

Työhyvinvointi- suunnitelma 2026

keusote.fi

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Työhyvinvointisuunnitelma

Työhyvinvointisuunnitelma tuo näkyväksi sen, miten henkilöstön hyvinvointia edistetään ja turvataan. Suunnitelma auttaa ennakoimaan riskejä, vähentämään sairauspoissaoloja ja parantamaan työilmapiiriä, mikä tukee sekä työntekijöiden jaksamista että organisaation tuloksellisuutta.

Työhyvinvointisuunnitelmalla pyritään luomaan edellytykset kestäväälle työkyvylle ja turvalliselle, motivoivalle työympäristölle. Se tukee työkykyä ja työurien jatkuvuutta, vahvistaa osallisuutta ja yhdenvertaisuutta ja huomioi kestäväen kehityksen periaatteet. Lisäksi se vahvistaa työnantajakuvaa ja varmistaa, että organisaatio toimii vastuullisesti suhteessa henkilöstöön.

Suunnitelma on yhteinen kehittämisen väline. Sen toteutus syntyy yhteistyössä, jossa jokainen osallistuu hyvinvoivan ja kestäväen työyhteisön rakentamiseen.

"Keusoten työkykyjohtaminen on strategista, ennakoivaa ja osallistavaa – se tukee henkilöstön hyvinvointia ja työssä onnistumista muutosten keskellä."



Työhyvinvointisuunnitelma ohjaa työhyvinvoinnin edistämisen konkreettisiin tekoihin.

Suunnitelma pohjautuu strategiseen päämäärään vahvistaa henkilöstön hyvinvointia ja osaamista, tarkentaen henkilöstöohjelman linjauksia käytännön toimenpiteiksi.

**Hyvinvointia
yhdessä**

Työhyvinvointisuunnitelma 2026

- ❖ **Hallitsemme työn kuormitusta kestäväillä ratkaisulla**
- ❖ **Ehkäisemme poissaoloja ja tuemme työkykyä**
- ❖ **Kehitämme vastuullista työkykyjohtamista**
- ❖ **Mahdollistamme työkykyä tukevat työurat**

Hyvinvointia yhdessä

Hallitsemme työn kuormitusta kestäväillä ratkaisuilla

- Seuraamme ja arvioimme työkuormaa säännöllisesti
- Kehitämme työn organisointia
- Tarjoamme työkaluja kuormituksen hallintaan

Ehkäisemme poissaoloja ja tuemme työkykyä

- Toteutamme varhaisen tuen mallia
- Seuraamme poissaolotietoja aktiivisesti
- Tarjoamme tukea palautumiseen ja työssä jatkamiseen ja jaksamiseen

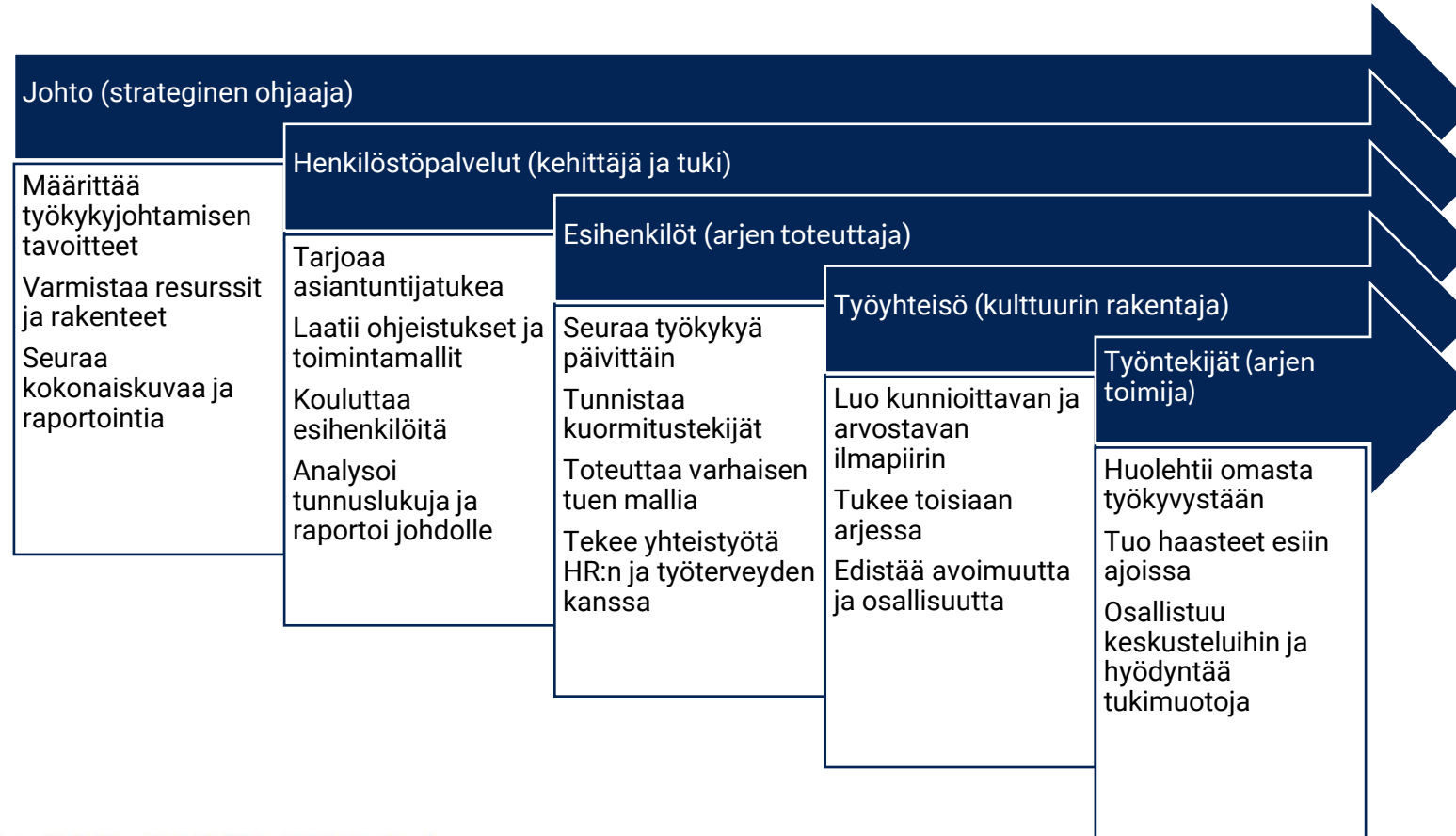
Kehitämme vastuullista työkykyjohtamista

- Vahvistamme esihenkilöiden osaamista työkykyjohtamiseen
- Tarjoamme ohjeistuksia ja työkaluja työkykyjohtamien toteuttamisen tueksi
- Seuraamme aktiivisesti työkykyyn liittyviä tunnuslukuja

Mahdollistamme työkykyä tukevat työurat

- Tuemme urapolkujen kehittämistä
- Tarjoamme vaihtoehtoja työssä jatkamiseen

Työhyvinvointi kuuluu kaikille



Halitsemme työn kuormitusta kestäväillä ratkaisuilla

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuut	Mittarit	Tavoitetaso
Seuraamme ja arvioimme työkuormaa säännöllisesti	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Yksikön riskien arvioinnin teko säännöllisesti ✓ Työturvallisuusilmoitusten seuranta ✓ Muodostuvan ylityön seuranta ✓ Henkilöstökyselyjen tulosten seuranta <p>-> <i>Puheeksi otto työyhteisön/työntekijän kanssa -> toimenpiteiden suunnittelu ja seuranta</i></p>	Esihenkilöt Johto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riskien arvioinnit ✓ Työturvallisuusilmoitukset ✓ Työajanseurantajärjestelmä ✓ Henkilöstökyselyt 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riskien arvioinnin päivitys vuosittain ✓ Työturvallisuusilmoitukset käsitellään 10 arkipäivän sisällä ja ilmoitus käsitellään sen tehneen työntekijän kanssa ✓ Ylityötunnit pysyvät -6h ja +30h välillä ✓ Henkilöstökyselyiden pohjalta tunnistetaan konkreettisia kehittämiskohteita ja -toimenpiteitä
Kehitämme työn organisointia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Työn kehittäminen yhdessä työyhteisössä (mm. HEHKU) ✓ Työntekijä-esihenkilökeskustelut (osana arkea, kehityskeskustelut, varhaisen tuen keskustelut) 	Työyhteisö Esihenkilö	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Henkilöstökyselyt ✓ Käydyt varhaisen tuen keskustelut ✓ Käydyt kehityskeskustelut 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Henkilöstökyselyiden pohjalta tunnistetaan konkreettisia kehittämiskohteita ja -toimenpiteitä ✓ Varhaisen tuen keskustelu viim. kun poissaolon kesto 30vrk (F-dg kohdalla 10 vrk) ✓ Kehityskeskustelut vuosittain
Tarjoamme työkaluja kuormituksen hallintaan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Varhaisen tuen toimintamalli ✓ Kuormitusvaaka ✓ Työvuorosuunnittelu ja työajanseuranta ✓ Laatuportti: riskien arvioinnin työkalu 	Henkilöstöpalvelut Johto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Käydyt varhaisen tuen keskustelut ✓ Riskien arvioinnit 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Varhaisen tuen keskustelu viim. kun poissaolon kesto 30vrk (F-dg kohdalla 10 vrk) ✓ Riskien arvioinnin päivitys vuosittain

Ehkäisemme
poissaoloja ja
tuemme työkykyä

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuut	Mittarit	Tavoitetaso
Toteutamme varhaisen tuen mallia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Työyhteisön tuki ✓ Vapaamuotoiset kuulumiset ✓ Esihenkilö-työntekijä-keskustelut ✓ Varhaisen tuen keskustelu heti kun huoli herää/työntekijälle muodostuu sairauspoissaoloa 	Työntekijä Työyhteisö Esihenkilö	✓ Populus-raportit	✓ Varhaisen tuen keskustelu viim. kun poissaolon kesto 30vrk (F-dg kohdalla 10 vrk)
Seuraamme poissaolotietoja aktiivisesti	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poissaoloraportin seuranta (vähintään kuukausittain) ✓ Poissaoloherätteisiin reagoiminen 	Esihenkilö	✓ Populus-raportit	✓ Kaikki poissaoloherätteet kuitataan valmiiksi ajantasaisesti
Tarjoamme tukea palautumiseen ja työssä jatkamiseen ja jaksamiseen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tukimuotojen käyttö oikea-aikaisesti ✓ Työyhteisön tiedottaminen käynnissä olevista tukimuodoista 	Esihenkilö Henkilöstöpalvelut Johto	✓ Populus-raportit	✓ Sairauspoissaolopäivien vähentyminen aiemmasta

Kehitämme vastuullista työkykyjohtamista

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuut	Mittarit	Tavoitetaso
Vahvistamme esihenkilöiden osaamista työkykyjohtamiseen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perehdytys varhaisen tuen toimintamalliin ✓ KeuKampuksen avulla ylläpidetään ja vahvistetaan osaamista 	Perehdyttäjä/ Työntekijä Henkilöstöpalvelut	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suoritetut perehdytykset ✓ Koulutussuoritteet 	✓ Kaikki esihenkilöt ovat suorittaneet perehdytyspolut
Tarjoamme ohjeistuksia ja työkaluja työkykyjohtamisen toteuttamisen tueksi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ohjaus ja neuvonta työkykyasioissa (työkykykoordinaattori/ työhyvinvointipäällikkö) ✓ Työkykymalli ✓ Varhaisen tuen muistiopohja ✓ Korvaavan työn toimintamalli ✓ Poissaoloherätteet 	Henkilöstöpalvelut	✓ Populus-raportit	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Varhaisen tuen keskustelu viim. kun poissaolon kesto 30vrk (F-dg kohdalla 10 vrk) ✓ Korvaavan työn käytön lisääntyminen ✓ Kaikki poissaoloherätteet kuitataan valmiiksi ajantasaisesti
Seuraamme aktiivisesti työkykyyn liittyviä tunnuslukuja	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Käydyt varhaisen tuen keskustelut ✓ Korvaavan työn käyttöaste ✓ Poissaoloherätteisiin reagoiminen 	Esihenkilö Henkilöstöpalvelut Johto	✓ Populus-raportit	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Varhaisen tuen keskustelu viim. kun poissaolon kesto 30vrk (F-dg kohdalla 10 vrk) ✓ Korvaavan työn käytön lisääntyminen ✓ Kaikki poissaoloherätteet kuitataan valmiiksi ajantasaisesti



Mahdollistamme työkykyä tukevat työurat

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuut	Mittarit	Tavoitetaso
Tuemme urapolkujen kehittämistä	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Etsimme aktiivisesti uusia urapolkuja, jos työkyky ei riitä enää omaan työhön 	Työntekijä Esihenkilö Henkilöstöpalvelut/ Työkykykoordinaattori Johto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Populus-raportit ✓ Koulutusseurantaa 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kaikille työkykyprosessissa oleville työntekijöille kartoitetaan uuden työn mahdollisuus sisäisesti
Tarjoamme vaihtoehtoja työssä jatkamiseen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mietimme yhdessä ratkaisuja työssä jatkamisen tukemiseksi ✓ Hyödynnämme korvaavaa työtä sairauspoissaolojen vaihtoehtona ✓ Mahdollistamme osaratkaisujen hyödyntämisen työssä jatkamisen tukena ✓ Hyödynnämme tarvittaessa muita asiantuntijoita (mm. työterveyshuolto) 	Esihenkilö Henkilöstöpalvelut/ Työkykykoordinaattori Johto	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Populus-raportit 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Korvaavan työn käytön lisääntyminen ✓ Osaratkaisujen hyödyntäminen ja työssäolopäivien lisääntyminen ✓ Sairauspoissaolopäivien vähentyminen aiemmasta



Miten työyhteisö voi hyödyntää työhyvinvointisuunnitelmaa?

Työhyvinvointisuunnitelma toimii käytännön työkaluna arjen kehittämiseen. Sen avulla:

- **Luomme** yhteisen suunnan: Tiedämme, mihin hyvinvoinnin osa-alueisiin keskitymme ja miksi.
- **Seuraamme** ja arvioimme edistymistä: Hyödynnämme mittareita ja kyselyjä, jotta näemme, miten kehitymme.
- **Vahvistamme** työyhteisön hyvinvointia: Teemme hyvinvoinnista näkyvän osan arjen päätöksiä ja toimintaa.

Kun suunnitelma on osa meidän jokapäiväistä työtä, se tukee jaksamista ja parantaa koko organisaation tuloksellisuutta.