



JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSAAJA

Työsuojelun teemaseminaari 7.11.2017

Työkyvyttömyyden hinta

Työkyvyttömyyden taloudelliset ja inhimilliset
kustannukset

Hanna Joensuu

asiantuntijalääkäri

työterveyshuollon erikoislääkäri

Julkisen alan työeläkeosaaja



Hoidamme koko julkisen sektorin henkilöstön eläkeasioita.

Vastaamme kunta-alan eläketurvan rahoituksesta.



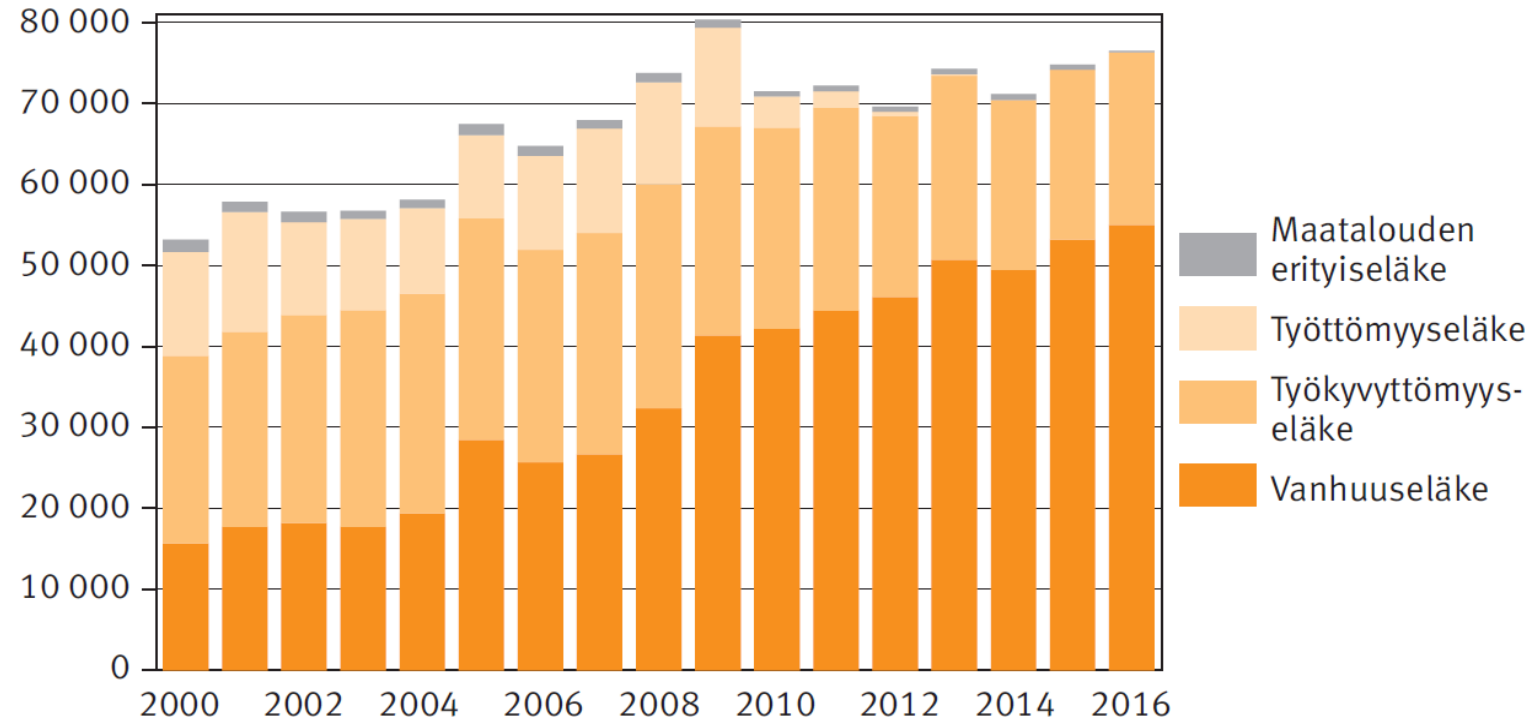
Kehitämme eläketurvaa ja työelämää.
Rakennamme hyvinvointia osana suomalaista eläkejärjestelmää.



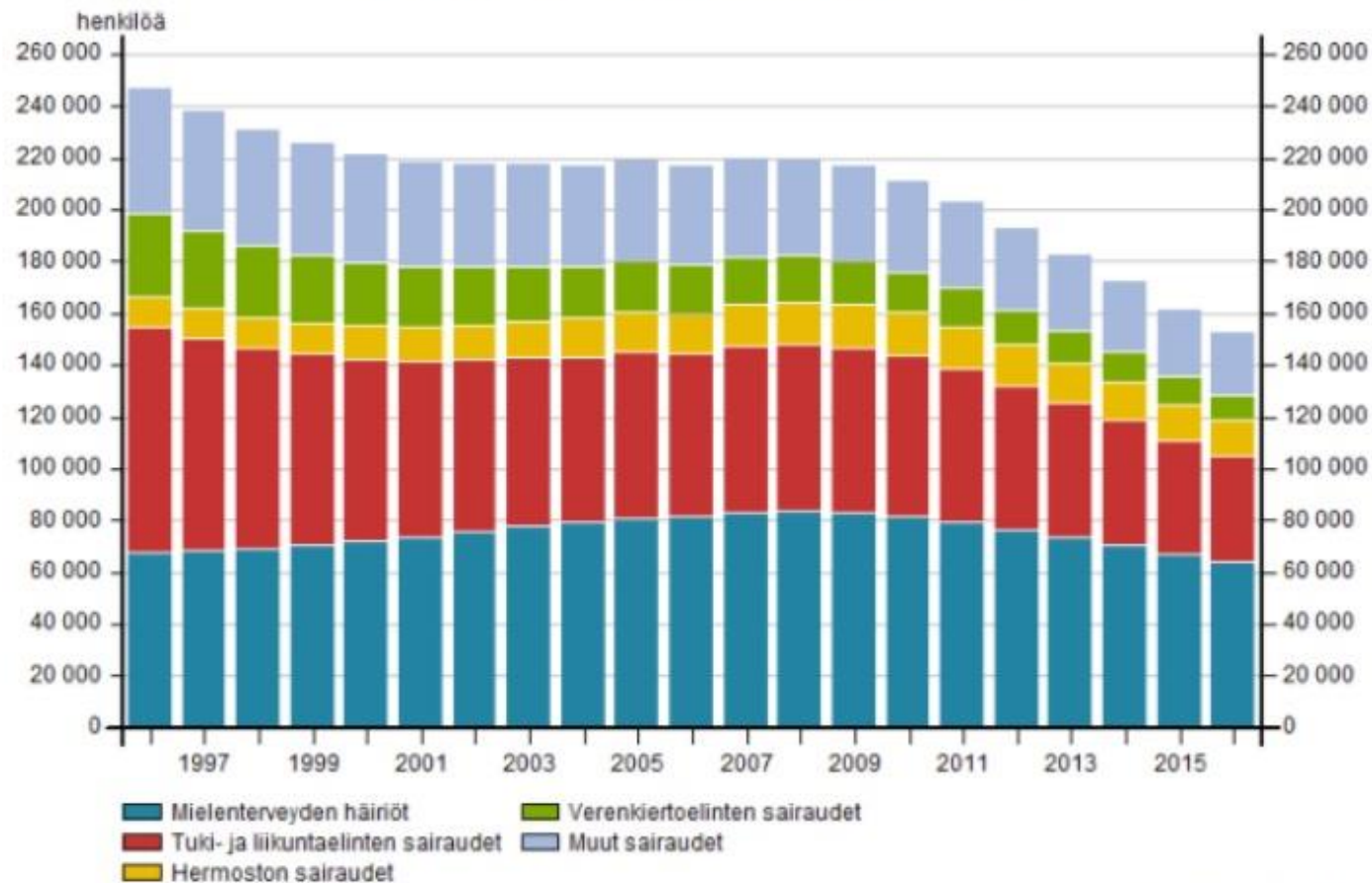
Kuvio 7.

Suomessa asuvat vuosina 2000–2016 eläkkeelle siirtyneet eläkelajin mukaan

Eläkkeelle siirtyneitä



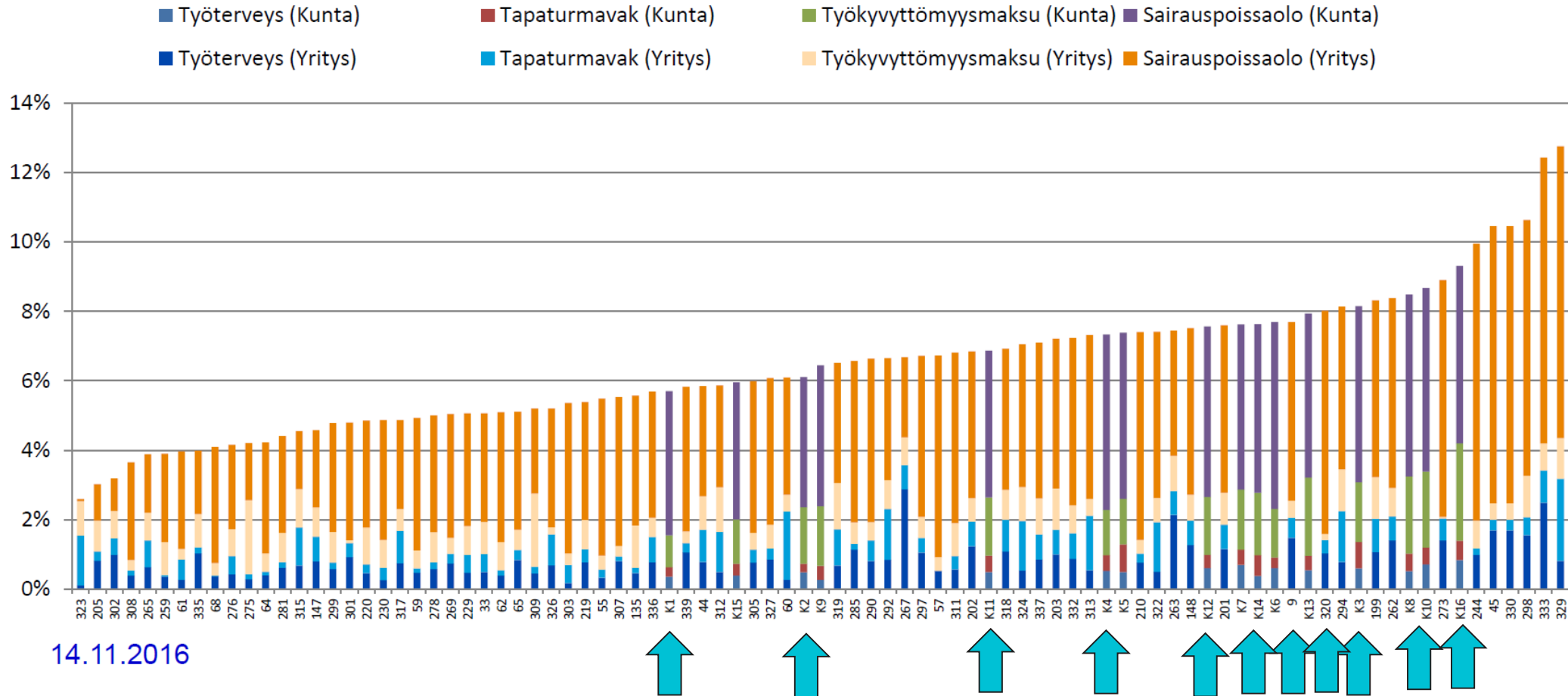
Työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkettä saaneet 1996-2016 työkyvyttömyyden pääasiallisen syyn mukaan



Eläketurvakeskus

Tekemättömän työn kustannukset vuonna 2015

Tekemättömän työn kustannus palkkasummasta (%)



Lähde: Tekemättömän työn kustannukset-projektin laskelmat.

Tutkimuksen avainluvut

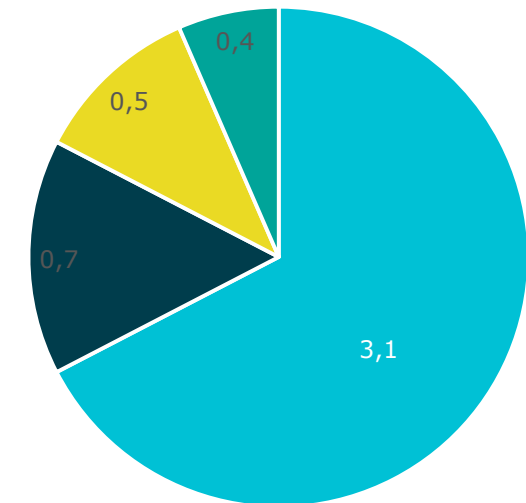
- Tekemättömän työn kustannus vuonna 2015 oli
 - yrityksissä keskiarvoltaan **6,39%** palkkasummasta ja vaihteluväliltään **2,59% - 12,7%**
 - kunnissa keskiarvoltaan **7,22%** palkkasummasta ja vaihteluväliltään **5,7% - 9,3%**
- Aineiston keskiarvotietojen perusteella tekemätön työ aiheuttaa Suomen yksityissektorilla arviolta **4,3 miljardin euron** ja kuntasektorilla **1 miljardin euron** vuosikustannukset

Lähde: Tekemättömän työn kustannukset-projektin laskelmat.

Kevan työkyvyttömyyden kustannuslaskennasta välittömät työkyvyttömyyskustannukset suurissa kaupungeissa ja sairaanhoitopiireissä



- Työkyvyttömyyden välitön kustannus
 - Yht. 440 milj. €
 - Palkkasummasta: Mediaani **4,7 %**, vaihteluväli 3,5 % - 5,7 %
- Välittömät sairauspoissaolokustannukset palkkasummasta
 - Mediaani **3,1 %**, vaihteluväli 2,2 % - 3,8 %
- Varhaiseläkemenoperusteiset maksut palkkasummasta
 - Mediaani **0,7 %**, vaihteluväli 0,4 % - 1,3 %
- Työterveyshuoltokustannukset palkkasummasta
 - Mediaani **0,5 %**, vaihteluväli 0,3 % - 0,8 %
- Tapaturmamaksut palkkasummasta
 - Mediaani **0,4 %**, vaihteluväli 0,2 % - 0,8 %



■ Välittömät sairauspoissaolokustannukset
■ Varhaiseläkemenoperusteiset maksut
■ Työterveyshuoltokustannukset
■ Tapaturmamaksut

Lähde: Keva, työelämäpalvelut.

Suuret kaupungit ja sairaanhoitopiirit välittömät työkyvyttömyyskustannukset: yhteenvetoa kustannuksista 2015



- Työkyvyttömyyden välitön kustannus suurimmissa kaupungeissa (n=18) ja sairaanhoitopiireissä (n=17) 440 milj. €
→ **palkkasummasta 4,7 %**
- Sairauspoissaolon päiväkustannus emt. organisaatioissa
→ **välitön kustannus n.100€, kokonaiskustannus n.240€**
- Kustannukset koko kuntasektorille
 - Kokonaiskustannukset (VM/EK:n suositusten mukaan laskettuna) kuntasektorille **10,8 % palkkasummasta**
 - Kuntasektorin kokonaiskustannukset siis **2 MRD euroa** vuosittain
 - Jos kaikki organisaatiot olisivat kustannustehokkaimmalla organisaation tasolla, säästyisi vuosittain **yli 500 milj. euroa**
- Keskeistä huomioida lyhyen ja pidemmän aikavälin säästöpotentiaaleja
 - Lyhyellä aikavälillä
 - Sairauspoissaolokustannukset: **2/3** välittömistä työkyvyttömyyskustannuksista, palkkasummasta 3,1 %
 - Huomiota erityisesti keskipitkiin ja pitkiin sairauspoissaoloihin
 - Pidemmällä aikavälillä
 - Varhaiseläkemenoperusteiset maksut: **1/6** välittömistä työkyvyttömyyskustannuksista, palkkasummasta 0,7 %

Mistä kustannukset koostuvat?

Sairauspoissaolojen kokonaiskustannukset (EK:n malli)*

Välittömät kustannukset:

- Poissaolojen hallinnointi (tilastointi, kuntoutus, työn uudelleen järjestely, rekrytointikulut)
- Poissaolojen korvaamisesta aiheutuvat välittömät kustannukset (sijaiset, ylityöt, ylimääräinen henkilöstö)
- Sairauspoissaoloon liittyvä palkka, vastikkeettomat vuosilomat, sekä näihin liittyvät lomarahat ja sivukulut.
- Työterveyshuoltokustannukset

Tapaturmamaksut

Välilliset kustannukset:

- Palveluille aiheutuvat kustannukset, kuten työssä olevien tuottavuuden aleneminen ja palvelujen toimitusvaikeudet.
- Tuotannon ja palvelujen laadun heikkenemisestä aiheutuvat välilliset kustannukset, kuten reklamaatioiden käsittely, virheiden tarkistamisen ja korjaaminen.
- Muut välilliset kustannukset, kuten työilmapiirin heikentyminen, kilpailukyvyyn heikentyminen ja maineen tai imagon heikentyminen.

* EK: Sairauspoissaolojen hallinta , 2009

Työkyvyttömyysmaksut

Miksi työhyvinvoinnin ja työkyvyn ongelmat maksavat?



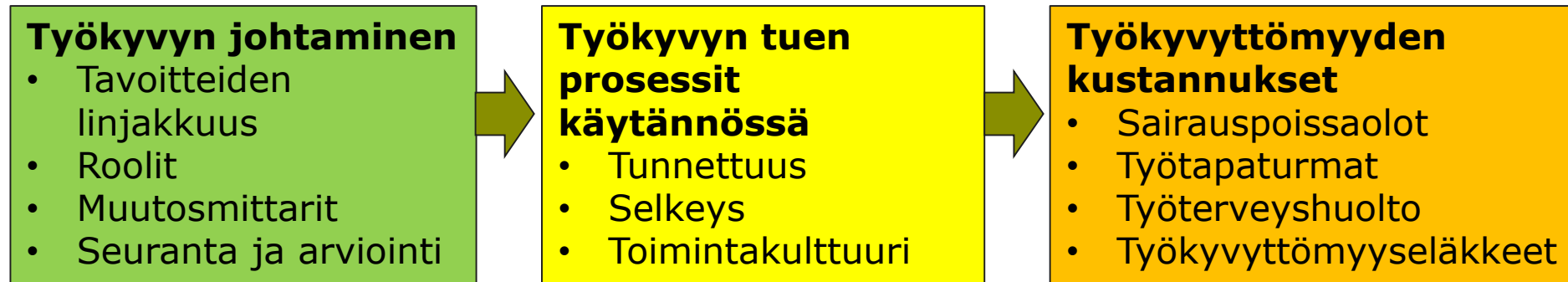
- Työpanos menetetään
- Joudutaan rekrytoimaan sijaisia ja teettämään ylitöitä
- Poissaoloja joudutaan hallinnoimaan
- Tuottavuus alenee
- Palvelujen laatu heikkenee (reklamaatioita, virheitä, korjauksia)
- Työilmapiiri heikkenee, imago kärsii
- Työterveyshuollon, tapaturmavakuutuksen ja työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset nousevat

Entä inhimilliset kustannukset?

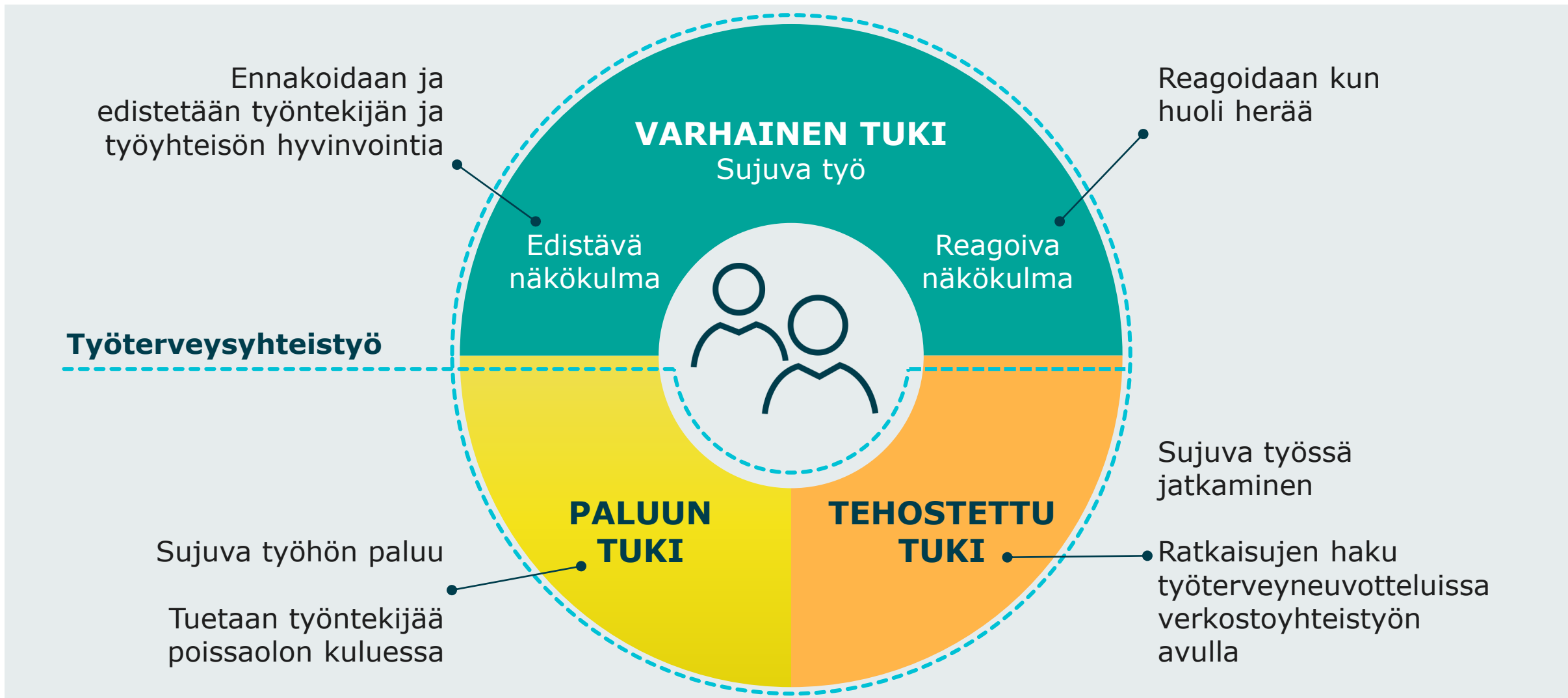


- Keskustele vieressä istuvan kanssa hetki miten sinä näet työkyvyttömyyden aiheuttamat inhimilliset kustannukset?
- Työllä on terveyttä edistävä vaikutus
- Työyhteisön puuttuminen saattaa kapeuttaa sosiaalista elämää
- Taloudelliset mahdollisuudet osallistumiseen heikkenevät
- Osaaminen saattaa rapautua
- ...

Työkyvyttömyyden kustannukset kuvaavat työkykyjohtamisen ja työkyvyn tuen prosessien toimivuutta



Aktiivisen tuen toimintatavan kokonaisuus



Matalan ja korkean kustannuksen organisaatiot Kevan vakuuttamilla organisaatioilla

Eroja sairauspoissaoloihin reagoimisessa



■ Matalan kustannuksen organisaatiot

- Sairauspoissaoloihin puuttuminen ennakoivaa toimintaa
- Puuttumisen rajat matalia
- Omailmoitusraja tyypillisemmin 5-7 kalenteripäivää
- Puuttumisen rajoissa ja sp-seurannassa huomiota useammin kumulatiivisuuteen ja jaksoihin. Myös lyhyet, mutta useasti toteutuvat sp:t huomioitu puuttumisen rajoissa.
- Yhteys 30-60-90 sääntöön looginen
- Painotetaan keskusteluiden tärkeyttä, keskustelulla selkeä formaatti, kirjallinen dokumentaatio edellytetään, raportin toimitustaho ja toimenpiteitä edellytetään
- SP:n ja toimenpiteiden seurannassa selkeät roolit ja vastuut, seuraavia tahoja useita (jaettu vastuu). Vastuuta myös väliportaalla (toimialajohto)
- Pitkän sairausloman keskeyttäminen ja työhön paluu tarvittaessa
- Eryistä huomiota puheeksiottoon, ristiriitatilanteisiin (lähiesimiestuki)

■ Korkean kustannuksen organisaatiot

- "Omia puuttumisen rajoja". Ohut yhteys 30-60-90 sääntöön
- Puuttumisen rajat varsin korkeita
- Sairauspoissaoloihin puuttuminen osa tehostettua tukea
- Lähiesimiesten toimenpiteitä ei seurata HR tai toimialajohdon osalta
- Omailmoitusraja tyypillisemmin 3 kalenteripäivää
- TTH:n eri ammattiryhmien hyödyntäminen kapea-alaista



Organisaatioiden välillä ei eroja

Onko sp-seuranta automaattista vai manuaalista (sitoutuminen)

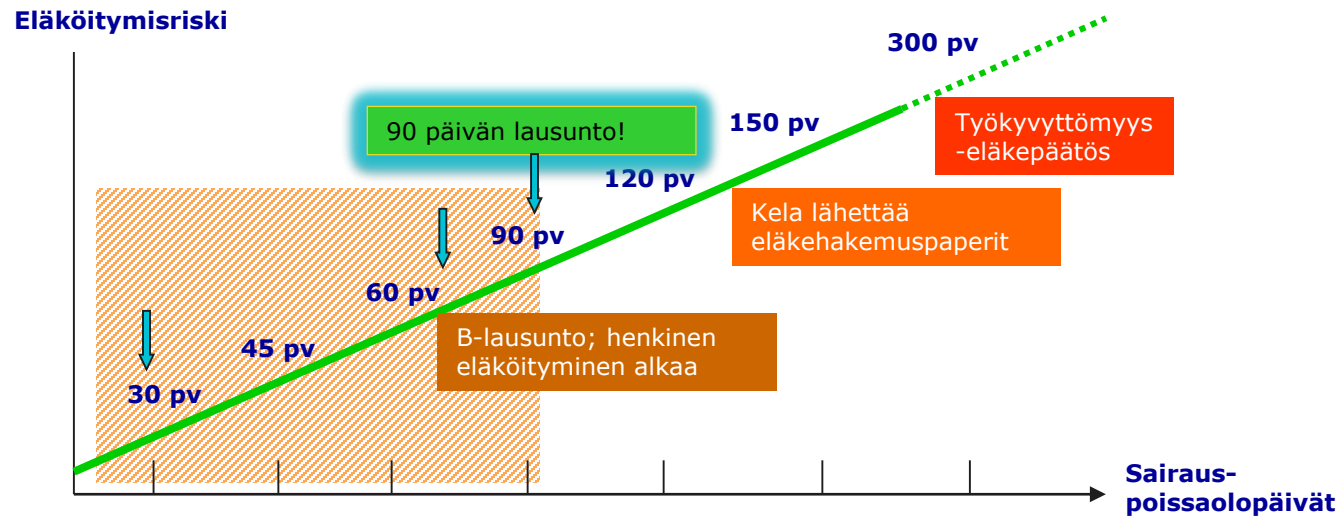
Työkyvyn johtaminen

- Strategiset dokumentit eivät ole linjassa keskenään työhyvinvointi- ja työkykyasioissa (ml. työterveyden toimintasuunnitelma)
- Strategiset dokumentit ovat vanhentuneita (taloudellinen sopeuttaminen)
- Työkyvyn johtamiselle asetetut tavoitteet, mittarit ja seuranta puutteellisia
- Epäselvyyttä miten tavoitteet muuntuvat käytännön suunnitelmiksi ja toimenpiteiksi sekä roolit ja vastuut
- Työkykyjohtamisen johdonmukaisuus johtamisen kaikilla tasoilla jää epäselväksi
- Työhyvinvointia ja työkyvyttömyyttä koskevan tiedon hyödyntäminen puutteellista (esim. tyhy-kyselyt)

Aktiivinen tuki

- Toimintamallin osia puuttuu
- Ei sisällä ennakoivaa / edistävää toimintaa
- Toimintamallia käytetään hajanaisesti
- Hälytysrajoihin liittyvät toimenpiteet, vastuut, seuranta ja arviointi sopimatta
- Prosessikuvaukset usein puuttuvat
- Järjestelmä sairauspoissaolojen seuraamiseksi saattaa puuttua
- Yhteys 30-60-90 sääntöön, muut päivärajat
- Toimijoiden roolit ja vastuut ei riittävän konkreettisella tasolla
- Linjajohdon tai TTH rooli määrittelemättä
- Ohjeistus painottuu sairauspoissaolojen seurantaan, eikä siinä huomioida työkyvyn heikentymistä kuin terveydellisistä syistä
- Toimintavan juurruttaminen työyksiköittäin tai toimialoittain puutteellista
- Ei ole varmistettu miten henkilöstö on sisäistänyt toimintatavan
- Mallin käyttöön ei ole koulutettu riittävästi

Miksi poissaoloihin on reagoitava ajoissa?



Eläköitymistä edeltävät yleensä pitkittyvät ja toistuvat sairauslomat, joihin on puututtava ajoissa. Tulevan kustannusuhan torjuntaan on todellisuudessa aikaa **3 kuukautta**.

**Miten varhaistaa
ammattilliseen
kuntoutukseen
ohjautumista?**

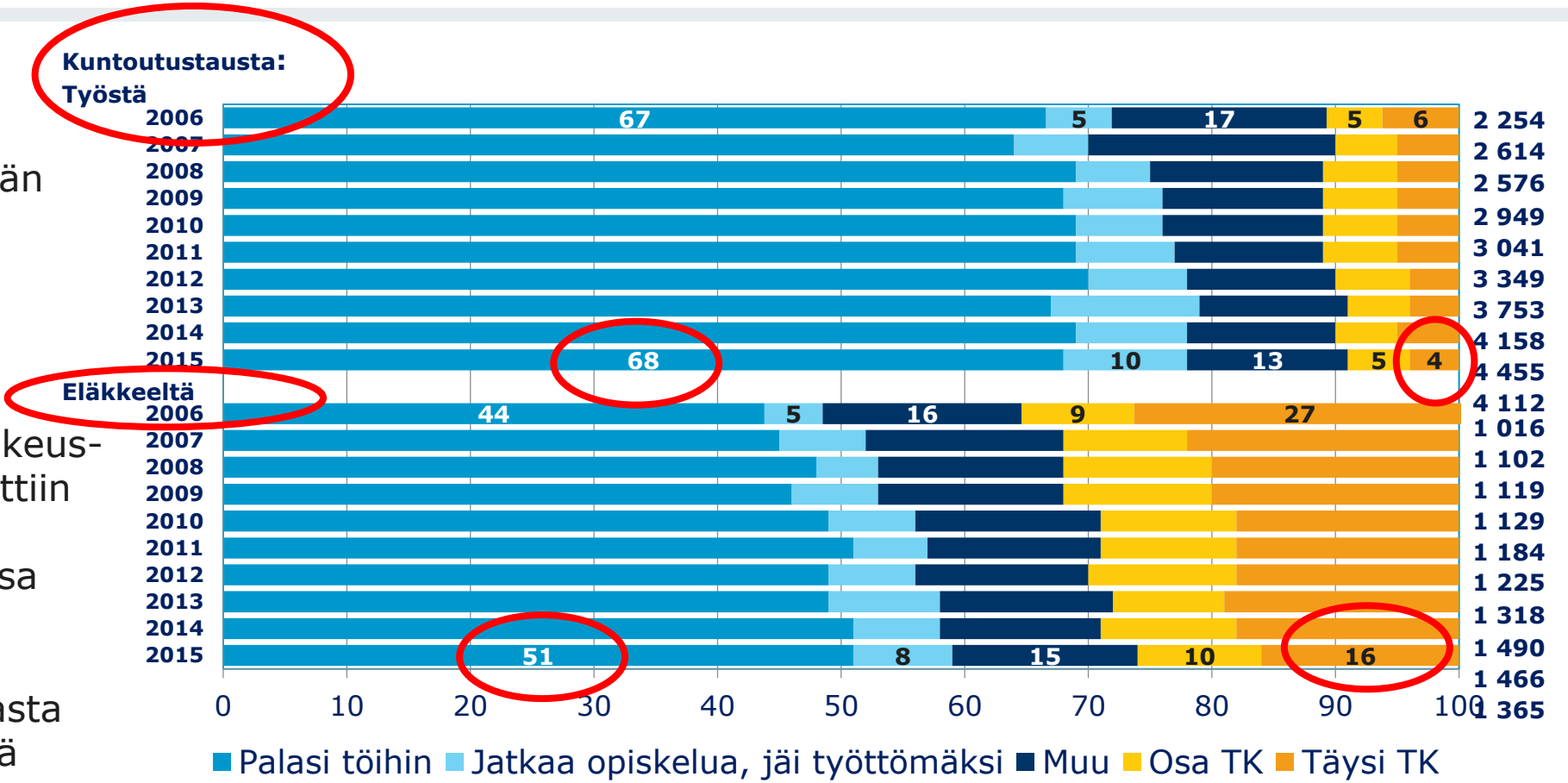
Kuntoutus on vaikuttavampaa kun se alkaa varhaisemmin

➤ Kuntoutuksella päästään parempiin tuloksiin, jos kuntoutus aloitetaan riittävän aikaisin

➤ Kevan vuoden 2016 myönteisistä kuntoutusoikeuspäätöksistä 44,7 % annettiin työkyvyttömyyseläkettä/kuntoutustukea haettaessa



Kuntoutuksen näkökulmasta tällöin ollaan jo myöhässä



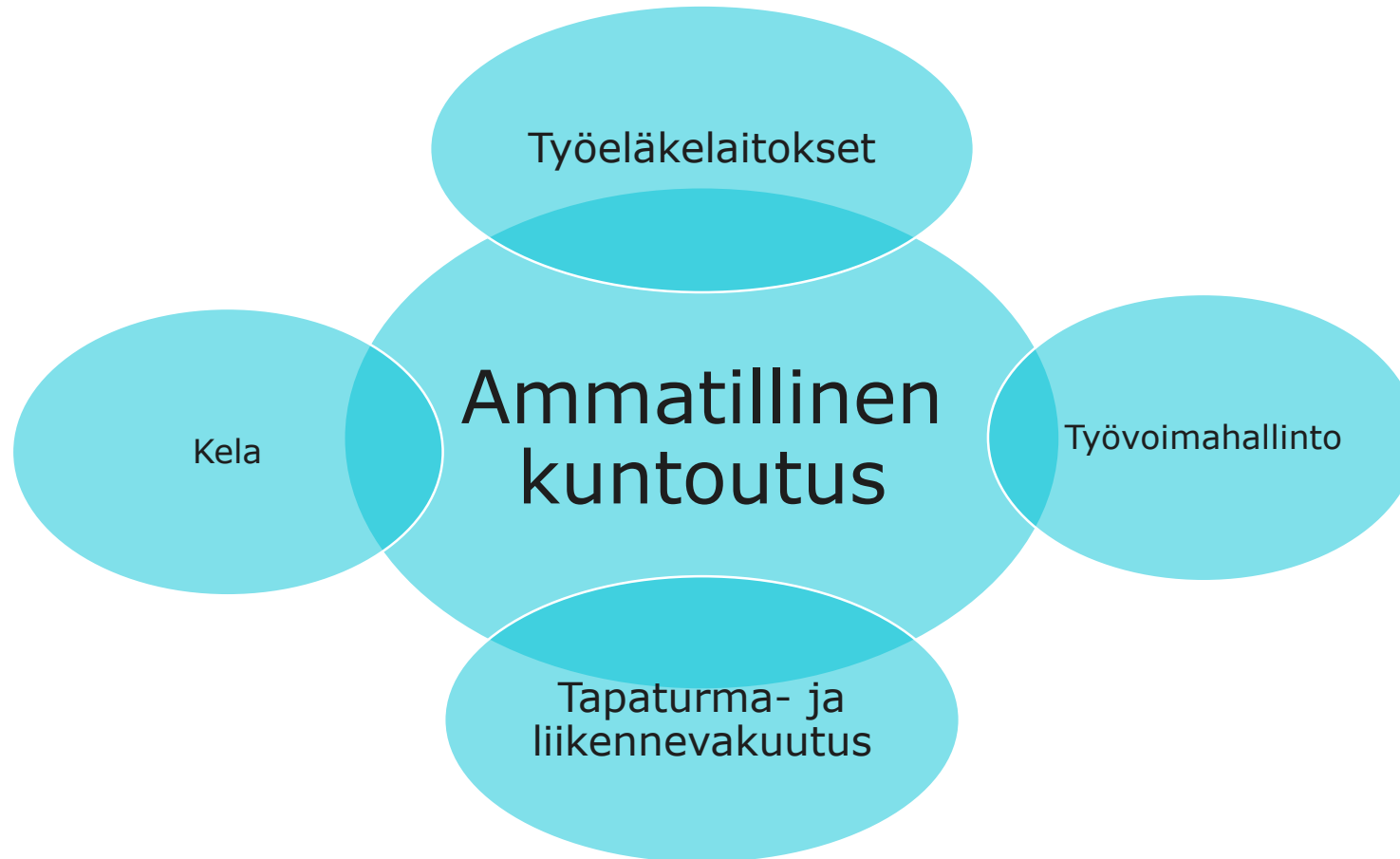
Lähde: ETK

Ammatillinen kuntoutus

- Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on, että osatyökykyinen työntekijä voi jatkaa työelämässä terveydellisistä rajoitteistaan huolimatta
- Vakiintuneen työhistorian omaavat hakevat ammatillista kuntoutusta työeläkelaitoksestaan
- Julkisen alan työntekijöiden ammatillista kuntoutusta hoitaa Keva



Kuntoutuksen toimijat



- Terveydenhuollon toimijat (työterveyshuolto, erikoissairaanhoido, yleinen terveydenhuolto) ovat avainasemassa ammatilliseen kuntoutukseen ohjaamisessa

Osatyökykyisen polku: esimerkkinä ”Mikko”

- Kevassa laskettu esimerkkitapauksen pohjalta työkyvyttömyyden kustannukset työnantajan näkökulmasta ja työntekijän tulonmenetykset sairauspoissaolopäiviltä 0-300 päivää
- Kyse välittömistä kustannuksista
- Ei ota huomioon välillisiä tai inhimillisiä kustannuksia
- Mikko 48-vuotias kirvesmies
- Suorittanut muurarin perustutkinnon, talonrakennusalan ammattitutkinnon ja useita rakennusalan kursseja
- Kokonaistyöhistoria on n. 29 vuotta
- Työnkuvaan kuuluu vaihtelevia rakennustöitä, maalausta, laatoitusta ja kirvesmiehen tehtäviä
- Selkävaivojen vuoksi aloittanut käynnit fysioterapiassa vuonna 2014
- Sinnitellyt työssään, ei sairauspoissaoloja

I. skenaario: sairauspoissaolo pitkittyy

- Työkyvyn johtamiselle asetetut tavoitteet, mittarit ja seuranta puutteellisia
- Työkyvyn tuen toimintatapa ei sisällä ennakoivaa/edistävää näkökulmaa
- Hälytysrajoihin liittyvät toimenpiteet, vastuut, seuranta ja arviointi sopimatta:
 - yhteys työntekijän ja työpaikan välillä katkeaa
 - hoito- ja kuntoutussuunnitelman seuranta ei ole
- Toimijoiden roolit ja vastuut eivät ole riittävän konkreettisella tasolla
- ” Ei häiritä Mikkoa sairauslomalla, annetaan hänen sairastaa”



MYÖHÄINEN REAGOINTI LISÄÄ KUSTANNUKSIA: TALOUDELLISET MENETYKSET JA OSATYÖKYKYISYYS

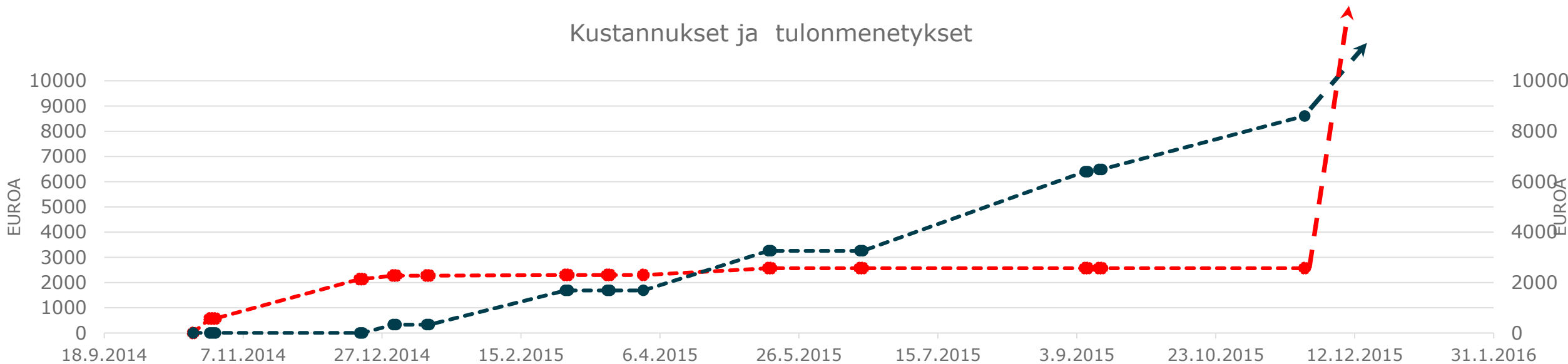
(sairauspoissaololta tk-eläkkeelle)



"Mikon" tulonmenetykset loka 2014-marras 2015: **8600 € +**
Tulonmenetykset kunt.tuella
1.12.2015 alkaen (kunt.tuki n.
1500 e/kk)
~33000 €/3 v. aikana

Työnantajan kustannukset loka 2014-marras 2015: **2600 € +**
välilliset kustannukset +
Varhe-maksu työnantajalle
1.12.2015 alkaen **~96000 €**

Kustannukset ja tulonmenetykset



II. Skenaario: työssä jatkaminen ammatillisen kuntoutuksen keinoin

- Yhteys työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa on säännöllistä ja suunnitelmallista
- Esimies toimii organisaation työkyvyn tuen toimintatavan mukaisesti (esim. kehityskeskustelu, varhaisen tuen keskustelu, miettii työjärjestelymahdollisuuksia)
- Mietitään verkostoyhteistyössä (työntekijä, työnantaja, työterveyshuolto) hyvissä ajoin keinoja työssä jatkamisen tukemiseksi
- -> roolit ja vastuut selkeät, prosessikuvaukset tehty
- -> toimintatavan juurruttamiseen kiinnitetty huomiota

- ” Miten tuemme Mikkoa työssä jatkamisessa osatyökykyisyydestä huolimatta ja se huomioiden”



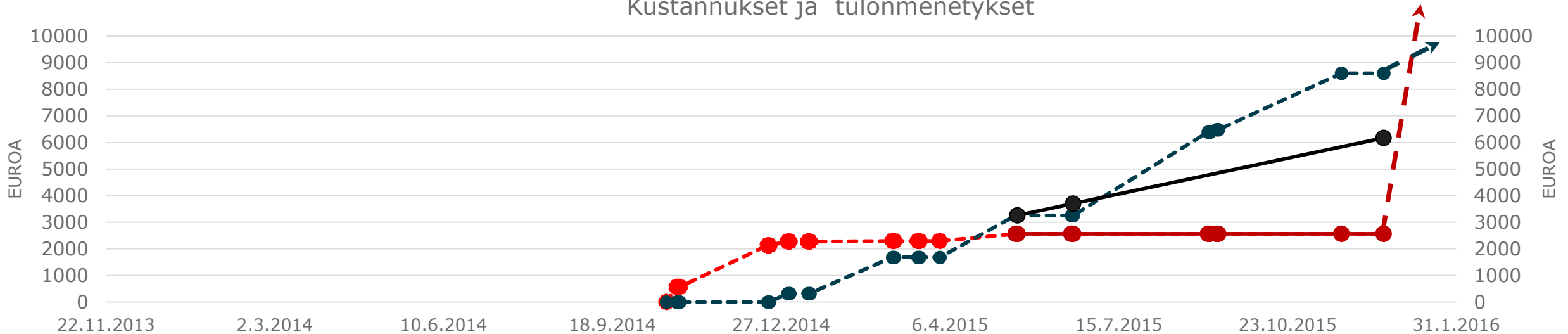
Taloudelliset menetykset ja osatyökykyisyys: työkokeilu ja uudelleen koulutus 16.5.-19.12.2015



”Mikon” tulonmenetykset sairauspoissaolon ja uudelleen koulutuksen ajalta **6200 €**
Vs.
 Tulonmenetykset ilman uudelleen koulutusta **8600€** + tulonmenetykset mahdollisen kuntoutustuen aikana (3vuotta) **33 000€**

Työnantajan kustannukset sairauspoissaolon ja uudelleen koulutuksen ajalta **yht. 2600 €** + välilliset kustannukset
Vs.
 Kustannukset ilman uudelleen koulutusta 2600€ + väl. Kust. + Varhe-maksu työnantajalle 1.12.2015 alkaen **~96000 €**

Kustannukset ja tulonmenetykset



Lähde: Kevan osatyökykyisen polku

-●- Kustannus työnantajalle
 -●- Tulonmenetykset Mikolle
 -●- Kustannus työnantajalle TK
 -●- Tulonmenetykset Mikolle TK

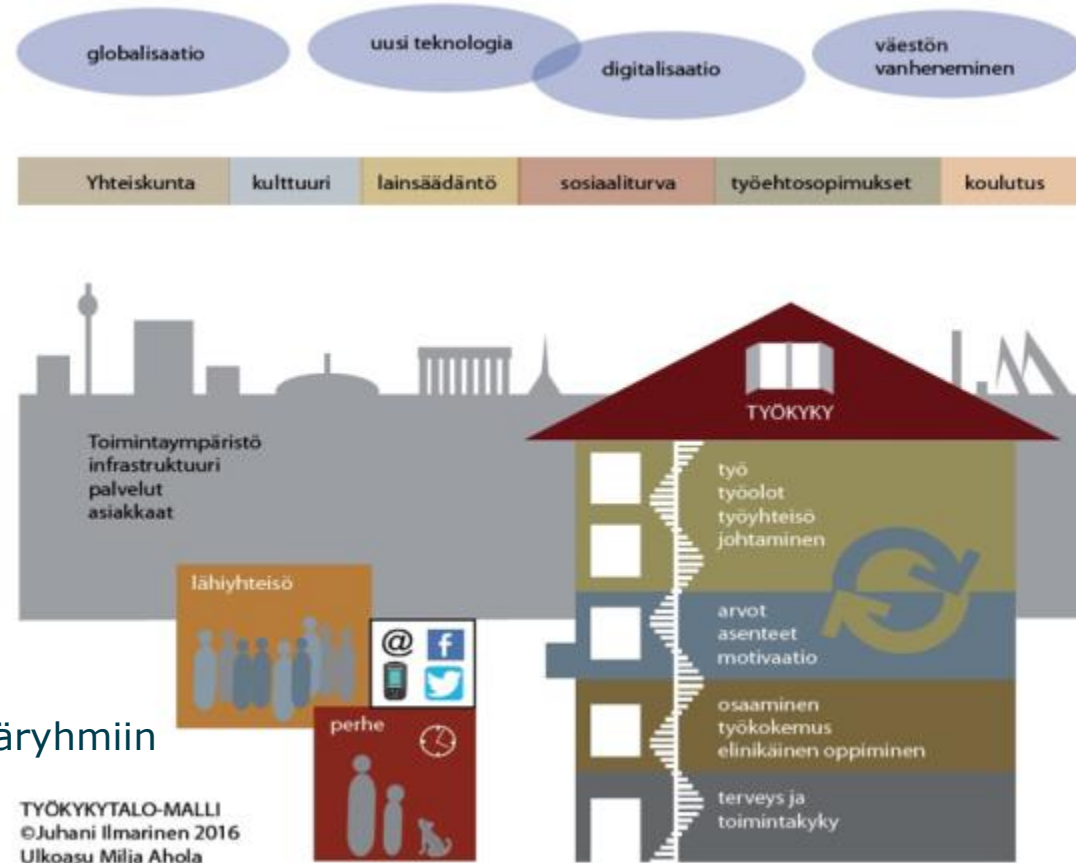
Työkyky tulevaisuuden työelämässä

Julkisen vallan sääntelymahdollisuudet muuttuvat, työnantajuus muuttuu, Pitkät työsuhteet samalla työnantajalla harvinaisempia, työntekijän omavastuu korostuu

Työn ja muun elämän raja haurastuu aikaisempaa enemmän

Uudenlaisia organisaatioita, itseohjautuvuus lisääntyy, valmentava johtaminen, **arvot, kulttuuri korostuvat**

Arvot muuttuvat hitaasti, nuorten suhtautuminen työhön hieman erilaista verrattuna vanhempiin ikäryhmiin



Työ muuttuu, digitaalisuuden hyödyntäminen, kone-ihminen-työparit, ihmistyön uusi rooli, uudet ammatit, työkykyriskien painopiste muuttuu, myös uusia riskejä

Osaaminen vanhenee aikaisempaa nopeammin, **kyky oppia uutta tärkeää ja korostuvaa**

Terveydentila ja toimintakyky paranevat keskimäärin, uudet hoitomuodot, toisaalta uudet riskit, sosioekonomiset erot edelleen relevantteja, merkittävät innovaatiot mahdollisia terveydenhoidossa

- Työn suuri määrä ja edes kiire ei välttämättä aiheuta sairauksia. Vaarallisia asioita ovat työn pakkotahtisuus ja puuttuvat mahdollisuudet itse vaikuttaa töiden järjestelyyn ja sisältöön. Komenteleva ja epädemokraattinen esimies ja huonot ihmissuhteet työpaikalla näyttävät olevan vaarallisia. Eri ammateissa sairastumisriski vaihtelee paljon. Johtajilla riski on pienin ja fyysistä, mekaanista työtä tekevillä suurin. Emme kuitenkaan tiedä, johtuvatko ammattiryhmien erot itse työstä vai muista elämänoloista.

- Työnantaja vastaa työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä
- Työntekijä vastaa omalta osaltaan työkyvystään ja turvallisesta tavastaan tehdä työtä
- Esimies johtaa työyhteisöä
- Työyhteisö rakentuu työntekijöistä
- Esimies vastaa omasta vuorovaikutuksen tavastaan
- Työntekijä vastaa omasta vuorovaikutuksen tavastaan
- Työyhteisölle rakentuu vuorovaikutuksen tapa
- Yhdessä rakentuu hyvä työilmapiiri joka lisää työn imua ja tukee työssä jatkamista
- Organisaatiossa on toimiva johtamisen järjestelmä, jossa työkykyjohtaminen on osa hyvää johtamista ja työkykyä edistetään, tuetaan ja palautetaan.

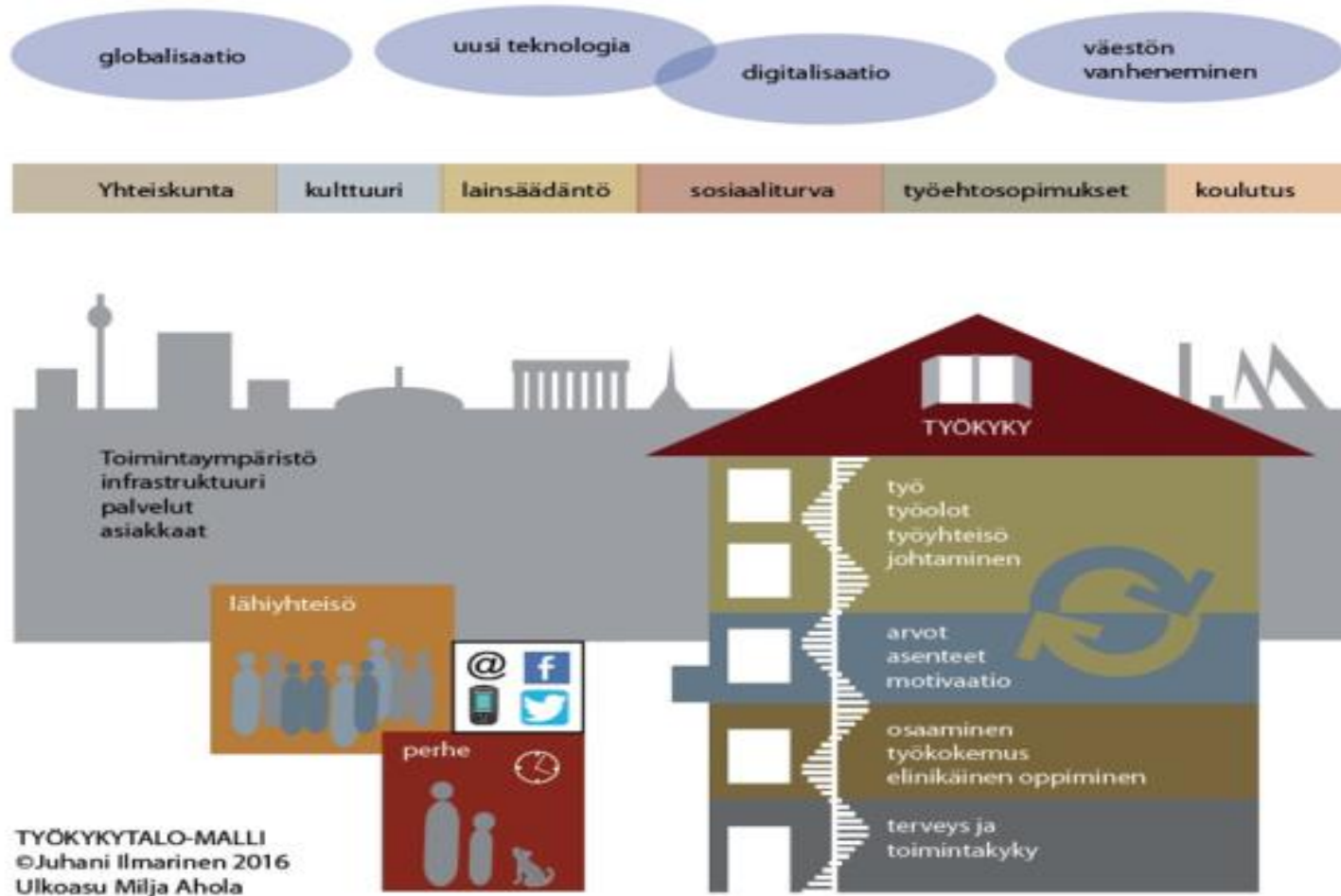


Työkyky ja työhyvinvointi työuran eri vaiheissa



	Työn imu	Työkykyriski	Alentunut työkyky	Eläköityminen, työkyvyttömyys, työhön kyvyttömyys
Työuran vaihe	Työ koetaan mielekkääksi ja sujuu pääsääntöisesti hyvin	Työkyvyn ongelmia, jotka edetessään saattavat uhata työuran jatkoa	Työkyky on alentunut vaarantaen työssä jatkamisen	Työkyvytön tai haluton jatkamaan työssä, jäädään vanhuuseläkkeelle
Työntekijän tavoite	Mielekäs työ	Työkyvyn säilyttäminen	Työssä jatkaminen työkyky huomioiden	Toimeentulon turvaaminen
Työnantajan tavoite	Tyytyväiset ja tuottavat työntekijät	Työn sujumisen turvaaminen ennakoiden	Työn sujumisen turvaaminen, työkyvyttömyys kustannusten hallinta	Hiljaisen tiedon siirtäminen arvostava uuteen työhön tai eläkkeelle saattaminen

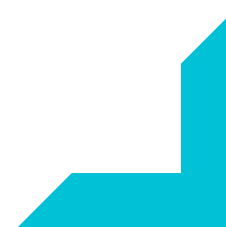
Työkykyjohtamisen haastava kenttä - yhdessä







Kiitos



Kuvio 5.

Suomessa asuvat työkyvyttömyyseläkkeensaajat ikäryhmittäin vuosina 1990–2016

