

PYHÄNNÄN KUNNAN TYÖPAIKKOJEN VARHAINEN TUKI JA VÄLITTÄMINEN

Toimintamalli puheeksiottamisesta

Tavoitteet

Aktiivisella työkyvyn seurannalla puututaan sellaisiin työstä johtuviin tekijöihin, jotka saattavat aiheuttaa sairautta, työuupumusta, kyynisyyttä, epäonnistumista, itsetunnon laskua, työtytymättömyyttä ja päihteiden väärinkäyttöä sekä tehottomuutta. Samalla voidaan edistää terveyttä, estää työkyvyn heikkeneminen, päihteiden väärinkäyttö ja niistä johtuva sairastuminen.

Pyhännän kunnan työsuojeluorganisaatio on yhdessä Työterveyshuollon kanssa laatinut toimintamallin edistääkseen henkilöstön työkyvyn ylläpitämistä sekä mahdollista uudelleen sijoittamista. Tavoitteena on auttaa hallintokuntia huolehtimaan henkilöstönsä hyvinvoinnista. Ennusmerkit työkyvyn heikkenemisestä tulisi havaita ajoissa. Tällöin pienilläkin toimenpiteillä voidaan edistää terveyttä ja estää työkyvynheikkeneminen.

Henkilöstöhallinto, työsuojelutoimikunta ja työterveyshuolto seuraavat vuosittain sairauspoissaoloja ja niiden kehitystä. Tätä tietämystä käytetään, kun yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden kanssa suunnitellaan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työhön paluun tukemisella pyritään helpottamaan töihin paluuta sekä mahdollisia työn uudelleen järjestelyjä.

Esimiehen vastuu

Esimiesten tehtävänä on henkilöstönsä työssä selviytymisen tukeminen. Säännöllisissä kehityskeskusteluissa käydään läpi työhön liittyviä asioita, työoloja kuten työnkuvaa, työn määrää, työn kuormittavuutta ja kehittymismahdollisuuksia. Vaikeatkin asiat tulee ottaa rohkeasti esille ja keskustella niistä avoimesti, mutta luottamuksellisesti. Vain siten päästään parhaaseen tulokseen.

Esimiehen vastuu oman henkilöstönsä työssä selviytymisen tukemisessa on keskeinen. Esimiehen käyttöön on laadittu puheeksiottolomake, jonka avulla henkilön työkykyyn liittyvät asiat on helppo ottaa esille kehityskeskustelujen tai muun keskustelun yhteydessä.

Keskusteluun **tulee ryhtyä**, kun henkilön poissaolot ovat toistuvia ja ohjeessa edellytetyllä tasolla eli mikäli henkilö on ollut viimeisen 12 kk:n aikana yli 5 kertaa tai 20 päivää pois työstä tai ilmaantuu merkkejä liiallisesta päihteiden käytöstä. Keskusteluun voidaan myös ryhtyä, jos henkilön työssä suoriutumisessa havaitaan ongelmia. Henkilöstön poissaolot palkanlaskenta raportoi neljännesvuosittain esimiehille. Esimies seuraa alaisensa poissaoloja vain määrinä ja kertoina.

Puheeksiottokeskustelussa esimiehellä ei saa olla mukana lääkärintodistuksia. Keskustelu tulee käydä hyvässä yhteistyössä ja luottamuksellisesti. Mikäli työntekijä ja esimies yhdessä sopivat, keskusteluun voi osallistua asianomaisen ammattijärjestön luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu ja esimiehen esimies.

Puheeksiottokeskustelussa sovitaan yhdessä jatkotoimenpiteistä ja lisäselvitystarpeesta.

PYHÄNNÄN KUNTA

Asianomainen esimies päätöksellään voi tarvittaessa pyytää työterveyshuoltoa käynnistämään työkykyarvioinnin. Esimies viestittää puheeksiottokeskustelun johtopäätökset omalle esimiehelleen (lomake C) sekä toimittaa lomakkeentyöterveyshuoltoon tiedoksi ellei työntekijä sitä erikseen kiellä. Muutoin käyty keskustelu on luottamuksellinen.

Työterveyshuollon edustaja asiantuntijana vastaa työkyvyn arvioinnista ja lääkinnällisen kuntoutuksen suunnittelusta. Kuntoutussuunnittelija /-neuvoja (Keva/Kela) antaa asiantuntija-apua ammatilliseen kuntoutukseen liittyvissä asioissa.

Yhteispalaveri työjärjestelyistä tai työkyvynarvioinnista

Työterveyshuolto toimii oman alansa asiantuntijana työkykyarvioon tai työjärjestelyihin tarvittavien jatkotoimenpiteiden suunnittelussa.

Periaatteena on, että työterveyshuollon edustaja on koko prosessin ajanasiantuntijana ja toimii yhteistyössä työyhteisön kanssa työjärjestelyjä suunniteltaessa.

Palaveriin osallistuvat työntekijä / viranhaltija, esimies ja työterveyshuollonedustajat, sekä lisäksi työntekijän pyytäessä työsuojeluvaltuutettu tai asianomaisen ammattijärjestön luottamusmies. Tarvittaessa palaveriin kutsutaan henkilöstöpäällikkö. Palaverista laaditaan pöytäkirja.

Yhteispalaverin kutsuu koolle työterveyshoitaja tai esimies. Sen vetäjänä toimii työterveyshuollon edustaja, ellei toisin sovita. Palaverissa selvitetään tilannetta ja mietitään mahdollisuuksia työtehtävien järjestelyyn tai työntekijän uudelleen sijoittamiseen. Ellei ratkaisua löydy, selvitetään mahdollisuuksia ammatilliseen ja/tai lääkinnälliseen kuntoutukseen.

Uudelleen sijoittamisprosessin tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen mahdollisimman pitkään. Selvittelyjen jälkeen toimenpiteinä voivat olla työhön sijoittaminen uudelleen, koulutus uuteen ammattiin joko suoraan tai työkokeilujen kautta. Selvitetään myös erilaiset eläkevaihtoehdot. Palvelussuhteen päättäminen on viimeinen vaihtoehto.

Työhön paluun tukeminen

Ennen poissaolon loppumista voidaan pitää palaveri, jossa keskustellaan työhön paluuseen liittyvistä asioista. Palaverissa mukana voivat olla työterveyshuollon edustajat, esimies, asianomaisen ammattijärjestönluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Kuukausi (1 kk) ennen pitkän poissaolon loppumista, esimies ohjaa työntekijän työterveyshuollontyökykyarvioon.

Työhön palaamista voidaan myös helpottaa osasairauspäivärahan turvin. Arvioinnin osasairauspäivärahasta tekee työterveyshuollon lääkäri.

Lisätiedot

Työsuojelupäällikkö Timo Aitto-oja p.040-1912203

Työterveyshuolto Terveystalo 030 6000, jätä soittopyyntö omalle työterveyshoitajalle

Varhainen tuki ja välittäminen malli on hyväksytty käyttöön pvm

PUHEEKSIOTTOLOMAKE**A ESIMIES TÄYTTÄÄ**

pvm ___ / ___ 20___

Työntekijä/viranhalija: _____

Syntymäaika: _____

Ammatti: _____

Työelämässä vuosia: _____

Nykytyössä vuosia: _____

Hallintokunta: _____

Toimintayksikkö: _____

Esimies: _____

Työkykyinen ja jaksava henkilöstö on tärkeä Pyhännän kunnalle. Esimiestehtävissä kuuluu tukea ja seurata työssä selviytymistä ja selvittää taustaa toistuville poissaoloille.

Pyhännän kunta edellyttää poissaolojen selvittämistä, mikäli henkilö on ollut poissa työstä viimeisen 12 kk:n aikana yli 5 kertaa tai 20 päivää tai hänellä on merkkejä mahdollisesta päihdeongelmasta.

Työntekijällä/viranhaltijalla on todettu viimeisen vuoden aikana runsaasti sairauspoissaoloja tai ongelmia työssä selviytymisessä, minkä johdosta pyydetään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Sairauspoissaolopäivät viimeisen 12 kk aikana: _____

Poissaolokerrat: _____

Miten poissaolot ovat haitanneet työyhteisön normaalia toimintaa?

Selviytyykö työntekijä/viranhaltija työtehtävistään?

Voinko esimiehenä tehdä jotain toisin?

Minkälainen on työpaikan ilmapiiri?

B TYÖNTEKIJÄ TÄYTTÄÄ:

pvm ___ / ___ 20 ___

Mikä on keskeisin syy poissaoloihin?

- Fyysiset syyt, esim. sairaudet, kivut
- Henkiset syyt, esim. väsymys, unettomuus
- Sosiaaliset syyt, esim. perheongelmat, taloudelliset ongelmat, päihteiden käyttö
- Työhön tai työolosuhteisiin liittyvät ongelmat
- Muita mahdollisia syitä

Liittyvätkö poissaolot tiettyyn ajankohtaan, esimerkiksi vapaiden jälkeisiin työvuoroihin?
Jos liittyvät, niin miksi?

Onko työ ammattitaitoon ja osaamiseen nähden liian kuormittavaa tai helppoa /yksipuolista?

Olisiko työajan tai työmäärän uudelleen järjestelyllä merkitystä työssä jaksamiseen?

Onko työpaikan olosuhteissa tai ergonomiassa korjaamista:

- Esim. työtila, työasennot, valaistus, veto, pöly, melu
- Onko työvälineissä puutteita?

Onko työyhteisön työilmapiiri hyvä?

- Onko työyhteisössä ongelmia?
- Ilmeneekö työpaikkahäirintää tai epäasiallista käyttäytymistä ?
- Minkälaista on työpaikan esimiestyö?

Onko työssä muita tekijöitä, jotka vaikuttavat sairauspoissaolojen syntymiseen?
Voidaanko työoloja muuttamalla vähentää sairauspoissaoloja?

C KESKUSTELUSSA TÄYTETÄÄN

pvm ___ / ___ 20 ___

Yhteenveto keskustelusta

Sovitut jatkotoimenpiteet?

Millä tavoin sovittujen asioiden toteutumista seurataan?

Yhteispalaveriin kutsutaan esimiehen ja työterveyshuollon edustajien lisäksi työntekijän suostumuksella ammattijärjestön luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu sekä tilanteen vaatiessa palkka-asiamies ja/tai työsuojelupäällikkö.

Työntekijän ilmoitus

Kiellän tämän lomakkeen lähettämisen työterveyshuoltoon tiedoksi _____

ALLEKIRJOITUKSET

Esimies

Työntekijä

LIITTEET

Pyhännän kunnan työpaikkojen päihdeohjelma
Pyhännän kunnan työpaikkojen Varhainen tuki ja välittäminen,
toimintamalli puheeksiottamisesta

Tiedoksi lomake C:

Esimiehen esimies _____

Työterveyshuolto _____

Ohje esimiehelle

Keskusteluun tulee ryhtyä puheeksiottolomaketta käyttäen

- poissaolot toistuvia eli henkilö ollut viimeisen 12 kk:n aikana yli viisi kertaa tai 20 päivää pois töistä
- henkilön työssä suoriutumisessa havaitaan ongelmia
- ilmaantuu merkkejä päihteiden käytöstä

Mikäli työntekijä ja esimies yhdessä sopivat, keskusteluun voi osallistua asianomaisen ammattijärjestön luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu ja esimiehen esimies.

Sovitaan yhdessä jatkotoimenpiteistä ja lisäselvitystarpeista.

Esimies voi päätöksellään tarvittaessa pyytää työterveyshuoltoa käynnistämään työkykyarvioinnin.

Esimies viestittää puheeksiotokeskustelun johtopäätökset omalle esimiehelleen ja työterveyshuoltoon puheeksiottolomakkeen C-osalla.

Tiedoksi työntekijälle/viranhaltijalle

Em. keskustelun yhteydessä työntekijälle/viranhaltijalle annetaan tiedoksi kunnassa käytössä olevat Pyhännän kunnan työpaikkojen Varhainen tuki ja välittäminen, toimintamalli puheeksiottamisesta ja Pyhännän kunnan työpaikkojen päihdeohjelma

Yhteispalaveri

työjärjestelyistä tai työkykyarvioinnista

Työkykyarvioinnin tai työjärjestelyihin tarvittavien jatkotoimenpiteiden suunnittelupalaverin kutsuu koolle työterveyshoitaja tai esimies. Palaveriin osallistuu työntekijä / viranhaltija, esimies ja työterveyshuollon edustajat. Lisäksi työntekijän / viranhaltijan pyytäessä työsuojeluvaltuutettu tai asianomaisen ammattijärjestön luottamusmies. Palaverista laaditaan pöytäkirja.

Työhön paluun tukeminen

Ennen poissaolon loppumista voidaan pitää palaveri, jossa keskustellaan työhön paluuseen liittyvistä asioista. Palaverissa mukana voivat olla työterveyshuollon edustajat, esimies, asianomaisen ammattijärjestön luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Kuukausi (1kk) ennen pitkän poissaolon (1 kk) loppumista, esimies ohjaa työntekijäntöterveyshuollon työkykyarvioon.

Päihteiden vaikutuksen alaisena työskentelyn toteaminen

Epäillessään työntekijän/viranhaltijan olevan päihteiden vaikutuksen alaisena työpaikalla lähiesimiehen tai hänen valtuuttamansa muun esimiehen on arvioitava tilanne tapauskohtaisesti. Mikäli henkilö suostuu puhaltamaan alkometriin, on hyvä puhalluttaa. Alkometri säilytetään Pyhännän kunnantalolla. Muutoin tehdään havaintoja ko henkilön käyttäytymisestä (katse, puhe, hengitys ym.) ja kirjataan ne tarvittaessa ylös. Päihdetilan toteaminen puhalluttamalla tai muulla tavalla tehdään kahden todistajan läsnä ollessa.

Esimiehen on poistettava päihtynyt työntekijä/viranhaltija välittömästi työpaikalta.

Mikäli työntekijä/viranhaltija kiistää olevansa päihteiden vaikutuksen alainen, asia pitää varmentaa päivystyksessä tehdyllä testillä. Tällöin työntekijä/viranhaltija on itse velvollinen toimittamaan todistuksen esimiehelle. Mikäli työntekijä kieltäytyy testistä, asia käsitellään päihteiden käyttötapauksena.

Jos on epäselvää, onko työsuorituksen ongelmien taustalla päihdeongelma vai sairaus, voidaan asianomainen työntekijä ohjata työterveyshuoltoon työkykyarviota ja hoidon tarpeen arviointia varten.