σχέδιο για την ευεξία στην εργασία. Στο παρόν στάδιο (2014-2016), η έμφαση δίνεται στην οργάνωση και σε διαδικασίες εργασίας, με κεντρικό άξονα την παραδοχή ότι η ευεξία στην εργασία δεν είναι μια αυτόματη διαδικασία, αλλά το αποτέλεσμα καλής οργάνωσης της εργασίας.

Οι διαρθρωτικοί παράγοντες, όπως ο επιτελικός ρόλος της διοίκησης, η διαχείριση της τεχνογνωσίας, οι ομαλές διαδικασίες, η διατήρηση καλού εργασιακού κλίματος και η βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος υπάγονται στην ευθύνη των προϊσταμένων. Για τον σκοπό αυτό αναπτύχθηκαν διάφοροι μηχανισμοί και διαδικασίες. Εξίσου σημαντική είναι η συμβολή των εργαζομένων, οι οποίοι ενθαρρύνονται να επεκτείνουν τις ικανότητές τους και να συμμετάσχουν σε πρωτοβουλίες μάθησης.

Άλλα μέτρα για τη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας και την προώθηση μιας νοοτροπίας διασφάλισης της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας ήταν η ανάπτυξη εσωτερικών μηχανισμών επικοινωνίας, η σύσταση μονάδων υποστήριξης της αλλαγής και η θέσπιση μέτρων επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας στις μονάδες εργασίας. Για την αποφυγή των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων αναπτύχθηκε ένα μοντέλο προσδιορισμού των εργαζομένων που θα μπορούσαν να εργασθούν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης (πρόγραμμα Fitness-for-work). Οι προϊστάμενοι έλαβαν εκπαίδευση ώστε να καλλιεργήσουν τον επιτελικό τους ρόλο και να υποστηρίξουν την εξέλιξη της τεχνογνωσίας. Δημιουργήθηκε μια διαδικασία για αντιμετώπιση των προβλημάτων στην εργασία μέσω της οποίας οι προβληματικές καταστάσεις επιλύονται με συνεργατική προσπάθεια.

Το 2014 ξεκίνησε η εκστρατεία «Άσκηση στην εργασία» (Workday activity) με σκοπό την ενθάρρυνση των εργαζομένων να αυξήσουν τη σωματική τους δραστηριότητα. Η πρώτη δράση στο πλαίσιο της εκστρατείας ήταν η εξέταση της φυσικής κατάστασης των εργαζομένων. Στο πρόγραμμα δήλωσαν συμμετοχή περισσότεροι από 1 500 εργαζόμενοι.





Τα αποτελέσματα

- Οι απουσίες λόγω ασθένειας μειώθηκαν κατά 9,1 % μεταξύ 2013 και 2014 (κατ' αυτόν τον τρόπο η επιχείρηση εξοικονόμησε σχεδόν 1,5 εκατομμύρια ευρώ).
- Χάρη στο πρόγραμμα «Fitness-for-work» εξοικονομήθηκε, μόνο το 2013, καθαρό ποσό πάνω από 1 εκατομμύριο ευρώ.
- Μειώθηκε ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων (κατά 25 % ετησίως).
- Από έρευνα στην οποία συμμετείχαν οι εργαζόμενοι προέκυψε ότι η ικανοποίησή τους από την εργασία τους αυξήθηκε.

Η ευεξία στην εργασία δεν είναι μια αυτόματη διαδικασία, αλλά το αποτέλεσμα καλής οργάνωσης της εργασίας.