

Uudistettu aktiivisen tuen toimintatapa

Khall 31.10.2022 § 312
1188/01.04.01/2022

Valmistelija: kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen, puh. 040 571 2088.

Työkykyjohtamisella tarkoitetaan henkilöstön työkykyyn liittyvien tekijöiden huomioimista kaikessa johtamisessa. Erillistä työkykyjohtamista ei ole, vaan on olemassa yksi johtamisen kokonaisuus, jossa myös henkilöstö huomioidaan. Kunnassa johtaminen on poliittista ja operatiivista toiminnan ohjaamista, joka järjestelmänä on useammasta osasta muodostuva toiminnallinen kokonaisuus. Tuloksellisen johtamisen ja samalla henkilöstön näkökulmasta johtamisjärjestelmä ja toimintakulttuuri ovat todella merkityksellisiä.

Hyvällä johtamisella ja toimivilla työkyvyn tuen prosesseilla voidaan vaikuttaa ennakoivasti henkilöstön työhyvinvointiin ja ehkäistä työkyvyttömyysriskejä. Työhyvinvointi- ja työkykyjohtaminen johtamisessa ovat kokonaisuus, joka pohjautuu kaupungin strategiaan sekä edelleen toiminnan ja talouden suunnitelmiin.

Käsitteenä työkyky jäsenetään usein sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden kautta. Työkyvyn tukemisessa tarvitaan kuitenkin laajempaa näkökulmaa. Sairauslähtöinen näkökulma ohjaa hoitamaan sairautta ja parantamaan toimintakykyä. Laaja-alainen työkyvyn käsite korostaa myös työn ja työolojen merkitystä. Se huomioi muutkin tekijät, kuten taidot, osaamisen ja elämäntilanteen.

Työkykyjohtamisen konkreettisimpana toimintaa ohjaavana mallina on yleensä aktiivisen tuen toimintatapa. Jämsän kaupungissa on nykyisen Jämsän perustamisajoista (2009) alkaen laadittu aktiivisen tuen toimintatapa. Aktiivisen tuen toimintatapaa on päivitetty aiemmin vuosina 2012 ja 2017.

Aktiivisen tuen toimintatapa on osa normaalia esimiehen työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista, sen keskeinen tehtävä on myös ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä. Malliin sisältyy varhaisen tuen, paluun tuen ja tehostetun tuen vaiheet. Työhyvinvointi- ja työkykyjohtaminen on Jämsän kaupungissa ja liikelaitoksissa johdettua toimintaa, mutta myös koko henkilöstön asia: jokainen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Toimintatavasta saa tukea myös silloin, kun työntekijän työkyky on heikentynyt tai työssä selviytyminen muuten heikentynyt.

Aktiivinen tuki ei ole vain sairauspoissaolojen tarkastelua tai työkyvyttömyyskustannusten seurantaa. Aktiivinen tuki kytkeytyy yksilönäkökulman lisäksi koko työyhteisön toimintaan. Toimintatapa kattaa terveyden lisäksi myös työhön liittyvät tekijät, kuten sopivat ja motivoivat työtehtävät sekä osaamisen. Tämän mallin avulla otetaan keskusteluun asioita, kun havaitaan ongelmia työn sujumisessa.

Nyt päivitettyssä aktiivisen tuen toimintamallissa on pyritty eroon sairauspoissaolokeskeisyydestä ja korostettu kaikenlaisen huolen / puheeksi otton merkitystä sekä kuvattu työkyvyn laaja-alaisuutta ja siten sen moninaisia tukimahdollisuuksia. Mielenterveysperusteisten poissaolojen kasvaessa Jämsän kaupungillakin, on mallissa pyritty tuomaan paremmin esille mielen tukea. Lisäksi malliin on tuotu enemmän henkilöstönäkökulmaa esimieskeskeisyyden sijaan. Malliin on sisällytetty aikaisemmat erilliset ohjeet korvaavaan työhön sekä psykososiaalisen kuormituksen hallintaan eli nyt tätä toimintatapaa hyödynnetään myös stressin ja psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa. Malli sisältää korvaavan työn käytänteen.

Aktiivisen tuen toimintatapaa päivitettiin Kevan Mielen polut-hankkeessa pienessä työryhmässä syksystä 2021 kevääseen 2022 sekä hankkeeseen liittyneissä työpajoissa ja niiden välissä tapahtuneessa työskentelyssä. Työryhmään osallistuvat työterveyspsykologi Erika Hintikka (Mehiläinen), henkilöstön edustajina työsuojeluvaltuutettu Riitta Kangas sekä pääluottamusmies Maria Kuusela, esimiesten edustajana puhtauspalvelupäällikkö Raisa Haverinen ja kehittämisspäällikkö Hannele Rahkonen. Projektissa ulkopuolisena asiantuntijana myös mallin kehittämiseen sekä esimiehille kolmen työpajan vetäjänä toimi Koho Consulting Oy:n Tiina Kesti. Työpajat olivat suunnattu esimiehille, mutta niistä annetut välitehtävät osallistivat myös henkilöstöä. Mallin kehittämiseen osallistui myös muu työterveyshuollon hoitotiimi sähköisesti työskennellen.

Uudesta toimintaohjeesta järjestetään koulutus esimiehille, jotka perehdyttävät sen edelleen työpaikoilla. Ohjeesta laaditaan tiedote intranettiin. Yhteistyötoimikunta on käsitellyt uudistetun toimintamallin kokouksessaan 26.10.2022

Toimivalta, johon päätös perustuu:
Hallintosääntö § 25

Ehdotus

Kaupunginjohtaja Hanna Helaste

Kaupunginhallitus hyväksyy aktiivisen tuen toimintatavan liitteen mukaisesti.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.