

Valtuustoaloite Forssan kaupungin, liikelaitoksen ja konserniyhtiöiden sairauspoissaolojen vähentämiseksi

390/01.00.00/2023

KV 13.11.2023 § 117

Varavaltuutettu Kirsi Laine-Mäki jätti allekirjoittamansa sairauspoissaolojen vähentämistä koskeneen seuraavan valtuustoaloitteen:

“Lautakunnat, hallitukset, johtokunnat sekä virkamiehet etsivät keinoja millä pystymme vähentämään runsaiden poissaolojen määrää.”

Päätös Valtuusto lähetti aloitteen kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

KH 20.11.2023 § 359

Valmistelija Hallintojohtaja Hanna Saarni, puh. 040 573 6133,
hanna.saarni@forssa.fi

Esittelijä Kaupunginjohtaja Jari Kesäniemi, p. 03 4141 5260

Päätösehdotus Kaupunginhallitus lähettää valtuustoaloitteen keskushallinnolle valmisteltavaksi.

Päätös Kaupunginhallitus hyväksyi ehdotuksen.

KH 05.02.2024 § 40

Valmistelija Hallintojohtaja Hanna Saarni, puh. 040 573 6133,
hanna.saarni@forssa.fi

Viime vuodet ovat olleet sairauspoissaolojen määrän suhteen jossain määrin epästabiileja. Koronarajoitusten aikaan sairauspoissaoloja oli vähemmän, mutta rajoitusten poistuttua sairauspoissaolot kääntyivät merkittävään kasvuun koko kunta-alalla vuonna 2022. Vuonna 2022 kunta-alalla oli keskimäärin kaksi päivää enemmän poissaoloja vuoteen 2021 nähden. Tähän vaikutti sekä tartuntatautien leviäminen että koronan myötä annetut ohjeet jäädä lieväoireisinakin kotiin. Kevan tietojen mukaan kasvu vuonna 2022 johtui pitkälti koronasairauksista ja hengitystieinfektioista. Lisäksi pitkiin poissaoloihin on voinut vaikuttaa esimerkiksi koronan myötä pidentyneet leikkausjonot.

Kunta-alan keskiansiot olivat 2021 3540 €/kk, jolloin päiväpalkka on 118 €. Tämän lisäksi työnantajalle syntyy kuluja mm. sivukuluista ja sijaisen palkkaamisesta. Forssan kaupungin HTV1 määrä vuonna

2023 oli 609 eli ilman sijaiskulojen huomioista laskennallinen säästö sairauspoissaolojen vähenemisestä on ollut viime vuonna 100 000 €:n euron luokkaa ja sijaistarpeet huomioiden merkittävästi isompi. Vuonna 2023 sairauspoissaolojen määrä kääntyi laskuun, mutta edelleen mm. korona aiheuttaa tavallista pidempiä poissaoloja ja hoitoon pääsyssä on viiveitä, jotka pidentävät pitkiä sairauspoissaoloja.

	2022	2023	Ero edellisvuoteen
kalenteripäivää/HTV1	16,60	15,64	-0,96 päivää
kalenteripäivää/HTV2	17,38	16,27	-1,11 päivää
poissaolo-%	4,55	4,29	-0,26
poissaolo-%/HTV2	4,76	4,46	-0,3
kunta-alan keskiarvo	16,5	(ei ole saatavissa vielä)	

Henkilötyövuosi HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) Henkilötyövuosi

HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Henkilöstötyönvuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.

Sairauspoissaolojen kehittymistä seurataan säännöllisesti kvartaaleittain ja niitä käsitellään joka kerta työterveyshuollon ohjausryhmässä ja työkykyjohtamisen ohjausryhmässä. Samalla pohditaan erilaisia keinoja henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi ja sairastavuuden vähentämiseksi.

Sairauspoissaolojen määrä vaihtelee myös aloittain. (Lähde Kevan uutinen ja tilasto kuntien sairauspoissaoloista 15.6.2023)

20-25 päivää

Lastenhoitajat
Perhepäivähoitajat
Koulunkäynninohjaajat

15-20 päivää

Siivous- ja keittiötyöntekijät
Varhaiskasvatuksen opettajat
Rakentajat, korjaajat, kuljettajat
Nuorisotyön, kerhojen ja liikunnan ohjaajat
Kirjastotyöntekijät
Sihteerit ja toimistotyöntekijät

10-15 päivää

Kiinteistöhuollon työntekijät
Erityisopettajat
Varhaiskasvatuksen johtajat
Opettajat

Tekniikan ja maankäytön asiantuntijat
Kulttuuri, viestintä ja tutkimus

5-10 päivää

Johtajat
Rehtorit
Hallinnon erityisasiantuntijat
IT-asiantuntijat

Vuoden 2024 työterveyssuunnitelmassa luovuttiin työhöntulotarkastuksista muilta osin kuin altisteisissa työtehtävissä ja päätettiin kohdistaa niistä säästyvä resurssi tasavuositarkastusten kohdistamiseen aiempaa nuorempiin ikäluokkiin, jotta mahdollisiin työkykyä uhkaaviin tekijöihin päästäisiin puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Lisäksi käyttöön otettiin mahdollisuus magneettikuviin työterveyslääkärin läheteellä. Tarkoituksena on lyhentää sairauslomien kestoja tapauksissa, jossa henkilö joutuu odottamaan pitkään magneettikuvaukseen pääsyä ja hoito viivästyy sen takia. Toisaalta magneettikuva voi jossain tapauksissa osoittaa, että henkilö voi palata välittömästi työhönsä.

Viime vuonna palautettiin työntekijöille Vesihelmi-etui eli etuhintainen pääsymaksu, lisättiin ePassiin hyvinvointiosio (hieronta) ja otettiin käyttöön polkupyöräetu. Etujen hyödyntämisestä ja liikunnan merkityksestä hyvinvoinnissa on muistutettu säännöllisesti myös henkilöstölle suunnatussa viestinnässä. EPassi-edun hyödyntäminen nousikin viime vuonna 76 prosenttiin edellisvuoden 57 prosentista. Vuonna 2022 otettiin käyttöön myös verkkopohjainen koulutuspalvelu. Koulutuspalvelusta vinkattiin henkilöstölle hyvinvointia tukevia koulutuksia. Myös osaamista tukevien koulutusten tarjoamisen on todettu lisäävän henkilöstön hyvinvointia jaksamisen näkökulmasta.

Muita käytössä olevia sairauspoissaolojen vähentämiseen liittyviä toimintamalleja on mm.

- korvaavan työn malli
- sairauspoissaolojen hyväksyminen esihenkilön luvalla 3+2 päivää
- influenssarokotukset
- aktiivisen aikaisen tuen malli
- työkyvyn hallinnan toimintamalli
- työfysioterapeutin ohjaus- ja neuvontakäynnit ilman lähetettä 1-5x
- työterveyspsykologin käynnit 1-5x työterveyshoitajan tai lääkärin läheteellä.
- erikoislääkärien konsultaatiot ja tutkimukset ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa.
- ravitsemusterapeutin sekä työkykyvalmentajan käynnit työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin läheteellä.

Lisäksi viime vuonna toteutettiin henkilöstökysely, jonka avulla selvitettiin henkilöstölle merkityksellisiä asioita ja niiden toteutumista. Forssan kaupungin henkilöstölle merkityksellisimpiä asioita olivat työympäristö, jossa voi olla oma itsensä, työpaikan vahva

yhteishenki ja mielekkäät työtehtävät. Nämä toteutuivat niin hyvin, että saimme kyselyn perusteella Future Workplaces -sertifikaatin. Kyselyn tulokset on käsitelty työyksiköissä ja niiden pohjalta on tehty kehittämissuunnitelmia, joiden avulla pyritään edelleen parantamaan työhyvinvointia ja sitoutumista työhön.

Henkilöstöhallinnon resurssi vahvistuu, kun uusi henkilöstöasiantuntija saadaan rekrytoitua. Tämä mahdollistaa vielä systemaattisemman työn henkilöstöasioiden kehittämiseen ja samalla sairauspoissaolojenkin vähentämiseen.

Vesihuoltoliikelaitos ja konserniyhtiöt vastaavat omasta henkilöstöpolitiikastaan.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Jari Kesäniemi, p. 03 4141 5260
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus 1. merkitsee tiedokseen yllä olevan aloitevastauksen. 2. kehottaa kaupungin edustajia konserniyhtiöissä ja vesihuoltoliikelaitoksen johtokunnan jäseniä kiinnittämään huomiota yhtiöiden ja liikelaitoksen sairauspoissaolojen kehitykseen 3. ehdottaa valtuustolle, että se merkitsee aloitevastauksen tiedokseen ja toteaa aloitteen loppuunkäsittelyksi.
Päätös	Kaupunginhallitus hyväksyi ehdotuksen.
KV 26.02.2024 § 14	
	Kaupunginhallitus
Päätösehdotus	Valtuusto merkitsee aloitevastauksen tiedokseen ja toteaa aloitteen loppuunkäsittelyksi.
Päätös	Valtuusto hyväksyi päätösehdotuksen. Valtuutetut Jouko Haonperä, Ilkka Joenpalo, Kati Kaasalainen, Jari Marjamäki ja Janne Vuorenmaa sekä varavaltuutettu Eero Hirvikoski poistuivat kokouksesta tämän asian käsittelyn jälkeen klo 21.15.