

11.1.2023

Suomalaisten työkyvystä huolehtiminen on nostettava politiikan keskiöön

Keva haluaa kiinnittää puolueiden ja eduskuntavaaliehdokkaiden huomion suomalaisen työvoiman ja erityisesti julkisen alan henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin – sekä ennen kaikkea työkykyjohtamiseen ja työterveyshuoltokäytäntöihin, joilla niitä voidaan parantaa.

Keva toivoo, että maan hallitus ottaa suomalaisen työvoiman työkyvyn ylläpitämisen, työkykyjohtamisen parhaiden käytäntöjen edistämisen ja työvoimapulan helpottamisen yhdeksi keskeiseksi strategiseksi mittariksi talous-, 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 toimista 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.

Työkykyjohtamisen parhailla käytännöillä voitaisiin säästää satoja miljoonia euroja

Työkyvyttömyyden välittömät kustannukset ovat pelkästään kunta-alalla yli miljardi euroa vuodessa (Julkinen alan työhyvinvointi vuonna 2020 – Kevan tutkimuksia 1/2021). Kokonaiskustannukset julkisella alalla nousevat lähes 1,5 miljardiin euroon vuodessa. Summa kasvaa vielä merkittävästi, kun mukaan lasketaan epäsuorat kustannukset, kuten tuottavuuden menetys, sijaiskulut, ylityöt ja poissaolojen hallinnointi.

Koko Suomessa työkyvyttömyyskustannusten arvioidaan olevan noin kahdeksan miljardia euroa vuodessa. Sairauspoissaolojen osuus työkyvyttömyyden kustannuksista on keskimäärin kaksi kolmasosaa.

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.



11.1.2023

Työkyvyttömyyden keskimääräiset kustannukset suhteessa maksettuihin palkkoihin ovat viime vuosina kasvaneet keskimäärin 180 miljoonaa euroa vuodessa.

Kevan selvitysten mukaan pelkästään kunta-alalla voitaisiin saavuttaa noin 500 miljoonan euron vuosisäästöt työkyvyttömyyden kustannuksissa, jos työkykyjohtamisen parhaat työkykyyn vaikuttavat käytännöt otettaisiin käyttöön.

Vuonna 2020 työkyvyttömyyden kustannukset sairaanhoitopiireissä olivat 8,2–11,9 % maksetuista palkoista, jolloin 300 miljoonan euron palkkasummalla parhaiten työkykyjohtamisessaan onnistunut sairaanhoitopiiri säästi heikoimpaan verrattuna 11,1 miljoonaa euroa vuodessa. Esimerkiksi hoitajamitoituksen vaatima työvoiman lisäys voitaisiin likimain kattaa, jos työkyvyttömyyseläkkeiden ja sairauspoissaolojen määrä sote-alalla saataisiin työvoiman keskitasolle.

Miksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään?

Julkisesta palveluksesta siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2021 yhteensä 5 400 henkilöä, joista 86 % kunta-alalta, 10 % valtiosektorilta ja loput kirkon sekä muiden julkisten alojen palveluksesta. Alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä hieman yli puolet oli osaeläkkeitä.

Mielenterveyden häiriöiden, erityisesti masennuksen ja toistuvan masennuksen, osuus työkyvyttömyyseläkkeiden sairauserusteissa on kasvanut. Vuonna 2021 julkiselta alalta siirtyi masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle 1 019 työntekijää. Riskialoja ovat erityisesti sosiaali- ja opetusalat, joilla mielenterveyden häiriöiden alkavuus on selvästi suurempi kuin tuki- ja liikuntaelinsairauksien.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan etenkin naispalkansaajien psyykinen oireilu on lisääntynyt merkittävästi viimeisen viiden vuoden aikana. Jopa 58 prosenttia kokee vakavan työuupumuksen vaaraa – osuus on kasvanut 11 prosenttiyksikköä vuodesta 2013.

Sairauspoissaolot kunta-alalla ovat kääntyneet lievään kasvuun (Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus ja Keva). Koronapandemian aikana sairauspoissaolojen määrä tosin pieneni hieman, mutta ammattiryhmien välillä on eroja.

Etätyötä tekevissä asiantuntijoiden ja toimistotyöntekijöiden ammattiryhmissä sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Sen sijaan esimerkiksi useissa hoitoalan ammattiryhmissä sairauspoissaolot ovat Kelan tilastojen mukaan lisääntyneet ja pitkittyneet. Psykkiset työkyvyttömyysriskit ovat kasvaneet: Kelan rekisteritietojen mukaan mielenterveyden häiriöiden perusteella korvataan nykyään eniten sairauspäivärahopäiviä. Masennus on yleisin sairauspäivärahan maksuperuste.

Julkisen alan osaajapulan ratkaisemiseen vaaditaan laaja-alaisia täsmätoimia

Työvoiman ikääntyminen aiheuttaa lähivuosina lisähaasteita julkisella alalla. 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.



11.1.2023

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on painottunut voimakkaasti yli 55-vuotiaiden ikäryhmään. Työvoiman ikääntyminen kasvattaa työkyvyttömyysriskejä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla ja korostuu osatyökykyisten henkilöiden ryhmässä.

Puute osaavista työntekijöistä on vakava haaste, joka on huomioitava suomalaisen työvoiman työhyvinvointia kehitettäessä. Keva esittää kuutta toimenpidettä työvoiman riittävän saatavuuden varmistamiseksi:

1. Työllisyysastetta on nostettava, rakennetyöttömyyttä vähennettävä ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmiin tarjottava ratkaisuja.
2. Koulutusta on suunnattava aloille, joilla on työvoimapulaa. Ammatinvaihdoksia on helpotettava: ei kokonaan uusia tutkintoja, vaan osaamispuutteiden korjaamista.
3. Työperäistä maahanmuuttoa on lisättävä merkittävästi ja jo maassa olevien ulkomaalaistaustaisten kotouttamista saatava tuloksekkaammaksi.
4. Nyt työssä olevien työntekijöiden jaksamisesta ja työhyvinvoinnista on pidettävä hyvää huolta.
5. Työkäisten mahdollisuuksia kehittää työn ohella omaa osaamistaan tulee entisestään parantaa ja jatkuvan oppimisen uudistuksen toimenpiteet toteutettaa pikaisesti ja täysmääräisesti.
6. Eläkeläisten osallistumista työelämään on kannustettava nykyistä vaikuttavammin.

Kevan tehtävä on auttaa julkisen alan työnantajia parantamaan työkykyä

Kevalla on työeläkealan ainoa toimija, jolla on lakisääteinen tehtävä pienentää kunta-alan, valtion ja evankelisluterilaisen kirkon, Kelan, Suomen pankin ja tulevaisuudessa myös hyvinvointialueiden työntekijöiden työkyvyttömyysriskiä. Toteutamme tehtäväämme auttamalla julkisen alan työnantajia rakentamaan ja kehittämään työkykyjohtamisen prosesseja ja työterveysyhteistyötä. Työkykyjohtamisen on tuettava organisaatioiden strategisia tavoitteita, ja se on integroitava tiiviisti osaksi johtamisjärjestelmää.

Vaikuttavaan työkykyjohtamiseen tarvitaan työkyvyttömyysriskejä koskevan tiedon tehokasta analysointia ja hyödyntämistä. Keva tarjoaa julkisen alan työnantajille työkykyjohtamisen digitaaliset palvelut, dataperustan ja analytiikkaosaamisen, jotka tekevät mahdolliseksi ennakoida työkyvyttömyysriskejä sekä valita ja toteuttaa toimenpiteitä tuloksellisesti konsernien eri tasoilla.

Keva on lisäksi käynnistänyt EU:n Kestävän kasvun ohjelman avulla mittavan hankkeen. Ohjelman rahoitus on noin 3 448 000 euroa vuosina 2022–2024. Keva osoittaa vastaavan määrän omaa rahoitustaan.

Kestävää työelämää -hanke auttaa julkisen alan työpaikkoja – erityisesti sote- ja koulutusalailla – selviytymään työkyvyttömyysriskien kasvusta ja pandemia-ajan työkyvylle aiheuttamasta kuormituksesta. Hanke tuottaa uusia toimintamalleja ja palveluita sekä tutkittua tietoa työkyvyn vahvistamiseksi ja työkyvyttömyysriskien vähentämiseksi. Hankkeessa kehitetään strategista työkykyjohtamista ja vahvistetaan tiedolla johtamisen perustaa organisaatioissa. Sen tuottamat tulokset, toimintamallit, digitaaliset palvelut ja tutkimustieto ovat jaettavissa koko julkisen alan hyödynnettäviksi.



11.1.2023

Keva tarjoaa päättäjille parasta asiantuntemusta julkisen alan työhyvinvoinnista

Työkykyjohtamisen laatu vaikuttaa suoraan julkisen alan organisaatioiden talouteen. Siksi työkykyjohtamisen strateginen kehittäminen on keskeistä, jotta organisaatiot pystyvät järjestämään palvelut kustannustehokkaasti.

Uudet päättäjät pääsevät ottamaan kantaa tulevalla eduskuntakaudella moniin työkykyyn vaikuttaviin politiikkatoimiin. Keva tarjoaa heidän päätöksensä pohjaksi ajantasaista tietoa aiheesta. Tuotamme vielä ennen eduskuntavaaleja erilaisia aineistoja muun muassa työterveyskäytännöistä, kuntien työvoiman saatavuudesta ja työkykyjohtamisesta.

Linkejä artikkeleihin työkykyjohtamisen tuloksista:

Kempeleen kunnan työssäjaksamisen tukena -toimintamalli

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tyossa-jatkamista-voidaan-tukea-sopivalla-tyolla/>

Nokian kaupungin strategisen työkykyjohtamisen malli

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tiedolla-ja-tavoitteilla-tuloksiin-tyokykyjohtamisessa/>

Varkauden kaupungin työkykyjohtamisen malli

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kaikki-hyva-johtaminen-on-tyokykyjohtamista/>

Rovaniemen kaupunki hyödyntää työkykykoordinaattoreita

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tyokykykoordinaattori-on-investointi-henkiloston-hyvinvointiin/>

Lisätiedot: Johtava asiantuntija **Ismo Kainulainen** p. 050 517 3594 ismo.kainulainen@keva.fi

