

Asikkalan kunnan sairauspoissaolokäytäntöjen muuttaminen

KHALL 11.04.2023 § 86

Kunnanhallitus päätti koronaviruspandemian alkamisen yhteydessä talvella 2020 ottaa käyttöön väliaikaisen määräyksen, jonka mukaan esihenkilö voi myöntää flunssa- ja hengitystieoireiselle työntekijälle yhteensä enintään 7 kalenteripäivän sairauspoissaolon 3 päiväksi kerrallaan. Pandemian laannuttua tästä määräyksestä voidaan luopua ja palata pandemiaa edeltäneisiin normaaleihin sairauspoissaolokäytäntöihin ja -ohjeisiin.

Asikkalan normaalit sairauspoissaolokäytännöt ja -ohjeet ovat seuraavat:

Sairauspoissaoloja voidaan myöntää:

- 1–3 kalenteripäivää esihenkilön luvalla;
- 4–5 kalenteripäivää terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistuksella;
- yli 5 kalenteripäivää lääkärintodistuksella;
- 1–5 kalenteripäivää esihenkilön luvalla flunssa- ja vatsatauditapauksissa tai diagnosoidun migreenin osalta.
- Sairauspoissaoloja ei myönnetä takautuvasti.
- Tilapäinen hoitovapaa voidaan myöntää omailmoituksella 1–3 kalenteripäiväksi ja yli 3 päivästä vaaditaan aina lääkärintodistus.
- Sairauden jatkuessa tilapäisen hoitovapaan jälkeen yli 4 päivää, voidaan myöntää harkinnanvaraista palkatonta virka-/työvapaata tai vuosilomaa.

Valmistelija

Hallinnon asiantuntija livari Käkelä
puh. 044 778 0226, sähköposti: etunimi.sukunimi(a)asikkala.fi

Esittelijä

Kunnanjohtaja Ikola-Norrbacka Rinna

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää, että Asikkalan kunnassa palataan koronapandemiaa edeltäneisiin sairauspoissaolokäytäntöihin ja -ohjeisiin 12.4.2023 alkaen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

KHALL 20.11.2023 § 279
135/01.00.00/2023

Henkilöstöpalvelut valmistelee yhdessä työkykyjohtamisen asiantuntijaorganisaation kanssa työterveyshuollon kilpailutusta. Kilpailutukseen valmistautumisen yhteydessä on analysoitu kunnan

työkykyjohtamisen nykytilaa ja samalla arvioitu, kuinka työkykyjohtamista voisi kehittää.

Vastuu työkykyjohtamisesta kuuluu ensisijaisesti esihenkilöille. Kunnan johtoryhmä ja henkilöstöpalvelut tukevat omilla toimillaan esihenkilöiden työkykyjohtamista. Vaikuttavassa työterveysyhteistyössä työterveyshuollon rooli työkykyjohtamisen tukemisessa on toimia asiantuntijana ja tukena tarpeen mukaan.

Työkykyjohtamista on esitetty kehitettäväksi siten, että esihenkilö voisi myöntää seitsemän (7) kalenteripäivää sairauspoissaoloa ns. syystä kuin syystä tilanteissa, jotka eivät vaadi hoitoa tai terveydenhuollon ammattilaisen muuta arviota. Tällaisia syitä ovat tyypillisesti esim. flunssat ja vatsataudit. Poissaoloa voisi edelleen myöntää enintään kolmeksi päiväksi kerrallaan. Käytäntö vahvistaa esihenkilön kokonaiskäsitystä työntekijän työkyvystä, eikä kuormita työterveyshuoltoa pelkän hallinnon (sairauslomatodistus) vuoksi. Esitetyllä uudistuksella kunnalta myös säästyy työterveyshuollon kustannuksia ja resurssit voidaan kohdentaa käytettäväksi työterveyshuollon tärkeimpään tehtävään eli ennaltaehkäisevään toimintaan.

Esihenkilöllä on jatkossakin oikeus vaatia hoitajan tai lääkärin todistusta sairauspoissaolosta aina, jos esihenkilö kokee sen perustelluksi, vaikka kyseessä olisikin esim. oimailmoitteinen flunssatilanne. Väärinkäytösten ei katsota kasvavan sillä, että poissaolon myöntääkin esihenkilö.

Valmistelija	Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö Heidi Huldén puh. 044 778 0229, sähköposti: etunimi.sukunimi(a)asikkala.fi
Esittelijä	Kunnanjohtaja Ikola-Norrbacka Rinna
Päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää, että työntekijä voi olla esihenkilön luvalla seitsemän (7) kalenteripäivää poissa sairauden vuoksi.
Muutettu päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää, että työntekijä voi olla esihenkilön luvalla seitsemän (7) kalenteripäivää poissa sairauden vuoksi. Poissaoloa voi myöntää enintään kolmeksi päiväksi kerrallaan.
Päätös	Muutettu päätösehdotus hyväksyttiin.