

Työkyky	Hyvä työkyky	Heikentynyt työkyky/ lyhytaikainen työkyvyttömyys	Pitkäaikainen työkyvyttömyys
Tavoite	Työkyvyn edistäminen ja ylläpito	Työkyvyn tukeminen ja palauttaminen	Työkyvyn palauttaminen
Työnantaja/lähiesimies	<p><u>1. Johtaminen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - esimiehen vastuu oman henkilöstönsä työssä selviytymisen tukemisessa on keskeinen - esimiestaidot ja kehityskeskustelut: Uusia esimiehiä rekrytoitaessa kiinnitettävä huomiota valettavan henkilön esimiestaitoihin. <p>Osastopäälliköiden huolehdittava, että esimiehet ylläpitävät ammattitaitoa koulutuksiin osallistumalla. Hallinto-osasto järjestää koko kuntaa koskevia koulutustilaisuuksia esimiehille. Kehityskeskustelut käydään vähintään kerran vuodessa helmikuun loppuun mennessä. Kehityskeskusteluista on annettu erilliset ohjeet.</p> <p><u>2. Työn sisältö ja työolosuhteet</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - riskikartoitus: Tehdään työsuojelulainsäädännön mukaisesti. Laatisesta vastaa työsuojelupäällikkö. - työturvallisuus: Riskikartoituksissa esiin tulleet epäkohdat korjataan. - koulutukset: työsuojeluvaltuutetuille järjestetään koulutusta säännöllisesti <p><u>3. Tyky-toiminta</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - terveiden elämäntapojen edistämistyö: Tyky-toimintaan varataan vuosittain määräraha. Tyky-toiminnan järjestämisestä vastaa tyky-ryhmä. Käytetään Aslak-kuntoutusta. <p>Sairauspoissaolojen seuranta Kunnalle on hyväksytty Toimintamalli esimiehille työkyvyn seurantaan ja sairauspoissaoloihin. Kaikista sairauspoissaoloista (myös alle 3 pv) on tehtävä päätös Web Tallenuksella, jotta sairauspoissaolojen määrää voidaan seurata. Hallintojohtaja toimittaa osastopäälliköille raportin poissaolojen lukumäärästä henkilöittäin 3 kk välein. Raportti toimitetaan myös työterveyshuollolle, ellei työntekijä ole erikseen kieltänyt yksittäisen todistuksen tai lausunnon luovuttamista.</p>	<p><u>1. Esimies/alaiskeskustelut sairauspoissaolojen perusteella</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - täytetään yhdessä työntekijän kanssa sairauspoissaolo-lomake - selvitetään onko mahdollista sijoittaa toiseen työhön <p><u>2. Esimies ohjaa työterveyshuoltoon terveystarkastukseen tai työkykyarvioon</u></p> <p><u>3. Työterveysneuvottelu tarvittaessa (työterveyshuolto kutsuu työntekijän ja työnantajan/lähiesimiehen)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - uudelleensijoitustyöjärjestelyt - esimiehen velvollisuus on seurata ja arvioida, miten tukitoimenpiteissä on onnistuttu ja onko joistakin niistä, esim. osa-aikatyöstä, sovittava pysyvästi <p>Sairauspoissaolojen seuranta Kts. Hyvä työkyky –kohta</p>	<p>Yli 60 päivää poissaolot</p> <p><u>1. Esimies/alaiskeskustelut</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Työpaikalla tehtävät uudelleen sijoitukset ja/tai työjärjestelyt työhön paluun tukemiseksi - Paluu omaan työhön työkokeilun tai osasairauspäivärahan turvin. Paluu suunniteltava hyvin jo ennen työn alkua yhteistyössä työntekijän kanssa. <p>Sairauspoissaolojen seuranta Kts. Hyvä työkyky –kohta</p>

	<p>Intrassa Perehdyttämiskansio/Työsuojelu kohdassa on kaikki hyväksytyt henkilöistöön liittyvät ohjeet.</p>		
<p>Työntekijä</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Omaehtoinen terveydestä huolehtiminen 2. Myönteisen työilmapiirin ylläpito 3. Ammattitaidon ylläpitäminen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keskustelu esimiehen kanssa työn sisällöstä, työoloista, koulutustarpeista 2. Työntekijä itse ottaa tarvittaessa yhteyttä työterveyshuoltoon 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Paluu entiseen työhön 2. Työnantajan kanssa räätälöity työnkuva ja työaika 3. Uuteen työhön / työpisteeseen siirtyminen, tarvittaessa uudelleen koulutus 4. Eläkkeelle siirtyminen
<p>Työterveyshuolto</p>	<p>Toimintasuunnitelman mukainen toiminta, joka sisältää mm. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, tietojen antaminen ja ohjaus, ryhmätoiminta Jatkuva yhteistoiminta työnantaja / työntekijän kanssa.</p> <p>Sairauspoissaolojen seuranta</p>	<p>Työkyvyn selvittämisen käynnistäminen ja jatkoseuranta Suunnattu työpaikkaselvitys Tarvittaessa kuntoutukseen ohjaaminen ja toteuttaminen toimintasuunnitelman mukaan</p> <p>Sairauspoissaolojen seuranta</p>	<p>Työkyvyn arviointi moniammatillisesti Kuntoutustarpeiden kartoittaminen Kolmikantapalaveri Työssä selviytymisen seurantatarkastukset tarvittaessa</p> <p>Sairauspoissaolojen seuranta</p>