



ROVANIEMI

Leena Honkaniemi

Työyhteisöjen työhyvinvoinnin haasteet ja kipukohdat

Työkykykoordinaattori

Työskentelee tiiviisti henkilöstöpalvelujen, työterveyshuollon ja toimialojen rajapinnassa:

- Aino health -koordinointi
- Tilastot
- ratkaisujen etsiminen työkykyasioissa asiantuntija-apuna niin esihenkilöille kuin työntekijöille
- aktiivisen tuen mallin koulutus

Voi toimia asiantuntijana myös työterveysneuvottelun tukena ja **siihen valmistautumisessa.**



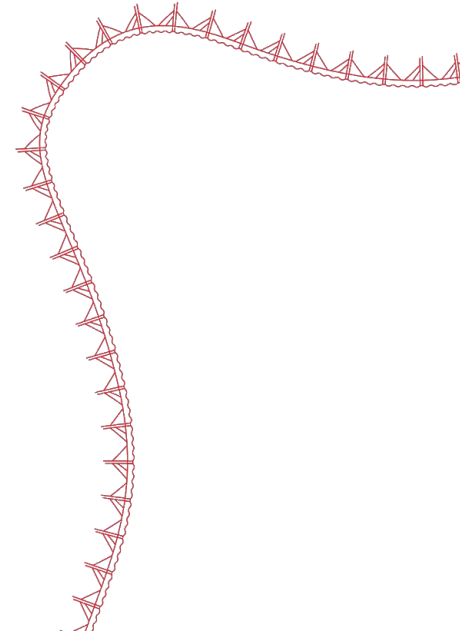
Yleistä

- Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen on Rovaniemen kaupungin henkilöstöpolitiikan keskeinen tavoite.
- Kaupungissa noudatetaan varhaisen tuen käytäntöä, eikä epäasiallista kohtelua, kiusaamista tai häirintää hyväksytä työpaikoilla.
- Meillä jokaisella on vastuu omasta käytöksestämme ja työhyvinvoinnista työyhteisössämme.
- Lisäksi esimiehellä on erityinen velvollisuus puuttua asiaan, jos näitä ongelmia havaitaan.

Rovaniemen kaupunki – työkyvyn hallinta ja aktiivinen tuki

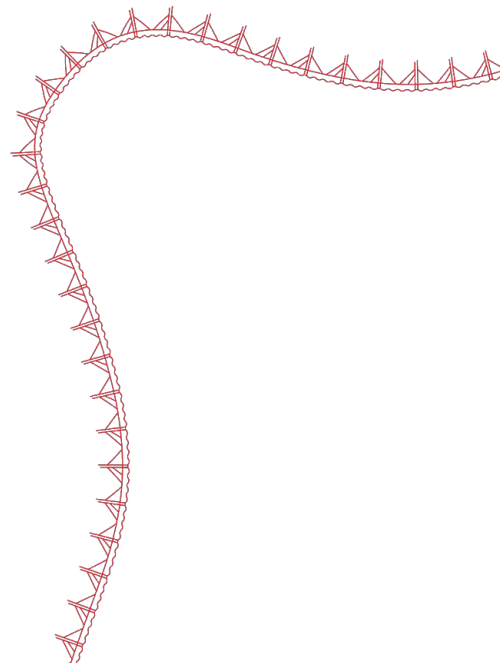
Rovaniemen kaupungin tavoitteena on työntekijöidensä työkyvyn edistäminen työuran kaikissa vaiheissa aktiivisen työkyvyn tuen avulla.

- Varhainen tuki -sairauspoissaolojen seuranta ja puheeksi ottaminen
- Tehostettu tuki – yhteistyö työterveyshuollon kanssa
- Paluun tuki – pitkät sairauslomat ja paluu työhön



Haasteisiin ja kipukohtiin vastaaminen:

- Korvaava työ
- Lääketieteellinen työkyvyn arviointi
- Kuntoutustarpeen arviointi
- Osasairauspäiväraha
- Terveydellisistä syistä johtuva uudelleensijoitus
- Ammatillinen kuntoutus
- Määräaikainen kuntoutustuki tai eläkejärjestelyt
- Uudelleen sijoituksen päättymisen
- Varhainen avoin yhteistoiminta
- Ensitiimi
- Työnohjaus



Haasteisiin ja kipukohtiin vastaaminen

- Tarjoaa vetoapua vuorovaikutteisten palaverien, työpajojen ja tilaisuuksien suunnitteluun ja järjestämiseen sekä toimintatapoja ja menetelmiä työyhteisöille ja asiakastilanteisiin sekä sparrausta vuorovaikuksen vahvistamiseen
- Joskus on epäselvää, että mistä työyhteisöongelmat johtuvat. Tilanteesta voi liikkua monenlaista tietoa, joka puolestaan voi lisätä väärin tulkintojen mahdollisuutta. Näissä tilanteissa kootaan henkilöstöpalvelujen koordinoima työyhteisön ensitiimi. Ensitiimissä huoli kuullaan ja sovitaan siitä, miten tilannetta lähdetään selvittämään.

Havainnointia:

- Huolta aiheuttaa mielenterveysyiden kasvava määrä poissaolodiagnooseissa:
 - Erityisesti niissä tehtävissä, joissa etätyö lisääntyi korona-aikana, voitiin kuulla kokemuksia kognitiivisen ergonomian heikentymisestä ja etätyön vaikutuksista työpiste-ergonomiaan ja palautumiseen. Toisaalta myös työn jatkuvat keskeytykset voivat kuormittaa erityisesti keskittymistä vaativissa tehtävissä.
 - Ikäihmisten ja varhaiskasvatuksen palveluissa, joissa palvelut on tuotettava määritetyllä henkilöstöresurssilla, henkistä kuormitusta aiheuttavat erityisesti ongelmat henkilöstön saatavuudessa ja pitovoimassa
 - Kuntasektorin “jäykkyys” ei vastaa nykysukupolven elämäntapaa ja -rytmiä
 - Työelämän haasteet nousevat liian isoiksi vastavalmistuneille
- Puuttuminen työhyvinvoinnin haasteisiin tulee liian myöhään
- Uudelleensijoittumisen haasteet → ei ole soveltuvaa koulutusta, henkilökohtaiset rajoitteet jne.
- Pehdyttäminen on tärkeä osa työkyvyn johtamista.
- Työntekijän vastuusta työhyvinvoinnin ylläpitämisestä pitäisi olla enemmän yleistä keskustelua
- Yhteistyön tiivistäminen työkykyhaasteissa → “kissa pöydälle”



ROVANIEMI



KIITOS!