



Mielenterveyskysymykset sosiaali- ja terveysalalla

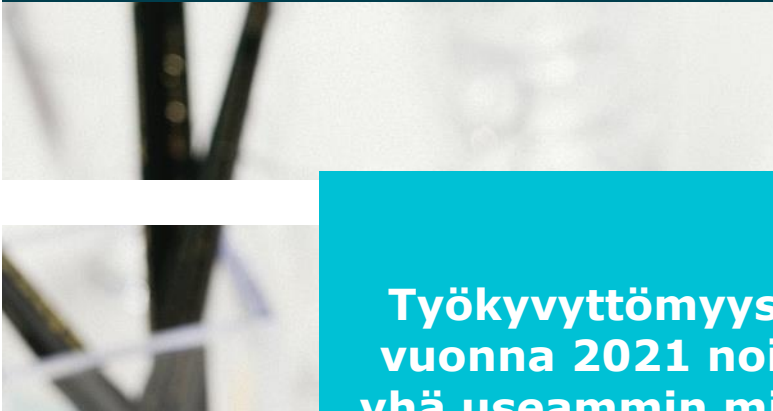
Laura Pekkarinen

28.9.2022



Työkyvyttömyydestä kunta-alalla

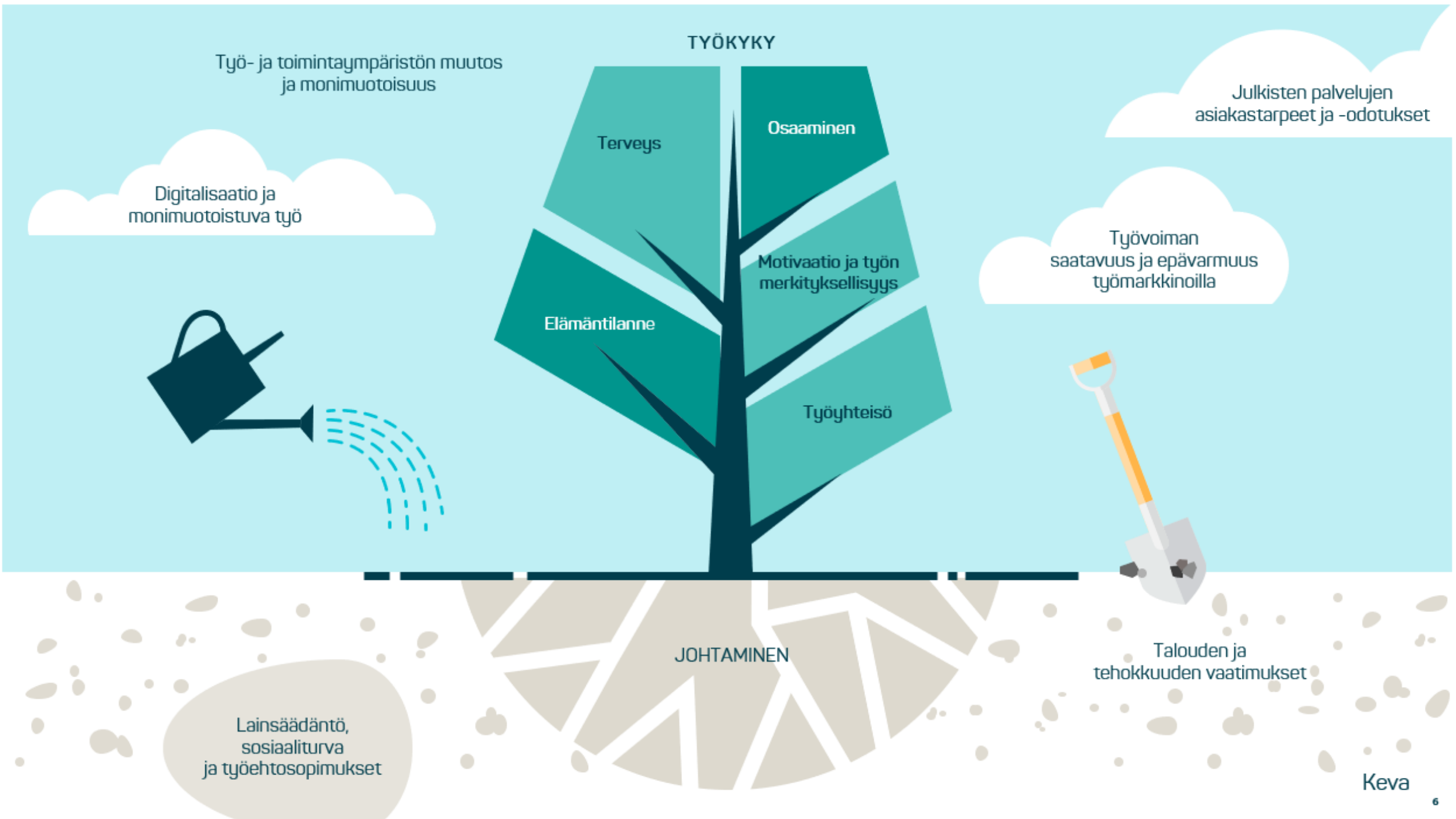
**Vuonna 2021 kunta-alan
työkyvyttömyydestä aiheutui noin
1,15 mrd € välittömät kustannukset,
joista sairauspoissaolojen osuus oli
yli 60 %.**



**Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi
vuonna 2021 noin 4600 henkilöä,
yhä useammin mielenterveyssyistä
(lähes 1500).**

**Puolet sairauspoissaolojen
kustannuksista aiheutuu pitkistä
(yli 30 päivän) poissaoloista,
vaikka niillä on vain 9 %
henkilöstöstä.**

**Avaintiedot-palvelussa Kevan asiakkaat saavat
tietoa työkyvyttömyyden aiheuttamista
kustannuksista.**



Havaintoja sosiaali- ja terveysalan työoloista - mielenterveys koetuksella?



**Korona kuormitti sosiaali- ja
terveysalan henkilöstöä – myös
nuorten hyvinvointi koetuksella**

**Sairauspoissaolomäärissä kasvua
terveysalalla ja
varhaiskasvatuksessa**

Pahoinvoinnista hyvinvointiin - Mitä tehdä?

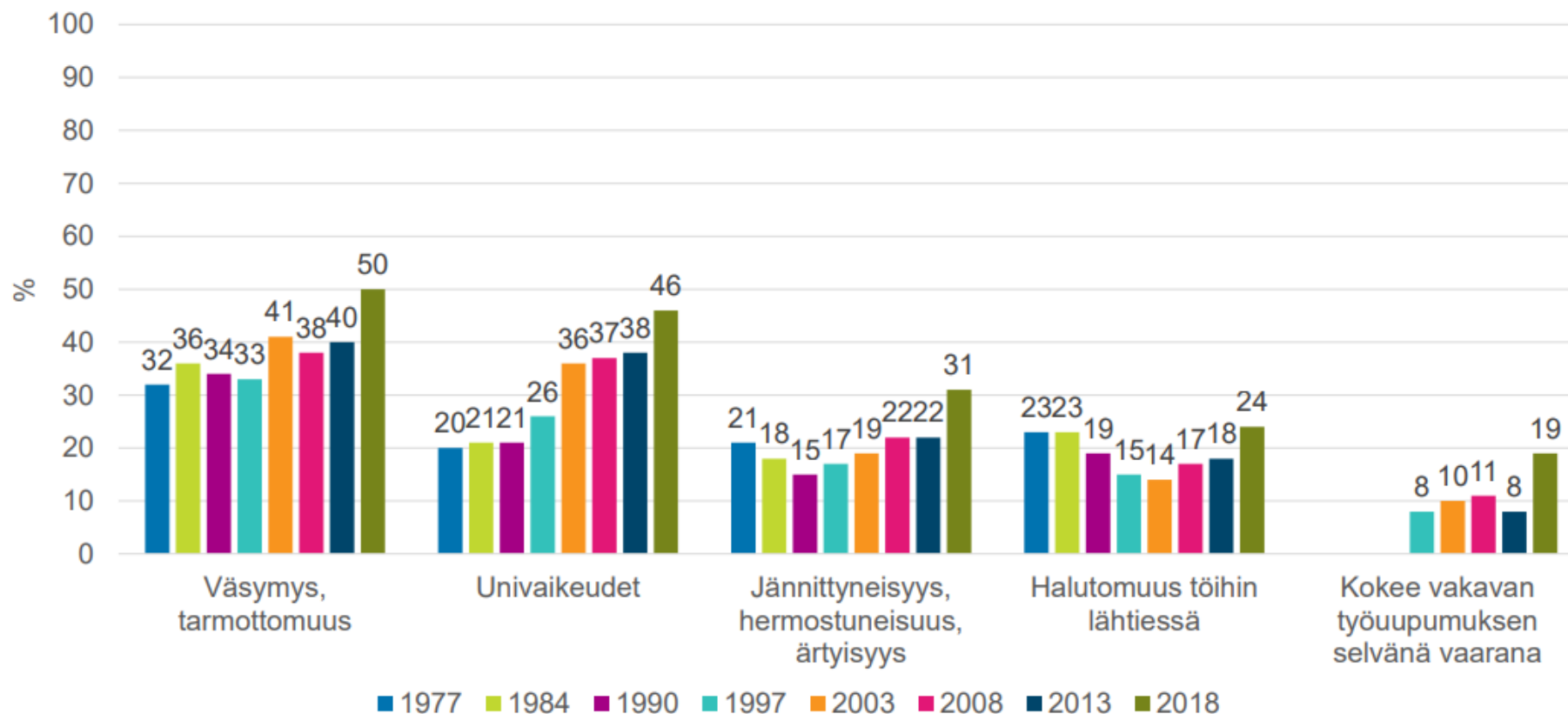
**Korona-aika
kuormitti eri
tavoin eri
ryhmiä**



Psyykkinen oireilu lisääntyi jo ennen korona

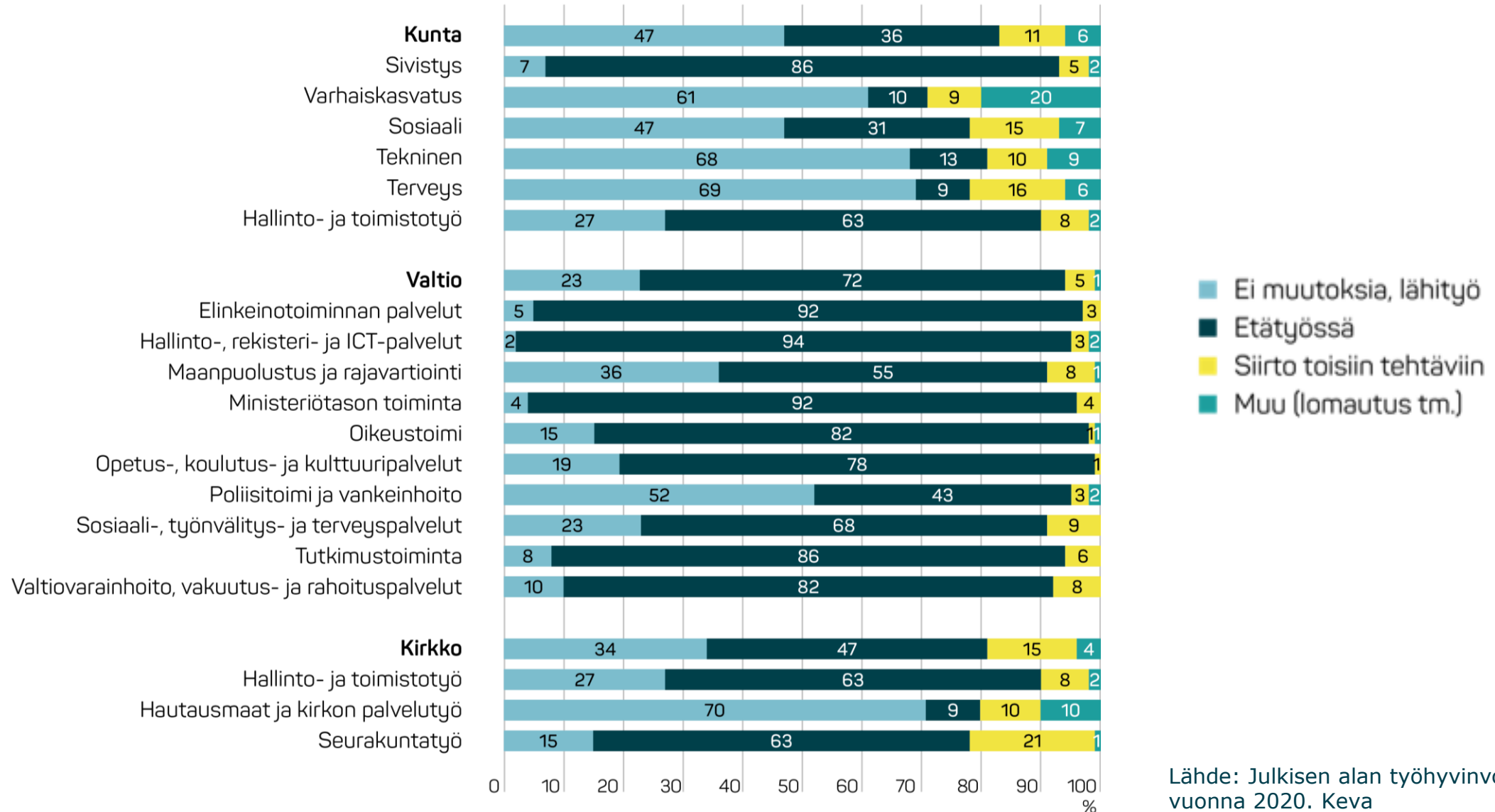
Naispalkansaajien oireilu, %

Vähintään viikoittain, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018



Miten korona vaikutti työjärjestelyihin?

36 % kunta-alan, 72 % valtion ja 47 % kirkon alan vastaajista siirtyi etätöihin



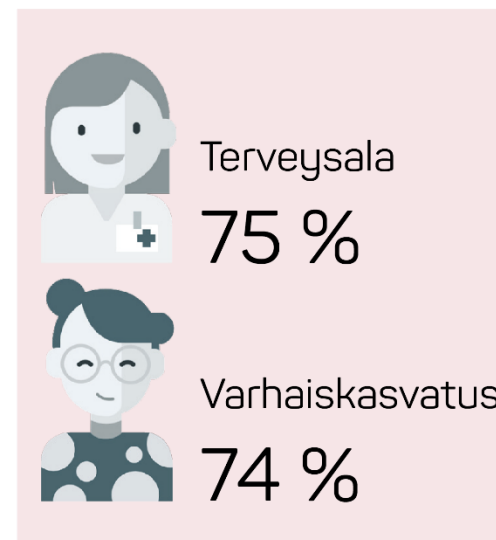
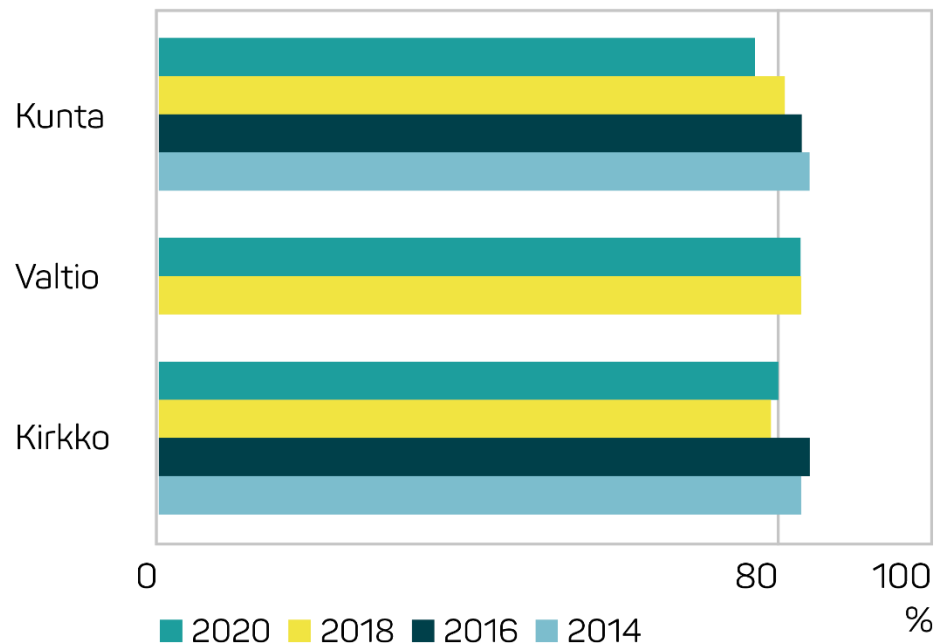
Lähde: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Keva

TYÖKYKY KORONAVUONNA

Noin 80 %

työkyky on hyvä tai erinomainen

Kunta-alalla aiempaa harvempi kokee henkisen työkykynsä hyväksi.
Terveysalalla ja varhaiskasvatuksessa kokemus työkyvystä on keskimääräistä heikempi.



Lähde: Julkisen alan työhyvinvointi
vuonna 2020. Keva

Korona kuormitti eri tavoin eri ammattiryhmiä

KUNNAN SOSIAALI- JA TERVEYSALA TIUKOILLA

2018 → 2020



Kunta-ala



Terveysalalla
aikaisempaa useampi:

Ei voi vaikuttaa työhönsä

19 % → 23 %

Kokee henkisen työkykynsä heikoksi

7 % → 14 %



Sosiaalialalla
aikaisempaa harvempi:

Pitää työyhteisönsä ilmapiiriä hyvänä

77 % → 63 %

Voi luottaa ihmisiin työyhteisössä

80 % → 71 %

Saa esihenkilöltään palautetta onnistumisesta

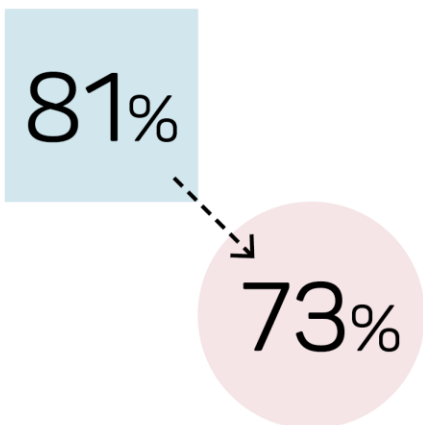
59 % → 50 %

Nuorten työhyvinvoinnissa heikentymistä

2018 -----> 2020

NUORTEN TYÖHYVINVOINTI HEIKENTYI

Kunta-alan ja valtion alle 30-vuotiaista harvempi kokee työssään innostusta ja työn iloa



Kunta-alalla yhä useampi alle 30-vuotias työntekijä:

Kokee, ettei aikaa ole riittävästi

31 % → 38 %

Ei saa esimieheltä tukea ja apua

11 % → 15 %

On kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössä

22 % → 30 %



Valtiolla yhä useampi alle 30-vuotias työntekijä:

Ei koe voivansa vaikuttaa työhönsä

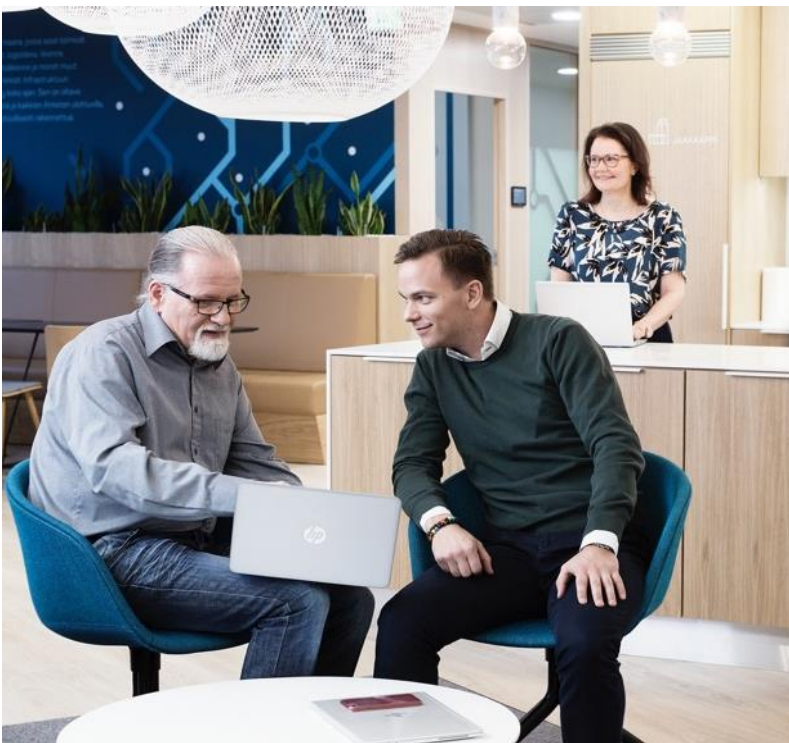
8 % → 22 %

Ei saa esimieheltä palautetta onnistumisesta

13 % → 20 %

**Sairaus-
poissaolot
kunta-alalla
vuonna 2021**





Yleiskatsaus vuoteen 2021

Kokonaisuudessaan
sairauspoissaolot
pysyivät
edellisvuosien
tasolla vuonna
2021.

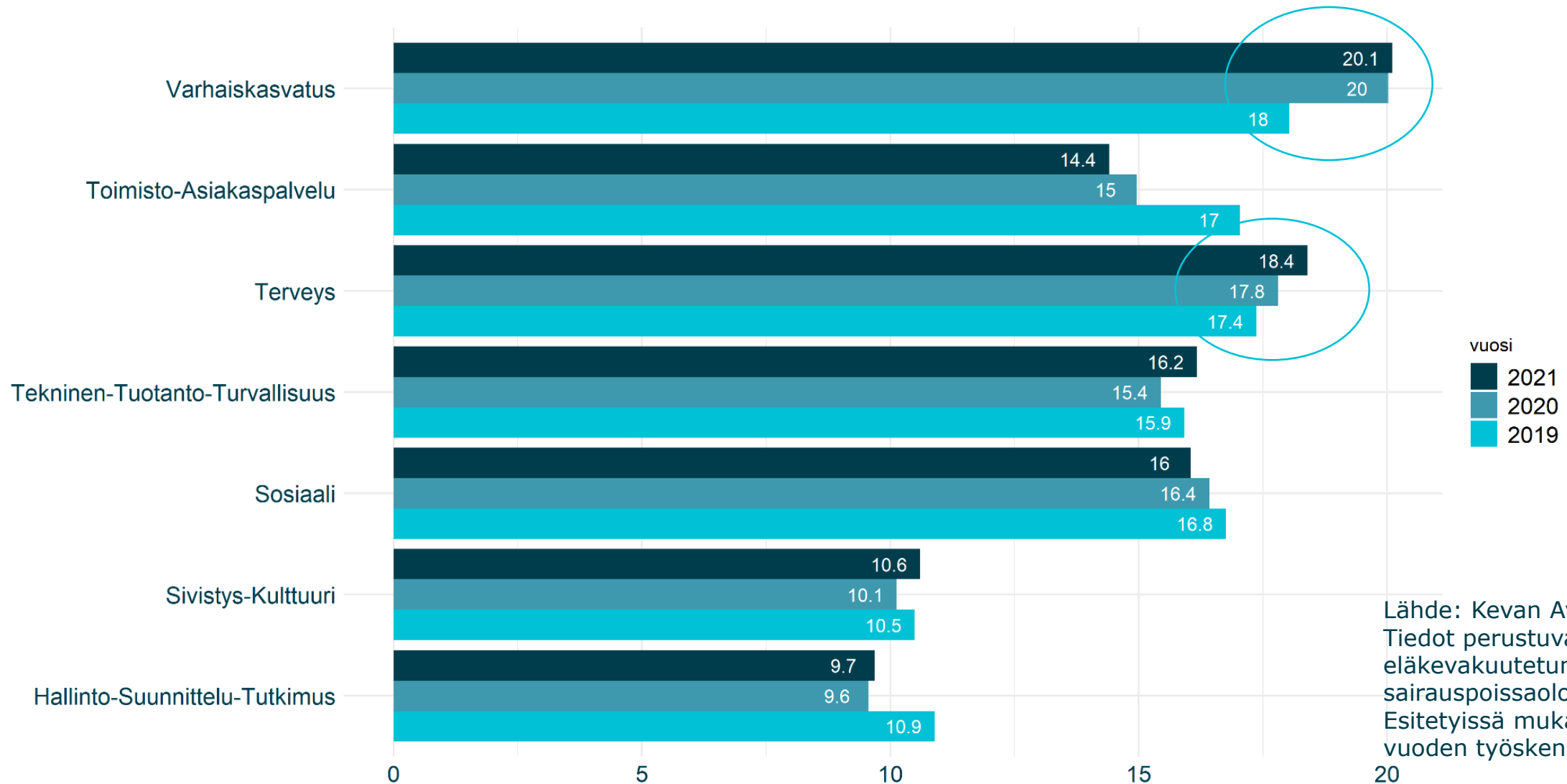
Nuorten
sairauspoissaolot
jatkoivat kasvuaan
ja myös
pitkittyivät.

Kuntien ammattialojen väliset
erot jatkoivat kasvuaan:
Terveysalalla ja
varhaiskasvatuksessa
sairauspoissaolot lisääntyivät.
Hallinnon, suunnittelun ja
tutkimuksen aloilla poissaolot
sairausten takia vähenivät.



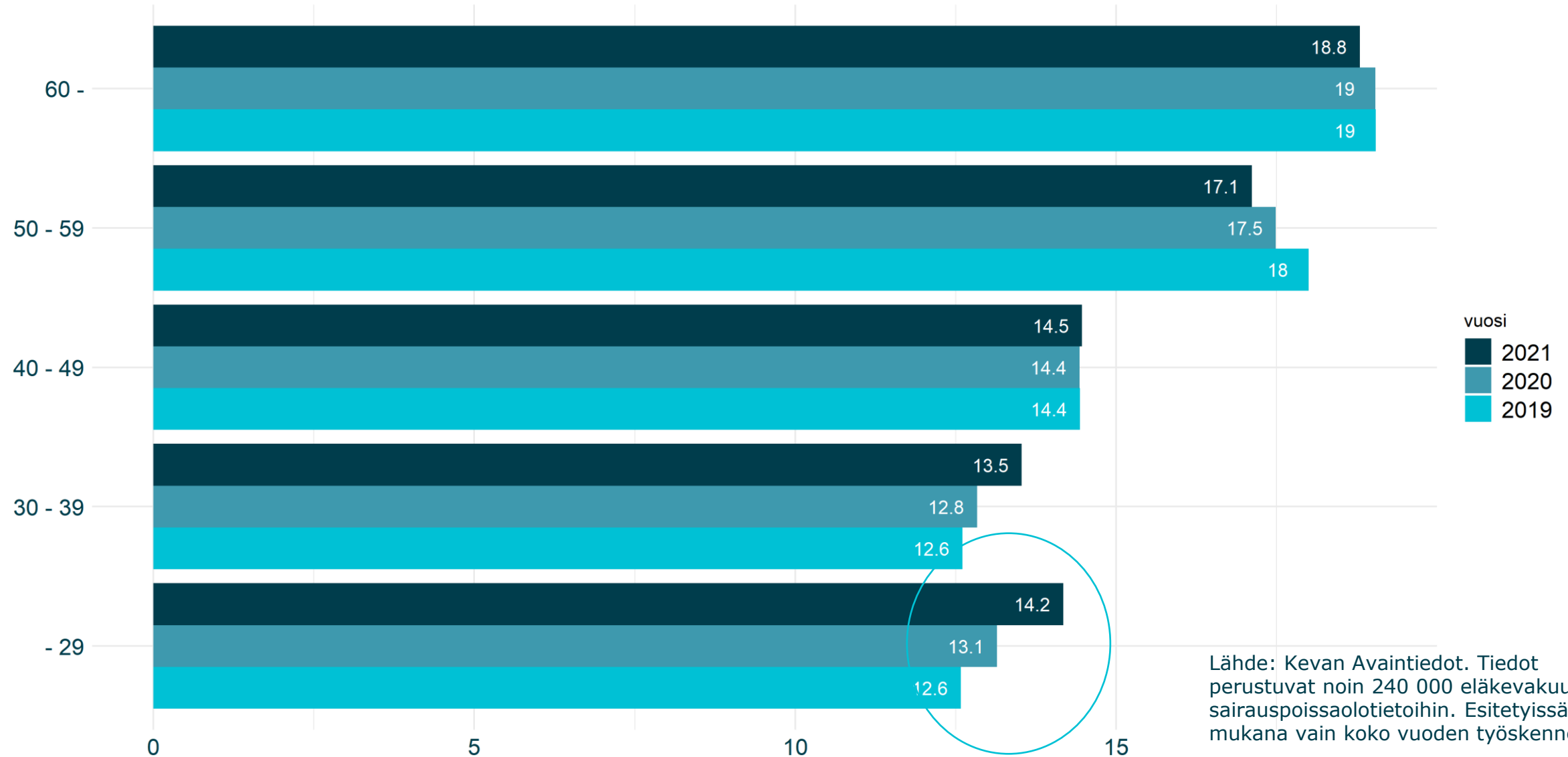
Terveysalalla ja
varhaiskasvatuksessa
sairauspoissaoloista
aiheutuu muita
enemmän kustannuksia.

Sairauspoissaoloissa suuria ammattialakohtaisia eroja



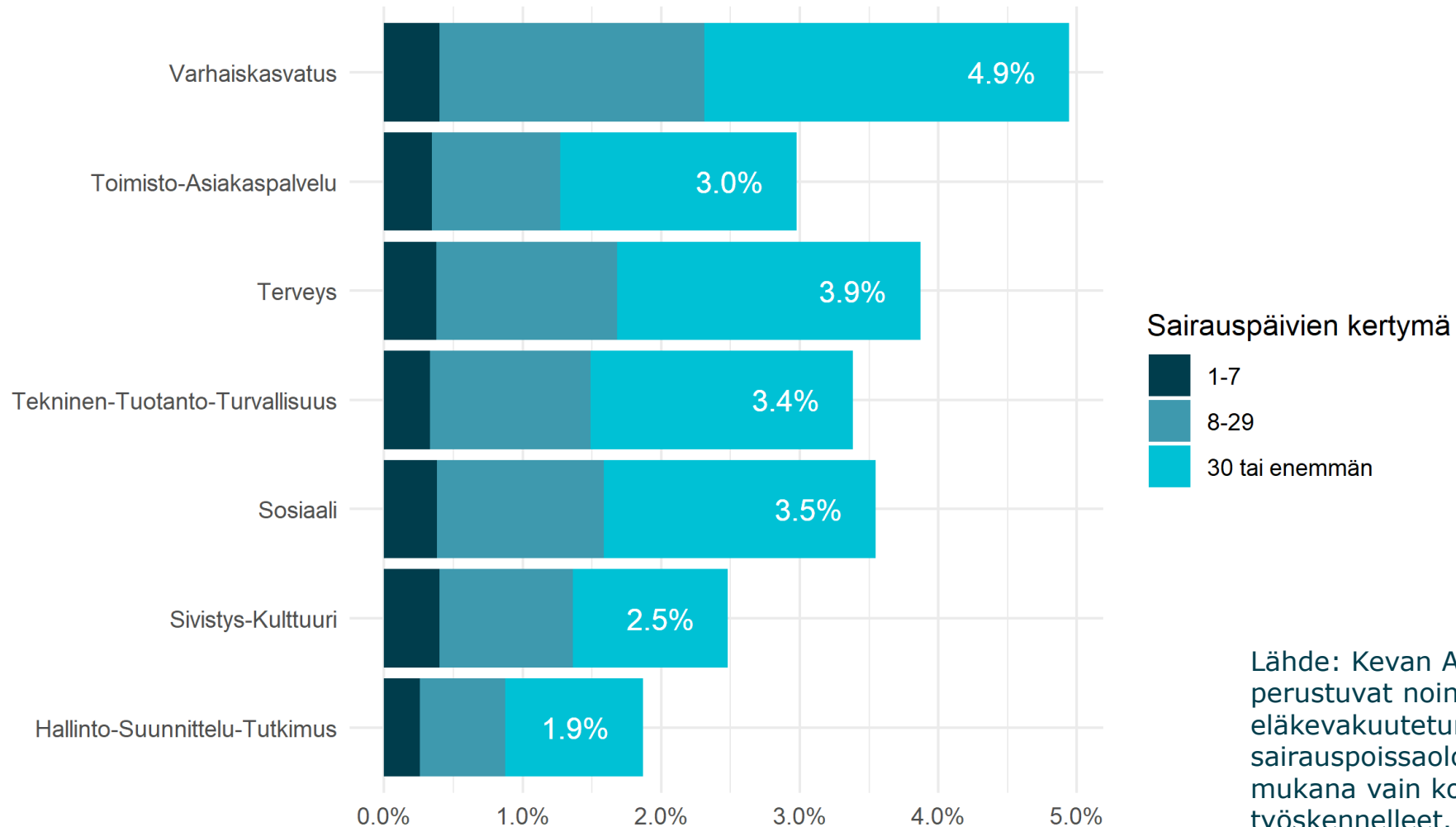
Lähde: Kevan Avaintiedot.
Tiedot perustuvat noin 240 000 eläkevakuutetun sairauspoissaolotietoihin. Esitetyissä mukana vain koko vuoden työskennelleet.

Nuorten poissaolot ovat lisääntyneet v. 2019 - 2021



Lähde: Kevan Avaintiedot. Tiedot perustuvat noin 240 000 eläkevakuutetun sairauspoissaolotietoihin. Esitetyissä mukana vain koko vuoden työskennelleet.

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset osuutena K^{EV}A palkkasummasta eri ammattialoilla



Lähde: Kevan Avaintiedot. Tiedot perustuvat noin 240 000 eläkevakuutetun sairauspoissaolotietoihin. Esitetyissä mukana vain koko vuoden työskennelleet.

RATA

**Pahoinvoinnista
hyvinvointiin –
kivijalkana
työkykyjohtaminen**



Mielenterveyttä edistävä työkykyjohtamisen toimintamalli

Mielenterveyspohjaisen työkyvyttömyysriskin pienentäminen
Työntekijöiden veto- ja pitovoiman parantaminen

1.

**Työkykyjohtaminen
osaksi
johtamisjärjestelmää**

2.

**Esihenkilöiden ja
johdon
työkykyjohtamisen
valmiuksien ja
osaamisen
kehittäminen**

3.

Työurajohtaminen

Hyvin johdetussa organisaatiossa työntekijät voivat hyvin!

Työkykyjohtamisen kivijalka



- Työkykyä johdetaan työuran kaikissa vaiheissa – rekrytoinnista alkaen, erilaiset elämäntilanteet huomioiden.
- Oppiminen ja osaamisen kehittäminen ovat vahvasti osana työkyvyn ylläpitoa.
- Terveydelliset haasteet eivät tarkoita sitä, ettei voisi olla työkykyinen. Työn tekemistä mahdollistetaan ja tuetaan kaikissa tilanteissa, vaikka siihen liittyisi rajoitteitakin.
- Palveluja, taloutta ja henkilöstöä johdetaan yhtenä kokonaisuutena.
- Vaikuttava työkykyjohtaminen edellyttää sitoutumista ylintä johtoa myöten.
- Johtaminen perustuu tietoon.

- Toiminta on ennakoivaa.
- Vastuu on jaettu selkeiden roolien mukaisesti
 - johtamisjärjestelmässä: johto & keskijohto & lähiesihenkilö & henkilöstö
 - kumppanuuksissa: hr & työterveyshuolto & työsuojelu.
- Työkykyjohtamisen tavoitteet ja toimintamallit pidetään säännöllisesti esillä ja työkyvyn vaikutuksista päätöksentekoon viestitään aktiivisesti.
- On tärkeää rakentaa työyhteisöä, joka vaikuttaa työkykyyn mahdollisimman myönteisesti ja luoda yhdessä vuorovaikutteista ja osallistavaa toimintakulttuuria.

Työkykyjohtaminen korostuu muutoksissa



Muutoksia ja henkilöstötarpeita ennakoidaan varsin yleisesti.

Suunnitelmallista tiedolla johtamista pitää kehittää: mitattavia tavoitteita, suunnitelmia ja työkyvyn tilan yhteistä käsittelyä.

Esihenkilöt tarvitsevat aikaa ja koulutusta sekä työterveyshuollon tukea työkykyjohtamiselle erityisesti muutoksessa.

Osatyökykyisten työssä jatkamista pitää tukea: huomio tehostettuun tukeen ja työterveyshuollon toimintaan.

Työterveyshuolloilta lisää analysoitua tietoa ja toimenpide-ehdotuksia sekä aktiivisempaa otetta, yhteydenpitoa ja kumppanuutta työhyvinvoinnin edistämisessä.

Lisätietoa:

Kevan tutkimukset:

<https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyo-elamapalvelut/tutkittua-tietoa-tyourien-tueksi/>

Avaintiedot:

<https://www.keva.fi/avaintiedot>

**Tietoa eläkemaksuista
hyvinvointialueuudistuksessa:**

<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyonantajien-ohjeet/2022-elakemaksut-hyvinvointialueille.pdf>



Kiitos!

