

Poolia Aktiivisen tuen malli

(Poolia Suomi Oy, Poolia IT Oy ja Poolia Henkilöstövuokraus Oy)

Toimintamallin tarkoitus

Työhyvinvoinnin edistäminen on jatkuvaa, työnteon arkeen kuuluvaa työyhteisön toimintaa, jota voidaan tukea erilaisilla organisaation yhteisillä toimintamalleilla ja ohjeistuksilla.

Yksilön työhyvinvointia tuetaan mm. noudattamalla aktiivisen tuen mallia, jonka tarkoituksena on työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden varhainen tunnistaminen sekä niihin puuttuminen välittömästi ongelmien tultua ilmi.

Mallia voidaan soveltaa mm.

- pitkittyneissä ja usein toistuvissa poissaoloissa
- osatyökykyisen työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämisessä
- pitkältä sairauslomalta palatessa
- työpaikan ristiriitatilanteissa (mm. työntekijän muuttunut käytös)

Aktiivisen tuen malli

1) Varhainen tuki

Esihenkilö käy aktiivisen tuen mallin mukaisen keskustelun työntekijän kanssa. Varhaisen tuen vaiheessa tunnistetaan työntekijän työkykyä ja työssä selviytymistä heikentäviä tekijöitä sekä tehdään työkykyä tukevia ja edistäviä ratkaisuja.

2) Tehostettu tuki

Tehostettu tuki käynnistyy työhyvinvointineuvottelulla, jonka esimies, työntekijä tai työterveyshuolto voi kutsua koolle. Neuvottelun tavoitteena on etsiä keinoja työntekijän työkyvyn palauttamiseksi ja työssä jatkamiseksi.

3) Työhön paluun tuki

Paluun tuki auttaa työntekijää palaamaan työhön pitkän poissaolon jälkeen.

Varhainen tuki

Varhaisen tuen keskustelu on esihenkilön ja työntekijän välinen keskustelu, jonka tarkoituksena on selvittää syitä työkyvyn heikkenemisen taustalla. Keskustelun keskiössä on henkilön työ ja työkyky.

Keskustelu on ensisijaisesti esihenkilön vastuulla, mutta myös työntekijä itse tai työtoverit voivat esittää toiveensa keskustelun käymiselle.

Keskustelun käymiseen riittää esihenkilön tai työtoverin epäily työkyvyn heikkenemisestä:

- Työntekijän työssä alkaa ilmetä ongelmia
- Työntekijän käyttäytymisessä tapahtuu muutoksia
- Työntekijän sairauspoissaolot ovat alkaneet lisääntyä
- Työntekijän sairauspoissaolot liittyvät tiettyihin ajanjaksoihin (juhlapyhät, lomat, viikonloput)

Esihenkilön on käytävä varhaisen tuen keskustelu työntekijänsä kanssa **viimeistään**, kun,

- työntekijällä on neljä erillistä poissaoloa kolmen kuukauden aikana
- työntekijällä on yli 20 kalenteripäivän yhtäjaksoinen tai kumulatiivinen sairauspoissaolo vuodessa.
- sairauspoissaolon jatkuessa, aina 30 päivän välein (30, 60, 90, 120, 150, 180 kalenteripäivää yhtäjaksoisesti tai kumulatiivisesti)

Esihenkilön tulee ilmoittaa poissaoloista työterveyshuoltoon kun, työntekijän sairauspoissaolo on kestänyt 30 kalenteripäivää.

Tehostettu tuki

Kun työyksikön varhaisen tuen toimet eivät riitä tai 60 päivän sairauspoissaolopäivät täyttyvät, tarvitaan tehostettua tukea yksilön työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työntekijän työssä jaksaminen ja työkyky arvioidaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa kolmikantaperiaatteella (työntekijä – työnantaja – työterveys) käytävässä työhyvinvointineuvottelussa.

Tavoitteena työhyvinvointineuvottelussa on löytää kaikkien osapuolten edun mukainen ratkaisu työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työhön paluun tuki

Aktiivinen työhön paluun tukeminen pitkän sairauspoissaolon tai muun poissaolon jälkeen on tärkeä osa aktiivisen tuen toimintamallia, jolla osoitetaan välittämistä työntekijästä, madalletaan työhön paluun kynnyksiä sekä ehkäistään työkyvyttömyyden pitkittymistä tai uusiutumista.

Tärkeää on huomata, että paluun tuki **käynnistyy jo poissaolon alkaessa**.

Yhteydenpito poissaolon aikanakin on tärkeää, jotta osapuolet pysyvät ajan tasalla tilanteesta ja osaavat varautua paluuseen mahdollisimman varhain. Yhteydenpito työntekijään ei ole käyttämistä tai epäluottamuksen osoitusta, vaan se on tapa ylläpitää esihenkilön ja työntekijän välistä vuorovaikutusta myös poissaolon aikana.

TOIMINTAA TUKEVAT MALLIT

Päihdeohjelma

Pooliassa on päihdeohjelma, jossa käsitellään tarkempia toimintaohjeita päihdeongelmien ilmetessä.

Varhaisen tuen keskustelu työhyvinvoinnin edistämiseksi

Keskustelu on esihenkilön ja työntekijän apuväline **vuorovaikutukselliseen keskusteluun** työntekijän tämän hetkisestä työkyvystä. Keskustelun tarkoituksena on kartoittaa ensisijaisesti työhön, työpaikkaan ja työoloihin liittyviä kuormitustekijöitä ja kehittämistarpeita. Terveystiedoista puhutaan vain työntekijän ehdolla.

Varhaisen tuen keskustelu on

- luottamuksellista ja avointa
- työntekijän hyvinvoinnin edistämistä ja yhteisen ymmärryksen saavuttamista varten

Keskustelun osapuolet	Päivämäärä

Perustelut varhaisen tuen keskustelulle	
Mitkä ovat keskeiset asiat, jotka ovat aiheuttaneet muutoksia työkykyyn? (esim. fyysiset tai henkiset syyt, vapaa-ajan ongelmat, työhön liittyvät ongelmat)	
Jos varhaisen tuen keskustelu liittyy poissaoloihin – liittyvätkö ne tiettyyn ajankohtaan, esim. vapaiden jälkeisiin työvuoroihin, vuosilomien jälkeen tms.? Mikä tähän on syynä?	
Mitkä tekijät työssä vaikuttavat poissaolojen syntyyn? (esim. työn kuormittavuus, työn ja osaamisen ristiriita, työilmapiiri, työpaikan olosuhteet / ergonomia)	
Tarvitaanko yhteydenottoa työterveyshuoltoon? Kyllä <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>	
Mahdollisia ratkaisukeinoja tilanteeseen?	
Seurantapalaverin ajankohta	
Allekirjoitukset	
_____ Työnantaja	_____ Työntekijä