



Oikeanlaisilla otteilla lisävuosia työelämään

TOKI Työelämän ohjausosaamisen kehittämisprojekti
Oulu 10.6.2011

Päivi Savilampi, henkilöstöjohtaja, Lappeenranta

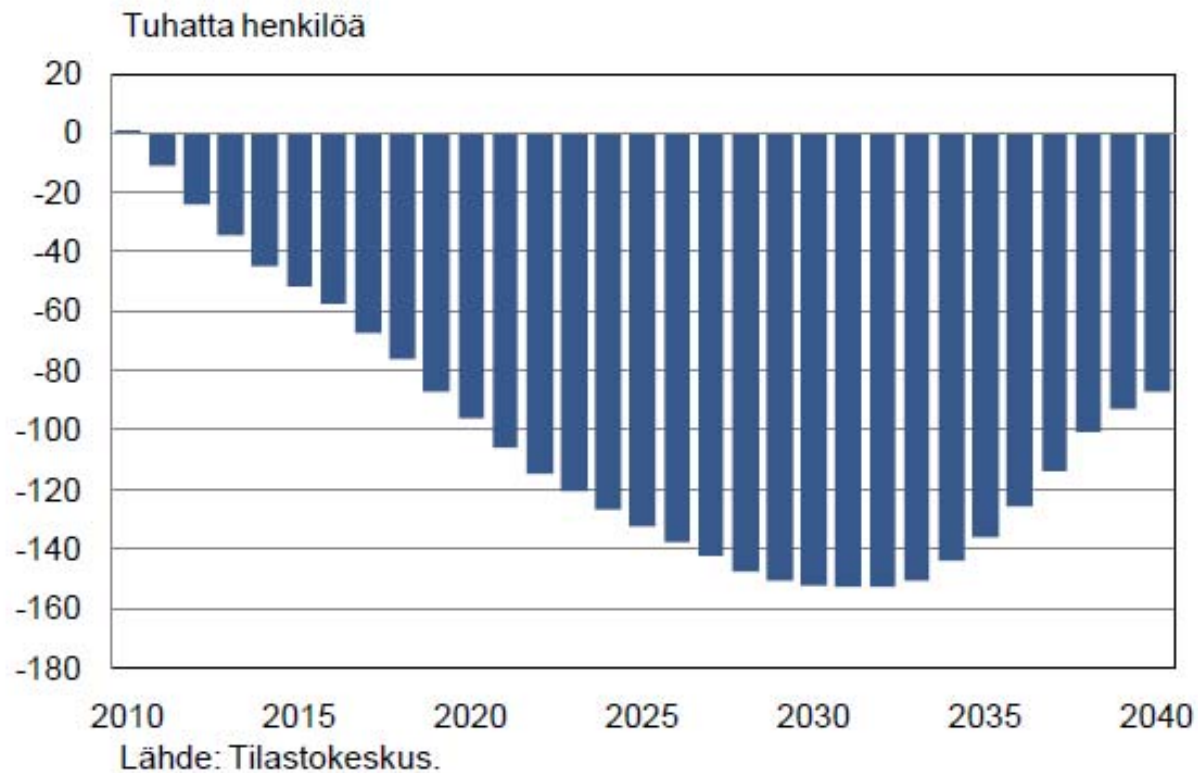
Taustalla laaja-alaisia yhteiskunnallisia haasteita

- Julkisen talouden tasapaino häiriintynyt
 - » Julkisen talouden kestävyysvaje tuntuva
 - » ETLA: vajaa 3 % BKT:sta; VM: 5 % BKT:sta
- Väestön ikääntyminen = huoltosuhteen muutos johtaa Suomen veret seisauttavaan tilanteeseen
 - » Ekäköityminen ↔ työvoiman tarve ↔ julkiset palvelut
- Erittäin haasteellinen tilanne jo nyt
 - » Rekrytointivaikeuksia ja suoranaista pulaa joistakin ammattiryhmistä ↔ samanaikaisesti suhteellisen korkea työttömyys
 - » Halu hyvinvointipalvelujen turvaamiseen

Elinaikaodotteen kehitys ja julkinen talous

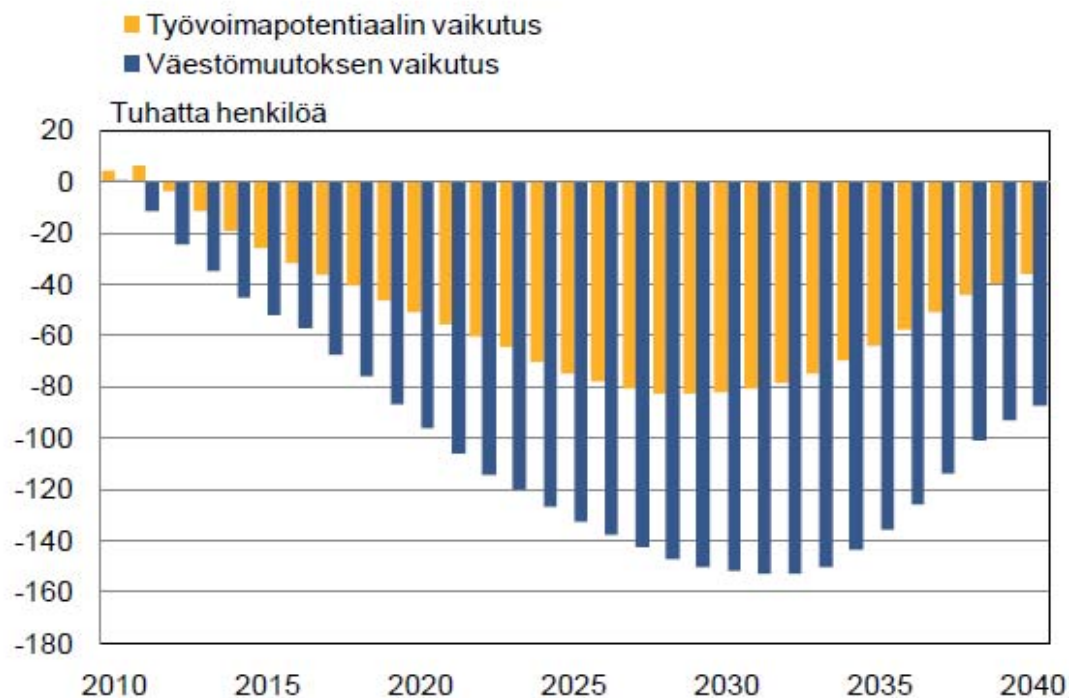
- Suomalaisten elinajanodote tällä hetkellä
 - » Naiset 85,4
 - » Miehet 81,2
- Suomessa eläkkeellä vietetään keskimäärin 3 vuotta pidempään kuin muissa Pohjoismaissa, vaikka eliniänodote likimain sama
 - » Efektiivinen eläkkeellesiirtymisikä alhainen
 - » Huippuesimerkki kauempaa Japani
- Eläkejärjestelmä on osa julkista taloutta tai siihen liittyvällä päätöksenteolla on ainakin merkittävä vaikutus julkiseen talouteen

Väestömuutoksen vaikutus työvoiman tarjontaan



Väestömuutos ja työvoimapotentialin kokonaisvaikutus

- Työvoimapanoksen pieneneminen suurimmillaan noin 83 000 henkilöä → vanhusväestön määrä huipussaan vuoden 2032 tienoilla



Lähde: Tilastokeskus.

Johtopäätös: työurien pidentäminen on välttämätöntä – mutta vain yksi keino tilanteen korjaamiseen

- Työuriin vaikuttaminen niiden alkupäässä, loppupäässä ja keskellä
- Työuran loppupäähän pyritty vaikuttamaan eläkepolitiikalla
 - » Superkarttumat työelämässä jatkaville
 - » Osa reiteistä ennenaikaiselle eläkkeelle suljettu
- Bad news:
 - » Tähän mennessä ei vielä merkittäviä vaikutuksia
- Good news:
 - » Havaittavissa kuitenkin selvä asennemuutos

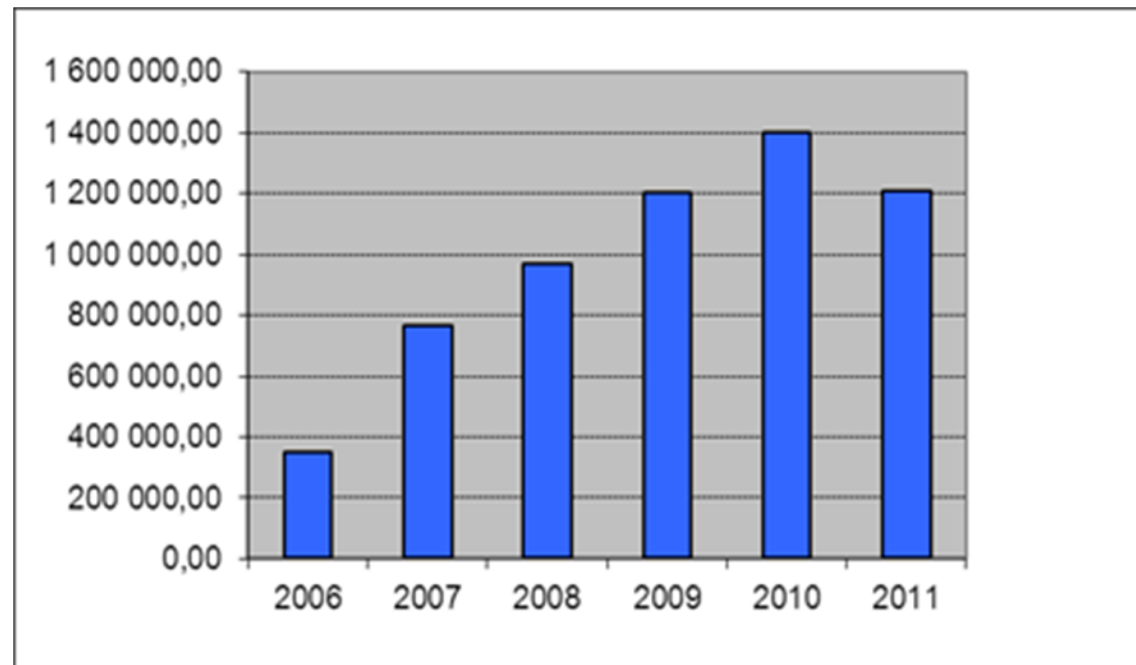
Työkyvyttömyyseläkkeet

- Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus laskenut 15 % viimeisen 10 vuoden aikana ja oletama on, että kehitys tulevan 10 vuoden aikana samansuuntainen → ei kuitenkaan ole riittävä
- Taustalla on useita syitä, kuten
 - » Eläkkeiden myöntäjien kiristynyt linja
 - » Väestön terveydentilan yleinen kohoaminen
 - » Kehitys lääketieteen alalla
 - » Työtapojen muutokset ja työn keveneminen
 - » Asenteet
- Herätty siihen, että työkyvyttömyys on kallista → "There is no such thing as free lunch"

Sairauspoissaolot ja varhe-maksut Lappeenrannassa

- Vuonna 2010 sairauspoissaoloja kertyi 30 701 kalenteripäivää eli 12,6 päivää henkilöä kohden (14,2 vuonna 2009)
 - » Kehitys oikeasuuntainen, joskin selitys löytyy pitkälti organisatorisista muutoksista

- Varhe-maksut



Kuka maksaa?

- Lähtökohta on, että ennenaikaisesta eläkkeestä lähtee aina lasku
- Eläkelajit, joista varhe-maksu peritään
 - » Työkyvyttömyyseläke ja määräaikainen kuntoutustuki
= määräaikainen työkyvyttömyyseläke
 - » Jaetaan kolmelle vuodelle
- Eläkelaji, josta varhemaksua ei peritä
 - » Osatyökyvyttömyyseläke
- Yleensä lasketaan mukaan henkilösivukuluihin
 - » Vyörytetään organisaatiossa aiheuttamisperiaatteella

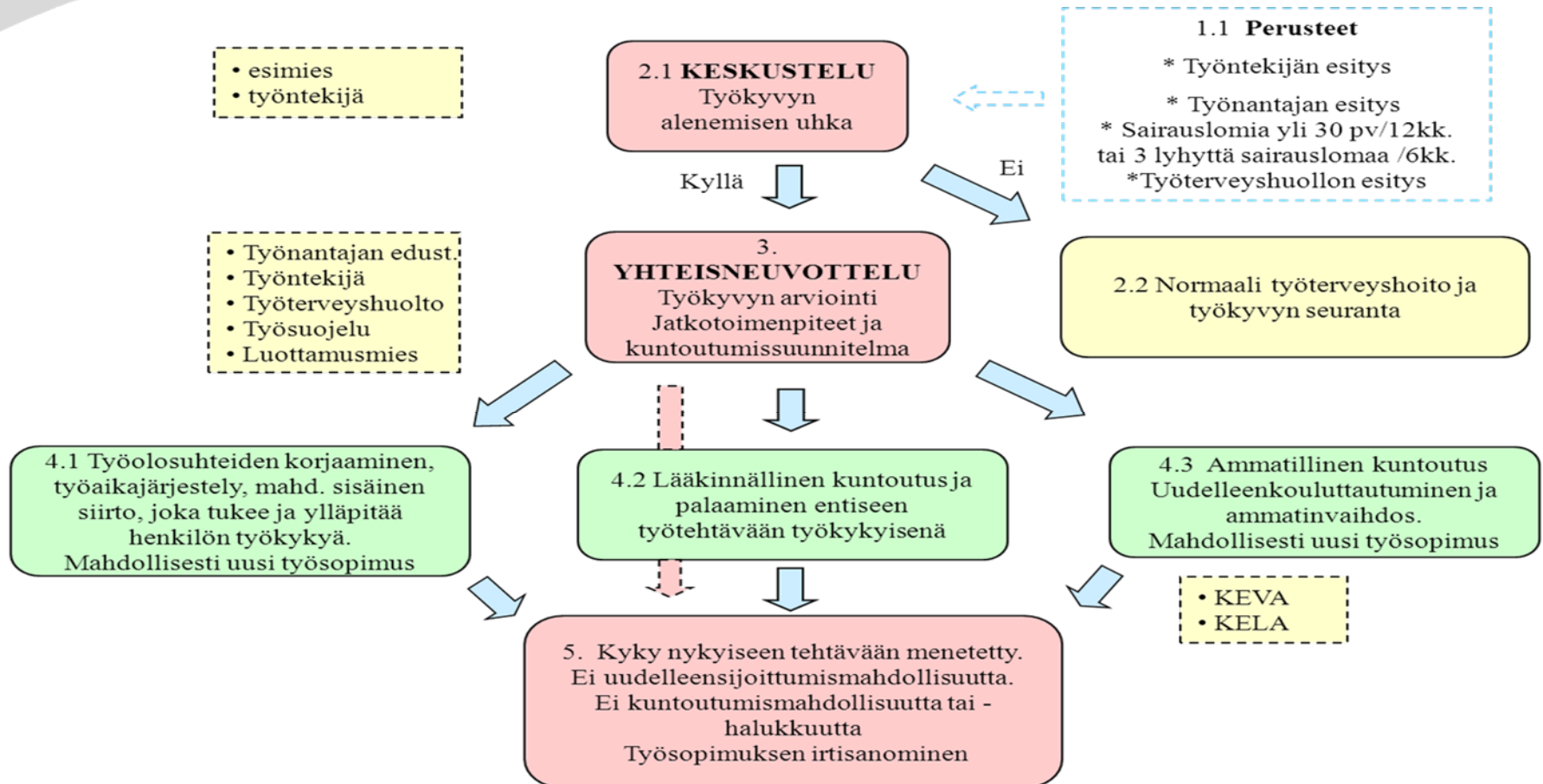
Puuttuminen työkyvyn alenemiseen

- Työmarkkinoilla käytössä useita käsitteitä
 - » Varhainen apu
 - » Varhainen välittäminen
 - » Varhainen reagointi
 - » Varhainen tuki
- Kyse samasta asiasta eli toimenpideohjelmasta, jonka tavoitteena on havaita työkyvyn alenemisen uhka mahdollisimman varhain ja puuttua siihen
- Taustalla taloudellisten seikkojen lisäksi useita perusteita
 - » Hyvä, henkilöstöstä välittävä henkilöstöpolitiikka
 - » Terveiden ja hyvinvoinnin edistäminen

Lappeenrannan varpu-malli

- Tarkoituksena
 - » Tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä tai uusissa työtehtävissä
 - » Auttaa esimiehiä toimimaan paremmin työkyvyn ja toimivamman työyhteisön hyväksi
 - » Yhtenäistää asiaan liittyviä toimintatapoja
- Tausta-ajatuksena laaja-alainen työkyvyn käsite
 - » Työntekijän terveys ja voimavarat
 - » Työntekijän ammatillinen osaaminen
 - » Fyysinen ja psykososiaalinen työympäristö
 - » Johtaminen ja organisaation toimivuus

Työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointiprosessi



Näkökulma jäljellä olevaan työkykyyn kuntouttavalla polulla

- Syrjäyttävä polku
 - » ”Työntekijä kotiin ja lääkkeet kouraan”
 - » Ei kuntouttavia toimenpiteitä
 - » Vieraantuminen työpaikasta, työtovereista ja tehtävistä
 - » Jonkin ajan kuluttua tilanne, ettei voi enää edes kuvitella palaavansa työhön
- Kuntouttava polku
 - » Työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio, hr-palvelut heti mukaan, kun pulmia ilmenee
 - » Tuetaan työntekijään pysymään kiinni työelämässä
 - sairauslomakynnys mahdollisimman korkea
 - työhönpaluukynnys mahdollisimman matala

Työolosuhteiden muuttaminen työkykyä tukevaksi

- Lähtökohtana aina oma työ ja omat työtehtävät
 - » Työtehtävien muokkaaminen
 - » Työntekopaikka ja ergonomia
 - » Työaikajärjestelyt ja **vapaat**
 - » Perustilanteen selvittely
- Millä tavalla oman työn hallintaa ja työssä jaksamista voidaan tukea?
 - » Lääketieteellisen ja ammatillisen kuntoutuksen keinot välittömästi pohdittavaksi
 - » Ammatillisena kuntoutuksena voidaan toteuttaa esimerkiksi työkokeilu pitkän sairauspoissaolon jälkeen

Lääkinnällinen kuntoutus

- Sairauksien hoitoon sekä työ- ja toimintakyvyn palauttamiseen tähtäävät toimet
 - » Kuntouttava hoito
 - » Terapiat
 - » Sopeutumisvalmennus
 - » Kuntoutusjaksot ja –kurssit
 - » Muut vastaavat toimet, jotka perustuvat lääketieteelliseen arvioon
- Lääkinnälliseen kuntoutukseen ohjaus tapahtuu työterveyshuollon kautta

Ammatillinen kuntoutus

- Aktualisoituu useimmiten uudelleensijoitusprosessina
- Mikäli työskentely omissa työtehtävissä ei enää mahdollinen, harkitaan sijoitusta toisiin tehtäviin
 - » Uutta työtä etsitään aina ensin omasta työyksiköstä ja omalta toimialalta
 - » Mikäli sopivaa työtä ei ole tarjolla, voidaan toimialan raja ylittää
- Sijoittuminen kokonaan uuteen tehtävään
 - » Tehtävän vaatima täydennyskoulutus, esimerkiksi oppisopimus
 - » Tehtäväkohtainen palkka uuden tehtävän mukainen
 - » Palkkatakuu: tk-palkan alenema voi olla enintään 15 %¹⁶

Onnistuminen kuntouttavalla polulla

- Jos prosessi etenee positiivisesti, sovittujen toimenpiteiden jälkeen normaali seuranta
 - » Työterveyshuolto
 - » Kehityskeskustelut
 - » Koulutuksen järjestäjä
- Huolehdittava siitä, että prosessi tosiasiallisesti päätetään
 - » Kaikki osapuolet ymmärtävät prosessin päättyneen
 - » Ei saa jättää ketään epävarmuuden tilaan
 - » Ainakin keskeisimmistä palavereista laadittava hyvä muistio

Mikäli prosessi ei onnistu...

- Irtisanominen on äärimmäinen toimenpide, johon ryhdytään vain, mikäli kaikki mahdollinen on tosiasiallisesti tehty
 - » Oltava aina **lakisääteiset** perusteet
- Lappeenrannassa linjattu asiaa seuraavasti:
 - » Työkyky nykyiseen tehtävään menetetty pysyvästi
 - » Tarjottu vähintään kahta tehtävää, jotka eivät ole työkokeilujen ymv. perusteella osoittautuneet sopiviksi eikä ole enää tarjota muuta soveltuvaa tehtävää
 - » Lääkinnällisestä/ammatillisesta kuntoutuksesta ei apua tai työntekijällä ei näihin halukkuutta
 - » Edellä mainitut asiat on todettu yhteisneuvottelussa

Mikäli prosessi ei onnistu...

- Olipa prosessin lopputulos mikä tahansa on kaikkien edun mukaista, ettei työntekijä jää jatkuvaan epävarmuuteen ja sairauslomakierteeseen
- Prosessin asianmukainen päättäminen tärkeää erityisesti tilanteissa, joissa realistisia vaihtoehtoja ei ole löytynyt
 - » Selostettava, miten työnantaja menettelee jatkossa
 - » Annettava ohjeet, mihin työntekijä voi ottaa yhteyttä ja miten hän voi asiaansa edistää
- On hyväksyttävä myös tilanne, ettei sopivia vaihtoehtoja kerta kaikkiaan ole

Uudelleensijoitustoiminnan arviointihanke syksyllä 2009

- Toteutettiin yksissätuumin Helsingin kaupungin kanssa
- Konsulttina toimi Net Effect Oy
- Hankkeen perustavoitteena oli tuottaa tietoa uudelleensijoitusten vaikutuksista ja niihin liittyvistä yksilökohtaisista kokemuksista, joiden perusteella voidaan määritellä kehittämistoimenpiteitä uudelleensijoitusten toimivuuden ja vaikuttavuuden maksimoimiseksi
- Hankkeelle saatiin Työsuojelurahaston kehittämisavustus
 - » www.tsr.fi → tutkimustietoa → tätä on tutkittu → hankenumero 109281

Tutkimusaineisto Lappeenrannassa

- Uudelleensijoituksessa olleiden henkilöiden haastattelut
 - » 14 henkilöä
- Ryhmähaastattelut
 - » Esimiehet
 - » Sidosryhmät eli pääluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuolto
- Uudelleensijoituksen yleisin syy oli terveydentila, toissijaisesti töiden uudelleenjärjetely
- Pääasiallisin lähettävä toimiala oli tekninen toimi; pääasiallisin vastaanottava toimiala oli kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi

Keskeisimmät tulokset

- Kaikki haastatellut pitivät uudellsijoitustoimintaa merkityksellisenä
- Uudelleensijoitetut henkilöt suhtautuivat hyvin kriittisesti itse prosessiin, mutta olivat lopputulokseen tyytyväisiä
- Parhaat kokemukset oli saatu silloin, kun henkilö oli itse aktiivinen ja halukas siirtymään
- Huonoimpina koettiin siirrot, joissa henkilö on ollut vastahakoinen alusta asti tai fyysiset vaivat olivat niin vaikeita, että kuormittivat vastaanottavaa yksikköä kohtuuttomasti

Suosituksia

- Henkilöstön uudelleensijoitustoiminta osaksi modernia, kokonaisvaltaista ja yhteiskuntavastuullista henkilöstöpolitiikkaa
 - » Eron roskapankkiajattelusta, osaksi urasuunnittelua
- Tietoisuuden ja tuen lisääminen erityisesti esimiehille
 - » Ei lupaa ulkoistaa ongelmaa
- Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa lisää
- Palveluvalikoiman kriittinen arviointi
 - » Mahdollisuuksia on, mutta vain osaa niistä käytetään
- Työntekijöiden omaan aktiivisuuteen kannustaminen



Kiitos!

Ota yhteyttä

paivi.savilampi@lappeenranta.fi