



Hyvä käytäntö III



Urapolku-ajattelulla tarkoitetaan tässä sitä, että työkyvyttömyyseläkkeen sijaan etsitään aktiivisesti sellaista työtä, joka on tekijälleen mielekästä ja jäljellä olevan työkyvyn puitteissa mahdollista tehdä. Työnantajalla on useimmiten tarjota lukuisia erilaisia tehtäviä, joihin tarvitaan osaava tekijä. Mahdollisesti kyse on sellaisista tehtävistä, joihin muutoin jouduttaisiin ostamaan tekijä (siis palvelu) ulkopuolelta.



Työterveyslaitoksen Kroppa ja nuppi kuntoon -kehittämiprojektiin osallistui palo- ja pelastuslaitoksia halki Suomen. Hyvät käytännöt on koottu projektiin osallistuneilta laitoksilta. Projekti toteutetaan vuosina 2015-2018 osana sosiaali- ja terveysministeriön Euroopan sosiaalirahastosta (ESR) rahoittamaa TyhyverkostoX-hankekokonaisuutta.

Lisätietoja

vanhempi tutkija Sirpa Lusa,
Työterveyslaitos,
puh. 030 474 8652, sirpa.lusa[at]ttl.fi

tuotepäällikkö Jouni Sipponen,
Työterveyslaitos,
puh. 030 474 7023, jouni.sipponen[at]ttl.fi

vanhempi asiantuntija Anne Salmi,
Työterveyslaitos,
puh. 030 474 6013, anne.salmi[at]ttl.fi

Mikäli siirtyminen sairaseläkkeen sijaan tämän kaltaiseen tehtävään onnistuu, voittavat kaikki. Työntekijä saa jatkaa työyhteisön jäsenenä ja tehdä merkityksellistä työtä (ja toki palkka on usein suurempi kuin työkyvyttömyyseläke), työnantaja säästää paitsi varhaiseläkemaksuissa myös mahdollisesti ostopalvelu-kustannuksissa ja saa pitää hyvän työntekijän talossa.

Liian moni joutuu jäämään pois työstä sairauden takia

Työ pelastusalalla on fyysisesti äärimmäisen vaativaa. Työntekijän fyysisessä toimintakyvyssä tapahtuvat muutokset vaikuttavat nopeasti myös kykyyn tehdä työtä pelastusalalla. Osaavan pelastajan päätyminen työkyvyttömyyseläkkeelle on aina suuri tappio työnantajalle menetetyn osaamisen, kyvykkyyden ja rahan näkökulmasta. Työstä pois joutuminen on myös työntekijälle kova paikka: merkittävä osa elämästä on sidoksissa työhön, työkavereihin ja tehdyn työn merkityksellisyyden kokemukseen. Oma vuoro on yhtä läheinen kuin oma perhe, eikä tästä yhteydestä luovuta mieluusti.

Vuositain pelastusalalta eläköityvistä henkilöistä noin kaksi viidestä jää työkyvyttömyyseläkkeelle. Keskimäärin työkyvyttömyyseläkkeelle jäädyään 53,5 vuotiaana. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lähes puolelta pelastusalan työntekijöistä työura jää kymmenenkin vuotta lyhyemmäksi kuin mitä eläkeiän puitteissa olisi mahdollista. Tämä on paitsi henkilölle itselleen merkittävä asia (kymmenen vuotta on pitkä aika), myös työnantajan näkökulmasta seikka johon on keksittävä korjaavia toimenpiteitä.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Urapolku-ajattelulla uusiin tehtäviin

Monilla pelastusalalla työskentelevillä on taustalla myös jokin muu kuin pelastusalan ammatti ja/tai koulutus. Lisäksi monet hankkivat aktiivisesti läpi työuran täydennyskoulutusta sekä hankkivat uusia taitoja. Nämä yhdessä mahdollistavat hyvin monenlaiset uudet tehtävät, mikäli työkyky ei enää varsinaisiin pelastajan tai ensihoidon tehtäviin riitä.

Käytännössä urapolku-mallin toteuttaminen vaatii hyvää yhteistyötä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon välillä, työntekijän halukkuuden siirtyä toisiin tehtäviin sekä työnantajan rohkeuden järjestellä töitä uudella tavalla. Näin kävi erään haastattelemamme henkilön kohdalla. Hänellä oli taustalla jo useampi työkykyä uhannut diagnoosi selkävaivoista, kunnes kävi ilmeiseksi, ettei jatkaminen pelastajan työssä olisi enää mahdollista. Kyseinen henkilö oli kuitenkin aktiivisesti jo useamman vuoden ajan hankkinut erityisosaamista hengityssuojaimiin ja niiden huoltamiseen liittyen. Yhteistyössä työterveyshuollon sekä työnantajan kanssa haettiin mahdollisuuksia hyödyntää tätä osaamista, sillä hengityssuojainhuolto oli tuolloin pelastuslaitokselle ulkoa ostettava palvelu.

Hyvässä yhteistyössä asiaa lähdettiin edistämään päättävillä tahoilla. Keskeiseksi asiaksi osoittautuivat - työntekijän oman halukkuuden lisäksi, totta kai - tarkat laskelmat eri vaihtoehtojen kustannuksista, tuotoista ja säästöistä. Hyvin valmistellun ja taloudellisestikin paremman ratkaisun hyväksyminen oli myös päätöksen tehneiden viranhaltijoiden helppo valita. Prosessin lopputuloksena haastattelemamme henkilö on edelleen töissä ja vastaa hengityssuojainten huollosta omalla alueellaan.

Urapolulle lähteminen vaatii rohkeutta, suunnitelmallisuutta ja hyvää talouden hallintaa

Mitä sitten urapolku-ajatteluun siirtyminen edellyttää? Ensisijaisesti kulttuurin ja ajatuksen tason muutosta. Pelastusalan työtä täytyy hahmottaa laajemmin kuin vain yhden työnkuvan kautta. Muut, jäljellä olevan työkyvyn sallimat tehtävät on pystyttävä näkemään yhtä merkityksellisinä ja tärkeinä kuin se tehtävä, johon henkilö ensisijaisesti on hakeutunut. Urapolulle lähtemiseen tarvitaan siis lähtökohtaisesti työntekijän oma motivaatio ja innostuminen.

Työnantajan näkökulmasta taas tarvitaan kyvykkyyttä ajatella tehtäviä, työnjärjestelyjä sekä palveluntuotantoa laajasti. Tarvitaan hyvä yhteistyö työterveyshuollon kanssa, ja vahva molemmin puolinen luottamus suhteessa työntekijöihin. Lisäksi on pystyttävä laskemaan eri vaihtoehtojen taloudelliset vaikutukset luotettavasti.

Edellä kuvatussa tapauksessa pelastusjohtaja oli tehnyt mainitut kustannuslaskelmat varsin selkeästi ja yksiselitteisesti Excel-pohjaan.