

1) Aluevaltuutettu Emilia Huusko (saapunut 21.8.2026)

1. Paljonko ovat Pohteen henkilöstön sairauspoissaolojen suorat ja epäsuorat kustannukset? Mitä toimenpiteitä on tehty työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja mitä on suunnitelmassa?
2. Paljon säästöä työhyvinvoinnin edistämistyöllä on saatu edellisten vuosien aikana ja mikä on realistinen säästöpotentiaali peilaten tämän hetkisiin sekä tuleviin toimenpiteisiin?

Arvoisa puheenjohtaja, hyvät valtuutetut,

Pohteella on maksettu sairausajalta palkkoja vuosina 2024–2025 keskimäärin 30,2 miljoonaa euroa vuodessa (v. 2024 sairausajan palkka **29,5 miljoonaa** euroa ja v. 2025 **30,8 miljoonaa** euroa). Tammi-heinäkuussa 2026 sairausajan palkkoja on maksettu **19,3 miljoonaa** euroa. Sairauspoissaolojen laskennalliset kokonaiskustannukset, jotka sisältävät sekä välittömät että välilliset kustannukset, ovat olleet viime vuosina noin 123–124 miljoonaa euroa vuodessa. Vuonna 2024 kustannukset olivat 124,4 miljoonaa euroa. Vuoden 2026 tammi–heinäkuun kustannukset ovat 72,1 miljoonaa euroa. Kustannuslaskenta perustuu Kevan arvioon, jonka mukaan yhden sairauspoissaolopäivän kokonaiskustannus on noin 350 euroa.

Sairauspoissaolojen vähentäminen on Pohteella strateginen tavoite (sairauspoissaoloprosentti pienenee 0,2 prosenttiyksikköä vuosittain). Tavoitteena on vahvistaa henkilöstön työkykyä, vähentää erityisesti pitkittyviä poissaoloja sekä turvata työvoiman saatavuus ja palvelutuotannon jatkuvuus. Keskeisiä toimenpiteitä ovat varhaisen tuen mallit, korvaavan työn mahdollistaminen, työterveysyhteistyön vahvistaminen, psykososiaalisen kuormituksen hallinta, työhyvinvoinnin systemaattinen seuranta sekä erityisesti esihenkilöiden työkykyjohtamisen vahvistaminen. Työhyvinvointikyselyiden perusteella työkyky, palautuminen ja psykologinen turvallisuus ovat Pohteella kehittyneet myönteiseen suuntaan.

Vuonna 2026 käyttöön on otettu uusia työkyvyn hallinnan keinoja, kuten sähköinen työkyvyntukijärjestelmä, mielenterveyden hoitoon liittyvä Terapiat etulinjaan -malli sekä työfysioterapeutin suoravastaanotto. Lisäksi korvaavan työn mallia ja virtuaalivakanssikäytäntöä laajennetaan, jotta mahdollisimman moni työntekijä voisi jatkaa työssä sairauspoissaolon sijaan silloin, kun terveydentila sen mahdollistaa. Lisäksi viime viikolla henkilöstöjaosto on hyväksytty henkilöstöohjelma vuosille 2026-2023, jolla varmistetaan strategisten tavoitteiden muuttuvan käytännöiksi arjen johtamisessa, osaamisen vahvistamisessa työhyvinvoinnin- edistämisessä.

Kysymykseen säästöistä voidaan todeta, että työhyvinvointitoimenpiteiden euromääräistä vaikutusta ei voida luotettavasti erottaa muista sairauspoissaoloihin vaikuttavista tekijöistä, eikä käytettävissä ole laskelmaa toteutuneista kokonaissäästöistä. Kustannuskehityksen perusteella sairauspoissaolojen kokonaiskustannukset ovat kuitenkin pysyneet vakaina vuosina 2023–2025 huolimatta palkkatason noususta. Laskua niissä ei ole tavoitteiden mukaisesti ollut.

Realistinen säästöpotentiaali liittyy sairauspoissaolojen määrän vähentämiseen. Koska yhden sairauspoissaolopäivän laskennallinen kustannus on noin 350 euroa, tuottaa jokainen onnistuneesti ehkäisty poissaolopäivä vastaavan kustannushyödyn. Tämän vuoksi Pohde panostaa jatkossakin työkyvyn varhaiseen tukemiseen, mielenterveyden edistämiseen, korvaavaan työhön sekä työterveysyhteistyöhön osana strategista tavoitetta vähentää sairauspoissaoloja ja vahvistaa henkilöstön työssä pysymistä.