



Picnic Finland Oy – varhaisen tuen opas osana työkykyjohtamisen mallia

Kirsi Kämäräinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Amk-opinnäytetyö

2022

Tiivistelmä

Tekijä Kirsi Kämäräinen
Tutkinto Tradenomi
Opinnäytetyön nimi Picnic Finland Oy – varhaisen tuen opas osana työkykyjohtamisen mallia
Sivu- ja liitesivumäärä 18 + 29
<p>Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen ja toimeksianto on tullut Picnic Finland Oy:ltä. Opinnäytetyössä tavoitteena oli varhaisen tuen oppaan luominen ja kehittäminen Picnic Finland Oy:lle ja se on suunnattu esihenkilöille. Tietoperustassa on käsitelty työkykyjohtamista, sen osa-alueita ja varhaisen tuen toimintamalliin liittyviä toimenpiteitä.</p> <p>Tavoitteena oli vahvistaa Picnic Finland Oy:n esihenkilöiden osaamista ja luoda toimiva varhaisen tuen opas työkykyjohtamiseen. Oppaalla haluttiin vahvistaa jo olemassa olevia toimivia tapoja ja selkeyttää varhaisen tuen prosesseja Picnic Finland Oy:llä. Varhaisen tuen oppaalla pyrittiin varmistamaan, että jokainen esihenkilö tietää, kuinka toimia omassa päivittäisessä työssään kohdatessaan työkykyyn liittyviä asioita, sekä tapoja edesauttaa työkyvyn ylläpitoa. Varhaisen tuen opas kirkastaa myös organisaation sisällä varhaisen tuen vastuut ja roolit eri toimijoiden kesken, sekä työterveyshuollon vastuut ja roolit. Oppaan tavoitteena oli kuvata sisäiset toimintatavat ja kertoa työkykyyn liittyvien työkalujen hyödyt varhaisen tuen apuna. Varhaisen tuen opas on yksi osa-alue Picnic Finland Oy:n työkykyjohtamisen mallissa. Opinnäytetyöstä on rajattu pois muut Picnic Finland Oy:n työkykyjohtamisen osa-alueet.</p> <p>Varhaisen tuen opas on syntynyt palvelumuotoilun keinoin. Varhaisen tuen oppaan tuottaminen piti sisällään kaikki palvelumuotoiluprosessin vaiheet. Varhaisen tuen oppaan tarve esihenkilöille sai alkunsa keväällä 2022. Tällöin Picnic Finland Oy:n sisäinen työryhmä teki työkykyjohtamisen itsearviointin. Työryhmä kartoitti ensin nykytilanteen ja havainnoi työkykyjohtamisen vahvuudet ja mihin piti vielä keskittyä. Kartoituksessa yhdeksi kehittämiskohteeksi nousi esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen varhaisessa tuessa.</p> <p>Varhaisen tuen opas tehtiin valmiiksi lokakuussa 2022 ja se pitää sisällään Picnic Finland Oy:n varhaisen tuen toimintamallin. Varhaisen tuen opas tehtiin PowerPointillä ja siinä on kuvattu visuaalisesti erilaisin prosessikuvauksin Picnic Finland Oy:n varhaisen tuen prosesseja. Opas pyrittiin tekemään mahdollisimman helppolukuiseksi ja havainnollistavaksi.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että varhaisen tuen opas auttaa esihenkilöitä arjen johtamistilanteissa. Varhaisen tuen opas vahvistaa esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista ja sisäisten toimintatapojen ymmärrystä varhaisen tuen osalta. Opas avaa eri toimijoiden rooleja ja vastuita. Varhaisen tuen opas helpottaa ja on tukena esihenkilöiden kouluttamisessa ja perehdyttämisessä.</p>
Asiasanat Varhainen tuki, työkyky, esihenkilötyö, työhyvinvointi, johtaminen

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työkykyjohtamisen kokonaiskuva	3
2.1	Työkykyjohtamisen osa-alueet ja toimenpiteet	3
2.2	Onnistunut työkykyjohtaminen.....	4
2.3	Työkykyjohtaminen on vastuullisuutta	4
2.4	Työnantajan velvoitteet työkykyjohtamisessa	5
2.5	Työterveysneuvottelu	5
2.5	Pitkä sairauspoissaolo.....	6
2.6	Osasairauspäiväraha	6
2.7	Työtapaturmat	6
2.8	Varhainen tuki osana työkykyjohtamista.....	7
2.9	Varhaisen tuen keskustelu	7
3	Varhaisen tuen oppaan luominen	8
3.1	Menetelmänä palvelumuotoilu.....	8
3.2	Määrittely	9
3.3	Tutkimus	9
3.4	Suunnittelu	10
3.5	Palvelutuotanto	11
3.6	Arviointi	11
4	Pohdinta	13
4.1	Kehitysehdotuksia	14
4.2	Oma oppinen.....	15
	Lähteet.....	17
	Liitteet	19
	Liite 1. Varhaisen tuen opas on luottamuksellinen ja tarkoitettu vain Picnic Finland Oy:n käyttöön.....	19

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen ja siinä tavoitteena oli varhaisen tuen oppaan luominen ja kehittäminen Picnic Finland Oy:lle. Toimeksianto oppaaseen tuli Picnic Finland Oy:n henkilöstöjohtajalta. Picnic Finland Oy:ssä alettiin keväällä 2021 työstää uutta strategiaa vuosille 2022–2025. Strategiaa on työstetty erilaisissa workshopeissa ja sitä on jalkautettu alkuvuodesta 2022 alkaen. Hyvällä työkykyjohtamisella voidaan tukea ja edistää yrityksen strategisia tavoitteita. Tämän johdosta työkykyjohtamisen mallin eri osa-alueisiin keskittyminen oli tärkeässä roolissa. Varhaisen tuen opas on yksi osa-alue työkykyjohtamisen mallissa. Muita Picnic Finland Oy:n työkykyjohtamisen mallin osa-alueita ovat työturvallisuus ja tähän liittyvä turvallisuussuunnitelma, häirintä ja epäasiallinen käytös -toimintamalli, päihdeohjelma, riskien arviointityökalut ja -toimenpiteet, työsuhte-opas ja työhyvinvointikysely sekä toimenpiteet työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta. Opinnäytetyöstä rajattiin pois edellä mainitut muut työkykyjohtamisen osa-alueet ja siksi siinä keskitytään varhaiseen tukeen. Tuloksena on varhaisen tuen opas Picnic Finland Oy:lle osana työkykyjohtamista ja se on suunnattu ensisijaisesti esihenkilöille. Varhaisen tuen opasta käytetään esihenkilöiden oppaana tukemaan henkilöstön työkykyä.

Hyvällä ja osaavalla työkykyjohtamisella voidaan vaikuttaa yrityksen tuottavuuteen ja vahvistetaan yrityskulttuuria. Kun osataan tarttua oikea-aikaisesti erilaisiin työkykyasioihin, tunnistetaan ja tehdään oikeanlaisia toimenpiteitä, tuetaan kannattavaa liiketoimintaa. (Elo 2017, 6.)

Picnic Finland Oy:n sisäinen työryhmä on kehittänyt työkykyjohtamisen mallia. Alkukartoituksessa työryhmä kartoitti ensin nykytilanteen ja havainnoi työkykyjohtamisen vahvuudet ja mihin piti vielä keskittyä. Kartoituksessa oli apuna Työeläkeyhtiö Elon työkalu, jonka avulla tehtiin työkykyjohtamisen itsearviointi. Kartoituksessa yhdeksi kehityskohteeksi nousi esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen varhaisessa tuessa. Picnic Finland Oy:llä on otettu käyttöön Mehiläisen työterveyshuollon kehittämä verkkopalvelu EsihenkilöKompassi vuonna 2018. EsihenkilöKompassi on tärkeä työkalu esihenkilöiden varhaisen tuen apuna. EsihenkilöKompassi- työkalu ohjaa esihenkilöitä toimimaan oikein työntekijöiden kohdatessa työkyvyn haasteita. (Mehiläinen s.a.) Viimeisin päivitetty varhaisen tuen malli oli ajalta, jolloin työterveyden kanssa yhteistyössä oli juuri otettu uusi verkkopalvelu-työkalu EsihenkilöKompassi käyttöön. EsihenkilöKompassin käyttö oli vähentynyt ja koronakin vaikutti EsihenkilöKompassi-työkalun vaillinaiseen käyttöönottoon. Tämä teki varhaisen tuen oppaan luomisen ajankohtaiseksi. Opinnäytetyönä toteutetussa varhaisen tuen oppaassa keskityttiin yhtenäistämään varhaiseen tukeen liittyviä sisäisiä toimintatapoja ja kuvaamaan varhaisen tuen prosesseja esihenkilötyössä. Varhaisen tuen oppaassa nostettiin esille sisäiset toimintatavat, varhaisen tuen työkalut ja missä kohtaa työterveys tulee ottaa aktiivisesti mukaan työkykyasioihin. Varhaisen tuen oppaalla halutaan varmistaa, että jokainen esihenkilö tietää, kuinka toimia omassa

päivittäisessä työssään kohdatessaan työkykyyn liittyviä asioita, sekä kuinka edesauttaa työkyvyn ylläpitoa.

Picnic Finland Oy perustettiin vuonna 1991. Picnic-ravintolaketjuun kuuluu tällä hetkellä 40 ravintolaa ympäri Suomen. Picnic Finland Oy työllistää paljon nuoria ja on monelle nuorelle ensimmäinen työpaikka. Ainakin yli 3000 nuorta on työllistynyt Picnic-ravintoloihin niiden olemassaolon aikana. (Picnic 2022) Picnic Finland Oy on osa Picnic Group -konsernia. Picnic Group -konserniin kuuluu Picnic Finland Oy:n lisäksi La Torrefazione-kahvilaketju, Europicnic -maahantuontiyritys ja Teresa Bidco Oy hallinto- ja talousosasto. Tällä hetkellä Picnic Finland Oy:ssä työskentelee 260 henkilöä.

Useasti Picnic-ravintoloiden esihenkilöt ovat myös verrattain nuoria ja he voivat olla esihenkilöinä uransa alussa. Esihenkilöllä ei välttämättä ole laajaa kokemusta esihenkilötyöstä tai työelämästä yleensä – siksi oppaat ja ohjeet ovat tärkeitä työkykyjohtamisen apuna. Vaikka esihenkilöitä perehdytetään, on tärkeää, että jokainen voi tarpeen tullen kerrata itsenäisesti työkykyasioita ja hakea apua omaan työhönsä. Varhaisen tuen opas vastaa hyvin tähän tarpeeseen ja ohjaa esihenkilöä toimimaan sovittujen toimintatapojen mukaisesti. Varhaisen tuen oppaalla voidaan myös edistää tasavertaista kohtelua työkyvyn haasteiden ilmaannuttua.

Varhaisen tuen prosesseja ja toimintatapoja koulutetaan esihenkilöille ja ne sisällytetään osaksi Picnic Finland Oy:n esihenkilöiden koulutusten vuosikelloa. Tavoitteena on työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen ja sisäisten toimintatapojen yhtenäistäminen. Jokaisen esihenkilön on aina mahdollista kerrata varhaisen tuen oppaan materiaali itsenäisesti, sillä se jaetaan Teams-alustalla esihenkilöiden HR-kanavalla. Varhaisen tuen oppaalla pystytään vahvistamaan arvoihin perustuvaa avointa välittämisen kulttuuria. Picnic Finland Oy:n arvot ovat: olen rohkea, otan vastuuta ja uskon hyvään. (Picnic 2022) Varhaisen tuen oppaalla halutaan kertoa, että on oikein ja jokaisen tehtävä tarttua haastaviin tilanteisiin työpaikalla. Varhaisen tuen opasta ja toimintatapoja nostetaan esille säännöllisesti, jotta varhainen tuki saadaan luontevaksi osaksi päivittäistä esihenkilötyötä.

Hyödynsin varhaisen tuen oppaan tekemisessä palvelumuotoilun keinoja ja opas on toteutettu PowerPoint-muodossa. Varhaisen tuen oppaan haluttiin olevan selkeä ja helppokäyttöinen ja siinä haluttiin esitettävän erilaisia varhaiseen tukeen liittyviä prosesseja prosessikaavioiksi kiteytettyinä.

2 Työkykyjohtamisen kokonaiskuva

Työkykyjohtaminen on laaja kokonaisuus, jonka keskipisteessä on työntekijöiden työhyvinvointi, työkyky, työturvallisuus ja terveys. Työkykyjohtaminen on näiden edellä mainittujen osa-alueiden tukemista ja oikea-aikaisten toimenpiteiden toteuttamista työkyvyn säilyttämiseksi ja kehittämiseksi. Työkykyjohtamisessa tarvitaan konkreettisia tekoja, toimintasuunnitelma ja pitkäjänteistä työtä työkykyä vahvistavien tekojen toteuttamiseksi. Työkykyjohtamisen kulmakivenä voidaan nähdä ennakoiva toiminta terveyden, työkyvyn, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden lujittamisessa. Yrityksen työkykyjohtamisen keskiössä on myös esihenkilötyö arjen johtamistilanteissa. Yrityksen työkykyjohtamisen tärkeitä kumppaneita ovat työterveyshuolto, vakuutusyhtiöt, työeläkeyhtiöt, erilaiset asiantuntijat ja viranomaiset. (Työterveyslaitos s.a.)

2.1 Työkykyjohtamisen osa-alueet ja toimenpiteet

Työntekijöiden työkyky on yritykselle erittäin keskeinen asia, josta yrityksen johdon ja esihenkilöiden tulisi olla kiinnostuneita. Alahautala ja Huhta (2018, 19–21) nostavat esille, että työntekijöiden työkykyyn kannattaa investoida, sillä hyvä työkyky tuo tulosta yritykselle. Hyvän työkyvyn omaava työntekijä on tuottava, sitoutunut ja valmis oppimaan uusia asioita.

Tarkasteltaessa työkykyjohtamista yrityksen näkökulmasta, työkykyjohtamisen yhtenä keskeisimpänä osa-alueena voidaan nähdä työhyvinvointi ja sitä vahvistavat toiminnot. Työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä ovat muun muassa laadukas esihenkilötyö, työntekijöiden mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa, henkilöstön osaamisen vahvistaminen, elämäntilanteiden huomioon ottaminen, mahdollisuudet edetä uralla, työterveyden kanssa tehtävä yhteistyö ja varhaisen tuen malli. (Manka & Manka 2016, 54–55.)

Työkykyjohtamisen keskiössä ovat myös työntekijöiden työkyky ja terveys. On hyvä tiedostaa, että työkyky voi vaihdella työelämän eri vaiheissa. Myös terveys vaihtelee ja työssä selviytymistä voivat madaltaa monenlaiset asiat, kuten erilaiset sairaudet, elämäntyyli, haasteellinen elämänvaihe sekä henkisen ja fyysisen jaksamisen heikkeneminen työssä. Yrityksellä on monia keinoja ylläpitää ja tukea työntekijöiden työkykyä ja terveyttä. Työkykyä ja terveyttä vahvistavia toimenpiteitä ovat esimerkiksi asianmukainen perehdytys, kehityskeskustelut, työajan tai työtehtävien muokkaaminen, hyvä ergonomia, työterveyshuollon palvelut, tarvittaessa osasairauspäiväraha, kuntoutus ja erilaiset koulutukset. (Rauramo 2022, 3–4.)

Työturvallisuus on työkykyjohtamisen osa-alueista olennaisen tärkeä. Työturvallisuudesta huolehtiminen määräytyy suoraan työturvallisuuslaista. Työturvallisuutta ohjaavat myös erilaiset valtioneuvoston päätökset ja asetukset, jotka ohjaavat yritystä toimimaan niiden mukaisesti. Yrityksen

toimiminen työturvallisuusvaatimusten mukaisesti pitää sisällään monia velvoittavia toimenpiteitä. Näitä toimenpiteitä ovat vastuu varmistaa työympäristön terveellisyys ja turvallisuus, perehdytys ja ohjeistaminen työsuhteessa, riskien arviointi ja niiden poistaminen työpaikalla. Työpaikalla tulee aloittaa tarpeelliset toimenpiteet välittömästi, kun työturvallisuusuhka on havaittu ja valvoa työntekijöiden ohjeiden mukaista toimintaa. (Alahautala & Huhta 2018, 43–46.)

2.2 Onnistunut työkykyjohtaminen

Onnistuneella työkykyjohtamisella varmistetaan yritykselle hyötyjä ja keinoja saavuttaa asetetut tavoitteet. Elon työkykyjohtaja Kati Korhonen-Yrjänheikki tuo esille, että työkykyjohtamiseen keskittyminen parantaa yrityksen edellytyksiä kasvaa, pienentää työkyvyttömyyteen liittyviä kuluja ja kohottaa tuottavuutta. Olennainen hyöty hyvästä työkykyjohtamisesta on myös henkilöstön sitoutuminen ja houkutteleva työnantajamielikuva. (Elo 2022)

LähiTapiola ja Työeläkeyhtiö Elo teettivät yhdessä vuonna 2016 kyselytutkimuksen, johon osallistui yli 1000 työntekijää ja miltei 900 työnantajaa. Kyselyssä syvennyttiin sen hetkiseen yritysten työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin parantamisen edellytyksiin. (Aula Research Oy 2016, 5.) Kyselyssä nousi esille, että työntekijöistä yli puolet ajattelee omien kollegojen ja lähiesihenkilön vaikuttavan olennaisesti heidän työhyvinvointiinsa. Näin ollen lähiesihenkilötyö on tärkeä osa työhyvinvoinnin edistämistä. Työnantajakyselyn mukaan ainoastaan puolet työnantajista ajattelee, että keskittymällä työhyvinvointiin, voidaan saada henkilöstö pysymään yrityksessä. Työnantajat kuitenkin sisäistävät verrattain kiitettävästi, että työtyytyväisyys heijastuu yrityksen tuottavuuteen ja vahvistamalla työtyytyväisyyttä voidaan esimerkiksi vähentää poissaoloja ja näin vaikuttaa suoraan yrityksen talouteen. Kyselyn mukaan suurin osa työnantajista ajattelee työhyvinvoinnin kehittämisen kasvattavan työtyytyväisyyttä ja vähentävän poissaoloja. (Aula Research Oy 2016, 15–16.)

2.3 Työkykyjohtaminen on vastuullisuutta

Kun yritys haluaa toimia vastuullisesti, voidaan sitä arvioida joko yrityksen omassa liiketoiminnassa toteutuvana tai yrityksen toiminnan seurauksena syntyvien yhteiskunnallisten hyötyjen näkökulmasta. Yrityksen omassa sisäisessä vastuullisen toiminnan ytimessä ovat positiivinen työntekijäkokemus, työhyvinvointi, turvallisuusasiat ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet. Yrityksen vastuullista toimintaa yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltaessa on keskiössä työyhteisön ilmapiiri, joka kannustaa toimimaan niin, että saavutettaisiin yhteiskunnallista merkityksellisyyttä. (Hellström & Parkkonen 2022, 36.) Henkilöstön työhyvinvointiin, voimavaroihin, työn kuormittavuuteen ja turvallisuusasioihin huomion kiinnittäminen linkittyy vastuullisuuteen. On hyvä huomata, että myös henkilöstö voi omalla toiminnallaan myötävaikuttaa vastuullisuuden toteutumiseen. Vastuullisuuden

toteutuminen organisaatiossa voikin perustua yhteistyöhön ja yhteisten päämäärien tavoitteluun vastuullisuuden osalta. (Hellström & Parkkonen 2022, 38–39.)

2.4 Työnantajan velvoitteet työkykyjohtamisessa

Työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki toimivat työkykyjohtamisen perustana. Jokaisen yrityksen velvollisuutena on noudattaa säädettyjä lakeja, kuten myös työkykyjohtamiseen liittyviä lakeja.

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 8 § edellyttää, että työnantaja varmistaa työntekijän pystyvän työskentelemään turvallisesti ja terveellisesti. Työnantajan tulee tehdä suunnitelmallisesti kaikki ne tarpeelliset toimenpiteet, joilla voidaan kohentaa työympäristöä. Työnantajan on yritettävä ennaltaehkäistä riskejä ja uhkia työssä. Työturvallisuus uhkien ilmaantuessa on työnantajan reagoitava tarvittavilla toimenpiteillä ja koetettava välttää tai poistaa uhat kokonaan. Työnantajan on varmistettava, että koko yrityksessä toimitaan työssä turvallisesti ja terveellisesti. Työnantajalla on myös velvollisuus valvoa työturvallisuutta sekä tekemisessä että työnteon puitteissa.

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) 4 § velvoittaa työnantajan tarjoamaan työntekijälle työterveyshuollon. Yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyöllä huolehditaan työntekijän terveydestä ja työkyvystä. Työterveyshuoltosopimuksen tulee olla riittävällä tasolla riippuen itse työstä, työolosuhteista, organisaatiosta ja näissä tapahtuvat muutokset huomioon ottaen. Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) 11 § mukaan työterveysyhteistyöllä tulee olla toimintasuunnitelma, jossa ovat määriteltynä työterveyshuollon sisältö ja päämäärät. Toimintasuunnitelmassa tulee ottaa huomioon yrityskohtaiset vaatimukset. Toimintasuunnitelmaa täytyy arvioida vuosittain pohjautuen työpaikkaselvityksiin ja muihin työterveyden tekemiin selontekoihin. Yrityksellä tulee olla myös kirjallinen toimintamalli päihteiden osalta, jos esimerkiksi työntekijälle tai työtä hakevalle aiotaan tehdä huumausainetestit. Päihdeohjelmassa on oltava toimenpiteet päihteiden aiheuttamien ongelmien ratkaisemiseen, ennaltaehkäisemiseen ja päihdeongelman hoitamiseen.

2.5 Työterveysneuvottelu

Työterveysneuvottelu on paikallaan silloin, kun työntekijällä on todettu työkyvyn heikentymistä. Tavoitteena on löytää yhdessä ratkaisut työntekijän työssä jatkamiseen tai poissaolon jälkeen töihin palaamiseen. Työterveysneuvottelussa on mukana yleensä työntekijä, työterveyslääkäri tai työterveyshoitaja, esihenkilö ja tarvittaessa henkilöstöhallinnon henkilö. Työntekijä voi aina halutessaan ottaa työterveysneuvotteluun mukaan henkilön tueksi. Työterveysneuvottelun tulisi olla ilmapiiriiltään avoin ja suvaitsevainen. On tärkeää, että kaikkien osapuolten näkemys otetaan huomioon. Työterveysneuvottelun osapuolilla on vaitiolovelvollisuus ja työterveysneuvottelusta tehdään aina kirjallinen muistio. Muistio sisältää yhdessä sovitut toimenpiteet, vastuut, seurannan, osallistujat,

ajan ja paikan. Muistio jaetaan työntekijälle, esihenkilölle ja työterveyshuoltoon. Jokainen työterveysneuvotteluun osallistuja hyväksyy muistion sisällön. (Työterveyslaitos s.a.)

2.5 Pitkä sairauspoissaolo

Jos työntekijä on ollut pitkään poissa työstään ja poissaolo pitkittyy esimerkiksi yli 90 päivää, tulee sopia työterveysneuvottelu. Neuvottelussa arvioidaan työntekijän työkykyä. Pitkässä poissaolossa tarvitaan myös työterveyslääkärin kirjallinen arvio työntekijän työkyvystä ja tämä arvio annetaan työntekijälle. Pitkän poissaolon työterveysneuvottelussa on tavoitteena löytää keinot, joilla voitaisiin helpottaa työntekijän mahdollisuutta palata töihin. Työterveysneuvottelussa mietitään työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa yhdessä, voisiko työtä järjestellä uudelleen tai muokata työtehtäviä niin, että työntekijälle olisi mahdollista palata töihin. Työterveysneuvottelun jälkeen työterveyslääkäri kirjoittaa lausunnon näkemyksestään työntekijän työkyvystä ja töihin palaamisesta. Jos työntekijän poissaolo on jatkunut yli 60 päivää, täytyy työntekijän lähettää Kelalle B-lausunto. B-lausunnon saatuaan Kela tutkii työntekijän kuntoutustarpeen. Samanaikaisesti Kela lähettää työntekijälle tietoa kuntoutusmahdollisuuksista. (Jalli s.a.)

2.6 Osasairauspäiväraha

Osasairauspäivärahan tavoite on mahdollistaa työntekijän paluu takaisin täysipäiväiseen työhön, jos työntekijällä on työkyvyssä haasteita. Osasairauspäivärahalla voidaan myös auttaa työntekijän työskentelyn jatkumista. Kun osasairauspäivärahaa haetaan Kelalta, työntekijän on oltava yrityksen kokoaikainen työntekijä. Kun työntekijä aloittaa työskentelyn osasairauspäivärahalla, tulee hänen työaikansa olla 40–60 %:a pienempi, kuin hänen normaali työaikansa. Osasairauspäivärahaan tarvitaan myös työterveyslääkäriltä B-lausunto, johon lääkäri kirjaa arvionsa työntekijän työkyvystä. Jos työntekijä saa palkkaa työnantajalta osa-aikatyön mukaan, työntekijä saa osa-aikaiselta työsäoloajaltaan Kelalta osasairauspäivärahaa. Jos taas työnantaja maksaa työntekijälle normaalisti kokoaikaisen työntekijän palkkaa, saa työnantaja Kelalta osasairauspäivärahaa. Osasairauspäivärahalla työntekijän on työskenneltävä keskeytymättömästi ainakin 12 arkipäivää ja sen turvin voi työskennellä 120 arkipäivää. (Kela 2022)

2.7 Työtapaturmat

Yrityksellä on velvollisuus vakuuttaa työntekijät tapaturman varalta. Vakuutus korvaa työntekijän työtapaturman aiheuttamat sairauspoissaolot ja mahdolliset hoitokulut. Työtapaturmista tulee yritykselle aina kustannuksia epäsuorasti ja työtapaturmat voivat aiheuttaa myös haittaa yrityksen maineelle. (Alahautala & Huhta 2018, 112–113.) Työturvallisuudesta huolehtiminen on tärkeää ja vakuutusyhtiö ottaa myös vakuutusten hinnoissa huomioon työturvallisuuden ja yrityksen hyvän työturvallisuustason. (Fennia-konserni s.a.)

2.8 Varhainen tuki osana työkykyjohtamista

Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on huolehtia työkyvyn säilymisestä ennaltaehkäisevästi. Varhaisen tuen toimintamallilla halutaan tukea esihenkilötyötä ja edistää tasapuolisuutta. Kun tartutaan työssä havaittuihin haasteisiin ajoissa, voidaan välttyä turhilta poissaoloilta ja liian varhaiselta eläköitymiseltä. Tärkeinä toimijoina varhaisessa tuessa ovat yrityksen esihenkilöt, työntekijät, henkilöstöhallinto, työsuojelu ja työterveyshuolto. Toimivan varhaisen tuen edellytyksenä ovat selkeät toimintatavat työkykyasioissa. Yrityksen sairauspoissaolojen heräterajojen, ilmoituskäytäntöjen, seurannan ja toimintatapojen tulisi olla selviä kaikille. Vastuu varhaisen tuen keskustelusta ja sen käynnistämisestä on yleensä työntekijän esihenkilöllä. Varhaisen tuen malli myös varmistaa, että jokainen ymmärtää vastuunsa ja roolinsa varhaisessa tuessa. (Elo 2017, 15–16.)

2.9 Varhaisen tuen keskustelu

Varhaisen tuen keskustelu tulee käydä esihenkilön ja työntekijän kesken, kun työntekijän työkyvyssä huomataan jotain hälyttävää. Työntekijä saa ottaa toisen henkilön tuekseen varhaisen tuen keskusteluun. Tarvittaessa varhaisen tuen keskustelussa on mukana henkilö henkilöstöhallinnosta. Huolen työkyvystä voi nostaa esiin työntekijä itse, kollega, esihenkilö, työsuojelu tai työterveyshuolto. Varhaisen tuen keskustelussa koetetaan selvittää, millaisia haasteita työntekijällä on työn tekemisessä ja voitaisiinko niitä ratkaista sisäisesti työpaikalla. Varhaisen tuen keskustelun perusteella laaditaan yleensä varhaisen tuen lomake, johon kirjataan, mitä toimenpiteitä on yhdessä sovittu. Lomakkeeseen kirjataan myös seuraava varhaisen tuen seurantakeskuselu, jolloin voidaan tarkastella tilannetta ja onko sovituista toimenpiteistä ollut hyötyä. Varhaisen tuen keskustelun olisi hyvä olla rauhallisessa paikassa ja keskustelun ilmapiiirin arvostava. Jos varhaisen tuen keskustelussa nousee esille selvästi jokin ongelma terveydessä, saatetaan asia työterveyshuollon tietoon. (Rauramo 2022, 11–13.)

3 Varhaisen tuen oppaan luominen

Toiminnallisessa opinnäytetyössä valmistunut varhaisen tuen opas on tarkoitettu ensisijaisesti Picnic Finland Oy:n esihenkilöiden avuksi työkykyjohtamiseen. Varhaisen tuen oppaan tekemisessä sovellettiin palvelumuotoilun keinoja.

3.1 Menetelmänä palvelumuotoilu

Palvelumuotoilussa päämääränä on vastata palvelun loppukäyttäjän todellisiin tarpeisiin. Palvelumuotoilussa halutaan luoda hyötyä palvelun käyttäjälle, oli hänen toimenkuvansa mikä tahansa, mutta kuitenkin niin, että myös palveluntarjoaja saa hyötyä palvelumuotoilusta. Palvelumuotoilun päämääränä on helpottaa palvelun hyödyntämistä ja mahdollistaa palvelun käyttöä. (Koivisto, Sänjäkangas & Forsberg 2019, 34–35.) Palvelumuotoilua voidaan hyödyntää hyvin yrityksen sisäisten prosessien edistämisessä. Kun palvelumuotoilua hyödynnetään sisäisten mallien hiomisessa, voidaan sen avulla uudistaa tai kirkastaa olemassa olevia toimintatapoja. (Koivisto ym. 2019, 60.)

Kun halutaan hioa tai uudistaa palveluita, voidaan apuna käyttää palvelumuotoiluprosessia. Palvelumuotoiluprosessiin kuuluvia vaiheita ovat määrittely, tutkimus, suunnittelu, palvelutuotanto ja arviointi. (Tuulaniemi 2011, 126–128.) Näiden edellä mainittujen prosessin vaiheiden avulla tarkastellaan palvelun kehittämistä mahdollisimman laajasti kokonaisuutena. Määrittelyvaiheessa tavoitteena on sisäistää olemassa oleva ongelma. Tarkoituksena tässä vaiheessa on myös oivaltaa yrityksen tavoittelema lopputulos. Tämän jälkeen siirrytään tutkimusvaiheeseen, jossa yritetään löytää erilaisin tavoin näkemys siitä, miten ja mitä kaikkea vaaditaan, jotta päästään haluttuun lopputulokseen. Suunnitteluvaiheessa pohditaan erilaisia keinoja ja tapoja saavuttaa asetetut tavoitteet. Tässä vaiheessa voidaan jakaa tuotos tai palvelu loppukäyttäjille kokeiltavaksi. Suunnitteluvaiheessa tehdään myös päätökset ja tarkennukset lopputuotoksen kehittämiseksi. Palvelutuotantovaiheessa tuotos tai palvelu toteutetaan ja jaetaan käyttöön. Tässä vaiheessa loppukäyttäjät saavat arvioida lopputuotosta. Palvelumuotoiluprosessin viimeisessä vaiheessa, arvioinnissa, tutkitaan tuotoksen tai palvelun käyttäjäkokemusta. Saatujen palautteiden perusteella voidaan tehdä muutoksia ja parannuksia. (Tuulaniemi 2011, 126–129.) Olen avannut palvelumuotoiluprosessin vaiheet ja sisällöt varhaisen tuen oppaan tekemisestä kuvassa 1.



Kuva 1. Varhaisen tuen oppaan palvelumuotoiluprosessi (mukaillen Tuulaniemi 2011, 128)

3.2 Määrittely

Ensimmäisenä lähtökohtana varhaisen tuen oppaan tekemisessä oli määrittelyvaihe. Tarve varhaisen tuen osaamisen vahvistamiselle nousi esille Picnic Finland Oy:n sisäisen työryhmän työkykyjohtamisen nykytilan arviointia tehtäessä. Sisäiseen työryhmään kuului itseni lisäksi henkilöstöjohtaja, työturvallisuuspäällikkö, esihenkilö ja HR-kehityspäällikkö. Työkykyjohtamisen nykytilan arvioiminen tehtiin Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elon sähköisellä itsearviointityökalulla. Työkykyjohtamisen nykytilan itsearviointityökalu on yrityksen ja Elon keskinäinen luottamuksellinen työkalu, jolla voidaan tarkastella työkykyjohtamisen eri osa-alueita ja havainnoida yrityksen mahdollisia työkyvyttömyysriskitekijöitä. (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo s.a.) Itsearvioinnin perusteella huomasimme, että yksi merkittävä kehityskohde ja toimenpiteitä vaativa osa-alue oli tukea ja varmistaa esihenkilöiden varhaisen tuen vahvempaa osaamista Picnic Finland Oy:ssä.

3.3 Tutkimus

Seuraava vaihe varhaisen tuen oppaan tekemisen prosessissa oli tutkimus. Tässä vaiheessa tutustuin Picnic Finland Oy:n sen hetkisiin varhaisen tuen materiaaleihin ja työkaluihin. Varhaiseen tukeen oli erilaisia ohjeita, Word-muotoinen varhaisen välittämisen malli ja käytössä oli sähköinen Mehiläisen EsihenkilöKompassi. Varhaisen välittämisen mallissa oli kirjattuna kaikki tarvittavat asiat ja toimenpiteet työntekijän työkyvyn tukemiseen, mutta Mehiläisen EsihenkilöKompassista oli kerrottu suppeasti, mikä se on ja mihin sitä käytetään. Tästä oli oma erillinen ohjeistus, mutta huomasin, että selkeämpi linkitys EsihenkilöKompassin hyödyntämisestä varhaisessa tuessa olisi hyvä

olla olemassa. Myös selkeät vastuut ja roolit varhaisessa tuessa Picnicin sisällä ja työterveyshuollossa olisi hyvä kuvata.

Varhaiseen tukeen liittyvät sovitut toimintamallit, ohjeistukset ja käytössä olevat työkalut loivat edellytykset hyvään esihenkilön työkykyjohtamiseen varhaisessa tuessa. Tutkimuksen loppupäätelmä oli, että ohjeistus varhaisen tuen malliin ja siihen liittyvä materiaali olivat liian hajallaan eri paikoissa, ja materiaali oli puutteellista joltain osin. Tarvittiin selkeä materiaali, jossa kaikki varhaiseen tukeen liittyvä asia olisi samassa paketissa ja eri toimijoiden vastuut ja roolit olisivat kuvattuina.

3.4 Suunnittelu

Tutkimuksen jälkeen tuli varhaisen tuen oppaan suunnitteluvaihe. Kehityskohteen määrittelyn, varhaisen tuen materiaaleihin ja työkaluihin tutustumisen jälkeen havaittiin, että varhaisen tuen toiminnan vahvistaminen esihenkilötyössä olisi hyvä toteuttaa oppaan muodossa. Suunnitteluvaiheessa kirkastui ajatus selkeästä ja helppolukuisesta varhaisen tuen oppaasta, jossa kaikki varhaiseen tukeen liittyvä asia olisi kootusti yhdessä paikassa. Tämän jälkeen tehtiin suunnitelma ja viitteellinen aikataulu varhaisen tuen oppaan luomiselle. Aikataulu oli joustava, sillä tiedostettiin, että oma roolini ja päivittäiset työtehtäväni vaativat runsaasti aikaani. Osallistuin varhaisen tuen oppaan teon aikana muihin työkykyjohtamisen materiaalien tuottamiseen – näitä olivat esimerkiksi työsuhteopas ja turvallisuussuunnitelma.

Minulle jäi itselleni vapaat kädet suunnitella, millaisessa muodossa varhaisen tuen opas toteutettaisiin. Olin ollut mukana tekemässä materiaalia Picnic Finland Oy:n työkykyjohtamisen muihin osalualueisiin liittyen ja niitä oli tehty PowerPoint ja Word -muotoisina. Päätin toteuttaa varhaisen tuen oppaan sähköisenä PowerPoint-muotoisena, sillä sitä on vaivaton päivittää ja muuttaa aina tarvittaessa.

Picnic Finland Oy:n ravintoloita on ympäri Suomea ja kun varhaisen tuen opasta koulutetaan esihenkilöille, on sen esittäminen helppoa PowerPoint-muotoisena. PowerPointissa on myös mahdollista kuvata varhaisen tuen prosesseja selkeästi ja havainnollisesti. Oppaassa on varhaisen tuen ohjeistusta kirjoitetussa muodossa, mutta myös prosesseja esitettyinä kuvamuodossa. Jokaisen esihenkilön on myös aina mahdollista palata varhaisen tuen opas -materiaaliin itsenäisesti, koska se jaetaan yrityksen Teams-alustalla esihenkilöiden HR-kanavalla. Esihenkilön on helppo tarkistaa varhaisen tuen prosessit, kun ne on kuvattu lyhyesti ja mahdollisimman havainnollisesti. Picnic-ravintoloissa työskentely on usein hyvin nopeatahtista; jos opas on liian pitkä ja täynnä tekstiä on siihen keskittyminen haasteellista.

3.5 Palvelutuotanto

Varhaisen tuen oppaan suunnitteluvaiheen jälkeen tuli varhaisen tuen oppaan tuottamisen vaihe. Keräsin kaiken Picnic Finland Oy:n varhaisen tuen materiaalin samaan paikkaan ja varmistin, että minulla oli käytössäni kaikki olemassa oleva materiaali. Kun aloin koota ja tehdä varhaisen tuen PowerPoint-opasta, oli minulla mahdollisuus saada yhteistyökumppaneiltamme materiaalia oppaan tekemisen tueksi. Työterveyden Teams-yhteistyötapaamisessa Mehiläisen asiakkuuspäällikön ja työterveyshoitajan kanssa kävimme läpi lyhyesti varhaisen tuen oppaan tekemistä ja siinä päätimme yhdessä, mitä ja millaista materiaalia he lähettävät minulle oppaan tekemisen tueksi. Sain työterveyshuollon yhteistyökumppaniltamme Mehiläisestä luottamuksellista materiaalia, jossa oli aiemmin Picnic Finland Oy:n ja Mehiläisen keskinäisiä sovittuja toimintatapoja ja tietoa varhaisesta tuesta.

Toinen yhteistyötaho, jolta sain luottamuksellista materiaalia liittyen varhaiseen tukeen, oli Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elon materiaali. Minulla oli Elon työkykyjohtamisen kehittämispäällikön kanssa Teams-palaveri, jossa esittelin omat ideani ja jo tehtyjä PowerPoint-sivuja sekä selitin, mitä kaikkea suunnittelin vielä tekeväni. Tämän perusteella sain luottamuksellista materiaalia oppaan teon tueksi.

Kun tein varhaisen tuen opasta, tutustuin myös muutamaa muuhun varhaisen tuen oppaaseen. Näitä oppaita olivat: Työkaluja, Opas HOK-Elannon esimiehille (Pitko 2020) ja Aktiivinen välittäminen, Vantaan kaupunki (Vantaan kaupungin paino 6/2007). Pidin tutustumisen näihin varhaisen tuen oppaisiin mahdollisimman suppeana ja pintapuolisena, koska tiedostin, että Picnic Finland Oy:ssä esihenkilöt ovat nuoria ja on tärkeä kiinnittää huomiota siihen, kuinka yrityksen varhaisen tuen prosesseja ja ohjeistuksia esitetään oppaassa. Varhaisen tuen oppaan tulisi olla helppolukuihin ja havainnollistava, jotta jokainen jaksaa keskittyä siihen. Toteutin varhaisen tuen oppaassa monia varhaiseen tukeen liittyviä prosesseja visuaalisten prosessikaavioiden avulla. Osa prosesseista on selitettynä myös tekstimuodossa ja osa on esitetty vain prosessikaaviona.

3.6 Arviointi

Viimeisimpänä vaiheena varhaisen tuen oppaan tekemisessä on arviointi. Varhaisen tuen opas on nyt valmis ja se otetaan käyttöön loppuvuodesta 2022. Varhaisen tuen prosesseja ja toimintatapoja koulutetaan esihenkilöille ja opas sisällytetään osaksi Picnic Finland Oy:n esihenkilöiden koulutusten vuosikelloa. Tavoitteena on työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen ja sisäisten toimintatapojen yhtenäistäminen. Varhaisen tuen oppaalla pystytään myös vahvistamaan avointa välittämisen kulttuuria. Varhaisen tuen oppaalla halutaan kertoa, että on oikein ja jokaisen tehtävä tarttua haastaviin tilanteisiin työpaikalla.

Työterveys, Picnic Finland Oy:n toimitusjohtaja ja HR- kehityspäällikkö ovat lukeneet ja tarkistaneet valmiin varhaisen tuen oppaan. Kaikilta näiltä tahoilta tuli pääsääntöisesti kehuja ja vain pari muutosehdotusta. Varhaisen tuen opas vaikuttaa opinnäytetyön valmistumisen hetkellä olevan valmis julkaistavaksi ja käyttöön otettavaksi.

Kun varhaisen tuen opas on ollut käytössä ja siitä saadaan käyttäjiltä palautetta, voidaan opasta muokata sen mukaan. Sinne voidaan lisätä uusia osa-alueita tai tehdä uusia visuaalisia prosessikaavioita. Oppaan avulla varhaisen tuen tärkeyttä on helpompi korostaa säännöllisesti. Varhaisen tuen opas ja koulutus liitetään osaksi esihenkilöiden arkijohtamista.

4 Pohdinta

Lähtökohta varhaisen tuen oppaan tekemiselle oli hyvin selkeä ja oppaan tarve oli tunnistettu. Toimeksianto varhaisen tuen oppaaseen tuli Picnic Finland Oy:n henkilöstöjohtajalta. Varhaisen tuen opas on osa isompaa Picnic Finland Oy:n työkykyjohtamisen mallia. Varhaisen tuen opas auttaa esihenkilöitä päivittäisessä työkykyjohtamisessa.

Varhaisen tuen opas on ajankohtainen ja tarpeellinen toimeksiantajalle. Nyt toteutetun oppaan ansiosta kaikki Picnic Finland Oy:n varhaiseen tukeen liittyvät ohjeet ja prosessit ovat yhdessä ja samassa oppaassa helposti saatavilla. Aiemmin varhaiseen tukeen liittyvää materiaalia oli erillään pienempinä kokonaisuuksina ja materiaalin koettiin olevan osittain puutteellista. Varhaisen tuen toimintamallin esille nostaminen ja sen tuominen kaikkien saataville varhaisen tuen oppaan muodossa helpottaa arjessa varhaisen tuen työkykyjohtamista. Varhaisen tuen opasta pääsee aina halutessaan kertaamaan ja esihenkilö saa tukea omaan työhön. Opas auttaa esihenkilöiden osaamisen vahvistamista ja sisäisten toimintatapojen yhtenäistämisen varmistamista. Opas kuvaa eri toimijoiden rooleja ja vastuita varhaisessa tuessa, jolloin jokaisen esihenkilön on helpompi hahmottaa oma vastuualueensa ja mitä häneltä odotetaan.

Koska opas on toteutettu sähköisenä PowerPoint-muodossa, on sen päivittäminen vaivatonta. Oppaaseen voi tarvittaessa lisätä uusia sivuja ja muokata mahdollisia muuttuneita tietoja. Varhaisen tuen oppaasta on yritetty tehdä ymmärrettävä ja selkeä. Oppaassa on esitetty kuvioita ja varhaisen tuen prosesseja visuaalisten prosessikuvioiden avulla. Varhaiseen tukeen liittyvien asioiden havainnollistaminen erilaisten kuvioiden avulla toivottavasti edesauttaa, että jokainen esihenkilö jakaa perehtyä tärkeään asiaan ja hyödyntää opasta omassa arjessaan.

Yksi varhaisen tuen oppaan kriittinen vaihe on käyttöönotto ja oppaan hyödyntäminen. Opas otetaan osaksi Picnic-akatemian esihenkilökoulutuksiin. Opas jaetaan esihenkilöille Teams-alustan HR-kanavalla ja näin sitä pääsee aina tarvittaessa nopeasti lukemaan. Varhaisen tuen mallia ja opasta tulee nostaa esille aika ajoin ja varmistaa, että jokainen esihenkilö on tietoinen varhaisen tuen prosesseista. Oppaan sivuja voi halutessaan hyödyntää myös yksittäin ja esihenkilö voi esimerkiksi ottaa mukaan varhaisen tuen keskusteluun tueksi tarvitsemansa sivut.

Oppaan päivittämisen ensisijainen vastuu Picnic Finland Oy:ssä on työhyvinvoinnista ja työterveysyhteistyöstä vastuussa olevalla henkilöstöhallinnon työntekijällä. On tärkeä reagoida toimintatapojen tai työterveysyhteistyön muutoksiin ja varmistaa, että varhaisen tuen opas on ajan tasalla. Näin varmistetaan, että kaikki toimivat sovittujen toimintatapojen mukaisesti. Kun opas on ollut käytössä, voi päivittämisen tarve tulla myös käyttäjiltä. Opasta käytettäessä voidaan huomata tarvetta lisätä tai syventää jonkin osa-alueen tietoja.

4.1 Kehitysehdotuksia

Varhaisen tuen oppaan ottaminen mukaan Picnic-akatemiaan esihenkilökoulutuksiin nousi kehitysideaksi heti oppaan teon alussa. Oppaan avulla toteutetaankin Picnic-akatemiaan varhaisen tuen koulutukset esihenkilöille ensi vuoden alusta alkaen. Oppaasta olisi myös hyvä kerätä palautteita esihenkilöiltä, kun opas on ollut käytössä vähintään puoli vuotta. Näin voidaan varmistaa, että opas palvelee esihenkilöitä heidän arjessaan. Palaute oppaan sisällöstä ja sen käytettävyydestä voidaan kerätä sähköisellä Webropol-kyselyllä, joka on jo käytössä muissa Picnic-akatemiaan koulutuspalautteiden keräämisessä.

On myös tärkeää, että opasta tarkistetaan ja päivitetään säännöllisesti, vähintään vuoden välein tai aina silloin, kun yrityksessä tapahtuu jokin muutos, joka vaikuttaa varhaisen tuen oppaaseen. Picnic Finland Oy:n sisäinen työryhmä tekee säännöllisesti työkykyjohtamisen tilanteen kartoituksen ja siinä samalla arvioidaan varhaisen tuen toimintamallit. Tämä on hyvin luonnollinen kohta pohtia ja tutkia varhaisen tuen oppaan sisältöä. Tällöin voidaan tarkistaa, onko oppaan tietoihin hyvä lisätä tai muuttaa jotain.

Varhaisen tuen opas on nyt PowerPoint-muodossa ja voisi olla hyvä tehdä siitä myös lyhyt tiivistelmä pdf-muotoisena dokumenttina. Joissakin tapauksissa se voisi olla myös käytännöllinen ja tulostettuna helppolukuinen. Työterveysyhteistyössä käytössä olevaan EsihenkilöKompassiin on liitettynä varhaisen tuen mallimme ja sinne tiivistelmä pdf-muotoisena olisi toimiva. Varhaisen tuen oppaaseen voisi myös ajatella liitettävän linkkejä eri tietoperustoihin, joiden avulla voidaan opastaa lukijaa syventämään tietämystään jostain tietystä varhaisen tuen osa-alueesta. Nykyään on myös olemassa paljon monenlaisia työkykyyn liittyviä podcasteja eri alustoilla ja opetusvideoita esimerkiksi YouTubea, joihin oppaassa voisi olla linkkejä. Voisi olla hyödyllistä kuunnella tai katsella työkykyjohtamiseen ja varhaiseen tukeen liittyviä julkaisuja, joista myös mainitaan itse oppaassa. Videot ja podcastit voisivat tukea varhaisen tuen osaamisen sisäistämistä.

Opinnäytetyönä valmistunut varhaisen tuen opas on suunnattu ensisijaisesti esihenkilöiden työskentelyn tueksi. Tulevaisuudessa organisaatiolle voisi olla hyötyä, jos olisi olemassa myös työntekijöille suunnattu varhaisen tuen opas, jossa varhaisen tuen mallia lähestyttäisiin työntekijän näkökulmasta. Oppaassa avattaisiin työkykyjohtamisen tärkeyttä ja sitä, miten jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työkykyynsä. Samalla lailla, kuin työkykyjohtaminen on tärkeä osa esihenkilöiden työtä, on työntekijöiden oman työkyvyn huomioiminen ja ylläpitäminen tärkeää. Työntekijät Picnic Finland Oy:ssä ovat suurimmaksi osaksi nuoria ja moni heistä voisi hyötyä oppaasta, jossa on ohjattu ja kerrottu selkeästi varhaisen tuen toimenpiteistä. Oppaassa voisi olla vinkkejä työkyvyn ylläpitämiseksi ja selkeästi kerrottu, miten he voivat saada tukea työkykyasioihin. Oppaassa voisi olla esimerkiksi ohjeistusta, kuinka työntekijä voi valmistautua varhaisen tuen keskusteluun.

4.2 Oma oppinen

Koen perehtyneeni todella hyvin Picnic Finland Oy:n varhaisen tuen malliin, varhaisen tuen materiaaleihin ja työkaluihin. Kun pohdin oppaaseen tulevien asioiden rajaamista, tulin samalla perehtyneeksi muihin Picnic Finland Oy:n työkykyjohtamisen osa-alueisiin. Varsinkin varhaisen tuen roolit ja toimintatavat kirkastuivat itselleni varhaisen tuen opasta tehdessäni. Tämä auttaa minua työssäni, koska jatkan työskentelyä henkilöstö-, työkyky- ja työturvallisuusasioiden parissa. Tästä hyötyy samalla työnantajani, koska pystyn vielä paremmin auttamaan ja ohjaamaan esihenkilöitä varhaisen tuen asioissa.

Omaksuin varhaisen tuen opasta tehdessäni, kuinka palvelumuotoilun keinoja voidaan hyödyntää yrityksen sisäisten mallien kehittämisessä ja tarvittaessa aivan uusien luomisessa. Ymmärrän kaikkien palvelumuotoiluprosessin vaiheiden tärkeyden ja pystyn hyödyntämään oppimaani erilaisten oppaiden tai materiaalien toteuttamisessa palvelumuotoilun avulla myös tulevaisuudessa. Olisin voinut yrittää hyödyntää vielä enemmän työterveyttä oppaan teon alkuvaiheessa, mutta lopulta oman oppimisen ja perehtymisen kannalta voi olla hyvä, että etsin itsenäisesti tietoa Picnic Finland Oy:n varhaisen tuen mallista ja varhaisen tuen malliin liittyvää materiaalia.

Opin myös, että voisin kehittää ajanhallintataitojani ja olisi hyvä tehdä itselleni tarkka pitkän tähtäimen suunnitelma. Suunnitelmassa olisi hyvä olla opinnäytetyön eri vaiheet pilkottuina pienempiin osiin. Näin olisi helpompi myös motivoitua tekemiseen, kun opinnäytetyöprosessi ei tuntuisi niin isolta ja uuvuttavalta. Jos vaiheet olisi pilkottu pienempiin vaiheisiin, olisi helpompi havainnoida, kuinka paljon on saanut aikaan ja mitä vaihteita on vielä tekemättä. Olisi motivoivaa huomata, että työ etenee, vaikka tekemistä on paljon. Tästä voisin hyötyä paljonkin, kun olisin etukäteen jäsennellyt paremmin mihin, milloin ja miten aikani käytän. Opinnäytetyön tekemiseen käytetty aika on ollut rajallista, koska olen ollut koulussa ja töissä samaan aikaan. Toisaalta tätä opinnäytetyötä tehdessä työssäni tapahtui paljon erilaisia muutoksia, jotka vaikuttivat varhaisen tuen oppaan tekoprosessiin ja aikatauluun. Minun oli tehtävä päivittäisessä työssäni koko ajan priorisointia, mihin käytän aikani ja varhaisen tuen opas sai väistyä pariinkin otteeseen muun kiireellisemmän tekemisen tieltä. Varhaisen tuen oppaan tekemisen siirtyminen oli aina sovittu yhteisesti Picnic Finland Oy:n henkilöstöjohtajan kanssa.

Jos olisin nyt aloittanut opinnäytetyön tekemisen, olisin ehkä aloittanut opinnäytetyöopintojakson hieman myöhemmin. Olisin hyötynyt siitä, ettei minulla olisi ollut ollenkaan tai vain muutama muu kurssi samaan aikaan, sillä vielä keväällä 2022, aloittaessani opinnäytetyön tekemisen, minulla oli muitakin kursseja. Toki tavoitteeni on ollut koko ajan valmistua niin pian kuin mahdollista, ja tämän vuoksi olen välillä valinnut hieman liikaakin kursseja. Opiskelun lisäksi oma arki ja työssä käyminen ovat vieneet energiaa ja olen ajoittain tunnistanut oman jaksamiseni olevan koetuksella. Koen, että

opinnäytetyön tekeminen on ollut stressaavaa ja kuormittavaa, mutta samaan aikaan kuitenkin innostavaa ja palkitsevaa. Itse varhaisen tuen oppaan tekeminen oli mieluista.

Koen tässä toiminnallisessa opinnäytetyössäni pystyväni hyödyntämään opinnoissani aiemmin opimaani ja olen valinnut tradenomiopinnoissani HR ja johtaminen -suuntautumisen. Olen valinnut opintotarjonnasta niin paljon kuin mahdollista työhyvinvointiin ja henkilöstöjohtamiseen liittyviä kursseja. Koska oma työni on asiantuntijaroolissa toimimista henkilöstöhallinnossa, koen, että olen hyötynyt erityisesti kaikista työhyvinvointiin ja johtamiseen liittyvistä kursseista. Nyt tekemäni toiminnallinen opinnäytetyö tukee myös tämänhetkistä omaa työtäni ja haluan tulevaisuudessa suuntautua työssäni vahvasti työkyky- ja työhyvinvoinnin asioihin. Koen nämä itselleni tärkeiksi aiheiksi ja haluan edesauttaa työntekijöiden hyvinvointia.

Lähteet

Alahautala, T. & Huhta, H. 2018. Johda terveyttä: Työnantajan opas. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 12.9.2022.

Aula Research Oy. 2016. LähiTapiola, Elo. Kilpailukykyä työhyvinnoista raportti. Luettavissa: https://www.epressi.com/media/userfiles/15301/1463032192/kilpailukyky_tyohyvinnoista_raportti.pdf. Luettu: 10.9.2022.

Elo 20.9.2022. Kolme näkökulmaa, miksi johdon kannattaa olla kiinnostunut työkykyjohtamisesta. Luettavissa: <https://www.elo.fi/fi-fi/elomedia/2022/kolme-nakokulmaa-miksi-johdon-kannattaa-olla-kiinnostunut-tyokykyjohtamisesta>. Luettu: 12.9.2022.

Elo 2017. Työkykyjohtamisen käsikirja- tietoa ja ohjeita työpaikalle. Luettavissa: <https://docplayer.fi/70166918-Tyokykyjohtamisen-kasikirja.html>. Luettu: 13.9.2022.

Fennia-konserni s.a. Työtapaturmavakuutus työntekijöidesi turvaksi. Luettavissa: <https://www.fennia.fi/tyontekijoiden-vakuutukset/tyontekijan-tapaturmavakuutus>. Luettu: 10.9.2022.

Hellström, E. & Parkkonen, P. 2022. Sitran selvityksiä 214. Vastuullisuuden tulevaisuus: Miten vastuullisuus kohtaa kestävyuden ja vaikuttavuuden? Sitra 2022. PunaMusta Oy. Luettavissa: https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/06/sitra_vastuullisuuden_tulevaisuus_fin_0822.pdf. Luettu: 13.9.2022.

Jalli, A. s.a. Sairauspoissaolo ja sairauspäiväraha. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/sairausloma>. Luettu: 10.9.2022.

Kansaneläkelaitos 11.9.2022. Kuka voi saada osasairauspäivärahaa? Luettavissa: <https://www.kela.fi/osasairauspaivaraha-kuka-voi-saada>. Luettu: 14.9.2022.

Kansaneläkelaitos 11.9.2022 . Osasairauspäivärahan määrä ja maksaminen. Luettavissa: https://www.kela.fi/osasairauspaivaraha_maara. Luettu: 14.9.2022.

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo s.a. Palvelut asiakkaillemme. Luettavissa: <https://www.elo.fi/fi-fi/tyonantaja/tyokykyjohtamisen-palvelut/palvelut-asiakkaillemme>. Luettu: 13.9.2022.

Koivisto, M., Säynäjäkangas, J. & Forsberg, S. 2019. Palvelumuotoilun bisneskirja. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 12.9.2022.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki. E-kirja. Luettu: 11.9.2022.

Mehiläinen s.a. Kompassi-työkalut työkyvyn varhaiseen tukemiseen. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/johtamiseen/kompassi-seurantatyokalut-tyonantajalle>. Luettu: 4.9.2022.

Picnic 2022. Luettavissa: <https://www.picnic.fi>. Luettu: 4.9.2022.

Pitko, T. 2020. Työkaluja arjen työkykyjohtamiseen. HOK-Elanto Henkilöstötoiminnot 2020. Luettavissa: https://view.sok-julkaisut.fi/sites/all/files/public_files/documents/hok-elanto/0d5a78e2d93ab2bf1aefe8805f10d8fc/document.pdf. Luettu: 15.9.2022.

Rauramo, P. 6. uudistettu painos 2022. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/09/Tyokyvyn-hallinta-seuranta-ja-varhainen-tuki.pdf>. Luettu: 17.9.2022.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Talentum. Helsinki. E-kirja. Luettu: 4.9.2022.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Luettavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Luettu: 17.9.2022.

Työterveyslaitos s.a. Pikaopas työterveysneuvotteluun. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyoterveysneuvottelu-ratkaisuja-tyohon/pikaopas-tyoterveysneuvotteluun>. Luettu: 12.9.2022.

Työterveyslaitos s.a. Työkykyjohtaminen – mitä ja miksi? Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/tyokykyjohtaminen-mita-ja-miksi>. Luettu: 14.9.2022.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu: 17.9.2022.

Vantaan kaupungin paino 6/2007. Aktiivinen välittäminen. Vantaan kaupunki. Luettavissa: <https://www.yumpu.com/fi/document/read/44600118/aktiivisen-valittamisen-opas-vantaan-kaupunki>. Luettu: 15.9.2022.

Liitteet

Liite 1. Varhaisen tuen opas on luottamuksellinen ja tarkoitettu vain Picnic Finland Oy:n käyttöön.