

Työterveyslaitos

Sujuvan, mielenterveyttä tukevan työterveysyhteistyön osa-alueet

Yhteistyön pohjana ovat työpaikan tilanne ja tarpeet, keskinäinen luottamus ja toisen tunteminen, joiden kautta muodostuu yhteinen näkemys.

Roolit ja vastuut

Työpaikan ja työterveyshuollon vastuu, yhteisvastuu

- roolien määrittäminen, roolitus sovitaan yhdessä
- vuosikello pohjana
- vastuunjako (esim. RACI-mallin mukaan)
- vastuista tiedottaminen

Työnantajan vaikutusmahdollisuudet

- roolien ja vastuiden selkeyttäminen työsuhteen alusta alkaen

Jokaisen oma vastuu

- itseohjautuvuus

Yhteistyö ja vuorovaikutus

Yhteistyön rakenteet ja foorumit

- palaverikäytännöt, osallistujat, agenda
- tiivis yhteydenpito, sovitut kanavat
- sekä työpaikan että työterveyshuollon osallisuus ja kiinnostus
- puolueettomuus asiakastyössä
- palautteen antamisen prosessit

Viestintä

- sähköiset työkalut, yhteiset alustat
- säännöllisyys, aktiivisuus, materiaalin tuottaminen yhteistyössä
- sujuva tiedonkulku toiminnasta
- ohjausryhmä, hyvinvointitiimi, työpaikkakokoukset, esihenkilöinfot, tilannekatsaukset

Yhteistyön näkyvyys työpaikalla

- ohjausryhmälle raportointi, toiveet ja kuulumiset
- työterveyshuolto mukana työeläkeyhtiöyhteistyössä

Työterveyspsykologi voimavarana

- osaamisen monipuolinen hyödyntäminen
- resurssien kohdistus oikein

Työterveyslaitos

Toiminnan suunnittelu

- yhdessä sovitut prosessit
- toiminnan mittarit, raportointi ja seuranta
- toimintasuunnitelma joustava käytännön työkalu
- vuosikello

Matalan kynnyksen työkykykeskustelut

Hiljaiset signaalit ja nopea reagointi

- läsnäolo, välittämistaidot, avoimuus ja kunnioittava työtapa
- varhainen puuttuminen etätyössä
- työterveysneuvottelun roolin vahvistaminen
- korvaavan työn malli
- kokemusasiantuntijan hyödyntäminen

Jaksamisen haasteet

- puheeksi ottaminen
- työkykyriskien tunnistaminen
- työterveyspalveluiden suurkuluttajien tunnistaminen
- ratkaisukeskeisyys

Tukea esihenkilöille

Helpot kanavat

- palautekanava esihenkilöille
- perehdytys työkykyjohtamisjärjestelmien käyttöön
- esihenkilöroolissa kehittyminen, koulutus
- työterveyshuollon ammattilaisen tuki

Mielen hyvinvoinnin johtaminen

- rakentava esihenkilö-alaiskeskustelu
- valmennus tyäjoustop keinoista
- ikäjohtaminen
- tunnejohtaminen

Voimavarojen vahvistaminen

- puhuminen mielen hyvinvoinnista
- sujuvan työn teon tukeminen
- hyvän työyhteisön kehittäminen
- työn imua työtä tuunaamalla

Kulttuurin muutos ja jatkuva kehittäminen / seuranta läpileikkaavat kaikki osa-alueet.

Digitaaliset työkalut ja niiden tuomat mahdollisuudet kulkevat mukana kaikessa yhteistyössä.