

Aktiivisen tuen toimintatavan itsearviointi

Aktiivisen tuen toimintatavan avulla tuetaan työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista organisaatiossa. Toimintatapaan sisältyy varhaisen tuen, paluun tuen ja tehostetun tuen vaiheet sekä työterveysyhteistyö.

Tämän itsearvioinnin avulla voit arvioida aktiivisen tuen toimintatavan perusrakennetta, selkeyttä, juurruttamista ja johtamista sekä työterveysyhteistyötä. Saat helposti selville kehittämiskohteet ja vahvuudet – ja voit tehdä konkreettisia suunnitelmia toimintatavan kehittämiseksi.

Ohje arviointiin:

Anna väittämille pisteitä sen mukaan, miten ne toteutuvat organisaatiossasi. Laske pisteesi yhteen ja vertaa tulostasi kunkin osion maksimipisteisiin ja kokonaispisteisiin.

AKTIIVISEN TUEN TOIMINTATAVAN PERUSRAKENNE

Varhaisella tuella tarkoitetaan esimiehen ja työyksikön omia toimia työkyky- ja työyhteisöongelmien ehkäisemiseksi. Arvio: 0 = ei toteudu, 1 = toteutuu osittain, 2 = toteutuu kattavasti	Pisteet (0-2)
Varhainen tuki on käytössä.	
Toimijoiden roolit ja vastuut on kuvattu varhaisen tuen vaiheessa.	
Varhaisen tuen vaiheesta on tehty prosessikuvaus.	
Esimiehet tunnistavat varhaisen tuen tarpeita jo ennen poissaolohälytyksiä (kun huoli herää).	
Korvaavan työn malli on käytössä.	

Tehostetulla tuella tarkoitetaan toimia, joilla työssä jatkamista tuetaan, kun työntekijän työkyky on jo heikentynyt tai kun työyhteisössä on jo ongelmia. Tehostettuun tukeen siirrytään, kun esimiehen omat toimet eivät enää riitä, vaan hän tarvitsee yhteistyökumppaneita. Arvio: 0 = ei toteudu, 1 = toteutuu osittain, 2 = toteutuu kattavasti	Pisteet (0-2)
Tehostettu tuki on käytössä.	
Toimijoiden roolit ja vastuut on kuvattu tehostetun tuen vaiheessa.	
Tehostetun tuen vaiheesta on tehty prosessikuvaus.	
Esimiehet tunnistavat tehostetun tuen vaiheen vaihtoehtoja (esim. ammatillinen kuntoutus, osasairauspäiväraha, osatyökyvyttömyyseläke, työyhteisösovittelu).	

Paluun tuella tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan työntekijän työhön palaamista esimerkiksi pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Arvio: 0 = ei toteudu, 1 = toteutuu osittain, 2 = toteutuu kattavasti	Pisteet (0-2)
Paluun tuki on käytössä.	
Toimijoiden roolit ja vastuut on kuvattu paluun tuen vaiheessa.	
Paluun tuen vaiheesta on tehty prosessikuvaus.	
Esimiehet sopivat yhteydenpidosta jo työntekijän sairauspoissaolon alkaessa.	

Perusrakenne, pisteet yhteensä (max 26 pistettä)	
---	--

AKTIIVISEN TUEN TOIMINTATAVAN SELKEYS

Arvio: 0 = ei toteudu, 1 = toteutuu osittain, 2 = toteutuu kattavasti	Pisteet (0-2)
Toimintatapa on esimiesnäkökulmasta selkeä ja ymmärrettävä.	
Esimies tietää, keneen on yhteydessä eri tilanteissa.	
Toimintatavassa on kuvattu prosessin kulku erilaisissa työkykyä heikentävissä tilanteissa.	
Toimintatapa on helposti löydettävissä esim. organisaationne intranetistä.	
Toimintatavan selkeys, pisteet yhteensä (max 8 pistettä)	

AKTIIVISEN TUEN TOIMINTATAVAN JUURUTTAMINEN

Arvio: 0 = ei toteudu, 1 = toteutuu osittain, 2 = toteutuu kattavasti	Pisteet (0-2)
Esimiehet käyttävät toimintatapaa aktiivisesti ja oikea-aikaisesti.	
Toiminnan kaikissa vaiheissa tarkastellaan sekä terveyttä että työtä ja sen sujuvuuden parantamista.	
Henkilöstö ymmärtää toimintatavan merkityksen.	
Henkilöstö käyttää toimintatapaa aktiivisesti.	
Toimintatapa on osa uuden työntekijän ja esimiehen perehdytysohjelmaa.	
Toimintatapaa päivitetään aina tarvittaessa.	
Toimintatapaa päivitetään laaja-alaisessa yhteistyössä keskeisten toimijoiden kanssa.	
Työterveyshuolto toimii aktiivisesti toimintatavan juurruttamisessa.	
Toimintatavan juurruttaminen, pisteet yhteensä (max 16 pistettä)	

AKTIIVISEN TUEN TOIMINTATAVAN JOHTAMINEN

Arvio: 0 = ei toteudu, 1 = toteutuu osittain, 2 = toteutuu kattavasti	Pisteet (0-2)
Aktiivisen tuen toimivuudelle on asetettu selkeät muutostavoitteet (koskien esim. työilmapiirin parantamista, henkilöstön työhyvinvoinnin parantamista, sairauspoissaolojen vähentämistä, työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämistä).	
Tavoitteiden toteutumista/muutosta aikaisempaan tilanteeseen arvioidaan selkein mittarein.	
Eri johtamisen tasoille on määritelty omat seurattavat mittarit (työyksikkötaso, toimialataso, organisaatiotaso).	
Seuranta- ja arviointivastuut on määritelty selkeästi (lähiesimiehet, toimialajohto).	
Henkilöstön tilaa ja henkilöstömuutoksia ennakoidaan säännöllisesti ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.	
Aktiivisen tuen toimintatavan kokonaisvastuu on määritetty tietylle taholle.	
Työkyvyttömyyskustannusten seuranta on vastuutettu tietylle taholle ja tietoja analysoidaan säännöllisesti ja ryhdytään sovittuihin toimenpiteisiin.	
Aktiivisen tuen seurantaan on sähköinen järjestelmä, joka edellyttää esimieheltä reagointia.	
Osatyökykyisten sijoittuminen yli toimialarajojen on mahdollistettu.	
Toimintatavassa on myös esitetty viimeisenä vaihtoehtona työsuhteen päättäminen, jos mitkään muut vaihtoehdot eivät tuo ratkaisua.	
Organisaation taloudellisen ja toiminnallisten päätösten yhteydessä arvioidaan niiden henkilöstövaikutuksia.	
Toimintatavan johtaminen, pisteet yhteensä (max 22 pistettä)	

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Arvio: 0 = ei toteudu, 1 = toteutuu osittain, 2 = toteutuu kattavasti	Pisteet (0-2)
Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet ovat linjassa aktiivisen tuen toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin.	
Työterveyshuollon toiminnalle on asetettu selkeät mittarit.	
Esimiehet osaavat käyttää työterveyshuollon palveluja aktiivisen tuen tilanteissa.	
Työterveyshuolto osaa aktiivisesti tarjota Kevan ja Kelan tarjoamia tukimuotoja työkyvyn ollessa alentunut.	
Työterveyshuolto tuntee Kevan tarjoamaa ammatillista kuntoutusta ja sen edellytyksiä.	
Työterveyshuolto tunnistaa työkykyriskissä olevan työntekijän ja työyhteisön, jossa on ongelmia ja ryhtyy aktiivisesti toimenpiteisiin.	
30-60-90-sääntö ja siihen liittyvät toimenpiteet toimivat sujuvasti.	
Työterveyshuollon roolit ja vastuut aktiivisen tuen toimintatavassa on selkeästi määritelty.	
Työterveysyhteistyö, pisteet yhteensä (max 16 pistettä)	

KOKONAISPISTEET
OMAT PISTEET

Perusrakenne (max 26 pistettä)	
Toimintatavan selkeys (max 8 pistettä)	
Toimintatavan juurruttaminen (max 16 pistettä)	
Toimintatavan johtaminen (max 22 pistettä)	
Työterveysyhteistyö (max 16 pistettä)	
Kokonaispisteet yhteensä (max 88 pistettä)	

Arvioijan nimi:	Arvioitava organisaatio:	Arviointipäivämäärä: