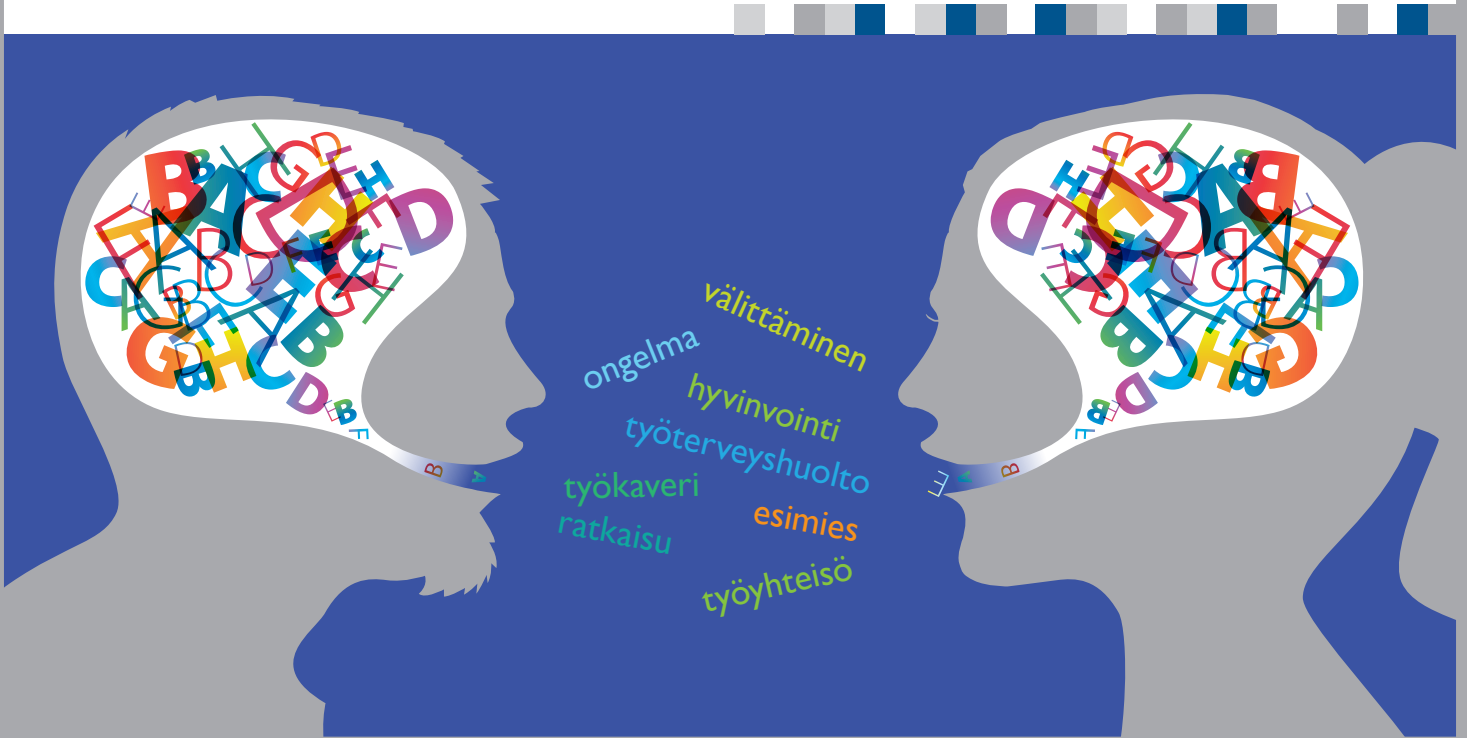




OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY of OULU



VARHAISEN TUEN MALLI

Työkalu yksilön, työyhteisön
erilaisten ongelmien havaitsemiseen,
puheeksiottamiseen ja ratkaisemiseen.

HENKILÖSTÖPALVELUT

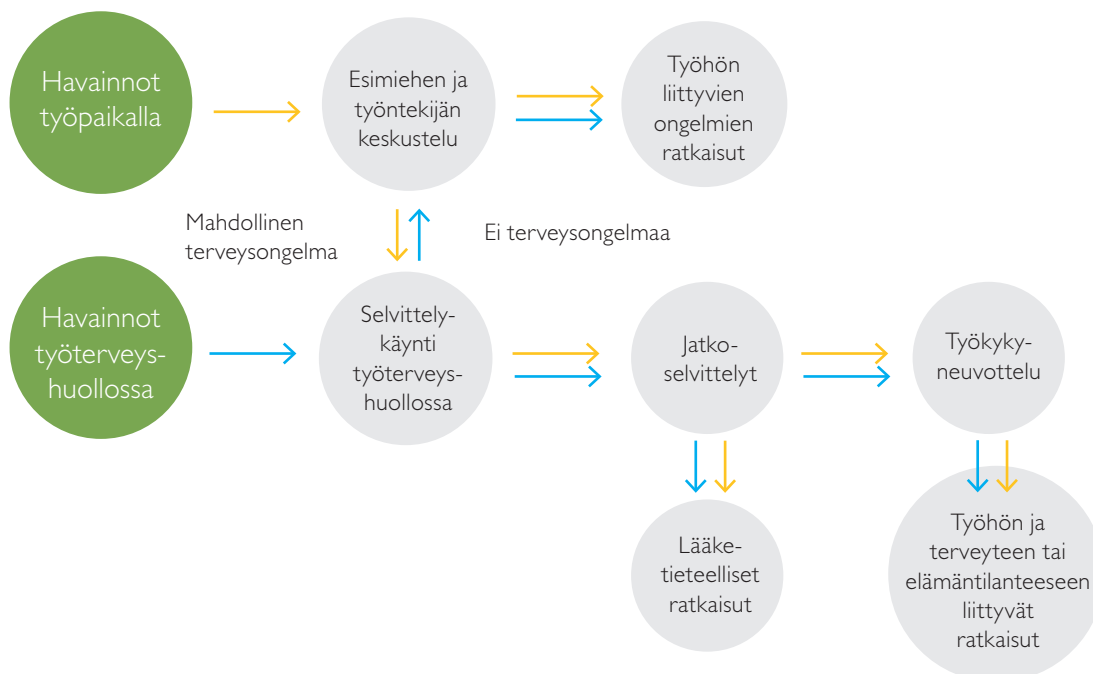


Varhaisen tuen malli

Varhaisen tuen malli on työkalu yksilön, työyhteisön ja koko organisaation erilaisten ongelmien havaitsemiseen, puheeksiottamiseen ja ratkaisemiseen. Varhainen tuki edistää huolenpidon ja välittämisen ilmapiiriä ja on siten osa hyvin toimivan työyksikön turvaverkkoa.

Oulun yliopiston työhyvinvointiryhmässä on kehitetty varhaisen tuen malli yliopiston yksiköiden käyttöön. Ryhmässä on ollut asiantuntijoita yliopiston yksiköistä, työsuojeluorganisaatiosta, työterveyshuollosta ja yliopiston hallinnosta.

Varhaisen tuen mallin tehtävänä on rohkaista yliopistoyhteisön jäseniä ja erityisesti esimiehiä myönteisen palautteen antamiseen ja huolta herättävien tai korjaamista kaipaavien asioiden esille nostamiseen. Hyvin toimiva varhainen tuki vähentää epäluuloja, pelkoja ja haitallista kilpailua ja lisää luottamusta esimieheen ja työyhteisöön. Varhaisen tuen mallia on hyvä käydä läpi esim. henkilöstökokouksissa, jotta koko työyhteisö on tietoinen varhaisen tuen mallin toimintatavoista.



TYÖPAIKALLA TEHDYT HAVAINNOT

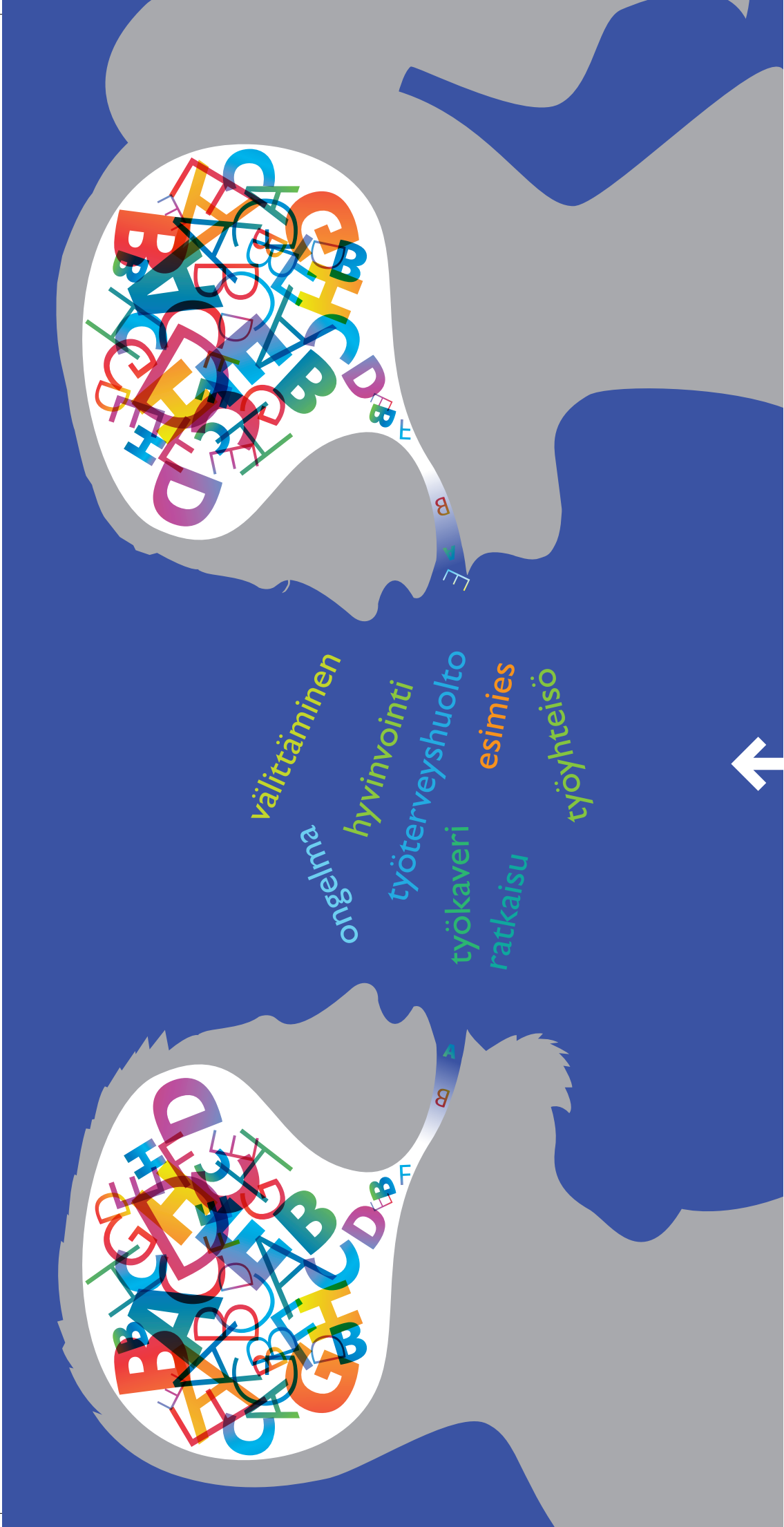
Merkkejä työntekoa ja työkykyä uhkaavista seikoista	Hälytysrajat	Toimenpiteet	Vastuutahot
Esimiehen havainnot	• asiakas-/opiskelijavälitukset • jatkuva negatiivinen puhe yksiköstä tai yliopistosta • yhteisten pelisääntöjen vähättely • virheiden etsiminen muista ja muiden syyttely • kiivastuminen ”pikkuasioista” • toistuva poisjäänti yksikön palaverista • maanantaipoissaolot ja muut runsaat poissaolot • alentunut toimintakyky tai työteho • töiden laiminlyönti • vetäytyminen omiin oloihin • keskittymis- ja oppimisvaikeudet • jatkuvat ylityöt, työhön uppoutuminen • tapaturma-alttius	Esimies ottaa asian puheeksi • onko tarpeen tehdä muutoksia työtehtävissä, työoloissa tai työyhteisössä • tarvitaanko työnohjausta tai koulutusta • onko tarpeen ottaa yhteys työterveyshuoltoon ja sopia jatkotoimenpiteistä • onko tarpeen sopia seurannasta • työkykyneuvottelujen tarpeen arviointi (työkykyneuvottelussa osapuolina työntekijä, esimies/ yksikön johto, työterveyshuolto)	Esimies, yksikön johto, työntekijä, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto, työsuojelu
Esimiehen havainnot epäasiallisesta kohtelusta tai seksuaalisesta häirinnästä	Esimerkkejä epäasiallisesta käytöksestä • kiusaaminen • huutaminen • halventava puhe henkilöstä tai hänen työ- tai elämäntilanteestaan • mielipiteiden väheksyminen tai niiden esittämisen rajoittaminen • toisten maineen mustaaminen ja töiden tai aikaansaannosten vähätteleminen • juoruaminen, panetteleminen • yhteisöstä eristäminen • terveyden uhkaaminen Esimerkkejä seksuaalisesta häirinnästä • sukupuolisesti vihjailevat eleet ja ilmeet • härskit puheet, kaksimieliset vitsit • fyysinen epämiellyttäväksi koettu koskettelu	Yliopiston ohje: Notio > turvallisuus-työterveys- ja hyvinvointi > tasa-arvo- ja -yhdenvertaisuus	Esimies, yksikön johto, työntekijä, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto, työsuojelu
Esimiehen havainnot päihdeongelmista	• työssä oleminen päihtyneenä • töihin tulo krapulassa • esimiesten ja työkaverien välttely • useat äkilliset työstä poissaolot	Hoitoonohjaus ja menettelytavat: Notio > Turvallisuus, työterveys ja hyvinvointi > Työsuojelu > Päihdeongelman hoitoonohjaus	Esimies, yksikön johto, työntekijä, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto, työsuojelu

	• sairauslomatodistukset eri lääkäreiltä • myöhästelyt ja ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset • toistuvat oma-aloitteiset työaikaluuotokset • työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset • toistuvat tapaturmat		
Kehityskeskustelu (yksikön tavoitekeskustelu ja kahdenkeskiset kehityskeskustelut)	• välinpitämätön tai epärakentava suhtautuminen tavoite- tai kehityskeskusteluun. • sovittuja tavoitteita ei ole saavutettu. (seurantaa pitkin vuotta) • ongelmia työkyvyssä, jaksamisessa, osaamisessa tai työmotivaatiossa • haluttomuus kehittää omaa ammatitaitoa	Esimies/työntekijä ottaa asian puheeksi • onko tarpeen tehdä muutoksia työtehtävissä, työoloissa tai työyhteisössä • tarvitaanko työnohjausta tai koulutusta • onko tarpeen ottaa yhteys työterveyshuoltoon ja sopia jatkotoimenpiteistä • onko tarpeen sopia seurannasta • työkykyneuvoittelujen tarpeen arviointi	Esimies, yksikön johto
Työntekijän omat kokemukset ja havainnot työstä selviytymisen vaikeudet	• ongelmia työkyvyssä, jaksamisessa, tavoitteiden selkeydessä, osaamisessa tai työmotivaatiossa • hankaluuksia työyhteisön toiminnassa	Työntekijä ottaa asian puheeksi esimiehen kanssa • onko tarpeen tehdä muutoksia työtehtävissä, työoloissa tai työyhteisössä • onko tarpeen ottaa yhteys työterveyshuoltoon ja sopia jatkotoimenpiteistä	Esimies, yksikön johto, työntekijä, työterveyshuolto, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluasiamiehet, henkilöstöhallinto
epäasiallinen kohtelu tai seksuaalinen häirintä	Esimerkkejä epäasiallisesta kohtelusta: • kiusaaminen • huutaminen • halventava puhe henkilöstä tai hänen työ- tai elämäntilanteestaan • mielipiteiden väheksyminen tai niiden esittämisen rajoittaminen • toisten maineen mustaaminen ja töiden tai aikaansaannosten vähätteleminen • juoruaminen, panetteleminen • yhteisöstä eristäminen • terveyden uhkaaminen Esimerkkejä seksuaalisesta häirinnästä: • sukupuolisesti vihjailevat eleet ja ilmeet • härskit puheet, kaksimieliset viisit • fyysinen epämiellyttäväksi koettu koskettelu • toisen sukupuolen alentaminen	Työntekijä ottaa asian puheeksi esimiehen kanssa • epäasiallisen kohtelun ilmenemisen tapa • esimies ottaa asian puheeksi osapuolten kanssa • onko tarpeen ottaa yhteys työterveyshuoltoon ja sopia jatkotoimenpiteistä • onko tarpeen sopia seurannasta • onko tarpeen keskustella luottamusmiehen/ työsuojeluvaltuutetun kanssa • onko tarpeen tehdä muutoksia työtehtävissä, työoloissa tai työyhteisössä Yliopiston ohje: Notio > Turvallisuus, työterveys ja hyvinvointi > Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	

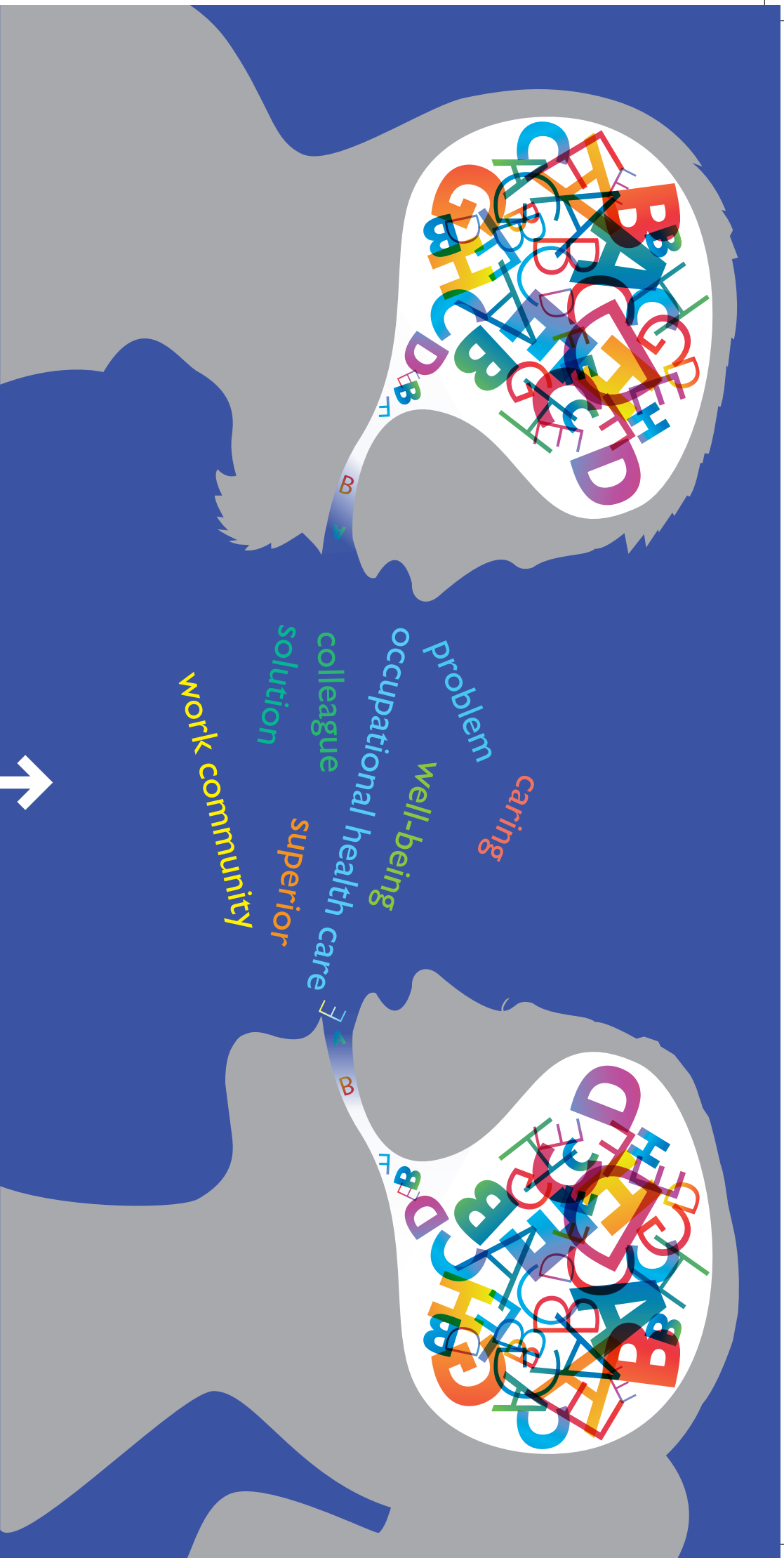
TYÖTERVEYSHUOLLOSSA TEHDYT HAVAINNOT

Merkkejä työntekoa ja työkykyä uhkaavista seikoista	Hälytysrajat	Toimenpiteet	Vastuutahot
Yksilötoiminta terveystarkastukset	• TKI: kohtalainen tai sen alle pisteet alle 37, (työkykyindeksi) • BMI: yli 30 (painoindeksi) • Score riski: 5% tai yli (valtimotautikuoleman vaaran riski) • DM: 12 pistettä tai yli, diabetesriski • BBI-I5: 50 tai yli, (vähintään kohtalainen) työuupumus • BDI-II, 19 tai yli, (kohtalainen) masennusriski • AUDIT: 15 tai yli, alkoholin käytöstä johtuva terveysriski Raja-arvot ovat suuntaa-antavia. Työterveyshuolto tekee aina kokonaisvaltaisen arvion.	Yksilöohjaus ja neuvonta: • työterveyslääkärille, työterveyshoitajalle, työpsykologille, työfysioterapeutille tai ravitsemusterapeutille ohjaaminen • ryhmiin ohjaus • työkykypalaverit • työkykyseminarit • työn uudelleen järjestelyt • työkokeilut • työhön paluun tukeminen • kuntoutus (ammatillinen ja lääkinällinen) • eläkemahdollisuuksien selvittäminen • työterveyshuollon suositukset	• työterveyshuolto • työntekijä • yhteistyössä: henkilöstöhallinto ja esimiestaho
työterveyshuoltopainotteinen sairastuvastaanotto	• toistuvat käynnit erilaisin syin /epämääräinen oireilu • epäsuhta diagnoosin ja sairauslomien määrän tai pituuden välillä • terveydelliset viitteet alkoholin liikakäytöstä tai huumeiden käytöstä • pitkäaikaissairaus	ks. edellä	<i>Eläkeyhtiöt:</i> Valtiokonttori, Varma, Kela Esimies/työyhteisö työterveyshuolto työsuojelu
Työyhteisötoiminta:	• työpaikkaselvityksessä tehdyn terveydellisen riskin arvio	• työterveyshuollon toimenpidesuunnitelma	työterveyshuolto esimies henkilöstöhallinto
työpaikkaselvitys	• yksikön riskiarvio, skaala 1–5 (jos yli 3 kohtalainen riski: toimenpiteitä tarvitaan)		

työyhteisötoiminta	• samasta yksiköstä ja/tai samasta aiheesta tulleet yhteydenotot työyhteisöongelmista • esimiehen yhteydenotot • työhyvinvointikyselyn tulokset		
Poissaoloihin liittyvät havainnot Sairauslomat ja muut poissaolot			
pitkä tai pitkittymässä oleva sairauspoissaolo	• yli 30 vrk yhtäjaksoinen sairauspoissaolo • yli 30 vrk sairauspoissaolo kumulatiivisesti vuoden aikana		
toistuvat lyhyet sairauspoissaolot	• yli kolme 1–3 päivän sairaus- tai muuta poissaoloa 4 kk:n aikana • kolme viikonlopun yhteyteen rajoittuvaa 1 p:n poissaoloa kuuden kk:n aikana • 7 peräkkäisen päivän ilmoittamattomat ja työsuunnitelmiin kuulumattomat poissaolot (työsopimuksen purkaminen /työsopimuslaki)	Esimies/työntekijä ottaa asian puheeksi, selvitetään; • onko tarpeen tehdä muutoksia työtehtävissä/työoloissa tms. • tarvitaanko työnohjausta / koulutusta • onko tarpeen ottaa yhteys työterveyshuoltoon • onko tarpeen sopia tarkemmasta poissaolojen seurannasta: todistus joko tth tai tti kaikista poissaoloista • Notio > Turvallisuus, työterveys ja hyvinvointi > Työhyvinvointi > Sairauspoissaolot > (Lisäohje: Sairauspoissaolot, ilmoittaminen, seuranta ja toimenpiteet) • tarvittaessa työkykyneuvottelu • työkykyselvittelyt: työfysioterapeutti, työpsykologi • työterveyshuolto reagoi myös hälytysrajojen ylittyessä Poissaolojen ilmoittamiskäytännöt: • kirjaaminen ja konsultaatiot työterveyshuoltoon • pitkien poissaolojen seuranta	Esimies, työterveyshuolto, työntekijä, henkilöstöhallinto



suomeksi!



in English



Observations related to absences Sick leave and other absences		
1) long or prolonging absence due to sickness	• continuous absence due to sickness of more than 30 days • cumulative absence due to sickness of more than 30 days during one year	
2) recurring short absences due to sickness	• more than 3 absences due to sickness or other reasons of 1–3 days within 4 months • three one-day absences connected to a weekend within six months • an absence of more than 7 consecutive days without notification and unrelated to work (termination of employment contract/ Employment Contracts Act)	Supervisor/Employee addresses the issue, measures: • considering necessary changes in work tasks, conditions or work community • considering guidance to work tasks or training • considering whether it is necessary to contact Occupational Healthcare Services • considering whether it is necessary to agree upon closer monitoring of absences: certificate from the occupational health doctor or nurse concerning all absences • Notio > Safety, Occupational Health and Well-Being > Well Being > Absence due to sickness • when necessary, working capacity negotiations • working capacity examinations: occupational physiotherapist, occupational psychologist • Occupational Healthcare Services also react when alarming signs appear Notification procedures for absences: • record-keeping and consultations at Occupational Healthcare Services • follow-up on long absences
		Supervisor, Occupational Healthcare Services, employee, Human Resources Management

OBSERVATIONS AT OCCUPATIONAL HEALTHCARE SERVICES

Signs of threats to work and working capacity	Alarming signs	Measures	Responsibility
Individual level 1) health examinations	• WCI: moderate or lower, points less than 37 (Working Capacity Index) • BMI: over 30 (Body Mass Index) • Score risk: 5% or more (risk of death from coronary artery disease) • DM: 12 points or more, risk of diabetes • BDI-15: 50 or more, (at least moderate) burnout • BDI-II, 19 or more, (moderate) risk of depression • AUDIT: 15 or more, health risk caused by alcohol use The numbers are provisional. Occupational Healthcare Services always conducts a comprehensive evaluation.	Individual guidance and counselling: • referral to an occupational health doctor, occupational health nurse, occupational health psychologist, physiotherapist or nutritional therapist • referral to groups • work capacity conferences • work capacity surveys • rearrangements at work • work experiments • support returning to work • rehabilitation (professional and medical) • considering retirement possibilities • recommendations by Occupational Healthcare Services	• Occupational Healthcare Services • employee • In co-operation: Human Resources Services and supervisor
2) medical appointment focusing on occupational healthcare	• repeated visits with different reasons / vague symptoms • diagnosis does not correspond with the amount or length of sick leave • health indications of excessive use of alcohol or drugs • long-term illness	see above	<i>Pension companies:</i> Valtiokonttori, Vamma, Kela Supervisor/ work community Occupational Healthcare Services occupational safety
Work community activity:	• assessment of health risks performed in the workplace survey	• Occupational Healthcare Framework Plan	Occupational Healthcare Services supervisor Human Resources Management
1) workplace survey	• risk assessment for the unit, scale 1–5 (when over 3 refers to a moderate risk: intervention necessary)		
2) work community activity	• notifications from the same unit and/or concerning the same issue related to the work community • notifications from the supervisor • results of the occupational well-being survey		

	- repeated and surprising changes in work shifts requested by the employee - decreased work efficiency, neglecting work assignments and repeated mistakes at work - recurring accidents	
Development discussion (joint discussion on goals at the unit and private development discussions)	- indifferent or unconstructive attitude towards goal or development discussions - set goals have not been achieved (follow-up throughout the year) - problems with working capacity, coping with work, competence or work motivation - lack of interest in developing one's professional skills	Supervisor, unit management
	- problems with working capacity, coping with work, goals, competence or work motivation - problems in work community operations	Supervisor/employee addresses the issue - considering necessary changes in work tasks, conditions or work community - considering guidance for work tasks or training - considering whether it is necessary to contact Occupational Healthcare Services and agree on further procedures - considering monitoring procedures - evaluating the need for working capacity negotiations
Employee's experiences and observations difficulties in coping with work	Employee addresses the issue with supervisor - considering necessary changes in work tasks, conditions or work community - considering whether it is necessary to contact Occupational Healthcare Services and agree on further procedures	Supervisor, unit management, employee, Occupational Healthcare Services, occupational healthcare delegates, occupational healthcare officers, Human Resources Management
Inappropriate treatment or sexual harassment	Signs of inappropriate treatment: - bullying - shouting - talking about others, others work- or life-situation disparagingly - undermining the opinions or restricting the presenting of them. - blackening of others reputation Examples on sexual harassment: - sexually suggestive gestures and expressions - inappropriate talk and suggestive jokes - unwelcome physical advances - demeaning the other sex	Employee addresses the issue with supervisor - manner in which the inappropriate behaviour manifests itself - supervisor addresses the issue with the parties involved - considering whether it is necessary to contact Occupational Healthcare Services and agree on further procedures - considering monitoring procedures - considering discussion with shop steward/ occupational safety delegate - considering necessary changes in work tasks, conditions or work community University guidelines: Notio > Safety, Occupational Health and Well-Being > Occupational Health and Safety > Prevention of bullying and harassment > (<i>Prevention of bullying and harassment at the University of Oulu</i>)

OBSERVATIONS AT WORKPLACE

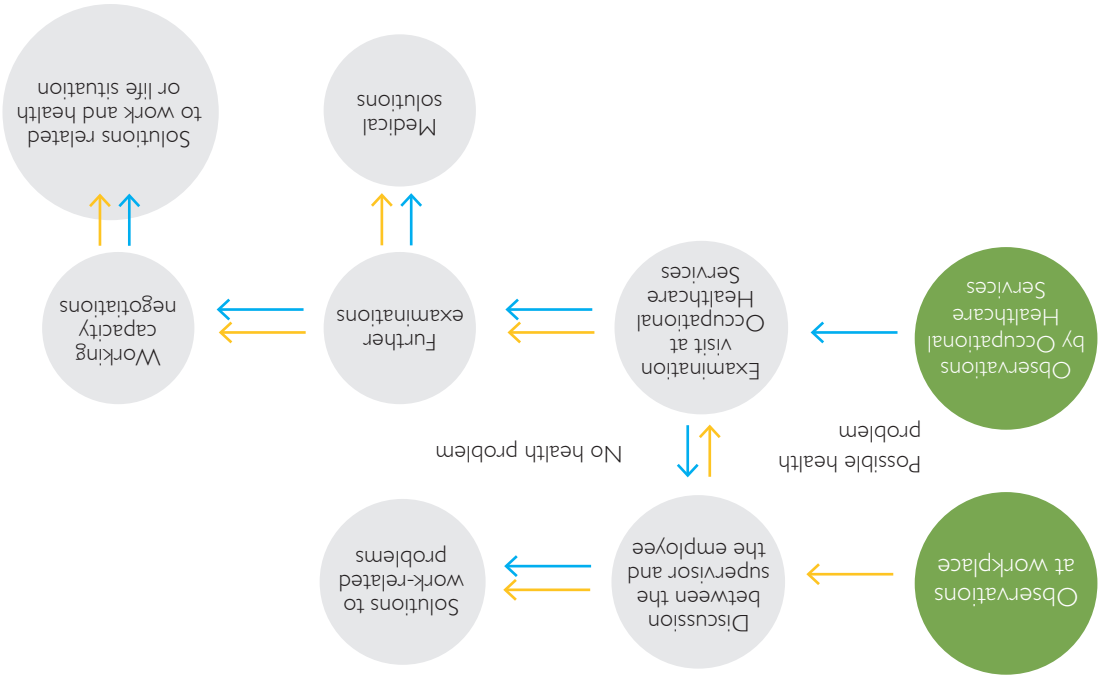
Signs of threats to work and working capacity	Alarming signs	Measures	Responsibility
Supervisor's observations Supervisor's observations of the employees and changes of behavior in every day work:	• complaints from customer/students • constant negative speech about the unit or the University • undermining common rules • looking for faults in others and blaming others • being upset over "small things" • constant absence from common events • Monday absences and other frequent absences • reduced operating capacity or efficiency • neglecting work task • constant overtime work, immersion into work • isolation from others • concentration and learning difficulties • constant overtime work, immersion into work • susceptibility to accidents at work	Supervisor addresses the issue • considering necessary changes in work tasks, conditions or work community • considering guidance for work tasks or training • considering whether it is necessary to contact Occupational Healthcare Services and agree on further procedures • considering monitoring procedures • evaluating the need for working capacity negotiations (parties present at a working capacity negotiation are the employee, supervisor/unit management, Occupational Healthcare Services)	Supervisor, unit management, employee, Human Resources Management, Occupational Healthcare Services, occupational safety
Supervisor's observations of inappropriate treatment or sexual harassment	Signs of inappropriate behaviour • bullying • shouting • talking about others, others work- or life-situation disparagingly • undermining the opinions or restricting the presenting of them. • blackening of others reputation Signs of sexual harassment • sexually suggestive gestures and expressions • inappropriate talk and suggestive jokes • unwelcome physical advances	University guidelines: Notio > Safety, Occupational Health and Well-Being > Occupational Health and Safety > Prevention of bullying and harassment > <i>(Prevention of bullying and harassment at the University of Oulu)</i>	Supervisor, unit management, employee, Human Resources Management, Occupational Healthcare Services, occupational safety
Supervisor's observations concerning substance abuse problems	• being at work intoxicated • coming to work or being at work with a hangover • avoiding supervisors and colleagues • occasional and sudden absences in work shifts • certificates on sick leave from different doctors • being late for work repeatedly, leaving the workplace early, or other neglect of working hours	Referral to treatment and procedures: Notio > Safety, Occupational Health and Well-Being > Occupational Health and Safety > Referral to treatment (substance abuse) > <i>(Referral to treatment)</i>	Supervisor, unit management, employee, Human Resources Management, Occupational Healthcare Services, occupational safety

Early Support Model

The Early Support Model is a tool for detecting, addressing and solving different problems in a work community and the entire organisation. Early intervention creates a caring and supportive atmosphere, and it is a part of the safety net of a functional work unit.

The Group for Well-being at Work at the University of Oulu has developed a model for early intervention for the use of University units. The group consists of experts from University units, the work safety organisation, Occupational Healthcare Services, and University administration.

The purpose of the Early Support Model is to encourage members of the University, and especially supervisors, to give positive feedback and raise issues of concern and those requiring corrective measures. Effective early intervention reduces suspicions, fears, and harmful competition, and increases trust towards the supervisor and overall work community. It is good to go through the Early Support Model for example at the staff meetings so that the whole work community will be aware of the ways of action of the Early Support Model.





HUMAN RESOURCES

Tool for detecting, addressing and solving
different problems in a work community
and the entire organisation.

EARLY SUPPORT MODEL



UNIVERSITY of OULU
OULUN YLIOPISTO

