

**1,5 miljardin euron
haaste**





Hyvä eduskuntavaaliehdokas

Onneksi olkoon, että olet ehdokkaana eduskuntavaaleissa.

Tulevana päättäjänä sinulla on mahdollisuus tarttua yhteen seuraavan eduskuntakauden tärkeimmistä yhteiskunnallisista kysymyksistä: maamme työvoiman ja erityisesti julkisen alan henkilöstön työkyvyn parantamiseen.

Työkyvyttömyydellä on kova taloudellinen ja inhimillinen hinta. Yhdessä työvoiman ikääntymisen kanssa se myös pahentaa maamme osaajapulaa. Nämä ovat ongelmia, joihin on tartuttava isosti.

Haasteisiin on tarjolla ratkaisuja: työkykyjohtamisen parhaat käytännöt ennenaikaisen eläköitymiseen ehkäisyyn sekä laaja-alaiset täsmätoimet työvoiman riittävän saatavuuden varmistamiseen. Ne on vain päätettävä ottaa käyttöön.

Työkyvyttömyys koettelee julkista alaa ja erityisesti kuntia

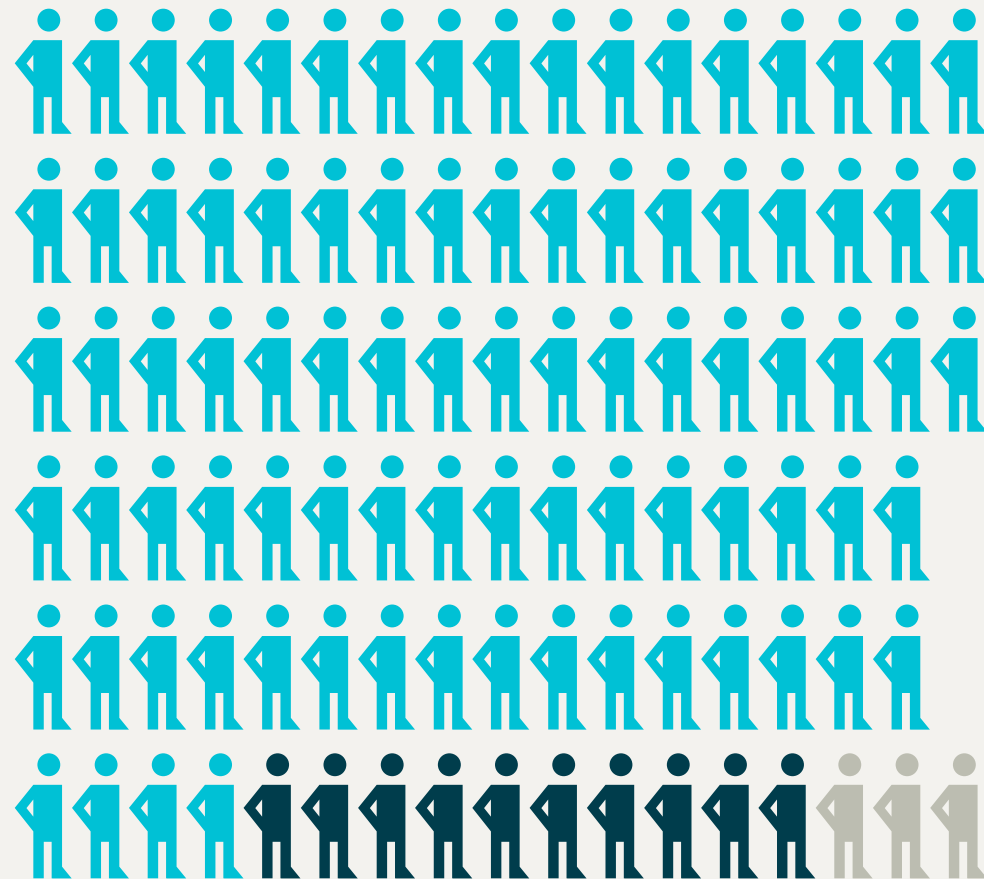
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi julkisesta palvelusta vuonna 2021 yhteensä **5 321 työntekijää**, joista



Masennus vie yhä useamman eläkkeelle ennen aikojaan

Vuonna 2021 julkisesta palveluksesta joutui masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle **1 019 työntekijää**.

Riskialoja ovat erityisesti **sosiaali- ja opetusalat**, joilla mielenterveyden häiriöt ovat selvästi tuki- ja liikuntaelinsairauksiakin yleisempi ongelma.



Työkyvyttömyyden hinta on jo miljardiluokkaa – ja edelleen nousussa



Työkyvyttömyyden välittömät vuosikustannukset julkisella alalla ovat lähes

1 500 000 000 €

– josta kunta-alan osuus on **yli miljardi euroa**

- Epäsuorat kustannukset – kuten tuottavuuden menetys, sijaiskulut ja ylityöt – kasvattavat summaa vielä selvästi.
- Työkyvyttömyyskustannukset ovat viime vuosina kasvaneet prosenttisyksikön vuodessa, mikä tarkoittaa pelkästään **kunnille 180 miljoonan euron vuosittaisia lisämenoja.**

Työkyvyttömyyden välittömät kustannukset



Julkisella sektorilla – kunta-alalla, valtiolla ja evankelis-luterilaisessa kirkossa – työkyvyttömyyden vuosittaisten kustannusten arvioidaan olevan noin 1,2–1,4 miljardia euroa suoraan työnantajille kohdistuvina maksuina. Suurin osa tästä aiheutuu sairauspoissaolojen kustannuksista.

2021 arvio	Sairauspoissaolot	Työkyvyttömyyseläkemaksut	Työterveyshuolto	Tapaturmavakuutus	Yhteensä
Julkinen sektori	895 M€	338 M€	130 M€	90 M€	1 454 M€
Kunta-ala	713 M€	267 M€	101 M€	71 M€	1 152 M€
Valtio	149 M€	61 M€	24 M€	15 M€	250 M€
Kirkon ala	15 M€	10 M€	3 M€	2 M€	31 M€

Arvio kustannuksista perustuu malliin, jossa aineiston edustamat kustannustiedot ovat laskettavissa puolelta vakuutettujen määrästä. Kokonaissumma on arvioitu tämän mukaan suhteuttamalla kustannusosuus työnantajan koon mukaan.

Vaikuttavalla työkykyjohtamisella voidaan säästää satoja miljoonia

Ennenaikaista eläköitymistä voidaan ehkäistä **ennakoivalla työkykyjohtamisella**, jossa panostetaan erityisesti henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen ja ongelmien ennalta ehkäisemiseen.



.....

Kevan selvitysten mukaan pelkästään kunta-alalla voidaan saavuttaa vuosittain noin

500 miljoonan euron säästöt

työkyvyttömyyden kustannuksissa, jos **työkykyjohtamisen parhaat käytännöt** otetaan käyttöön.

.....

Työntekijöiden työhyvinvointi ja -tyytyväisyys näkyvät paitsi pienempinä kustannuksina myös laadukkaina julkisen alan palveluina.



Työkyvystä huolehtiminen tuottaa tuloksia

– esimerkkejä kunnista



VARKAUDEN KAUPUNKI: "Kaikki hyvä johtaminen on työkykyjohtamista"

- Esihenkilöiden tueksi on kehitetty Pro Pomo -osaamisprofiili, johon on määritelty työkykyjohtaminen osana kokonaisvaltaista johtamista.
- Raportointiin satsaamalla on voitu tehdä asioita näkyviksi ja osoittaa syy-yhteyksiä.
- Hyvinvointiin, työkykyyn ja oppimiseen liittyviä henkilöstöasioita on alettu käsitellä johtoryhmässä omana kohtanaan.



KEMPELEEN KUNTA: "Työssä jatkamista voidaan tukea sopivalla työllä"

- Työntekijää on keskitytty tukemaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.
- Työ jaksamisen tukena -toimintamalli osoittaa, että oikein mietitty ja mitoitettu työ voi olla kuntouttava tekijä.
- Mielensterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat vähentyneet ja työssä jatkamista tukevat uudelleensijoitukset tehtävästä toiseen onnistuneet hyvin.

Työvoiman ikääntyminen ja ennenaikainen eläköityminen pahentavat osaajapulaa

Noin **kolmasosan kunta-alan ja valtion henkilöstöstä** eli 215 000 työntekijän on ennustettu jäävän eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä on tällä hetkellä noin 45 vuotta sekä valtion henkilöstön ja kirkon vakinaisen henkilöstön noin 49 vuotta.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on voimakkaasti **painottunut yli 55-vuotiaisiin**.

Työvoiman ikääntyminen kasvattaa työkyvyttömyys- riskejä erityisesti **sosiaali- ja terveysalalla** ja korostuu osatyökykyisten henkilöiden ryhmässä.

Mitä voitaisiin tehdä paremmin?

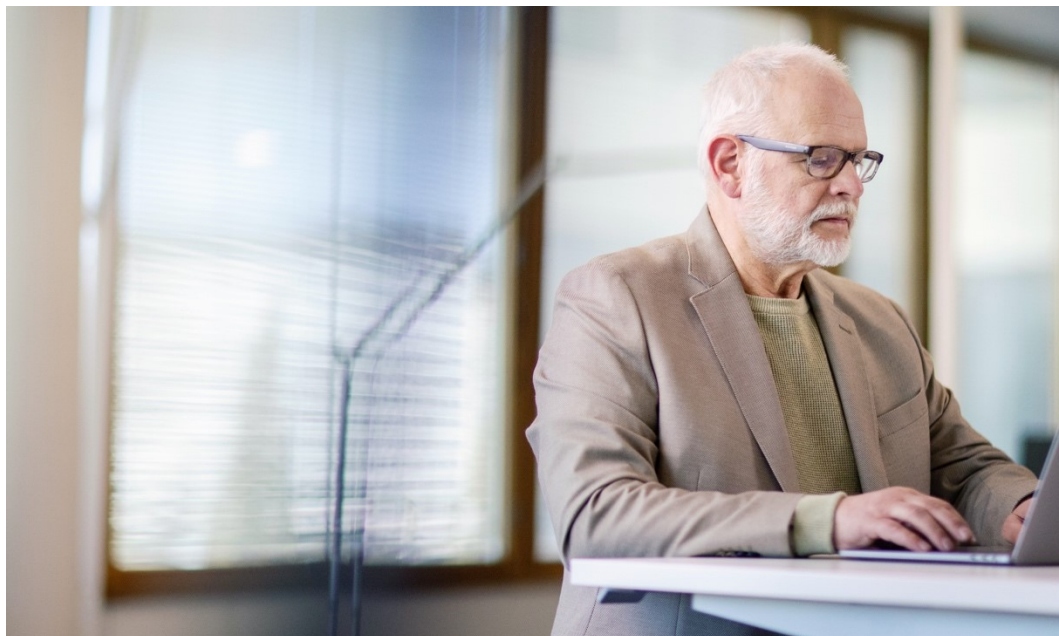
Keva toivoo, että seuraavalla eduskuntakaudella hallitus nostaa suomalaisen työvoiman hyvän työkyvyn ylläpitämisen ja työkykyjohtamisen parhaiden käytäntöjen edistämisen yhdeksi keskeiseksi strategiseksi mittariksi sekä talouspolitiikassa että työllisyys- ja sosiaalipolitiikassa.

Työkykyteemaa tulee arvioida ja seurata talouspoliittisen päätöksenteon yhteydessä esimerkiksi kehysriihissä sekä talousneuvostossa. Teema voisi myös olla yksi hallituksen strateginen painopistealue, jonka toimeenpanoa koordinoitaisiin valtioneuvoston kansliasta. Lisäksi työkykyyn vaikuttavista parhaista toimita voitaisiin tehdä yksi valtioneuvoston strategisen tutkimuksen hankekokonaisuus.

Henkilöstön työkyvyllä on suora yhteys paitsi julkisen alan organisaatioiden talouteen myös kansalliseen osaajapulaan. Työvoiman riittävä saatavuus edellyttää määrätietoisia ja laaja-alaisia toimia. Yksi keskeinen tehtävä on parantaa nykyisen työvoiman työssä jaksamista. Työllisyysasteen nostamiseksi on toteutettava useita yhtäaikaista toimenpiteitä. Keva on esittänyt kuutta täsmätoimea, joilla osaajapulaa voidaan helpottaa.

Suomalaisen työvoiman työkyvyn seuranta ja kehittämistyö sekä osaajapulaan vaikuttavien toimien koordinointi tulee ottaa Suomessa aiempaa vahvemman poliittiseen koordinaation piiriin. Suomalaisten työkyvystä huolehtiminen sekä osaajapulauksen ratkaisut on nostettava politiikan keskiöön

Keva esittää kuutta täsmätoimea työvoiman riittävän saatavuuden varmistamiseksi



Työllisyysastetta on nostettava, rakennetyöttömyyttä vähennettävä ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmiin tarjottava ratkaisuja.

Nyt työssä olevien työntekijöiden jaksamisesta ja työhyvinvoinnista on pidettävä hyvää huolta.

Koulutusta on suunnattava aloille, joilla on työvoimapulaa. Ammatinvaihdoksia on helpotettava: ei kokonaan uusia tutkintoja, vaan osaamispuutteiden korjaamista.

Työkäisten mahdollisuuksia kehittää työn ohella omaa osaamistaan tulee entisestään parantaa ja jatkuvan oppimisen uudistuksen toimenpiteet toteuttaa pikaisesti ja täysmääräisesti.

Työperäistä maahanmuuttoa on lisättävä merkittävästi ja jo maassa olevien ulkomaalaistaustaisten kotouttamista saatava tuloksekkaammaksi.

Eläkeläisten osallistumista työelämään on kannustettava nykyistä vaikuttavammin.

Keava tarjoaa työkykyä tukevia palveluita työnantajille ja tärkeää tietoa päättäjille

Meillä on ainoana työeläketoimijana lakisääteinen tehtävä pienentää työkyvyttömyysriskiä julkisen alan työpaikoilla.

Tarjoamme työnantajille maksuttomia palveluita työkykyjohtamisen osaamisen ja toimintatapojen kehittämiseen sekä ammatilliseen kuntoutukseen:
www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut.

Lisäksi tuotamme päätöksentekijöille tietoa julkisen alan työhyvinvoinnista ja työkykyjohtamisesta.

Tilaa Kevan uutiskirje – saat aina ajantasaista tietoa hyvien päätösten tueksi:
www.keva.fi/uutishuone.

Kysy lisätietoja:

Johtava asiantuntija Ismo Kainulainen
050 517 3594, ismo.kainulainen@keva.fi



Kiitos.



www.keva.fi

