

8.10.2024

Kuntien ja hyvinvointialueiden työkykyasiat seuraavan vaalikauden agendalle

Keva haluaa kiinnittää poliittisten päättäjien huomion julkisen alan työkyvyttömyyden kustannuksiin sekä työkykyjohtamisen keinoihin, joilla kustannuksia voidaan hallita ja pienentää.

Keva toivoo, että puolueet sekä poliittiset päättäjät kunta- ja hyvinvointialueilla ottavat työntekijöiden työtyökyvyn ylläpitämisen, työkykyjohtamisen parhaiden käytäntöjen edistämisen yhdeksi keskeiseksi strategiseksi mittariksi julkisten organisaatioiden talous- ja henkilöstöpolitiikassa.

Henkilöstön työkyky vaikuttaa suoraan paitsi julkisen alan organisaatioiden talouteen myös vallitsevaan osaajapulaan.

Työkykyjohtamisen parhailla käytännöillä voitaisiin säästää satoja miljoonia euroja

Työkyvyttömyyden välittömät kustannukset ovat pelkästään kunta-alalla yli miljardi euroa vuodessa. Julkisella sektorilla – kunta-alalla, valtiolla ja evankelis-luterilaisessa kirkossa – työkyvyttömyyden vuosittaisten kustannusten arvioidaan olevan noin 1,5 miljardia euroa suoraan työnantajille kohdistuvina maksuina. Suurin osa tästä aiheutuu sairauspoissaolojen kustannuksista. Summa kasvaa vielä merkittävästi, kun mukaan lasketaan epäsuorat kustannukset, kuten tuottavuuden menetys, sijaiskulut, ylityöt ja poissaolojen hallinnointi.

2023	Sairauspoissaolot	Työkyvyttömyyseläkemaksut	Työterveyshuolto	Tapaturmavakuutus	Yhteensä
Julkinen sektori	1 066 M€	266 M€	160 M€	70 M€	1 562 M€
Kunta-ala	470 M€	112 M€	70 M€	37 M€	689 M€
Hyvinvointialueet	380 M€	92 M€	53 M€	19 M€	544 M€
Valtio	198 M€	51 M€	33 M€	12 M€	323 M€
Kirkon ala	18 M€	11 M€	4 M€	2 M€	36 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 siinä on esitetty työkyvyttömyyseläkemenon suhde palkkasummaan ja kunkin työnantajan suhteellinen osuus koko eläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkemenosta.

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

Sairauspoissaolokustannukset ovat hyvin merkittävä, työkyvyttömyyseläkkeitäkin suurempi kustannuserä. Myös niissä voidaan järkevästi toimien saavuttaa huomattavia säästöjä.



8.10.2024

Miksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirytään?

Julkisesta palveluksesta siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2023 yhteensä 4 912 henkilöä, joista 4 177 henkilöä kunta-alalta, 531 henkilöä valtiosektorilta, 125 henkilöä kirkolta ja 50 Kelalta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen painottuu voimakkaasti yli 55-vuotiaisiin. Mielenterveyden häiriöt, erityisesti masennus ja toistuva masennus, ovat entistä useammin syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Kelan rekisteritietojen mukaan koko väestössä korvataan nykyään eniten sairauspäivärahopäiviä nimenomaan mielenterveyden häiriöiden perusteella. Yli 100 000 suomalaista sai sairauspäivärahaa mielenterveysperusteilla vuonna 2023.

Sairauspoissaolot kunta-alalla ovat kääntyneet lievään kasvuun (Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus ja Keva). Koronapandemian aikana sairauspoissaolojen määrä tosin pieneni hieman, mutta ammattiryhmien välillä on eroja. Etätöitä tekevissä asiantuntijoiden ja toimistotyöntekijöiden ammattiryhmissä sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Sen sijaan esimerkiksi useissa hoitoalan ammattiryhmissä sairauspoissaolot ovat Kelan tilastojen mukaan lisääntyneet ja pitkittyneet.

Kevan tehtävä on auttaa julkisen alan työnantajia parantamaan työkykyä

Keva on työeläkealan ainoa toimija, jolla on lakisääteinen tehtävä pienentää kunta-alan, valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon, Kelan, Suomen pankin ja tulevaisuudessa myös hyvinvointialueiden työntekijöiden työkyvyttömyysriskiä. Keva toteuttaa tehtävää auttamalla julkisen alan työnantajia rakentamaan ja kehittämään työkykyjohtamisen prosesseja ja työterveysyhteistyötä. Työkykyjohtaminen on integroitava tiiviiksi osaksi johtamisjärjestelmää, jotta se tukisi organisaatioiden strategisia tavoitteita.

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

Työkykyjohtamisen strategisessa johtamisessa on erilaisia rooleja organisaation eri tasoilla. Poliittinen johto päättää tavoitteista, seurannasta ja resursseista. Esihenkilöt puolestaan vastaavat käytännön toteutuksesta yhdessä henkilöstön kanssa. Ammatillisen ja poliittisen johdon hyvä yhteistyö edistää työn sujuvuutta koko organisaatiossa, sillä se luo pohjan vaikuttavalle työkykyjohtamiselle sekä koko kunnan ja hyvinvointialueen johtamis- ja yhteistyökulttuurille.

Keva tarjoaa päättäjille parasta asiantuntemusta julkisen alan työhyvinvoinnista

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.

Uudet päättäjät pääsevät tulevalle vaalikaudella ottamaan kantaa moniin työkykyyn vaikuttaviin politiikkatoimiin. Keva tarjoaa päätösten pohjaksi ajantasaista tietoa työkykyjohtamiseen liittyvistä aiheista. Keva tuottaa



8.10.2024

vielä ennen vaaleja erilaisia tilasto- ja tutkimusjulkaisuja kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöiden eläköitymisestä, työhyvinvoinnista ja työkykyjohtamista.

Tilaa Kevan päättäjätaineisto sähköpostiisi

Jos haluat pysyä ajan tasalla työkykyasioissa, tilaa Kevan säännöllisesti sähköpostiisi ilmestyvä päättäjätaineisto osoitteesta <https://www.keva.fi/tama-on-keva/medialle-ja-sidosryhmille/>

Linkkejä artikkeleihin työkykyjohtamisen käytännön teoista ja niiden tuloksista:

Pohjois-Savon hyvinvointialueella työhyvinvointi on kaikkien asia

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/pohjois-savon-hyvinvointialueella-tyohyvinvointi-on-kaikkien-asia/>

Hyviä tuloksia matalan kynnyksen terapiapalveluilla Lapin sairaanhoitopiirissä

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/hyvia-tuloksia-matalan-kynnyksen-terapiapalvelulla/>

Työkykyjohtamisen askelmerkit kuntoon HUSin psykiatriassa

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tyokykyjohtamisen-askelmerkit-kuntoon-husin-psykiatriassa/>

Vantaan varhaiskasvatuksessa rakennetaan kestävä työkykyä

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/vantaan-varhaiskasvatuksessa-rakennetaan-kestavaa-tyokykyä/>

Kempeleen kunnan työssäjaksamisen tukena -toimintamalli

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

Osaava henkilöstö pitää Puron vauhdissa

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/osaava-henkilosto-pitaa-puron-vauhdissa/>

Vaaranlammen koulun henkilökunta panostaa työhyvinvointiin

<https://www.rovaniemi.fi/news/Vaaranlammen-koulun-henkilokunta-panostaa-tyohyvinvointiin-/34981/52f6deb1-da52-432c-b62f-0aed93a074e2>

Tutustu Kestävä työlämää -hankkeeseen, jossa kehitetään entistä parempia välineitä tukemaan julkisen alan työkykyjohtamista: <https://www.keva.fi/tama-on-keva/kestavaa-tyoelamaa--hanke/>

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

