

Pirkanmaan hyvinvointialue
PL 272, 33101 Tampere
Taru.kotiniitty@pirha.fi

VASTAUS VALTUUSTOALOITTEESEEN

Valtuustoaloite, Sairauspoissaolojen vähentäminen Työ jaksamisen tukena -mallilla 7.11.2022 (599/2022)

Kempele on kyennyt vähentämään 25 % mielenterveysperustaisista sairauspoissaoloistaan Työ jaksamisen tukena -mallilla. Tämä on valtakunnallinen poikkeus, sillä mielenterveysongelmat ja niiden aiheuttamat kustannukset ovat räjähdysmäisessä kasvussa. Mielenterveysongelmat ovatkin jo suurin pitkien sairauslomien ja työkyvyttömyyseläkkeiden syy. Mallissa työntekijä voi työkyvyn heikentyessä tehdä väliaikaisesti osittaista työaikaa täydellä palkalla sairausloman sijaan. Kempeleellä mallia on sovellettu onnistuneesti myös fyysisissä sairauksissa. Mallin luoma mahdollisuus tärkeä, sillä erityisesti pidempiaikainen töistä pois jääminen lisää riskiä työkyvyttömyyseläköitymiselle. Käypä hoito suositteleeekin terveydelle sopivan työskentelyn mahdollisuutta myös sairastuessa, koska työ on lähtökohtaisesti kuntouttavaa ja terveyttä tukevaa. Malli sopisikin Pirkanmaan hyvinvointialueen tavoitteisiin kehittää innovatiivisia toimintamalleja, olla houkutteleva työnantaja sekä edistää työntekijöiden hyvinvointia. Malli on myös kustannustehokas, koska työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaan joka tapauksessa sairausloman ensimmäisten 60 päivän ajalta täyden palkan. Kela alkaa korvata osaa kuluista vasta 9 päivän jälkeen. Kempeleellä täyden palkan maksamista osittaisesta työajasta on rajattu 2 viikkoon. Tämä koskee siis yleensä aikaa, jolloin työnantaja maksaisi joka tapauksessa sairausajalta täyttä palkkaa. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeitä ennaltaehkäisemällä voidaan vähentää työnantajan huomattavia työkyvyttömyyseläkemaksuja, joita työkyvyttömyyseläköitymiset nostavat. Kevan mukaan pelkissä kunnissa työkyvyttömyyskustannukset ovatkin vuosittain n. 2,2 miljardia. Mielenterveysperustaisien sairauslomien erityispiirre on, että ne venyvät usein hyvin pitkiksi, johtaen usein pysyvään työkyvyttömyyteen. Tämä on erityisen yleisiä nuorilla, jolloin voidaan menettää lähes 50 työvuotta.



Samalla huoltosuhde heikentyy jatkuvasti ja sote-sektori kärsii työntekijäpulasta. Työkyvyttömyyseläköityminen on kuitenkin tragedia ennen kaikkea yksilölle. Työuupumuksen yleistyessä työstä ja työelämästä puhutaan usein kielteisestä näkökulmasta, mutta työ ja työyhteisö ovat valtavan tärkeitä hyvinvoinnille. Työelämän ulkopuolelle jääminen onkin terveydelle suuri riskitekijä. Siksi on tärkeää pyrkiä antamaan jokaisella mahdollisuus jatkaa työssään. Mallissa työmäärä määritetään yksilökohtaisesti työkyvyn mukaan (esim. muutama tunti päivässä). Vähentynyttä työresurssia paikkaamaan voidaan palkata sijainen. Työntekijän pienempikin työskentely tukee koko tiimiä: työntekijällä on aina kokemusta, jota sijaisella ei ole. Oikeus sairauslomaan pysyy kuitenkin edelleen. Jos lääkäri arvioi sairausloman olevan tarpeen, sitä ei kyseenalaisteta. Malli vain lisää lääkärin työkalupakkiin yhden uuden toimintamahdollisuuden. Työkyky harvoin putoaa nolnaan, vaan työkykyä on usein sairastumisesta huolimatta jäljellä. Siksi kokonaan pois jääminen ei aina ole paras ratkaisu, vaan oikein mitoitettu työ voi auttaa kuntoutumaan sairaudesta. Tämä onnistuu, kun työ joustaa työntekijän terveyden mukaan, mikä hyödyttää niin työntekijää kuin koko työpaikkaa.

Lähteet: Kuntatyö2030 (uutisointi aiheesta: Kuntalehti ja Kt-lehti), Käypä Hoito ja Keva.

Me allekirjoittaneet esitämme, että Pirkanmaan hyvinvointialue selvittää Työ jaksamisen tukena - mallin sopivuutta hyvinvointialueen työntekijöille ja pyrkii ottamaan sen käyttöön. Mallia voidaan myös ensin pilotoida pienemmälle työntekijämäärälle, jotta saadaan lisää tietoa sen vaikutuksista.

Julia Sangervo, vihr

Pirkanmaan hyvinvointialue
PL 272, 33101 Tampere
taru.kotiniitty@pirha.fi

VASTAUS VALTUUSTOALOITTEESEEN

Vastaus valtuustoaloitteeseen

Valtuustoaloitteessa ehdotetaan Pirkanmaan hyvinvointialueelle käyttöön otettavaksi Työ jaksamisen tukena - mallilla. Työ jaksamisen toimintamallissa mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöistä johtuvia poissaoloja haluttiin vähentää sekä puheeksiottokynnystä madaltaa ja tukea työssäoloa sairaudesta huolimatta. Toimintamallissa työn muokkaamisella tarkoitetaan työn ja tehtävien yhteensovittamista työntekijän työkykyä vastaavaksi. Mallissa keinoina on ollut työn muokkaamisen lisäksi esihenkilöiden kouluttaminen asiaan, osatyöajalla työskentelyssä yhdeksän päivän ajan kokoaikaisen työn mukaisen palkan maksaminen erityisesti mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi poissaoloja ollut vuoden 2023 tammi-toukokuussa 34 800 päivää. Edellä mainittuja poissaoloja tällä diagnoosiryhmällä on kirjattu 1429 työntekijälle ja ne muodostuvat 3141 poissaolojaksosta. Yli kuukauden mittaisia poissaoloja on 179 työntekijällä, joista osa on ollut poissa työstä koko vuoden ja edeltävästikin jo luovuttavan organisaation aikana. Meillä ei ole vielä mahdollisuutta verrata sairauspoissaolojen määrää aiempiin vastaaviin ajanjaksoihin, mutta tiedämme mielenterveyshaasteiden vuoksi poissaolojen olevan merkittävä määrä poissaoloja. Nämä poissaolot saattavat olla pidempikestoisia ja niiltä palaaminen työhön voi vaatia erilaisia tukitoimia. Varhaisen tunnistamisen tiedetään ennalta ehkäisevän pidempiaikaisia poissaoloja. Sairauspoissaolojen vähentäminen Pirkanmaan hyvinvointialueella on yksi työsuojelun ja työhyvinvointiohjelman tavoitteista. Työsuojelun ja työhyvinvointi- ohjelma on hyväksytty vuosille 2023-2025 konsernipalveluiden johtoryhmässä, hyvinvointialueen johtoryhmässä, yhteistoiminta- elimessä ja henkilöstöjaoksessa.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on käytössä monia erilaisia keinoja silloin, kun työntekijän työkykyyn tulee muutos hetkellisesti tai pidempiaikaisesti. Kaikkia näitä

keinoja voidaan käyttää, on sairaus- poissaolon syy somaattinen tai psyykkinen. Toimintamalleista suurin osa on valmisteltu jo ennen hyvinvointialueen alkua ja viimeisimmät on otettu käyttöön keväällä 2023. Työntekijöiden työkyvyn tukeminen on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyötä, jossa jokaisella on oma roolinsa. Pirkanmaan hyvinvointialueen intranet sivuilla on työntekijöille ja esihenkilöille ohjeita sekä toimintamalleja näihin asioihin. Seuraavassa kirjattuna lyhyesti toimintamalleista.

Työterveyshuolto Pirtessä kirjoitettavassa sairauspoissaolo- todistuksessa kirjataan aina korvaavan työn mahdollisuus, mikäli korvaava työ ei vaaranna työntekijän terveyttä todetusta sairaudesta huolimatta. Työntekijä toimittaa sairauspoissaolotodistuksen lähiesihenkilölle ja esihenkilö yhdessä työntekijän kanssa keskustelee millaista korvaavaa työtä henkilö voisi tehdä sairauspoissaolon sijaan. Joskus työ voi olla lähellä omaa työtä ja joskus se on hyvin erilaista työtä.

Varhaisen tukemisen - malli on osa työkyky johtamista Pirkanmaan hyvinvointialueella. Varhaisen tukemisen - mallissa esihenkilö käy työntekijän kanssa keskustelun, kun sairauspoissaoloja on ollut tietty määrä vuodessa. Hyvinvointialueella ei ole vielä olemassa herätetoimintoa, joka ilmoittaa esihenkilölle keskustelun käymisen tarpeesta. Tätä ollaan toteuttamassa henkilöstön HR-työpöydälle. Varhaisen tuen keskustelun käymiselle on Pirkanmaan hyvinvointialueella tehty lomake. Lomake ohjaa kaikkia esihenkilöitä keskustelemaan samat asiat sekä tietyissä tilanteissa ohjaamaan työntekijän olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon tai esihenkilö on itse yhteydessä.

Keväällä 2023 aloitettiin esihenkilöille tarkoitetut työkykyjohtamisen koulutukset. Tämä koulutus koostuu kahdesta eri koulutuksesta. Ensimmäisessä koulutuksessa aiheina on muun muassa varhainen tukeminen, puheeksi ottaminen, työterveysneuvottelut, korvaava / muokattu työ jne. Toisessa koulutuksessa aiheena on työkokeilut ja ammatillinen kuntoutus yms. Strategian toimeenpano-ohjelmassa on suunniteltu tämän koulutuksen kuulumista jokaiselle esihenkilölle osana johtamiskoulutusta. HR:n työyhteisöpalveluissa on työssä viisi työhyvinvointikoordinaattoria, jotka ovat esihenkilöiden ja tarvittaessa myös työntekijöiden apuna ja tukena erilaisissa työntekijöiden työkyvyn haastetilanteissa.

Pirkanmaan hyvinvointialueella on ollut koko toiminnan ajan käytössä osasairauspäivärahan käyttö. Vuoden 2023 alkaen osasairaus- päivärahan pituus piteni 150 päivään ja samalla tuli mahdolliseksi aloittaa osasairauspäivä ilman kokoaikaista poissaoloa. Keväällä 2023 yhteistoimintaelin ja konsernipalveluiden johtoryhmä hyväksyivät pilotin, jossa työnantaja maksaa osa-sairauspäiväraajakson alkaen työntekijän omavastuuajan (9pv) ajalta palkan kokoaikaisen työn mukaisesti. Samanaikaisesti otettiin kokeiluun myös työkokeilu Kelan tukemana työterveyshuollon lausunnolla. Tämä työkokeilu voi kestää maksimissaan 45 päivää ja se on tarkoitettu henkilöille, joilla työkyky on hetkellisesti alentunut, eikä heillä ole mahdollisuutta Kevan tai jonkun muun tahon työkokeiluun. Esimerkkinä voisi olla työntekijän kohtaama äkillinen kriisi elämässään.

Kevan tukemia työkokeiluja on ollut ja on paljon käytetty jo Pirkanmaan hyvinvointialueen työntekijöille. Meillä on useita määräaikaisella kuntoutustuella olevia henkilöitä, joilla työkyky on alentunut eikä heillä ole mahdollista työskennellä enää täydellä työajalla.

Työnantaja voi myös pyytää työterveyshuoltoa tekemään työntekijälle työkykyarvion. Arvion tarkoitus on selvittää, millaista työkykyä työntekijällä on olemassa ja mihin organisaation tehtäviä hän voi tehdä. Jossain tilanteissa työkykyarvio tai sairaus estää nykyisessä työssä tai korvaavassakin työssä työskentelyn ilman ammatillista kuntoutusta. Mikäli työkyvyn alentuma on tullut työ- tai työmatka tapaturma- perusteisesti, Pirkanmaan hyvinvointialueen työyhteisöpalveluiden koordinaattori / työsuojelupäällikkö tekee tiivistä yhteistyötä vakuutusyhtiön kanssa, jotta työntekijä palaa työhön heti kun se on mahdollista.

Pirkanmaan hyvinvointialueelle on tärkeää, että kaikki työntekijät, joilla on työkykyä olemassa, työskentelevät heille soveltuvassa työssä. Olemassa olevia keinoja käyttäen hyvinvointialue voi itse vaikuttaa sairauspoissaolokustannuksiin, Kevan varhe-maksuja sekä vakuutusmaksuja alentavasti. Pirkanmaan hyvinvointialueella on käytössä aloitteessa Työ jaksamisen tukena - mallissa olevat keinot sekä näiden lisäksi muitakin keinoja.

8.8.2023

Taru Kotiniitty, HR-palvelupäällikkö