

Varhaisen tuen toimintamalli

Hyväksytty

Tavoitteet

Varhaisen tuen mallin tavoitteena

- o on sopia yhdessä menettelytavoista ja toimenpiteistä, joilla henkilöstön terveyteen ja työkykyyn voidaan kiinnittää huomiota mahdollisimman aikaisessa vaiheessa
- o vähentää poissaoloja
- o parantaa yksilön sekä työyhteisön hyvinvointia.

Mallin perusajatus

- o työterveyttä ja työhyvinvointia uhkaavat riskitekijät ehkäistään tai poistetaan ennen kuin riskit toteutuvat
- o hakea vaihtoehtoja, joilla työkykyä menettänyt henkilö voi jatkaa kunnan palveluksessa joko omassa tehtävässään tai muissa työtehtävissä.

Puuttumista vaativat ongelmat nousevat yleensä esiin yksilön ongelmina, mutta niillä on usein taipumusta laajeta työyhteisön ongelmiksi. Nopea puuttuminen työntekijän tai työyhteisön ongelmiin on kaikkien edun mukaista.

Kuka puuttuu

Vastuu varhaisen tuen toteuttamisesta on viime kädessä **työyksikön esimiehellä** jos työntekijä ei itse ole tehnyt aloitetta tilanteensa korjaamiseksi. Esimiehen tulee seurata henkilöstönsä hyvinvointia aktiivisesti ja hänellä tulee olla rohkeutta puuttua ja ottaa asia puheeksi välittömästi.

Aloite varhaiseen puuttumiseen voi tulla myös työterveyshuollosta, työsuojeluorganisaatiolta tai työtovereilta. Työtoverien tulee tuntea vastuunsa erityisesti päihdeongelmien käsittelyssä. Jokaisen tulee ymmärtää, että ongelman salailu ja ongelmaisen suojelu ei ole auttamista, vaan ongelman pahentamista.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa korostuu sairauspoissaolojen seurannassa sekä työhyvinvoinnin häiriöiden ja erityisesti lyhyiden sairauspoissaolojen esiin nostamien ongelmien havaitsemisessa ja hoitamisessa. Työterveyshuollon päätehtävä on kuitenkin työkykyä ja terveyttä suojaava ja edistävä sekä ongelmia ennalta ehkäisevä työ.

Mihin puututaan

Työntekijän työkyvyn ja työyhteisön hyvinvoinnin kannalta uhkatekijöitä, jotka vaativat valpautta ja seurantaa, ovat esim.

- o terveysongelmat, sairastaminen ja päihteiden käyttö
- o työhön liittyvät ongelmat, erityisesti osaamisen puutteet
- o työyksikön sisäisen toimivuuden ongelmat, mitkä näkyvät huonona työilmapiirinä ja työntekijöiden välisinä ristiriitoina
- o muiden yksiköiden kanssa tehtävän yhteistyön ongelmat sekä asiakkailta saatu palaute, esim. palvelun sisältö- ja laatuongelmat

Sairaslomat

Pitkät, lääketieteellisiin syihin perustuvat sairauslomat voivat olla merkki siitä, että henkilön työkyky on vaarassa, jos hän jatkaa omassa työssään. Tällöin varhainen puuttuminen käynnistää tilannetta korjaavat toimenpiteet, mikä parhaimmillaan voi tarkoittaa työntekijän sijoittamista uusiin, hänen työkyvylleen sopiviin tehtäviin.

On hyvä huomata, että pitkältä sairauslomalta omaankin työhönsä palaava työntekijä tarvitsee usein tukea ja uudelleen perehdyttämistä, koska olosuhteet ovat voineet muuttua poissaolon aikana. Varhaisen tuen toteutumisen kannalta on tärkeää, että työntekijään pidetään yhteyttä myös hänen sairauslomansa aikana.

Lyhyet sairauslomat voivat olla viesti myös jostain muusta kuin terveysongelmasta. Jos lyhyitä sairauslomia alkaa ilmetä toistuvasti, niihin tulee reagoida välittömästi, jotta niiden mahdollisiin muihin kuin lääketieteellisiin syihin päästään puuttumaan riittävän ajoissa.

Päihdeongelmat

Päihdeongelmien *käsittelyä* varten kunnalla on erilliset toimintaohjeet.

Yhteistoiminta ja työyksikön ilmapiiri

Yhteistoiminnan sujuminen *ja työyksikön ilmapiiri* on jokaisen työyksikön jäsenen vastuulla.

Kunnalla on myös toimintamallit:

- o häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan sekä
- o toimintamalli psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja seuraamiseksi

Miten puututaan

Varhaisen tuen mallin toteutuminen edellyttää, että ongelmat pystytään ottamaan puheeksi ja niistä voidaan keskustella avoimesti.

Keskustelua varten sovitaan riittävä valmistautumisaika ja varataan rauhallinen tila. Keskustelussa käydään läpi työntekijän työssä selviytymisen kannalta kulloinkin oleelliset asiat.

Käsiteltäviä aiheita voivat olla työntekijän:

- o terveystilanne (henkiset ja fyysiset voimavarat, työssä jaksaminen, päihteet jne)
- o ammatillinen osaaminen (tarvittava osaaminen, kehittämistarpeet jne)
- o työyhteisön toimivuus (omat vaikutusmahdollisuudet, esimiehen ja työtovereiden tuki jne)
- o työolosuhteet (työvälineet ja -menetelmät, turvallisuus, työn kuormittavuus jne) sekä
- o työntekijän saama asiakaspalaute ja palveluissa koetut ongelmat

Puheeksi ottamisen helpottamiseksi on laadittu lomakemalli, johon on koottu ohjeet sekä esimiestä että työntekijää varten työhyvinvointia tukevien keskustelujen käymisestä (malli liitteenä). Keskustelun tavoitteena on saada aikaan sopimus toimenpiteistä, joilla ko. ongelmaa voidaan hoitaa.

Käytännössä varhaista puuttumista vaativat tilanteet ovat usein sellaisia, että esimiehen ja työntekijän kahdenkeskinen keskustelu ei riitä, vaan tukitoimenpiteiden käynnistämiseen tarvitaan laajempaa näkemystä. Työterveyshuollon rooli on tällöin keskeinen ja sen osallistuminen välttämätöntä. Muita ratkaisun etsimisen kannalta tärkeitä tahoja voivat olla ylempi esimies, luottamusmies, työsuojeluhenkilöt, henkilöstöorganisaatio, perheenjäsenet jne.

Tuen tarpeen tunnistaminen

Varhaisen tuen tarve voi ilmetä monella tavalla. Seuraavassa on lueteltu muutamia tyypillisiä asioita, joiden tulisi laittaa hälytyskellot soimaan ja johtaa työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden käynnistymiseen työyksikössä:

- o käyttäytymisen muutokset
- o toistuvat myöhästelyt tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset
- o toistuvasti pidentyneet työpäivät
- o ammatillinen taantuminen
- o sovitut työt jäävät toistuvasti tekemättä, toistuvat virhesuoritukset
- o työn tuloksellisuus ja laatu laskeneet (työntekijä/työyksikkö)
- o työtovereille tiuskiminen
- o eristäytyminen ja esimiehen välttely
- o ristiriidat työyhteisössä
- o työpaikan ristiriitojen hoito alkaa viedä liikaa aikaa varsinaiselta työltä
- o palvelun laadusta alkaa tulla kielteistä palautetta asiakkailta
- o lisääntyneet sairauspoissaolot (kts. hälytysrajat)

Milloin puututaan – hälytysrajat

Esimiehen tulee seurata työntekijöiden sairauspoissaolojen määrää ja reagoida hälytysrajojen täyttymiseen. Hälytysrajojen täytyessä esimiehen tulee ottaa asia puheeksi työntekijän kanssa ja sopia mahdollisesti käynnistettävistä toimenpiteistä.

Varhaisen tuen mallissa noudatetaan seuraavia hälytysrajoja

lyhyet poissaolot

- o 12 kk:n aikana ollut vähintään viisi kestoltaan 1-3 pv poissaoloa

pitkät poissaolot

- o 12 kk:n aikana ollut yhteensä 30 poissaolopäivää

paluu pitkältä sairauslomalta

- o esimiehen tulee keskustella työntekijän kanssa kun työntekijä palaa pitkältä (yli 60 vrk) sairauslomalta työhön. Tässä keskustelussa käydään läpi työntekijän tilanne, työkyky ja poissaolon aikana työpaikalla mahdollisesti tapahtuneet muutokset. Tärkeää on myös selvittää, tarvitaanko työhön paluussa jotain järjestelyjä tai tukitoimia.

Esimiehen tulee ilmoittaa 30 päivää pidemmästä poissaolosta myös työterveyshuoltoon.

LIITTEET:

Varhaisen tuen toimintamalli – ohjeet keskusteluun

Varhaisen tuen toimintamalli – ohjeet esimiehelle