

Helsingin seurakuntayhtymän aktiivisen tuen mallin päivitys

Yhteinen kirkkoneuvosto 27.11.2025
565/01.04.00/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus Yhteinen kirkkoneuvosto

- 1) hyväksyy Helsingin seurakuntayhtymän aktiivisen tuen toimintamallin.
- 2) toteaa, että päivitetty malli on voimassa 1.1.2026 lukien toistaiseksi.

Käsittely

Päätös

Selostus

Nykyinen aktiivisen tuen malli otettiin käyttöön 1.9.2021. Pohjana mallille on ollut eläkevakuuttajan (KEVA), työterveyslaitoksen sekä muiden seurakuntatalouksien kanssa tehty yhteistyö.

Keskeiset muutokset toimintatapoihin

Päivitetyssä aktiivisen tuen toimintatavassa panostetaan entistä enemmän ennakoivan työkyvyn tuen toteutumiseen. Päivityksen tavoitteena on selkeyttää työkyvyn tuen mallia ja tarjota esihenkilölle parempi tuki mallin toteuttamiselle tarjoamalla mallin toteuttamista tukeva järjestelmä. Malliin kirjattiin nykyiset sairaspoissaololinjaukset ja siihen lisättiin toimintatavat ja tarkastelupisteet liittyen työtapaturmatilanteisiin.

Mallin päivityksen yhteydessä otetaan käyttöön työterveyshuollon tarjoama työkyvyn tuen sovellus. Sovelluksessa voidaan käynnistää työkyvyn tuen polkuja, joita toteutetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa. Sovellus mahdollistaa esihenkilölle paremman näkyvyyden oman henkilöstönsä työkykytilanteeseen. Sovelluksen avulla seurataan tukitoimien toteutumista ja vaikuttavuutta.

Muutokset verrattuna edelliseen malliin

- Työkyvyn tuen sovelluksen käyttö on kirjattu malliin
- Mallia on tiivistetty rakenteellisesti ja näin tehty helpommin luettavaksi.
- Malliin on lisätty toimintatavat ja tarkastelupisteet työtapaturmatilannetta varten.
- Kirjattu toistaiseksi voimassa oleva käytäntö 1-5 päivän sairaspoissaolosta omalla ilmoituksessa
- Kirjattu linjaus palkan maksamisesta kun työtapaturmasta johtuva poissaolo on kestänyt 365 päivää (maksetaan harkinnan mukaan ½ palkasta)

Aktiivinen tuen toimintamalli on edelleen kolmiosainen. Se koostuu kolmesta osasta:

Varhainen tuki työyksikössä, osana päivittäistä esihenkilötyötä ja vuorovaikutusta. Varhaisen tuen keskeisin keino on työkykyongelmien puheeksi ottaminen.

Tehostettu tuki, kun työntekijän ongelmien ratkaisemiseen tarvitaan useita toimijoita, esim. työterveyshuolto, työsuojelu, kuntoutustahot. Keinoina ovat työkykyneuvottelu ja tehostetun tuen tukipolut.

Paluun tuki, pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Tuki käynnistyy jo poissaolon alkaessa ja jatkuu yhteydenpitona poissaolon aikana, paluun valmisteluna ja työhön paluun jälkeisenä seurantana.

Aktiivisen tuen tavoitteena on

- henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen.
- esihenkilöiden tukeminen havaitsemaan työkykyyn ja työstä suoriutumiseen liittyviä ongelmia ennakoivasti ja suunnitelmallisesti.
- antaa selkeä ja velvoittava malli, ja työkalu, jonka avulla työntekijän työkykyä tuetaan.

Käyttöönotto

Päivitetty malli otetaan käyttöön 1.1.2026 alkaen. Esihenkilöiden perehdytys mallin käytäntöihin alkaa 12.2.2026 järjestettävästä valmennustilaisuudesta. Helmikuusta alkaen järjestetään työpajoja, joissa esihenkilöitä valmennetaan käymään työkykyyn liittyviä keskusteluja. Malli toimii myös pohjamateriaalina eläkelaitoksen (KEVA) ja Helsingin tuomiokapitulin kanssa järjestettävässä työkykyjohtamisen valmennuksessa keväällä 2026.

Henkilöstön perehdyttäminen ja aktiivisen tuen käytäntöihin tutustuttaminen toteutetaan 2026 vuoden alusta erillisen viestintäsuunnitelman mukaisena. Asiasta järjestetään henkilöstöinfo ja mallin käytännöistä viestitään Teams-kanavilla sekä intranetissä.

Henkilöstöpalvelut tukee päivitetyn toimintamallin käyttöönotossa ja seuraa mallin mukaisen toimintatavan toteutumista yhdenmukaisesti koko henkilöstön osalta. Henkilöstöpalveluiden asiantuntijoita voi pyytää kevään aikana yksiköiden työntekijäkokouksiin.

Aktiivisen tuen mallin päivitystä on valmisteltu johdon ja työterveyshuollon kanssa sekä yhteistoiminnallisesti yhteistyötoimikunnan ja työsuojeluryhmän kokouksissa.

Liitteenä oleva malli taitetaan ja visuaalinen ilme laaditaan edellisen mallin mukaisesti yhteisen kirkkoneuvoston päätöksen jälkeen. Malli käännetään ruotsiksi yhteisen kirkkoneuvoston käsittelyn jälkeen.

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, riitta.kajander@evl.fi
Työsuojelupäällikkö Heta Laurell, heta.laurell@evl.fi

Jakelu

Seurakunnat