

Päivitetyn aktiivisen tuen mallin käyttöönotto 1.9.2022

Yhteinen kirkkoneuvosto 25.08.2022 § 301
587/01.04.00/2022

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus Yhteinen kirkkoneuvosto

- 1) merkitsee tiedoksi 8.12.2016 hyväksytyn Helsingin seurakuntayhtymän aktiivisen tuen toimintamallin sekä siihen tässä todetut täsmennykset.
- 2) toteaa, että päivitetty malli on voimassa 1.9.2022 lukien toistaiseksi.

Käsittely Riitta Kajander selosti asiaa.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus
Nykyinen aktiivisen tuen malli otettiin käyttöön 1.1.2017. Se tehtiin työkyvyn tukemisen kokonaisvaltaiseksi malliksi yhteistyössä Kevan ja muiden seurakuntatalouksien kanssa.

Keskeiset täsmennykset toimintatapoihin

Päivitetystä aktiivisen tuen toimintatavassa panostetaan entistä enemmän ennakoivaan, arkiseen keskusteluun, jolla ylläpidetään työhyvinvointia. Toimintatavassa reagoidaan matalalla kynnyksellä ja otetaan tarvittaessa käyttöön mallin mukaiset toimintatavat. Ennakoivia merkkejä, jolloin huoli on syytä ottaa puheeksi, ovat erityisesti käyttäytymisen muutos ja jatkuvat ylityöt. Tiivistelmässä kiteytetään mallin toimintatavat sujuvan työn varmistamiseksi.

Päivitettyä mallia on laajennettu ja tarkennettu, mm. prosesseja on selkeytetty. Edellinen malli oli tehty diapohjalle. Eri toimijoiden rooleja ja vastuita on täsmennetty mallin eri vaiheissa. Aktiivisen tuen mallin toimintatavan tarkastelupisteet rooleittain (5.) kuvataan mallissa taulukkona. Kokonaan uutena kohtana on (6.) mallin johtaminen, arviointi ja seuranta.

Aktiivinen tuen toimintamalli on edelleen kolmiosainen. Se koostuu kolmesta osasta:

1. **Varhainen tuki työyksikössä**, osana päivittäistä esihenkilötyötä ja vuorovaikutusta. Varhaisen tuen keskeisin keino on työkykyongelmien puheeksi ottaminen.
2. **Tehostettu tuki**, kun työntekijän ongelmien ratkaisemiseen tarvitaan useita toimijoita, esim. työterveyshuolto, työsuojelu, kuntoutustahot. Keinoina ovat työkykyneuvottelu ja tehostetun tuen tukipolut.
3. **Paluun tuki**, pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Tuki käynnistyy jo poissaolon alkaessa ja jatkuu yhteydenpitona poissaolon aikana, paluun valmisteluna ja työhön paluun jälkeisenä seurantana.

Aktiivisen tuen tavoitteena on

- henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen.
- esihenkilöiden tukeminen havaitsemaan työkykyyn ja työstä suoriutumiseen liittyviä ongelmia ennakoivasti ja suunnitelmallisesti.
- antaa selkeä ja velvoittava malli, ja työkalu, jonka avulla voi myös perustella puheeksi ottamisen ja keskustelun asiasta.

Käyttöönotto

Ylimmälle johdolle järjestettiin päivitettyihin aktiivisen tuen käytäntöihin orientoiva koulutuspäivä keväällä (28.4.2022).

Päivitetty malli otetaan käyttöön 1.9.2022 alkaen. Syyskuusta 2022 alkaen järjestetään lähiesihenkilöille valmennusta mallin käytännöistä ja puheeksi ottamisesta. Ajankohdasta sovitaan rovastikunnittain/seurakunnittain. Valmennukseen liittyen tarjotaan ryhmätyönohjausta vertais- ja puheeksi ottamisen tueksi.

Henkilöstön perehdyttäminen ja aktiivisen tuen käytäntöihin tutustuttaminen toteutetaan syyskuusta alkaen erillisen viestintäsuunnitelman mukaisena. Mallia käsitellään syksyllä mm. tulokaspäivässä, työhyvinvointipäivillä 24.10. ja 25.10. sekä Teams-kanavilla.

Henkilöstöpalvelut tukee päivitetyn toimintamallin käyttöönotossa ja seuraa mallin mukaisen toimintatavan toteutumista yhdenmukaisesti koko henkilöstön osalta. Henkilöstöpalveluiden asiantuntijoita voi pyytää syksyn työntekijäkokouksiin.

Aktiivisen tuen mallin päivitystä on käsitelty luonnosvaiheessa mm. kirkkoherrainkokouksessa, johtajistossa, yhteistyötoimikunnan ja työsuojeluryhmän kokouksissa.

Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia”.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, puh. 09 2340 2460, 050 5178202,
riitta.kajander@evl.fi

Jakelu

Yhteistyötoimikunta
Seurakunnat