



Svar på Eeva Tikkanens och 29 andra ledamöters motion om att mer systematiskt minska sjukfrånvaron och sjukfrånvarokostnaderna i Vanda

VD/3258/00.02.00.03/2024

PT/PV-S/EJ/AP

Eeva Tikkanen och 29 andra ledamöter lämnade in följande fullmäktigemotion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”Sjukfrånvarokostnaderna för Vanda stads personal uppgick enbart för 2023 till drygt 29,3 miljoner euro. Sjukfrånvarokostnaderna för en anställd var alltså i genomsnitt cirka 3500 euro under ett år. Dessutom utgjorde rekryteringen av vikarier ytterligare en betydande kostnad. Sjukfrånvaroprocenten för Vanda stads personal har stigit med två procentenheter under de senaste tre åren, från fyra procent till sex procent. De kostnader som följer av sjukfrånvaron är således ohållbara och med den här takten kommer fullmäktigeperiodens strategiska mätare för minskning av sjukfrånvaron inte alls att uppnås.

Vi som undertecknat den här motionen föreslår därför att Vanda alltmer systematiskt måste arbeta för att minska sjukfrånvarokostnaderna. Det här innebär att man bygger upp en omtänksam och uppmuntrande kultur i hela organisationen och mer ingående identifierar de bakomliggande orsakerna till sjukfrånvaro inom verksamhetsområdena, serviceområdena och enheterna. För att kunna minska sjukfrånvaron och de kostnaderna de medför måste man hitta alltmer fungerande modeller och mer systematiska och effektivare åtgärder.

Vanda måste i allt högre grad satsa på gott ledarskap i vardagen, atmosfären på arbetsplatserna, det dagliga arbetets smidighet, arbetsförmåga, motivation och engagemang. Dessutom måste man se till att lämpliga åtgärder vidtas till exempel för ersättande arbete, anpassning av arbetsuppgifter och -tid, tillfälligt arbete och omplacering för att minska sjukfrånvaron och för att arbetstagarnas arbetsinsats ska kunna utnyttjas så bra som möjligt. Framgångsrika resultat vad gäller exemplen ovan kan hittas både inom staden och i andra kommuner och städer.

I detta utvecklings- och idéarbete bör man involvera nödvändiga aktörer och samarbetspartner både inom och utanför staden. Arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro är i värsta fall en mänsklig tragedi för både en enskild arbetstagare och arbetsgemenskapen, men det blir också mycket dyrt och tar på så sätt bort resurser från utvecklingen av andra viktiga frågor.”

Stadsfullmäktige 22.4.2024 § 19

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

Personalservicen konstaterar följande som sitt svar:

Vandas sjukfrånvaroprocent för tiden 1–8/2024 var 5,8 % på stadsnivå (källa: personalsystemet Hertta), medan den under samma tidsperiod i fjol var 5,28 %. Under det gångna året har andelen sjukfrånvaro



varit störst i gruppen övriga, av vilka största delen var frånvaro med chefs tillstånd. I Vanda har cheferna tillstånd att bevilja sjukledighet för sju på varandra följande kalenderdagar. Den näst största sjukfrånvarogruppen var frånvaro på grund av psykisk ohälsa. Dessa var under tiden 1–8/2024 totalt 1,09 % av alla sjukfrånvaron. Andelen frånvaro på grund av psykisk ohälsa ser således ut att uppvisa en liten nedgång jämfört med tidpunkten 1–4/2024, då andelen frånvaro på grund av psykisk ohälsa var totalt 1,12 % av alla frånvaron. Den tredje största orsaken till frånvaro var symtom och/eller sjukdomar med anledning av sjukdomar i stöd- och rörelseorgan.

Under de senaste tre åren har det inte funnits någon orsak varför sjukfrånvaron bland Vanda stads personal har ökat, så därför bör åtgärderna också vara varierande. En liknande utveckling har också förekommit i andra större städer.

Omvälvningsen i omvärlden och den förändring i arbetet som den medför syns i Vanda redan nu och i allt högre grad i framtiden. De unga generationernas övergång till arbetslivet ger nya perspektiv på arbetslivet och utmanar kompetensen inom det traditionella chefsarbetet. Av den anledningen inleddes våren 2024 en ny verksamhetsform inom arbetshälsan för cheferna: Aktuellt om arbetshälsan för chefer-infomöten på Teams (Ajankohtaista työhyvinvoinnista esihenkilöille -teamsinfot). Under våren ordnades två planerade möten på stadsnivå, i vilka cirka 165 chefer deltog. Två andra möten har schemalagts för hösten. Utöver det här har varje verksamhetsområde också egna infomöten på Teams om ämnet. Att behandla svåra frågor i utbildningar och coachningsprogrammet för chefer fäster också uppmärksamhet vid arbetshälsan och ledningen av den.

Samtidigt förutsätter det åldersmedvetna ledarskapet åtgärder. Av den här orsaken ska staden satsa stort på att säkerställa och förnya chefskompetensen och förstå ansvaret. Vi förstärker också de anställdas potential, viktigast av allt förtroendet, öppenheten och det coachande ledarskapet för att stärka arbetsgemenskapernas gemensamma förståelse. När medlemmarna i arbetsgemenskapen delar en gemensam uppfattning om målen och hur de ska nås ökar välbefinnandet och samhörigheten i arbetsgemenskapen. Hösten 2024 kommer Kommun 10-undersökningen att ge färsk information om situationen i Vanda också när det gäller dessa aspekter.

I fortsättningen utreds grundorsakerna till sjukfrånvaro alltmer ingående med hjälp av analyser av lösningsinriktad information och genom kunskapsledning. Analysering av rapporter, nya verktyg: Under de närmaste åren får vi tillgång till Kevas prognosverktyg som beräknar prognosen för risken för arbetsoförmåga för olika yrkesgrupper utifrån Vandas data. Verktöget Pulssi mäter arbetsgemenskapens arbetshälsa och hur arbetsgemenskapen fungerar i realtid. Dessa kommande nya verktyg möjliggör kunskapsledning och därigenom beslutsfattande och framför allt ledarskapsinsatser nästan i realtid inom alla verksamhetsområden i hela staden. Ovan nämnda verktyg och utvecklingen av en årsklocka för ledningen av arbetsförmåga testas som bäst i ett försök inom serviceområdet för småbarnspedagogik. Pulssi är ett snabbt verktyg som vid sidan av Kommun10-enkäten om välbefinnandet i arbetet tas i bruk i arbetsgemenskaperna.

När det gäller sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa möjliggör Vanda stads avtal om företagshälsa tre besök hos en företagspsykolog för vård av arbetsrelaterade problem och av motiverade skäl är det möjligt att få två ytterligare besök. Det finns dessutom möjlighet till psykiatrisk konsultation för bedömning av arbetsförmågan och för rehabiliteringsbehov/utredning av diagnos 1–3 gånger medan vårdansvaret kvarstår hos företagsläkaren. Utöver det här testas också Mielen voimalinjapalvelu med finansiering från projektet Työvoiman saatavuus. Det är fråga om en lätt och snabb service som stöd för det psykiska välbefinnandet utan remisser och läkarbesök. Servicen är förebyggande verksamhet med låg tröskel. Servicen kan användas anonymt och är öppen för hela personalen till slutet av 2024.



För anställda vid daghemmen inom småbarnspedagogiken erbjuds en möjlighet att få vaccination mot influensa. Man hoppas att det här minskar risken för att säsonginfluensan smittar bland personalen och minskar också frånvaron.

Vanda stad har länge också tillämpat en modell för personanpassat arbete (tuunatun työn malli) där arbetet tillfälligt kan omformas för att minska sjukfrånvaron. Verksamhetsmodellen för personanpassat arbete är en lösning för situationer då en anställd på grund av sjukdom eller olycksfall tillfälligt är oförmögen att utföra eget ordinarie arbete, men som utan att äventyra sin hälsa eller sitt tillfrisknande klarar av att arbeta med egna anpassade eller ersättande arbetsuppgifter. Målet med modellen är att främja arbetsförmågan bland Vandas personal och välbefinnandet i arbetsgemenskaperna. Utbildningen i modellen för personanpassat arbete för chefer fortsätter aktivt.

Ett mål med konkurrensutsättningen av företagshälsan är att utveckla företagshälsans stödtjänster i ett tidigt skede. Det planeras också att under 2025 ordna en omfattande inkluderande workshop för att fundera över och hitta olika metoder/verksamhetssätt. Deltagarna är verksamhetsområdenas representanter, chefernas representanter, personalservicens experter på arbetsförmåga, företagshälsan, externa arbetshandledarpartner och eventuella andra nätverk.

Vanda har utfört och utför aktivt utvecklingsarbete såväl med företagshälsan och Keva som med de sex största städerna (Helsingfors, Esbo, Tammerfors, Vanda, Uleåborg och Åbo). Samarbetet fördjupas ytterligare.

Stadsstyrelsen 7.10.2024 § 28

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) ge Eeva Tikkanen och de 29 andra ledamöter som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med verksamhetsområdets förslag, och
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 21.10.2024 § 21

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna stadsstyrelsens svar för kännedom.

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att bordlägga ärendet till följande sammanträde.

Bilaga:

- Eeva Tikkanens och 29 andra ledamöters undertecknade motion om att mer systematiskt minska sjukfrånvaron och sjukfrånvarokostnaderna i Vanda



Vanda

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1. Besvärshöjning

Närmare information:

Pia Viskarinen-Soutamo, tf. personaldirektör
([foramn.efternamn\(at\)vantaa.fi](mailto:foramn.efternamn(at)vantaa.fi))