

vesilahti

Työkyvyn aktiivisen tuen malli

Yhteistyötoimikunta 4.12.2025

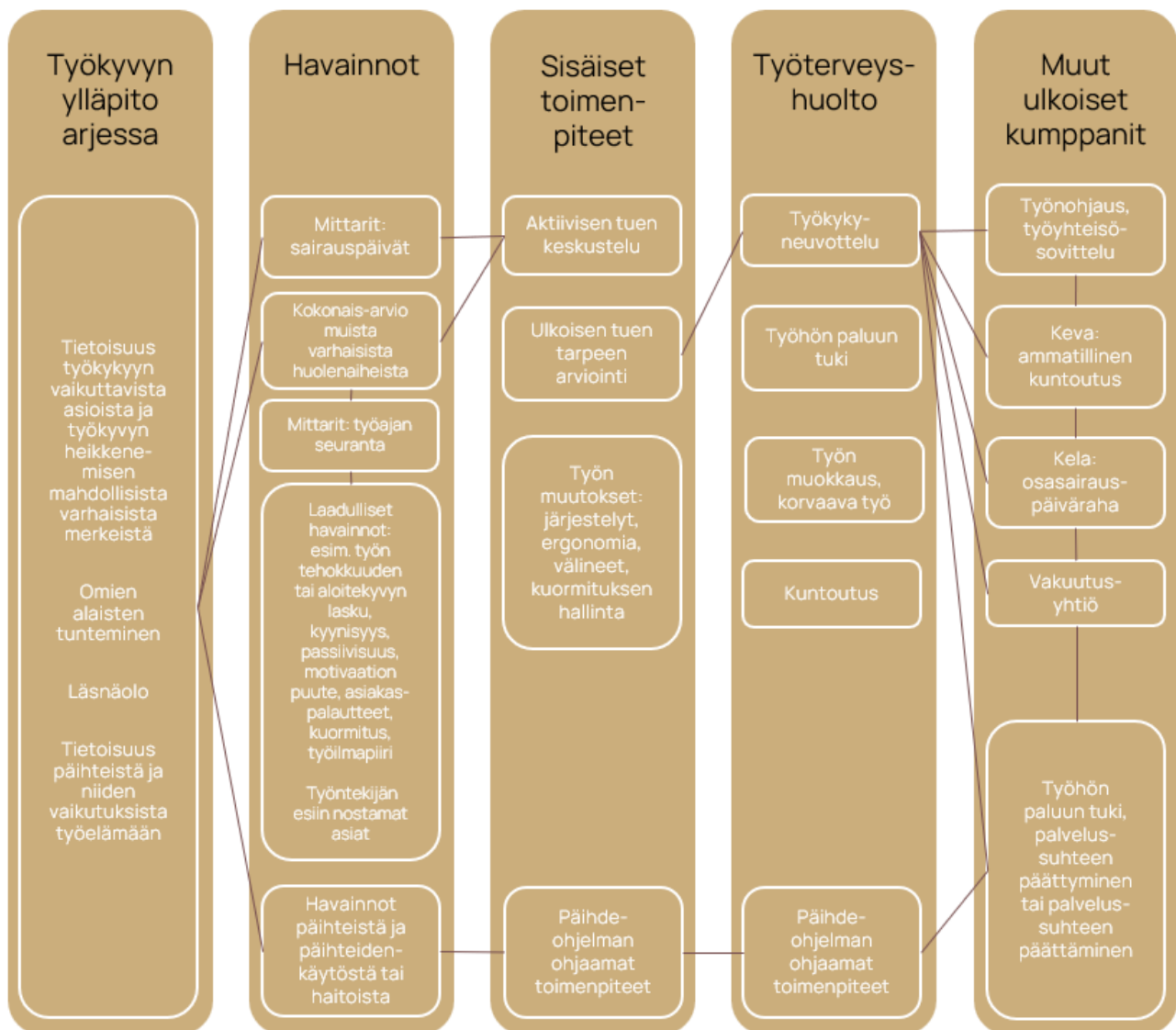
Kunnanhallitus 15.12.2025

Sisällys

1 TYÖKYVYN AKTIIVISEN TUEN MALLI	2
1.1 TYÖKYVYN YLLÄPITO ARJESSA	3
1.2 HAVAINNOT	3
1.3 SISÄISET TOIMENPITEET	4
1.4 TYÖTERVEYSHUOLTO	4
1.5 MUUT ULKOISET KUMPPANIT	4

1 TYÖKYVYN AKTIIVISEN TUEN MALLI

Vesilahden kunnan työkyvyn aktiivisen tuen mallissa kuvataan vastuualueet ja yhteistyö työntekijöiden, työnantajan, työterveyshuollon ja ulkoisten kumppaneiden välillä esihenkilön näkökulmasta. Työkyvyn aktiivisen tuen mallin tavoitteena on työntekijän hyvä työkyky ja työkyvyn säilyminen. Sisäilmaan liittyvissä asioissa noudatetaan Vesilahden kunnan sisäilmaoppaan prosesseja. Päihteidenkäyttöön liittyvissä työkykyhaasteissa noudatetaan kunnanhallituksen 18.12.2023 §217 hyväksymää päihdeohjelmaa.



1.1 TYÖKYVYN YLLÄPITO ARJESSA

Läsnäolo ja omien alaisten tunteminen sekä työkykyyn vaikuttavien seikkojen tietäminen antavat esihenkilölle vahvan pohjan tarttua aktiivisesti havaitsemiinsa tai tiedoksi saatettuihin työkyvyn heikkene-
misen varhaisiin merkkeihin. Tätä täydentää ymmärrys oman toimialan osatekijöistä ja selkeä näkemys
tavanomaisesta ja odotettavasta tehokkuuden tasosta.

Työkykyyn vaikuttavat ennen kaikkea työntekijän terveys, osaaminen ja motivaatio. Lisäksi merkitystä
voi olla esimerkiksi henkilökohtaisen elämän tapahtumilla. Työkyvyn heikkenemisen varhaisia merkkejä
voivat olla esimerkiksi sairauspoissaolojen kertyminen tai työntekijän työnteon tai henkilökohtaisen läs-
näolon muuttuminen. Työnteko voi muuttua esimerkiksi siten, että henkilö alkaa myöhästellä, työtehtä-
vät vievät aiempaa enemmän aikaa tai virheitä, unohduksia ja tapaturmia tapahtuu aiempaa enemmän.
Lisäksi työntekijän motivaatio ja innostus voivat laskea. Työntekijän henkilökohtainen läsnäolo voi muut-
tua esimerkiksi siten, että hänen kykynsä asialliseen käyttäytymiseen tai vuorovaikutukseen laskee tai
hän on silminnähden väsähtänyt tai passiivinen.

1.2 HAVAINNOT

Esihenkilö havainnoi työkyvyn signaaleja sekä mittarien kautta että laadullisin havainnoin. Mittareina
käytetään sairauspoissaolopäivien lukumäärää ja työajan seurantaa. Laadulliset havainnot ovat subjek-
tiivisia ja perustuvat esihenkilön kykyyn tuntea alaisensa ja havaita muutokset työnteon laadussa, ky-
vyssä tai työntekijän käytöksessä.

Sairauspoissaolopäivien määrä yksittäisenä mittarina laukaisee sisäiset toimenpiteet. Seuraavat sai-
rauspoissaolojen määrät johtavat aina aktiivisen tuen keskusteluun:

- 6 kuukauden aikana 3 tai enemmän kappaletta 1-5 päivän poissaoloja
- 15 sairauspoissaolopäivää kalenterivuoden aikana yhdestä tai useammasta jaksosta kertyneenä
- 30 sairauspoissaolopäivää kalenterivuoden aikana yhdestä tai useammasta jaksosta kerty-
neenä*
- 60 sairauspoissaolopäivää kalenterivuoden aikana yhdestä tai useammasta jaksosta kerty-
neenä*
- 90 sairauspoissaolopäivää kalenterivuoden aikana yhdestä tai useammasta jaksosta kerty-
neenä*

Sillä, ovatko sairauspoissaolot omaan ilmoitukseen perustuvia esihenkilön myöntämiä vai terveyden-
huollon puoltamia, ei ole merkitystä. Lisäksi työkyvyn aktiivisen tuen keskustelu tulee käydä sairauspois-
saolopäivien lukumäärästä riippumatta aina, kun esihenkilöllä herää huoli työntekijän työkyvystä.

*30-60-90 sairauspoissaolopäivän kohdalla noudatetaan lisäksi Kelan työkyvyn tuen prosessia yhteis-
työssä työterveyshuollon kanssa.

1.3 SISÄISET TOIMENPITEET

Aktiivisen tuen keskustelu pidetään, kun työntekijä palaa sairauspoissaololtaan (sairauspoissaolomittari) tai kun kokonaisarvio osoittaa sen tarpeen (työajan seuranta ja laadulliset havainnot).

Aktiivisen tuen keskustelun tarkoituksena on selvittää, millaisin keinoin työnantaja voi tukea työntekijän työkyvyn säilymistä ja toisaalta estää ja ehkäistä sen heikkenemistä. Keskustelun perusteella esihenkilö arvioi ulkoisen tuen tarvetta eli tarvetta työkykyneuvotteluun sekä päättää tarvittavista sisäisistä toimenpiteistä. Sisäiset toimenpiteet voivat liittyä työn muutoksiin, kuten erilaisiin järjestelyihin, ergonomian ja välineiden parantamiseen tai kuormituksen hallintaan. Työntekijä voi halutessaan ottaa keskusteluun mukaan luottamusedustajan tai muun tukihenkilön.

Aktiivisen tuen keskustelu raportoidaan Pihlajalinnan Työkyvyn tuki -sovellukseen.

1.4 TYÖTERVEYSHUOLTO

Mikäli aktiivisen tuen keskustelun perusteella näyttää siltä, että työntekijän työkyvyn säilyttäminen vaatii ulkoista tukea, on esihenkilön otettava yhteyttä työterveyshuoltoon. Työkykyneuvotteluun osallistuu esihenkilö ja tarvittaessa henkilöstöhallinnon edustaja. Työntekijä voi halutessaan ottaa neuvotteluun tukihenkilön, joka voi olla esimerkiksi luottamusedustaja tai muu työntekijän sopivaksi katsoma henkilö.

Työn muokkaus tarkoittaa työn muokkaamista niin, että työntekijä voi suoriutua normaaleista työtehtävistään. Työn muokkaus voi olla esimerkiksi työajan lyhentämistä, etätöiden hyödyntämistä, työtehtävien vähentämistä, apuvälineitä, muiden työntekijöiden antamaa apua, lisäkoulutusta tai muita vastaavia toimia, jotka auttavat työtehtävistä suoriutumista.

Korvaava työ tarkoittaa työntekijän työn korvaamista jollain toisella, erilaisella työllä. Korvaavaa työtä käytetään tyypillisesti sairauspoissaolon vaihtoehtona. Korvaavan työn tarjoaminen on aina esihenkilön harkinnassa.

Työhön paluun tuki tarkoittaa keinoja, joilla tuetaan työntekijän työhön paluuta pidemmän sairauspoissaolon jälkeen. Esihenkilön on hyvä olla yhteydessä työterveyshuoltoon ajoissa ennen työntekijän paluuta. Työterveyshuollon asiantuntemusta kannattaa hyödyntää esimerkiksi siinä, miten paluussa voi tukea työkykyä ja ehkäistä poissaolon uudistumista. Jos työhön paluuseen liittyy epävarmuutta työkyvystä, voi yhtenä keinona käyttää esimerkiksi uutta työkykyneuvottelua työhön paluun alkuun tai vahvennettua perehdyttämistä.

1.5 MUUT ULKOISET KUMPPANIT

Myös ulkoiset kumppanit voivat antaa tukea työntekijän työhön paluuseen pidemmän sairauspoissaolon jälkeen sen mukaan, millaisia keinoja kulloinkin on käytettävissä. Ulkoisten kumppaneiden ja erilaisten tukimuotojen käytössä on keskeistä niiden sopivuus työntekijän tilanteeseen. Esihenkilö voi keskustella ulkoisten kumppanien tarjoamista vaihtoehtoista henkilöstöhallinnon kanssa.