

## Toimintamalli työkyvyn heikentyessä (missä tahansa työuran siirtymän vaiheessa)

- 🍏 Esihenkilö pitää varhaisen puuttumisen keskustelun työntekijän kanssa heti kun huoli herää, kuitenkin viimeistään silloin, kun henkilöllä on ollut 20 sairauspoissaolopäivää edellisen 12 kuukauden aikana. Tämän keskustelun pohjalta esihenkilö ja työntekijä voivat tarvittaessa sopia työtehtävien muokkaamisesta työkykyä vastaavaksi.
- 🍏 Lääkärin suositus muokatusta työstä on tiedonanto työnantajalle siitä, ettei työntekijä pärjää enää nykyisessä työssään.
- 🍏 Jos työnantaja ei pysty järjestämään työntekijälle muokattua työtä, esihenkilö viestii tämän asian työntekijälle ja kehottaa tätä ottamaan yhteyttä nimettyyn työterveyshoitajaan. Työterveyshoitaja varaa työntekijälle ajan työterveyslääkärille ja lähtee valmistelemaan työterveysneuvottelua.
- 🍏 Työterveysneuvottelussa todetaan yhteisesti tilanne: Jos muokattua työtä ei ole mahdollista tarjota, kriteerien täytyessä lähdetään hakemaan ammatillista kuntoutusta Kevasta/Kelasta.
- 🍏 Hyödynnetään työkykyvalmentajan palveluita haasteellisissa tilanteissa entistä enemmän jo varhaisessa vaiheessa.
- 🍏 Työntekijän rajoitteet ja niiden ajantasaisuus tarkistetaan työterveyshuollossa säännöllisin määräajoin 6 kk välein. Työterveysneuvottelun päätteeksi sovitaan seurantaneuvottelusta, johon työterveyshuolto hoitaa kutsun ja jossa rajoitteet tarkistetaan. Vanhojen rajoitteiden osalta myös esihenkilö voi olla aloitteellinen ja pyytää rajoitteiden tarkastusta. Joissain tapauksissa rajoite voi olla pysyvä.
- 🍏 Työnantaja suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisesti työkykyä edistäviin ratkaisuihin kuten työtehtävien muokkaukseen, Kelan osasairauspäivärahaan tai työkokeiluihin, jos se vain on mahdollista.
- 🍏 Kelan osasairauspäivärahakauden aikana työntekijä on yksikön vahvuudessa. Työnantaja maksaa työntekijälle osasairauspäivärahakauden aikana tehdystä työstä osa-aikatyön mukaista palkkaa. Kela maksaa osasairauspäivärahan työntekijälle. Vuosilomia ei pidetä osasairauspäivärahakauden aikana kuin poikkeustapauksissa.
- 🍏 Tapaturman jälkeen osapäiväraha vakuutusyhtiön kautta (samantyyppinen kuin Kelan osasairauspäiväraha). Työterveyslääkäri voi tätä suosittaa ja laittaa lausunnon vakuutusyhtiöön.
- 🍏 Työterveyshuollon päätöksellä työkokeilu omaan organisaatioon. Kesto 45 vrk. Työnantaja maksaa palkan, mutta saa Kelan kuntoutusrahan (noin 75% työntekijän vuosityöansioista) itselleen. Työskentelyaika nousevin tuntein.
- 🍏 Työkokeilu omiin tai uusiin työtehtäviin vakuutusyhtiön tuella. Kesto yleensä enintään 6 kk ja työaika yleensä 4-8 h/päivässä (tavallisesti työaika kasvaa asteittain). Edellyttää lääkärinlausuntoa. Työntekijä ei ole yksikön vahvuudessa.



Päijät-Hämeen  
ATERIAPALVELUT

- Ammatillinen kuntoutus esim. uudelleen koulutus vakuutusyhtiö Kevan/Kelan tuella uusiin työtehtäviin, joihin työntekijän olemassa oleva työkyky riittää.
- Terveys on henkilökohtaista. Työkyky ei ole. Kaikista työasioista pitäisi voida puhua. Kannustamme työntekijää kertomaan mahdollisista rajoitteistaan työyhteisössä mahdollisimman avoimesti.

Dokumentin tiedot ovat osa Päijät-Hämeen Ateriapalveluiden ikäohjelmaa, joka on luotu Kevan tukemassa hankkeessa 2.2025-4.2026. Ikäohjelma on johtoryhmän hyväksymä.