

Liite 1

Utajärven kunta

VARHAISEN TUEN MALLI, puheeksi ottaminen

Päiväys _____

Työntekijä _____

Nimike _____

Työyksikkö _____

Esihenkilö _____

Utajärven kunnalle työkykyinen ja jaksava henkilöstö on tärkeä. Esihenkilön tehtäviin kuuluu tukea ja seurata työntekijän työssä selviytymistä ja selvittää taustaa työsuorituksissa tapahtuviin muutoksiin sekä toistuville poissaoloille. Puheeksi ottaminen suoritetaan kun:

- työsuoritus tai osaaminen on muuttunut tai heikentynyt
- käyttäytymisessä havaitaan muutoksia esim. eristäytymistä, välinpitämättömyyttä, tiuskimista työkavereille
- asiakasvalitukset lisääntyvät
- työskennellään sairaana
- ylityötunteja alkaa kertymään tai työhön käytetty aika lisääntyy
- motivaatio heikentyy
- herää huoli työkyvystä

Näistä asioista käydyistä keskusteluista laaditaan erillinen muistio.

Utajärven kunta käynnistää yhteistyön työterveyshuollon kanssa, kun henkilö on ollut poissa sairauden takia:

- Kolme lyhyttä jaksoa neljän kuukauden aikana
- Yhtäjaksoisesti yli 10 vrk
- 12 kk:n aikana 30 vrk tai enemmän

Työntekijällä on todettu työmotivaatiossa ja työkyvyssä vajausta viimeisen vuoden aikana runsaasti sairauspoissaoloja, minkä johdosta pyydetään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Esihenkilö täyttää:

Työntekijän sairauspoissolopäivät yhteensä viimeisen 12 kk aikana: _____

Ovatko poissaolot haitanneet työyhteisön normaalia toimintaa: Kyllä / Osittain / Ei

Suoriutuuko työntekijä työtehtävistään? Kyllä / Osittain / Ei

Esihenkilö ja työntekijä täyttävät yhdessä:

1) Haluatko kertoa, mitkä ovat keskeisimmät syyt poissaoloihin? (Fyysiset syyt, kuten sairaudet ja kivut; henkiset syyt, kuten väsymys, unettomuus; sosiaaliset syyt, kuten perheongelmat, taloudelliset ongelmat, päihteiden käyttö ja lastenhoito-ongelmat; työhön liittyvät ongelmat, mitkä?)

2) Liittyvätkö poissaolot tiettyyn ajankohtaan, esim. vapaiden jälkeisiin työvuoroihin? Jos liittyvät, miksi?

3) Onko työ ammattitaitoon, osaamiseen ja terveydentilaan nähden liian haastavaa tai liian helppoa/yksipuolista?

4) Olisiko työajan, työtehtävien tai työmäärän uudelleen järjestelyillä merkitystä työssä jaksamiseen?

5) Onko työpaikan fyysisissä olosuhteissa tai ergonomiassa korjaamista (esim. työtila, työasennot, valaistus, veto, pöly, melu, sisäilma)?

6) Onko työvälineissä puutteita?

7) Onko työyhteisön työilmapiiri hyvä? Onko työyhteisössä ongelmia? Ilmeneekö työpaikkahäirintää?

8) Voinko esihenkilönä tehdä jotain toisin?

9) Miten ylläpidät itse omaa työhyvinvointiasi?

10) Mitä muuta haluaisit vielä tuoda esiin?

11) Mitä johtopäätöksiä tästä keskustelusta voidaan tehdä?

12) Millä tavoin sovittujen asioiden toteutumista seurataan?

Allekirjoitukset

Esihenkilö

Työntekijä
