

## Työterveyshuollon säästöt ja sairauspoissaolo-ohjeen päivittäminen

YTTMK 27.11.2024 § 30

Valmistelija

Valtuusto on päättänyt 30.9.2024 pitämässään kokouksessa talouden tasapainottamisohjelmasta (37 §). Tasapainottamisohjelman mukaan säästöjä kohdennetaan työterveyshuoltoon siten, että pysyvää säästöä syntyy 30.000 euroa vuodessa 2025 lukien.

Kankaanpään kaupunki ostaa työterveyshuollon palvelut Mehiläinen Oyj:ltä ja vuosi 2025 on viimeinen käytössä oleva optiovuosi. Vuonna 2024 tammi-elokuun kustannukset ovat olleet 410.325 euroa eli n. 766 euroa/hlö. Kustannukset ovat nousseet 12 % viime vuoden samaan ajanjaksoon nähden. Lisäksi sopimuskorotus vuodelle 2025 on 3 %. Kankaanpään kaupungilla on henkilöstöetuna laaja ja kattava työterveyshuolto. Laki edellyttää työnantajaa järjestämään ainoastaan ehkäisevän työterveyshuollon, joka ei sisällä sairaanhoidon palveluita.

Kankaanpään kaupungin henkilöstöetujen vaikuttavuudesta on parhaillaan käynnissä opinnäytetyö. Opinnäytetyöntekijä on toteuttanut kaupungin henkilöstölle (pl. lomitukset) kyselyn henkilöstöeduista. Kyselyyn vastasi yhteensä 314 henkilöä ja vastausprosenttina oli 59,6. 55 % vastanneista ilmoitti käyttäneensä kaupungin tarjoamaa laajennettua työterveyshuoltoa. Laajennettua työterveyshuoltoa henkilöstöetuna 77 % vastanneita piti erittäin tärkeänä, 14 % tärkeänä, 14 % neutraalina, 4 % ei kovin tärkeänä ja 1 % ei lainkaan tärkeänä. Kaupungin tarjoamista henkilöstöeduista vastaajat pitivät laajennettua työterveyshuoltoa tärkeimpänä.

Ottaen huomioon edellä mainitut 12 % ja 3 % korotukset sekä työterveyshuollon kustannuksista saatavan kelakorvauksen, ei 30.000 euron säästöjen saavuttaminen ole mahdollista ilman selkeää palveluiden rajaamista. Kaupungilla on käytössä ns. Kela III:ssa (= ei makseta Kela-korvauksia) lyhytpsykoterapia ja Työstä voimaa -ryhmän työterveyshuollon kustannukset. Vaikka lyhytpsykoterapiaa yleisesti pidetään sairauspoissaoloja lyhentävänä ja tehokkaana, ei kuitenkaan Kela ole määritellyt sitä korvattaviin hoitomuotoihin. Lisäksi vaikuttavuutta ei pystytä suoraan mittaamaan. Lyhytpsykoterapian ja Työstä voimaa -ryhmän työterveyshuollon käyntien lakkauttamisella säästöä syntyy n. 20.000 euroa.

Kankaanpään kaupungin sairauspoissaolo-ohjeistuksen mukaan äkillisesti sairastuneella työntekijällä on mahdollisuus olla esihenkilön luvalla poissa työstä enintään seitsemän peräkkäistä kalenteripäivää. Sairauksia, joihin esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon, ovat hengitystieinfektio, vatsatauti ja diagnosoitu migreeni. Edelleen ohjeistuksen mukaan työterveyshuoltoa ei tule käyttää pelkästään sairauspoissaolotodistuksen saamiseen niissä tilanteissa, joissa esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon. Työterveyshuoltoa on kuitenkin oikeus käyttää, mikäli terveydentila sitä edellyttää.

Työterveyshuollon keskeisenä roolina on ennaltaehkäistä työstä johtuvia sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia. Tavoitteena on luoda terveellinen ja turvallinen työympäristö sekä tukea työyhteisön toimintaa. Ottaen huomioon työterveyshuollon

ydintehtävä, on säästöjä haettaessa tarkoituksenmukaista rajata työterveyshuollon käyttöä tilanteissa, joissa esihenkilöillä on mahdollisuus myöntää työntekijän omalla ilmoituksella sairauspoissaoloa. Tavanomaisissa hengityselin- ja vatsatautioreissa toipuminen kestää yleensä enintään viisi päivää eivätkä oireet yleensä edellytä lääketieteellistä arviota tai reseptilääkehoitoa. Näin ollen esitetään, että työterveyshuollon käyttöä rajoitettaisiin siten, että työterveyshuollon käyttöön hengityselininfektiossa, vatsataudissa tai migreenissä olisi oikeus vasta viiden sairauspoissaolopäivän jälkeen. Huomioitavaa kuitenkin on, että vastuu sairaudesta ja sairauden itsehoidosta on työntekijällä itsellään eikä vastuu sairauden mahdollisesta hoitamattomuudesta siirry työnantajalle, vaikka työterveyshuollon käyttöä rajattaisiin. Mikäli työntekijä sairastuu loman aikana, on loman siirron osalta työntekijän toimitetta todistus myös em. sairauksien osalta, vaikka työterveyshuolto ei ole käytettävissä. Esihenkilöllä olisi edelleen oikeus myöntää sairauspoissaoloa 6. ja 7. päivän osalta eikä työterveyshuoltoa tulisi käyttää pelkästään sairauspoissaolotodistuksen saamiseen. Työterveyshuollon käytön rajoituksella saavutettavia säästöjä on mahdoton suoraan laskea, mutta niiden voi arvioida olevan vähintään 10.000 euroa vuodessa.

Edellä esitetyt säästöt saattavat johtaa sairauspoissaolojen pidentymiseen ja aiheuttaa siten kustannuksia.

Esittelijä	Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta neuvottelee työterveyshuoltoon kohdistuvista säästöistä. Työnantaja esittää yllä olevan mukaisesti, että lyhytpsykoterapia ja Työstä voimaa -ryhmän työterveyshuollon käynnit rajataan työterveyshuollon sopimuksen ulkopuolelle ja hengityselinoireiden, vatsataudin ja migreenin osalta työterveyshuolto on käytettävissä vasta 5 sairauspoissaolopäivän jälkeen. Samalla esitetään muutettavan sairauspoissaolo-ohjetta muutoksia vastaavaksi.
Päätös	Yhteistyötoimikunta neuvotteli työterveyshuoltoon kohdistuvista säästöistä. Työnantaja esittää yllä olevan mukaisesti, että lyhytpsykoterapia ja Työstä voimaa -ryhmän työterveyshuollon käynnit rajataan työterveyshuollon sopimuksen ulkopuolelle ja hengityselinoireiden, vatsataudin ja migreenin osalta työterveyshuolto on käytettävissä vasta 5 sairauspoissaolopäivän jälkeen. Samalla esitetään muutettavan sairauspoissaolo-ohjetta muutoksia vastaavaksi.
Täytäntöönpano	Kaupunginhallitus
Lisätietoja antaa	Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko, p. 044 577 2213

---

HEJA 10.12.2024 § 42  
1822/02.02.00/2024

Valmistelija Anna Vanhahonko

Esittelijä Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko

Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto päättää esittää kaupunginhallitukselle, että lyhytpsykoterapia ja Työstä voimaa -ryhmän työterveyshuollon käynnit rajataan työterveyshuollon sopimuksen ulkopuolelle ja hengityselinoireiden, vatsataudin ja migreenin osalta työterveyshuolto on käytettävissä vasta 5 sairauspoissaolopäivän jälkeen. Samalla esitetään muutettavan sairauspoissaolo-ohjetta muutoksia vastaavaksi.
Päätös	Ehdotus hyväksyttiin.
Täytäntöönpano	Kaupunginhallitus
Lisätietoja antaa	Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko, p. 044 577 2213

---