



Vastaus Eeva Tikkasen ja 29 muun valtuutetun aloitteeseen sairauspoissaoloja ja niiden kustannuksia vähennettävä systemaattisemmin Vantaalla

VD/3258/00.02.00.03/2024

PT/PV-S/EJ

Eeva Tikkanen sekä 29 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Vantaan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolokustannukset olivat pelkästään vuoden 2023 osalta reilu 29,3 miljoonaa euroa. Yhden työntekijän sairauspoissaolokustannukset olivat siis vuoden aikana keskimäärin noin 3500e. Lisäksi sijaisten palkkaamisesta tuli vielä omat merkittävät kulunsa. Vantaan kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti on noussut viimeisen kolmen vuoden aikana kaksi prosenttiyksikköä, neljästä prosentista kuuteen prosenttiin. Sairauspoissaaloista seuraavat kustannukset ovat siis kestäättömiä ja tällä menolla valtuustokauden strateginen mittari sairauspoissaolojen vähentämisestä ei toteudu lainkaan.

Tämän aloitteen allekirjoittajat esittävätkin, että Vantaalla on tehtävä sairauspoissaolojen kustannusten vähentämiseksi töitä yhä systemaattisemmin. Se tarkoittaa välittävän ja kannustavan kulttuurin vahvistamista koko organisaatiossa sekä sairauspoissaolojen juurisyiden yhä tarkempaa tunnistamista eri toimialoilla, palvelualueilla ja yksiköissä. Sairauspoissaolojen ja niistä seuraavien kulujen vähentämiseksi on löydettävä yhä toimivampia malleja sekä systemaattisempia ja tehokkaampia toimenpiteitä.

Vantaalla on panostettava yhä vahvemmin arjen hyvään johtamiseen, työyhteisöjen ilmapiiriin, arjen työn sujuvuuteen, työkykyyn, motivaation ja sitoutumiseen. Lisäksi on varmistettava, että käytössä on riittävät toimenpiteet esimerkiksi korvaavaan työhön, työtehtävien ja -ajan muokkaamiseen, tilapäiseen työhön ja uudelleensijoittamiseen, jotta sairauspoissaoloihin vaikutetaan laskevasti ja työntekijöiden työpanos saadaan käyttöön mahdollisimman hyvin. Onnistumisia näihin löytyy niin oman kaupungin sisältä kuin muistakin kunnista ja kaupungeista.

Tähän kehittämis- ja ideointityöhön tulee ottaa mukaan tarvittavat toimijat ja yhteistyökumppanit sekä kaupungin sisältä että ulkopuolelta. Työpahoinvointi ja sairauspoissaolot ovat pahimmillaan inhimillinen tragedia niin yksittäiselle työntekijälle kuin työyhteisöllekin, mutta tulee myös todella kalliiksi ja vie näin resurssia pois muiden tärkeiden asioiden kehittämiseltä.”

Kaupunginvaltuusto 22.4.2024 § 19

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Henkilöstöpalvelut toteaa vastauksenaan seuraavaa:

Vantaan sairauspoissaoloprosentti ajalta 1-8/2024 oli 5,8 % kaupunkitasoisesti (lähde Hertta henkilöstöjärjestelmä), kun se viime vuonna samaan aikaan oli 5,28 %. Kuluneen vuoden aikana



sairauspoissaoloja on ollut eniten luokassa muut, joista suurin osa oli poissaoloja esihenkilön luvalla. Vantaalla esihenkilöllä on lupa myöntää 7 peräkkäistä kalenteripäivää sairauslomaa. Seuraavaksi suurin sairauspoissaoloryhmä oli mielenterveysperusteiset poissaolot. Näitä oli ajalla 1–8/2024 yhteensä 1,09 % kaikista sairauspoissaaloista. Mielenterveysperusteiset poissaolot näyttävät täten olevan hieman laskusuuntaisia verrattuna ajankohtaan 1–4/2024, jolloin mielenterveysperusteisia poissaoloja oli kaikista poissaaloista yhteensä 1,12 %. Kolmanneksi suurin poissaolojen syy oli tuki- ja liikuntaelinsairauksiin perustuvat oireet ja/tai sairaudet.

Vantaan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolojen nousulle viimeisen kolmen vuoden aikana ei ole olemassa yhtä ainoaa syytä, joten myös toimenpiteiden tulee olla monenlaisia. Samankaltainen kehitys on ollut myös muissa isommissa kaupungeissa.

Toimintaympäristön murros ja sen tuoma muutos työhön näkyy Vantaalla jo nyt ja enenemässä määrin tulevaisuudessa. Nuorten ikäpolvien siirtyminen työelämään tuo uusia näkökulmia työelämään ja haastaa perinteisen esihenkilötyön osaamista. Siksi kevään 2024 aikana aloitettiin uusi työhyvinvoinnin toimintamuoto esihenkilöille: Ajankohtaista työhyvinvoinnista esihenkilöille -teamsinfot. Keväällä oli suunnitellun mukaiset kaksi kaupunkitasoista tilaisuutta, joihin osallistui noin 165 esihenkilöä. Syksyille on aikataulutettu toiset kaksi tilaisuutta. Tämän lisäksi jokaisella toimialalla on myös omat teams-infot aiheesta. Myös vaikeiden asioiden puheeksi otto koulutuksissa ja esimiesten valmennusohjelmissa kiinnitetään työhyvinvointiin ja sen johtamiseen huomiota.

Samaan aikaan ikäjohtaminen edellyttää toimenpiteitä. Tästä syystä kaupunki tulee panostamaan voimakkaasti esihenkilöiden osaamisen varmistamiseen ja uudistamiseen sekä vastuun ymmärtämiseen. Lisäksi vahvistamme työyhteisöjen kyvykkyyttä, tärkeimpänä luottamusta, avoimuutta ja valmentavaa johtamista työyhteisöjen yhteisen ymmärryksen vahvistamiseksi. Kun työyhteisön jäsenet jakavat yhteisen näkemyksen tavoitteista ja keinoista niiden saavuttamiseen, lisätään sillä työyhteisön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. Syksyllä 2024 Kunta 10-tutkimuksesta tullaan saamaan tuoretta tietoa Vantaan tilanteesta myös näihin näkökulmiin.

Jatkossa sairauspoissaolojen juurisyihin paneudutaan yhä kattavammin ratkaisukeskeisen tiedon analyysin kautta ja tiedolla johtamisen keinoin. Raporttien analysointi, uudet työkalut: Lähivuosina saamme käyttöömmme Kevan ennustetyökalun, joka laskee ennusteen työkyvyttömyysriskistä eri ammattiryhmille Vantaan dataan perustuen. Pulssi- työkalu mittaa työyhteisön työhyvinvointia ja toimivuutta ajantasaisesti. Nämä tulevat, uudet työkalut mahdollistavat tiedolla johtamisen ja sen kautta päätöksentekoa ja ennen kaikkea johtamistekoja lähes reaaliajassa kaikilla toimialoilla koko kaupungissa. Edellä mainitut työkalut ja työkyvynjohtamisen vuosikellon rakentaminen ovat parhaillaan kokeilussa Varhaiskasvatuksen palvelualueella. Pulssi on Kunta10 työhyvinvointi kyselyn rinnalle tuleva nopea työkalu työyhteisöjen käyttöön.

Mielenterveysperusteisiin sairauspoissaoloihin Vantaan kaupungin työterveys sopimukset mahdollistavat työperäisten ongelmien hoitoon 3 käyntiä työterveyspsykologilla ja perustellusta syystä on mahdollista saada 2 lisäkäyntiä. Lisäksi on mahdollisuus psykiatrian konsultaatioon työkyvyn ja kuntoutustarpeen arvioimiseksi/ diagnoosin selvittämistä varten 1–3 kertaa hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä. Tämän lisäksi Työvoiman saatavuus -hankkeen rahoituksella on kokeilussa Mielen voimalinjapalvelu. Kyseessä on helppo ja nopea palvelu mielen hyvinvoinnin tueksi ilman erillistä lähetettä ja lääkärissä käyntiä. Palvelu on ennaltaehkäisevää matalan kynnyksen toimintaa. Palvelu on anonyymisti ja avoimesti koko henkilöstön käytössä vuoden 2024 loppuun.



Varhaiskasvatuksen päiväkodeissa työskentelevälle henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus saada influenssarokotus. Tämän toivotaan vähentävän kausi-influenssatartuntoja henkilöstöön ja vähentävän poissaoloja.

Vantaan kaupungilla on ollut pitkään käytössä myös tuunatun työn malli, joka mahdollistaa työn muokkaamisen sairauspoissaolojen madaltamiseksi. Tuunatun työn toimintatapa on ratkaisu tilanteisiin, joissa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään soveltaen eli tuunatusti omaa työtä tai korvaavaa työtä. Mallin tavoitteena on edistää Vantaan henkilöstön työkykyä ja työyhteisöjen hyvinvointia. Esihenkilöiden koulutusta tuunatun mallista jatketaan aktiivisesti.

Työterveyshuollon kilpailuttamisessa on yhtenä tavoitteena työterveyshuollon varhaisten tukipalveluiden kehittäminen. Suunnitteilla on myös järjestää vuoden 2025 aikana laaja osallistava työpaja uusien keinojen / toimintatapojen pohtimiseen ja löytämiseen, osallistujina toimialojen edustajat, esihenkilöiden edustajat, henkilöstöpalvelujen työkykyasiantuntijat, työterveyshuolto, ulkoiset työnohjaajakumppanit ja mahdolliset muut verkostot.

Vantaa tekee ja on tehnyt ja tekee aktiivista kehitystyötä niin työterveyshuollon, Keva kuin kuutoskaupunkien kanssa (Helsinki, Espoo, Tampere, Vantaa, Oulu ja Turku). Yhteistyötä syvennetään edelleen.

Kaupunginhallitus 7.10.2024 § 28

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) antaa Eeva Tikkaselle ja 29 muulle allekirjoittaneelle valtuutetulle toimialan esityksen mukainen kaupunginhallituksen vastaus, ja
- b) esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 21.10.2024 § 21

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:

Päätettiin jättää asia pöydälle seuraavaan kokoukseen.

Kaupunginvaltuusto 18.11.2024 § 17

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:



Hyväksyttiin esitys.

Liite:

- allekirjoitettu Eeva Tikkasen ja 29 muun valtuutetun aloite sairauspoissaoloja ja niiden kustannuksia vähennettävä systemaattisemmin Vantaalla

Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot:

henkilöstöjohtaja va. Pia Viskarinen-Soutamo
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)