

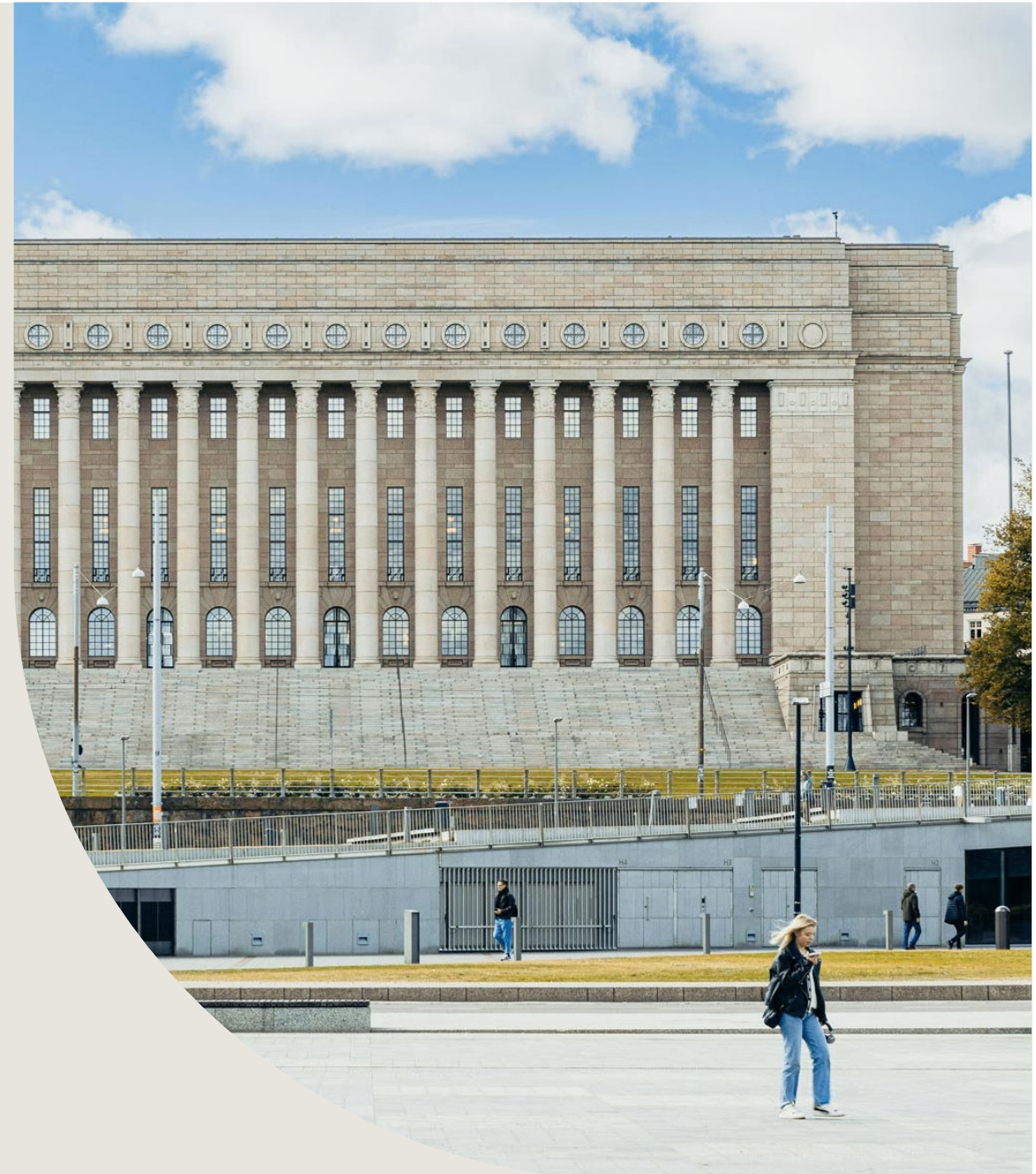
Hyvä yhteiskunnallinen vaikuttaja!

Työkyvyttömyydellä on kova taloudellinen ja inhimillinen hinta. Yhdessä työvoiman ikääntymisen kanssa se vaikeuttaa entisestään palveluiden järjestämistä ja vastuullista talouden hoitoa.

Työkyvyttömyyteen voidaan kuitenkin vaikuttaa. Työkykyjohtamisen strategiset valinnat sekä monipuolinen keinovalikoima vahvistavat henkilöstön työkykyä, vähentävät sairauspoissaoloja ja pienentävät kustannuksia.

Tämä aineisto tarjoaa tiiviin katsauksen julkisen alan sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden kustannuksiin – ja ennen kaikkea keinoihin, joilla niihin voi vaikuttaa.

Toivomme, että näistä eväistä on sinulle hyötyä yhteiskunnallisessa työssäsi.



Työkyvyttömyyden hinta julkisella alalla on jo miljardiluokkaa – ja kasvaa edelleen

Työkyvyttömyyden välittömät
kustannukset julkisella alalla ovat
yli **1,5 miljardia euroa vuodessa**
– josta kunta-alan ja hyvinvointialueiden
osuus on noin **1,25 miljardia euroa**.

Epäsuorat kustannukset – kuten
tuottavuuden menetys, sijaiskulut ja ylityöt –
kasvattavat vielä summaa selvästi.



1,5 miljardia euroa
vuodessa





Työkykyasiat hallitusohjelmassa ja eduskunnan päätöksenteossa

Säästöjä ja tuottavuutta sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä vähentämällä

Keva toivoo, että puolueet ja poliittiset päättäjät nostavat vuonna 2027 alkavalla vaalikaudella työkyvyn ylläpitämisen ja työkykyjohtamisen parhaat käytännöt yhdeksi keskeiseksi keinoksi parantaa julkista taloutta.

Tämä edellyttää työkykyjohtamisen parhaiden käytäntöjen valtavirtaistamista suomalaisilla työpaikoilla.

Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden kustannuksia ja tilannekuvaa on tarpeen seurata korkealla poliittisella tasolla, esimerkiksi kehysriihessä. Samalla sairauspoissaolojen ja kustannusten vähentämiselle tulee asettaa selkeät poliittiset ja numeeriset tavoitteet.

Erityisesti työelämän mielenterveysasiat sekä työkykyyn vaikuttavan kuntoutuksen kokonaisvaltainen kehittäminen on tarpeen nostaa erityisen kehittämistyön kohteeksi.

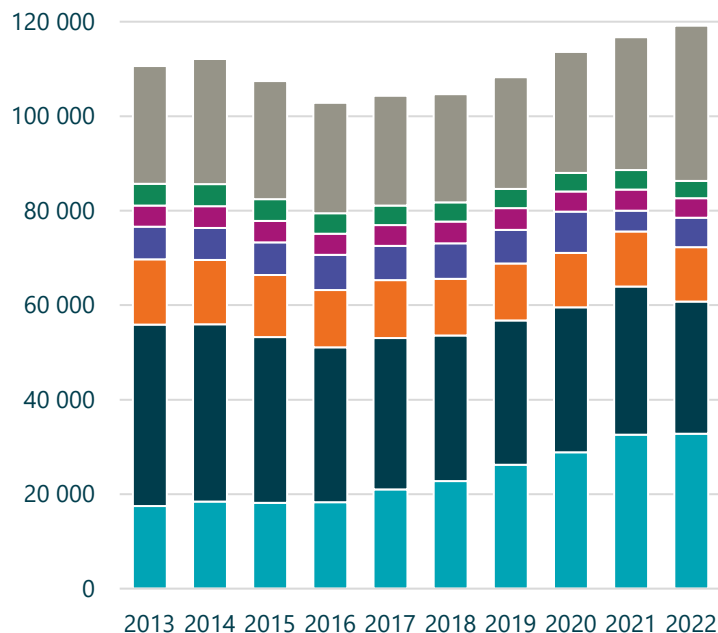
Kevan arvion mukaan työkykyjohtamisen parhailla käytännöillä voitaisiin säästää satoja miljoonia euroja.

Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys- eläkkeet julkisella alalla

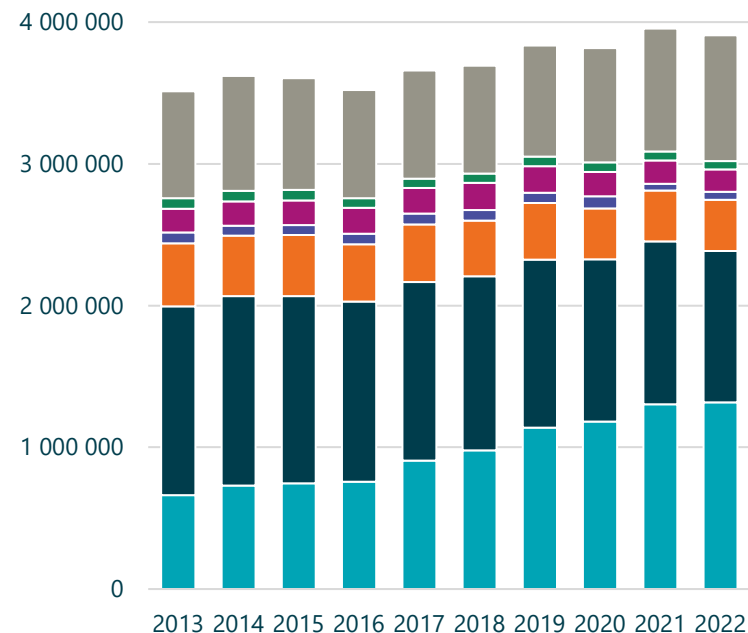


Mielenterveyden häiriöt ovat 2020-luvulla yleisin diagnoosi julkisen alan Kela-korvatuissa sairauspäivärahoissa – sairauspäiviä lähes 4 miljoonaa

Sairastaneita henkilöitä,
kunta-alan ja valtion vakuutetut*



Kela-korvattuja sairauspäiviä,
kunta-alan ja valtion vakuutetut



■ Mielenterveyden häiriöt ■ Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ■ Vammat, myrkytykset yms.
■ Hengityselinten sairaudet ■ Hermoston sairaudet ■ Ruuansulatuselinten sairaudet ■ Muut yhteensä

* Henkilö voi esiintyä aineistossa useammin kuin kerran, jos sairauspoissaolajaksoja on ollut vuoden aikana ensisijaisilla diagnooseilla useasta eri sairauspuoryhmästä

Lähde: [Sairauspoissaolomäärien kehitys julkisella alalla \(2024\)](#)



Vuonna 2025 Suomessa sai kaikkiaan Kelan maksamaa sairauspäivärahaa 307 000 hlöä.

Yleisin syy sairauspäivärahan saamiseen oli mielenterveyden häiriöt 102 000 henkilöä. Toiseksi yleisin syy oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 78 000 henkilöä.

Sairauspäivärahoja maksettiin vuonna 2025 yhteensä vajaan miljardin verran, yhteensä 927 miljoonaa euroa. Kela korvasi yhteensä noin 16,6 miljoonaa sairauspäivärahapäivää.

Lähde: Kela, [Tietotarjotin 2026](#)

Sairauspoissaoloselvitys on

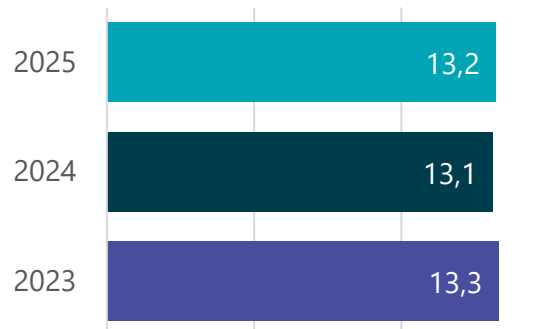


**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU



Keskimääräiset sairauspoissaolot kunta-alalla ja hyvinvointialueilla – poissaolot yleisimpiä lastenhoitajilla ja lähihoitajilla

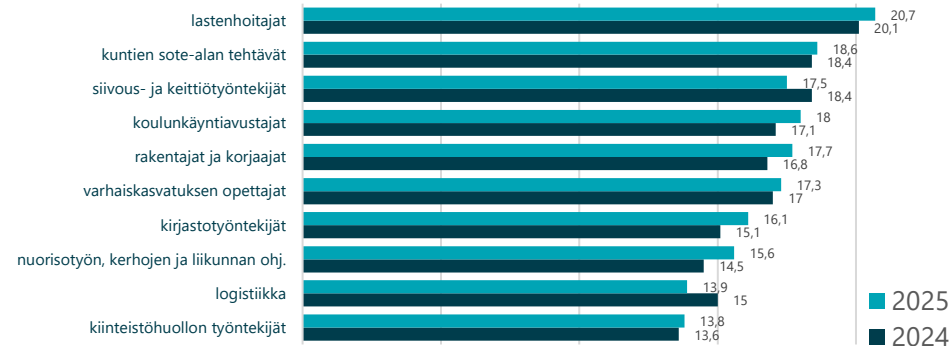
Keskimäärin sairauspäiviä kunta-alalla
töissä olevilla vuoden lopussa



Keskimäärin sairauspäiviä hyvinvointialueilla
töissä olevilla vuoden lopussa



Kunta-alan ammattiryhmät,
joilla eniten sairauspoissaoloja



Hyvinvointialueiden ammattiryhmät,
joilla eniten sairauspoissaoloja



Tiedot perustuvat noin
252 000 eläkevakuutetun
sairauspoissaolotietoihin.

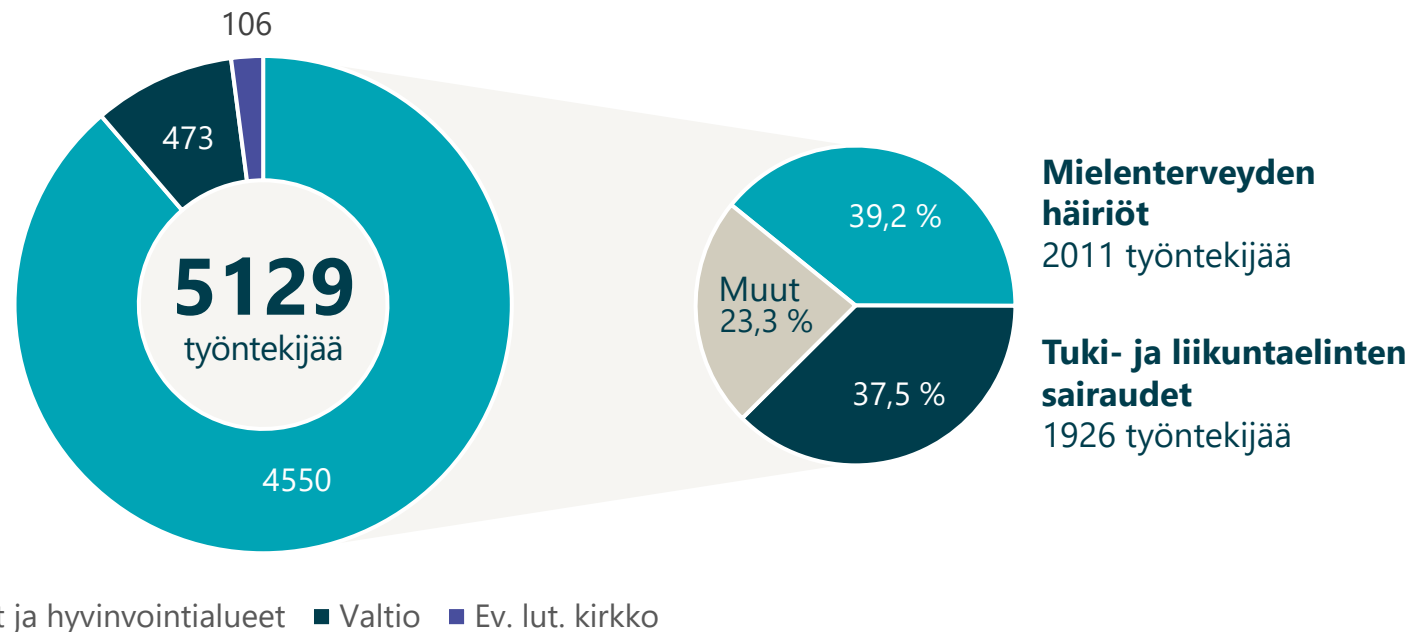
Lasketut poissaolopäivät ovat
kalenteripäiviä.

Esitetyissä kuvioissa on mukana
vuoden lopussa työsuhteessa
olleet, joilla oli ansioita vähintään
5 000 € vuoden aikana.

Aineistoa ei ole rajattu työn
osa-aikaisuuden perusteella.

Yli 5 000 työntekijää jäi työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle julkiselta alalta vuonna 2025

Työkyvyttömyyseläkkeille ja kuntoutustuelle siirtyneet julkiselta alalta vuonna 2025



Eläköityminen haastaa julkisten palveluiden tuottamista jo aivan lähivuosina

- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään keskimäärin **60-vuotiaana**.
- Noin **100 000 työntekijää jää kunta- ja hyvinvointialan sekä valtion henkilöstöstä eläkkeelle** seuraavan viiden vuoden aikana vuoteen 2031 mennessä.*

Lähde: [Kevan tilastoraportti julkiselta alalta eläkkeelle siirtyneet 2025](#)



Vuonna 2025 Suomessa oli työkyvyttömyyseläkkeensaajia kaikkiaan 173 000 henkilöä (Kela ja työeläkejärjestelmä).

Yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeen saamiseen oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (56 %).

Toiseksi yleisin syy oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (17 %).

Työkyvyttömyyseläkkeitä maksettiin yhteensä 2,7 miljardia euroa. Työkyvyttömyyseläkkeiden osuus eläkemenosta oli 7 prosenttia.

Lähde: www.etk.fi

Julkisella sektorilla suurin osa työkyvyttömyyden välittömistä kustannuksista aiheutuu sairauspoissaoloista

2025	Sairauspoissaolot	Työkyvyttömyyseläkemaksut	Työterveys-huolto	Tapaturma-vakuutus	Yhteensä
Julkinen sektori	1042 M€	196 M€	172 M€	108 M€	1518 M€
Kunta-ala	449 M€	94 M€	76 M€	55M€	674 M€
Hyvinvointialueet	425 M€	65 M€	56 M€	26 M€	575 M€
Valtio	152 M€	37 M€	35 M€	23 M€	248 M€
Kirkon ala	16 M€	-	5 M€	4 M€	25 M€

Arvio kustannuksista perustuu malliin, jossa aineiston edustamat kustannustiedot ovat laskettavissa puolelta vakuutettujen määrästä. Kokonaissumma on arvioitu tämän mukaan suhteuttamalla kustannusosuus työnantajan koon mukaan. Evankelis-luterilaisen kirkon eläkejärjestelmässä ei ole työkyvyttömyyseläkemaksua, minkä vuoksi laskelmassa ei ole lukua, joka olisi vertailukelpoinen.

Lähde: Keva: Tietoa työkyvyttömyyden kustannuksista 2025. Verkkojulkaisu. https://kevatutkii.keva.fi/tyokyvyttomyyden_kustannukset/

Mistä työkyvyttömyyden kustannukset syntyvät?

- Menetetään kokeneen henkilöstön työpanos
- Joudutaan rekrytoimaan sijaisia, teettämään ylitöitä ja hallinnoimaan poissaoloja
- Tuottavuus heikentyy
- Palvelujen laatu heikentyy, mikä johtaa virheisiin, reklamaatioihin ja korjauksiin
- Työilmapiiri ja työnantajakuva kärsivät, mikä heikentää organisaation veto- ja pitovoimaa
- Työterveyshuollon, tapaturmavakuutuksen, sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset kasvavat



A photograph of three women in a professional setting. In the center, an older woman with short blonde hair, wearing blue scrubs, is smiling and looking towards the right. To her right, a younger woman with dark hair in a braid, wearing an orange top, is looking down at something in her hands. To the left, the back of another woman's head with blonde hair in a ponytail is visible. The background is a bright, out-of-focus indoor space.

Ennakoivalla
työkykyjohtamisella
voidaan säästää
satoja miljoonia
euroja

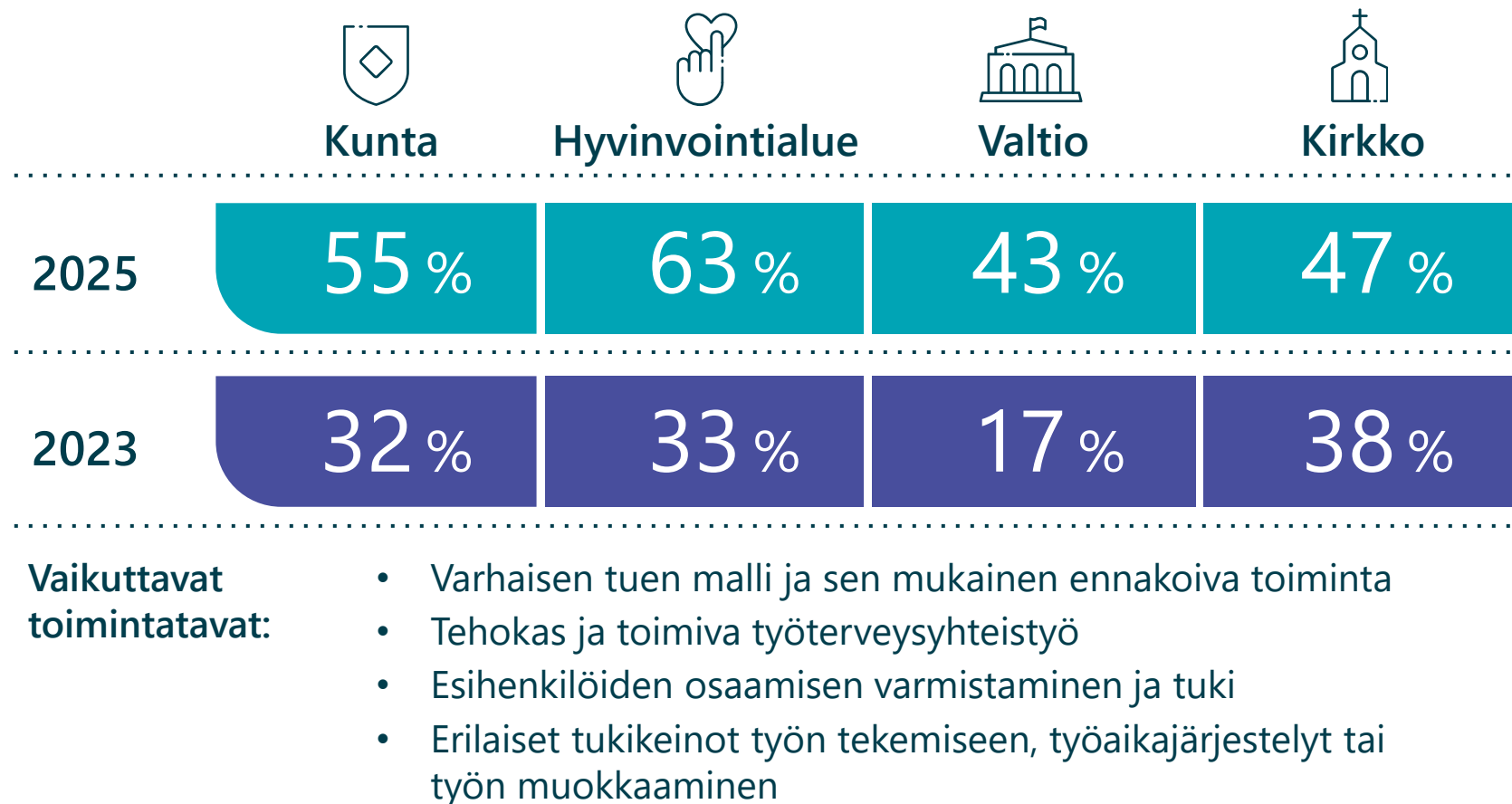
Työkykyjohtamisen tilannekuva julkisella alalla

- Yhä useammassa julkisen alan organisaatiossa on onnistuttu pienentämään sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia.
- Ennakoiva työkykyjohtamisen toimintapa, yleisimpinä esihenkilötyön ja johtamisen kehittäminen sekä varhaisen tuen mallin tehokas hyödyntäminen.
- Henkilöstökokemusta seurataan laajasti, ja lähiesihenkilöt seuraavat aktiivisesti henkilöstön työkyvyttömyysriskejä.
- Organisaatioissa on melko yhtenäisesti käytössä työkyvyn reagoiva varhainen tuki, ja työterveysneuvottelujen toimintamallit ovat vakiintuneet.
- Kehitettävääkin riittää, sillä työkykyjohtamisen suunnitelmallisuus vaihtelee paljon.
- Ylimmän johdon sitoutuminen on vähäistä, eikä johtoryhmissä seurata työkyvyn tilaa järjestelmällisesti.
- Vaikka työkyvyttömyyden kustannuksia seurataan monessa organisaatiossa säännöllisesti, niiden perusteella ei kuitenkaan tehdä suunnitelmia kustannusten pienentämiseksi.

Lähde: [Kevan tutkimuksia 3/2025, Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2025](#)



Olemme onnistuneet viimeisen 12 kk:n aikana vähentämään sairauspoissaoloihin liittyviä työkyvyttömyyskustannuksia



Lähde: [Kevan tutkimuksia 3/2025, Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2025](#)

Konkreettisia esimerkkejä sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyden kustannuksiin vaikuttamisesta

Organisaatio	Keinot	Keskeiset tulokset	Lisätietoja
Porin kaupunki	Korvaavan ja kevennetyn työn hyödyntäminen	- Työkykyperäiset poissaolot vähentyivät 5,8 % - Korvaavaa ja kevennettyä työtä teki 70–80 hlöä - Päivissä kasvua (2 vuoden aikana): 1 000 päivää - Kustannussäästö lähes 850 000 euroa	Minna Setälältä murtui mieli ja Anton Pohjaslahdelta jalka – molempien työura sai yllätyskäänteen, ja Porin kaupunki säästi 850 000 euroa
Siun soten hyvinvointialue	- Työkykyjohtaminen johdon agendalle - Työkykyjohtamiseen ja työterveysyhteistyön vaikuttavuuteen panostetaan ja tuloksia seurataan säännöllisesti	- Työkykyperäiset poissaolot vähentyivät 5,8 % - Työterveyshuollon kulut vähenivät 10 %	Työkykyjohtamisen hyvä kierre alkaa johdon tasolta
Joensuun kaupunki	- Esihenkilöille työkalut poissaolojen seurantaan ja koulutusta sekä hyvinvointityöpari-malli - Työn muokkaus, osa-aikaratkaisut, työurapolut - Työterveyshuollon palveluvaikuttavuuden tarkastelu	- Sairauspoissaolot ovat laskeneet n. 45 % vuodesta 2022 vuoteen 2025 (suhteutettuna htv) - työtyytyväisyys on kehittynyt myönteisesti - henkilöstön vaihtuvuus on pysynyt maltillisena	Joensuussa johdetaan työkykyä keskustellen ja ennakoiden
Oma Hämeen hyvinvointialue	- Tavoitteellinen yhteistyö - Työkykyjohtamisen käytäntöjen yhtenäistäminen - Työkykyjohtamisen kulttuurin uudistaminen	- Sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuoden aikana keskimäärin 2,4 päivää henkilötyövuotta kohden – joissakin työyksiköissä jopa neljänneksellä. - Sairauspoissaolojen vähentymisellä on arvioitu saatavan jopa 540 000 euron säästöt.	Kulttuurimuutos työkykyjohtamisessa käänsi sairauspoissaolot laskuun kotihoidossa
Pohjois-Savon hyvinvointialue	- Korvaavan työn malli - Soveltuvan työn haku -palvelu - Hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä työterveydenhuolto aloitettiin uudelta pohjalta	- Yli 4 500 korvaavan työn päivää (v. 2023) - Korvaavalla työllä 1,6 milj. säästö - Työterveyshuollon kustannuksissa 1,3 milj. säästö	Pohjois-Savon hyvinvointialueella työhyvinvointi on kaikkien asia
Kymenlaakson hyvinvointialue	- Avoin keskustelukulttuuri - Johdon sekä henkilöstön edustajien yhteistyö - Esihenkilötyön vahvistaminen ja perehdytys - Mielenterveyden tuki lyhytterapialla - Työhyvinvointisuunnitelmat yksiköissä - Joustavat ratkaisut osatyökykyisille	- Sairauspoissaolot vähentyneet: -1 pv/työntekijä - Korvaava työ tuonut yli 500 000 € säästöjä - Lähtövaihtuvuus laskenut: 5,9 % → 4,6 % - Henkilöstökokemus (eNPS) noussut: 0 → 33	Työkykyjohtaminen vahvistaa positiivista henkilöstökokemusta

Katso lisää esimerkkejä sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyyskustannuksiin vaikuttamisesta: [Kevan asiakastarinat](#)



Konkreettisia
esimerkkejä
sairauspoissaolojen
ja työkyvyttömyys-
eläkkeiden
vähentämisestä

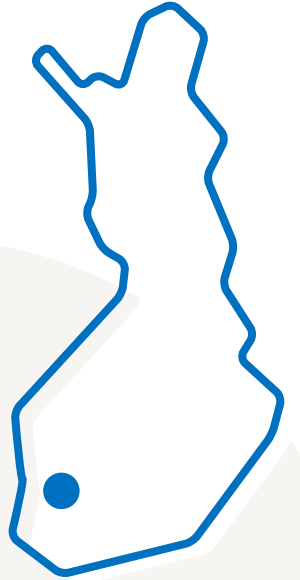
Satakunnan hyvinvointialue:

sairauspoissaolopäivät vähenivät 3,8 % ja
työkyvyttömyyseläkekustannukset laskivat yli 20 %

Työkykyjohtaminen on organisoitu selkeiden vastuiden varaan ja liitetty osaksi normaalia johtamisjärjestelmää. Työtä koordinoi työkykyjohtamisen ohjausryhmä, joka kytkeytyy suoraan ylimpään johtoon.”



- Esihenkilöiden rooli, vastuut ja toimintatavat on kuvattu, ja valmennusta on lisätty.
- Painopiste on siirtynyt yksittäisistä toimista ennakoivaan ja kohdennettuun työkykyjohtamiseen. Käytössä on korvaavan työn mallit ja räätälöidyt ratkaisut.
- Satakunnan hyvinvointialueella työkykyä seurataan mittareilla. Seurannassa ovat esimerkiksi varhaisen tuen keskustelut, korvaavan työn käyttö ja henkilöstökyselyiden tulokset sekä sairauspoissaolot.
- Vuodesta 2024 vuoteen 2025:
 - Sairauspoissaolopäivien määrä väheni 3,8 % (vaikka yli 30 päivän sairauspoissaolojen määrä nousi).
 - Työtapaturmavahinkojen määrä väheni 29,5 %.
 - Työkyvyttömyyseläkekustannukset laskivat yli 20 %



[Lue lisää Satakunnan hyvinvointialueen työkykyjohtamisesta](#)

Polkka oy: Aktiivinen sairauspoissaoloseuranta vähentää työkyvyttömyyden kustannuksia

- Polkassa työkykyjohtamisen vastuut on tehty näkyviksi. Esihenkilöt johtavat arjen työkykyä, työkykykoordinaattori tukee ratkaisujen rakentamisessa ja tarvittaessa mukaan tulee työterveyshuolto.
- Polkassa seurataan aktiivisesti muun muassa sairauspoissaoloja, lyhyitä poissaoloja, työkykyneuvotteluja ja henkilöstökokemusta Pulssi-kyselyiden avulla.
- Tulokset ovat olleet rohkaisevia. **Poissaolot ovat vähentyneet noin 20 päivästä noin 14 päivään työntekijää kohden.** Myös mielenterveyteen liittyvät poissaolot ovat vähentyneet. Taustalla nähdään erityisesti avoin keskustelukulttuuri ja esihenkilöiden vahvempi läsnäolo arjessa.
- Sairauspoissaolojen vähentyminen näkyy myös työkyvyttömyyden kustannuksissa, jotka ovat Polkassa vähentyneet merkittävästi. Juurikaisen mukaan työkykyjohtamisen tavoitteena ei kuitenkaan ole pelkästään kustannusten hallinta.



Halusimme tehdä työkykyjohtamisesta ennakoivampaa, systemaattisempaa ja vaikuttavampaa. Tavoite on, että tilanteisiin pystytään reagoimaan ajoissa eikä vasta silloin, kun ongelmat ovat jo kasvaneet suuriksi.”

Liiketoimintajohtaja Juha-Matti Juurikainen
ja palvelupäällikkö Satu Miettinen



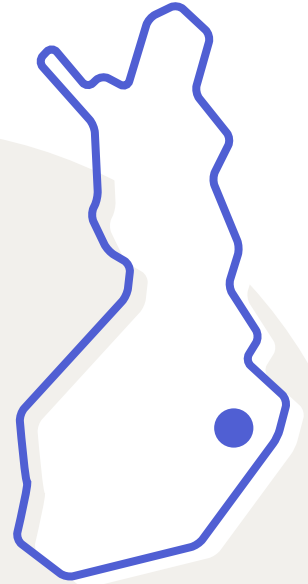
[Lue lisää Polkka Oy:n työkykyjohtamisesta](#)

Siun sote: Työkykyjohtamisella tuloksiin

**Siun sote:
Työkykyjohtamisen hyvä
kierre alkaa johdon tasolta.”**



- Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella, Siun sotessa, työkykyjohtaminen on nostettu vahvasti myös johdon agendalle. Työkykyjohtamiseen ja työterveysyhteistyön vaikuttavuuteen panostetaan ja tuloksia seurataan säännöllisesti.
- Siun soten henkilöstön sairauspoissaolot ovat vähentyneet kahden ensimmäisen toimintavuoden aikana. Esimerkiksi
 - vuoden 2024 aikana työkykyperäiset poissaolot vähentyivät 5,8 %
 - työterveyshuollon kulut vähenivät 10 %
- Siun sotelle on myönnetty Hyvän mielen työpaikka -tunnus.



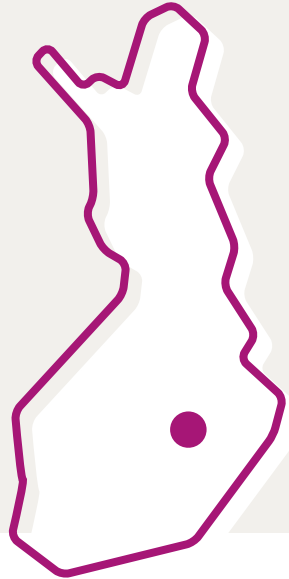
[Lue lisää työkykyjohtamisesta Siun sotessa](#)



[Lue lisää työterveysyhteistyön kehittamisestä Siun sotessa](#)

Pohjois-Savo: Lähes 3 miljoonan euron säästöt toimintatapoja tarkastelemalla

- Käytössä korvaavan työn malli ja soveltuvan työn haku -palvelu. Vuonna 2023 organisaatiossa kertyi yli 4 500 korvaavan työn päivää, joilla saatiin 1,6 miljoonan euron säästöt.
- Hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä työterveydenhuolto aloitettiin uudelta pohjalta. Yhteistyö nyt säännöllistä ja tiivistä, mikä näkyy 1,3 miljoonan euron säästönä työterveyshuollon kustannuksissa.



Jos työkykyasioita ja henkilöstöasioita ei ole strategiassa, on käytännössä mahdoton viedä hyviä käytäntöjä tai toimintamalleja osaksi arkea.”

Hyvinvointialuejohtaja Marko Korhonen



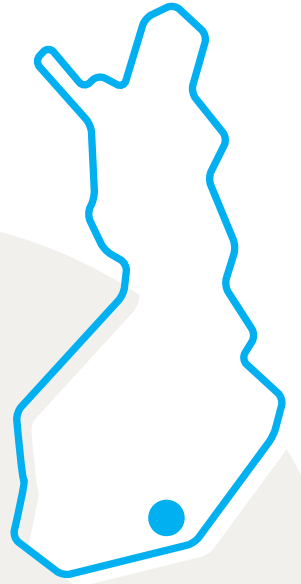
[Lue lisää työkykyjohtamisesta Pohjois-Savon hyvinvointialueella](#)

Kymenlaakso: Työkykyjohtaminen vahvistaa henkilöstökokemusta

Kymenlaakso:
Meillä henkilöstön edustajia ei nähdä vastapuolena, vaan asiantuntijoina.”



- Kymenlaakson hyvinvointialueella työkykyjohtaminen on tuottanut konkreettisia tuloksia: sairauspoissaolot ovat vähentyneet, korvaava työ on tuonut merkittäviä säästöjä.
- Avaintekijät onnistumisessa ovat avoin keskustelukulttuuri ja johdon sekä henkilöstön edustajien yhteistyö, esihenkilötyön vahvistaminen ja perehdytys, mielenterveyden tuki lyhytterapialla, työhyvinvointisuunnitelmat yksiköissä, joustavat ratkaisut osatyökykyisille.
- Keskeiset tulokset vuoden aikana:
 - Sairauspoissaolot vähentyneet: -1 pv/työntekijä → **Miljoonaluokan säästöt**
 - Korvaava työ tuonut yli 500 000 € säästöjä
 - Lähtövaihtuvuus laskenut: 5,9 % → 4,6 %
 - Henkilöstökokemus (eNPS) noussut 0 → 33



[Lue lisää Kymenlaakson työkykytoimista](#)

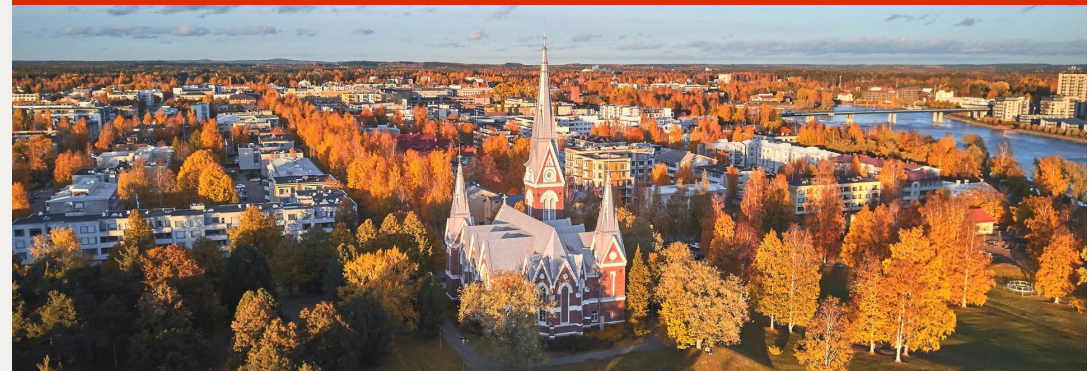
Joensuu: Sairauspoissaolopäivät vähenivät 45 % esihenkilöiden työkykyjohtamistaitojen parantamisella

- Vuodesta 2022 vuoteen 2025 sairauspoissaolopäivät ovat laskeneet n. 45 %, työtyytyväisyys on kehittynyt ja henkilöstön vaihtuvuus on pysynyt maltillisena.
- Esihenkilöitä tuetaan säännöllisillä koulutuksilla, ajankohtaisinfoilla sekä HR:n ja johdon tuella. Käytössä on työhyvinvointipari-malli.
- Esihenkilöiden datapohjaiset työkalut auttavat seuraamaan poissaolojen kehitystä ja reagoimaan muutoksiin ajoissa.
- Työterveyshuollon kanssa tarkastellaan jatkuvasti palveluiden vaikuttavuutta ja kustannustehokkuutta.



Tahtotila on se, että asioista keskustellaan aidosti ja yhdessä mietitään ratkaisuja. Jos työkykyä on jäljellä, sitä pyritään hyödyntämään.”

Työhyvinvointipäällikkö Minna Piironen



[Lue lisää työkykyjohtamisesta Joensuussa](#)

Oma Häme: Kulttuurimuutos työkykyjohtamisessa käänsi sairauspoissaolot laskuun kotihoidossa



**Oma Häme:
Työkykyjohtamisen
onnistuminen vaatii
monipuolisia toimenpiteitä
ja yhteistyötä.”**



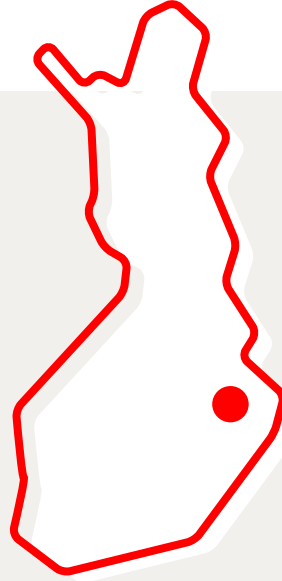
- Kanta-Hämeen hyvinvointialue Oma Hämeen kotihoidon palvelualueella on onnistuttu merkittävästi parantamaan henkilöstön työkykyä ja vähentämään sairauspoissaoloja.
- Hyviin tuloksiin on päästy tavoitteellisella yhteistyöllä, yhtenäistämällä työkykyjohtamisen käytäntöjä ja uudistamalla työkykyjohtamisen kulttuuria.
- Sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuoden aikana keskimäärin 2,4 päivää henkilötyövuotta kohden – joissakin työyksiköissä jopa neljänneksellä.
- Sairauspoissaolojen vähentymisellä on arvioitu saatavan jopa 540 000 euron säästöt.



[Lue lisää Oma Hämeen työkykytoimista](#)

Nurmes: Onnistuneet työkykyjohtamisen ratkaisut hyödyttävät kaikkia

- Nurmeksien kaupungilla on käytössä useita työkykyjohtamisen tukitoimia: aktiivisen tuen toimintamalli, epäasiallisen kohtelun hallintaohje, päihdeohjelma, korvaavan työn malli sekä työkyvyn tuen sovellus, joka toimii esihenkilöiden työkaluna työkyvyn seuraamisessa.
- Työterveyshuollon kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä, ja esihenkilöille on laadittu työkykyjohtamisen käsikirja.
- Sairauspoissaolojen trendi on ollut viime vuosina laskeva, vaikka yksittäisiä pitkiä poissaoloja onkin ollut.



Nykyisestä henkilöstöstä ja heidän työkyvystään täytyy pitää hyvää huolta. Yksi keino pitää kiinni nykyisestä osaavasta työvoimasta on ammattilaisten sijoittaminen uusiin tehtäviin tilanteissa, joissa työkyky ei riitä enää nykyiseen työhön.”

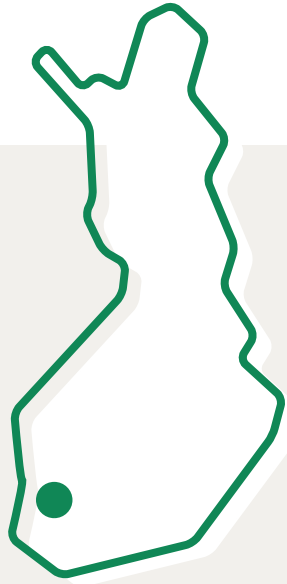
Hallintojohtaja Leena Timonen ja työsuojelupäällikkö Anne Vattulainen



[Lue lisää Nurmeksien työkykyjohtamisesta](#)

Pori: Suuret säästöt korvaavasta työstä

- Porissa kaupungin sairauspoissaolot vähenivät seitsemän prosenttia. Pori on onnistunut erityisesti pitkien sairauslomien kitkemisessä. Vuoden 2024 aikana työkykyperäiset poissaolot vähentyivät 5,8 %
 - Porin kaupungilla korvaavaa ja kevennettyä työtä teki 70–80 henkilöä. Kahden viime vuoden aikana korvaavien työpäivien määrä on kasvanut noin tuhannella päivällä.
 - Kaupunki säästi korvaavalla ja kevennetyllä työllä lähes 850 000 euroa. Suurimman osan säästöistä teki sivistystoimiala.



Työkykyneuvottelu on äärettömän tehokas työskentelymuoto. Tunnin sisällä voidaan tehdä lopputyöuran kantava suunnitelma ja poissaoloilta välttyä kokonaan.”



[Lue lisää Porin työkykyjohtamisesta](#)

Työkykyjohtamisen 10 hyvää käytäntöä



1. Työkykyä johdetaan työuran kaikissa vaiheissa – rekrytoinnista alkaen, erilaiset elämäntilanteet huomioiden.
2. Oppiminen ja osaamisen kehittäminen ovat olennainen osa työkyvyn ylläpitoa.
3. Terveydelliset haasteet eivät tarkoita sitä, ettei voisi olla työkykyinen. Työn tekemistä mahdollistetaan ja tuetaan kaikissa tilanteissa, vaikka siihen liittyisi rajoitteita.
4. Palveluja, taloutta ja henkilöstöä johdetaan yhtenä kokonaisuutena.
5. Vaikuttava työkykyjohtaminen edellyttää sitoutumista ylintä johtoa myöten.
6. Johtaminen perustuu tietoon.
7. Toiminta on ennakoivaa.
8. Vastuu on jaettu selkeiden roolien mukaisesti
 - johtamisjärjestelmässä: johto, keskijohto, lähiesihenkilö ja henkilöstö
 - kumppanuuksissa: HR, työterveyshuolto ja työsuojelu
9. Työkykyjohtamisen tavoitteet ja toimintamallit pidetään säännöllisesti esillä ja työkyvyn vaikutuksista päätöksentekoon viestitään.
10. On tärkeää rakentaa työyhteisöä, joka vaikuttaa työkykyyn mahdollisimman myönteisesti, ja luoda yhdessä vuorovaikutteista ja osallistavaa toimintakulttuuria.

Työkykyjohtamisen roolit ja vastuut



Työntekijä

- Huolehtii omista voimavaroistaan, osaamisestaan ja työ- ja toimintakyvystään.
- Ottaa esihenkilön kanssa puheeksi työn sujumisen haasteet.
- Edistää hyvää vuorovaikutusta ja avointa keskustelukulttuuria työyhteisössä.



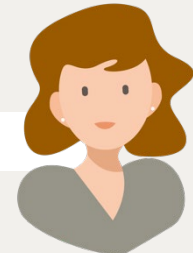
Esihenkilö

- Luo edellytykset sujuvalle työlle.
- Edistää hyvää vuorovaikutusta ja avointa keskustelukulttuuria työyhteisössä.
- Seuraa ja arvioi työntekijöiden ja työyhteisön työn sujumista.
- Tuo esiin onnistumiset ja ottaa puheeksi haasteet.
- Vastaa aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesta toiminnasta kaikissa tuen vaiheissa.



Keskijohto

- Seuraa ja arvioi esihenkilöiden työkykyjohtamista ja tukee sen toteuttamista.
- Luo edellytykset johtaa henkilöstön työkykyä osana organisaation toimintaa.
- Seuraa ja arvioi henkilöstön työkykyä.
- Edistää avointa keskustelukulttuuria koko organisaatiossa.



Ylin johto ja poliitikot

- Asentaa työkykyjohtamiselle tavoitteet.
- Seuraa ja arvioi tavoitteiden toteutumista.
- Viestii työkykyjohtamisen tavoitteista organisaatiossa.
- Luo mahdollisuudet ja resurssit toteuttaa organisaation tavoitteita.

HR

- Tukee johtoa ja esihenkilöitä työkykyjohtamisessa.
- Tuottaa tietoa ja ohjeita työkykyjohtamisen tueksi.
- Seuraa työkykyjohtamisen tuloksia ja tilastoja.
- Tukee esihenkilöitä ja työntekijöitä haasteellisissa tilanteissa.
- Koordinoi yhteistyötä kumppaneiden kanssa mm. työterveyden ja ammatillisen kuntoutuksen asioissa.

Työterveyshuolto

- Tuottaa tietoa henkilöstön työkyvystä ja työn vaikutuksista terveyteen.
- Ennakoi ja tekee ehdotuksia työkykyriskien vähentämiseksi ja voimavarojen lisäämiseksi.
- Edistää terveyttä tukevia työolosuhteita ja työyhteisöjen toimivuutta.

Työsuojelu

- Tuottaa tietoa ja ohjeita työkykyjohtamisen tueksi.
- Tukee esihenkilöitä työkykyjohtamisessa.
- Tekee yhteistyötä esihenkilöiden, HR:n ja työterveys-huollon kanssa seuraa ja arvioi henkilöstön työkykyä.

Ay-toimijat, luottamusvaltuutetut

- Henkilöstön näkökulma työkykyjohtamiseen
- Neuvontaa ja tukea työntekijöille

A close-up photograph showing the hands and forearms of several people in business attire (yellow, grey, green, and blue) gathered around a white table. They are looking at and pointing to documents and a tablet device. The scene suggests a collaborative meeting or presentation.

Keva tarjoaa
ajantasaista tietoa
päättäjille

Tilaa Kevan päättäjääineisto

Keva tarjoaa erilaisille yhteiskunnallisille vaikuttajille ajankohtaista tietoa julkisen alan työhyvinvoinnista ja työkykyjohtamisesta.

Voit tilata Kevan päättäjille suunnatun, 4–8 kertaa vuodessa postitettavan päättäjääineiston sähköpostiisi oheisesta linkistä.

KEVAN PÄÄTTÄJÄÄINEISTO_ Sairauspoissaoloja on onnistuttu vähentämään julkisella alalla



Kainulainen Ismo

Vastaanottaja Kainulainen Ismo

Vastaa

Vastaa kaikille

Lähetä edelleen

pe 26.1.2024 9:16

Arvoisa yhteiskunnallinen vaikuttaja

Ohessa on käyttöönnne Kevan päättäjääineisto, joka käsittelee julkisen alan työkykyjohtamisen ja työterveysyhteistyön tilaa julkisella alalla.

Aineistosta löytyy seuraavia havaintoja.

1. Kolmannes julkisen alan organisaatioista oli onnistunut vähentämään sairauspoissaoloihin liittyviä työkyvyttömyyskustannuksia viimeisen 12 kuukauden aikana
2. Ratkaisut sairauspoissaolokustannusten vähentämiseen ovat hyvin perinteisiä työkykyjohtamisen keinoja: esihenkilötyöhön panostaminen, varhainen puuttuminen, työn joustojen mahdollistaminen, työntekijöiden työhyvinvointiin panostaminen, toimiva työterveysyhteistyö sekä työntekijöiden työkyvyn aktiivinen seuranta.
3. Tutkimuksen mukaan lähes kaikissa julkisen alan organisaatiossa tunnistetaan työkyvyttömyyden taustalla olevia syitä ja työkyvyttömyyden kustannuksia seurataan hyvin.
4. Sen sijaan vain puolet organisaatioista on tehnyt suunnitelman työkyvyttömyyskustannusten vähentämiseksi.



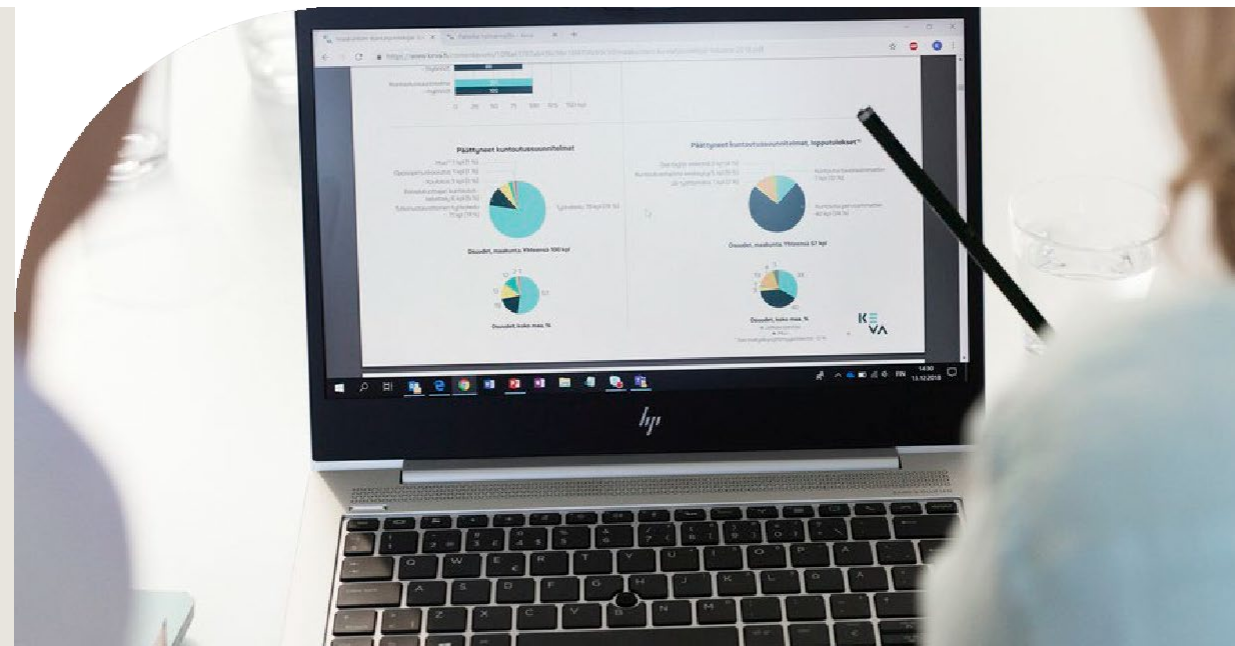
[Tilaa Kevan päättäjääineisto klikkaamalla tästä](#)

Hyödynnä Kevan tutkimuksia, tilastoja ja ennusteita

Kevassa tuotetaan vuosittain runsaasti erilaisia tilastokoosteita ja analysejä julkisen alan henkilöstöstä ja eläkkeistä.

Lisäksi tutkimme julkisen alan ammattilaisten työhyvinvointia, työkykyjohtamista ja työterveysyhteistyötä.

Kartoitamme myös kunta- ja hyvinvointialuepäättäjien ja virkamiesjohdon näkemyksiä muun muassa alan tulevaisuuden näkymistä ja julkaisemme ajankohtais-tutkimuksia eläkealalta.



Pääset tutustumaan laajoihin tutkimus- ja tilastoaineistoihimme Kevan verkkosivuilla:

[Tutkimukset, tilastot ja ennusteet](#)

Tutkittua tietoa julkisen alan työhyvinvoinnista, työkykyjohtamisesta ja työterveysyhteistyöstä sekä sairauspoissaolojen kustannuksista:

[Keva tutkii -verkkotyökalu](#)



Hyvää vaalikevättä!

Tilaa Kevan uutiskirje

Aina ajantasaista tietoa hyvien päätösten tueksi:

www.keva.fi/uutishuone

Kysy lisätietoja

Johtava asiantuntija Ismo Kainulainen

050 517 3594, ismo.kainulainen@keva.fi

