



Terveys ja talous -päivät

# Työkykyjohtamisella henkilöstökustannukset hallintaan ja työhyvinvointi nousuun

Hämeenlinna 30.8.2023

johtava asiantuntija Anitta Karioja, FCG Finnish Consulting Group Oy

# Sisällys

1. FCG minuutissa
2. Tilannekuva sotealan työkyvystä ja kustannuksista
3. Työkykyjohtaminen – työhyvinvointi
4. Työkykyjohtamisen kustannukset ja vaikuttavuus
5. Työhyvinvoinnin johtaminen

FCG.

Yrityksenä

Olemme kulkeneet yritysten,  
kuntien  
ja kaupunkien sekä valtioiden  
rinnalla ajasta  
ja haasteesta toiseen jo  
yli 70 vuotta.



Autamme asiakkaitamme selviytymään suurista ja pienistä murroksista  
voittajina - ja luomme näin parempaa elämää Suomessa ja maailmalla.

# Päivittäisessä työssämme konsultoimme, koulutamme ja tuotamme ratkaisuja kestäväen tulevaisuuden rakentamiseksi.

Tavoitteenamme on ratkaista ratkaisematon ja kehittää paremmaksi palaset, joista rakentuu hyvä elämä.



# FCG.

## Tilannekuvaa sotealan työkyvystä ja kustannuksista

# Tilannekuvaa työkyvystä – sairauspoissaolot mittarina v.2022

Terveys- ja sosiaalialalla ja varhaiskasvatuksessa sairauspoissaoloista aiheutuu muita enemmän kustannuksia.

Nuorten sairauspoissaolot jatkoivat kasvuaan ja myös pitkittyivät.

Puolet sairauspoissaolojen kustannuksista aiheutuu pitkistä (yli 30 päivän) poissaoloista, vaikka niitä on vain 10 %:lla henkilöstöstä.

Kunta-alan henkilöstöllä oli keskimäärin 16,5 poissaolopäivää sairauden vuoksi vuonna 2022, kun vuonna 2021 päiviä kertyi 14,7pv

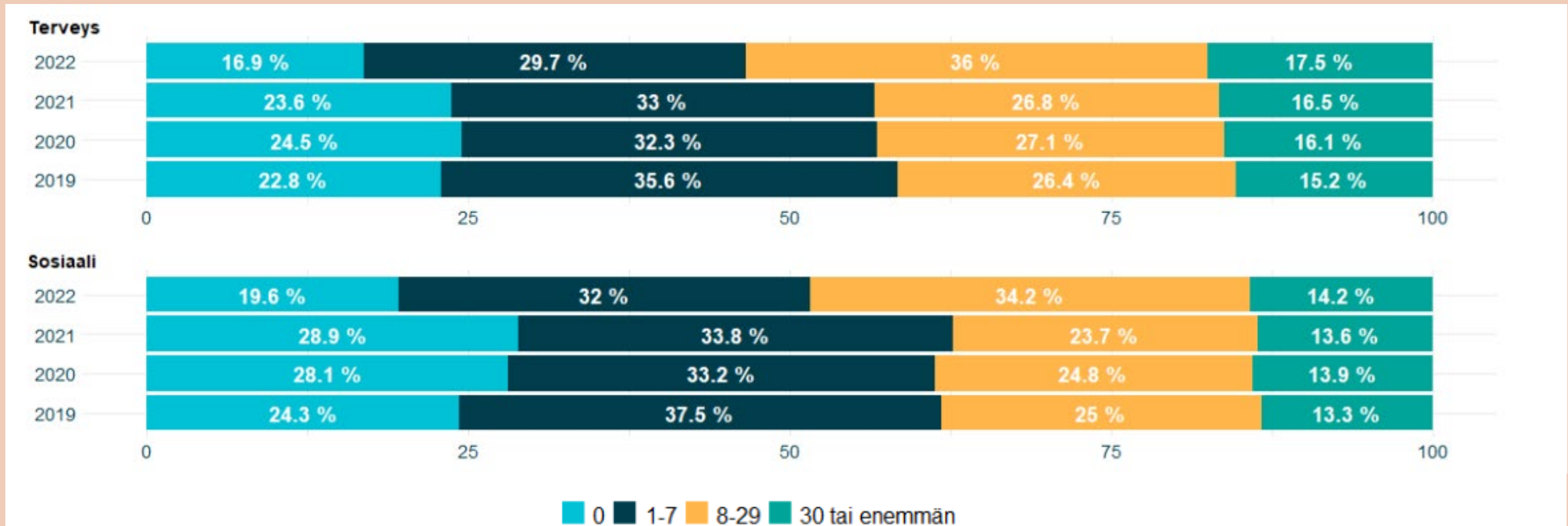
Poissaolojen vähentäminen johtamisen keinoin on usein tehokkaampaa, halvempaa ja inhimillisempää kuin työntekijäpoolin kasvattaminen

Sairauspoissaoloja kertyi yhä useammalle työntekijälle kuntien kaikilla ammattialoilla ja ikäryhmissä.

Ammattialojen väliset erot säilyivät.



# Sairauspoissaolopäivien vuosittaiset kertymät sotealalla vuosina 2019-2022





# Työkykyjohtamisen parhailla käytännöillä voitaisiin säästää satoja miljoonia euroja

- Työkyvyttömyydestä työnantajille koituvat suorat kustannukset vuonna 2022: työkyvyttömyyseläkemaksut, sairauspoissaolojen työnantajamaksut, tapaturmavakuutukset ja työterveyshuollon maksuista Kela-vähennysten jälkeen
- Työnantajan summa on merkittävästi suurempi, kun mukaan lasketaan epäsuorat kustannukset, kuten tuottavuuden menetys, sijaiskulut, ylityöt ja poissaolojen hallinnointi ja viivästykset.
- Yhteiskunnalle aiheutuvat kustannukset työkyvyttömyydestä ovat Kelan korvaama työterveyshuollon osuus sekä sairaspäiväraha

Kokonaiskustannukset julkisella alalla nousevat yli 1,7 miljardiin euroon vuodessa

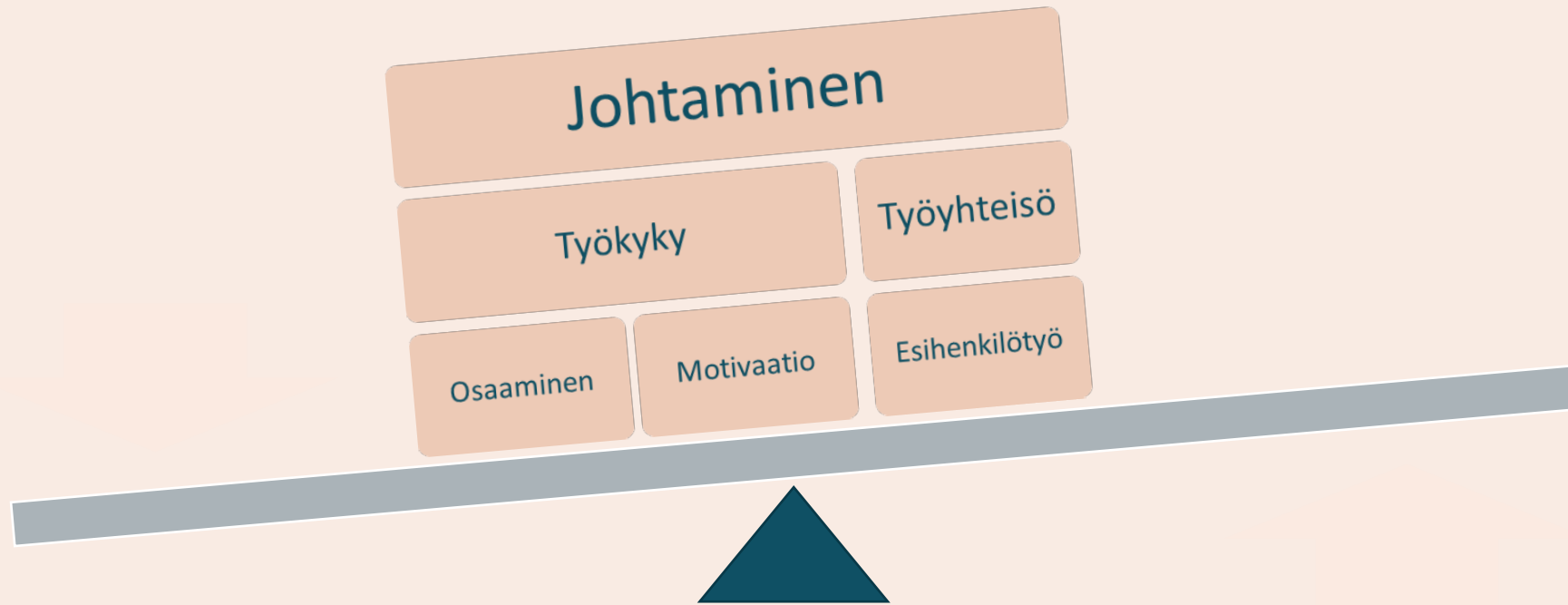
2022 Arvio	Sairauspoissaolot	Työkyvyttömyys- eläkemaksu	Työterveyshuolto	Tapaturma- vakuutus	Yhteensä
<b>Julkinen sektori</b>	<b>1 183 M€</b>	<b>335 M€</b>	<b>143 M€</b>	<b>78 M€</b>	<b>1 739 M€</b>
Kunta-ala	906 M€	230 M€	106 M€	61 M€	1 304 M€
Valtio	221 M€	59 M€	30 M€	14 M€	323 M€
Kirkon ala	21 M€	10 M€	3 M€	3 M€	36 M€

# FCG.

## Työkykyjohtaminen- työhyvinvointi

# Työkykyjohtaminen - kuormitus- ja voimavaratekijöiden tasapaino

**TYÖKYKY** muodostuu työntekijän fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen sekä työn vaatimusten välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta.



## Työkykyä heikentävät työn kuormitustekijät

## Tehdään näistä voimavaratekijöitä

## Työkykyä vahvistavat työn voimavaratekijät

Työkykyjohtamisessa hallitaan näitä

- Vuorotyö
- Resurssipula
- Fyysisesti raskas työ
- Epävarmuus
- Kuormitus/kiire

- Johtaminen
- Työn tekemisen prosessit
- Työvälineet
- Työilmapiiri
- Porehdytys
- Osaaminen
- Muutos

Työkykyjohtamisessa vahvistetaan näitä

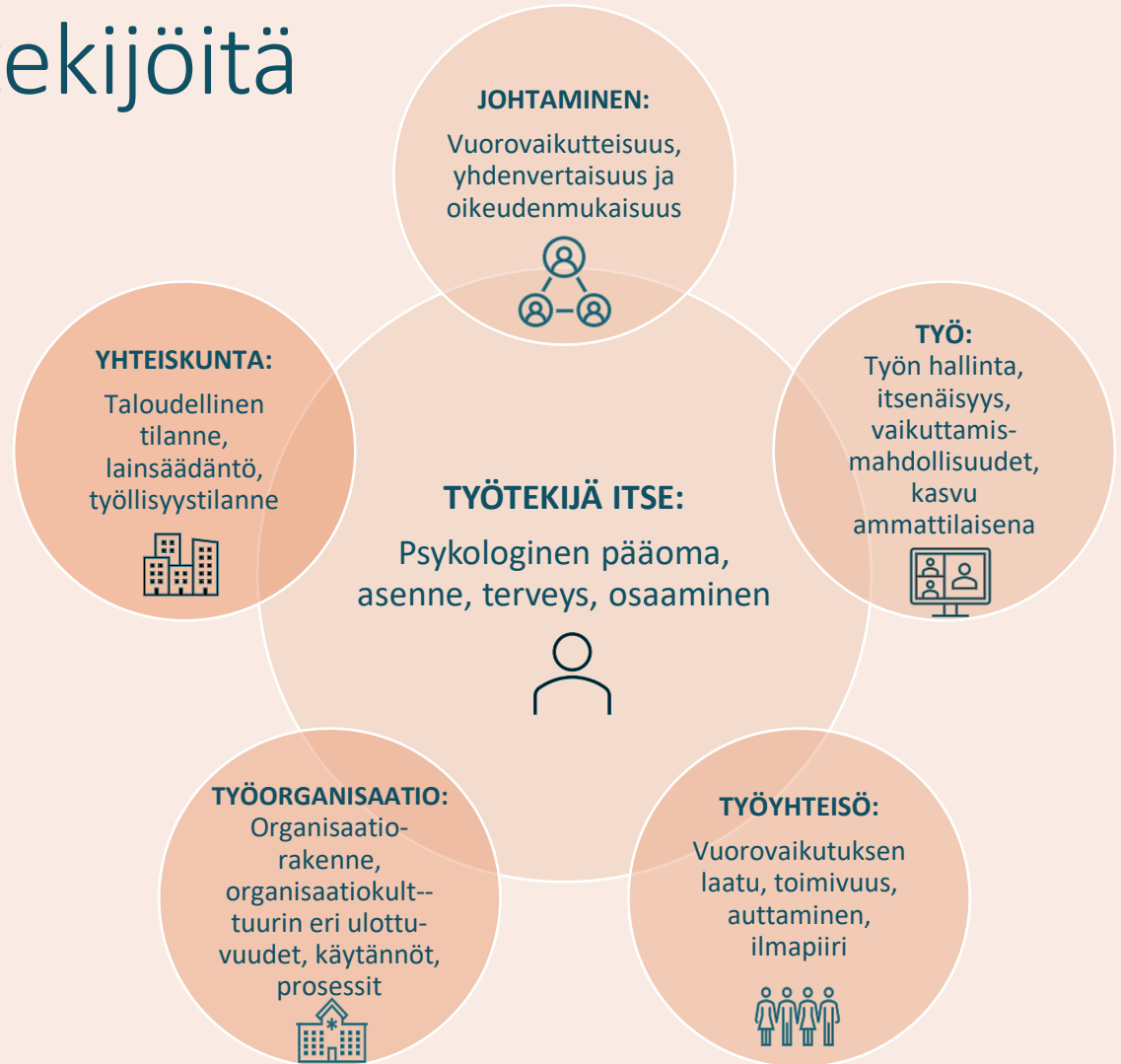
- Työn merkityksellisyys
- Työn imu
- Vahva ammatti-identiteetti
- Asiakkaiden kiitos

# Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

**TYÖHYVINVOINTI** on kokonaisuus, joka muodostuu mielekkästä työstä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista.

Työhyvinvointia pidetään ”pehmeänä” asiana, vaikka se ratkaisee onnistumisen talouden ”kovissa” luvuissa.

Hyvinvoinnin laaja-alainen edistäminen ja hyvä johtaminen ovat tutkitusti suoraan yhteydessä organisaation tulokseen.



# FCG.

## Työkykyjohtamisen kustannukset ja vaikuttavuus

# Johtamisen merkitys työhyvinvoinnille -

87 % henkilöstötuottavuuden kasvusta saadaan aikaan jokapäiväisellä johtamisella ja työllä henkilöstön kanssa

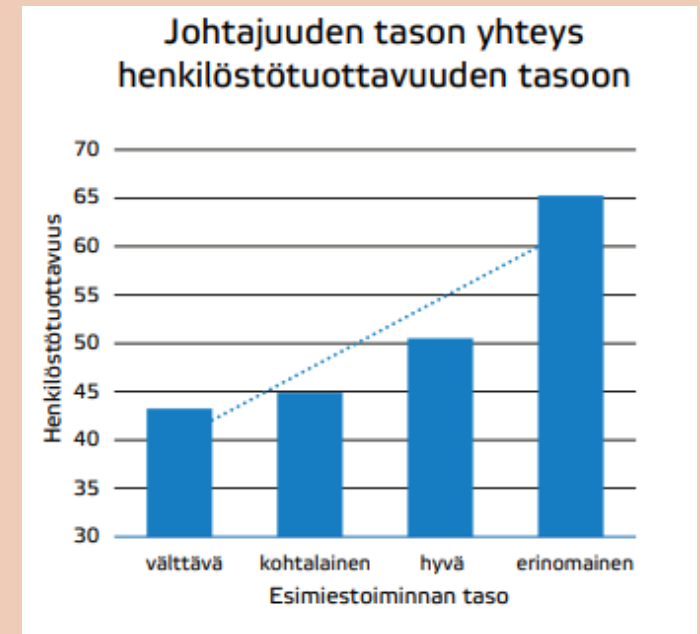
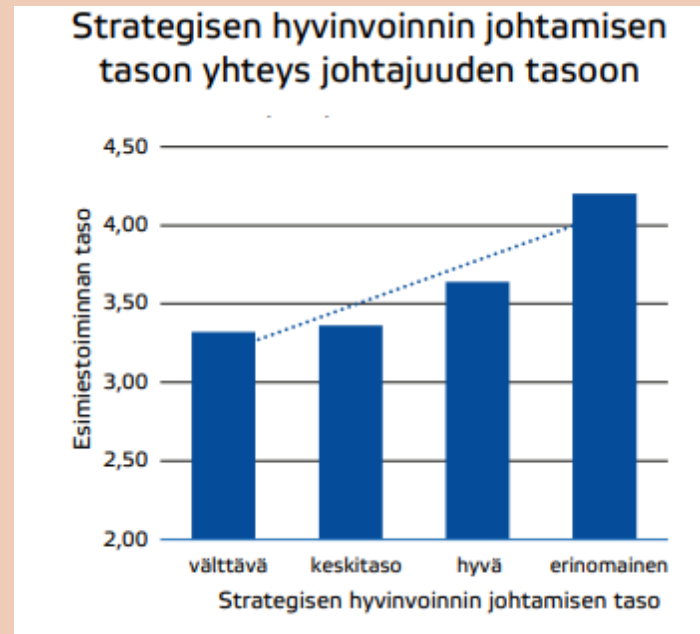


Henkilöstötuottavuuden kasvu pohjautuu motivaation, sitoutumisen, osaamisen, työn hallinnan ja koetun työkyvyn kehittymiseen. Huomion kiinnittäminen erityisesti niihin tekijöihin tukee hyvää onnistumista työssä ja työhyvinvoinnissa.

# Sairauspoissaolot - Henkilöstötuottavuus - Johtaminen

Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen ydin on tukea organisaation varsinaisen tehtävän vaatimia henkilöstön ja työyhteisön kyvykkyyksiä. Tämä luo pohjan kokonaisuuden johtamiselle – tavoitteille, mittareille, rooleille.

Hyvä johtaminen tukee tai jopa tuottaa hyvää johtajuutta. Johtajuuden ainoa tavoite on tukea ihmisiä ja heidän tuottavuuttaan osaamisen, motivaation ja työkyvyn kautta.



Ossi Aura: Strateginen hyvinvointi 2016 -tutkimus

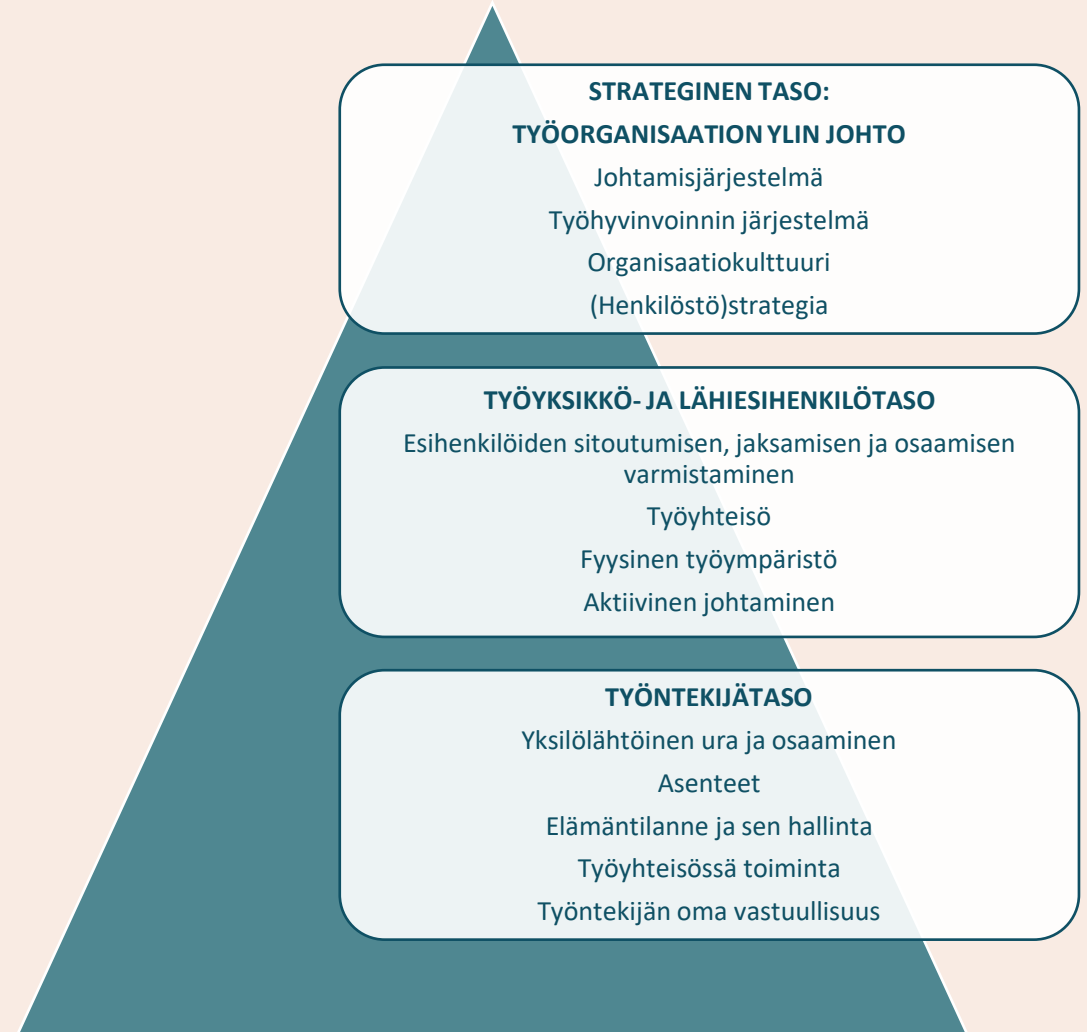
FCG.

# Työhyvinvoinnin johtaminen



# Työhyvinvointi johtamisena ja vastuuna kaikilla organisaation tasoilla

- Parhaassa tapauksessa työhyvinvointi on osana organisaation strategista johtamista
- Ei ainakaan vain HRn tehtävä
- Työhyvinvoinnin edistämisen näkökulma on mukana kaikessa tekemisessä, kaikissa päätöksissä ja organisaation jokaisen tason toiminnassa
- Tarvitaan riittävästi ajankohtaista tietoa henkilöstön osaamisesta, hyvinvoinnista, näkemyksistä ja tarpeista
- Tarvitaan määritellyt tavoitteet ja mittarit sekä systemaattista johtamista niiden mukaan



# Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen – Työpahoinvoinnin korjaamisesta työhyvinvoinnin edistämiseen ja kustannusten hallintaan

Pitkittyneen työkyvyttömyyden  
ehkäisy

- Yhteydenpito poissaolon aikana ja sidosryhmäyhteistyö
- Ammatillinen kuntoutus

Sairauspoissaolojen hallinta

- Sairauspoissaolojen raportointi ja seuranta
- Korvaava, kevennytty työ

Varhainen puuttuminen

- Varhaisen puuttumisen toimintamalli ja seuranta
- Välittävä ilmapiiri

Työhyvinvointia ylläpitävä johtaminen

- Johtamisen rakenteet ja esihenkilötyö
- Yksilökohtaisen ja työyhteisön hyvinvoinnin johtaminen ja seuranta

Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen

- Strateginen ja suunnitelmallinen henkilöstön hyvinvoinnin johtaminen
- Investoinnit työhyvinvoinnin kehittämiseen ja riittävät resurssit hyvään johtamiseen

# Ratkaisuita henkilöstön kestävään työhyvinvointiin ja sitä tukevaan johtamiseen

## Ratkaisuja konkreettisina keinoina



Suomessa 4/10 työntekijöistä kokee työpaikkansa hyväksi, ja esimerkiksi hyvän viestinnän, osallistamisen ja kehittymismahdollisuuksien toteutuvan.

Parhaissa työpaikoissa samoissa asioissa jopa 9/10 työntekijöistä kokee näiden asioiden toteutuvan.

Great Place To Work

FCG.

# Kiitos!

**Anitta Karioja**

Johtava asiantuntija

anitta.karioja@fcg.fi  
p. 0400 518 348

[www.fcg.fi](http://www.fcg.fi)