



Työurakeskustelun lomake

Työurakeskustelu on osa Suomussalmen kunnan työkyvyn hallintamallia, jossa kuvataan työkyvyn hallinnan malli ja erilaiset puuttumisen keinot. Tämä keskustelumallin idea on lähtenyt siitä, että viikoittain työyksiköissä käydään keskusteluita, joissa puhutaan havaitusta työkyvyn laskusta tai kenties alkavista fyysisistä tai psyykkisistä oireilusta, ilman keskusteluiden dokumentointia ja konkreettista puuttumista asioihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Toisaalta taas niin esihenkilöissä kuin henkilöstössä on henkilöitä, jotka odottavat asian käsittelyä esimerkiksi kehityskeskusteluun, jolloin tilanne voi olla jo huomattavasti edennyt.

Työurakeskustelun voi käydä esimerkiksi, jos:

- Työntekijä tai työnantaja havaitsee alkavaa leipääntymistä, joka ilmenee esimerkiksi työmotivaation puuttumisena tai huonona käytöksenä työyhteisössä
- Työntekijä tai työnantaja kokee, että jokin työtehtävä aiheuttaa ongelmia
- Työntekijällä on haastava tai yllättävä elämäntilanne, johon kaivataan joustoa tai konkreettisia toimintamalleja sekä ohjeistusta
- Työntekijä haaveilee esimerkiksi opiskelusta työn ulkopuolella
- Työnantaja kaavailee työntekijälle sopivaa koulutusta tai uutta tehtäväkokonaisuutta
- Työyhteisössä on ongelmia
- Halutaan dokumentoida eläkkeelle jääminen tai irtisanoutuminen muusta syystä tai siihen tarvitaan tukea

Huomio!

Työurakeskustelun lomake löytyy myös Talentti-järjestelmästä

Tämä asiakirja on yksi Omallalla uralla- hankkeen 1.1.2024-31.12.2025 päätavoitteista. Keva on rahoittanut hanketta työelämän kehittämisrahasta 50 000 eurolla.



Työntekijä:

Esihenkilö:

Mikä on työurakeskustelun syy?

Työtehtävien muutos

Työmotivaation muuttuminen

Haastava elämäntilanne

Yllättävä elämäntilanne

Alkavat fyysiset oireet

Alkavat psyykkiset oireet

Uudet työtehtävät

Uratoiveet

Koulutustarpeet

Koulutushaaveet

Työyhteisön ongelmat

Eläkkeelle jääminen tai irtisanoutuminen

Tilanteen tarkempi kuvaus (voi täydentää keskustelun aikana):

Yhdessä sovittu eteneminen tilanteessa mallipolkujen, työurajohtamisen käsikirjan toimintamallien ja Hepo-ohjelman perusteella:

Asiaan palataan seuraavan kerran:

Milloin?

Missä yhteydessä (uusi keskustelu, kehityskeskustelu tai muu yhteys?)

Työurakeskustelun esimerkkipolkuja erilaisissa tilanteissa

Näiden kuvien tarkoitus on auttaa etsimään oikeaa menettelymallia työurajohtamisen käsikirjasta ja henkilöstöpoliittisesta ohjelmasta.

Työmotivaation muutokset

Mistä muutos voi johtua? Miten työntekijä voi siihen vaikuttaa, miten työnantaja?

Työn mukauttaminen tai toimintatapojen muuttaminen

Työnkierto tai osittainen työnkierto

Osaamispörssiin ilmoittautuminen

Tarpeen tullen työterveyshuollon neuvottelu tai muut työterveyshuollon palvelut.

Haastava elämäntilanne, joka vaikuttaa työkykyyn

Miten vaikuttaa työntekijään ja työtehtäviin?
Millaista tukea työntekijä tarvitsee?

Työn mukauttaminen tai toimintatapojen muuttaminen

Tilanteen huomiointi töiden/työvuorojen suunnittelussa

Tilanteen seuraaminen, asiaan palaaminen matalla kynnyksellä.

Tarpeen tullen työterveyshuollon neuvottelu tai muut työterveyshuollon palvelut.

Keskustelun kautta esihenkilö tietää, että mahdollinen poikkeava käytös johtuu muusta elämäntilanteesta.

Alkavat fyysiset oireet ja/tai

alkavat psyykkiset oireet

Työn mukauttaminen tai
toimintatapojen muutta-
minen

Miten vaikuttaa työn-
tekijään ja työtehtä-
viin?
Millaista tukea työn-
tekijä tarvitsee?

Tilanteen huomiointi töi-
den suunnittelussa

Tilanteen seuraaminen,
asiaan palaaminen mata-
lalla kynnyksellä.

Tilanne on akuutti. Työter-
veyshuollon neuvottelu.

Työterveyshuollon palvelut: työfysiotera-
peutti, työpsykologi, työterveyshuollon so-
velluksista löytyvät valmennukset.

Työyhteisön ongelmat

Työnohjaus

Välitön puuttuminen yk-
silö ja/tai työyhteisökes-
kusteluilla

Miten vaikuttaa työn-
tekijään ja työyhtei-
söön?
Miten ilmenevät?

Tilanteen huomiointi töi-
den suunnittelussa

Tilanteen seuraaminen,
asiaan palaaminen mata-
lalla kynnyksellä.

Tilanne on aiheuttanut
akuutin työterveysongel-
man. Työterveyshuollon
neuvottelu.

Työterveyshuollon palvelut

Keskustelun kautta
esihenkilö ymmär-
tää ottaa tilanteen
huomioon ja peilata
omaan johtami-
seensa.

Urahaaveet

Koulutushaaveet

Toiveet erilaisista työtehtävistä

Haaveet voi tuoda ilmi, vaikka niihin ei yleensä ole tarjolla nopeaa ratkaisua. Kuitenkin esihenkilö on niistä tietoinen. Asian voi ottaa huomioon esimerkiksi henkilöstösuunnittelussa.

Omaehtoinen kouluttautuminen

Oppisopimuskoulutus

Tilanteen seuraaminen, asiaan palaaminen myöhemmin

Osaamispörssi

Eläkkeelle jääminen

Aikataulutuksen suunnittelu ja konkreettinen ohjaaminen käytännön tasolla.

Eläkkeelle jäävällä on mahdollisuus myös eläkeneuvontaan.

Tarvitseeko loppu-uralle tukea esimerkiksi jaksamiseen? Onko kyseessä osa-aikainen vai kokoaikainen ratkaisu?

Hiljaisen tiedon jakamisen kysymykset työurajohtamisen käsikirjan mukaisesti.