

Vastine Selmi Holopaisen ym. aloitteeseen Väliaikaisesta osa-aikatyöstä mielenterveysperustaisiin poissaoloihin (13493-2022)

Selmi Holopainen on tehnyt seuraavansisältöisen aloitteen:

Mielenterveysperustaisten sairauspoissaolojen määrä kasvaa jatkuvasti. Kuntien tuleekin aktiivisesti tukea työntekijöitään työhyvinvoinnin edistämiseksi. Pitkät sairauslomat ja muut yksilölliset toimenpiteet eivät ole ratkaisu tilanteeseen, vaan tarvitsemme kokonaisvaltaista muutosta suomalaiseen työkuulttuuriin. Sen sijaan, että näemme työntöön kaksinaapaisena joko-tai-tilanteena, siihen tulisi asennoitua liukuvana skaalana. Useissa tapauksissa kevyempi työtaakka voi olla totaalistaa sairauslomaa parempi vaihtoehto. Kempeleen kunta on onnistunut vähentämään mielenterveysperustaisia sairauspoissaoloja 25 prosentilla uudella mallilla, jossa kunnan työntekijä voi työkyvyn heikentyessä tehdä väliaikaisesti osittaista työaikaa täydellä palkalla sairausloman sijaan. Täyden palkan maksamista osittaisesta työajasta on rajattu kunnassa kahteen viikkoon. Työntekijä saa Kela-korvauksia vasta yhdeksän sairauslomapäivän jälkeen, ja työnantaja maksaa sairausloman ensimmäisten 60 päivän ajalta täyden palkan. Kempeleen kahden viikon periaate koskee siis aikaa, jolloin työnantaja muutenkin maksaisi täyttä palkkaa, jos työntekijä jäisi sairauslomalle. Kun työkyvyttömyyseläköitymistä ennaltaehkäistään, työnantaja välttää maksamista siihen liittyviä maksuja. Malli on siis kustannustehokas. Monissa tilanteissa totaalin sairausloma on ainoa ratkaisu, ja mallin tarkoitus onkin tukea työntekijöitä jo ennen varsinaista työuupumusta. Koska arjen rytmi ja työyhteisö ovat parhaassa tapauksessa jaksamista edistäviä tekijöitä, kevennetty työntöko voisi auttaa uupumisriskissä olevaa työntekijää. Tämä on myös Käypä hoito -suositusten mukaista. Pidempiaikaiset sairauslomat puolestaan lisäävät työkyvyttömyyseläköitymisen riskiä. Lisäksi pidempiaikaiselta mielenterveysperustaiselta sairauslomalta palatessaan työntekijällä tulisi olla oikeus kevennettyyn työhön. Sairauslomalta palaaminen suoraan täysipäiväiseen työhön altistaa työntekijän uupumukselle uudestaan. Ehdotan, että Turun kaupunki selvittää mahdollisuutta ryhtyä Kempeleen mallin kaltaisiin toimiin kaupungin työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi ehdotan, että kevennetyn työn mahdollisuutta selvitetään myös mielenterveysperustaisilta sairauslomilta palaavien osalta.

Vastaus aloitteeseen

Turun kaupungissa työkyvyn tukeminen on aktiivista ja jatkuvaa toimintaa. Työkyvyn hallintamalli ohjaa sairauspoissaolojen hallintaa, työhön paluun suunnittelua ja tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon ja työeläkevakuuttajan kanssa.

Turussa totaalin sairausloma ei ole ainoa ratkaisu työuupumisen tilanteissa. Työterveyslääkärin arvioi, edellyttääkö työntekijän tilanne sairauslomaa.

Mikäli työterveyslääkäri arvioi, että sairausloman sijaan voidaan tukeutua muihin ratkaisuihin, hän voi ohjata henkilön ennakoiwaan, yksilölliseen viiden kerran valmennukseen, jota tällä hetkellä tuottaa Auntie Solutions Oy. Käytössä on 13 erilaista palvelupakettia, joista käytetyin on ollut "Stressed out". Ennakoiwaan, valmennuksellisen tuen tavoitteena on ehkäistä sairausloman syntymistä tilanteissa, joissa henkilön alkavan uupumisen oireet havaitaan ajoissa.

Sairausloman sijaan voidaan niin ikään käyttää korvaavaa työtä, jolloin henkilö voi max. 8 viikon ajan tehdä räätälöityjä tehtäviä, eikä häneltä odoteta täyttä, varsinaista tehtäväkuvaansa vastaavaa työpanosta. Suosituksen korvaavaan työhön tekee työterveyslääkäri.

Työhön paluun tilanteissa käytetään runsaasti osa-aikaratkaisuja; osasairauspäivärahaa ja Kevan työkokeiluista. Pidempien mielenterveys -poissaolojen jälkeen suosimme työkokeilun kautta työhön paluuta. Työkokeilussa (3-6kk) palataan työhön portaittaisella työajalla. Työeläkevakuuttaja maksaa työkokeilun aikaisen toimeentulon, jolloin työkentällä voi olla samaan aikaan työkokeilijan varsinaisella vakanssilla sijainen koko työkokeilun ajan.

Turussa on vuonna 2022 panostettu mielenterveys -ymmärryksen vahvistamiseen järjestämällä MTEA2 -koulutusta sekä Mielenterveys työssä -koulutuksia.

Olemme mukana Kevan Työelämäyhteyttä tukevan työkokeilun pilotissa, jossa voidaan palata työhön hyvin pienillä tuntimäärillä mielenterveys -poissaolon jälkeen. Lisäksi käytämme Kevan Mielenterveys voimavarana -projektin kautta syntynyttä työkykyjohtamisen toimintamallia.

Tällä hetkellä on fokuksessa panostaa jo olemassa olevien tukikeinojen säännönmukaiseen käyttöön.

Sinikka Valtonen
henkilöstöjohtaja