



Hyvä käytäntö II



Mahdollisimman aikaisessa vaiheessa käyty varhaisen tuen keskustelu helpottaa työntekijää selviytymään työssään ja ehkäisee sairauslomia. Käytännön hyötyjä ovat, ettei yksilötason toiminta- ja työkykyyn liittyvä ongelma etene ja kasva työyksikössä suuremmaksi - alkaen yksilön työkyvyn alenemisen lisäksi vaikuttaa työyhteisön työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.



Työterveyslaitoksen Kroppa ja nuppi kuntoon -kehittämiprojektiin osallistui palo- ja pelastuslaitoksia halki Suomen. Hyvät käytännöt on koottu projektiin osallistuneilta laitoksilta. Projekti toteutetaan vuosina 2015-2018 osana sosiaali- ja terveysministeriön Euroopan sosiaalirahastosta (ESR) rahoittamaa TyhyverkostoX-hankekokonaisuutta.

Lisätietoja

vanhempi tutkija Sirpa Lusa,
Työterveyslaitos,
puh. 030 474 8652, sirpa.lusa[at]ttl.fi

vanhempi tutkija Anne Punakallio,
Työterveyslaitos,
puh. 030 474 2648,
anne.punakallio[at]ttl.fi

vanhempi asiantuntija Anne Salmi,
Työterveyslaitos,
puh. 030 474 6013, anne.salmi[at]ttl.fi

Länsi-Uudenmaan pelastuslaitoksessa lähiesimies (aseman palomestari) saa sairauspoissaoloseurantareportin kuukausittain. Jos työntekijällä on lyhyen ajan sisällä ollut useampia poissaoloja, niin lähiesimies ottaa asian viipymättä puheeksi selvittääkseen onko poissaolojen taustalla jotain, jossa työpaikka voisi tukea.

Työvuorossa oleva palo(esimies) (työnjohdollinen esimies) on varhaisen tuen tarpeen havaitsemisessa tärkeässä asemassa kohdatessaan työntekijät joka työvuorossa. Yhteydenotot tulevat myös muilta työntekijöiltä ja työntekijältä itseltään, fyysisen toimintakyvyn osalta testaajilta.

Ehkäistään toiminta- ja työkykyongelmien eteneminen varhaisilla toimenpiteillä

Käytännön tavoitteena on edistää työntekijän ja työyhteisön työkykyä ja ennaltaehkäistä sairauslomia. Käytännössä pyritään ennaltaehkäisemään toiminta- ja työkyvyn alenemista kokonaisvaltaisesti selvittämällä varhaisessa vaiheessa syitä alenemaan ja tukemaan toiminta- ja työkykyyn vaikuttavissa asioissa.

Jos toiminta- tai työkyky on jo alentunut, tuetaan työntekijää, että hän pystyy toimenpiteiden jälkeen palaamaan omaan tehtävänsä tai esimerkiksi kouluttautumaan riittävän ajoissa uudelleen ja välttämään työkyvyttömyyden.

"Ei piilotella toiminta- ja työkykyongelmaa ja "roikuteta" työntekijää vuorossa niin, että ongelma suurenee; työntekijän työkyky heikkenee edelleen ja tilanne alkaa vaikuttaa lisäksi työvuoron ilmapiiriin ja työhyvinvointiin".

Esimies on varhaisen tuen tarpeen havaitsemisessa tärkeässä asemassa





Miten varhaisen tuen toimintatapa etenee?

Lähiesimies (aseman palomestari) seuraa työntekijöiden sairauspoissaoloja. Jos poissaoloja on ollut useampia, esimies ottaa asian puheeksi ja tarvittaessa sopii varhaisen tuen keskustelusta työntekijän kanssa. Lähiesimiehen osalta sairauspoissaolojen seuraaminen varhaisen tuen havaitsemiseksi korostuu, koska hän ei välttämättä tapaa yksittäistä työntekijää joka työvuorossa tai viikoittainkaan. Töitä saatetaan tehdä eri asemilla, myös sijoittuminen asemille ja työvuoroihin vaihtelee. Työvuoron paloiesimies (työnjohdollinen esimies) tapaa työntekijät joka työvuorossa pystyen havainnoimaan käyttäytymisen muutokset herkästi ja on varhaisen tuen tarpeen havaitsemisessa avainasemassa. Fyysisen toimintakyvyn testaajat, muut työntekijät ja työntekijä itse voivat myös viestittää tarpeesta. Viimeistään varhaisen tuen keskustelu käydään, kun sairauspoissaolorajat 5x tai 20 päivää 12 kuukauden aikana täyttyvät.

Varhaisen tuen keskustelussa kartoitetaan tarkemmin syitä mahdolliseen toiminta- ja työkyvyn alenemiseen. Liittyykö muutos esimerkiksi fyysiseen kuntoon tai ammattitaidon puutteeseen, perhe-elämään, vapaa-aikaan, terveyteen tai johonkin muuhun. Lähiesimies kirjaa ja arkistoi keskustelun tuloksen, yhdessä sovitut työhön ja siinä onnistumiseen liittyvät toimenpiteet ja seurantasuunnitelman sekä seurantatapaamisen asiat lomakkeelle. Jos kyseeseen tulee lääketieteellinen työkyvyn arvio, pidetään herkästi neuvottelu, joihin osallistuvat työterveyshuollon lääkäri, henkilöstöpäällikkö, aseman palomestari ja työntekijä. Neuvottelussa selvitetään tarkemmin ongelmaa ja laaditaan suunnitelma tuen saamiseksi.

Korvaavaa työtä on mahdollista tarjota pelastuslaitoksen teknisessä yksikössä (korjaamo), tilannekeskuksessa tai osa-/koko-aikaisena turvallisuuskouluttajana. Henkilön osaamisen perusteella voidaan räätälöidä työtehtävät ja toteuttaa siirto työvuorosta päivävuoroon esimerkiksi vetämään sopivaa projektia. Kuntoutuja voi olla mukana työvuorossa, kun on työterveyslääkärin päätöksellä työvuorokelpoinen, eivätkä tehtävät vaaranna kuntoutumista. Henkilöllä on tällöin määräaikainen rajoite pelastussukeltamiseen. Kuntoutumista seurataan ja kunnan ollessa riittävä rajoitekin poistuu. Yllä mainitut työtehtävät voidaan myös muuttaa pysyviksi, jos ollaan yhtä mieltä siitä, että henkilö ei kuntoudu enää palomiehen tehtäviin.

Työkyvyn tukemisessa on myös sovellettu osa-aikaista sairauslomaa, esimerkiksi 1-2 kk ajan, jonka jälkeen henkilö palaa normaaliin työaikaan. Osa-aikasairauslomaa on mahdollista soveltaa niin vuoro- kuin päivätyössä. Myös kuntoutustuki on ollut käytössä. Tällöin palomies aloittaa uudelleen koulutuksen KEVA:n tuella lähimmän vuoden sisällä.

Yhteistyötä ja varhaisen tuen mallin koulutusta

Käytännön soveltaminen vaatii, että esimiehet ovat sisäistäneet varhaisen tuen hyödyt ja miten sitä voi soveltaa pelastuslaitoksen arjessa. Soveltaminen edellyttää lähiesimiesten ja työvuoron paloiesimiesten kouluttautumista. Koulutusta järjestetään Espoon kaupungin toimesta. Käytäntö vaatii esimiehiltä, fyysisen kunnan testaajilta ja työntekijöiltä itseltään avoimuutta, herkkää silmää ja korvaa huomaamaan jo pienet muutokset yksittäisen työntekijän toiminnassa. Varhaisen tuen onnistumiseksi on oleellista, että kaikilla asemilla, kaikkia työntekijöitä koskevat samanlaiset säännöt ja yhtenäiset käytännöt. *"Vuoroissa on 48 paloiesimiestä, jotka eri tavalla puuttuvat asioihin". "Varhaisen tuen kannalta aseman palomestarit näkyvät liian vähän omilla asemillaan ja ongelma ehtii "velloa" pidempään, ellei paloiesimies vie sitä aktiivisesti eteenpäin".*

Varhaisen tuen onnistunut soveltaminen vaatii toimivat yhteistyöväalit työterveyshuoltoihin, kun on terveydellistä tuen tarvetta. Espoon kaupunki on hyvä yhteistyökumppani myös, kun työntekijälle mietitään työkokeilua, uusia työtehtäviä tai uudelleen kouluttamista silloin kun pelastuslaitoksen sisäiset vaihtoehdot ovat riittämättömät.