

Työkyvyn aktiivisen tuen toimintatavan päivittäminen - Työkyky365-käsikirja

YHTTYÖR 11.03.2026 § 4

Hallinto- ja henkilöstöjohtaja

Kunnanhallitus on hyväksynyt Sotkamon kunnan henkilöstön työkyvyn tukiprosessin vuonna 2017.

Nyt tehtävällä päivityksellä on tarkoituksena varmistaa, että Sotkamon kunnan työkyvyn tuen prosessit perustuvat ajantasaiseen lainsäädäntöön työnantajan velvoitteista työkyvyn seurannassa, varhaisessa tuessa ja työterveyshuollon kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tarkoituksena on myös yhtenäistää työkyvyn tuen toimintatavat vastaamaan tämänhetkistä käsitystä työkyvyn tukemisesta sekä vahvistaa työkyky- ja työurajohtamista entistä paremmin koko organisaatiossa.

Työkyvyn tukiprosessin päivittäminen käynnistyi yhteistyöryhmän työpajatyöskentelyllä keväällä 2025. Yt-ryhmän työpajoissa selvitettiin Sotkamon kunnan henkilöstön työkyvyn tukiprosessin (2017) päivittämistarpeet SWOT-analyysillä ja ideoitiin uudistetun työkyvyn tukiprosessin nimeksi työkyky365. Syksyllä 2025 Työkyky365-käsikirjan liitteitä työstettiin kolmessa esihenkilöiden työkykyjohtamisen työpajassa. Henkilöstön kommentteja käsikirjaan pyydettiin tammikuussa 2026.

Työkyvyn tukiprosessin uudistamisen matkalla hyödynnettiin työpajojen antia, Kevan Oppimisympäristöä, Kevan asiantuntijoita, Kevan osarahoittamien hankkeiden aineistoja ja verkostotapaamisia, tulevaisuuden työkykyjohtamiseen liittyvää tutkimus- ja koulutusaineistoja (Keva + muut työeläkeyhtiöt) ja Kelan etuusohjeita.

Työkyky365-käsikirja on neliosainen:

- Luku 1. on johdantoa, jossa kerrotaan uudistamisen matkasta ja taustoista
- Luvut 2., 3. ja 4. taustoittavat Työkyky365-mallin. Luvuissa avataan niin työuraa, työkykykäsitettä kuin työkykyjohtamista.
- Luku 5. pitää sisällään työkyvyn aktiivisen tuen toimintatavan eli Työkyky365 kuvauksen. Toimintatapaan liittyvä uudistettu prosessikaavio ja muut ohjeet löytyvät liitteistä.
- Luku 6. Kohti työn arkea toimii loppuyhteenvetona.

Työkyvyn aktiivisen tuen toimintatapa tarkoittaa kaikkia sitä toiminta, jota esihenkilö, työntekijä, työyhteisö ja koko organisaatio tekee sujuvan työn varmistamiseksi työpaikalla.

Työkyky365 -malli jaotellaan:

1. Ennakoivaan varhaiseen tukeen: Ennakoiva varhainen tuki on perusasioista huolehtimisesta työn arjessa ja työkyvyn tukemista ennen ensimmäistäkään sairauspoissaolopäivää.
2. Reagoivaan varhaiseen tukeen: Reagoivassa varhaisessa tuessa kyse on tilanteesta, jossa esihenkilön huoli herää ja hän ottaa asian puheeksi työntekijän kanssa.
3. Tehostettuun tukeen ja paluun tukeen: Tehostetussa tuessa on kyse tilanteesta, jossa esihenkilön ja työyhteisön omat keinot eivät enää riitä ratkaisemaan työkykyyn liittyviä haasteita. Paluun tuki on tukea poissaolon aikana ja sen jälkeen.

Työkyky365-mallissa jaottelua kuvataan työssä jaksamisen liikennevalomalli –periaatetta mukaillen, jolloin värit tarkoittavat:

- Vihreä väri tarkoittaa tilannetta, jossa perusasiat ovat kunnossa. Mallissa tarkastellaan myös sitä, miten tätä tilannetta ylläpidetään ja millaisia ennakoivia ja edistävät toimia työn arjessa tarvitaan.
- Oranssi väri tarkoittaa reagoivaa varhaista tukea, jolloin ”huoli herää”.
- Punainen väri tarkoittaa tehostetun ja paluun tukea, jolloin myös toimijoiden määrä kasvaa ja mukaan mahdollisesti tulee laajempi verkosto (esim. Kela, Keva, työvoimaviranomaiset).

Työkyky365-käsikirjan lisäksi on laadittu tukiaineisto, jotka ovat omina erillisinä liitteinä:

- Liite 1. työkyky365-mallin pikaopas, joka toimii myös itsenäisenä pikaoppaana. Työkyky365-käsikirja ja pikaopas tukevat toisiaan.
- Liite 2. työkykyppuu toimii myös itsenäisenä aineistona, siitä löydät myös QR-koodin kestävä ura -sovellukseen (Keva).
- Liite 3. varhaisen välittämisen apupaketti. Apupaketissa on koottua tietoa ”hiljaisista signaaleista”. Liitteessä on myös tietoa ja vinkkejä varhaisen välittämisen keskusteluun liittyen.
- Liite 4. työn muokkauksen apupaketti. Apupakettiin on kuvattu työn muokkauksen vaiheet ja eräitä työn muokkauksen keinoja.
- Liite 5. työterveysneuvotteluun valmistautumisen apupaketti. Apupakettia kannattaa hyödyntää ”muistilistana” valmistautuessa työterveysneuvotteluun.
- Liite 6. työhön palaamisen apupaketti. Apupakettiin on koottu tietoa siitä, miten tukea työhön palaavaa.
- Liite 7. työterveysyhteistyö ja työterveyshuollon ennaltaehkäisevät prosessit. Tämä liite toimii aineistona työkyky365-mallin työterveysyhteistyötä käsitteleviin kappaleisiin (5.1.7., 5.2.4. ja 5.3.3.).

Työkyky365-käsikirjan ja tukiaineistojen lisäksi on laadittu kaksi lomaketta, jotka ovat saatavilla tietomateriaalina. Varsinainen lomakkeiden täyttö tehdään Populuksessa.

- Tietomateriaali 1. varhaisen välittämisen lomake. Sähköinen lomake Populuksessa
- Tietomateriaali 2. työkyvyn arviointipyyntö lomake. Sähköinen lomake Populuksessa. Täytetään vain työkykyarviota pyydetessä.

Työkyky365-käsikirja liitteineen on ladattavana oheismateriaalina intrassa, työntekijän työpöytä => toimintamallit ja ohjeet => [työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki -sivulla](#)

Ehdotus Yhteistyöryhmä käsittelee Työkyky365-käsikirjan ja esittää sen edelleen kunnanhallitukselle.

Päätös Yhteistyöryhmä käsitteli Työkyky365-käsikirjan ja esittää sen edelleen kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

KHALL 17.03.2026 § 46
206/01.00.00/2026

Kunnanjohtaja
Ehdotus

Kunnanhallitus hyväksyy päivitetyn Työkyky365-käsikirjan.

Kunnanhallitus
Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi yksimielisesti kunnanjohtajan ehdotuksen.

Merkittiin pöytäkirjaan, että hallinto- ja henkilöstöjohtaja Riikka Boren oli asiantuntijana asian käsittelyn aikana ja poistui kokouksesta ennen päätöksentekoa.

Otteet

Yhteistyöryhmä
Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Riikka Boren