

## TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Kaustisen kunta pitää tärkeänä henkilöstön työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin edistämistä. Esimiehen tehtäviin kuuluu tukea ja seurata työntekijän työssä selviytymistä ja selvittää syitä toistuville poissaoloille sekä kehittää työoloja.

Työnantaja edellyttää tyhy-keskustelu, mikäli työntekijä on ollut sairauden ja/tai työtapaturman takia 4–6 lyhytaikaista sairauslomaa puolen vuoden aikana. Aloitteen keskustelusta voi tehdä myös työntekijä tai työterveyshuolto.

Esimes keskustelee työntekijän kanssa tässä esitetyn rakenteen mukaisesti. Ohjeen alussa selvitetään hyvän keskustelun periaatteet ja haastattelurunko, jota voidaan käyttää keskustelussa soveltuvin osin. Haastattelurungon tarkoitus on ohjata keskustelua ja tukea kirjaamista. Yhdessä suunnitellaan tarvittavat jatkotoimet ja lopuksi täytetään erillinen sopimus työhyvinvoinnin edistämistä tukevista toimenpiteistä.

Toistuvien poissaolojen syitä ja mahdollisia työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä selvitetään esimiehen ja työntekijän keskusteluissa niin pitkälle kuin se on mahdollista. Tarvittaessa käännytään työterveyshuollon puoleen (epäily terveysongelmasta tai epäselvät syyt).

Keskustelun lähtökohtana on työhyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen sekä yhdessä asioista sopiminen. On kuitenkin muistettava, että työnantajalla on aina työnjohto-oikeus sekä vastuu perustehtävästä ja tehtävistä päätöksistä.

### **Keskusteluun lähdetessä muutamia neuvoja mieliin palautettavaksi**

#### **Hyvän keskustelun edellytyksenä on, että**

1. Kumpikaan keskustelukumppaneista ei tunne olevansa syytettyinä. Esimes on huolissaan työntekijän hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin edistäminen on yhteinen asia.
2. Keskustelulle varataan molemmille sopiva aika ja rauhallinen häiriötön paikka.
3. Molemmat valmistautuvat keskusteluun. Esimiehellä on henkilön sairauspoissaolot tulostettuna.
4. Keskustelussa syntyy näkemys siitä, että tarvitaanko muutoksia vai ei ja sekä siitä, mitä mahdolliset muutokset olisivat?
5. Kumpikaan keskustelun osapuolista ei ole liian väsynyt, kiireinen, tunteellisesti tai ajatuksellisesti kuormittunut.

## Keskustelu työhyvinvoinnin edistämiseksi

1. Mikä on mielestäsi keskeinen syy poissaoloihin
  - fyysiset syyt, esim. sairaudet, kivut jne.
  - henkiset syyt, esim. väsymys, unettomuus jne.
  - sosiaaliset syyt, esim. perheongelmat, taloudelliset ongelmat, päihteiden käyttö, lastenhoito-ongelmat tms.
  - työhön liittyvät syyt
  - muut syyt, mitkä?

2. Liittyvätkö poissaolot tiettyyn ajankohtaan, esim. vapaiden jälkeisiin työvuoroihin, jos liittyvät niin miksi?

3. Onko työ fyysisesti tai henkisesti liian raskasta.

4. Onko työpaikan olosuhteissa tai ergonomiassa korjaamista?
  - esim. työtila, työasennot, valaistus, veto, pöly, melu?
  - onko työvälineissä tai ergonomiassa kehitettävää?

5. Miten ammattitaitosi ja osaamisesi vastaa työsi vaatimuksia?  
Onko työ ammattitaitoosi ja osaamiseesi nähden liian vaikeaa tai liian helppoa/yksipuolista?

6. Onko työyhteisösi ilmapiiri hyvä?  
- onko työyhteisössä ongelmia?  
- ilmeneekö työpaikkahäirintää?  
- voiko esimiehenä tehdä jotain toisin?

7. Onko työssä muita tekijöitä, jotka vaikuttavat sairauspoissaolojen syntyyn? Voidaanko työoloja kehittämällä vähentää sairauspoissaoloja?

8. Olisiko työajan tai työmäärän uudelleen järjestelyllä merkitystä työssä jaksamiseen (työtä liian paljon/vähän tai kausittain kuoritusuippuja).

9. Olisiko uudelleen sijoittamisella merkitystä työssä jaksamiseen?

10. Tarvitaanko yhteydenotto työterveyshuoltoon?

11. Mitä muita asioita haluat tuoda esiin?

Keskustelumuistio

Luottamuksellinen

Aika \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Osallistujat

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Työstä poissaolojen syy

Tilanteen kuvaus

Arvio työssä selviytymisestä

Sovitut toimenpiteet ja seuranta

Allekirjoitukset \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Arkistointi

Esimies, työntekijä

Jakelu

Työntekijä, esimies, työterveyshuolto