



2 MILJARDIN EURON HAASTE



JULKISEN ALAN TYÖLÄKEOSA AJA



HYVÄ KUNTAVALIEHDOKAS

Onneksi olkoon siitä, että olet kuntavaaleissa ehdokkaana. Se on tärkeää demokratian edistämiseksi ja mahdollisuus ponnistaa kunnallisiin luottamustehtäviin.

Kunnanvaltuustossa olet päättämässä kuntasi tulevaisuudesta ja taloudesta, palveluista ja henkilöstöpolitiikasta. Ilman hyvinvoivaa ja osaavaa henkilöstöä ei ole palveluita ja ilman riittäviä palveluita ei ole kestävää kuntataloutta.

Kunta-alan työkyvyttömyyskustannukset ovat vuosittain 2 000 000 000 euroa.

Työkyvyttömyyskustannuksiin voi kuitenkin vaikuttaa. Tiesitkö, että opettajien, sairaan- ja lähihoitajien, palomiesten ja muiden kunta-alan työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen toisi suuret säästöt Toimivalla [työkykyjohtamisella](#) ja ennakoivalla [työkyvyn tukemisella](#) on mahdollista säästää jopa 500 miljoonaa euroa vuodessa.

SUURIA LUKUJA KUNTA-ALALTA VUODELTA 2020

- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kunta-alalla 4 717 henkilöä, joiden työnä on kehittää ja turvata julkiset peruspalvelumme.
- Masennuksen takia jäi 2020 työkyvyttömyyseläkkeelle 971 kuntatyöntekijää. Sote-alalla mielenterveydellisten syiden aiheuttama työkyvyttömyysriski on korkea, mutta masennuksen takia eläköityi myös moni varhaiskasvatuksen ammattilainen ja opettaja. Erityisesti sosiaalialan ohjaajilla, perhepäivähoitajilla ja sihteeriammateissa masennusperusteisen alkavuuden kasvu on ollut viime vuonna nopeaa.
- Työkyvyttömyyden keskimääräiset kustannukset ovat viime vuosina nousseet keskimäärin prosenttiyksikön. Se tarkoittaa kunnille 180 miljoonan euron menojen kasvua vuodessa.

Kunnanvaltuustot ovat uusien haasteiden edessä. Välittömät työkyvyttömyyden kustannukset kohoavat 2 miljardiin euroon vuodessa.

KUNNILLE LISÄHAASTEITA

Koronapandemia aiheuttaa hoitojonojen kasvua, sosiaalisia haasteita ja terveysongelmia sekä taloushuolia.

Erityisesti palveluiden etulinjassa oleva henkilöstö kuormittuu.

Sote-uudistus tuo kunnan palveluiden järjestämiselle suuria haasteita.

Kunta-alan työkyvyttömyyskustannukset ovat vuosittain

2 000 000 000 €

TYÖKYVYTTÖMYYS MAKSAA

Työkyvyttömyyseläkkeelle julkisesta palveluksesta siirtyi vuonna 2020 yhteensä **5 433 henkilöä**, joista



Työkyvyttömyydestä aiheutuu vuosittain

3 miljardin euron

kustannukset julkisella alalla.

Näistä kunta-alan osuus on

2 miljardia euroa.



MASENNUS VIE ELÄKKEELLE ENNEN AIKOJAAN

Mielenterveyden häiriöt, erityisesti masennus ja toistuva masennus ovat entistä useammin syynä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Vuonna 2020 kunta-alalta siirtyi masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle 971 työntekijää.

ENTISTÄ NUOREMMAT MASENTUVAT TYÖKYVYTTÖMÄKSI

Mielenterveyden häiriöiden, erityisesti masennuksen ja toistuvan masennuksen osuus työkyvyttömyyseläkkeiden sairausperusteissa on kasvanut. Eniten nousua masennuksen takia alkaneissa [eläkkeissä](#) on yli 60-vuotiailla ja alle 39-vuotiailla. Riskiammatteina korostuvat sosiaali- ja terveys- sekä opetusala: hammashoitajat, terveydenhoitajat, lastentarhanopettajat, luokanopettajat, sairaanhoitajat ja fysioterapeutit. Lisäksi yhä useampi maatalouslomittaja ja avustava keittiötyöntekijä eläköityy masennuksen vuoksi.

Vuonna 2020 kunta-alalta siirtyi masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle **971** työntekijää.

KORONASTA LISÄKUORMAA

Koronakriisin myötä psyykkisen työkyvyn riskit kasvavat lyhyellä ja pitkällä aikajänteellä.

Korona kuormittaa kunta-alalla erityisesti sosiaali- ja terveysaloja sekä opetusaloja. Näillä samoilla aloilla mielenterveyden riskit kasvoivat voimakkaasti jo ennen koronaepidemiaa.

Seuraavan kuntavaalikauden aikana kannattaa pitää huolta siitä, että kunta-alan työntekijöiden mielenterveys ei johda pysyvästi työkyvyttömyyteen.

SAIRAUSPÄIVÄRAHAN YLEISIN SYY ON MASENNUS

Sairauspoissaolot ovat kääntyneet nousuun kunta-alalla. Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat (Kelan tietojen mukaan) yleistyneet. Pitkät sairauspoissaolot aiheuttavat kunta-alalla merkittäviä taloudellisia kustannuksia ja lisäävät työntekijän riskiä jäädä pysyvästi työkyvyttömäksi.

Naispalkansaajien psyykkinen oireilu on lisääntynyt merkittävästi, jopa

65 prosenttia

kokee vakavan työuupumuksen vaaraa. Naisten uupumista ennakoivat psyykkiset oireet kuntatyössä ovat lisääntyneet merkittävästi.



HUOLESTUTTAVIA TRENDEJÄ JULKISELLA ALALLA

Työkyvyttömyyden keskimääräiset kustannukset suhteessa palkkasummaan ovat viime vuosina nousseet keskimäärin yhden prosenttiyksikön, mikä merkitsee kunnille **180 miljoonan euron menojen kasvua vuodessa**.

Lähivuosina julkisen alan työvoima ikääntyy nopeasti, mikä tuo haasteita kunnille. Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä on noin 45 vuotta, valtion ja kirkon vakinaisella henkilöstöllä noin 49 vuotta.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen painottuu voimakkaasti yli 55-vuotiaisiin. Siten työkyvyttömyysriskit kasvavat myös alan ikääntyvän työvoiman johdosta. Tämä näkyy erityisesti sosiaali- ja terveysalalla ja korostuu osatyökykyisten henkilöiden kohdalla.

Työkyvyttömyyseläkkeelle
siirtyminen painottuu
voimakkaasti yli
55-vuotiaisiin.

TYÖHYVINVOINTIIN SJOITTAMINEN KANNATTA – NÄIN HAILUOTO KOHENS KUNTATALOUTTAAN

HYVÄN KIERRE JA TALOUS KUNTOON

Kunnan talous ja tulevaisuudennäkymät paranevat, kun panostetaan oikeisiin asioihin. Työhyvinvointi, osaaminen ja työkykyjohtaminen kannattaa nostaa osaksi kuntien strategista johtamista seuraavalla kuntavaalikaudella. Kunta pärjää myös näillä panostuksilla orastavassa työvoimakilpailussa.

Hyvän kierre Hailuodossa

– sairauslomat laskuun ja talous nousuun

Perämeren suurimmalla saarella, Hailuodon kunnassa, onnistuttiin kääntämään mielenterveydestä johtuvat sairauspoissaolot laskuun.



1

LISÄÄ LIIKUNTAA

Hailuodon kunnan työntekijät saavat käyttää tunnin työaika liikuntaan joka viikko. Heillä on 75 euron arvoiset liikuntasetelit ja ilmainen kuntosali.

2

EROON HIERARKIOISTA

Kunnanjohtaja Aki Heiskasen mukaan mielenterveysperusteisten sairauslomien kasvu johtuu siitä, että työstä on kadonnut hallinnan tunne. Hailuodossa pyritään eroon hierarkioista. Muun muassa kunnan lähihoitajat suunnittelevat omat työvuoronsa itse. Kun valitsee itse työvuoronsa, se on työntekijöille voimaannuttava tunne.

Lähde: Yle.fi 6.10.2020: [Onnellisten saari](#):
Hailuoto sai pienillä muutoksilla sairauspoissaolot laskuun ja säästi 350 000 euroa

Kahdella selvällä toimenpiteellä säästöjä syntyi **350 000 euroa**, mikä pelasti kunnan talouden.





KEVA ON KUNTIEN KUMPPANI

Päätös panostaa kunnan työntekijöiden työhyvinvointiin ja osaamiseen sekä esimiestyöhön ja johtamiseen tuottaa kunnille suuria säästöjä. Eikä tässä vielä kaikki. Samalla paranee työntekijöiden työhyvinvointi ja -tyytyväisyys.

Kevan

- tavoitteena on parantaa kunta-alan työhyvinvointia 2021–2024.
- lakisääteinen tehtävä on vähentää työntekijöiden työkyvyttömyysriskiä kaikilla julkisen alan työpaikoilla.
- palvelut työkykyjohtamisen osaamisen, prosessien ja toimintatapojen kehittämiseen sekä ammatilliseen kuntoutukseen ovat kaikkien kuntien käytössä.
- toiminnan taustalla on julkisen alan ammattien syvälinen tuntemus ja laajat toimialaverkostot, työkykyriskien vahva dataperusta ja analytiikkaosaaminen.
- avulla voitte ennakoida kuntanne työkykyriskit ja ehkäistä niitä oikea-aikaisilla, vaikuttavilla toimenpiteillä.

Tyytyväiset työntekijät näkyvät kuntalaisille miellyttävänä, osaavana palveluna.

KUNNAN PÄÄTTÄJÄNÄ PÄÄSET VAIKUTTAMAAN TULEVALLA VALTUUSTOKAUDELLA

- kunnan henkilöstöpolitiikkaan
- työkykyjohtamiseen
- työhyvinvoinnin kysymyksiin.

Sinulla on mahdollisuus arvioida ja asettaa poliittisia tavoitteita myös henkilöstöpolitiikan suhteen, muun muassa seuraavissa yhteyksissä:

- kuntastrategian käsittelyssä
- vuosittaisten talousarvioiden ja tilinpäätösten laadinnassa
- henkilöstöstrategioiden ja / tai henkilöstöohjelmien käsittelyssä
- kunnanhallituksen, henkilöstöjaoston sekä lautakuntien työskentelyssä.

Tulevana päättäjänä sinulla on avaimet parantaa kunta-alan työntekijöiden hyvinvointia.





PIDÄMME HUOLTA HEISTÄ, JOTKA PITÄVÄT HUOLTA MEISTÄ.

YHTEINEN KANSALLINEN TAVOITE

Parannetaan kunta-alan työhyvinvointia kuntavaalikaudella 2021–2025. Tämä näkyy kuntalaisille parempina ja tehokkaammin tuotettuina palveluina sekä taloudessa.

Kevassa huolehdimme pelastustyöntekijöiden, hoitajien, opettajien, kunnanjohtajien, lastentarhanopettajien, kirjastonhoitajien, asiakaspalvelutyöntekijöiden, nuorisotyöntekijöiden, kaupunginorkesterien muusikoiden sekä lukuisten muiden kunta-alan ammattilaisten työssä jaksamisesta.



JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSA AJA



Kalajoella työkyvyn haasteet hallintaan ennakoinnilla ja yhteistyöllä.



Kempeleessä työssä jatkamista tuetaan sopivalla työllä.



Janakkalan ateria- ja puhtauspalveluissa saatiin sairauspoissaolot laskuun ennätystahdissa.



JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSAAJA

VAIKUTTAVIA TULOKSIA
TYÖKYKYJOHTAMISELLA



Kalajoella työkyvyn haasteet hallintaan ennakoinnilla ja yhteistyöllä.

Kalajoen kaupungissa tehtävien kirjo on laaja, sillä Kalajoki tuottaa kaikki palvelunsa itse. Sosiaali- ja terveyspalvelujen ja sivistystoimen tehtävät työllistävät yli puolet noin tuhannen työntekijän organisaatiosta. Henkilöstöön kuuluu lisäksi mm. teknisen toimen, ruoka- ja siivouspalvelujen sekä maatalouden ammattilaisia.

Monet tehtävistä ovat fyysisesti kuormittavia. Kalajoen henkilöstöjohtaja **Mari Saari-Someron** mukaan pitkäaikaiset tuki- ja liikunta-elinsairaudet ovatkin suurin työkykyhaaste tällä hetkellä. Myös mielenterveyden ongelmat ovat olleet kasvussa. Kokonaisuutena sairauspoissaolot ovat kuitenkin pääosin viime vuosien ajan olleet laskusuuntaiset.

”Erityisen hyvin olemme onnistuneet palauttamaan henkilöstöä pitkiltä sairauspoissaoloilta takaisin työhön. Pitkien sairauspoissaolojen määrä väheni myös merkittävästi”

henkilöstöjohtaja
Mari Saari-Somero

LYHYESTI

- Työntekijöitä noin 1000, joista yli puolet sosiaali- ja terveyspalvelujen ja sivistystoimen tehtävissä
- Suurimmat työkykyhaasteet fyysisesti kuormittavat tehtävät, myös mielenterveyden haasteet kasvaneet.
- Erityisesti pitkät sairauspoissaolot ovat viime vuosina olleet laskussa.
- Onnistumisen taustalla pitkäjänteinen työ työkykyhaasteiden hallitsemiseksi ja ehkäisemiseksi. Erityisesti panostettu yhteistyöhön työterveys-huollon kanssa ja esimiesten roolin vahvistamiseen työkykyjohtamisessa.



Lue koko artikkeli Kevan verkkosivuilta

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tyokyvyn-haasteet-hallintaan-ennakoinnilla-ja-yhteistyolla/>



Kempeleessä työssä
jatkamista tuetaan
sopivalla työllä.

Työkyvyn ylläpitäminen ja ongelmien ennalta ehkäiseminen on aina tehokkaampaa kuin ratkaisujen löytäminen ongelmiin vasta siinä vaiheessa, kun työ- ja toimintakyky on jo selvästi heikentynyt. **Kempeleen kunnassa** on keskitytty ennakoiviin toimenpiteisiin hyvin tuloksin.

Kempeleen kunnan reilusta tuhannesta työntekijästä lähes 900 työskentelee peruspalveluiden, kuten opetuksen ja varhaiskasvatuksen sekä terveydenhuollon parissa. Henkilöstömäärään nähden ennenaikaisia eläköitymisiä on vähän, mutta muun muassa mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot ovat viime vuosina olleet kasvussa. Toinen yleinen sairauspoissaolojen syy ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Keinoja sairauspoissaolojen hillitsemiseen on mietitty yhdessä työterveyshuollon kanssa. Kunnassa on erityisesti keskitytty etsimään ratkaisuja siihen, miten työntekijää voidaan tukea työssä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta pitkiltä poissaoloilta vältytään.

Yhtenä ratkaisuna Kempeleessä on kehitetty tänä vuonna käyttöön otettu Työjaksamisen tukena -toimintamalli. Esimiehet ovat saaneet koulutusta ja käytännön ohjeita mallin käyttöön. Työnantajalla ja työterveyshuollossa on myös yhdessä sovitut pelisäännöt mallin mukaisen toiminnan varhaisesta käynnistämisestä.

Työkykyjohtamisen toimet ovat alkaneet heijastua jo mm. mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen määrään laskevasti. Myös uudelleensijoitukset tehtävästä toiseen, joskus jopa hallintorajojen yli, ovat onnistuneet hyvin.

LYHYESTI

- Kempeleen kunnan reilusta tuhannesta työntekijästä lähes 900 työskentelee peruspalveluiden, kuten opetuksen ja varhaiskasvatuksen sekä terveydenhuollon parissa.
- Henkilöstömäärään nähden ennenaikaisia eläköitymisiä on vähän, mutta muun muassa mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot ovat viime vuosina olleet kasvussa.
- Työkykyjohtamiseen panostaminen on alkanut näkyä mm. mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen määrässä laskevasti.



Lue koko artikkeli Kevan verkkosivuilta

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



Janakkalan ateria- ja puhtauspalveluissa saatiin sairauspoissaolot laskuun ennätystahdissa.

Janakkalan kunnan henkilöstöstä suuri osa toimii opetuksen ja terveydenhuollon parissa ja työntekijöiden keski-ikä on 45. Työ on fyysisesti kuormittavaa, kuten kunta-alan töissä usein. Kuormitus on näkynyt myös yli 100 henkilöä työllistävässä ateria- ja puhtauspalvelujen yksikössä. Vuosittaisia sairauspoissaolopäiviä kertyi vielä vuonna 2019 keskimäärin 1500. Tätä haastetta palvelupäällikkö **Mervi Erkkilä-Rautiainen** halusi alkaa ratkomaan pikaisesti aloittaessaan työnsä yksikön päällikkönä viime vuonna.

Erkkilä-Rautiaisen tavoite oli selkeä: sairauspoissaolopäiviä piti saada karsittua reilusti. Ennakoivan työkykyjohtamisen keskeisiä malleja ja työkaluja jalkautettiin esimiesten aktiiviseen käyttöön. Keskeistä onnistuneessa työkykyjohtamisessa onkin Erkkilä-Rautiaisen mielestä se, että yksikön esimiesten ajatusmalli saatiin käännettyä uudelleenlaiseen asentoon.

Erkkilä-Rautiainen on ammentanut työkykyjohtamisen oppeja työuransa aikana muun muassa Kevan kehittämisverkostosta sekä valmennuksesta muutaman vuoden takaa. Valmennuksessa keskityttiin työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön, esimiestyön tukemiseen sekä työhyvinvointiin laajempaan osana strategiaa.

Yksikön toimintamalli halutaan ottaa käyttöön organisaatiossa laajemminkin. Myös taloudelliset syyt kannustavat aktiiviseen

työkykyjohtamiseen: Janakkalassa on saatu vuoden aikana yli 200.000 euron säästöt jo pelkästään yhden yksikön sairauspoissaolojen vähenemisellä.



Kuva: Janakkalan kunta, Timo Martola

”Meillä on ymmärretty se, että työkykyjohtaminen on ihan tavallista arkijohtamista eikä mitään erillistä toimintaa.”

palvelupäällikkö
Mervi Erkkilä-Rautiainen

LYHYESTI

- Janakkalan kunnan ateria- ja puhtauspalveluiden henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä lähes puolittui viime vuonna.
- Vuoden aikana syntyi yli 200.000 euron säästöt jo pelkästään yhden yksikön sairauspoissaolojen vähenemisellä.
- Tuntuva lasku kertoo paitsi onnistuneesta esimiestyöstä myös ennakoivan työkykyjohtamisen merkityksestä.



Lue koko artikkeli Kevan verkkosivuilta

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/janakkalan-ateria--ja-puhtauspalveluisa-saatiin-sairauspoissaolot-laskuun-ennatystahdissa/>