

Aktiivisen tuen toimintatavan seurantaraportti v. 2021

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 22.09.2022 § 34

Valmistelu

Eeva Syynimaa

Kaupunginhallitus on päättänyt aktiivisen tuen toimintatavan seurannasta ja arvioinnista kokouksessaan 16.1.2017. Päätöksen mukaisesti esimiesten tulee raportoida kaksi kertaa vuodessa aktiivisen toimintatavan toteutumisesta.

Aktiivisen tuen seurantakysely vuoden 2021 osalta lähetettiin 87:lle esimiestehtävissä olevalle viran- tai toimenhaltijalle 9.5.2022. Kyselyn vastausaikaa jatkettiin 31.5.2022 saakka.

Kyselyyn vastasi 38 esihenkilöä ja vastausprosentti oli 44% (67% v. 2020). Hyvinvointitoimialan vastausprosentti oli 43%, keskusviraston 63%, perusturvatoimialan 51%, ympäristötoimialan 23% ja elinvoimatoimialan 38%.

Organisaatiomuutoksen myötä toimialoja on nyt viisi ja sen vuoksi toimialojen vastausprosentit eivät ole vertailukelpoisia edelliseen kyselyyn verrattaessa. Vastaukset koskivat 1187 työntekijää ja kyselyn kattavuus kasvoi edelliseen raporttiin verrattuna (941 työntekijää v. 2020).

Kyselyyn ei saada vastauksia kaikilta esihenkilöiltä ja lisäksi esihenkilöt, jotka vastaavat, vaihtuvat eri vuosina. Edellisen kyselyn jälkeen kaupungin työpaikoilta on poistunut 16 esihenkilöä ja 21 uutta esihenkilöä on siirtynyt/palkattu esihenkilön tehtäviin. Myös v. 2021 aikana eri toimialoille palkatut uudet esihenkilöt ovat vastanneet puutteellisin tiedoin tai jättäneet kokonaan vastaamatta. Tämän vuoksi kyselyn vastaukset edellisten vuosien tuloksiin eivät ole täysin vertailukelpoisia.

Toimintatavan seurantakyselyssä kysymykset kohdistuivat seuraaviin osa-alueisiin:

Toimiva arki

Kaikilla toimialoilla työpaikkakokouksia pidettiin vuonna 2021 keskimäärin 1-2 kertaa kuukaudessa. Kehityskeskusteluita käytiin 413 työntekijän kanssa ja kehityskeskustelut toteutuivat 35 %:lla työntekijöistä (53%:lla v. 2020). Kehityskeskustelut toteutuivat perusturvatoimialalla 30%, keskusvirastossa 81%, ympäristötoimialalla 33%, hyvinvointitoimialalla 50% ja elinvoimatoimialalla 15%.

Sairauspoissaolot

Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolain tavoitteena on tukea työkykyä sairauden tai toipumisen vaatiessa pidempää aikaa. Lain mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut 30 päivän ajan.

Lisäksi Aktiivisen tuen toimintamalli edellyttää esimieheltä puheeksiottoa, jos työntekijällä on kolme lyhyttä poissaoloa neljän kuukauden aikana tai yhtäjaksoinen poissaolo on kestänyt 10 päivää tai poissaoloja on kertynyt 30 päivää.

Raportissa ilmoitettujen sairauspoissaolojen kokonaismäärä oli 11 560 päivää. Pidemmät sairauspoissaolot jakautuivat siten, että 10 päivän poissaoloja oli 233 (211 v. 2020) työntekijällä, 30 päivän poissaoloja 95:lla (89), 60 päivän poissaoloja 45:lla (41) ja 90 päivän poissaoloja 34:lla (28). Edelliseen vuoteen verrattuna sekä 10 päivän poissaolot että pitkät poissaolot lisääntyneet. Edellisen vuoden tavoin kaikilla toimialoilla lähes 50% pitemmistä poissaoloista oli 10 päivän poissaoloja.

10-30 päivän poissaoloista 42% (47%) esihenkilöistä oli ollut yhteydessä työterveyshuoltoon. 60 sairauslomapäiväkertymän yhteydessä 33 työntekijän kohdalla oli mietitty työjärjestelyasioita. 90 sairauslomapäiväkertymän kohdalla työkykyneuvotteluita oli käyty 22 ja työkyvyn arviointeja oli tehty 18.

Edelliseen vuoteen verrattuna puheeksi otot työpaikan työjärjestelyistä ovat vähentyneet. Työkykyneuvottelujen ja työkyvyn arviointien lukumäärät ovat pysyneet ennallaan. Yhteistyö työterveyshuollon ja esimiesten välillä ei ole lisääntynyt ja esimiesten yhteydenotot työterveyshuoltoon ovat jonkin verran vähentyneet.

Varhaisen tuen toimenpiteet

Varhainen tuki: Auttaa työyksikköä tunnistamaan ja löytämään esimiehen johdolla omin voimin ratkaisuja tilanteisiin, jotka pitkittyessään johtavat työkyvyn ja työmotivaation heikkenemiseen.

Varhaisen tuen puheeksiottokeskusteluja oli käyty 37 (v. 2020 71). Työnohjausmahdollisuus oli tuotu esille joka toisessa keskustelussa. Työnohjausmahdollisuudesta oli eniten käyty keskustelua perusturvatoimialalla sekä hyvinvointitoimialalla. Työnohjaus oli eniten perusturvatoimialalla yksilö- tai ryhmätyönohjauksena.

Päihdeasioihin liittyviä huolen puheeksiottokeskusteluja oli käyty kaksi (2). Epäasiallisesta kohtelusta tai konflikti- tai häirintätilanteista johtuvia puheeksiottokeskusteluja oli käyty 21 (17).

Edelliseen vuoteen verrattuna varhaisen tuen puheeksiottokeskustelujen lukumäärä on puolittunut. Päihdeasioihin liittyvät puheeksiotot ovat pysyneet ennallaan, mutta epäasialliseen kohteluun liittyvät puheeksiottokeskustelun tarpeet ovat lisääntyneet.

Tehostetun tuen toimenpiteet

Tehostettua tukea tarvitaan silloin, kun työyksikön omat resurssit eivät riitä ongelmatilanteen hoitamiseen. Apuna eri toimijatahojen verkostoyhteistyö.

Työkykyneuvotteluja käytiin 34 (29). Raportointijaksolla päädyttiin osa-aikaratkaisuihin 35 (42) työntekijän kohdalla. Uusi työ löytyi kolmelle (3), kuuden (11) työntekijän kohdalla ratkaisu löytyi työyksikköä vaihtamalla ja kuusi työntekijää hakeutui uudelleen koulutukseen. Viisi työntekijää jäi työkyvyttömyyseläkkeelle.

Edellisen vuoden tavoin osa-aikaratkaisut olivat eniten käytetty tehostetun tuen tukitoimi.

Paluun tuen toimenpiteet

Paluun tuki mahdollistaa pitkän poissaolon jälkeen onnistuneen työhön paluun.

Paluun tukeen liittyviä keskusteluja käytiin 21 (21).

Edelliseen vuoteen verrattuna keskustelujen määrä on pysynyt ennallaan.

Turvallisuuspoikkeamat

Työpaikkojen työn riskien arviointi oli tehty 50%:ssa (60%) vastanneista työpaikoista kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana.

Vaara- ja läheltä piti tilanteita raportoitiin 26 (83), joista 73% (27%) sattui hyvinvointitoimialalla ja 27% ja perusturvatoimialalla. Edelliseen vuoteen verrattuna raportoitujen tilanteiden lukumäärä on huomattavasti laskenut, joskin hyvinvointialan osuus on huomattavasti noussut.

Työ- ja työmatkatapaturmia raportoitiin 47 (56). Ilmoitetuista tapaturmista 57 % (30%) perusturvatoimialalla ja 25% (25) hyvinvointitoimialalla. Työ- ja työmatkatapaturmien lukumäärä on hieman laskenut, mutta niiden määrä perusturvatoimialalla on kasvanut.

Ilmoituksia turvallisuuspuutteista oli tehty 3 (2). Turvallisuuspoikkeamista ja niiden ennaltaehkäisystä oli kuitenkin keskusteltu kiitettävästi eri toimialoilla. Esille nousseisiin epäkohtiin oli kiinnitetty huomiota myös työpaikkojen riskien arvioinneissa.

Tukitarpeet

Työyhteisön värin vihreäksi eli "työt ovat pääosin sujuneet ja toimenpiteet sen varmistamiseksi ovat olleet riittäviä arvioi 68% esihenkilöistä (93% v. 2020). 12 esihenkilöä (3 hlö v. 2020) arvioi, että "työn sujuvuudessa on ollut haasteita ja kaikilta osin sen varmistamiseksi tehdyt toimet eivät ole olleet riittäviä". Lisäksi avoimia kommentteja tukitarpeista antoi 18 esihenkilöä (18).

Edelliseen vuoteen verrattuna esimiestyön haasteelliseksi kokoneiden esihenkilöiden määrä on lisääntynyt ja esimiestyöhön perehdyttämisen puutteet nousivat selkeästi esille avoimissa vastauksissa.

Kaupunginhallituksen 16.1.2017 hyväksymän raportointimallin mukaan aktiivisen tuen toimintatavan arviointimittarit ovat:

1. Sairauspoissaolojen määrän vähennys, %
2. Uudelleensijoitettujen määrän lisäys suhteessa ennaikaisiin eläkkeisiin
3. Varhaisen tuen piirissä olevien määrän lisäys suhteessa tehostetun tuen piirissä olevien määrään.

Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli 19,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (v. 2020 17,00). Lisäystä edelliseen vuoteen oli 2,6 kalenteripäivää.

Tehostettujen tukitoimien avulla työntekijöiden työssä jaksamista parannettiin 6 henkilön kohdalla työyksikköä vaihtamalla. Lisäksi työssä jatkamista tuettiin 35 työntekijän kohdalla osa-aikaratkaisujen avulla. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden lukumäärä oli kymmenesosa löydettyjen tehostetun tuen ratkaisujen lukumäärään nähden.

Varhaisen tuen puheeksiottokeskustelut puolittuivat, mutta niitä käytiin edelleen lukumääräisesti jonkin verran enemmän kuin tehostettuun tukeen liittyvä työkykyneuvotteluita. Työkykyneuvottelujen lukumäärä kasvoi jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna. Pidettyjen kehityskeskusteluiden kokonaismäärä suhteessa raportoituun henkilöstömäärään on laskenut. Päihdeasioihin liittyvät puheeksiotot olivat edelleen pysyneet vähäisinä,

mutta epäasiallisesta kohtelusta johtuvat puheeksiottokeskustelut olivat edellisen vuoden tapaan lisääntyneet.

Liitteenä raportissa kuvattujen aktiivisen tuen toimenpiteiden kehitys.

Työsuojelupäällikkö esittää, että esihenkilöiltä kerätään tietoa aktiivisen tuen toimenpiteistä ja niistä raportoidaan kerran vuodessa työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa sekä raportti viedään tiedoksi kaupunginhallitukselle.

Uusien esihenkilöiden perehdyttämistä ja sitouttamista Aktiivisen tuen toimintamallin periaatteisiin tulee tehostaa. Käynnissä olevien yksilökohtaisten varhaisen – ja tehostetun tuen toimien jatkuvuus tulee varmistaa myös esihenkilövaihdoksen yhteydessä.

Painopistettä tulee jatkossa suunnata entistä tiiviimmin varhaisen tuen toimenpiteisiin työpaikoilla. Lisäksi yhteistyötä esihenkilön ja työterveyshuollon välillä tulee tiivistää, jotta sairauspoissaoloja voidaan ehkäistä ja vähentää.

Kattavan aineiston saamiseksi esihenkilöiden tulee jatkossa aktiivisemmin vastata seurantakyselyyn.

Esittelijä	Työsuojelupäällikkö Eeva Syynimaa
Päätösehdotus	Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta kuulee työsuojelupäällikön selonteon asiasta, merkitsee sen tiedoksi ja lähettää selonteon edelleen kaupunginhallitukselle tiedoksi.
Päätös	<p>Puheenjohtajana toimiva työnantajan edustaja kaupunginjohtaja Matti Ruotsalainen poistui kokouksesta klo 14:04, joten puheenjohtajana jatkoi henkilöstön edustaja pääluottamusmies Peter Brusila</p> <p>Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta kuuli työsuojelupäällikön selonteon asiasta ja merkitsi sen tiedoksi ja lähettää selonteon edelleen kaupunginhallitukselle tiedoksi.</p>

Kaupunginhallitus 17.10.2022 § 293
520/00.01.03/2022

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Matti Ruotsalainen
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee selonteon tiedoksi.
Päätös	Kaupunginhallitus merkitsi selonteon tiedoksi.