

## Aktiivisen tuen toimintatavan itsearviointi

*Aktiivisen tuen toimintatapa tukee työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista. Aktiivisen tuen toimintatavan tavoitteena on varmistaa sujuva työ työpaikoilla. Toimintatapaan sisältyy varhainen tuki, tehostettu tuki ja paluun tuki sekä työterveysyhteistyö. Kevassa käytetään nimeä aktiivisen tuen toimintatapa, mutta organisaatioissa voi olla toimintatavalle muitakin nimiä, kuten esimerkiksi varhaisen tuen malli tai varhaisen välittämisen malli.*

Arvioi Kevan itsearviointityökalulla, miten hyvin toimintatapa toteutuu organisaatiossasi. Saat helposti selville kehittämiskohteet ja vahvuudet – ja voit tehdä konkreettisia suunnitelmia toimintatavan kehittämiseksi. Arvioi ensin aktiivisen tuen toimintatavan kirjallista ohjeistustanne ja sen jälkeen sitä, miten toimintatapa toteutuu käytännössä.

Itsearviointi on jaettu neljään arvioitavaan osa-alueeseen:

1. Aktiivisen tuen toimintatavan ohjeistus
2. Aktiivisen tuen toimintatavan juurruttaminen
3. Aktiivisen tuen toimintatavan johtaminen
4. Työterveysyhteistyö.

Vastausvaihtoehdot ovat

- 0 pistettä = asia ei toteudu
- 1 piste = asia toteutuu osittain
- 2 pistettä = asia toteutuu kattavasti
- X = en tiedä.

Merkitse pisteet "Arvio" sarakkeeseen. Laske lopuksi pisteet yhteen ja vertaa tulosta kokonaispisteisiin.

Tuloksen avulla voit tarkastella sekä vahvistettavia että kehitettäviä asioita – ja nostaa niistä sopivia kohteita yhteiseen keskusteluun sekä toimintatavan kehittämissuunnitelmaan.

## 1. AKTIIVISEN TUEN TOIMINTATAVAN OHJEISTUS

Aktiivisen tuen toimintatavan ohjeistus on jaettu seuraaviin teemoihin:

- a) Perusrakenne/kokonaisuus
- b) Ennakoiva/edistävä ja reagoiva varhainen tuki
- c) Paluun tuki
- d) Tehostettu tuki
- e) Sujuva prosessi
- f) Aktiivisen tuen tärkeät päivämäärät
- g) Ohjeistuksen selkeys

### a) Perusrakenne/kokonaisuus

Väittäjä	Arvio
Aktiivisen tuen toimintatapa on vaiheistettu (esim. varhainen tuki, paluun tuki ja tehostettu tuki).	
Toimintatavan ohjeistus on suunnattu sitä käyttäville (työntekijä, esimies, työyhteisöt, henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto).	
Toimintatapa sisältää muutakin kuin sairauspoissaolojen hallintaa (esim. työn sujumisen näkökulma).	
Työkyvyn heikentyminen ymmärretään kokonaisvaltaisesti (ei vain sairautena).	
Työyhteisönäkökulma huomioidaan kaikissa vaiheissa.	
<b>Perusrakenne, yhteensä max 10 pistettä</b>	

### b) Ennakoiva/edistävä ja reagoiva varhainen tuki

Väittäjä	Arvio
<b>Ennakoiva ja edistävä varhainen tuki, yhteensä max 4 pistettä</b>	
Varhainen tuki on kuvattu osana esimiehen päivittäisjohtamista (käynnistyy jo rekrytointivaiheessa)	
Varhaisen tuen vaiheessa on kuvattu, miten esimies ja työyhteisö varmistavat sujuvan työn.	
<b>Reagoiva varhainen tuki, Summa yhteensä 8 pistettä</b>	
Toimintatavassa on kuvattu varhaisen tuen tarpeen hälytysmerkkejä, joita ilmenee jo ennen sairauspoissaoloja.	
Toimintatavassa on ohjeistettu esimiestä/työntekijää puheeksi ottamiseen/varhaisen tuen keskustelun käymiseen.	
Toimintatavassa on kuvattu esimiehen ja työyhteisön keinot toimia, kun huoli herää tai tulee sairauspoissaoloja.	
Korvaavan työn käytäntö on kytketty varhaiseen tukeen.	
<b>Ennakoiva/edistävä ja reagoiva varhainen tuki, yhteensä max 12 pistettä</b>	

## c) Paluun tuki

Väittäjä	Arvio
Esimiehet on ohjeistettu sopimaan yhteydenpidosta työntekijän kanssa jo sairauspoissaolon alkaessa.	
Paluun tuen käytännön eteneminen on kuvattu.	
Paluun tuessa on huomioitu työyhteisön rooli.	
Työhön paluun keinot terveydellisissä tilanteissa (esim. osasairauspäiväraha, ammatillinen kuntoutus/työkokeilu) on kuvattu.	
Työn mukauttamisen tarve (esim. työaika, ergonomia, työkokeilu) arvioidaan pääsääntöisesti aina työntekijän palatessa työhön pitkältä sairauslomalta.	
Esimiehet on ohjeistettu sopimaan seurannasta kaikkien yli 30 päivän sairauspoissaolojen kohdalla	
<b>Paluun tuki, yhteensä max 12 pistettä</b>	

## d) Tehostettu tuki

Väittäjä	Arvio
Vaihtoehdot pitkälle sairauspoissaololle on kuvattu: organisaation omat keinot, Kelan keinot (esim. osasairauspäiväraha) ja Kevan keinot (esim. Ammatillisen kuntoutuksen tukema työkokeilu ja uudelleen koulutus tai osakuntoutustuki).	
Valmistautuminen työterveysneuvotteluun on kuvattu.	
Työterveysneuvotteluprosessi on kuvattu.	
Toimintatapa työkyvyn arviointiin on kuvattu.	
Uudelleensijoitusprosessi on kuvattu.	
Uudelleensijoituksen osalta roolit ja vastuut ovat selkeästi kuvatut.	
Työyhteisön tehostetun tuen vaihtoehtoja on kuvattu (esim. työyhteisösovittelu).	
<b>Tehostettu tuki, yhteensä max 14 pistettä</b>	

## e) Aktiivisen tuen toimintatavan sujuva prosessi

Väittäjä	Arvio
Toimintatavan vaiheista on tehty toimintaa selkeyttäviä kuvauksia (esim. prosessikaavio).	
Roolit on kuvattu selkeästi ja vastuut on kytketty käytäntöön (esim. kuka tekee, mitä tekee ja milloin tekee).	
Esimies tietää ohjeistuksen perusteella keneen voi olla yhteydessä eri tilanteissa.	
Varhaisen, tehostetun ja paluun tuen vaiheilla on selkeä alku ja loppu.	
<b>Sujuva prosessi, yhteensä max 8 pistettä</b>	

**f) Aktiivisen tuen tärkeät päivämäärät**

Väittäjä	Arvio
Aktiivisen tuen toimintatavassa on kuvattu työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon vastuut työkyvyn heikentyessä sairauspoissaolopäivämäärien (0 - 300 päivää) mukaan.	
Kelan 30-60-90-säännön edellyttämät toimenpidevastuut on kuvattu selkeästi.	
Esimiehen 30-päivän ilmoitus työterveyshuoltoon on ohjeistettu.	
Työnantajan edustaja on mukana työhön paluun suunnittelussa liittyen 90-päivän B-lausuntoon.	
90-päivän B-lausunto lähetetään Kelan lisäksi myös Kevaan ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksien selvittämistä varten.	
Sairauspoissaolojen hälytysrajat on määritetty työkykyriskit huomioiden (esim. tarkastelujakson pituus).	
<b>Aktiivisen tuen tärkeät päivämäärät, yhteensä max 12 pist.</b>	

**g) Ohjeistuksen selkeys**

Väittäjä	Arvio
Toimintatapa on helposti löydettävissä.	
Ohjeistuksessa puhutellaan suoraan lukijaa aktiivista kieltä käyttäen.	
Lomakkeet ovat selkeitä ja yksinkertaisia, eikä niitä ole liian monta.	
Jos on erillisiä ohjeita työkyvyn tukemisen asioissa, niin ohjeiden yhteys toisiinsa on selkeää.	
Ohjeistus on konkreettista, selkeää ja helposti ymmärrettävää.	
<b>Ohjeistuksen selkeys, yhteensä max 10 pist.</b>	

**Yhteenveto - AKTIIVISEN TUEN TOIMINTATAVAN OHJEISTUS**

a) Perusrakenne / kokonaisuus	
b) Ennakoiva/edistävä ja reagoiva varhainen tuki	
c) Paluun tuki	
d) Tehostettu tuki	
e) Aktiivisen tuen toimintatavan sujuva prosessi	
f) Aktiivisen tuen tärkeät päivämäärät	
g) Ohjeistuksen selkeys	
<b>AKTIIVISEN TUEN TOIMINTATAVAN OHJEISTUS, yhteensä max 78 pist.</b>	

## 2. TOIMINTATAVAN JUURUTTAMINEN

Väittäjä	Arvio
Toimintatapa on osa uuden työntekijän perehdytysohjelmaa.	
Toimintatapa on osa uuden esimiehen perehdytysohjelmaa.	
Toimintatapaan liittyvää koulutusta järjestetään esimiehille noin kerran vuodessa.	
Esimiehet käyttävät toimintatapaa aktiivisesti ja oikea-aikaisesti.	
Työterveyshuolto toimii aktiivisesti toimintatavan juurruttamisessa.	
Esimiehet käyvät aktiivisen tuen toimintatavan läpi vähintään kerran vuodessa oman työyksikkönsä kanssa.	
Toiminnan kaikissa vaiheissa tarkastellaan yksilön työ- ja toimintakykyä suhteessa työhön ja sen sujuvuuteen.	
Henkilöstö ymmärtää aktiivisen tuen toimintatavan merkityksen.	
Työntekijä on aktiivinen omassa asiassaan.	
Työyhteisö edistää yhteisesti työn sujuvuutta.	
Toimintatapaa arvioidaan ja päivitetään säännöllisesti yhteistyössä keskeisten toimijoiden kanssa.	
<b>TOIMINTATAVAN JUURUTTAMINEN, yhteensä max 22 pistettä</b>	

## 3. TOIMINTATAVAN JOHTAMINEN

Väittäjä	Arvio
Aktiivisen tuen toimintatavan kokonaisvastuu on määritetty tietylle toimijalle.	
Varhaisen tuen keskusteluissa sovittuja toimenpiteitä seurataan ja raportoidaan organisaatiossa eteenpäin.	
Aktiivisen tuen seurantaan on sähköinen järjestelmä, joka edellyttää esimieheltä reagointia.	
Osatyökykyisten sijoittuminen yli toimialarajojen on mahdollistettu.	
Kevan tukeman ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden onnistumista seurataan organisaatiossa.	
Toimintatavassa on myös esitetty viimeisenä vaihtoehtona työsuhteen päättäminen, jos mitkään muut vaihtoehdot eivät tuo ratkaisua.	
Työkyvyttömyyskustannusten seuranta on vastuutettu tietylle toimijalle.	
Työkyvyttömyyskustannusten seurantatietoja analysoidaan säännöllisesti ja ryhdytään sovittuihin toimenpiteisiin.	
Aktiivisen tuen toimintatapaa käytetään työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisen muutostavoitteiden saavuttamiseen (koskien esim. työilmapiirin parantamista, henkilöstön työhyvinvoinnin parantamista, sairauspoissaolojen vähentämistä, työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämistä).	
Tavoitteiden toteutumisen seuranta- ja arviointivastuut on määritelty selkeästi (lähiesimiehet, toimialajohto).	
Toimialajohtolle on määritelty omat seurattavat mittarit.	
Lähiesimiehille on määritelty omat seurattavat mittarit.	
<b>TOIMINTATAVAN JOHTAMINEN, yhteensä max 24 pistettä</b>	

#### 4. TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Väittäjä	Arvio
<b>Työterveysyhteistyö, yhteensä max 14 pist.</b>	
Työterveysyhteistyöhön osallistuvat johto, hr, esimiehet, työntekijät, työsuojelu ja työterveyshuolto.	
Työterveysyhteistyön johtaminen on määritelty.	
Työterveysyhteistyölle on sovittu rakenteet.	
Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet ovat linjassa aktiivisen tuen toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin.	
Työterveyshuollon toiminnalle on asetettu työterveysyhteistyössä selkeät mittarit.	
Työterveyshuolto koostaa toiminnastaan raportin ja analysoi sen tuloksia, joita käsitellään työterveysyhteistyössä.	
Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset ja työpaikan vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin toiminta tehdään yhteistyössä.	
<b>Työterveyshuollon toiminta, yhteensä max 16 pist.</b>	
Työterveyshuollon roolit ja vastuut aktiivisen tuen toimintatavassa on selkeästi määritelty.	
Työterveyshuolto tunnistaa työkykyriskissä olevan työntekijän ja työyhteisön, jossa on ongelmia ja ryhtyy aktiivisesti toimenpiteisiin.	
Työterveyshuolto tukee esimiehiä aktiivisen tuen tilanteissa.	
30-60-90-sääntö ja siihen liittyvät toimenpiteet toimivat sujuvasti.	
Työterveyshuolto tekee työkykyriskissä oleville hoitosuunnitelman sekä seuraa sen toteutumista ja tarvittavat kuntoutussuunnitelmat tehdään työterveysyhteistyössä.	
Työterveyshuolto osaa aktiivisesti tarjota Kelan tarjoamia tukimuotoja työkyvyn ollessa alentunut (mm. osasairauspäiväraha, sairauskohtaiset kuntoutukset).	
Työterveyshuolto tuntee ammatillisen kuntoutuksen edellytyksiä ja ohjaa aktiivisesti Kevan tarjoamaan ammatilliseen kuntoutukseen (esim. työkokeilu, työhön valmistus, uudelleen koulutus).	
Työterveyshuolto toteuttaa aktiivisesti työterveysyhteistyössä sovittua Kevan 90-päivän kuntoutuspalveluselvitysprosessia.	
<b>TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ, yhteensä max 30 pist.</b>	

#### YHTEENVETO - AKTIIVISEN TUEN TOIMINTATAVAN ITSEARVIOINTI

1. Aktiivisen tuen toimintatavan ohjeistus, yhteensä max 78 pistettä	
2. Aktiivisen tuen toimintatavan juurruttaminen, yhteensä max 22 pistettä	
3. Aktiivisen tuen toimintatavan johtaminen, yhteensä max 24 pistettä	
4. Työterveysyhteistyö ja työterveyshuollon toiminta, yhteensä max 30 pistettä	
<b>AKTIIVISEN TUEN TOIMINTATAVAN ITSEARVIOINTI, yhteensä max 154 pistettä</b>	