

Varhaisen välittämisen mallin tekninen toteutus valtiovarainministeriölle

Paalosmaa Laura



Tekijä(t) Paalosmaa Laura	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Varhaisen välittämisen mallin tekninen toteutus valtiovarainministeriölle	Sivu- ja liitesivumäärä 21 + 2
<p>Tässä opinnäytetyössä on toteutettu valtiovarainministeriölle varhaisen välittämisen malli ja sen jalkautussuunnitelma. Opinnäytetyö toteutettiin yhdessä valtiovarainministeriön henkilöstöhallinnosta vastaavan osaston, kehittämis- ja hallintoimen, henkilöstöpäällikön ja henkilöstösuunnittelijan kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli teknisesti toteuttaa valtiovarainministeriön varhaisen välittämisen malli, jonka aiempi versio on koostunut toisistaan irrallisenpuoleisista dokumenteista ministeriön intranetissä. Opinnäytetyössä koottiin aiemmat dokumentit yhdeksi kokonaisuudeksi ministeriön intranettiin ja lisättiin asiaan liittyviä lakeja, ohjeita ja oppaita. Mallin tunnettuuden lisäämiseksi on tehty myös jalkautussuunnitelma, joka on tämän opinnäytetyön liitteenä.</p> <p>Varhaisen välittämisen mallilla tarkoitetaan organisaation sisäistä toimintamallia, jonka tarkoituksena on ehkäistä työkykyongelmia, puuttua jo syntyneisiin ongelmiin ajoissa ja sitä kautta pidentää työuria sekä ehkäistä niiden ennen aikaista päättymistä. Varhaisen välittämisen malli sisältää toimintaohjeita ongelmiin puuttumisesta, niiden puheeksi ottamisesta sekä auttaa havaitsemaan ongelmia jo ennen niiden pahentumista. Malli on suunnattu valtiovarainministeriön esimiehille, mutta se auttaa myös koko työyhteisöä havaitsemaan ongelmia ja sitä kautta edistämään koko työyhteisön työhyvinvointia.</p> <p>Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, joka koostuu produktista, varhaisen välittämisen mallista intranetissä, ja sitä tukevasta raportista. Opinnäytetyön tekeminen oli prosessityyppistä. Prosessin aikana käytiin paljon keskustelua, konsultoitiin henkilöstöpäällikköä – ja suunnittelijaa sekä muokattiin produktia uusien ehdotusten ja kommenttien pohjalta.</p> <p>Varhaisen välittämisen malli julkaistaan valtiovarainministeriön intranetissä marraskuussa 2015, heti sen hyväksymisprosessin päättymisen jälkeen. Malli menee ensin yhteistyökomitean käsittelyyn lokakuun lopussa, josta se viedään valtiovarainministeriön johtoryhmän hyväksyttäväksi. Tuon jälkeen malli on valmis julkaistavaksi. Mallin julkaisusta laitetaan myös mainos intranetin etusivulle, jotta se saa välittömästi julkaisunsa jälkeen mahdollisimman paljon huomiota. Tämä kaikki auttaa sen tunnettuuden lisäämisessä ja sitä kautta sen tosiasiallisen tarkoituksen toteuttamisessa, eli ongelmien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa.</p> <p>Tässä opinnäytetyön tuotosta tukevassa raportissa esitellään tietoperustaa työn tarpeelle, kerrotaan työn lähtökohdista ja työn merkityksestä valtiovarainministeriölle, mallin lakisääteisistä velvoitteista, prosessin kulusta sekä esitellään lopullinen produkti ja sen jalkautussuunnitelma.</p>	
Asiasanat varhainen puuttuminen, työkyky, työhyvinvointi, esimiestyö	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Varhaisen välittämisen malli	3
2.1	Tilasto- ja tutkimustietoa	3
2.2	Lainsäädännön vaatimukset.....	4
2.3	Esimiestyön vaikutus työssä jaksamiseen.....	5
2.4	Työyhteisön merkitys	6
2.5	Varhaisen välittämisen haasteita.....	7
2.6	Varhaisen välittämisen malli osaksi organisaation toimintakulttuuria	8
3	Opinnäytetyöprosessi.....	9
3.1	Työn kohde	9
3.2	Työn tavoite, ongelmat ja kehittämistehtävä.....	9
3.3	Suunnitelmakuvaus.....	9
3.4	Työtapakuvaus.....	10
3.5	Produkti.....	11
3.6	Yhteenveto ja toimeksiantajan palaute.....	14
4	Pohdinta ja arviointi	16
4.1	Työn tarkoitus ja sen merkitys valtiovarainministeriölle	16
4.2	Työn kulku	16
4.3	Oman oppimisen arviointi.....	17
	Lähteet	19
	Liitteet.....	22
	Liite 1. Jalkautussuunnitelma	22

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä on teknisesti toteutettu valtiovarainministeriön varhaisen välittämisen malli ja sen jalkautussuunnitelma, jonka tarkoituksena on lisätä mallin tunnettuutta. Opinnäytetyössä on koottu yhteen jo olemassa olevia materiaaleja varhaisesta välittämisestä sekä lisätty havainnollistavia lakeja, linkkejä, oppaita ja ohjeita. Varhaisen välittämisen malli on toimintamalli, jonka tarkoituksena on ennaltaehkäistä työkykyongelmia, parantaa työhyvinvointia ja edesauttaa työssä jaksamista varhaisen ongelmiin puuttumisen avulla.

Valtiovarainministeriön kehittämis- ja hallintotoiminto, yksi valtiovarainministeriön osastoista, vastaa koko ministeriön henkilöstöhallinnon toteuttamisesta ja kehittämisestä. Tämän opinnäytetyön produkti on toteutettu yhdessä kehittämis- ja hallintotoiminnon kanssa, tarkemmin henkilöstöpäällikön ja henkilöstösuunnittelijan kanssa.

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuotoksena on verkkosivun osa ja sitä tukeva raportti. Ennen tätä opinnäytetyötä varhaisen välittämisen malli on koostunut muutamista hajallaan olevista dokumenteista ja ohjeista, joihin esimiehiä ei ole perehdytetty. Tämä opinnäytetyö vastaa tuohon ongelmaan kokoamalla kaikkia olemassa olevia materiaaleja intranettiin yhden sivuston alle erinäisiksi alasivuiksi ja siten saattamalla varhaisen välittämisen mallin osaksi jokapäiväistä toimintaa ja aitoa työkykyä haittaavien ongelmien ennaltaehkäisevää toimintaa.

Raporttiosassa esitellään tietoperustaa työlle ja sen tarpeelle, kerrotaan työn linkittymisestä työhyvinvointiin ja keskustellaan organisaatioiden eri osa-alueiden vaikutusmahdollisuuksista työhyvinvointiin ja varhaisen välittämisen toteutumiseen. Raportissa tietoperustaa seuraa empiirinen osa, jossa kerrotaan tarkemmin opinnäytetyön tarpeesta, sen etenemisestä, tutkimusongelmasta sekä valmiista produktista. Varhaisen välittämisen mallin tunnettuuden lisäämiseksi tekemäni jalkautussuunnitelma on opinnäytetyön liitteenä.

Opinnäytetyötä ei ole rajattu käsittämään yhtä tai muutamaa valtiovarainministeriön osastoa, sillä varhaisen välittämisen malli koskettaa kaikkia ministeriön osastoja. Malli on suunnattu kaikille osastoille, joiden osastopäälliköitä ja muita esimiehiä perehdytetään mallin käyttöön.

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat varhainen välittäminen, työkyky, esimies ja työhyvinvointi. Opinnäytetyö käyttää varhaisen välittämisen lisäksi ilmaisuja varhainen puuttuminen ja varhainen tuki, sillä eri käsitettä käytetään organisaatiokohtaisesti. Varhaisella

välittämällä tarkoitetaan tilannetta, jossa puututaan työntekijän työkykyä haittaaviin tekijöihin ja ennaltaehkäistään työurien ennenaikaista keskeytymistä. käsitteenä tarkoittaa työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja ammattitaidon muodostama kokonaisuutta ja sen suhdetta työn vaatimuksiin. Esimies ja esimiestyö –käsitteillä tarkoitetaan esimiehen merkitystä ja vaikutusta työhyvinvointiin ja työpaikan ilmapiiriin. Työhyvinvointi käsittää työn, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin samanaikaisen tarkastelun ja kehittämisen.

2 Varhaisen välittämisen malli

”Ei autoakaan huolleta vasta, kun se hajoaa” (Jabe 2012, 37).

Varhaisen välittämisen toimintamalli on osa toimivaa työpaikkakulttuuria, välittämistä ja aidon huolenpidon osoittamista. Se myös lisää tuottavuutta ja kannattaa taloudellisesti. Mitä aiemmin on mahdollista puuttua ongelmiin, sitä helpompia ovat tilanteen ratkaisut ja lopputulokset. Malli toimii parhaiten silloin, kun vuorovaikutus ja kommunikaatio toimivat hyvin ja positiivinen palautteenanto on runsasta. Varhainen puuttuminen mahdollistaa ongelmiin puuttumisen kannustavasti eikä syyllistävästi. (Valtiokonttori 2015, 10–12.)

Varhainen puuttuminen on organisaatiossa sovittu rakenne ongelmiin puuttumisesta ja sen menettelytavoista sekä raja-arvojen määrittämisestä ja niiden tutuksi tekemisestä koko henkilöstölle. Näistä on tärkeää sopia niin, että koko työyhteisö on tietoinen yhteisistä toimintatavoista – hyvä johtajuus ja hyvinvoiva organisaatio rakentuvat työntekeä ylläpitävistä rakenteista. (Valtiokonttori 2015, 13.)

2.1 Tilasto- ja tutkimustietoa

Työterveyslaitoksen vuosina 2008–2011 tekemän tutkimuksen mukaan tutkimuksen alussa, vuonna 2008, tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa ja sen verrokkioorganisaatiossa koettiin runsasta tarvetta työkykyä haittaaviin ongelmiin puuttumiseen. Tutkimuksessa kerrotaan myös, että toisin kuin tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa, verrokkioorganisaatiossa ei kehitetty varhaisen tuen toimintamallia tutkimuksen aikana. Tutkimuksen tulokset olivat lähes suoraan verrannollisia siihen, oliko varhaisen tuen mallia kehitetty tutkimuksen aikana vai ei: riittävän varhainen ongelmien puheeksi ottaminen kehittyi selvästi tutkimusorganisaatiossa, kun taas verrokkioorganisaatiossa ei havaittu vastaavaa positiivista kehitystä. Myös esimiesten kyky huomioida alaistensa työkykyä haittaavat ongelmat kehittyi seurantajaksolla, kuten myös esimiesten taito tukea työntekijöitä yksilöllisemmin. (Työterveyslaitos 2012, 4, 32.)

Helsingin kaupungin työterveyskeskuksen varhaisen tuen mallin (2004) mukaan on arvioitu, että noin kolmannes sairauslomia aiheuttavista syistä johtuu työpaikan toimintakulttuurista ja vain osa olisi todella terveydellisiä syitä. Tutkimusraportin (Gould & Kaliva 2010, 17) mukaan vuonna 2009 työkyvyttömyyseläkettä saaneista suurin osa kärsi mielenterveyden häiriöistä ja oli täysin työkyvyttömiä. Työikäisten merkittäviä syitä työkyvyttömyydelle tai osatyökyvyttömyydelle ovat jo vuosien ajan olleet eri tuki- ja liikuntaelinsairaudet (Tilastokeskus 2013).

Lahden ammattikorkeakoulussa vuonna 2012 tehdyssä tutkimuksellisessa opinnäyte-työssä kysyttiin, millaisia ajatuksia ja/tai käsityksiä Lahden kaupungin lasten sijaishuollon laitoshuollossa työskentelevillä työntekijöillä on aktiivisen välittämisen toimintatavan käytöstä työssä jaksamisen tukena. Lisäksi tiedusteltiin kehitysehdotuksia, joista voitaisiin muodostaa konkreettisia parannuksia. Tutkimuksen mukaan neljä kuudesta aktiivisen välittämisen toimintatapaa käyttäneestä vastasi toimintatavan käytön vaikuttaneen työssä jaksamiseen: vastaajat kokivat saaneensa tukea ja ulkopuolisen näkemyksen ja apua tilanteisiinsa. Vastaajista lähes puolet, 45 %, piti toimintatapaa hyödyllisenä, ja 13 % vastaajista piti toimintatapaa pääsääntöisesti tapana kontrolloida sairauspoissaoloja. Tutkimukseen vastanneiden mielestä toimintatapaa pitäisi kehittää vielä entistä ennaltaehkäisevämpään suuntaan ja samalla lisätä työntekijöiden tietoa asiasta. Myös konkreettisia toimenpiteitä kaivattiin enemmän, ja lisäksi työnantajan ja työterveyshuollon roolia tulisi korostaa entisestään. (Jokinen 2013, 34–43.)

2.2 Lainsäädännön vaatimukset

Nykyisen lainsäädännön mukaan työyhteisöissä tulee ottaa huomioon se, että laki vaatii niin ihmisten fyysisen kuin psyykkisen työturvallisuuden varmistamista. Tämä johtuu työelämän muutoksesta – ihmisten siirtyminen raskaista fyysisistä töistä tietotyön tekemiseen on lisännyt tarvetta ottaa myös henkinen jaksaminen huomioon. (Kess & Seppänen 2010, 283.)

Varhaisen tuen mallilla sekä työkyvyn seurannalla ja hallinnalla tarkoitetaan ”työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä sopimia, työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä.” (Toivanen 2014, 29.)

Työnantajalle, yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekevälle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa ja 1 §:n 2 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan 50 prosenttia. Työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista 1 §:n 1 momentissa tarkoitetuista kustannuksista korvataan kuitenkin 60 prosenttia, jos työpaikalla on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sovitut käytännöt siitä, miten työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. (Sairausvakuutuslaki 13 luku 5 §.)

Varhaisen välittämisen mallin tulee olla kirjallinen toimenpidesuunnitelma silloin, kun organisaatio työllistää vähintään kaksikymmentä henkilöä. Mallin tulee sisältää esimerkiksi

työntekijän sairauspoissaoloista ilmoittamisen käytännöt. Myös päihdeongelmakäytännöistä ja häirinnän ja epäasiallisen kohtelun poistamisesta voi olla ohjeita mallissa. (Toivonen 2014, 30.)

Kehusmaan (2011, 41) mukaan uusimpien lakimuutosten tarkoituksena on kannustaa organisaatioita ongelmia ennaltaehkäisevään yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa. Kessa ja Seppänen (2011, 70–72) muistuttavat myös, että lakisääteiset velvollisuudet korostavat johtajuuden tärkeyttä ja sen vaikutusta työn tuloksiin, työhyvinvointiin ja jopa sairauspoissaolojen ehkäisyyn ja hallintaan.

2.3 Esimiestyön vaikutus työssä jaksamiseen

”Johtamista tai työhyvinvoinnin kehittämistä ei voi työntää jostain sivusta, vaan se onnistuu vain arjessa esimiesten kautta”, kertoo Fujitsu Services Oy:n toimitusjohtaja Yrjänä Ahto. (Hyppänen 2010, 310.)

Lääketieteen tohtori Kari-Pekka Martimon mukaan (Hyppänen 2010, 281) esimiestä tarvitaan nykyään enemmän kuin ennen, ”ei kontrolleriksi vaan mahdollistajaksi”. Martimon mukaan esimiehen tulee olla läsnä ja tarjota apuaan aika ajoin.

Esimiestyön merkitys korostuu etenkin ongelmatilanteissa. Jaben (2012, 36) mukaan johtaja on menestynyt, kun hän luo hyvää ilmapiiriä ja välittää alaistensa hyvinvoinnista. Jabe muistuttaa myös, että puheeksi ottamisen kulttuuri ja muutenkin avoin kommunikaatio on ehdottoman tärkeää etenkin ongelmatilanteissa. Esimiehellä on myös työturvallisuuslaissa määritelty velvollisuus ottaa ongelmat puheeksi alaistensa kanssa. Puheeksi ottaminen osoittaa myös välittämistä ja se on hyvä toteuttaa arvostavasti, joskaan ei tunteilevasti. (Valtiokonttori 2015.)

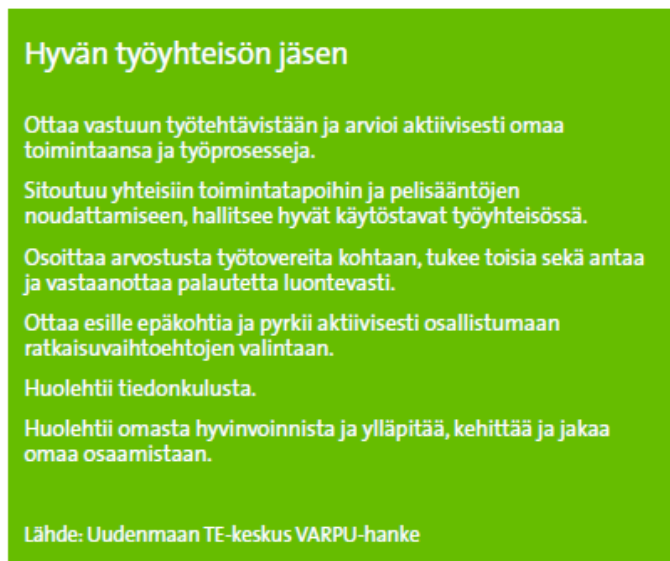
Työntekijän luottamus esimieheen vaikuttaa siihen, kuinka rehellisesti hän uskaltaa ja haluaa kertoa itsestään tälle. Luotettavassa esimies-alaissuhteessa työntekijä uskaltaa kertoa myös henkilökohtaisista asioistaan esimiehelle, koska tietää asioiden pysyvän kahdenkeskisinä. (Laine 2009, 35.)

Esimiesroolissa tarvitaan sekä sydäntä että luonteen jäämäkkyyttä. Esimiehen tulee pystyä kohtaamaan alaisensa tunnetasolla, mutta samalla muistettava missä tilanteissa vaaditaan tiukkuutta. Ongelmatilanteissa esimieheltä vaaditaan napakkuutta asettaa rajoja ja pitkäjänteisyyttä hoitaa aloitetut asiat loppuun. (Nummelin 2008, 65.)

2.4 Työyhteisön merkitys

Hyvät työskentelyedellytykset vaativat toimivaa organisaatiota, työyhteisöä ja yksilöitä. Organisaatio vastaa työkykyä ylläpitävien rakenteiden käytöstä, niiden mittareista ja seuramisesta. Organisaation velvollisuutena on järjestää puitteet ja raja-arvot varhaiselle välittämiseksi. Työyhteisön tulee omalta osaltaan toteuttaa työyhteisön pelisääntöjä ja palautekulttuuria sekä korjata poikkeavaa toimintaa. Yksilön velvollisuuksina ovat jaksamisesta ja osaamisesta huolehtiminen sekä positiivinen osallistuminen työyhteisöön. (Valtiokonttori 2015, 12.) Myös Työterveyslaitoksen (2012, 15) mukaan työkykyä riskeeraavien ongelmien havaitsemisessa tärkeää roolia näyttelevät niin esimiehet, työtoveri, työterveyshuolto kuin työsuojelu. Nummelinin (2008, 129–130) mukaan ”varhainen puuttuminen on yhteisen vastuun asia, jossa jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa”. Hän muistuttaa myös, että kaikilla työyhteisön jäsenillä on oikeus puhua työhönsä liittyvistä ongelmista ja saada niihin apua ja tukea.

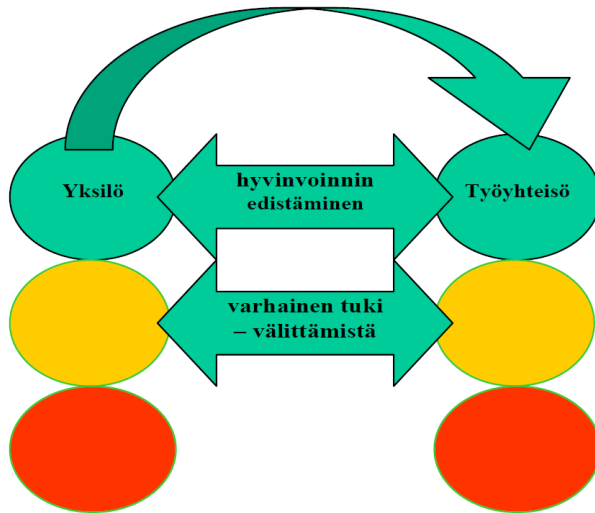
Valtiokonttorin varhaisen välittämisen mallissa olevassa kuvassa on eritelty hyvän työyhteisön jäsenen keskeisimmät tehtävät, joita ovat muun muassa vastuun ottaminen omista työtehtävistä, yhteisten toimintatapojen noudattaminen ja epäkohtien esille tuominen ja arvostuksen osoitus. (Valtiokonttori 2015,17.)



Kuva 1 Hyvän työyhteisön jäsen (Uudenmaan TE-keskus, Valtiokonttori & Osuuskunta Toivo 2005-2006.)

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin varhaisen tuen mallista löytyvässä kuviossa on esitelty, kuinka työyhteisössä vastuu työssä jaksamisesta kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Kuva korostaa myös sitä, että varhainen tuki on välittämistä ja avoin kommunikaatio

ja varhainen puuttuminen ongelmiin ovat avainroolissa työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Yksilöt osaltaan vaikuttavat työyhteisöön ja sen ilmapiiriin. Koko työyhteisön ilmapiiri taas vaikuttaa jokaiseen yksilöön työpaikalla – tämän takia jokaisen yksilön, kuten myös työyhteisön, voi kuvion perusteella tulkita edistävän työhyvinvointia. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2009.)



Kuvio 1. Yksilön ja työyhteisön vaikutus työhyvinvoinnin edistämiseen ja varhaisen tuen toteutumiseen (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2009.)

Työkyky ja työssä jaksaminen syntyvät fyysisen työympäristön, työyhteisön, työnhallinnan ja yksilöllisen terveyden yhteisvaikutuksesta. Terveys koostuu niin fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisesta toimintakyvystä. Työkyky puolestaan on aikaansaannoskyky. Näin ollen henkilöstön hyvä työkyky tarkoittaa korkeaa aikaansaannoskykyä tai ainakin sen mahdollisuutta. (Tarkkonen 2012, 60.)

2.5 Varhaisen välittämisen haasteita

Varhaisen puuttumisen reagoitikäytäntöjen luominen madaltaa puheeksi ottamisen kynnystä organisaatioissa. Kun eri työkykyä haittaavien ongelmien merkit ja riskirajat on määritelty ja ne ovat yleisessä tiedossa, on helpompi havaita ongelmat ajoissa. (Nummelin 2008, 102.) Varhainen puuttuminen ei ole aina helppoa, vaan siitä voi tehdä vaikeaa muun muassa osaamattomuus ristiriitatilanteissa, toivottomuus tai välinpitämättömyys, tunnereaktioiden pelko tai epävarmuus siitä, onko johto tukena tai hermostuuko esimies. (Luukkala 2011, 219.) Esimiehetkin saattavat kokea, että heillä ei ole tarvittavia tietoja ja taitoja hallita ristiriitatilanteita, ja työntekijät puolestaan pelkäävät esimiehen reaktiota. Myös se, että kyseessä on ”hankala tyyppi” saattaa estää tilanteeseen puuttumisen ja luoda avutonta ilmapiiriä. (Valtiokonttori 2015, 21.)

Työterveyslaitoksen mukaan (2012, 3) ilman tahtoa on mahdotonta tukea työkykyä, vaikka tietoa ja hyviä malleja siihen olisi. Työterveyslaitos huomauttaa myös, että työntekijöiden työkyky voi vaarantua vakavasti, mikäli organisaatio ei puutu eri työkykyä haittaaviin ongelmiin ajoissa.

Mikäli varhainen puuttuminen ei ole onnistunut tai se on jäänyt tekemättä, löytyy Valtiokonttorilta opas myöhäiseen puuttumiseen. Näkyykö punaista? -oppaan mukaan myöhäinen puuttuminen on esimiesten ja johdon vastuulla. (Valtiokonttori 2011, 11.)

2.6 Varhaisen välittämisen malli osaksi organisaation toimintakulttuuria

Varhaisen välittämisen toimintamallin rakentamisen ja suunnittelun lisäksi on tärkeää pohdita sen toteuttamista ja istuttamista osaksi jokapäiväistä työyhteisön toimintaa ja organisaation toimintakulttuuria. Valtiokonttorin (2015, 13) mukaan mallista tiedottamisella korostetaan jokaisen työyhteisön jäsenen roolia, vaikka esimiesten katsotaan olevan päävastuussa mallin toteutumisesta ongelmien ratkaisemisessa ja ehkäisemisessä. Valtiokonttori mainitsee myös, että varhaisen puuttumisen mallin laajentaminen sekä henkilöstön että esimiestyön kautta samaan aikaan on todettu toimivaksi tavaksi osallistaa koko henkilöstö.

Tarkkonen (2013, 125) sanoo, että nykyteknologian mukaan henkilöstöä palvelee parhaiten intranetissä, organisaation sisäisessä tietoverkossa, oleva tieto. Tarkkosen mukaan intranetin ei suinkaan tarvitse olla ainoa tietolähde, vaan tietoa voidaan jakaa muun muassa palaverissa, opasteissa, julisteissa ja ilmoitustauluilla. Hän mainitsee vielä, että intranettiin on mahdollista koota tarpeelliset pysyväisaineistot, kuten myös kulloinkin ajankohtaiset tiedotteet.

3 Opinnäytetyöprosessi

Tässä opinnäytetyön empiirisessä osassa kerron työn kohteesta, sen tarpeesta valtiovarainministeriölle ja työn etenemisprosessista. Lopuksi kuvailen valmista produktia ja opinnäytetyön liitteenä olevaa jalkautussuunnitelmaa, eli varhaisen välittämisen toimintamallin toteutussuunnitelmaa.

3.1 Työn kohde

Opinnäytetyöni kohteena on valtiovarainministeriön varhaisen välittämisen mallin ja siihen liittyvien, jo aiemmin tehtyjen, dokumenttien kokoaminen ja kehittäminen niin, että ne ovat esimiesten ja virkamiesten helposti löydettävissä ja hyödynnettävissä valtiovarainministeriön intranetissä Sentissä.

3.2 Työn tavoite, ongelmat ja kehittämistehtävä

Työn tavoitteena on koota valmis produkti, varhaisen välittämisen malli, valtiovarainministeriön Sharepoint –pohjaiseen intranettiin omaksi sivustokseen. Mallin oman sivuston avaaminen vastaa ongelmaan, eli siihen, että malli on tähän saakka ollut kokoelma sekalaisia dokumentteja Työhyvinvointi –sivuston alla kohdassa ”Katso myös”. Tällöin malli ei ole ollut esimiesten ja virkamiesten helposti löydettävissä, eikä kuulopuheiden mukaan kovin moni virkamies ole edes kuullut tällaisen mallin olemassaolosta.

Kehittämistehtäväkseni varhaisen välittämisen mallin osalta sain tiedon jäsentelyn ja havainnollistamisen. Jo valmiista henkilöstöhallinnon tekemistä dokumenteista minun tuli koota selkeä kokonaisuus omiksi alisivustoikseen, joista jokainen nimettiin havainnollisesti ja niin, että tietoa ei tarvitse enää etsiä. Varhaisen välittämisen mallin tunnettuutta lisäämään tein jalkautussuunnitelman, jonka mukaan mallia tehdään tunnetuksi ministeriön sisällä. Jalkautussuunnitelma on opinnäytetyön liitteenä.

3.3 Suunnitelmakuvaus

Suunnitellessani opinnäytetyöni tekemistä työharjoittelupaikalleni otin yhteyttä valtiovarainministeriön henkilöstöhallinnosta vastaavaan osastoon, kehittämis- ja hallintotoimeen (KHT). Osastolta, jolla olin harjoittelussa, ei löytynyt pääainettani (HR, organisaatiot ja johtaminen) vastaavaa aihetta opinnäytetyölle. Henkilöstöpäällikkö kertoi, että heillä olisi sopiva aihe minulle, mikäli haluaisin lähteä tekemään varhaisen välittämisen mallia uudella

tavalla ja hoitaa sen teknisen toteutuksen. Henkilöstöpäällikön kanssa tavattuani sovimme, että opinnäytetyönäni vastaan mallin teknisestä toteutuksesta valitsemallani tavalla, ja valmiiden materiaalien kehittämisestä yhteistyössä hänen ja KHT:n kanssa.

Sain KHT:lta ohjeeksi tutustua jo olemassa oleviin varhaisen välittämisen mallin dokumentteihin intranetissä. Jo tuolloin huomasin, että mallin hajanaisuus on suurin osasyyn vähäiseen tunnettuuteen. Intranetit voivat olla kanavia, joita monet lukevat päivittäin tietämättä silti kaikesta niiden sisällöstä. Moni tieto voi hukkuu intranet syvyyksiin, ellei niistä muistuteta tai ellei niiden tunnettuuden lisäämiseksi ole tehty minkäänlaisia toimia.

Suunnitelmaani tehdessä lähdin liikkeelle siitä, että kaikki työkykyongelmien ehkäisyssä tarvittava tieto tulisi olla esimiesten saatavilla välittömästi, kun he havaitsevat ongelmien merkkejä alaisissaan. Keskustelin intranetin pääkäyttäjän kanssa erilaisista mahdollisista teknisistä toteutustavoista ennen kuin päädyin käyttämään intranettiä. Pääkäyttäjä, kuten myös henkilöstöpäällikkö, mainitsivat Zine -verkkajulkaisutavasta, jota käytetään ministeriön erinäisissä julkaisuissa. Zineen tutustuttuani päätin kuitenkin toteuttaa mallin intranetissä, jotta se olisi mahdollisimman yksinkertainen ja sisältö korostuisi. Myös puheeksiottolomake, johon palaan opinnäytetyössäni myöhemmin, on Word – tiedostona yksinkertaisempaa liittää Sharepoint – pohjaiseen intranettiin kuin verkkolehti-tyyliseen Zineen. Päätin tehdä sivustosta niin selkeän ja helppolukuisen kuin mahdollista, kuitenkin sisällyttäen siihen kaiken oleellisen tiedon ja lisätietoa kaipaaville linkkejä muun muassa eri lakeihin, kuten työturvallisuuslakiin ja valtion virkamieslakiin.

3.4 Työtapakuvuus

Työtapani produktia tehdessä oli pitkälti proseduraalinen, eli niin sanotusti sykleissä etenevä prosessi. Anttilan (2007, 132) mukaan ”prosesseissa on kyse toimivista systeemeistä” ja kiinnostus kohdistuu systeemien toimivuuteen ja prosessin toiminnan tuloksiin. Proseduraalinen menetelmä oli selkeä valinta opinnäytetyön toteuttamiselle, sillä työn luonne vaati jatkuvaa konsultaatiota mallista vastaavan osaston kanssa – tehtävänäni kun ei ollut tuottaa uutta materiaalia vaan vain teknisesti jäsennellä jo olemassa olevaa tietoa. Anttilan (2005, 430) mukaan aikaisemman tiedon hyödyntäminen kehittämistyössä onkin ensisijaisen tärkeää. Anttila huomauttaa, että opinnäytetöiksi toivotaan enenevässä määrin kehittämistöitä: kehittämistyöt osoittavat tekijänsä kykyä analysoida kehittämisprosessia, tuottaa tuloksia ja arvioida hyödynnettävyyttä ja tuloksellisuutta.

Opinnäytetyön aiheen saatuani keskustelin ja konsultoin KHT:n henkilöstöpäällikköä ja henkilöstösuunnittelijaa aina, kun olin tehnyt sivustolle jotakin lisää, josta toivoin heidän

kommenttejaan. Tapasimme aina minun aloitteestani ja kävimme tekemäni päivitykset läpi kohta kohdalta niin, että kuulin heidän mielipiteensä ja kehittämissuosituksensa. Olimme useimmiten samaa mieltä asioista, mikä helpotti työn tekemistä.

Ensimmäisen kerran tapasin henkilöstöpäällikön maaliskuussa 2015, jolloin sovimme aiheesta. Tuon jälkeen, huhtikuussa 2015, tapasin henkilöstösuunnittelijan kanssa, joka on tehnyt varhaisen välittämisen mallin dokumentit ja vastaa niiden pääasiallisesta päivityksestä ja kehittämisestä. Kävimme hänen kanssaan läpi ideoita, joita hänellä oli tälle uudelle sivustolle, joka sisältönsä mukaan nimetään Varhaiseksi välittämiseksi. Hän ja henkilöstöpäällikkö olivat molemmat sitä mieltä, että myös sivuston alisivut olisi hyvä nimetä sisältönsä mukaan ja järjestellä asian etenemisjärjestyksessä niin, että esimerkiksi Ongelmien merkkejä – alisivun jälkeen tulisi Miten tästä eteenpäin – sivusto, ja niin edelleen. Tämä helpottaa etsittävän tiedon löytymistä nopeasti ja vaivattomasti.

Työn alkuvaiheessa, ensimmäisten keskustelujen jälkeen huhti-toukokuussa 2015, tutustuin jo valmiisiin materiaaleihin varhaisesta välittämisestä. Huomasin materiaalien olevan enimmäkseen ohjeita menettelytavoista ongelmien kohdatessa. Päätin tuolloin lisätä kuvausta eri työkykyä haittaavista ongelmista helpottamaan niiden havaitsemista.

Valmiissa materiaaleissa oli jo sopivasti teoriaa, kuten Kaiku-työelämäpalveluiden oppaista lainattua tietoa, sekä viittauksia lakeihin ja valtiin yleisiin työelämäkäytäntöihin. Sovimme henkilöstöpäällikön kanssa, että voin tehdä lakiviittauksia ja lisätä linkkejä keskeisiin lakeihin, kuten esimerkiksi työaikalakiin ja työturvallisuuslakiin.

Varsinaisen produktin toteutin kesän 2015 aikana. Keväällä käymieni keskustelujen pohjalta tiesin, mitä sisältöä henkilöstöpäällikkö ja –suunnittelija toivoivat minun sisällyttävän sivustoon. Aloitin toteuttamaan produktia sopimiemme otsikoiden ja teemojen pohjalta (otsikot ja teemat on eritelty tämän opinnäytetyön luvussa 4.5). Sain tehtyä sivuston noin kahdessa kuukaudessa, jonka aikana konsultoin henkilöstöpäällikköä ja –suunnittelijaa. Tapasimme heinäkuussa 2015 kahdesti, jolloin hyväksyin jo lähes valmiin produktin heillä. Tapasin henkilöstösuunnittelijaa vielä elokuussa 2015 ennen työsuhteeni päättymistä. Esittelin hänelle tuolloin valmiin sivuston, jonka hän sitten hyväksyi.

3.5 Produkti

Produkti koostuu valtiovarainministeriön intranetin sisällä olevasta sivustosta, joka puolestaan koostuu useasta alisivusta. Alisivujen luominen oli välttämätöntä, jotta sivustosta saatiin mahdollisimman selkeä ja havainnollistava. Koska varhainen välittäminen liittyy

vahvasti työhyvinvointiin, oli sen sivusto loogista sijoittaa intranettiin Työhyvinvointi –otsikoidun sivun alle Henkilöstö -välilehdelle.

Sivuston eri alisivuille on lisätty muutamia valtiovarainministeriön käytössä olevia lakiin pohjautuvia oppaita, kuten esimerkiksi Sairauspoissaolojen hallinta ja seuranta valtiovarainministeriössä –opas. Kaikki vastaavat liitteet tein Mahti –linkkinä henkilöstöpäällikön toiveen mukaisesti. Mahti on valtion asiahallintajärjestelmä, jossa olevia tiedostoja pääsee muokkaamaan niin, että niissä tehdyt muutokset päivittävät samaa tiedostoa sen sijainnista huolimatta, jos tiedoston liittäminen on tehty niin sanotulla Mahti –linkillä. Tämä toiminto helpottaa henkilöstöpäällikön ja –suunnittelijan työtä jatkossa, kun he haluavat tehdä muutoksia joihinkin liitteistä.

Lähdin toteuttamaan sivustoa niin, että aloitin pääsivusta, jonka nimesin Varhaiseksi välittämiseksi. Halusin pitää etusivun selkeänä, jotta se houkuttelisi virkamiehiä lukemaan myös alisivuja. Etusivulla kuvailin varhaisen välittämisen mallia ja sen tarkoitusta lyhyesti. Halusin tehdä sivusta visuaalisen lisäämällä siihen kuvan ja teoriapohjaisen kuvan toimivasta työyhteisöstä, joka oli henkilöstösuunnittelijan aiemmin luomassa materiaalissa. Lisäksi lisäsin etusivuun osioita, joissa on kuvallinen linkki Valtiokonttoriin Avoimuutta arkeen -oppaaseen, puheeksiottolomake esimiehelle mahdollisen keskustelun tueksi sekä henkilöstöpäällikön ja henkilöstösuunnittelijan yhteystiedot. Yhteystiedot olen lisännyt kaikille sivuille, jotta apua ja konsultaatiota tarvitsevien ei tarvitsisi selata jokaista alisivua läpi löytääkseen yhteystiedot.

Toiseksi sivuksi päätin laittaa Esimiehen vastuu -otsikoidun sivun, koska esimiehen vastuu alaisistaan ja heidän työhyvinvoinnistaan on suuri. Tällä sivulla luetteloin esimiehen laillisia vastuita sekä vastuita muun muassa ongelmien puheeksi ottamisessa. Lisäksi lisäsin sivulle mielenkiintoisia linkkejä ja lakeja, kuten työturvallisuuslain ja työaikalain ja Valtiokonttorin Hyvä pomo -oppaan. Hyvä pomo -oppaan lisäsin, koska mielestäni se herättelee esimiehiä ja kaikkia johtavassa asemassa olevia pohtimaan omaa johtamistaan ja alaisten hyvinvointia.

Virkamiehen velvollisuudet -sivusta tuli kolmas sivu, koska Esimiehen vastuu -otsikoidun sivun jälkeen oli mielestäni hyvä luokitella myös virkamiehen vastuulla olevat asiat. Virkamiehen tulee muun muassa noudattaa annettuja ohjeita ja käyttäytyä sopivasti, luovuttaa terveydellisiä tietoja sekä todistaa mahdolliset sairaudet. Kaikki virkamiehen velvollisuudet on lueteltu valtion virkamieslaissa, jota pääsee lukemaan sivulle liittämäni linkin kautta. Linkki lakiin helpottaa sivuston itsensä lukemista ja liittää sivulla luetellut vastuut niiden lailla perusteltuun merkitykseen.

Työterveyshuollon roolista tuli niin ikään neljäs sivu. Työterveyshuollolla on suuri rooli varhaisen välittämisen toimintamallissa. Mallia toteutetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa ja työterveyshuolto valvoo virkamiesten sairauspoissaoloja ja koordinoi mallin toteutumista ongelmien ennaltaehkäisemisessä. Tällä sivulla kerroin työterveyshuollon roolista mallin toteuttamisessa. Tein Katso myös -osioon linkin intranetin Työterveyshuolto -sivulle, josta löytyy lisätietoa ministeriön työterveyshuollosta.

Ongelmien merkkejä -sivulla luettelin erilaisia merkkejä, joiden perusteella esimies tai kollega voivat päätellä, että kyseessä saattaa olla työkykyä haittaava ongelma, johon kannattaa puuttua. Keskeisiä ongelmien merkkejä ovat muun muassa lisääntyneet tai pitkittyneet sairauspoissaolot, vähäinen työmotivaatio, uupumus ja yli- tai alikuormittuminen sekä hankalat perhetilanteet. Ongelmien merkkejä -alasisivun jälkeen tein ongelmia selventäviä sivuja esimerkkiongelmista. Mielestäni tämä oli tarpeellista, jotta esimiehet voivat lukea tarkempia merkkejä ja toimenpiteitä koskien sitä ongelmaa, josta epäilevät alaisensa kärsivän. Ongelmista kertovat alasisivut nimesin seuraavasti:

- Sairauspoissaolot
- Työaika
- Päihdeongelmat
- Häirintä ja epäasiallinen kohtelu
- Työyhteisöongelmat

Miten tästä eteenpäin -sivun tarkoituksena on auttaa esimiehiä päättämään jatkotoimenpiteistä. Jatkotoimenpiteet tulevat aina vasta ongelman puheeksioton jälkeen, sillä puheeksi ottaminen kuuluu esimiehen ensisijaisiin velvollisuuksiin. Puheeksiottokeskustelun jälkeen esimies päättää yhdessä kehittämis- ja hallintotoimen ja mahdollisesti myös työterveyshuollon kanssa jatkotoimenpiteistä. Jatkotoimenpiteitä voivat olla työnkuvan muutos tai työn uudelleen organisointi, erilaiset työaikajärjestelyt tai jopa osasairausvapaa. Jatkotoimenpiteiden suunnittelu ei saa rajoittua vain siihen saakka, kun nykyinen ongelma on poistettu. Jatkotoimenpiteiden tulee ulottua pitkälle tulevaisuuteen ja tilanteen seuraamista on syytä jatkaa niin esimiehen kuin työterveyshuollon toimesta.

Puheeksiotto –sivu on kenties varhaisen välittämisen tärkein työkalu. Puheeksi ottaminen on esimiehen vastuulla ja ensisijaisen tärkeä välittämisen indikaattori. Puheeksiotto osoittaa avointa kommunikaatiota ja tarjoaa niin työntekijälle kuin esimiehelle tilaisuuden puhua työntekijän työkykyä haittaavasta ongelmasta luottamuksellisesti ja avoimesti. Valtiovarainministeriössä puheeksiottokeskustelusta tulee ilmoittaa alaiselle hyvissä ajoin, jotta

tämä ehtii valmistautua. Keskustelu voidaan toki käydä myös alaisen omasta aloitteesta. Puheeksi ottamisen tueksi on laadittu puheeksiottolomake, jossa eritellään työkykyä haittaavat ongelmat ja niille sovitut jatkotoimenpiteet. Myös se, että järjestetäänkö alaisen kanssa työkykyneuvottelu, tulee ilmoittaa lomakkeessa, joka lähetetään tarvittaessa työterveyshuoltoon. Lomake lähetetään aina henkilöstöhallinnosta vastaavalle osastolle kehittämisen- ja hallintoimintoon.

Työkykyneuvottelu ja työkyvyn arvio –sivu oli välttämätöntä lisätä, jotta esimies näkee mahdollisuuksia tilanteen ratkaisemiseksi ja eteenpäin viemiseksi. Työkykyneuvottelun tarkoituksena on sopia jatkotoimenpiteistä ongelmien ehkäisemiseksi. Neuvottelu tulee järjestää pitkältä sairauslomalta paluun tukemiseksi, työyhteisöongelmien kohdatessa tai runsaiden sairauspoissaolojen takia. Työterveyslääkäri toimii työkykyneuvottelun vetäjänä. Neuvottelu mahdollistaa luottamuksellisen keskustelun työterveyshuollon, alaisen, esimiehen ja henkilöstöhallinnon edustajan kanssa. Myös työterveyspsykologi osallistuu tarpeen mukaan työkykyneuvotteluihin.

Mikäli esimies epäilee, että työkykyongelman taustalla ovat terveydelliset syyt, voidaan alainen määrätä valtion virkamieslain nojalla menemään työterveyshuoltoon työkyvyn arviointiin. Työkyvyn arvion määräyksestä päättävät esimies ja henkilöstöpäällikkö. Työkyvyn arvion palaute annetaan työkykyneuvottelussa, jossa päätetään myös etenemistavoista.

3.6 Yhteenveto ja toimeksiantajan palaute

Opinnäytetyöni produkti, valtiovarainministeriön intranetissä oleva varhaisen välittämisen mallin sivusto, koostuu kolmestatoista sivusta, joista yksi on etusivu ja kaksitoista sen alisivuja. Sivut on kukin nimetty havainnollistamaan niiden sisältöjä. Sivuston selkeys ja helppolukuisuus onkin yksi lopullisen produktin tavoitteista: esimiesten, kollegoiden ja virkamiesten on kyettävä löytämään tietoa helposti.

Produktin toteuttaminen tapahtui prosessinomaisesti. Anttilan (2007, 132) mukaan ”hyvään käytännön prosessiin kuuluu käytännön tunnistamista, arviointia, tiivistämistä ja siirtämistä eteenpäin”. Tapasin henkilöstöhallinnosta vastaavan osaston henkilöstöpäällikön ja henkilöstösuunnittelijan kanssa useita kertoja, joina esittelin tekemäni sivut ja niiden sisällöt. Keskustelimme ja vaihdoimme ideoita sivujen ilmeistä ja sisällöistä. Ideoiden pohjalta loin sivut, jotka sitten esittelin henkilöstöpäällikölle ja –suunnittelijalle, jotka he sitten joko hyväksyivät suoraan tai esittivät jatkokehittämisideoita.

Tiedot sivuille tulivat jo valmiista varhaisen välittämisen dokumenteista. Itse lisäsin mukaan hieman lisää lakitietoa, muun muassa valtion virkamieslaissa mainittuja virkamiesten velvollisuuksia (valtion virkamieslain 4 luku 14 § ja 5 luku 23 a §) ja esimiehen vastuita (esimies-alaisuuhteet, työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, joka on määritelty työturvallisuuslain 2 luvun 8 §:ssa). Lisäsin myös itse parhaiksi katsomiani linkkejä muun muassa Valtiokonttorin arvostettuihin Kaiku –työelämäpalvelujen työhyvinvointi –julkaisuihin.

Halusin tehdä koko varhaisen välittämisen sivustosta selkeän, helppolukuisen ja visuaalisesti miellyttävän. Muutamit kuvat, linkit ja erilliset sivun osiot auttoivat luomaan helposti silmäiltävää ja esteettistä ilmettä informatiivisuutta unohtamatta.

Koska varhaisen välittämisen tunnettuus on ollut melko heikkoa, päätin tehdä yksinkertaisen jalkautussuunnitelman mallin toteutuksen vaiheista. Jalkautussuunnitelman tarkoituksena oli yksinkertaisesti kuvata ne vaiheet, joiden läpi varhaisen välittämisen mallin sivusto menee ennen julkaisuaan.

Jalkautussuunnitelman ensimmäisenä vaiheena oli sen esittely Yhteistyö- eli YT –komiteassa lokakuun 2015 lopussa. Yt –komitean hyväksymisen jälkeen malli menee koko valtiovarainministeriön johtoryhmän käsittelyyn. Johtoryhmän hyväksymisen jälkeen malli on valmis julkaistavaksi intranetissä. Mallin julkaisusta intranetissä lisätään myös mainos, ”banneri”, intranetin etusivulle. Bannerin tarkoituksena on saada mallille mahdollisimman paljon huomiota välittömästi sen julkaisun jälkeen. Tämä edesauttaa esimiesten tutustumista malliin jo ennen erillisiä, osastokohtaisia infotilaisuuksia ja lisäperehdytyksiä.

Sain positiivista palautetta valtiovarainministeriön henkilöstöpäälliköltä lokakuun 2015 lopussa. Hän sanoi, että toteutin sivuston hyvin ja sovitun mukaisesti. Sivuston rakenne on looginen ja hyvin soljuva, ja visuaalinen ilme miellyttävä. Hän sanoi myös, että valitsemani kuvat tukevat ”erinomaisesti kyseisten kohtien tekstisisältöjä” ja valitsemani linkit lisäinformaatioihin ovat oleellisia. Hänen mielestään olin aktiivisesti yhteydessä toimeksiantajiin ja paneuduin annettuun tehtävään. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli koota runsas määrä tietoa selkeästi ja havainnollisesti yhteen paikkaan, ja henkilöstöpäällikön mukaan onnistuin siinä. Prosessin kannalta palaute on tärkeää. Hän sanoi, että opinnäytetyöni selkeyttää tätä monimutkaista varhaisen välittämisen kokonaisuutta. Sain myös vahvistuksen siitä, että jalkautussuunnitelma toteutetaan suunnitellusti. (Pellikka 21.10.2015.)

4 Pohdinta ja arviointi

Tässä opinnäytetyön osassa pohdin työni tarkoitusta, sen merkitystä valtiovarainministeriölle sekä arvioin omaa oppimistani ja työskentelyprosessiani.

4.1 Työn tarkoitus ja sen merkitys valtiovarainministeriölle

Työhyvinvointi, työkyky ja niitä molempia varjeleva varhaisen välittämisen malli (tai varhainen tuki tai puuttuminen) ovat nykyisessä tietoyhteiskunnassa yhä tärkeämmäksi muodostuneita käsitteitä. Vuoden 2011 jälkeen, jolloin sairausvakuutuslain (13 luku 5 §) edellyttämä varhaisen tuen mallista sopiminen Kelan korkeampien korvausten saamiseksi astui voimaan, varhainen välittäminen on noussut suureksi käsitteeksi, joka onnekseni nähdään tärkeänä osana työhyvinvointia, työkykyä ylläpitäviä toimia sekä työurien pidentämistä.

Opinnäytetyöni tuloksena valtiovarainministeriön intranettiin syntynyt varhaisen välittämisen malli vastaa opinnäytetyön perimmäiseen tarkoitukseen helposti hyödynnettävästä ja löydettävästä mallista. Tuloksena varhaisen välittämisen malli on yksityiskohtainen, mutta tarkoin koottu tietopaketti eri työkykyä haittaavista ongelmista ja niiden ratkaisuvaihtoehdoista. Alkuperäinen malli oli seikkaperäinen ja informatiivinen, mutta toteutus oli pirstaleinen eikä ollut siten yleisesti tiedossa ja hyödynnettävissä eri ongelmatilanteissa. Henkilöstöpäällikkö ja –suunnittelija mainitsivat usein, että tällaisen mallin olemassaolo ei ole yleisessä tiedossa, ja siksi valitettavan usein mallia hyödynnetään vasta myöhäisessä vaiheessa, kun ongelmat ovat jo pahentuneita. Tämän muuttaminen olikin opinnäytetyöni perimmäinen tarkoitus, johon vastasin tekemällä mallin intranettiin sekä luomalla sille jalkautussuunnitelman.

4.2 Työn kulku

Opinnäytetyöni kokonaiskesto on melko pitkä, noin kahdeksan kuukautta ensimmäisestä keskustelusta toimeksiantajan kanssa. Ensimmäisten keskustelujen jälkeen jo olemassa olevaan materiaaliin tutustumisessa meni jonkin aikaa, enkä keväällä 2015 tehnyt vielä mitään konkreettista opinnäytetyöhön. Keskustelimme tulevan opinnäytetyön sisällöstä henkilöstöpäällikön ja –suunnittelijan kanssa, sekä tapasin intranetin pääkäyttäjää, joka antoi minulle oikeudet käyttää ja muokata intranettiä. Pääkäyttäjä myös opetti minulle intranetin peruseräitä, jotka onnekseni olivat minulle tuttuja, sillä intranet on SharePoint –pohjainen.

Vasta kesällä pääsin aloittamaan sivuston tekemistä intranettiin: sen tekemisessä kului noin kaksi kuukautta. Tekemisen välissä kesä- ja heinäkuussa 2015 keskustelin ja esittelin tuotoksiani henkilöstöpäällikölle ja –suunnittelijalle, joiden hyväksynnän jälkeen pääsin jälleen jatkamaan tekemistä. Mielestäni tekemisprosessi sujui hyvin jouhevasti ja pääsimme helposti yhteisymmärrykseen. Minulle työssäni oli tärkeintä, että toimeksiantajani olivat tyytyväisiä tekemääni työhön. Määräaika valmiille produktille oli 15. syyskuuta, joka toteutui hyvin – produkti oli julkaisua vaille valmiina intranetissä jo 7. elokuuta. Sivuston julkaisu tapahtuu tekemäni jalkautussuunnitelman mukaan, joka on opinnäytetyöni liitteenä.

4.3 Oman oppimisen arviointi

Varhaisen välittämisen malli ei ollut minulle varsinaisesti tuttu käsite entuudestaan, vaikkakin olin törmännyt siihen HR –kirjallisuudessa. Koen oppineeni ennen kaikkea sen tärkeydestä ja oleellisuudesta nykyaikana. Työurat tulevat pidentymään, tahdoimme sitä tai emme, joten kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin tulee panostaa yhä enemmän. Tätä tarkoittaa myös varhaisen välittämisen mallin tehokas toteuttaminen, jotta henkilöstö pysyy työkykyisenä entistä pidempään.

Aiheen ajankohtaisuus on ollut opinnäytetyössäni mielenkiintoisinta. Koin heti alussa tämän aiheen kiinnostavaksi, mutta aluksi pohdin, että riittääkö tämän mallin materiaalien kokoaminen minulle opinnäytetyöksi, sillä tehtävänäni ei kuitenkaan ollut valmistaa materiaalia mallia varten. Mikäli olisi ollut, olisi opinnäytetyönikin ollut laajempi. Huomasin kuitenkin pian, että materiaalin kokoamisessa ja jäsentelyssä on paljon työtä, etenkin kun halusin havainnollistaa sitä erinäisin linkein ja kuvin. Varsinkin se, että mallin tunnettuus on ollut hyvin heikkoa, asetti haasteita sivuston luomiselle ja korosti jalkautussuunnitelman tekemisen merkitystä.

Minusta oli upeaa huomata, kuinka ammattitaitoista ja mukavaa henkilöstöä henkilöstöhallinnosta vastaavalla osastolla valtiovarainministeriössä on. Henkilöstöpäällikkö ja –suunnittelija, jotka konsultoivat produktiani, olivat äärimmäisen innostuneita kehittämään varhaisen välittämisen mallia ja saattamaan sen koko ministeriön tietoon. He todella toivoivat saavansa mallin selkeästi esitettynä intranettiin, ja heidän tyytyväisyytensä on minulle opinnäytetyön tärkein tuotos. Heidän kanssaan oli miellyttävää työskennellä, sillä he kertoivat aina ehdotuksensa ja toivomuksensa minulle, joiden mukaan pääsin tekemään varsinaista sivua.

Aiheen mielenkiintoisuus on kantanut läpi sen tekoprosessin, ja yhteistyö toimeksiantajan kanssa on ollut saumatonta. Itsestäni olen oppinut sen, että minulle sopivat aikarajat, jolloin toimin tehokkaimmin. Konsultaatiot ja välikeskustelut tekemisen lomassa sopivat minulle, sillä jatkuva rakentava palaute auttaa minua kehittämään jo tekemääni ja laajentamaan perspektiiviäni. Opinnäytetyö on ollut kokonaisuudessaan opettavainen kokemus.

Lähteet

Anttila, P. 2005. Ilmaisu, teos, tekeminen ja tutkiva toiminta. AKATIIMI Oy. Hamina.

Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. AKATIIMI Oy. Hamina.

Gould, R. & Kaliva, K. 2010. Työkyvyttömyyseläke ja ansiotyö. Eläketurvakeskuksen raportteja 2010:5. Luettavissa: http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/tyokyvyttomyyselake_ja_ansioty_7.pdf Luettu: 11.11.2015.

Helsingin kaupungin työterveyskeskus. 2004. Varhainen tuki – toimintamalli työkyvyn heiketessä. Luettavissa: http://www.keva.fi/SiteCollectionDocuments/Tyossa_jatkaminen/Op-paat/Helsinki_vatu.pdf Luettu: 25.9.2015

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin – Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Talentum. Helsinki.

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja – Voitko hyvin työssäsi? Yrityskirjat Oy. Helsinki.

Jokinen, S. 2013. Aktiivinen välittäminen työssä jaksamisen tukena. Työntekijöiden käsi-tyksiä/ajatuksia ja kehittämisehdotuksia aktiivisen välittämisen toimintatavasta. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56044/Jokinen_Sari.pdf?sequence=1 Luettu: 11.11.2015.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari. Helsingin seutu.

Kess, K. & Seppänen, E. 2011. Sairauspoissaolojen hallinta esimiehen keinoin. Työsuhdekirjasto. Edita. Helsinki.

Laine, N. 2009. Luja luottamus – Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? Taurus Media. Tampere.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... PROTammi. Helsinki.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn - Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. WSOYpro. Helsinki.

Pellikka, P. 21.10.2015. Henkilöstöpäällikkö. Valtiovarainministeriö. Sähköposti.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä. 2009. Henkilöstöpalvelut / työhyvinvointipalvelut. Yhteistyötoimikunta. Luettavissa: http://www.ppsHP.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/19201_Varhaisen_tuen_toimintamalli.pdf
Luettu: 19.10.2015.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224 ja muutossäädös 3.12.2010/1056.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä - Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIpress.

Tarkkonen, J. 2013. Toimielin ja henkilöstön työhyvinvointi – Päätöksentekijän haasteita ja mahdollisuuksia. UNIpress.

Tilastokeskus. 2013. Osatyökykyisillä on työhaluja terveysongelmista huolimatta. Artikkelit. Luettavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_005.html?s=7 Luettu: 11.11.2015.

Toivanen, T. (toim.) Iso Kirja –opiston ja HELP ry:n julkaisuja 1. 2014. Hyvin tehty – avaimia työhyvinvointiin. Otava. Keuruu.

Työterveyslaitos. 2012. Työkyvyn varhainen tuki – Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla. Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino Oy. Tampere.

Työterveyslaitos. 2012. Työkyvyn varhainen tuki – Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla. Tutkimus. Luettavissa: https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-7504.pdf Luettu: 6.11.2015.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 ja muutossäädös 30.11.2007/1088.

Valtiokonttori. 2015. Kaiku – työelämäpalvelut.. Varhaisen välittämisen malli. Luettavissa: <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B1942B643-A74B-48C8-A62F-406107881BCF%7D/70859> Luettu: 21.9.2015.

Valtiokonttori. 2011. Kaiku-työelämäpalvelut. Näkykö punaista? Opas myöhäiseen puutumiseen. Luettavissa: <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B566C361C-56CC-4863-BEDC-0FD5F0436AA2%7D/84550> Luettu: 19.9.2015.

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750.

Kuvat ja kuviot:

Kuva 2. Uudenmaan TE-keskus, Valtiokonttori & Osuuskunta Toivo. 2006. Hyvän työyhteisön jäsen. Luettavissa: <http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B1942B643-A74B-48C8-A62F-406107881BCF%7D/70859> Luettu: 21.9.2015.

Kuvio 1. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2009. Henkilöstöpalvelut / työhyvinvointipalvelut. Yhteistyötoimikunta. Yksilön ja työyhteisön vaikutus työhyvinvoinnin edistämiseen ja varhaisen tuen toteutumiseen. Luettavissa: http://www.ppsHP.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/19201_Varhaisen_tuen_toimintamalli.pdf Luettu: 19.10.2015.

Liitteet

Liite 1. Jalkautussuunnitelma

Varhaisen välittämisen mallin jalkautussuunnitelman tavoitteena on lisätä mallin tunnettuutta ministeriössä ja täten edesauttaa sen tarkoitusta työkykyongelmia ennaltaehkäisevässä työssä. Jalkautussuunnitelma pyrkii lisäämään tunnettuutta tuomalla mallin esille ministeriön eri tilaisuuksissa ja normaaliin vuosikelloon kuuluvissa tapahtumissa. Malli käydään läpi työterveyshuollon kanssa, jonka kanssa mallia toteutetaan. Malli hyväksytään yhteistyökomiteassa lokakuussa 2015, jonka jälkeen se viedään valtiovarainministeriön johtoryhmän käsittelyyn marraskuussa. Johtoryhmän käsittelyn jälkeen varhaisen välittämisen malli on valmis julkaistavaksi VM:n intranetissä.

Jalkautuksen toteutuksen ja julkaisun hoitaa kehittämis- ja hallintotoimi (KHT), joka vastaa jatkossa myös mallin päivityksestä ja muista toiminnoista. KHT toteuttaa jalkautussuunnitelman mukaista osastojen ja esimiesten perehdytystä yhdessä työterveyshuollon (Terveystalo) kanssa.

Yt-komitea

Yhteistyö- eli yt-komiteassa mallin esittelevät henkilöstöpäällikkö ja henkilöstösuunnittelija. He ovat olleet olennaisena osana opinnäytetyöni tekemistä, sillä he ovat koordinoineet sitä koko sen tekemisen ajan ja hyväksyneet sen. He toimivat mahdollisten lisätietojen antajina ja ohjaavat esimiehiä ongelmatilanteissa.

Ensimmäinen vaihe

Vaiheena yksi jalkautuksessa on edellä mainitsemieni yt-komitean, työterveyshuollon ja VM:n joryn käsittelyn lisäksi osastopäälliköiden ja yksikön päälliköiden tutustuminen aiheeseen. Osastopäälliköt tietävät aiheesta jonkin verran, mutta yksikönpäällikkötasosta ei ole tämänhetkistä tietoa. Esimiesasemassa olevat ovat avainroolissa tunnettuuden lisäämisen kannalta – jos esimiehet tietävät mallista ja noudattavat sitä, niin tekevät myös alaiset.

Osastopäälliköt tutustuvat malliin johtoryhmässä marraskuussa. Tuolla heille kerrotaan mallin perusajatuksukset ja käydään esimerkkitapauksia läpi. Myös työsuojeluvaltuutettu perehdytetään aiheeseen.

Yksiköiden päälliköt tutustuvat aiheeseen osaston johtoryhmän kokouksessa.

Toinen vaihe

Jalkautuksen toisessa vaiheessa valtiovarainministeriön intranetin etusivulla julkaistaan banneri, joka kertoo, että varhaisen välittämisen mallin sivut on avattu Henkilöstö – väli-lehden alle Työhyvinvointi -kohtaan omaksi sivukseen. Kehittämisen- ja hallintotoiminto julkai-see myös uutisen, josta tulee nosto intranetin etusivulle. Näin uudelle sivulle saadaan mahdollisimman paljon näkyvyyttä.

Malli esitellään ja käydään läpi niin kutsutuilla esimiesamukahveilla syys-talvella 2015. Esimiesamukahvien lisäksi malli esitellään myös henkilöstöinfossa, joka on koko valtio-varainministeriön yhteinen infotilaisuus.

Jatkossa mallista järjestetään koulutuksia, joita työterveyshuolto koordinoi.