

Vastaus valtuustoaloitteeseen työkykykoordinaattorin tehtävän perustamisesta Kuopion kaupungille

Kaupunginhallitus 14.08.2023 § 236
4022/01.01.00/2023

Valmistelijat / lisätiedot:
Anu Tiikasalo, henkilöstöjohtaja
puh. 044 718 3100
etunimi.sukunimi(at)kuopio.fi

Päätösehdotus

kaupunginjohtaja Soile Lahti

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle, että se merkitsee saadun selvityksen tiedoksi vastauksena valtuustoaloitteeseen.

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti kaupunginjohtajan päätösehdotuksen.

Esitys

henkilöstöjohtaja Anu Tiikasalo:

Olemme käsitelleet valtuuston aloitteen työkykykoordinaattorin tehtävän perustamisesta työnantajatiimissä Kasvun ja oppimisen palvelualueen henkilöstö- ja hallintopäällikön sekä Kaupunkiympäristön palvelualueen henkilöstö- ja talouspäällikön kanssa 1.6.2023 ja muodostaneet asiasta yhteisen näkemyksen.

Vastauksena valtuustoaloitteeseen esitetään, että huomioiden vasta vuoden 2023 alussa tapahtunut henkilöstön liikkeenluovutus Pohjois-Savon hyvinvointialueelle ja sitä kautta tapahtunut Kuopion kaupungin henkilöstön oleellinen vähentyminen, Kuopion kaupunki jatkaa jo olemassa olevia toimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja osatyökykyisten työurien tukemiseksi, eikä ole tarvetta tässä muutosvaiheessa lisätä henkilöstöresurssia em. tehtävään.

Kuopion kaupungin työkykyprosessien kokonaisuutta arvioitaessa voidaan katsoa tässä esityksessä selostettujen toimenpiteiden ja tehtyjen suunnitelmien olevan tässä vaiheessa riittäviä myös osatyökykyisten tukemisen näkökulmasta tarkasteltuna. Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan edelleen jatkossa mm. työterveyshuollon kanssa pidettävissä palaverissa.

Selostus

Tuula Savolainen (kesk.) ja 16 muuta allekirjoittajaa ovat jättäneet kaupunginvaltuustossa 15.05.2023 valtuustoaloitteen työkykykoordinaattorin tehtävän perustamisesta Kuopion kaupungille. (LIITE 1 aloite ja allekirjoittaneet.)

Aloitteessa on esitetty, että Kuopion kaupunki perustaa työkykykoordinaattorin tehtävän mahdollisimman nopealla aikataululla. Aloitteessa kerrotaan työkykykoordinaattorin olevan työelämän ja palvelujärjestelmän asiantuntija, jonka tehtävänä on yhdessä osatyökykyisen kanssa löytää räätälöityjä ratkaisuja työssä jatkamiseen tai työllistymiseen. Työkykykoordinaattori on osatyökykyisen tukihenkilö, joka innostaa ja motivoi, neuvo sosiaaliturvaetuksissa, ohjaa kuntoutukseen, koulutukseen tai sopiviin avautuviin työtehtäviin.

Yhteistyö Kevan kanssa

Vuoden 2021 alussa toteutettiin Kevan työkykyjohtamisen 360 itsearviointi ja Kevan asiantuntijat ehdottivat mm. seuraavia toimenpiteitä:

1. Tiedolla johtaminen vahvemmin osaksi työkykyjohtamista/henkilöstöjohtamista
2. Roolit ja vastuut: tarkennus ja kuvaaminen (linjaorganisaatio ja tukipalvelut)
3. HR:n työkykyjohtamisen tuen yhtenäiset toimintatavat ja riittävät resurssit
4. Työsuojelun ja työturvallisuuden prosessien selkeyttäminen (työsuojelun toimintaohjelma, roolit ja vastuut)
5. Työkykyjohtamisen tuki esimiehille: prosessit tukemaan ja esimiehille tuki prosessien mukaiseen toimintaan
6. Keskitetty seuranta pitkittyvissä työkyvyttömyyden tilanteissa
7. Työterveyshuollon prosessit, erityisesti työpaikkaselvitysprosessi: huomio työpaikkaselvitysten jatkotoimenpiteisiin, esihenkilö-työterveyshuollon yhteistyön kehittäminen

Kuopion kaupungin työkykyjohtamisen tila Kevan avaintietoihin perustuen:

Huomattavaa on, että hakemusmäärät ovat yleisesti työeläkekuntoutuksessa laskeneet vuonna 2022. Selittäviä syitä on saattanut löytyä mm. toimintaympäristön muutoksista (sote-muutos, korona-aika, etätyökäytännöt), mutta myös työkyvyn tuen mallien tehokkaammasta käytöstä

Asiakkaiden itsensä toimittamien kuntoutushakemusten määrä kuvastaa työnantajan ja työterveyshuollon hyvää ja aktiivista toimintaotetta, kun työntekijän työkyky on uhattuna ja ammatillinen kuntoutus on silloin myös oikea-aikaisempaa ja vaikuttavampaa

Kuntoutushakemusten taustalla mielenterveyssyyt eivät ole enää olleet nousussa vuoden 2021 jälkeen. Vuonna 2022 44,9 % (vrt. 2021 47,5 %, 2020 30,8 %). Lähihoitajat ovat olleet vuosittain eniten edustettu ammattiryhmä (v. 2022 19,61 %).

Työterveyshuollon B-lausunnot ja työterveysneuvottelumuistiot ovat olleet mukana pääsääntöisesti ammatillisen kuntoutuksen hakemuksissa, joten työnantajan näkemyksen mukaan työterveysyhteistyö näyttää tällä hetkellä hyvin toimivalta.

Kuntoutussuunnitelmien onnistumisprosentti on ollut vuosittain hyvä, joten ne suunnitelmat, joita on tuettu, ovat johtaneet hyvään lopputulokseen. Vuonna 2022 81,25 % ja v. 2021 75,86 %.

Työkyvyttömyyseläkemaksu saatu käännettyä laskuun (2021 2 %, 2022 1,76 % ja tämänhetkinen tilanne vuodelta 2023 1,15 %) "on tehty töitä ja se näkyy" (Kevan asiakkuuspäällikkö Mika Parkatti 12.5.2023)

Työterveysyhteistyötä on kehitetty vuodesta 2019 alkaen Kevan työterveysyhteistyö-pilotilla. Vuodesta 2021 alkaen olemme olleen mukana Suomen hallituksen Työelämän mielenterveysohjelman ensimmäisessä osahankkeessa: "Mielenterveyden tuki työpaikalla" – geneerinen malli työterveysyhteistyöhön 2021–2022". Tässä hankkeessa rakennettiin työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyön toimintamalleja, joilla vahvistetaan ja tuetaan työntekijöiden mielenhyvinvointia. Edellisten lisäksi olemme osallistuneet vuodesta 2021 saakka Kevan: "Masennuksen vuoksi kuntoutustuella olevan työntekijän työhön paluun tukeminen" (liite 3.)

Kuopion kaupunki työnantajana hyödyntää Kevan työelämäpalveluita ja työhyvinvointi- ja työkykyoppimisympäristöjä

<https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/>

Työntekijät voivat tarvittaessa hyödyntää Kevan tarjoamaa työhönvalmennusta, josta on jo saatu hyviä kokemuksia

<https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/ammattillinen-kuntoutus/tyohonvalmennus/>

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Kuopion kaupunki ja Järviseudun työterveyshuolto tekevät tiivistä yhteistyötä Kuopion kaupungin työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi. Kerran kuukaudessa pidetään tilaajapalaverit, jossa käsitellään työterveysyhteistyöhön liittyviä asioita ja palautteita. Työterveyden edustaja on mukana kaikissa työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Tarvittaessa työterveys osallistuu myös yhteistyötoimikunnan kokouksiin.

Työterveyshuollossa työskentelee lähityössä yksi psykiatrinen sairaanhoitaja ja lisäksi huhtikuusta 2023 lähtien useita etävastaanottoa pitäviä psykiatrisia sairaanhoitajia, joilla on mahdollisuus tarjota vastaanottoaikoja ns. virka-ajan ulkopuolellakin.

Edellä mainitulle palvelulle on ollut tarvetta ja se on koettu toimivana. Käynnit ovat osaltaan ennalta ehkäisseet mahdollisia sairauspoissaoloja tai ainakin lyhentäneet sairauspoissaolon kestoja. Käyntejä psykiatrisella sairaanhoitajilla ollut alkuvuoden aikana 195 kpl ja työpsykologeilla 448 kpl.

Järviseudun työterveyshuollon aloitteesta 14.6.2023 tilaajapalaverissa henkilöstöjohtaja lisäsi työntekijöiden mahdollisuutta käydä psykiatrisella sairaanhoitajalla 7 kertaan.

Työterveyshuollon kontakteissa arvioidaan työntekijän selviytymistä työssä, huomioidaan sairauksien mahdollinen syy-yhteys työhön ja reagoidaan varhaisessa vaiheessa mahdollisiin työkyvyssä esiintyviin rajoitteisiin sekä työssä oleviin altisteisiin. Työterveyshuolto pyrkii aloittamaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkykyä tukevat ja kuntouttavat toimenpiteet. Työterveyshuolto tekee tiivistä yhteistyötä mm. Kela:n ja Keva:n kanssa. Työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky ja selvitettävä yhdessä työnantajan ja työntekijän kanssa työhön paluun mahdollisuudet, jos työntekijän sairauspoissaolojaksot pitkittyvät tai toistuvat usein. Arvio on tehtävä viimeistään silloin, kun työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa 90 arkipäivää. Nämä 90 päivää voivat kertyä yhtäjaksoisesta työkyvyttömyydestä tai useista lyhyistä jaksoista (Järviseudun työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2023–2023, s.21–22).

Työterveyshuolto toimittaa työnantajalle kolmannesvuosittain raportit työterveyshuollon käytöstä, kustannuksista ja tavoitteiden toteutumisesta. Raportit käsitellään tilaajapalaverissa. Työnantajapalvelun nimetyillä edustajilla on pääsy raportointijärjestelmän (Tytti/Aitosoft) extranettiin. Työterveyshuollon toiminnan mittareiksi on valittu: yksilökuntoutukseen ohjatut, työkykylausuntojen lukumäärä, työterveysneuvottelujen lukumäärä, päihdehoitoon ohjattujen lukumäärä, työpaikkaselvitysten määrä Wprossa, asiakastytytyväisyyskysely, Kela LK 1 osuus/Kela LK 2 osuus/kustannukset per

työntekijä (Järviseudun työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2023–2023, s.23).

Tehdyt muut toimenpiteet

Kuopion kaupungissa on vuonna 2019 aloittanut työhyvinvointiasiantuntija, jonka nimike on vuonna 2021 vuoden alusta muutettu HR-kehittämispäälliköksi ja vuonna 2021 KOP ja HEP palvelualueilla on aloittanut työyhteisöasiantuntija. Molempien tehtävänkuviin kuuluu tukea esihenkilöitä työntekijöiden työkykyprosesseissa.

Kuopion kaupungilla on otettu 14.12.2022 käyttöön Aino työkykyjohtamisjärjestelmä, joka on merkittävä tiedolla johtamisen väline ja se on samalla pitkittyneiden työkyvyttömyyden tilanteiden ja työkykyä mahdollisesti heikentävien kokonaisuuksien seurantaväline. Samalla työkykyjohtamisen toimintatapoja selkiytettiin uudistamalla Työkyvyn tuen toimintamalli (liite 2.).

Kuopion kaupungilla on käytössä E-lomake, jolla esimies ilmoittaa muun työn tarpeessa olevien henkilöiden nimet palvelussuhdeasiantuntijalle. Tähän ilmoitetaan vain he työntekijät, joille on tehty työkykyarvio työterveyshuollossa. Jos esimiehellä on tiedossa tehtävä, johon hän tarvitsee työntekijän, kysytään ensimmäiseksi palvelussuhdeasiantuntijalta muun työn tarpeessa olevia henkilöitä. Lomakkeelle ei laiteta terveystietoja.

E-lomake ”Muun työn tarpeessa olevan työntekijän ilmoittaminen Kuopion kaupungissa. Jos omalla työpaikalla ei voida tehdä riittävästi työntekijän työkykyä turvaavia järjestelyjä, selvittää esimies ensin oman esimiesverkostonsa ja rekrytointipalvelun kanssa, mitä tehtäviä Kuopion kaupungissa on tarjolla” (Työkyvyn tuen toimintamalli s. 9). Lomakkeella kartoitetaan mm. työntekijän koulutus, työhistoria, tehdyt tukitoimet ja tarjotut työkokeilut (sisältöön voi perehtyä tarkemmin tästä E-lomake - Muun työn tarpeessa olevan työntekijän ilmoittaminen Kuopion kaupungissa)

Kuopion kaupungin myöntämää työkokeilurahaa oli 2022 käytössä 100 000,-. Lähes kaikki työkokeilurahaa hakeneet saivat myönteisen päätöksen 3–6 kuukaudeksi. Valitettavasti vain puolet kaupungin työkokeilurahalla suunnitellut työkokeilut toteutuivat. Esteeksi työkokeilun toteutumiselle muodostui kaikissa tapauksissa työntekijän terveys, mikä ei mahdollistanut työkokeiluun siirtymistä, vaikka työnantajalla on ollut hyvin erilaisia keinoja käytettävissään esimerkiksi räätälöidyt tehtävät ja kevennetty työaika, vaan työntekijä jäi sairauspoissaololle. Vuoden 2023 aikana kaupungin työkokeilurahaa on käytössä 50 000 euroa.

Työsuojelun ja työturvallisuuden kehittämisen tueksi on vuoden 2021 alussa lisätty Kasvun- ja oppimisen palvelualueelle yksi työsuojeluvaltuutettu lisää (KOP 2, HEP 1 sekä Elko ja KYP 1 työsuojeluvaltuutettua) ja siirretty työsuojelupäällikkö työsuojeluvaltuutettujen esihenkilöksi. Työturvallisuusilmoituksissa ja riskien arvioinnissa on käytössä Wpro työturvallisuusjärjestelmä. Työpaikkaselvitysten prosessien selkiyttämiseksi ja kuvaamiseksi on perustettu työryhmä.

Kuopion kaupungilla on palvelusopimus vuosille 2023-2024 Savonian Ammattikorkeakoulun Wellness Centerin kanssa opiskelijoiden tuottamista erilaisista työhyvinvointia ja terveyttä edistävästä palveluista.

Kuopion kaupunki tuottaa omana palvelunaan myös kaupungin työntekijöiden käyttöön Navigaattori - Kuopio asiantuntija-apua sopivien koulutus- ja uravaihtoehtojen löytämiseen. Ohjaus- ja neuvontapalveluista saa ohjausta opintoihin, apua tulevaisuuden pohdintaan ja tukea työllistymiseen. Lisäksi apua saa erilaisissa työhön, koulutukseen ja arkeen liittyvissä asioissa, sekä löytämään uusia uramahdollisuuksia.

Tilannekuva

Kuopion kaupungilla on tällä hetkellä neljä (4) muuta työtä etsivää, jotka eivät terveystensä puolesta enää pysty jatkamaan omassa tehtävässä. Tämän lisäksi on 14 henkilöä odottamassa oman terveydentilansa kohenemista niin, että työkokeilun aloittaminen muussa tehtävässä olisi mahdollista. (Tilannekuva Kuopion kaupungin muun työn tarpeessa olevat 22.6.2023).

Tällä hetkellä haaste ei ole muun työn löytyminen tai osatyökykyisten työn tekeminen, vaan haasteena on se, ettei työntekijän terveydentila mahdollista työtä. Keinoina tähän ei ole räätälöidyt ratkaisut vaan työntekijän kuntoutuksen tukeminen (Keva, Järvisseudun työterveyshuolto) ja mahdollisesti uudelleen kouluttautuminen tai täydennyskoulutus, mitä onkin jo Kuopion kaupungissa tehokkaasti käytetty parina viimeisenä vuotena.

Osatyökykyisten työntekijöiden työpanos saadaan käyttöön työtehtäviä ja työaikoja räätälöimällä. Myös pienillä työolojen muutoksilla voidaan saavuttaa suuria etuja osatyökykyisille jatkaa ansiotyössä. Lisäksi Kuopion kaupungissa tullaan vahvistamaan esihenkilöiden vuorovaikutus- ja johtamistaitoja, kuin myös tiedolla johtamista Aino työkykyjohtamisjärjestelmää hyödyntäen.

Esihenkilöiden osaamista vahvistetaan ja kehitetään vuosittain keskitetyllä koulutusohjelmalla.

Työterveysyhteistyötä tullaan johtamaan entistä päämäärätietoisemmin ja yhteistyöhön liittyviä rooleja selkiytetään entisestään, esimerkiksi mikä on työterveyshoitajan rooli osatyökykyisen tukemisessa. Työnantajan käsityksen mukaan työterveyshuollon tehtävänä on myös arvioida erilaisten kuntoutusmuotojen tarpeellisuus ja hyöty ja tätä yhteistyötä on mahdollista vielä edelleen kehittää. Kelalla on lakiin perustuva velvollisuus järjestää ja korvata ammatillista ja lääkinnällistä kuntoutusta sekä kuntoutuspsykoterapiaa. Ammatillista kuntoutusta järjestetään työkyvyttömyyden estämiseksi tai työ- ja ansiokyvyn parantamiseksi. Lääkinnällistä kuntoutusta järjestetään työ-, opiskelu- tai toimintakyvyn turvaamiseksi tai parantamiseksi.

Vaikutusten arviointi

-

Liitteet

4022/2023 Valtuustoaloite työkykykoordinaattori allekirjoituksineen

4022/2023 Työkyvyn tuen toimintamalli

4022/2023 Masennuksen vuoksi kuntoutustuella olevan työntekijän työhön paluun tukeminen