

Sairauspoissaolojen vähentämishjelma

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 02.06.2022 § 26

Valmistelu

Henkilöstöpäällikkö Jani Koskela

Kunta-alalla nähdään yhä useammin, että työntekijän sairaus tai tapaturma ei aina vaadi työpaikalta poissaoloa, vaan työntekijä voi tiettyjen edellytysten täytyessä antaa työpanoksensa niin sanotun korvaavan työn mallin mukaan. Lainsäädännössämme ei ole määritelty korvaavan työn käsitettä, eikä siitä ole sovittu kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa. Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että estyttyään tapaturman tai sairauden vuoksi vuoksi tekemästä vakiintuneita tai työsuojelun mukaisia "tavallisia töitä" henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen. Tämä voi olla myös omaa työtä muokattuna. Periaatteena on, että mitä vähemmän ja mitä lyhyemmän aikaa sairaus heikentää työkykyä, sitä parempi vaihtoehto korvaava työ on. Työntekijöiden tasavertaisuuden vuoksi on tärkeää että korvaavan työn toimintatapa suunnitellaan organisaatiossa yhteistoiminnassa.

Korvaavaa työtä tehdään lähtökohtaisesti kaikissa työtehtävissä, tyypillisimmin hallinnon, suunnittelun ja tutkimuksen töissä, teknisen, tuotannon ja turvallisuusaloilla, sekä sivistys- ja kulttuurialojen johtotehtävissä. Sairausryhmittäin tarkasteltuna korvaavaa työtä käytetään useimmiten tuki- ja liikuntaelinsairauksissa ja mielenterveyden häiriöissä. Korvaavan työn muodoista eniten käytetään omaa työtä muokattuna sekä muuta terveydentilaan sopivaa työtä.

Korvaava työ mahdollistaa työntekijän työssä jatkamisen ja tukee hänen työmotivaatiotaan. Työnantaja hyötyy korvaavan työn antamasta työpanoksesta, ja säästää samalla sairauspoissaolokustannuksista ja mahdollisesti eläkemenojen perusteissa maksuissa. Työyhteisö saa käyttöönsä lisäresurssin ja tekijän tekemättömille töille, sekä mahdollisuuden oppia myönteistä asennoitumista erilaisia toimintatapoja ja osatyökykyisyyttä kohtaan.

Tämän lisäksi tulee tehostaa työergonomiaa poissaolojen vähentämiseksi. Aktiivisen tuen toimintamallin jalkauttamista ja sen käytänteiden omaksumista esihenkilöiden ja työntekijöiden osalta tulee lisätä. Uusien esihenkilöiden perehdyttämiseen aktiivisen tuen toimintamalliin tulee jatkossa kiinnittää enemmän huomiota ja järjestää heille koulutusta.

Kehityskeskusteluprosessia tulee kehittää jatkuvan dialogin suuntaan. Kehityskeskustelulomaketta ja kehityskeskusteluihin liittyvää ohjeistusta tulee uudistaa yhteistyössä työnantajan ja järjestöjen kanssa.

Esittelijä

Henkilöstöpäällikkö Jani Koskela

Päätösehdotus

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta käsittelee ohjelman ja päättää sen lähettämisestä edelleen kaupunginhallitukseen hyväksyttäväksi.

Päätös

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta käsitteli ohjelman ja päätti sen lähettämisestä edelleen kaupunginhallitukseen hyväksyttäväksi

Kaupunginhallitus 20.06.2022 § 195
351/01.04.01/2022

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Matti Ruotsalainen
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus hyväksyy sairauspoissaolojen vähentämishjelman
Päätös	Kaupunginhallitus hyväksyi sairauspoissaolojen vähentämishjelman.