

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

§ 34

Valtuustoaloite työkyvyttömyyseläkeläisten aseman parantamiseksi ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden toteuttamiseksi - Aila Dünder-Järvinen

TRE:3875/05.00.01/2021

Valmistelija / lisätiedot:
Niina Pietikäinen

Valmistelijan yhteystiedot

Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen, puh. 040 707 914
ja työhyvinvointipäällikkö Sami Uusitalo, 040 806 2078, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Lisätietoja päätöksestä

Kaupunginlakimies Jouko Aarnio, 040 514 4884, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä: Juha Yli-Rajala, Konsernijohtaja

Päätösehdotus

Esitetään valtuuston päätettäväksi:

Aila Dünder-Järvisen valtuustoaloite ja siihen annettu henkilöstöyksikön lausunto merkitään tiedoksi.

Aloite ei anna aihetta muihin kuin lausunnossa esitettyihin toimenpiteisiin.

Perustelut

Aila Dünder-Järvinen on esittänyt valtuustoaloitteessaan, että kaupunki etsii keinoja ja toimenpiteitä, joilla voidaan parantaa työkyvyttömyyseläkkeellä olevien ihmisten asemaa. Lisäksi tulisi löytää ja toteuttaa ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, jotta työkyvyttömyyseläkkeelle ei jouduta jäämään.

Keva voi myöntää työntekijälle työkyvyttömyyseläkkeen, mikäli työntekijän työkyvyn arvioidaan heikentyneen pitkäaikaisesti sairauden vuoksi. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää pysyvänä, määräaikaisena, täytenä tai osa-aikaisena. Määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään vakiintuneesti nimitystä kuntoutustuki. Kuntoutustukea myönnettäessä arvioidaan, että työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla. Pysyvän työkyvyttömyyseläkkeen tulisi aina olla viimeinen vaihtoehto. Yksittäisen työntekijän työuran jatkuminen on aina parempi ratkaisu inhimillisesti ja taloudellisesti sekä työnantajalle että työntekijälle itselleen.

Tampereen kaupungilla tehdään aktiivisesti toimenpiteitä työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen, työn kuormittavuuden torjumisen,

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyn sekä työn mielekkyyteen panostamisen parissa. Eri tilastoja ja seurantatutkimusten tuloksia raportoidaan säännöllisesti johdolle ja niiden pohjalta tehtyjä toimenpiteitä seurataan kaupunki- ja yksikkötasolla. Työkyvyttömyyden ehkäisyyn liittyvät keinot voidaan jakaa toimenpiteisiin, joilla ennaltaehkäistään työkyvyttömyyttä, puututaan työkyvyttömyyteen varhaisessa vaiheessa tai pyritään palauttamaan yksilön työkykyä.

Ennaltaehkäisevissä toimenpiteissä korostuvat työpaikan toimenpiteet. Näitä ovat esimerkiksi työn kuormitustekijöiden kartoittaminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sekä panostaminen työn mielekkyyteen, hyvään esimiestyöhön ja toimintakulttuuriin. Toimintakulttuurin ja työn laadutekijöiden kehittymistä seurataan säännöllisesti toteutettavilla kyselyillä, kuten työntekijäkokemuskyselyllä, Kunta10 -tutkimuksella, esimiesarvioinneilla sekä jokaisen työntekijän kanssa käytävillä kehityskeskusteluilla.

Kaupungin laatimalla varhaisen tuen mallilla pyritään varmistamaan, että jokainen työntekijä saa riittävästi tukea työkyvyn heikentyessä. Työntekijän ja esimiehen välisessä työkykykeskustelussa sovitaan konkreettisista tukitoimista ja otetaan tarvittaessa työterveyshuolto mukaan keskusteluun. Toimenpiteet voivat liittyä työn sisältöön ja muokkaukseen, korvaavaan työhön, osaamisen kehittämiseen, esimiestyöhön tai erilaisiin varhaisvaiheen kuntoutusmuotoihin. Tilanteen pitkittyessä käynnistetään toimet henkilön uudelleen sijoittamiseksi alentunutta työkykyä vastaavaan tehtävään jossakin kaupungin yksikössä.

Työkykyä palauttavissa toimissa korostuvat työterveyshuollon osaaminen ja rooli. Tällöin laajennetaan keinovalikoimaa sairauden hoidon lisäksi ammatillisen ja lääkinnällisen kuntoutuksen vaihtoehtoihin sekä tarvittaessa myös kuntoutustukeen tai muihin eläkeratkaisuihin.

Työkyvyttömyyden ehkäisemisen toimintamalleja vahvistetaan ja kehitetään aktiivisesti ensisijaisesti edistämällä esimiesten osaamista ja työterveysyhteistyötä. Kaupungissa toimii palveluryhmien työkykyasiantuntijoista koostuva työkykyverkosto, jonka tehtävänä on varmistaa oman palveluryhmänsä esimiesten työkyvyn tuen käytäntöjen osaamista ja toimia esimiesten ja työyhteisöjen tukena erilaisissa työkyky- ja työkykyjohtamisen haasteissa. Myös henkilöstöyksikön Uraohjauspalvelut tarjoaa tukea esimiehelle, työntekijälle ja työyhteisölle työkyvyn muutostilanteissa. Uutena toimenpiteenä vuonna 2021 aloitettiin työuravalmennus -pilotti työkyvyn ylläpitämiseen ja työuran hallintaan.

Menossa on myös uuden työkyvyn johtamista tukevan työkyvyn hallintajärjestelmän käyttöönottoprojekti. Kaupungin esimiehille suunnattuun johtamisen valmennusohjelmaan on tulossa oma osionsa, jossa käsitellään työkyvyn hallintaan, työterveyshuoltoon, työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyviä kokonaisuuksia.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Kaupunki kehittää uusia keinoja työkyvyttömyyden ehkäisyn keinovalikoimaan säännöllisessä yhteistyössä yhdessä työterveyshuolto Pirten, Työterveyslaitoksen ja Kevan kanssa. Työterveyshuollon toiminnan painopistettä pyritään ohjaamaan kohti ennaltaehkäisyä ja erityisesti työssä jaksamisen tukemiseen. Työterveyslaitoksen kanssa ollaan mukana kehittämässä uusia keinoja mielenterveyden tukemiseksi työn arjessa. Kevan kanssa on käynnistynyt uusi työelämäyhteyttä tukevan kuntoutusmuodon pilottihanke masentuneiden työntekijöiden työkyvyn palauttamiseksi. Yksittäisenä toimenpiteenä voidaan lisäksi mainita, että syksyn 2021 aikana järjestettiin kaupungin johdolle Työ, mielenterveys ja hyvinvointi -seminaari yhteistyössä Kevan, Pirten ja Työterveyslaitoksen kanssa.

Tampereen kaupunki pyrkii tukemaan työntekijöiden työkykyä työuran alusta alkaen työntekijän yksilölliseen tilanteeseen parhaiten sopivalla tavalla. Työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy on kaikkien osapuolten yhteinen etu.

Tiedoksi

Aila DüNDAR-JÄRVINEN, Niina Pietikäinen, Sami Uusitalo, Katja Nieminen

Liitteet

1 Valtuustoaloite - Aila DüNDAR-JÄRVINEN

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Muutoksenhakukielto

§34

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta 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.)

-etuosto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)