

## Työkyvyn tuen toimintamallin hiominen yhteistyössä

Työterveysyhteistyö	
<p>TARVE</p> <p>Minkä ongelman käytäntö ratkaisee?</p>	<p>Asiakasorganisaation ja työterveysyksikön työkyvyn tuen prosessien limittäminen, jolloin opitaan ymmärtämään toinen toisensa toimintaa paremmin ja käyttämään syntynyttä ymmärrystä hyödyksi.</p>
<p>KUVAUS</p> <p>Miten hyvä käytäntö toimii?</p>	<p>Työpaikan varhaisen tuen käytännöstä oli olemassa kirjallinen ohje. Todettiin, että ohjeesta huolimatta malli ei ollut kattavasti käytössä organisaatiossa.</p> <p>Malli käytiin yhdessä läpi ja erityisesti keskityttiin pohtimaan ja tarkentamaan toimintaa ns. poikkeavissa tilanteissa, koska ne ovat hankalia esimiehille. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi sairauspoissaoloihin johtavat ristiriitatilanteet työyhteisössä tai epäily sairauspoissaolon väärinkäytöksistä.</p> <p>Yhteistyössä rakennettu malli ohjaa esimiehiä käytännön tilanteissa ja yhteydenotoissa työterveysyksikköön. Toisaalta malli ohjaa työterveysyksikön sisäistä toimintaa, esimerkiksi työnjakoa (kehen työpaikka ottaa yhteyttä, miten viesti välittyy vastuutyöterveyshoitajalle, miten ko. organisaation asiakas ohjautuu akuuttivastaanotolta vastuutyöterveyshoitajalle/ työterveyslääkärille).</p>
<p>PERUSTELUT</p> <p>Mikä tekee käytännöstä hyvän?</p>	<p>Mallin perusrakenne ohjaa systemaattiseen toimintatapaan ja toiminnan seurantaan. Poikkeavien tilanteiden kuvaaminen helpottaa ja tukee esimiesten työtä vaikeisiin asioihin puuttumisessa.</p> <p>Työterveysyhteistyön toimintatavat ja kohdat on tunnistettu, sovittu ja kirjattu.</p>

	Toiminnan arvioinnista on sovittu ja yhteinen suunnittelu on madaltanut esimiesten kynnystä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon.
<b>KÄYTTÄJÄT</b> Kenen käyttöön hyvä käytäntö on suunniteltu?	Työpaikkojen esimiehet, HR- osasto/toimijat, työterveyden ammattilaiset.
<b>EDELITYKSET</b> Mitä tarvitaan jotta käytännön mukainen toiminta onnistuu?	Molempien osapuolten tulee tunnistaa ennakoivan työkyvyn tuen toiminnan merkitys ja sitoutua yhdessä sovittuun toimintatapaan. Yhteistyöstä sopiminen käytännössä vaatii myös ajankäyttöä investointina, jonka hyödyt näkyvät myöhemmin esimerkiksi sairauspoissaolojen vähenemisenä ja sujuvampana yhteistyönä.
<b>HAASTEET</b> Mitä haasteita käytännön soveltamisessa saattaa olla ja mitä niiden ratkaisemisessa kannattaa huomioida?	Ennakoivan työkyvyn tuen ajatus voi olla vieras ja poikkeamiin puuttuminen koetaan hankalana. Vastustusta voi tulla organisaation sisällä esimiehiltä ja esimiesten valmennukseen on syytä varata aikaa ja resursseja. Tarvittaessa työterveyshuollon on oltava valmis valmentamaan rooliin. Työterveysyksikön sisäisen tiedon kulun ja toiminnan käytännöt on tärkeää hioa yhtenäisiksi.
<b>SOVELTUVUUS</b> Millaisiin organisaatioihin ja tilanteisiin käytäntö soveltuu?	Tämä toimintamalli on kehitetty kuntaorganisaation ja työterveysyksikön yhteistyöhön, johon kuuluu rajattu sairaanhoito, mutta työntekijät käyttävät myös muita sairaanhoidon palveluja. Malli soveltuu myös muihin työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyön tilanteisiin silloin, kun työterveyshuoltosopimukseen sisältyy sairaanhoito.  Mikäli työterveyshuoltosopimus kattaa vain lakisääteiset palvelut, on työpaikalla suurempi vastuu varhaisen tuen mallin käytännöistä.



<p>KÄYTTÖESIMERKKI Miten hyvää käytäntöä on sovellettu?</p>	<p>Kehittämiseen osallistuivat kuntaorganisaatiosta pilotiksi valitun palveluyksikön esimiehet läpi linjaorganisaation, henkilöstön edustajat, työsuojelupäällikkö ja henkilöstöpäällikkö sekä työterveysyksiköstä vastuutyöterveyshoitaja ja tiimin työterveyspsykologi.</p>
<p>JATKOKEHITTÄMINEN Miten käytäntöä voisi kehittää edelleen? Millä tavalla voisi levittää laajemmin?</p>	<p>Työkyvyn tuen prosessi oli tässäkin tapauksessa kirjattuna olemassa. Mallin toimivuus käytännössä edellyttää sitoutumista, yhteistä valmistelua, testausta, arviointia ja seuranta.</p> <p>Tärkeintä on ymmärtää, että työkyvyn tuki ja siihen liittyvä työterveysyhteistyö ovat osa organisaation johtamista.</p>