

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

§ 311

Sairauspoissaolojen tilannekatsaus ja toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi (kehittämiskokousasia)

TRE:3449/00.01.03/2024

Valmistelija / lisätiedot:

Linnamaa Reija, Pietikäinen Niina

Valmistelijan yhteystiedot

Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen, puh. 040 707 9147, etunimi.sukunimi@tampere.fi

Lisätietoja päätöksestä

Lakiasianjohtaja Laura Klami, puh. 040 543 2285, etunimi.sukunimi@tampere.fi

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä: Yli-Rajala Juha, Konsernijohtaja

Päätösehdotus

Sairauspoissaolojen tilannekatsaus ja toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi sekä kaupunginhallituksen aiheesta käymä keskustelu merkitään tiedoksi.

Kokouskäsitely

Kaupunginhallitus myönsi läsnäolo- ja puheoikeuden henkilöstöjohtaja Niina Pietikäiselle, turvallisuuspäällikkö Henri Rikanderille ja työterveyshuollon ylilääkäri (Pirte) Minna Toomille. He olivat asiantuntijoina läsnä kokouksessa asian käsittelyn aikana ja poistuivat ennen päätöksentekoa.

Perustelut

Kaupunkitasoinen sairauspoissaolotilanne on kehittynyt myönteiseen suuntaan. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna ja on samalla tasolla kuin kuudessa suurimmassa kunnassa keskimäärin. Viime vuosina kasvussa olleiden mielenterveysperusteisten poissaolojen määrä on vähentynyt selvästi. Huolta aiheuttaa kuitenkin alle 30-vuotiaiden työntekijöiden mielenterveyspoissaolojen kasvu.

Valtakunnallisesti tarkasteltuna varhaiskasvatuksen ja sosiaali- ja terveysalan työntekijöille kertyy muita ammattialoja pidempiä poissaoloja. Tampereen kaupungilla suurimmat sairauspoissaolomäärät kohdistuvatkin varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen sekä perusopetukseen. Vaihtelu sairastavuudessa kaupungin eri palvelualueiden ja -ryhmien välillä on suurta.

Kaupunkitasoisen sairauspoissaolokehityksen mukaisesti myös sivistyspalvelujen sairauspoissaolot ovat laskeneet edelliseen vuoteen

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

verrattuna. Laskua on tapahtunut kaikissa palveluryhmissä. Myös mielenterveysperusteiset poissaolot ovat laskeneet.

Työterveyshuollon kliiniseen tuntumaan ja työpaikkojen perusselvityksistä saatuihin tietoihin perustuen varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen sairauspoissaolojen taustalla vaikuttavat erilaiset kuormitustekijät. Näitä ovat esimerkiksi tuen tarpeisten lasten määrän lisääntyminen, tiimityön ennakoitavuuden vähyys ja esihenkilöiden käytettävissä oleva vähäinen aikaresurssi. Perusopetuksessa työn kuormitustekijöitä ovat muun muassa suuret oppilasryhmät, tuen tarpeisten oppilaiden määrä, opettajan työn vaatimukset, esihenkilötuen puute, työn tiivis tahti vailla taukoja sekä työn jatkuminen iltaisin.

Esihenkilötyöllä ja johtamisella on suuri rooli psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnassa. Työterveyshuollon näkökulmasta varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen psyykkistä työkuormaa on syytä keventää ja pystyä hallitsemaan työpaikoilla ja erilaisissa tehtävissä. Huomiota tulisi kiinnittää entistä enemmän työn hallintaan, hyvään johtamiseen ja riittävään resursointiin. Työntekijöiden työkyvyn tukeminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja panostaminen työstä palautumiseen vähentävät kuormitusta. Parhaimmillaan työpaikan hyvä vuorovaikutus ja yhteistyö voivat toimia suurena voimavarana työssä ja puskurina työn kuormitukselle.

Työntekijöihin kohdistuvat työkyvyn tukitoimet ovat lisääntyneet sivistyspalveluiden työterveysyhteistyössä. Työterveyshuollolla on käytössään kattava keinovalikoima mielenterveyden edistämiseen. Kaikki työterveyshoitajat ovat käyneet mielen tuki -koulutuksen ja saatavilla on myös muun muassa mielenterveys-työterveyshoitajien vastaanottoja, lyhytterapiaa, psykiatrin konsultaatiota ja ohjausta erilaisiin kuntoutuksiin. Tukea tarvitsevat työntekijät pyritään saamaan riittävän varhaisessa vaiheessa tuen piiriin.

Sivistyspalveluissa panostetaan monipuolisesti työkyvyn johtamisen ja työsuojelun toimenpiteisiin. Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy ja vähentäminen perustuu kaupungin työkyvyn johtamisen käytäntöjen mukaiselle toiminnalle. Yleisten työpaikkaan ja työyhteisöön kohdentuvien keinojen ohella jokaisen työntekijän työkykyä tuetaan hänen oman tilanteensa ja tarpeidensa pohjalta käytössä olevaa laajaa keinovalikoimaa hyödyntäen. Sivistyspalvelujen työkykyasiantuntijat toimivat tiiviissä yhteistyössä esihenkilöiden, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa ja auttavat löytämään ratkaisuja työkykyä haastavissa tilanteissa.

Sivistyspalvelujen työsuojelua on kehitetty viime vuosina vahvasti. Työsuojelun yhteistoimintakauden 2022–2025 teemavuosien aikana työstetään keskeisiä kehittämiskokonaisuuksia. Esimerkiksi tiedolla johtamista on kehitetty kokoamalla esihenkilöille raportointinäkömä työhyvinvoinnin johtamisen tueksi. Vuonna 2024 keskeinen työsuojelun kehittämisteema on psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen ja ennaltaehkäisy.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

Hyvällä työterveysyhteistyöllä sekä työpaikan kehittämistarpeisiin pohjautuvalla työkyvyn ja työsuojelun johtamisella on mahdollista ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja ja vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työkykyyn.

Tiedoksi

Niina Pietikäinen, Heidi Huumarsalo, Katja Nieminen, Lauri Savisaari, Henri Rikander, Minna Toom/Pirte, Eriika Sauna-aho/Pirte

Nähtävilläolo ja tiedoksianto asianosaiselle

Pöytäkirja yleisesti nähtäville 3.9.2024 www.tampere.fi

Päätös annettu tiedoksi sähköpostilla 3.9.2024.

Tampere
03.09.2024

Leeni Herrala
Hallintokoordinaattori

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

Muutoksenhakukielto

§311

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta tai valitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

- vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)
- virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)
- etuusto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)
- varhaiskasvatuslain 57 §:n mukaista huomautusta tai huomion kiinnittämistä (Varhaiskasvatuslaki 63 § 2 mom.)