

Työhyvinvoinnin tukeminen säästää

Anu Kukkonen ^{1*}

¹ Laurea University of Applied Sciences, Finland

SHORT COMMUNICATION

1 Johdanto

Työstä poissaolot ovat iso kustannus yrityksille ja yhteiskunnalle. Jokainen toki on joskus sairaana ja tällöin ei työssä voi olla. Valtaosa sairaslomista onkin lyhyitä, pääsääntöisesti erilaisista infektioista johtuvia. Paljon on kuitenkin myös pitkiä poissaoloja, joihin voidaan vaikuttaa. (Mäkelä 2019.)

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön laskelmien mukaan menetetyistä työpanoksesta aiheutuu työpaikoille ja yhteiskunnalle vähintään 2 miljardin euron kustannukset kuukaudessa (STM.fi). Vuonna 2010 Suomessa puutteelliseen työhyvinvointiin liittyviä kustannuksia laskettiin olevan 41 miljardia euroa. Näistä sairaspöissaolokustannukset olivat noin 7 miljardia euroa, ennenaikaiset eläkkeet noin 18 miljardia euroa, työtaturmat noin 2 miljardia euroa, presentismi eli sairaana työskentely noin 7 miljardia euroa sekä terveyden- ja sairaanhoitokulut noin 7 miljardia euroa. Näiden kaikkien kustannusten katsotaan olevan sellaisia, joihin työhyvinvoinnilla ja sen tukemisella voidaan vaikuttaa. (Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuskulainen, S., Viluksela, M., Virtanen, S. 2013,12.)

Näiden lukujen valossa ei ole yhdentekevää, miten ihmiset työssä voivat ja miten heidän työhyvinvointiaan tuetaan. Työntajien tulisi olla kiinnostuneita työntekijöidensä työssä jaksamisesta ja panostettava työntekijöidensä työhyvinvointiin. On sanottu, että ”yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuottaa 6 euroa takaisin” (STTK). Kustannukset työstä poissaoloista ovat isot ja on kaikkien etu, että niitä pyritään kaikin tavoin vähentämään. Työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeä keino vähentää menetetyistä työpanoksesta aiheutuvia kustannuksia.

2 Menetetty työpanos

Menetetty työpanos on se kustannus, joka työnantajalle syntyy tekemättömästä työstä. Nämä kustannukset koostuvat työterveyshuoltomenoista, sairauspöissaolokustannuksista, tapaturmavakuutusmaksuista sekä työkyvyttömyyseläkemuksista. (Kauppinen ym. 2013, 14.) Menetetty työpanos voidaan laskea työntekijän palkasta sivukuluineen. Työkyvyttömyyseläkkeissä laskelman perusteena voidaan käyttää menetetyä työpanoksen potentiaalia ja sen arvoa. (Rissanen, M., Kaseva, E. 2014,3.)

Sairaspöissaolot ovat yksi suurimmista asioista, joista kertyy menetettyä työpanosta. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on tehnyt laskelmia laskelmassa menetetyistä työpanoksista ja niistä aiheutuvista kustannuksista. Laskelmissa on eritelty lyhyet ja pitkät sairaspöissaolot. Vuonna 2012 pitkien sairaspöissaolojen menetetyt kustannukset olivat n 1.7 miljardia euroa. Saman verran olivat myös lyhyiden poissaolojen kustannukset vuodessa. Yhteensä sairaspöissaolojen menetetyä työpanoksen kustannus oli vuonna 2012 n 3.4 miljardia euroa. Yhtä palkansaajaa kohtaan tämä tarkoittaa n 1600 euron kustannusta vuodessa. Muita menetetyä työpanoksen kustannuksia tuovat sairaana työskentely (n 3.4 miljardia euroa), työtaturmat (2-2.5 miljardia euroa), ammattitaudit (100 miljoonaa euroa) sekä työkyvyttömyys (n 8 miljardia euroa). (Rissanen, M., Kaseva, E. 2014.)

Sairaslomapäivien määrää eri työpaikoilla seurataan tarkasti ja määrät vaihtelevat paljonkin eri ammattiryhmien, sukupuolten ja toimialan välillä. Työolobarometrin mukaan vuonna 2011 keskimääräinen sairaspöissaolojen määrä Suomessa oli noin 7,5 työpöivää työntekijää kohti. (Kauppinen ym. 2013,13.)

* Corresponding author e-mail address: anu.e.kukkonen@gmail.com

JAMK Journal of Health and Social Studies

Provided by JAMK University of Applied Sciences

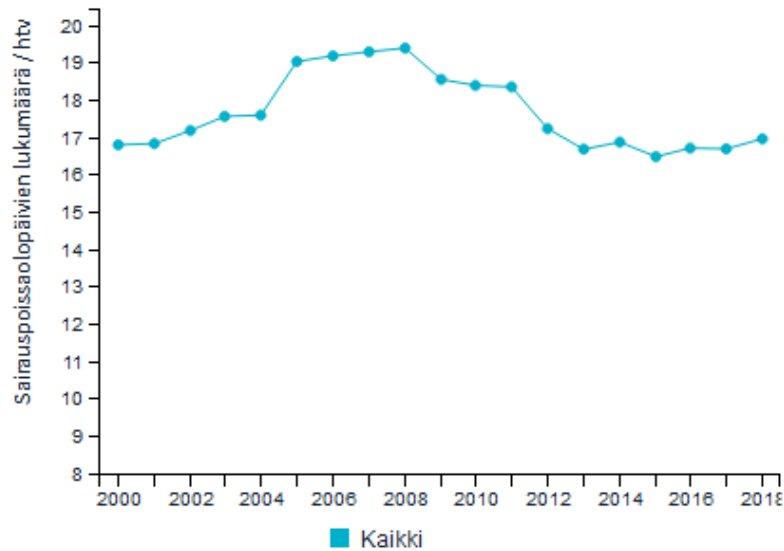
URN: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-2490-029X-23>

Citation: Kukkonen, A. (2020) Työhyvinvoinnin tukeminen säästää, JAMK Journal of Health and Social Studies, e22-e29.



SAIRAUSSPOISSAOLOT

Yhteensä koko Kunta10-aineistossa



Kuvio 1. Sairauspoissaolojen lukumäärä/htv (Työelämätiето 2019).

Kunta 10 tutkimuksessa on tarkasteltu kuntatyöntekijöiden sairauspoissaoloja useana vuonna. Kunta 10 tutkimus tehdään joka toinen vuosi 11 eri kunnan työntekijöille. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluu noin 90000 kuntien palvelussa olevaan työntekijää. Koska kysely on tehty jo 20 vuoden ajan, kertoo se hyvin kuntatyöntekijöiden henkilöstön hyvinvoinnista ja terveydestä. (Työterveyslaitos a.) Vuonna 2018 kuntatyöntekijöiden keskimääräinen sairauslomapäivien määrä oli 17 päivää/henkilötyövuosi. Vuonna 2011 sairauslomapäivien määrä oli 18,3 päivää, josta poissaolot laskivat selkeästi. Vuonna 2017 poissaolot olivat 16,7 päivää eli sairauslomapäivät ovat kääntyneet uudestaan noususuuntaan. (Työelämätiето 2019.)

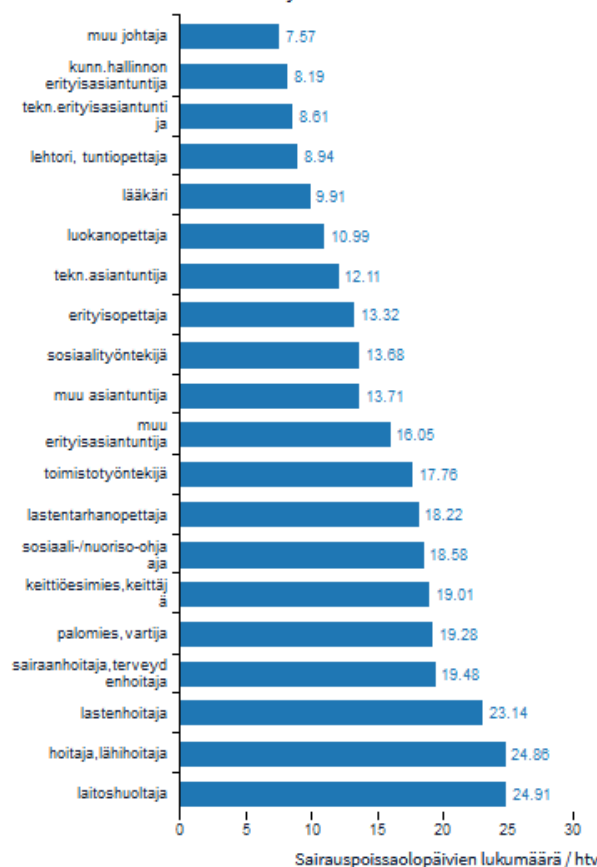
Eniten poissaolopäiviä oli laitoshuoltajilla (24,91), toiseksi eniten hoitajilla ja lähihoitajilla (24,86). Vähiten poissaolopäiviä oli johtajilla (7,57) ja hallinnon erityisasiantuntijoilla (8,19). (Työelämätiето 2019) Sairauslomapäivien määrä kertoo omalta osaltaan työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Jos työssä ei voida hyvin, saatetaan jäädä helpommin sairauslomalle. Työhyvinvoinnin kasvaessa sairauslomapäivien määrä vähenee (STM.fi).

Sairauslomapäivän kustannukset vaihtelevat, on katsottu kuitenkin, että keskimääräinen sairauslomapäivän kustannus on n 350 euroa/päivä (Schugh 2017). Tämä on suuri kustannus, esimerkiksi lähihoitajien kohdalla se tekee vuoden 2018 poissa-olopäivillä 8750 euroa vuodessa.

Toinen suuri kustannuserä menetetyistä työpanoksesta on työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2019 20 300 henkilöä (Eläke-turvakeskus). Työeläkkeet Suomessa rahoitetaan työnantajilta, työntekijöiltä ja yrittäjiltä kerättävillä työeläkemaksuilla (Eläketurvakeskus). Suurtyöntajat voivat itse vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeiden maksusummaansa. Työkyvyttömyyseläkemaksuun nimittäin vaikuttaa se, kuinka paljon yrityksen työntekijöille on myönnetty työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeitä. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä vaikuttaa siihen, mihin työeläkemaksuluokkaan yritys kuuluu. Mitä pienempään maksuluokkaan yritys kuuluu, sitä vähemmän työkyvyttömyyseläkemaksuja sen tarvitsee suorittaa. (Ilmarinen.) Koska työkyvyttömyyseläkkeiden määrä vaikuttaa näin työnantajan maksuihin, on työntajalle kannattavaa huolehtia työntekijöidensä työssäjaksamisesta.

POIKKILEIKKAUS AMMATEITTAIN 2018

20 suurinta ammattia henkilötyövuosien mukaan



Kuvio 2. Kuntatyöntekijöiden sairauslomapäivien määrä ammattiryhmittäin. (Työ-elämätieto 2019).

3 Yleisimmät sairaspöissaolojen syyt

Sairaspöissaolossa perusteena on se, että sairaus pahenee työssä tai lääkäri on todennut sairauden, joka heikentää työkykyä. Lyhyitä sairaspöissaoloja tulee kaikille. Jos työssäolo hidastaa sairastuneen toipumista tai vaarantaa toisten terveyden, on syytä olla työstä pöissa. Joskus sairasloma voi pitkittyä. Tällöin lääkäri on todennut työntekijällä olevan sellaisen sairauden, että työnteko ei onnistu. (Työterveyslaitos b.)

Suurimmat pidempien sairaspöissaolojen syyt vuonna 2018 kelan tilastojen mukaan olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveydenhäiriöt. Näistä mielenterveydenhäiriöt ovat yleistyneet aiemmasta. (Kela.fi.)

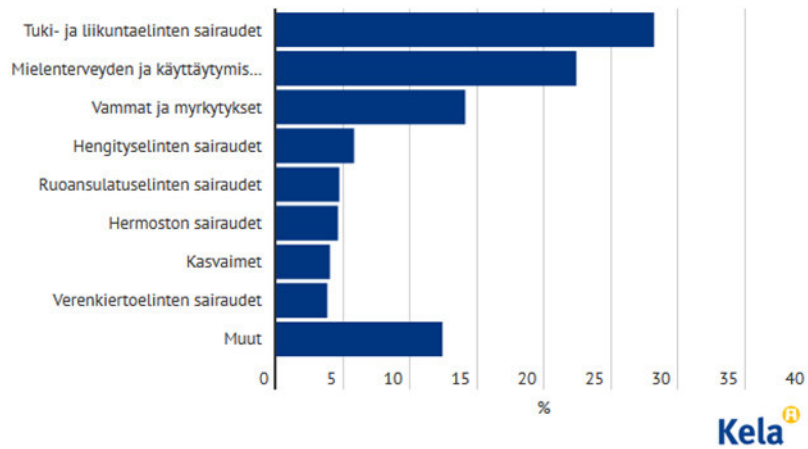
Tuki- ja liikuntaelinsairauksien kokonaiskustannusten on arvioitu olevan vuodessa 3-4 miljardia euroa. Nämä koostuvat pääasiassa sairaspöissaolo- ja työkyvyttömyyskustannuksista. Ne aiheuttavat myös paljon kipua ja lääkärissä käyntejä. (Tuki- ja liikuntaelinliitto.fi.)

Mielenterveyden häiriöiden kustannuksiksi on arvioitu 11 miljardia euroa vuodessa. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat suuri syy myös työkyvyttömyyseläkkeisiin, joista jo lähes puolet myönnetään mielenterveydellisistä syistä. (Mieli.fi.)

Työkyvyttömyyseläkkeelle jätiin useimmiten samoista syistä kuin pidemmille sairauslomille. Syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen oli 33 %:lla siirtyneistä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 31 % eläkkeensaajista. Suurin yksittäinen syy työkyvyttömyyseläkkeeseen oli masennus. (Eläketurvakeskus 2019.)

Sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet että mielenterveyden häiriöt ovat sellaisia, että niihin voidaan ja pitää puuttua. Puuttuminen pitää tehdä riittävän ajoissa ennekuin tilanne pääsee pitkittymään. Kustannukset näistä sairauksista johtuvista pöissaoloista ovat isot jo pelkästään menetety työpanoksen määränä.

Alkaneet sairauspäivärahaudet yleisimpien sairauspäiryhmien mukaan vuonna 2018



Kuvio 3. Alkaneet sairauspäivärahaudet (Kela.fi).



Kuvio 4. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Työterveyslaitos d).

4 Varhaisen puuttumisen malli

Jotta sairauksiin ja niiden aiheuttamiin poissaoloihin pystytään puuttumaan tarpeeksi ajoissa, esimiehille on kehitetty puuttumisen avuksi ns. varhaisen puuttumisen malli. Tämä malli on käytössä jo useassa työpaikassa. Se on esimiehen työväline, jonka avulla työntekijän työkykyä uhkaavat ongelmat pystytään havaitsemaan ja ottamaan puheeksi mahdollisimman varhain sekä löytämään yhdessä työterveyshuollon ja työntekijän kanssa ratkaisuja työhön palaamisen tueksi. (Varhaisen tuen malli.)

Varhaisen puuttumisen mallia suositellaan, jos sairausloma kestää yli 30 vrk yhtä-jaksoisesti vuoden aikana tai poissaoloja tulee yli 30 vuorokautta vuodessa. Mallia suositellaan käytettäväksi myös silloin, jos lyhyitä poissaoloja (1-3 vrk) kertyy neljä neljän kuukauden aikana. (Varhaisen tuen malli.) Työnantajalla on velvollisuus puuttua sairauslomiin jos työntekijällä on useita lyhyitä sairauslomia tai jos sairausloma pitkittyy (Työterveyslaitos b).

Ilmarisen oppaassa pidä huolta – välitä varhain kannustetaan yrityksiä sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyyn tuottavuusnäkökulmasta. Oppaan mukaan yhden työntekijän poissaolopäivän ennaltaehkäisy tuo yrityksen liiketulokseen jopa 415 euroa lisää. (Ilmarinen). Jo tämän vuoksi sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen poissaoloihin kannattaa.

5 Työhyvinvoinnin tukeminen

Työhyvinvointi ja sen tukeminen ovat tärkeitä keinoja sairauspoissaolojen vähentämiseen. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Kun ihminen voi työssä hyvin, työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (STM.fi.) Investoinnit työhyvinvointiin maksavat itsensä moninkertaisina takaisin (Työterveyslaitos c).

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet asiat. Sen muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Tärkeät työhyvinvointia lisäävät tekijät ovat hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön hyvä ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (STM.fi.) Työhyvinvointi syntyy arjessa ja se on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla (Työterveyslaitos d).

Työhyvinvointiin panostaminen on hyvin kustannustehokasta. Suomalaiset yritykset panostavat vuosittain työhyvinvointiin noin 2 miljardia euroa. Suurin osa tästä menee henkilöstökoulutukseen sekä työterveyshuoltoon. Lisäksi rahaa kuluu liikunta- ja kulttuuripalveluiden tukemiseen, henkilöstöruokailuun sekä työhyvinvointia edistäviin projekteihin. Kansantaloudellinen hyöty tästä panostuksesta on noin 35

miljardia ja liiketaloudellinen hyöty potentiaali noin 4,5 miljardia euroa (Kauppinen ym. 2013, 14.) Voidaan siis ajatella, että työhyvinvointiin panostaminen on taloudellisesti järkevää ja kustannushyötysuhteeltaan kannattavaa.

6 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto perustuu työturvallisuuslakiin. Sen mukaan jokainen työnantaja, joka on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia, on myös velvollinen järjestämään työntekijöilleen työterveyspalveluja. Työnantaja voi järjestää työterveyspalvelut itse tai yhdessä toisen työnantajan kanssa. Työnantaja voi myös hankkia palvelut kunnalliselta työterveysyksiköltä tai yksityiseltä palveluntuottajalta. (Työterveyslaitos e.)

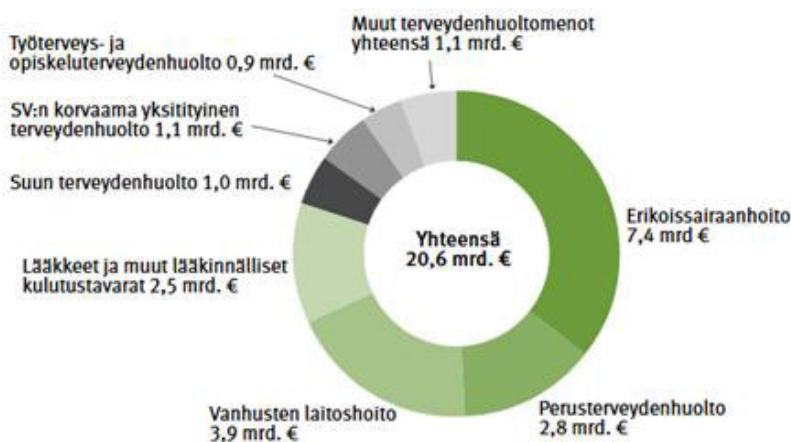
Valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista määritellään, että työterveyshuollon on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Toimintaan kuuluu työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen. (708/2013.) Työterveyshuollon painopisteen tulisi olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa (Takala, E-P., Leino, T., Harjunpää, K., Hirvonen, M., Kauranen, T., Liljeström, K., Syyrimaa, S., Österbacka, O. 2019).

Työterveyshuollon piiriin kuuluu valtaosa työssäkäyvistä ihmisistä. Takalan ja kumppaneiden selvityksessä työterveyshuollon toiminnasta ja laadusta arvioitiin, että työterveyshuollon piirissä on 91 % kaikista palkansaajista ja 82 % työllisestä työvoimasta. (Takala E-P, ym. 2019, 30.)

Työterveyshuollon kustannukset ovat vain pieni osuus terveydenhuollon kokonaiskustannuksista. Vuonna 2017 työterveyshuollon kustannukset olivat noin 815 miljoonaa euroa. Työntekijää kohden keskimääräiset kustannukset olivat 439 euroa. (Työelämätieto 2020.) Näistä kustannuksista 371 miljoonaa aiheutui ehkäisevän työterveyshuollon palveluista ja 444 miljoonaa euroa sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluista (Kelan työterveyshuoltotilasto 2017). Koko Suomen terveydenhuollon menot vuonna 2017 olivat 20,6 miljardia euroa (THL.fi). Tähän verrattuna työterveyshuollon menot olivat varsin pienet, vain noin 4,3 % terveydenhuollon kokonaiskustannuksista.

Hyvä ja toimiva työterveyshuolto on tärkeässä osassa työhyvinvoinnin lisäämisessä. Se on tärkeä yhteistyökumppani esimiehelle sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Työterveyshuolto myös tukee työntekijän terveyttä ja hyvinvointia omalta osaltaan.

Suomen terveydenhuollon kokonaismenot vuonna 2017



Kuvio 5. Suomen terveydenhuollon kokonaismenot (Kelan työterveyshuoltotilasto 2017).

7 Työhyvinvoinnin taloudellinen arviointi

Terveydenhuollon taloudellisessa arvioinnissa voidaan käyttää neljää eri menetelmää. Kustannusten minimointianalyysia voidaan käyttää, kun kaikki menetelmät tuottavat saman lopputuloksen. Tällöin voidaan valita kustannuksiltaan halvin menetelmä. Terveydenhuollossa tämä menetelmä sopii harvoin taloudellisen arvioinnin perustaksi. (Räsänen & Sintonen 2013.)

Toinen taloudellisen arvioinnin menetelmä on kustannus-hyötymenetelmä. Tässä arviointitavassa mitataan kustannuksia sekä hoidon vaikuttavuutta rahassa. Tämäkin menetelmä on terveydenhuoltoon yksinään huonosti sopiva, koska hoidon vaikuttavuutta on hankala mitata rahassa. Määriteltäessä terveyshyötyjä rahallisesti on otettava huomioon inhimillinen pääoma eli terveyden menettämisestä arvioitu rahallinen menetys. Lisäksi on otettava huomioon maksuhalukkuus eli kuinka paljon ollaan valmiita maksamaan interventioista. (Räsänen & Sintonen 2013.)

Parhaiten terveydenhuollon taloudellisen arvioinnin menetelmiksi sopivat kustannus-vaikuttavuusanalyysi sekä erityisen hyvin kustannus-utiliteettianalyysi. Kustannus-vaikuttavuusanalyysissa terveysvaikutuksia mitataan helposti mitattavissa olevilla yksiköillä kuten esimerkiksi lisävuosilla. Kustannus-utiliteettianalyysissa otetaan mukaan elämän laadun mittaaminen. (Räsänen & Sintonen 2013.)

Työhyvinvoinnin tukemista ja sen taloudellista vaikutusta voidaan mitata puhtaasti rahassa. Tällöin arvioinnissa

voidaan käyttää kustannus-hyötymenetelmää. Työnantajat voivat laskea, mitkä ovat menetetyt työpanoksen kustannukset ja toisaalta mitkä ovat työhyvinvoinnin tukemisen kustannukset. Tämä tosin ei tuo esille työhyvinvoinnin tukemisen kaikkia hyötyjä.

Työhyvinvoinnin tukemisen taloudellisessa arvioinnissa voidaan käyttää apuna myös kustannus-vaikuttavuusanalyysia. Työnantajat voivat mitata työntekijöiden työvuosia ja vaikuttaa siihen, miten pitkään ihmiset jaksavat olla työssä. Tämä on tärkeää myös yhteiskunnalle. Jokainen työvuosi lisää on poissa eläkemaksuista.

Kustannus-utiliteettianalyysi on myös hyvin käyttökelpoinen arvioinnissa työhyvinvoinnin tukemisen taloudellista merkitystä. Tämä sopii ehkä parhaiten arviointimenetelmäksi, tosin se on myös hankalimmin mitattavissa. On tutkittu, että korkea työhyvinvointi, lisää myös tyytyväisyyttä muuhun elämään. Koska aikuinen ihminen viettää ison osan ajastaan työssä, ei ole yhdentekevää, miten työssä viihtyy. Jos työntekijä kokee edes ajoittain innostusta työssään, hänen työhyvinvointinsa on parempi. Työssä koettu innostus lisää myös yleistä tyytyväisyyttä elämään. (Martela & Jarenko 2014.)

8 Pohdinta

Työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeää ja siihen kannattaa panostaa. Työhyvinvointi koostuu pienistä ja usein ilmaisista asioista, hyvästä työilmapiiristä, hyvästä ja kannustavasta esimiestyöstä sekä turvallisesta ja mielekkästä työstä. Työhyvinvoinnilla tai

työpahoinvoinnilla on kuitenkin merkittävät taloudelliset vaikutukset. Tämän vuoksi on tärkeää lisätä työntekijöiden työhyvinvointia työnantajien, työterveyshuollon ja työntekijöiden yhteistyöllä. Sairaspoissaoloihin on hyvä puuttua mahdollisimman varhain ja pyrkiä estämään niiden pitkittyminen tai ihmisen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen. Tämä on kaikkien meidän sekä työnantajien, esimiesten että työntekijöiden vastuulla.

STTK teki vuonna 2017 kyselyn työhyvinvoinnin tukemisesta työpaikoilla Kyselyyn vastanneista 57 % koki, että heidän työpaikallaan ei edistetä lainkaan tai edistetään melko huonosti suunnitelmallista työssä jaksamista ja työhyvinvointia. (STTK 2017). Tämä on huolestuttava asia ja työpaikkojen olisi hyvä kiinnittää työhyvinvoinnin lisäämiseen paljon enemmän huomiota.

Suuri osa pitkien sairaslomien ja työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista on sellaisia, jotka tavalla tai toisella liittyvät työhyvinvointiin. Paljon poissaoloja liittyy mielenterveydellisiin syihin, joten näihin olisi hyvä pystyä vaikuttamaan. Esimiehen tuella, hyvän työilmapiirin luomisella ja hyvällä työterveyshuollolla saataisiin näitä kustannuksia varmasti laskemaan. Vuonna 2019 mielenterveyshäiriöt tulivat ensimmäisen kerran suurimmaksi syyksi siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle (Eläke-turvakeskus 2019). Tämä kehityskulku vaikuttaa huolestuttavalta ja kertoo ihmisten työhyvinvoinnista tai paremminkin työpahoinvoinnista. Ei ole tarkoituksenmukaista, että 6700 ihmistä jää vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveydellisistä syistä. Noista 6700 eläkkeelle siirtyvästä 3800 jää työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksen vuoksi. (Eläketurvakeskus 2019.)

Menetetyn työpanoksen kustannukset sairaslomista ja työkyvyttömyyseläkkeistä ovat työnantajille ja yhteiskunnalle isot. STTK:n artikkelissa työpahoinvoinnista on päädytty jopa 24-25 miljardin euron vuotuisiin menetyksiin (STTK 2016). Kansantaloudellisesti olisi tärkeä saada tuota summaa pienemmäksi. Tämä ei vaadi isoja rahallisia ponnisteluja vaan enemmänkin ajattelutavan muutosta ja pieniä panostuksia työhyvinvointiin ja sen lisäämiseen.

Työpaikoilla olisi hyvä kiinnittää huomiota johtamiseen ja esimiestyöhön. Esimies luo työyhteisöön omalta osaltaan työhyvinvointia lisäävän ilmapiirin. Esimiehen tehtävänä on kuunnella työntekijöitä ja puuttua työssä jaksamisen haasteisiin mahdollisimman varhain. Johtamisella luodaan rakenteet ja mahdollisuudet työhyvinvoinnin lisäämiseen työpaikoilla.

Työhyvinvoinnin lisääminen on myös jokaisen työntekijän vastuulla. Jokainen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa työpaikan ilmapiiristä. Jokainen voi kysyä työkaveriltaan mitä kuuluu. Jokainen on myös vastuussa omasta jaksamisestaan. Jos huomaa jaksamisessaan ja

työhyvinvoinnissaan haasteita, on hyvä lähteä hakemaan siihen apua ja tukea.

Työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeä asia ja siihen meidän jokaisen kannattaa panostaa. Työhyvinvointia tukemalla saadaan aikaan rahallista säästöä sekä myös parannetaan ihmisten elämänlaatua.

Lähteet:

Eläketurvakeskus. Suomen työeläkkeensaajat. Viitattu 10.4. 2020 <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/elakkeensaajat/tyoelakkeensaajat/#toggle-id-2>

Eläketurvakeskus. Työeläkemaksut. Viitattu 10.4.2020 <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elakkeiden-rahoitus-ja-sijoitustoiminta/tyoelakemaksut/>

Eläketurvakeskus. 2019. Tiedote. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään yhä useammin masennuksen vuoksi. <https://www.etk.fi/tiedote/tyokyvyttomyyselakkeelle-siirrytaan-yha-useammin-masennuksen-vuoksi/>

Ilmarinen. Pidä huolta-välitä varhain. Viitattu 10.4.2020. <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-pida-huolta-valita-varhain.pdf>

Ilmarinen. Suurtyönantajan tyel-maksu 2018. Viitattu 10.4.2020. https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/lomakkeet-ja-julkaisut/2018/suurtyonantajan_tyel_2018_netti.pdf

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuskulainen, S., Viluksela, M., Virtanen, S. 2013. Työ ja Terveys suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Viitattu 6.4.2020 <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>

Kela.fi. Tietoa Kelasta/Tutkimus/tietopaketti/Sairaspoissaolot. Viitattu 6.4.2020 <https://www.kela.fi/sairaspoissaolojen-tutkimus>

Kelan työterveyshuoltotilasto 2017. Viitattu 7.4.2020. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303534/Kelan_tyoterveyshuoltotilasto_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat.

- Mieli.fi. Suomalaisten mielenterveys ei ole kohentunut fyysisen terveyden tahtiin. Viitattu 6.4.2020. <https://mieli.fi/fi/yhteiskunta/suomalaisten-mielenterveys-ei-ole-kohentunut-fyysisen-terveyden-tahtiin>
- Mäkelä A. 2019 Milloin kannattaa jäädä kotiin sairastamaan? Työterveyslääkäriltä yksiselitteinen ohje. Viitattu 6.4.2020 <https://duunitori.fi/tyoelama/sairausloma-milloin-jaada-kotiin>
- Rissanen, M., Kaseva, E. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Viitattu 6.4.2020. <https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%28%29+%28%29.pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+%28%29+%28%29.pdf>
- Räsänen P, Sintonen H 2013. Terveydenhuollon taloudellinen arviointi
- Schugk J. 2017. Työkykyjohtamisella tuloksiin. Viitattu 6.4.2020. <http://tyokaari.fi/wp-content/uploads/2016/10/Ty%C3%B6kykyjohtamisella-tuloksiin-170404.pdf>
- STM.fi. Menetetyn työpanoksen kustannukset. Viitattu 6.4.2020 <https://stm.fi/menetetyn-tyoapanoksen-kustannukset>
- STM.fi Työhyvinvointi. Viitattu 6.4.2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- STTK 2016. Työpahoinvointi vie kymmeniä miljardeja. Viitattu 10.4.2020. <https://www.sttk.fi/2016/04/26/tyopahoinvointi-vie-kymmenia-miljardeja/>
- STTK 2017 Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä täysin riittämätöntä. Viitattu 10.4.2020. <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamaton/>
- STTK. Yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuottaa 6 euroa takaisin. Viitattu 6.4.2020. <https://www.sttk.fi/6euroatakaisin/>
- Takala, E-P., Leino, T., Harjunpää, K., Hirvonen, M., Kauranen, T., Liljeström, K., Syynimaa, S., Österbacka, O. 2019. Työterveyshuollon toiminta ja laatu Suomessa 2018. Viitattu 7.4.2020. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138566/TTL-978-952-261-891-7.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- THL. Terveydenhuollon menot ja rahoitus 2017. Viitattu 7.4.2020. <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-resurssit/terveydenhuollon-menot-ja-rahoitus>
- Tuki- ja liikuntaelinliitto. Tule-kustannukset. Viitattu 6.4.2020. <https://suomentule.fi/tule-kustannukset/>
- Työelämätiето 2019. Sairauspoissaolot kunnissa. Viitattu 6.4.2020. <https://tyoelamatiето.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>
- Työelämätiето 2020. Työterveyshuollon rahoitus ja kustannukset. Viitattu 7.4.2020. <https://tyoelamatiето.fi/#/fi/articles/analysisOhsCosts>
- Työterveyslaitos a. Kunta 10 tutkimus. Viitattu 6.4.2020 <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/>
- Työterveyslaitos b. Sairauspoissaolot. Viitattu 7.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/sairauspoissaolot/>
- Työterveyslaitos c. Työhyvinvointi. Viitattu 6.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos d. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Viitattu 6.4.2020. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>
- Työterveyslaitos e. Työterveyshuolto. Viitattu 7.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>
- 708/2013. Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Viitattu 7.4.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>
- Varhaisen tuen malli. Viitattu 6.4.2020. https://www.tyoterveyswellamo.fi/wp-content/uploads/2019/10/varhaisen_tuen_malli_2_11_2016_tyanantajille