



Kevan tutkimuksia 1/2025

Valtion turvallisuustoiminnan henkilöstön työkyky ja sen johtaminen – voimavarat ja työkyvyttömyysriskien hallinta

Sisältö

Tiivistelmä	3
Sammandrag	5
Toimintaympäristön muutos ja eläketurva	7
Henkilöstön ikärakenne on muuhun julkiseen alaan nähdessä nuori – eläköitymisessä on ammattiryhmäkohtaisia eroja	11
Poissaolot sairauden takia ovat jonkin verran lisääntyneet	18
Työkyvyn ja -hyvinvoinnin kokemuksissa on eroja.....	25
Turvallisuustoiminnan henkilöstön työkykyä tukevat esihenkilötyö ja luottamus työyhteisöissä	33
Hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhön suojaavat henkilöstön työkykyä maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa	41
Poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstön työkuormitus on tasaantumassa, mutta harva voi vaikuttaa työhönsä	46
Turvallisuustoiminnan nuoret ovat tyytyväisiä työhönsä – henkiseen työkykyyn pitää kiinnittää huomiota	51
Tilannekuvasta työkyvyn johtamiseen	58
Käytetyt aineistot	62
Lähteet	63

Kevan tutkimuksia 1/2025

Valtion turvallisuustoiminnan henkilöstön työkyky ja sen johtaminen – voimavarat ja työkyvyttömyysriskien hallinta

Toimialakatsauksen tekijät:

Laura Pekkarinen, Niina Inkinen
ja Minna Issakainen.

Tiedon kokoamiseen osallistuneet

Kevan asiantuntijat: Katinka Lybäck,
Teppo Jussmäki, Akseli Linnanen,
Eeva-Liisa Nurmi, Katja Rynänen ja Jussi Syrjälä.

Kirjallisuuskatsaus ja haastattelujen

koonti: Nabila Nur.

ISBN 978-952-5933-78-9 (PDF)

ISSN-L 2242-0851

ISSN 2242-086X (verkkajulkaisu)

Kannen kuva: Rajavartiolaitos

Tiivistelmä

Turvallisuustoiminnan toimialakatsaukseen on koottu Kevan tutkimus- ja tilastotietoa sekä haastateltu turvallisuusalan toimijoita työkyvyn tilanteesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä eri ammattiryhmissä Puolustusvoimissa, Rajavartiolaitoksessa, poliisissa ja Rikosseuraamuslaitoksessa sekä tilastotietojen osalta myös Tullissa. Katsaukseen on lisäksi koottu muuta tutkimuskirjallisuutta ja esimerkkejä turvallisuustoiminnan kehittämishankkeista. Tiedon avulla Kevan asiantuntijat osoittavat toimialan voimavaroja sekä työkyvyn ongelmakohtia, joihin on syytä kohdentaa tukea ja toimia.

Kevan kaikista valtion vakuutetuista noin 33 000 työskentelee turvallisuustoiminnassa. Sotilaita (upseeri, aliupseeri tai sotilasammattihenkilö), poliiseja, komisarioita ja ylikonstaapeleita, tullin- ja rajavirkamiehiä sekä vartijoita oli vuonna 2023 vakuutetuista kaikkiaan hieman yli 23 000 ja muuta henkilöstöä noin 9 700. Muu henkilöstö toimii esimerkiksi asiantuntija- tai johtotehtävissä, sihteereinä, toimistotehtävissä tai teknisen alan työssä.

Seuraavien kymmenen vuoden aikana 31 % turvallisuustoiminnan vakuutetuista on ennustettu siirtyvän vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyä lähivuosina vuosittain keskimäärin alle 200 turvallisuustoiminnan vakuutettua, joista joka kolmas lukeutuu muuhun henkilöstöön. Vanhuuseläkkeelle siirtyminen on yleisempää turvallisuustoiminnan muun henkilöstön keskuudessa.

Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on suurinta vartijoilla. Poliisihenkilöstössä työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on hieman kasvanut, ja syynä on yleisimmin mielenterveyden häiriö.

Sairauspoissaolot ovat turvallisuustoiminnan ammateissa viime vuosina jonkin verran lisääntyneet. Poissaolopäiviä on eniten vartijoilla ja vähiten sotilailla. Tulli- ja rajavirkamiehet ovat ainoa ammattiryhmä, jossa sairauspoissaolopäivien määrä on vähentynyt. Raja- ja merivartijoilla on tullivirkamiehiä vähemmän sairauspoissaoloja. Pitkät sairauspoissaolot johtuvat turvallisuustoiminnan ammateissa yhtä lailla mielenterveyden häiriöistä kuin tuki- ja liikuntaelinsairauksista.

Turvallisuustoiminnan eri ammattiryhmiä yhdistää kokemus työn tärkeydestä ja merkityksestä. Myönteistä kehitystä on ollut myös työssä koetussa ilossa ja innostuksessa sekä työpaikan suositteluhalukkuudessa. Henkilöstön kokemus fyysisestä työkyvystä on säilynyt hyvänä, mutta se heikkenee iän myötä. Henkisen työkyvyn kokemus vaihtelee ammattiryhmien välillä siten, että maanpuolustuksen ja rajavartioiden henkilöstöstä useampi kokee henkisen työkykynsä hyväksi kuin poliisitoimessa ja vankeinhoidossa.

Turvallisuustoiminnan ammattilaiset nostavat itse hyvän esihenkilötyön ja työyhteisöt tekijöiksi, jotka tukevat työkykyä. Aiempaa useampi on tyytyväinen esihenkilönsä toimintaan ja pitää sitä oikeudenmukaisena ja tasapuolisena. Poliisitoimessa ja vankeinhoidossa esihenkilöiden ja työyhteisöjen toimintaa arvioidaan jonkin verran kriittisemmin kuin maanpuolustuksessa ja rajavartioiden toiminnassa, jossa kuitenkin naisten kokemukset ovat tältä osin miehiä heikommat.

Maanpuolustuksen ja rajavartioiden henkilöstön työn riskitekijöinä voidaan pitää työn fyysistä raskautta ja kotiasioiden laiminlyöntiä työn takia, joista kertoo noin viidesosa henkilöstöstä. Työaikojensa ajoittumiseen ja työskentelypaikkoihin voi vaikuttaa harvempi kuin joka toinen,

mutta henkilöstöä suojaavat mahdollisuudet vaikuttaa muihin työhön liittyviin asioihin. Jopa kolme neljästä kokee ne hyväksi.

Poliisitoimen ja vankeinhoidon työkykyä kuormittavat työtehtäviin ajoittain liittyvä väkivalta tai sen uhka kansalaisten taholta sekä työn henkinen raskaus. Joka kolmas kokee työssään myös aikapaineita. Muuhun valtion henkilöstöön nähden harvempi poliisitoimen ja vankeinhoidon työntekijä arvioi, että voi vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin.

Nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden henkisen työkyvyn kokemus ei kaikilta osin ole palautunut koronapandemiaa edeltävälle tasolle, vaikka työssä koettu ilo ja innostus sekä työpaikan suositteluhalukkuus ovat lisääntyneet. Lähes joka kolmas nuori on kokenut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa, ja yli puolet kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Kahden vuoden takaiseen verrattuna hieman useampi voi vaikuttaa työhönsä, mutta näin arvioivien osuus on pienempi kuin muissa ikäryhmissä. Nuorten sairauspoissaolot ovat jatkaneet kasvuaan kaikissa ammattiryhmissä.

Toimialakatsaus on suunnattu erityisesti henkilöstöpalveluille, organisaatioiden johdolle ja esihenkilöille, mutta sen toivotaan lisäävän laajemminkin ymmärrystä työkyvyn erityiskysymyksistä valtion turvallisuustoiminnassa.

Sammandrag

Sektoröversikten över säkerhetsverksamhet sammanställer Kevas forsknings- och statistikdata. För den har man också intervjuat aktörer inom säkerhetssektorn om situationen för arbetsförmågan och de faktorer som påverkar den inom försvarsmakten, Gränsbevakningsväsendet, polisen och Brottsförklaringsmyndigheten samt i fråga om statistik också Tullen. I översikten ingår även annan forskningslitteratur och exempel på utvecklingsprojekt inom säkerhetsverksamhet. Med hjälp av denna information pekar Kevas experter på sektorns resurser och problem för arbetsförmågan som bör stödjas och åtgärdas.

Av alla Kevas försäkrade inom staten arbetar cirka 33 000 inom säkerhetssektorn. Bland de försäkrade var år 2023 lite över 23 000 militär personal, poliser, kommissarier och överkommisrarier, tull- och gränstjänstemän och väktare, medan cirka 9 700 av dem tillhörde annan personal.

Under de kommande tio åren beräknas 31 % av de försäkrade inom säkerhetssektorn avgå med ålderspension eller invalidpension. Ålderspensionering är vanligare bland annan personal inom säkerhetssektorn. Under de närmaste åren kommer i genomsnitt färre än 200 försäkrade inom

säkerhetssektorn att gå i invalidpension varje år, varav en av tre är annan personal. Invalidpensionsfrekvensen är störst bland väktare. Bland polispersonal har invalidpensionsfrekvensen ökat något och den vanligaste orsaken är psykisk ohälsa.

Sjukfrånvaron har ökat något i yrkena inom säkerhetssektorn under de senaste åren. Antalet sjukdagar är högst bland väktare och lägst bland militärer. Tull- och gränstjänstemän är den enda yrkesgruppen där antalet sjukdagar har minskat. I yrkena inom säkerhetssektorn beror lång sjukfrånvaro på både psykisk ohälsa och sjukdomar i rörelseorganen.

Upplevelsen av arbetets betydelse och meningsfullhet är gemensamt för olika yrkesgrupper inom säkerhetssektorn. Det har också skett en positiv utveckling i upplevelsen av glädje och entusiasm i arbetet och i viljan att rekommendera arbetsplatsen. Personalens upplevelse av fysisk arbetsförmåga har förblivit god, men den försämras med åldern. Upplevelsen av psykisk arbetsförmåga varierar mellan olika yrkesgrupper: Antalet personer som upplever arbetsförmågan som bra är större inom försvaret och gränsbevakningen än inom polisväsendet och fångvården.

Proffsen inom säkerhetsverksamhet lyfter bra chefsarbete och arbetsgemenskaper fram som faktorer som stöder arbetsförmågan. Fler personer än tidigare är nöjda med sin chefs verksamhet och anser den vara rättvis och jämlik. Inom polisväsendet och fångvården är synen på chefernas och arbetsgemenskapernas verksamhet lite mer kritisk än inom försvaret och gränsbevakningen, men i den senare är kvinnornas erfarenheter om detta dock sämre än männens.

Arbetets fysiska belastning och försummelse av hemmalivet på grund av arbetet kan upplevas som riskfaktorer för personalen inom försvaret och gränsbevakningen: Ungefär en femtedel av personalen upplever det så. Färre än varannan kan påverka arbetstiderna och arbetsplatserna. Personalen skyddas emellertid av möjligheterna att påverka andra arbetsrelaterade frågor, som hela tre av fyra upplever som goda.

Inom polisväsendet och fångvården belastas arbetsförmågan av våld i samband med arbetets natur eller av hot om våld från medborgarnas sida och av att arbetet är psykiskt belastande. Var tredje person upplever också tidspress i arbetet. Jämfört med annan personal inom staten uppskattar färre arbetstagare inom polisväsendet och fångvården att de kan påverka frågor som rör deras arbete.

Upplevelsen av den psykiska arbetsförmågan hos unga arbetstagare under 30 år har inte helt återgått till nivån före coronapandemin, även om glädjen och entusiasmen på jobbet och viljan att rekommendera arbetsplatsen har förbättrats. En tredjedel av unga arbetstagare har upplevt våld eller hot om våld i sitt arbete, och över hälften upplever arbetet som psykiskt belastande. Jämfört med läget för två år sedan kan något fler personer påverka sitt arbete, men andelen personer som bedömer det så är lägre än i andra åldersgrupper. Unga arbetstagares sjukskrivningar har fortsatt att öka i alla yrkesgrupper.

Sektoröversikten riktar sig särskilt till personaltjänsterna, organisationernas ledning och cheferna. Förhoppningen är dock att den ska öka förståelsen för de specifika frågorna kring arbetsförmågan hos arbetstagarna inom statens säkerhetsverksamhet också mer allmänt.

Toimintaympäristön muutos ja eläketurva

”Sitten tuli toimintaympäristömuutos, mikä toi uudet omat haasteensa. Se ei loppunut tavallaan se valmiustila vaan se vähän kiristyy jopa. Vuosi sitten huhtikuussa liityttiin jäsenmaaksi, se on aiheuttanut tosi paljon ja aiheuttaa edelleen, vaikka kuinka pitkään. Työmäärä on tavallaan kasaantunut koko ajan eri tasoilla ja ei loppua näy. F-koodit sairauspoissaoloissakin näkyy lähes yhtä kovina kuin tuki- ja liikuntaelinsairaudet.”

– Henkilöstöasioista vastaava



Toimintaympäristön muutos ja eläketurva

Tässä katsauksessa tarkastellaan Kevassa vakuutettujen ja yhteiskunnan kannalta kriittisten valtion turvallisuusviranomaisten työoloja ja työkykyä Puolustusvoimissa, Rajavartiolaitoksessa, poliisissa ja Rikosseuraamuslaitoksessa. Lisäksi Tullin virkamiehistä esitetään henkilöstön eläköitymistä ja sairauspoissaoloja koskevia tietoja.

Turvallisuustoiminnan organisaatioilla on lain määrittämät erityistehtävät, jotka vaihtelevat riippuen organisaatiosta (551/2007, 581/2019). Työkyvyn kannalta on merkityksellistä se, että turvallisuustoiminnan operatiivisista tehtävistä suoriutumiseen edellytetään hyvää fyysistä ja henkistä toimintakykyä. Turvallisuustoiminnan henkilöstöstä enemmistö (71 %) on miehiä. Esimerkiksi poliiseissa ja vartijoissa miesten osuus on 80 %, aliupseereissa ja upseereissa yli 90 % (Valtiokonttori, 2024).

Suomen turvallisuustilanne on yleisesti ottaen vakaa ja ihmisten luottamus turvallisuusviranomaisiin hyvä. Toimintaympäristöä ovat kuitenkin viime vuosina muuttaneet erityisesti koronapandemia, sitä seuranneet kansainväliset konfliktit, kuten Ukrainan sota, sekä Suomen Nato-jäsenyys. Maailmanlaajuiset ilmiöt,

kuten digitalisaatio, kaupungistuminen ja eriarvoistuminen, heijastuvat nekin turvallisuuteen. Myös kansallisella tasolla on tehty esimerkiksi rakenteissa, resursseissa tai toiminnassa uudistuksia, joihin turvallisuustoiminnan eri organisaatiot ovat sopeuttaneet toimintaansa (Poliisihallitus 2023, Puolustusvoimat 2023, Rajavartiolaitos 2023, Rise 2023, Tulli 2023).

Turvallisuustoiminnan henkilöstön eläketurva poikkeaa joiltain osin muista julkisen alan työeläkevakuutetuista. Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen sotilaat siirtyvät sotilas-eläkejärjestelmän erityissäädöksiin perustuen työeläkkeelle aiemmin kuin suurin osa julkisen tai yksityisen alan ammattilaisista (Keva 2024a). Tällä hetkellä vanhuuseläkeikä vaihtelee syntymävuoden mukaan 55 vuoden ja 57 vuoden välillä. Sotilaiden eläkeiät ovat siis nousseet yleisen eläkeiän tapaan. Sotilaseläkkeiden kertymisessä on myös erityispiirteitä. Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen siviilitehtävissä palvelevien eläkkeet sen sijaan määräytyvät samoin kuin muidenkin alojen työntekijöillä.

Toimintaympäristön muutos ja eläketurva

Tullissa ja vankeinhoidossa työskentelevien eläkeikä määräytyy yleisen eläkeiän mukaan, mutta poliisihenkilöstön eläköitymisajankohdat vaihtelevat riippuen syntymävuodesta ja mahdollisesta aiemmin tehdystä valinnasta, kuten ammatillisesta tai henkilökohtaisesta eläkeiästä tai eroamisiästä. Näiden perusteella eläkeikä saattaa osalla henkilöstöä alkaa ikäluokan alinta yleistä eläkeikää varhemmin. (Keva 2024b)

Kevalla on lakisäätäinen tehtävä vähentää työkyvyttömyysriskiä julkisella alalla. Tähän katsaukseen on koottu työkykyjohtamisen tueksi tutkimus- ja tilastotietoa valtion turvallisuustoiminnan ammattilaisten työkyvyn tilanteesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Katsausta varten on haastateltu turvallisuustoimintojen henkilöstöasioista vastaavia sekä osassa myös työterveyshuollon edustajia. Tiedon avulla voidaan osoittaa paitsi voimavaroja myös erityisiä ongelmakohtia, joihin on syytä kohdentaa tukea ja toimenpiteitä, jotta henkilöstön työkyky ja saatavuus turvataan lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

Kuva: Aku Häyrynen / Tulli



Katsaus on suunnattu erityisesti henkilöstöpalveluille, organisaatioiden johdolle ja esihenkilöille, mutta sen toivotaan lisäävän laajemminkin ymmärrystä työkyvyn erityiskysymyksistä valtion turvallisuustoiminnassa. Katsauksessa keskitytään työkyvyn tukemiseen muuttuvassa toimintaympäristössä ja esitetään ehdotuksia toiminnan tueksi – ei niinkään oteta kantaa toimintaympäristön muutostarpeisiin, lakimuutoksiin tai henkilöstön mitoitus- tai pätevyysvaatimuksiin.

Henkilöstön ikärakenne on
muuhun julkiseen alaan
nähdessä nuori
– eläköitymisessä on
ammattiryhmäkohtaisia eroja

Henkilöstön ikärakenne on muuhun julkiseen alaan nähden nuori – eläköitymisessä on ammattiryhmäkohtaisia eroja

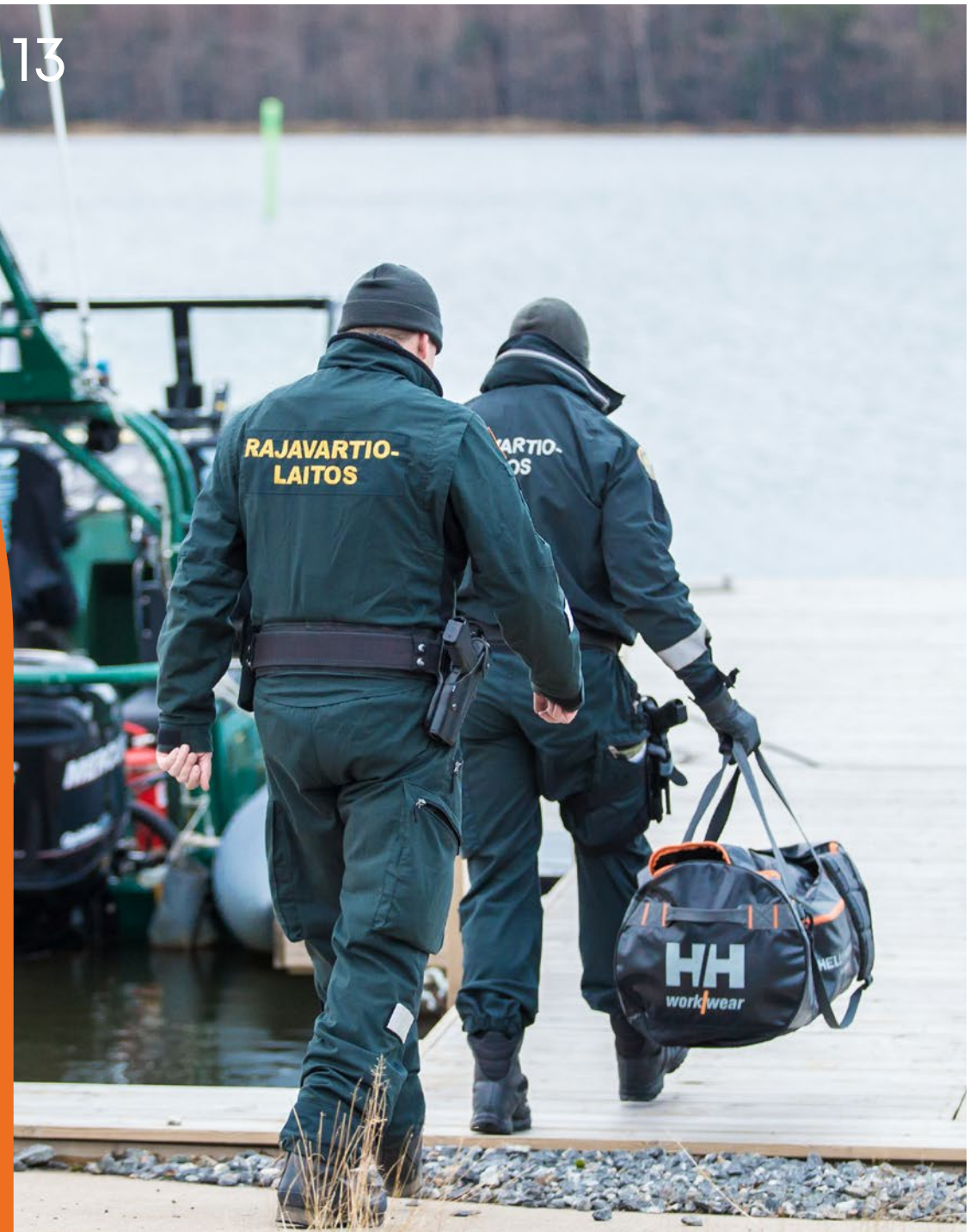


Lyhyesti

- Puolustusvoimissa, Rajavartiolaitoksessa, poliisissa, Rikosseuraamuslaitoksessa ja Tullissa työskentelee noin 33 000 Kevan vakuutettua.
- Sotilaiden (upseerien, aliupseerien tai sotilasammattihenkilöiden) määrä on lisääntynyt noin 2 000 vakuutetulla viime vuosina ja poliisien määrä pysynyt samana, kun taas muiden turvallisuustoiminnan vakuutettujen määrä on hieman vähentynyt.
- Turvallisuustoiminnan ammateissa keski-ikä on nuorempi kuin valtion vakuutetuilla keskimäärin.
- Ennusteen mukaan seuraavien kymmenen vuoden aikana noin 10 200 vakuutettua eli 31 % kaikista turvallisuustoiminnan ammattilaisista siirtyy vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle.
- Lähivuosina vanhuuseläkkeelle siirtyä vuosittain keskimäärin noin 800 ja työkyvyttömyyseläkkeelle keskimäärin alle 200 turvallisuustoiminnan vakuutettua.
- Suurinta työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on vartijoilla sekä turvallisuustoiminnan virastojen muulla henkilöstöllä, kuten kiinteistö- ja huoltoalan ammattilaisilla sekä sihteereillä ja toimistotyöntekijöillä.
- Poliisihenkilöstön työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on hieman lisääntynyt. Yleisin syy on mielenterveyden häiriö.

”Meillä on tiukat toimintakyvyn vaatimukset ja on keskimääräistä nuorempia ja parempikuntoisia. Eläköitymisikä on myös matalampi kuin siviileillä. Tämä vaikuttaa sillä lailla, että luvut on paremmat, mutta siinä pitäisi huomioida lähtökohta ja ikä. Kyseessä on myös hyvin miesvaltainen ala, 80 % on miehiä.”

– Henkilöstöasioista vastaava



Henkilöstön ikärakenne on muuhun julkiseen alaan nähden nuori – eläköitymisessä on ammattiryhmäkohtaisia eroja

Kevan kaikista valtion vakuutetuista noin 33 000 työskentelee turvallisuustoiminnassa eli Puolustusvoimissa, Rajavartiolaitoksessa, poliisissa, Rikosseuraamuslaitoksessa tai Tullissa. Vuonna 2023 Kevassa oli vakuutettuina noin 10 000 sotilasta (upseeri, aliupseeri tai sotilasammattihenkilö), 8 100 poliisia, komisariota ja ylikonstaapelia, 1 600 vartijaa sekä 3 900 tulli- ja rajavirkamiestä, joista hieman yli 2 000 työskenteli Rajavartiolaitoksessa raja- tai merivartijoina sotilasviranhaltijoina.

Muuta turvallisuustoiminnan henkilöstöä oli vuonna 2023 vakuutettuina kaikkiaan noin 9 700, joista valtaosa (noin 6 500) toimii erilaisissa asiantuntija- tai johtotehtävissä. Sihteereinä tai vastaavissa toimistotehtävissä toimii noin 1 400 ja kiinteistöhuollon, tekniikan ja logistiikan tehtävissä noin 1 800 vakuutettua.

Sotilaiden (upseerien, aliupseerien tai sotilasammattihenkilöiden) määrä on kasvanut noin 2 000 henkilöllä viime vuosina, minkä lisäksi tulli- ja rajavirkamiehistä Rajavartiolaitokseen kuuluvan henkilöstön määrä on kasvanut hieman. Poliisien määrä on pysynyt samana, kun taas turvallisuustoiminnan muun henkilöstön määrä on hieman vähentynyt.



Kuva: Mika Pakarinen / Suomen poliisi

Henkilöstön ikärakenne on muuhun julkiseen alaan nähden nuori – eläköitymisessä on ammattiryhmäkohtaisia eroja

Turvallisuustoiminnan ammateissa alle 45-vuotiaat muodostavat suurimman ikäjoukon: alle 30-vuotiaita on 20 %, 30–44-vuotiaita 40 %, 45–54-vuotiaita 29 % ja yli 55-vuotiaita 11 %. Sotilaiden eläkeiän takia heidän ammattiryhmässään yli 55-vuotiaita on vain 4 % vakuutetuista, kun taas alle 30-vuotiaiden osuus on 27 %.

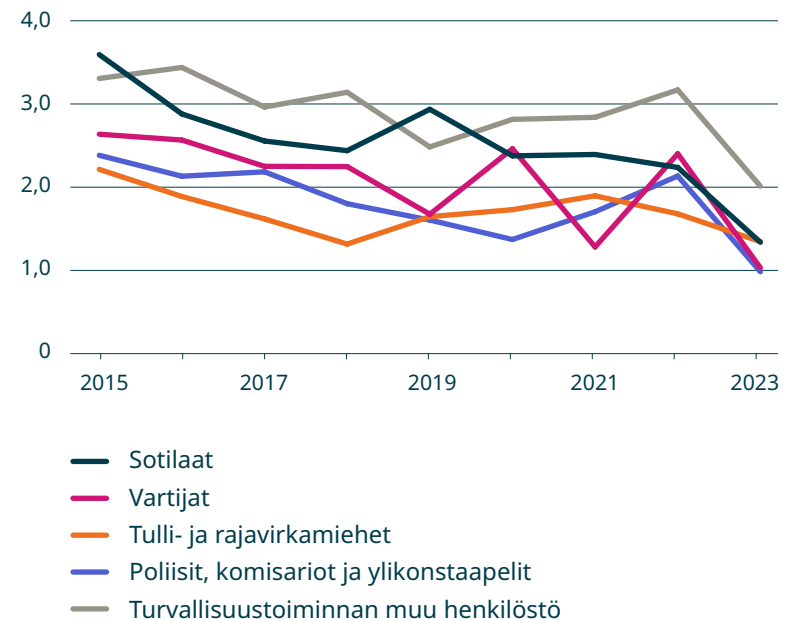
Turvallisuustoiminnan muun henkilöstön ikärakenne vastaa koko valtion muuta henkilöstöä. Vakuutetuista alle 30-vuotiaita on vain joka kymmenes ja yli 55-vuotiaita puolestaan 37 %. Myös 45–54-vuotiaiden osuus on suurempi (26 %) muussa henkilöstössä.

Ennusteen mukaan seuraavien kymmenen vuoden aikana noin 10 200 vakuutettua eli 31 % kaikista turvallisuustoiminnan ammattilaisista siirtyy vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Eläköityvien osuus on pienempi kuin valtion vakuutetuilla keskimäärin (35 %). (Keva 2024c)

Vanhuuseläkkeelle siirtyy vuosittain keskimäärin noin 800 turvallisuustoiminnan työntekijää. Toiminnan muusta henkilöstöstä siirtyy vanhuuseläkkeelle suurempi osa – vuosittain noin 300 työntekijää – kuin varsinaisista turvallisuusammateista.

Kuvio 1

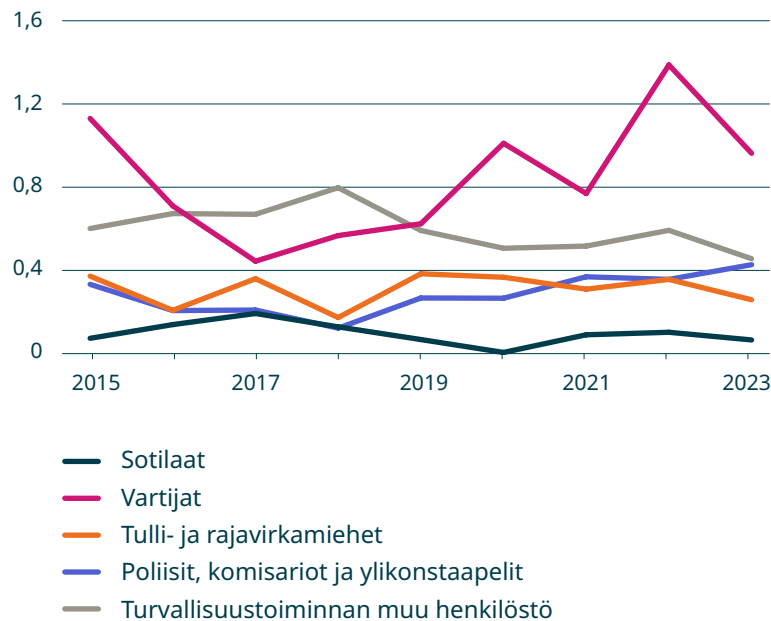
Vanhuuseläkkeiden alkavuus turvallisuustoiminnan ammattiryhmissä vuosina 2015–2023



Henkilöstön ikärakenne on muuhun julkiseen alaan nähden nuori – eläköitymisessä on ammattiryhmäkohtaisia eroja

Kuvio 2

Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus turvallisuus- toiminnan ammattiryhmissä vuosina 2015–2023

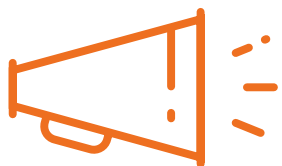


Lähivuosina työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyä vuosittain keskimäärin alle 200 turvallisuus toiminnan vakuutettua, joista joka kolmas lukeutuu muuhun henkilöstöön. Alan ammattilaisista vähiten työkyvyttömyyseläkkeitä alkaa sotilailla. Myös raja- ja merivartijoilla alkaa työkyvyttömyyseläkkeitä selvästi vähemmän kuin tullivirkamiehillä.

Suurinta työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on vartijoilla, joiden työkyvyttömyyseläkkeiden syitä ovat yhtä lailla niin mielenterveyden häiriöt kuin tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Poliisihenkilöstössä työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on hieman lisääntynyt, ja yleisin syy on mielenterveyden häiriö.

Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisut ovat kaikissa ammattiryhmissä harvinaisia. Useimmiten siirrytään täysiaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle joko määräaikaisesti tai pysyvästi. Myös Kevan ammatillista kuntoutusta käytetään työssä jatkamisen tukena valtion virastoissa ja turvallisuusaloilla keskimäärin vähemmän kuin muualla julkisella alalla (Pekkarinen & Sohlman 2020).

Henkilöstön ikärakenne on muuhun julkiseen alaan nähden nuori – eläköitymisessä on ammattiryhmäkohtaisia eroja



Kiinnitä huomiota

- Huolehdi, että perehdytyksessä otetaan huomioon eri-ikäisten tarpeet. Kiinnitä erityistä huomiota nuorten perehdytykseen turvallisuustoiminnan työtehtäviin ja niiden vaatimuksiin.
- Keskustele henkilöstön kanssa työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta. Luo keskustelun avulla näkymiä erilaisiin työsiirtymiin työuran eri vaiheissa ja eri elämäntilanteissa.
- Johda työyhteisön monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tarkastele työpaikkaa esteettömyysnäkökulmasta ja ota asenteet tai kokemukset puheeksi esimerkiksi kehityskeskusteluissa.
- Ota käyttöön työurasuunnittelun keinot, kun niitä tarvitaan. Selvitä mahdollisuudet käyttää työssä jatkamisen tueksi työn joustoja, työn muokkausta, työkiertoa tai mukautettua työtä.
- Selvitä ja tue mahdollisuuksien mukaan eläkkeelle siirtyneiden ja osatyökykyisten työntekijöiden työssäkäyntiä.

Poissaolot sairauden
takia ovat jonkin verran
lisääntyneet

Poissaolot sairauden takia ovat jonkin verran lisääntyneet



Kuva: Tulli



Lyhyesti

- Poissaolot sairauden takia ovat turvallisuus-toiminnan ammateissa jonkin verran lisääntyneet viime vuosina.
- Poissaolopäiviä oli eniten vartijoilla, keskimäärin noin yhdeksän päivää enemmän kuin muilla ammattiryhmillä.
- Vähiten poissaoloja vuonna 2023 kertyi sotilaille.
- Tulli- ja rajavirkamiehet ovat ainoa ryhmä, jossa sairauspoissaolopäivien määrä on viime vuosina ollut laskusuunnassa, lukuun ottamatta vuoden 2022 poikkeusta. Sekä tull- että rajavirkamiesten sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet.

**”Sen verran katsoin
meidän työterveyshuollon
käyntitilastoja diagnoseittain.
Niin siellä on päällimmäisenä
känneissä tuki ja
liikuntaelinvaivat, mutta
sairauspoissaolotilastoja
johtaa mielenterveyssyyt.”**

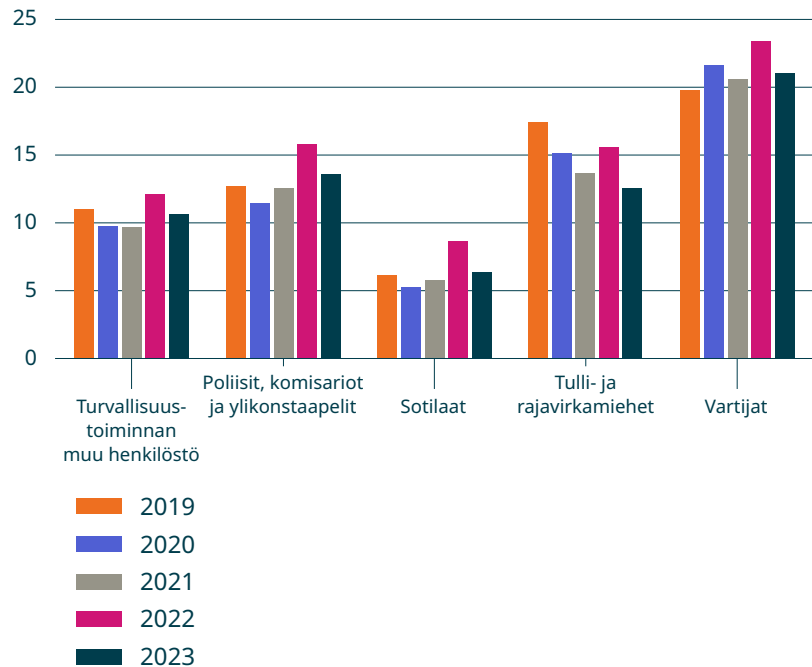
– Henkilöstöasioista vastaava



Poissaolot sairauden takia ovat jonkin verran lisääntyneet

Kuvio 3

Sairauspoissaolopäivien keskimääräinen kertyminen vuoden aikana turvallisuustoiminnan ammattiryhmissä vuosina 2019–2023

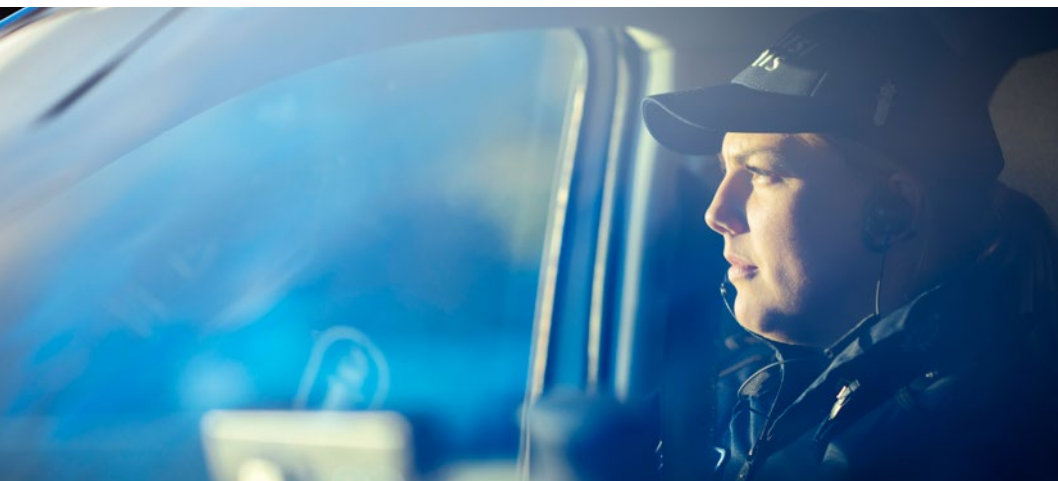


Poissaolot sairauden takia ovat turvallisuustoiminnan ammattiryhmissä jonkin verran lisääntyneet viime vuosina. Kasvu oli erityisen suurta vuonna 2022, jolloin koronarajoitukset purettiin ja sairauspoissaolot kasvoivat yleisesti julkisella alalla (Keva 2023). Yhä vuonna 2023 poissaolopäiviä kuitenkin kertyi henkilöstölle enemmän kuin ennen vuotta 2022.

Poissaolopäiviä on eniten vartijoilla, keskimäärin 21 päivää vuonna 2023, kun vuonna 2021 päiviä kertyi 20,5. Molempina vuosina heille kertyi poissaoloja keskimäärin yhdeksän päivää enemmän kuin koko turvallisuustoiminnassa (12,6 päivää).

Vähiten poissaoloja vuonna 2023 oli sotilailla (keskimäärin 6 päivää vuodessa). Tulli- ja rajavirkamiehet ovat ainoa ammattiryhmä, jossa sairauspoissaolopäivien määrä oli vähentynyt (12,5 päivään). Raja- ja merivartijoilla sairauspoissaolopäiviä kertyy vuodessa keskimäärin 4 päivää vähemmän kuin tullivirkamiehillä.

Poissaolot sairauden takia ovat jonkin verran lisääntyneet

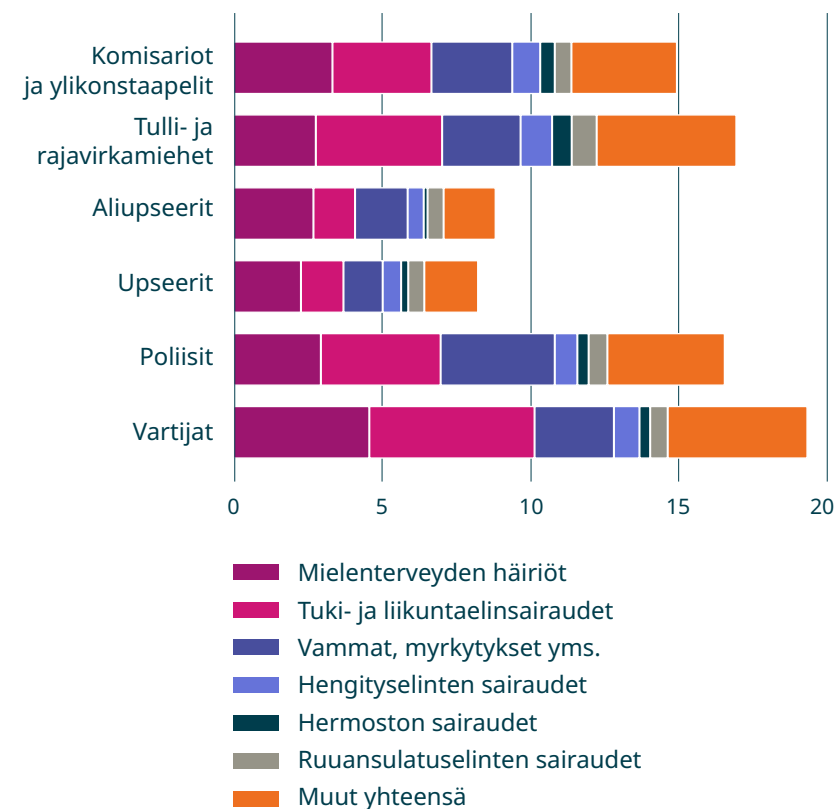


Kuva: Mika Pakarinen / Suomen poliisi

Turvallisuustoiminnan ammateissa poissaolot johtuvat yhtä lailla mielenterveyden häiriöistä kuin tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Melko yleisiä sairauspoissaolojen syitä ovat myös erilaiset vammat (Keva 2024d). Kuviossa 4 on esitetty Kevan (2024d) julkaisemia tutkimustuloksia pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyydestä eri ammattiryhmissä. Tulli- ja rajavirkkamiehet eivät ole erotettavissa tilastoinnissa.

Kuvio 4

Pitkien (yli 9 päivän) Kela-korvattujen sairauspoissaolojen esiintyvyys eri sairauksien takia vuonna 2022 turvallisuustoiminnan ammattiryhmissä



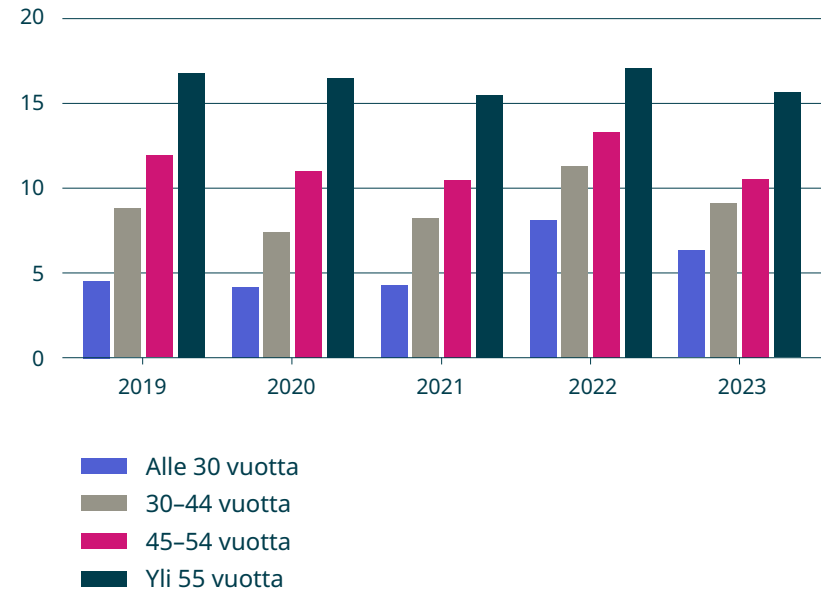
Poissaolot sairauden takia ovat jonkin verran lisääntyneet

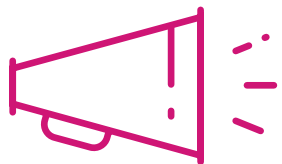
Sairauspoissaolopäiviä kertyy turvallisuustoiminnassa ammattiryhmästä riippumatta eniten yli 55-vuotiaille työntekijöille, keskimäärin 15 päivää vuodessa. Heidän poissaolopäiviensä määrä ei kuitenkaan ole kasvanut viime vuosina yhtä paljon kuin muiden ikäryhmien. Erityisesti alle 30-vuotiaiden poissaolot ovat lisääntyneet turvallisuustoiminnassa kaikissa ammattiryhmissä.

Julkisella alalla on todettu, että nuorten sairauspoissaolot johtuvat yleensä mielenterveyden häiriöistä ja erityisesti ahdistuneisuushäiriöistä. Ahdistuneisuushäiriö on yleistynyt julkisella alalla valtavasti kaikissa ikäryhmissä, ja alle 30-vuotiailla se on viisinkertaistunut kymmenessä vuodessa (Keva 2024d).

Kuvio 5

Sairauspoissaolopäivien keskimääräinen kertyminen vuoden aikana turvallisuustoiminnan henkilöstön eri ikäryhmissä vuosina 2019–2023





Kiinnitä huomiota

- Seuraa ajantasaisesti henkilöstön sairauspoissaoloja ja työssäolopäiviä. Varmista työterveyshuollosta riittävä tiedon ja tuen saanti sairauspoissaolojen vähentämiseen ja henkilöstön käytettävyyden lisäämiseen.
- Varmista johdon sitoutuminen ja ymmärrys sairauspoissaolojen kertymisestä eri työtehtävissä ja niiden vaikutuksista pitkäaikaiseen työkyvyttömyyteen ja sen kustannuksiin.
- Pidä huolta siitä, että organisaatiosi työkyvyn tuki, kuten aktiivisen tuen toimintatapa, on ajantasaista. Varmista myös, että esihenkilöt ja henkilöstö tuntevat toimintatavan.
- Käytä työkyvyn varhaisen tuen keinoja, kuten varhaisen tuen keskustelua, mukautettua työtä ja työn muokkausta. joiden avulla työntekijä voi sairauspoissaolon sijaan jatkaa työssä.
- Kun sairauspoissaolo uhkaa pitkittyä, käytä sen lyhentämiseksi työkyvyn tehostetun tuen ja paluun tuen keinoja, kuten osasairauspäivärahaa tai työterveyshuollon työkokeilua.
- Jos uhkana on työkyvyn menettäminen, selvitä työeläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet tukea työssä jatkamista.

Työkyvyn ja -hyvinvoinnin kokemuksissa on eroja



Lyhyesti

- Turvallisuustoimijoiden kokemus fyysisestä työkyvystä on säilynyt hyvänä.
- Fyysinen työkyky koetaan yhdenmukaisesti eri ammattiryhmissä, mutta kokemus heikkenee iän myötä.
- Verrattuna maanpuolustuksen ja rajavartioiden henkilöstöön poliisitoimen ja vankeinhoidon työntekijöistä huomattavasti harvempi kokee henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi.
- Yli 90 % turvallisuustoiminnan henkilöstöstä arvioi osaamisensa hyväksi ja kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi.
- Henkilöstön työssä kokema työn ilo ja innostus sekä halukkuus suositella työpaikkaa ovat kasvaneet turvallisuustoiminnassa.
- Maanpuolustuksen ja rajavartioiden henkilöstö kokee työssään työn iloa ja innostusta sekä suosittelee työpaikkaansa muita ammattiryhmiä useammin, mutta naisten kokemukset ovat tältä osin kielteisemmät kuin miesten.

”Meillä on kovat mittarit, millä kunnolla pääsee poliisiksi, mutta ne eivät ehkä sitten ikääntymisen myötä täyty. Haasteita on siinä, että meidän pitäisi saada sitä ikääntyvää porukkaa hakeutumaan joko tiettyyn rikostutkinnan tehtäviin, mistä ehkä sitten lakkaisi tällöinen arkinen yötyö kuormituksena pois. Myös väkivallan uhkaa pystyttäisiin säätelemään hyvin paljon enemmän kuin valvontaja hälytystehtävissä.”

– Henkilöstöasioista vastaava



Työntekijöiden itse kokemat ja arvioimat terveysongelmat ennustavat melko hyvin tilapäistä tai pysyvää työkyvyttömyyttä (Pihlajamäki ym., 2020). Tässä katsauksessa tarkastellaan työntekijöiden itsearviointeja ja kokemuksia perustuen Kevan Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimukseen vuosilta 2020–2024. Turvallisuustoiminnassa tulokset kattavat kaksi virastotyyppiä: 1) maanpuolustus ja rajavartiointi sekä 2) poliisitoimi ja vankeinhoito.

Turvallisuustoiminnan henkilöstön kokemus fyysisestä työkyvystä on säilynyt hyvänä: useampi kuin neljä viidestä (84 %) kokee työkykynsä tältä osin hyväksi. Fyysinen työkyky koetaan yhdenmukaisesti eri ammattiryhmissä, mutta kokemus heikkenee iän myötä. Yli 55-vuotiaista 70 % kokee fyysisen työkykynsä hyväksi.

Työntekijät itse arvioivat, että liikunta on viimeisen vuoden aikana tukenut jaksamista: noin joka viides vastaaja kertoo sen olevan kolmen tärkeimmän tekijän joukossa.

”Sanotaan, että ehkä se nykytyö on hyvin paljon tämmöistä päätepesti-istumatyötä ja muuta. Niin sitten se tyypillinen huolehtiminen menee sinne vapaa-ajan puolelle hyvin pitkälle, vaikka poliisikin saa käyttää työaika (kunnon) ylläpitoon viikoittain pari tuntia.”

– Henkilöstöasioista vastaava

Työkyvyn ja -hyvinvoinnin kokemuksissa on eroja

Henkisen työkyvyn kokemus vaihtelee eri ammattiryhmien välillä. Kun maanpuolustuksen ja rajavartiointin henkilöstöstä lähes yhdeksän kymmenestä arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, poliisitoimessa ja vankeinhoidossa näin kokee huomattavasti harvempi, noin kolme neljästä.

Työkyvyn kokemukseen voi maanpuolustuksessa ja rajavartiointissa vaikuttaa henkilöstön kyky palautua työstään: yli 70 % arvioi palautuvansa työstään ennen seuraavaa työvuoroa, mikä on suurempi osuus kuin muissa valtion ammattiryhmissä. Sotilastyössä kyky hallita stressiä ja sopeutua muutoksiin ovat tärkeitä tekijöitä työkyvyn säilyttämisessä (Hannola, 2016).

Kuvio 6

Turvallisuustoiminnan henkilöstön arviot henkisestä ja fyysisestä työkyvystä vuosina 2020–2024, Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus

Maanpuolustus ja rajavartiointi

	2020	2022	2024
Fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen	87 %	84 %	84 %
Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen	89 %	82 %	87 %

Poliisitoimi ja vankeinhoito

	2020	2022	2024
Fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen	83 %	79 %	83 %
Henkinen työkyky on hyvä tai erinomainen	80 %	74 %	78 %

Työkyvyn ja -hyvinvoinnin kokemuksissa on eroja

Eri ammattiryhmiä yhdistää kokemus siitä, että työ on tärkeää ja merkityksellistä: yli 90 % henkilöstöstä kokee näin. Myönteistä kehitystä on ollut myös muissa henkilöstön motivaatiota ja työhyvinvointia kuvaavissa kokemuksissa, mutta näissä ammattiryhmien väliset erot ovat säilyneet.

Maanpuolustuksen ja rajavartiointin työntekijöistä neljä viidestä kokee työssään työn iloa ja innostusta, ja tätäkin useampi on valmis suosittelemaan työpaikkaansa tuttavalleen. Huomionarvoista on kuitenkin se, että naisista miehiä harvempi, noin kolme neljästä, kokee työn iloa ja innostusta tai suosittelee työpaikkaansa. Vastaavia sukupuolieroja ei ole havaittavissa poliisitoimessa ja vankeinhoidossa, joissa henkilöstö on kuitenkin kaikkiaan kriittisempi: noin kaksi kolmesta kokee työssään työn iloa ja kolme neljästä suosittelisi työpaikkaansa.

Kuvio 7

Turvallisuustoiminnan henkilöstön arviot työn ilosta ja suositteluhalukkuudesta vuosina 2020–2024, Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus

Maanpuolustus ja rajavartiointi

	2020	2022	2024
Työssä koettu työn ilo ja innostus	79 %	72 %	81 %
Työpaikan suositteluhalukkuus	88 %	86 %	88 %

Poliisitoimi ja vankeinhoito

	2020	2022	2024
Työssä koettu työn ilo ja innostus	61 %	60 %	67 %
Työpaikan suositteluhalukkuus	71 %	62 %	75 %

Kevan Pulssi-palvelu tukee ennakoivaa työkykyjohtamista

Pulssi on vaivaton ja nopea kysely, joka tuottaa reaaliaikaista tietoa työyhteisön vireestä ja innostaa koko henkilöstöä osallistumaan työkyvyn kehittämiseen.

- Pulssi tarjoaa esihenkilöille ajantasaista tietoa työntekijäkokemuksesta sekä keskustelun aiheita ja oppisisältöä arjen työkykyjohtamiseen.
- Henkilöstölle avautuu Pulssin kautta matalan kynnyksen kanava vaikuttaa työhyvinvointiin omalla työpaikallaan.

Palvelu perustuu säännöllisesti toteutettavaan lyhytkyselyyn, jolla kartoitetaan henkilöstön työhyvinvoinnin ilmiöitä. Pulssin avulla esihenkilö voi paremmin reagoida varhaisiin jaksamisen notkahduksen signaaleihin ja nostaa keskusteluun työyhteisössä koetut epäkohdat ja onnistumiset. Pulssin tulostuloksiin kytkeytyvät oppisisällöt tukevat puheeksi ottoa ja yhteisen keskustelun lisäämistä sekä kehittävät esihenkilötaitoja.

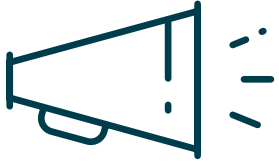
Pulssi-palvelu kehitettiin Kevan Kestävää työelämää -hankkeessa julkisen alan työntekijöiden arjen ymmärrys edellä. Kehittämisessä mukana olleet esihenkilöt kokivat pystyvänsä tarttumaan Pulssissa esille nouseviin ilmiöihin entistä paremmin.

Henkilöstöpalveluiden toimijat kokivat Pulssin parantavan työnantajamielikuvaa lisäämällä myös sijaisten ja uusien työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia. Työntekijät arvioivat Pulssiin vastaamisen helpoksi ja myös merkitykselliseksi silloin, kun tuloksia käsiteltiin säännöllisesti yhdessä. Pulssi-palvelu on kaikkien Kevan asiakasorganisaatioiden käytettävissä.

Katso miten saat käyttöön Pulssin ja Kevan Kyselyt:



<https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/arvioi-ja-kehita-tyohyvinvointia/>



Kiinnitä huomiota

- Varmista, että organisaatiossanne on tarkka ja ajantasainen tilannekuva työntekijöiden ja esihenkilöiden työssä jaksamisesta ja työkyvystä.
- Pidä huolta siitä, että työergonomia on kunnossa. Kiinnitä huomiota erityisesti ikääntyvien työntekijöiden työolosuhteisiin.
- Järjestele ja muokkaa työtehtäviä jo ennalta siten, että työntekijän ikä ja työkyky otetaan huomioon.
- Vahvista esihenkilöiden osaamista käydä varhaisen tuen keskusteluita matalalla kynnyksellä. Huomioi erityisesti tilanteet, joiden taustalla on työntekijän stressi tai masennus. Huolehdi samalla esihenkilöiden työhyvinvoinnin seuraamisesta ja tuesta.
- Tarjoa tietoa ja toimintatapoja, jotka kannustavat henkilöstöä pitämään huolta omasta hyvinvoinnistaan ja kunnostaan.
- Rakenna luottamusta ja avoimuuden kulttuuria varhaiseen puuttumiseen ja puheeksi ottamiseen.

Turvallisuustoiminnan henkilöstön työkykyä tukevat esihenkilötyö ja luottamus työyhteisöissä



Lyhyesti

- Maanpuolustuksen ja rajavartioinnin henkilöstö on muita tyytyväisempi esihenkilön oikeudenmukaisuuteen, tukeen ja apuun sekä häneltä saatuun palautteeseen.
 - Työyhteisöjen vahvuus on muuhun julkiseen alan nähdessä erityisen vahva luottamus työyhteisönsä ihmisiin, minkä lisäksi työyhteisöissä pystytään ratkaisemaan ristiriitoja.
 - Maanpuolustuksessa ja rajavartiointissa naistyöntekijät arvioivat esihenkilönsä ja työyhteisönsä toimintaa kielteisemmin kuin miehet.
- Poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstö arvioi maanpuolustuksen ja rajavartioinnin henkilöstöä kriittisemmin esihenkilöiden ja työyhteisöjen toimintaa, vaikka toiminta onkin kehittynyt. Harvempi saa esihenkilöltään palautetta, mutta muilta osin kokemukset esihenkilön ja työyhteisöjen toiminnasta vastaavat valtion henkilöstön keskimääräistä. Eri sukupuolten arvioissa ei ole eroa.

”Meillä on ohjeistukset ja reagoititavat, mutta tärkein on oikeastaan se esimies, joka näkee sen työntekijän siellä arjessa. Hänen pitää hoksata, jos on jotakin huolta aiheuttavaa. Ja sitten tietenkin henkilöstöhallinto ja muut ovat tukikumppaneita esimiehille ja muille, että miten asiassa edetään.”

– Henkilöstöasioista vastaava



Turvallisuustoiminnan henkilöstön työkykyä tukevat esihenkilötyö ja luottamus työyhteisöissä

Esihenkilötyön ja työyhteisöjen laatu tukevat työkykyä turvallisuustoiminnassa. Useampi kuin joka toinen turvallisuustoiminnan vastaaja kertoo nimenomaan työyhteisön ja hyvän yhteishengen tukeneen työssä jaksamista viimeisen vuoden aikana. Esihenkilön toiminnan nosti esiin noin joka kolmas.

Maanpuolustuksen ja rajavartioinnin henkilöstöstä aiempaa useampi, yli neljä viidestä, on tyytyväinen lähimmän esihenkilönsä toimintaan, minkä lisäksi lähes 90 % pitää esihenkilönsä toimintaa oikeudenmukaisena ja tasapuolisena. Lähes yhtä moni saa tukea ja apua esihenkilöltään, sen sijaan harvempi katsoo saavansa palautetta esihenkilöltään.

Esihenkilöt myös käsittelevät työn muutoksia henkilöstön kanssa useammin kuin muissa valtion virastoissa, mikä tukee henkilöstön voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään. Valtaosa arvioi voimavaransa kohdata muutoksia hyväksi.

Kuva: Puolustusvoimat



Naisten kokemukset esihenkilötyöstä ovat kuitenkin poikkeavat. Maanpuolustuksen ja rajavartioinnin naistyöntekijöistä selvästi miehiä harvempi on tyytyväinen esihenkilönsä toimintaan tai työyhteisöönsä. Naisvastaajista noin 70 % arvioi esihenkilönsä toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi tai saavansa esihenkilöltään tukea ja apua, kun miehistä näin kokee yhdeksän kymmenestä. Myös muut tutkimukset osoittavat, että siviili- ja sotilastehtävissä työskentelevät naiset arvioivat johtamistavan oikeudenmukaisuutta kielteisesti (Hannola, 2016).

Turvallisuustoiminnan henkilöstön työkykyä tukevat esihenkilötyö ja luottamus työyhteisöissä

Poliisitoimessa ja vankeinhoidossa sukupuolten kokemuksissa ei ole eroa, mutta hyvästä kehityksestä huolimatta esihenkilöiden toimintaa arvioidaan jonkin verran kriittisemmin kuin maanpuolustuksessa ja rajavartiointissa: harvempi kertoo esimerkiksi saavansa palautetta onnistumisestaan esihenkilöltään. Useampi kuin kolme neljästä työntekijästä pitää kuitenkin esihenkilönsä toimintaa oikeudenmukaisena ja tasapuolisena ja saa häneltä tukea ja apua tarvittaessa. Kaksi kolmesta työntekijästä kertoo esihenkilön käsittelevän muutoksia, ja vastaava osuus arvioikin voimavaransa kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään hyväksi.

Myös työyhteisöjä arvioidaan maanpuolustuksessa ja rajavartiointissa keskimääräistä myönteisemmin. Työyhteisöjen vahvuuksia ovat muuhun julkiseen alan nähden erityisen vahva luottamus ja hyvä ilmapiiri, minkä lisäksi poikkeuksellisen moni kokee, että työyhteisöissä pystytään ratkaisemaan ristiriitoja. Tutkimuksissa on osoitettu, että työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne ja sosiaalinen tuki vahvistavat sotilaiden henkistä hyvinvointia (Brooks & Greenberg 2018, Karhula & Härmä 2021).

Kuvio 8

Turvallisuustoiminnan henkilöstön tyytyväisyys esihenkilön toimintaan vuosina 2020–2024, Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus

Maanpuolustus ja rajavartiointi

	2020	2022	2024
Tyytyväinen esihenkilöönsä	80 %	77 %	83 %
Esihenkilön toiminta oikeudenmukaista ja tasapuolista	84 %	82 %	88 %
Saa esihenkilöltä palautetta	73 %	68 %	76 %

Poliisitoimi ja vankeinhoito

	2020	2022	2024
Tyytyväinen esihenkilöönsä	71 %	62 %	70 %
Esihenkilön toiminta oikeudenmukaista ja tasapuolista	74 %	68 %	77 %
Saa esihenkilöltä palautetta	56 %	55 %	60 %

Turvallisuustoiminnan henkilöstön työkykyä tukevat esihenkilötyö ja luottamus työyhteisöissä

Naisten ja miesten kokemukset työyhteisöistä eroavat toisistaan maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa. Miehiä merkitsevästi harvempi nainen (80 %) arvioi voivansa luottaa ihmisiin työyhteisössään tai katsoo, että työyhteisössä kyetään ratkaisemaan ristiriitoja (67 %).

Sukupuolierot näkyvät koko turvallisuustoiminnassa naisten kokemuksissa epäasiallisesta kohtelusta työyhteisöissä, mikä korostuu maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa. Siellä naisista kolminkertainen osuus miehiin nähden (18 %) on kokenut kiusaamista tai epäasiallista kohtelua esihenkilöltä tai työkavereilta viimeisen vuoden aikana.

Poliisitoimessa ja vankeinhoidossa henkilöstö on tyytymättömämpi työyhteisöönsä kuin maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa, mutta sukupuolten välillä ei ole eroa. Muuhun julkiseen alaan nähden poliisitoimen ja vankeinhoidon työyhteisöjen vahvuuksia ovat niiden ilmapiiri ja luottamus työyhteisöissä, jotka noin neljä viidestä arvioi hyväksi. Työntekijöiden arvio työyhteisöjen kyvystä ratkaista ristiriitoja on parantunut ja vastaa nyt valtion henkilöstön keskiarvoa.

Kuvio 9

Turvallisuustoiminnan henkilöstön tyytyväisyys työyhteisöihin vuosina 2020–2024, Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus

Maanpuolustus ja rajavartiointi

	2020	2022	2024
Työyhteisön ilmapiiri on hyvä	82 %	82 %	88 %
Työyhteisössä ihmisiin voi luottaa	91 %	89 %	95 %
Työyhteisössä pystytään ratkaisemaan ristiriitoja	76 %	78 %	84 %

Poliisitoimi ja vankeinhoito

	2020	2022	2024
Työyhteisön ilmapiiri on hyvä	70 %	66 %	78 %
Työyhteisössä ihmisiin voi luottaa	76 %	75 %	82 %
Työyhteisössä pystytään ratkaisemaan ristiriitoja	49 %	48 %	60 %

Poliisiesihenkilöiden kouluttamiseen rakennettiin vaikuttava työkykyjohtamisen oppimispolku

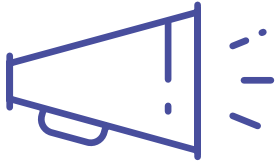
Poliisiorganisaatiot ja Keva rakensivat Kevan Kestävää työelämää -hankkeessa esihenkilöiden kouluttamiseen vaikuttavan työkykyjohtamisen oppimispolun, jota poliisit vievät eteenpäin omassa organisaatiossaan.

Yhteisissä keskusteluissa luotiin näkemystä niin poliisin yleisistä osaamistarpeista kuin organisaatioiden eroista. Erityisen suurena tarpeena nousi esiin puheeksi ottaminen. Vaikka siihen on hyvät ohjeet, puheeksi ottamisen taitoon ja rohkeuteen kaivattiin tukea ja harjoittelua.

Pilottikoulutuksista saatiin tietoa, että esihenkilöille oli tärkeää päästä keskustelemaan, käymään läpi elävään elämään perustuvia esimerkkejä ja jakamaan ratkaisumalleja keskenään. Oppimispolulla on vastattu myös näihin tarpeisiin. Nyt poliisitoimessa on tehty valtakunnallinen koulutuskokonaisuus, jonka avulla työkykyjohtamisen osaamista lisätään kaikissa poliisiyksiköissä ympäri Suomen.

Projektissa määriteltiin työkykyjohtamisen perusasiat, jotka esihenkilöiden tulisi osata:

1. Tietää, mitä on työkyky ja työkykyjohtaminen
2. Tietää esihenkilön ja yhteistyötahojen roolit ja vastuut työkykyjohtamisessa
3. Tuntee oman organisaation työkykyjohtamisen ohjeistukset ja osata toimia niiden mukaisesti
4. Tunnistaa ja seurata varhaisia signaaleja ja osata toimia ennakoivasti niiden pohjalta
5. Tuntee työkyvyn tuen keinot ja osata käyttää niitä
6. Hallita puheeksi ottamisen taito
7. Saada työyhteisö osallistumaan työkyvystä keskustelemiseen



Kiinnitä huomiota

- Varmista, että henkilöstö voi osallistua työnsä suunnitteluun ja kehittämiseen – se tukee kokemusta vaikutusmahdollisuuksista ja työn merkityksellisyydestä. Ota työn kehittämiseen mukaan kaikki ammatti- ja ikäryhmät.
- Keskustele työyhteisössä työn tavoitteista, merkityksestä ja siitä, mikä on riittävää. Näin puretaan eettistä kuormitusta.
- Rakenna luottamusta ja avoimuuden kulttuuria puheeksi ottamiseen.
- Johda työuria niin, että huomioit eri-ikäisten – niin vasta aloittaneiden kuin ikääntyneiden – motivaatiot ja osaamistarpeet.
- Varmista, että työpaikoilla on toimintaohjeet epäasiallisen kohtelun käsittelemiseen. Huomioi erityisesti ennaltaehkäisy, ota matalalla kynnyksellä puheeksi epäasiallinen kohtelu työyhteisössä ja varmista tuki sekä seuranta epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneelle.

Hyvät mahdollisuudet
vaikuttaa työhön suojaavat
henkilöstön työkykyä
maanpuolustuksessa
ja rajavartioidinnissa

Hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhön suojaavat henkilöstön työkykyä maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa



Kuva: Rajavartiolaitos

Lyhyesti



- Maanpuolustuksen ja rajavartioidinnin henkilöstöstä melko moni kokee työnsä fyysisesti raskaaksi.
- Epäsäännölliset työajat voivat vaikeuttaa työn ja perhe-elämän yhtensovittamista. Henkilöstöstä vain noin joka toinen arvioi voivansa vaikuttaa työaikojensa ajoittumiseen ja tätäkin harvempi siihen, missä työnsä tekee.
- Maanpuolustuksen ja rajavartioidinnin henkilöstöä suojaavat kuitenkin hyvät mahdollisuudet vaikuttaa muihin työhönsä liittyviin asioihin.
- Työn henkinen kuormitus on tasaantumassa, ja harvempi työntekijä kokee työnsä henkisesti raskaaksi kuin valtion aloilla keskimäärin.

Hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhön suojaavat henkilöstön työkykyä maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa

Maanpuolustuksen ja rajavartioidinnin henkilöstön kokema työkuormitus kasvoi vuonna 2022, kuten valtiolla keskimäärin, mutta erityisesti henkinen työkuormitus näyttää nyt tasaantuneen. Henkilöstö kokee muuta valtion henkilöstöä harvemmin työssään aikapainetta tai työnsä henkisesti raskaaksi.

Sen sijaan muita useampi, noin joka viides, kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ja joutuu laiminlyömään kotiasioita työn takia. Muut tutkimukset osoittavat, että vaativat ja epäsäännölliset työajat voivat vaikeuttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, mikä saattaa johtaa stressiin ja kuormitukseen sekä heikentää työhyvinvointia (Brooks & Greenberg, 2018; Karhula & Härmä, 2021).

Joka toinen työntekijä arvioi voivansa vaikuttaa työaikojensa ajoittumiseen ja tätäkin harvempi siihen, missä paikoissa työnsä tekee. Maanpuolustuksen ja rajavartioidinnin henkilöstöä kuitenkin suojaavat mahdollisuudet vaikuttaa muihin työhön liittyviin asioihin – jopa kolme neljästä kokee ne hyväksi.

Kuvio 10

Maanpuolustuksen ja rajavartioidinnin henkilöstön arvio työkuormituksesta ja vaikutusmahdollisuuksista vuosina 2020–2024, Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus

	2020	2022	2024
Kotiasioiden laiminlyönti	25 %	24 %	20 %
Henkinen työkuormitus	33 %	47 %	39 %
Fyysinen työkuormitus	23 %	32 %	22 %
Ei riittävästi aikaa työn tekemiseen	29 %	22 %	21 %
Voi vaikuttaa työhönsä	71 %	63 %	75 %



Kiinnitä huomiota

- Varmista, että esihenkilöillä on hyvä tilannekuva työkuormituksesta ja voimavaroista toimintaympäristön muuttuessa.
- Tue henkilöstön resilienssiä toimintaympäristön muuttuessa.
- Käy työyhteisössä läpi työn tekemisen tapoja ja työtehtäviä sekä arvioi työn toimintatapoja uudelleen: mikä on riittävää, mistä luovutaan?
- Huolehdi siitä, että henkilöstö voi palautua riittävästi myös työpäivän aikana.
- Huomioi myös henkilöstön erilaiset elämäntilanteet. Luo käytäntöjä, jotka tukevat työn ja muun elämän yhdistämistä, kuten työaikajärjestelyjä ja joustoja sekä esihenkilöiden koulutusta näihin. Varmista, että pelisääntöjä sovelletaan tasapuolisesti kaikkiin työntekijöihin.

Rajavartiolaituksen hankkeessa kehitettiin esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista

Kevan Kestävää Työelämää -hankkeessa kehitettiin esihenkilöiden työn tueksi koulutusmalli, jonka keskiössä olivat käytännön esimerkit sekä pullonkaulojen tunnistaminen ja niihin puuttuminen rohkaisemalla tarkastelemaan ja muuttamaan totuttuja käytäntöjä. Koulutuksen tavoite oli, että esihenkilöt hallitsisivat jatkossa vielä paremmin työkyvyn tuen mallin mukaisen toiminnan ja ymmärtäisivät oman roolinsa sen toteuttamisessa.

Esihenkilöt kehittivät puheeksi ottamisen taitoja ja kykenivät käsittelemään vaikeita asioita. Lisäksi he saivat varmuutta ja osaamista keskustelujen käymiseen. Esihenkilöt oppivat selvittämään ja tunnistamaan työkykyhaasteiden juurisyyt sekä ymmärsivät työhön paluun tuen merkityksen pitkän poissaolon jälkeen.

**Poliisitoimen ja vankeinhoidon
henkilöstön työkuormitus
on tasaantumassa,
mutta harva voi vaikuttaa
työhönsä**

Poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstön työkuormitus on tasaantumassa, mutta harva voi vaikuttaa työhönsä



Kuva: Rikosseuraamuslaitos

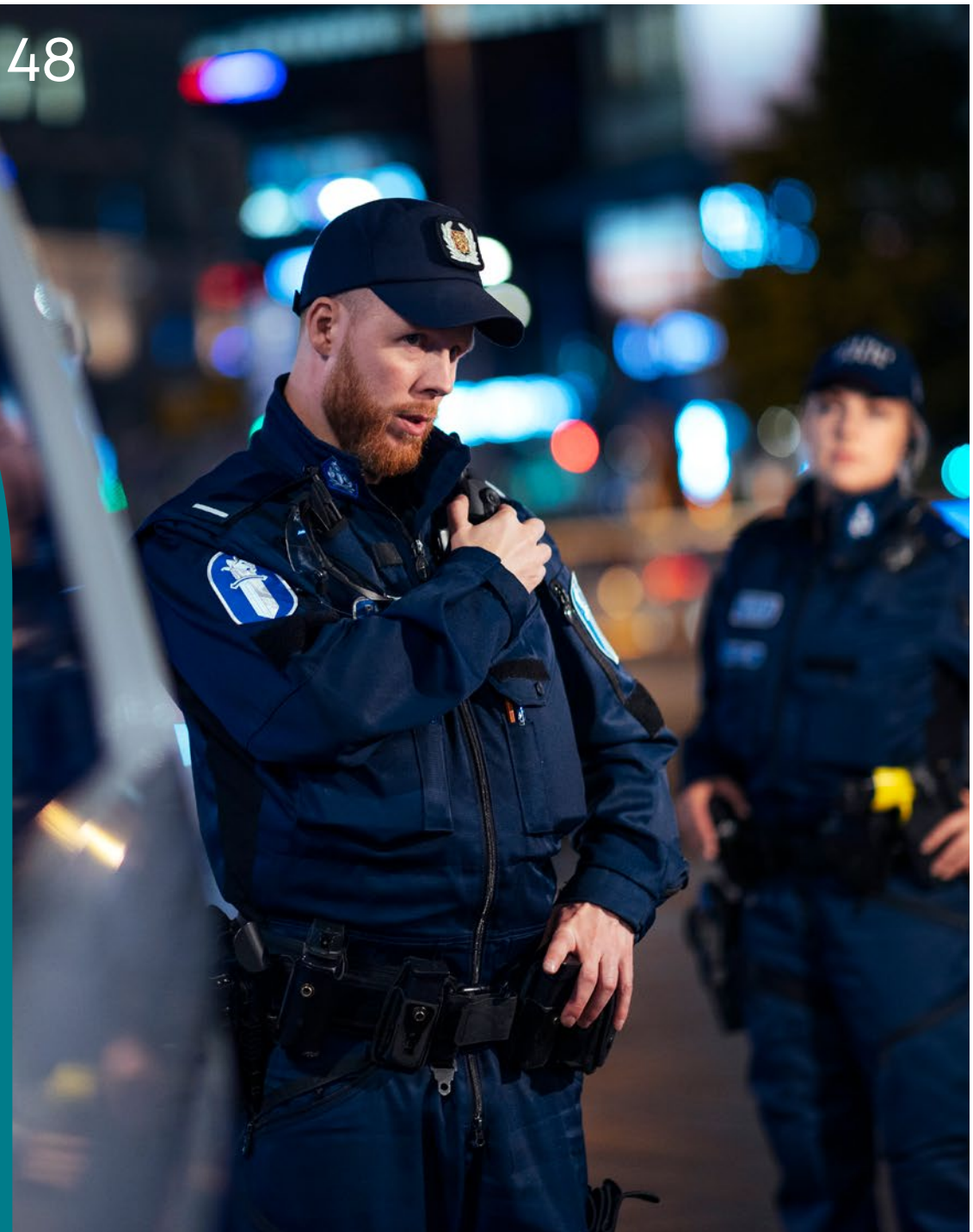


Lyhyesti

- Työssä koettu henkinen kuormitus sekä väkivallan uhka voivat heikentää poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstön työkykyä.
- Muuhun valtion henkilöstöön nähden harvempi, vain joka toinen, työntekijä arvioi voivansa vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin.

”Ainakin yksi toki sitten on yötyö. Ei ole ihmistä luotu siihen, että pitäisi yöt valvoa ja niin varmaan jättää niitä omia haasteita. Sitten voi aiheuttaa myös, ettei vaan palaudu niistä töistä. Kun ei saa oikeasti nukuttua, niin se näkyy sitten myös henkisellä puolella.”

– Henkilöstöasioista vastaava



Poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstön työkuormitus on tasaantumassa, mutta harva voi vaikuttaa työhönsä

Työn kuormittavuus voi heikentää poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstön kokemusta työkyvystään. Henkilöstöstä vain noin kaksi kolmesta arvioi työympäristönsä mahdollistavan turvallisen ja terveellisen työskentelyn, kun muissa valtion ammateissa osuus on selvästi yli 80 %. Kiire, niukat resurssit ja paineen alla työskentely haastavat jaksamista sekä kokemusta oman työn merkityksellisyydestä (Kaunisto ym. 2021).

Keskimääräistä useampi poliisitoimen ja vankeinhoidon työntekijä on kokenut työssään väkivaltaa tai sen uhkaa kansalaisilta, ja työ koetaan henkisesti raskaaksi. Joka kolmas kokee työssään myös aikapaineita. Muuhun valtion henkilöstöön nähden harvempi poliisitoimen ja vankeinhoidon työntekijä arvioi, että voi vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin.

Kuvio 11

Poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstön arvio työkuormituksesta ja vaikutusmahdollisuuksista vuosina 2020–2024, Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus

	2020	2022	2024
Väkivallan uhka	21 %	41 %	39 %
Henkinen työkuormitus	60 %	72 %	63 %
Fyysinen työkuormitus	18 %	17 %	16 %
Ei riittävästi aikaa työn tekemiseen	38 %	44 %	35 %
Voi vaikuttaa työhönsä	58 %	45 %	50 %

Poliisitoimen ja vankeinhoidon henkilöstön työkuormitus on tasaantumassa, mutta harva voi vaikuttaa työhönsä



Kiinnitä huomiota

- Varmista, että esihenkilöillä on hyvä tilannekuva työkuormituksesta ja voimavaroista. Seuraa erityisesti niiden vaikutuksia henkilöstön henkiseen työkykyyn.
- Käy henkilöstön kanssa läpi työn tekemisen tapoja ja työtehtäviä.
- Varmista henkilöstön mahdollisuudet tulla kuulluksi ja vaikuttaa.
- Huolehdi siitä, että henkilöstö voi palautua riittävästi myös työpäivän aikana.
- Rakenna luottamusta ja avoimuuden kulttuuria varhaiseen puuttumiseen ja puheeksi ottamiseen.
- Varmista, että organisaatiossanne on raportointimenettely väkivalta- ja uhkatilanteille sekä mahdollisuus saada apua ja tukea tilanteiden purkuun. Järjestä henkilöstölle koulutusta ja tukea väkivallan uhkan käsittelemiseen.

**Turvallisuustoiminnan nuoret
ovat tyytyväisiä työhönsä
– henkiseen työkykyyn pitää
kiinnittää huomiota**



Lyhyesti

- Turvallisuustoiminnan nuoret, alle 30-vuotiaat työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä ja suosittelevat työpaikkaansa.
- Maanpuolustuksen ja rajavartioidin nuoret työntekijät ovat kaikilta osin tyytyväisempiä kuin poliisitoimen ja vankeinhoidon.
- Henkisen työkyvyn kokemus ei kaikilta osin ole palautunut koronapandemiaa edeltävälle tasolle. Joka viides alle 30-vuotias työntekijä ei koe palautuvansa työstään.
- Nuorten sairauspoissaolot ovat edelleen lisääntyneet.
- Valtion turvallisuustoimen nuoret kokevat yhä työssään muita useammin väkivaltaa tai sen uhkaa.
- Muihin ikäryhmiin verrattuna useampi alle 30-vuotias turvallisuustoiminnan työntekijä kokee työnsä fyysisesti raskaaksi ja joka toinen myös henkisesti, vaikka nuorten kokema kuormitus on tasaantunut kahden vuoden aikana.
- Aiempaa useampi kertoo voivansa vaikuttaa työhönsä. Näin arvioivien osuus on kuitenkin pienempi kuin muissa ikäryhmissä.

”Voi olla semmoisia erityisiä ryhmiä ja nuoria työntekijöitä, jotka tekee tosi haastavaa työtä eli tiedollisesti haastavaa työtä, tai joutuu tekemään haasteellisia selvityksiä tai päätöksiä työssään, eikä heillä välttämättä ole työelämäkokemusta. Voi olla välillä haasteellista suhteuttaa sitä työn tekemistä. Ne haasteet voi kasvaa liialliseksi. Niissä on sitten tunnistettu johtamisen kaltaista tuen tarvetta.”

– Henkilöstöasioista vastaava



Turvallisuustoiminnan nuoret ovat tyytyväisiä työhönsä – henkiseen työkykyyn pitää kiinnittää huomiota

Kuvio 12

Turvallisuustoiminnan alle 30-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemukset vuosina 2020–2024, Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus

	2020	2022	2024
Työssä koettu työn ilo ja innostus	69 %	74 %	81 %
Työpaikan suositteluhaluus	80 %	76 %	81 %
Henkinen työkyky	82 %	79 %	77 %

Julkisen alan nuorten, alle 30-vuotiaiden työntekijöiden jaksaminen on herättänyt viime vuosina huolta. Ahdistuneisuushäiriöt, stressireaktiot ja unihäiriöt ovat yleistyneet valtavasti kaikissa ikäryhmissä. Erityisen yleisiä ne ovat julkisella alalla alle 30-vuotiailla työntekijöillä (Keva 2024c).

Turvallisuustoiminnassa työskentelevien nuorten henkisen työkyvyn kokemus ei kaikilta osin ole palautunut koronapandemiaa edeltävälle tasolle, mikä korostuu etenkin poliisitoimessa ja vankeinhoidossa, mutta erot muihin ikäryhmiin nähden ovat merkitseviä myös maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa.

Kaikkiaan hieman useampi kuin kolme neljästä alle 30-vuotiaasta kokee nyt henkisen työkykynsä hyväksi. Nuorten joukossa on kuitenkin muita ikäryhmiä enemmän heitä, jotka kokevat työkykynsä tältä osin heikoksi.

Huomionarvoista on se, että 59 % turvallisuustoiminnan nuorista kertoo palautuvansa työstään ennen seuraavaa työpäivää tai työvuoroa, kun taas joka viides nuori (19 %) ei koe palautuvansa. Näin kokevien osuus on suurempi maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnissa kuin poliisissa ja vankeinhoidossa.

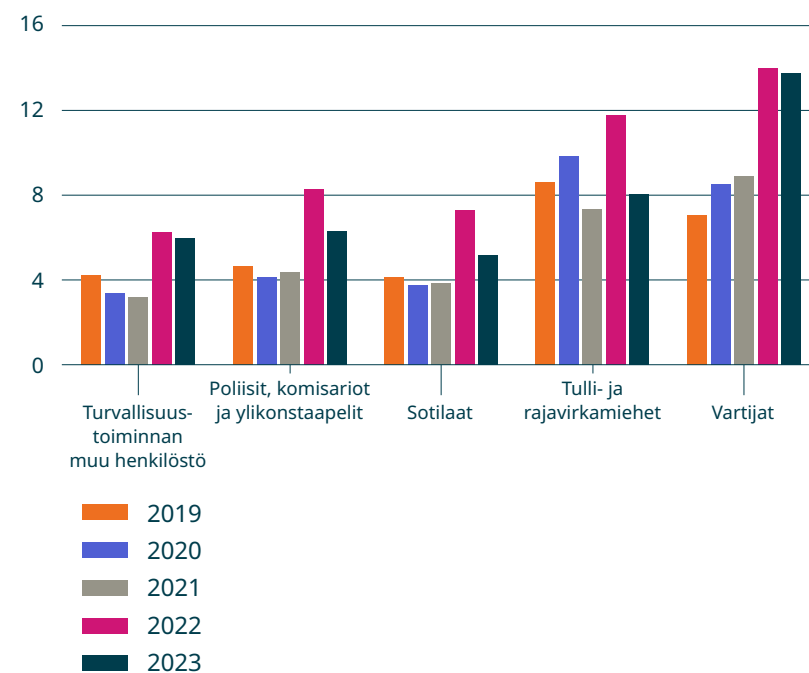
Turvallisuustoiminnan nuoret ovat tyytyväisiä työhönsä – henkiseen työkykyyn pitää kiinnittää huomiota

Turvallisuustoiminnassa alle 30-vuotiaiden sairauspoissaolot olivat vuonna 2023 yleisempiä kuin ennen vuotta 2022 erityisesti vartijoilla, mutta myös sotilailla ja poliisihenkilöstöllä. Julkisella alalla kaikkiaan eritoten nuorten pitkien sairauspoissaolojen taustalla on aiempaa useammin mielenterveyden häiriö. Alle 30-vuotiailla ahdistuneisuushäiriö on yli viisinkertaistunut sairauspoissaolojen syynä viimeisen kymmenen vuoden aikana (Keva 2024d).

Työssä koettu työn ilo ja työpaikan suositteluhaluus sen sijaan ovat nyt aiempaa vahvemmat: neljä viidestä nuoresta suosittelee työpaikkaansa ja kokee työssään innostusta, mikä on yleisempää kuin muissa ikäryhmissä ja myös valtion muilla nuorilla työntekijöillä. Niin ikään turvallisuustoiminnan alle 30-vuotiaat työntekijät arvioivat esihenkilönsä toimintaa ja työyhteisöjään myönteisesti. Maanpuolustuksen ja rajavartioiden nuoret työntekijät ovat keskimäärin poliisitoimen ja vankeinhoidon työntekijöitä tyytyväisempiä.

Kuvio 13

Sairauspoissaolopäivien keskimääräinen kertyminen vuoden aikana turvallisuustoiminnan henkilöstön alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä vuosina 2019–2023



Turvallisuustoiminnan nuoret ovat tyytyväisiä työhönsä – henkiseen työkykyyn pitää kiinnittää huomiota

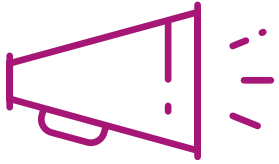
Turvallisuustoiminnan nuorten ammattilaisten työoloissa ja tehtävissä on piirteitä, jotka voivat kuormittaa erityisesti henkistä työkykyä. Alle 30-vuotiasta työntekijöistä selvästi muita ikäryhmiä pienempi osuus katsoo työnsä jatkuvuuden olevan turvattu. Toinen nuorten työoloja kuvaava tekijä on se, että he kokevat työssään muita useammin väkivaltaa tai sen uhkaa (29 % vs. 14 %).

Turvallisuustoiminnassa työ koetaan fyysisesti raskaaksi selvästi useammin kuin muilla valtion toimialoilla, vaikka aiempaa harvempi nuori kokee työnsä fyysisesti raskaaksi. Nuorten kokema henkinen kuormitus on niin ikään tasaantunut, mutta useampi kuin joka toinen nuori kokee yhä työnsä henkisesti raskaaksi. Kahden vuoden takaiseen verrattuna hieman useampi arvioi voivansa vaikuttaa työhönsä, mutta heidän osuutensa on pienempi kuin muissa ikäryhmissä.

Kuvio 14

Turvallisuustoiminnan alle 30-vuotiaiden työntekijöiden kokemus työkuormituksesta ja vaikutusmahdollisuuksista vuosina 2020–2024, Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus

	2020	2022	2024
Fyysinen työkuormitus	39 %	48 %	37 %
Henkinen työkuormitus	43 %	59 %	56 %
Aikapaineet	26 %	27 %	31 %
Voi vaikuttaa työhönsä	56 %	48 %	54 %



Kiinnitä huomiota

- Panosta esihenkilötyössä nuoren perehdyttämiseen työhön. Huomioi perehdytyksessä nuoren erilaiset odotukset työelämälle.
- Käytä nuoren työelämätaitojen kehittämisessä apuna esimerkiksi mentorointia tai vertaistukea.
- Huomioi työurajohtamisessa nuoren tarpeet ja odotukset työelämälle.
- Varmista, että nuori pääsee osaksi työyhteisöä.
- Huolehdi siitä, että nuori saa työssään kannustusta ja palautetta sekä esihenkilöltä että työyhteisössä.
- Tue nuoren osaamista ja jaksamista kuormittavissa työtehtävissä ja erityisesti uhkaavissa asiakastilanteissa.

Tilannekuvasta työkyvyn johtamiseen

Tilannekuvasta työkyvyn johtamiseen

Valtion turvallisuustoiminnassa on tutkimus- ja tilastotiedon valossa monia tekijöitä, jotka tukevat henkilöstön työkykyä: Työtä pidetään tärkeänä ja yhteiskunnallisesti merkittävänä. Työ on myös motivoivaa, ja työpaikkaa ollaan valmiita suosittelemaan. Erityisiksi vahvuuksiksi työntekijät nostavat hyvän esihenkilötyön ja työyhteisöt.

Ammattiryhmien välillä on kuitenkin eroja, jotka johtuvat työn luonteesta ja esimerkiksi ikärakenteesta. Sairauspoissaolo- ja eläketilastot osoittavat, että työkyvyttömyysriski on hieman suurempi poliisitoimen ja erityisesti vankeinhoidon henkilöstöllä ja sairauspoissaolojen valossa jossain määrin myös ikääntyvillä työntekijöillä.

Myös alle 30-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvointiin on syytä kiinnittää huomiota. Erityistä huomiota vaatii nuorten työntekijöiden henkinen jaksaminen työtehtävissä, joissa vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset ja uhkaavat asiakastilanteet verraten yleisiä. Maanpuolustuksessa ja rajavartioidinnassa naisten kielteiset kokemukset esihenkilötyön ja työyhteisön toiminnasta voivat heikentää heidän työmotivaatiotaan.

Henkilöstön työkyvyn turvaaminen tulevaisuudessa toimintaympäristön muuttuessa edellyttää, että työkyky johdetaan suunnitelmallisesti, ennakoiden ja tietoon perustuen kaikissa työuran vaiheissa siten, että otetaan huomioon erilaiset elämätilanteet.

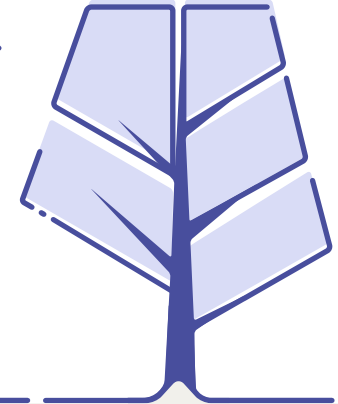
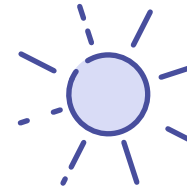
Työkyvyn johtamiseen tulee sitoutua ylintä johtoa myöten. Johtamisen on perustuttava ajantasaiseen tietoon henkilöstön työkyvyn tilanteesta, ja sille tulee asettaa tavoitteita. Vaikuttavinta työkyvyn johtaminen on silloin, kun se on osa strategiaa ja tukee organisaation perustehtävää. Selkeästi määritellyt työkyvyn tuen toimintatavat, toimijoiden roolit ja vastuut sekä seurannan ja puuttumisen välineet auttavat kaikkia toimijoita työkykyjohtamisessa erityisesti silloin, kun työntekijän työkyky on heikentynyt. Toimiva yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeää.

Työkyvyn johtaminen ja työhyvinvointiin liittyvien ilmiöiden seuranta on nykyään työntekijäkokemustiedon avulla reaaliaikaista, mikä lisää ennakointi- ja puuttumismahdollisuuksia arjessa. Ikäryhmä-, sukupuoli- ja ammattikohtaista työkuormitusta on syytä seurata säännöllisesti, jotta kuormituksen kokemuksiin voidaan puuttua varhain sekä mahdollisimman sopivalla tavalla kohderyhmä huomioiden.

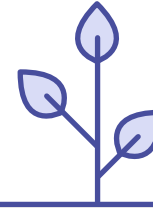
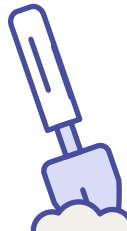
Työpaikoilla on hyvä kiinnittää huomiota työkyvyn tuen toimintatapaan ja varmistaa, että toimintatapa on ajantasainen ja esihenkilöt ja henkilöstö tuntevat sen. Aktiivisen tuen toimintatapa on esihenkilön, työntekijän ja koko työyhteisön toimintamalli sujuvan työn varmistamiseksi. Se koostuu varhaisesta tuesta, työhön paluun tuesta sekä tehostetusta tuesta ja sitoo yhteen myös tässä raportissa esitettyjä toimenpide-ehdotuksia. Kun työkyky on uhattuna, kannattaa myös selvittää mahdollisuus hyödyntää Kevan ammatillista kuntoutusta työssä jatkamisen tukena. Samalla työuria on johdettava ennakoiden ja huomioitava henkilöstön osaamisen vaikutukset työkykyyn ja työssä jatkamisen mahdollisuuksiin työuran eri vaiheissa.

Kevalla on lakisääteinen tehtävä vähentää työkyvyttömyysriskiä julkisella alalla. Tehtävä edellyttää tietoon perustuvaa ja kohdennettua tilannekuvaa sekä toimia, joiden avulla henkilöstön työkyky ja saatavuus turvataan lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Turvallisuustoiminnassa ei ole näkyvissä välitöntä henkilöstön työkykyyn liittyvää riskiä, mutta muuttuva toimintaympäristö haastaa seuraamaan ja ennakoimaan henkilöstön työkyvyn kehittymistä, ylläpitämään voimavaroja ja puuttumaan työkyvyn heikentymiseen välittömästi.

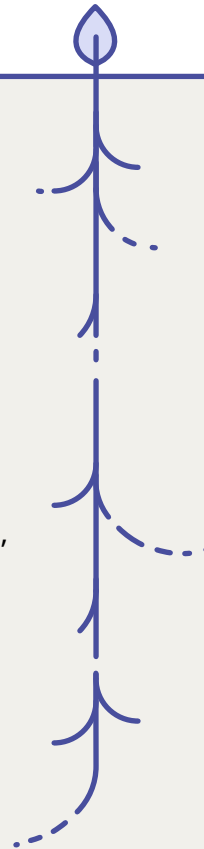




Työkykyjohtamisen kivijalka



- 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 ja henkilöstö)
 - kumppanuuksissa (HR, työterveyshuolto ja työsuojelu).
- Työkykyjohtamisen tavoitteet ja toimintamallit pidetään säännöllisesti esillä, ja työkyvyn vaikutuksista päätöksentekoon viestitään aktiivisesti.
- On tärkeää rakentaa työyhteisöä, joka vaikuttaa työkyvyn mahdollisimman myönteisesti, sekä luoda yhdessä vuorovaikutteista ja osallistavaa toimintakulttuuria.

Käytetyt aineistot

Katsauksessa on käytetty seuraavia Kevan rekisteri- ja tutkimustietoja:

Avaintiedot (Keva 2024a): Tilastot perustuvat noin 24 000 valtion eläkevakuutetun sairauspoissaolotietoihin. Tiedot on koottu valtion virastoista, joiden henkilöstön sairaus- ja tapaturmapoissaolojen alku- ja päättymispäivät ilman diagnoositietoa on tallennettu Kevan Avaintiedot-palveluun vuosina 2019–2023. Mukana ovat Puolustusvoimat, Rajavartiolaitos, Tulli ja Rikosseuraamuslaitos sekä poliisitoimesta kolme poliisilaitosta.

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus (Keva 2025): Tutkimuksella kartoitetaan joka toinen vuosi kunta-alan, hyvinvointialueiden, valtion virastojen ja evankelis-luterilaisen kirkon työoloja ja työhyvinvointia. Tutkimus alkoi vuonna 2014 ja on vuodesta 2018 alkaen kattanut koko julkisen alan. Tutkimusaineisto perustuu sektoreittain edustavaan otokseen kunta-alan, hyvinvointialueiden, valtion ja kirkon alan henkilöstöstä iän, sukupuolen ja ammattialatietojen mukaan.

Vuonna 2024 tutkimukseen haastateltiin puhelimitse 3 501 julkisen alan palkansaajaa, joista 396 työskenteli valtion turvallisuustoiminnassa.

Turvallisuustoiminnassa tarkastellaan kahta virastotyyppiä:

1) maanpuolustusta ja rajavartiointia sekä 2) poliisitoimea ja vankeinhoitoa. Vastajien joukossa on turvallisuusammattien lisäksi muuhun henkilöstöön kuuluvia. Miesten osuus turvallisuustoiminnan vastaajista on 70 %.

Kevan eläköitymisennuste (Keva 2024): Ennusteessa on tarkasteltu vuoden 2023 maaliskuun lopun ns. työ- ja virkasuhteisten työeläkevakuutettujen eli noin 567 000 kunta- ja hyvinvointialueyöntekijän, noin 107 000 valtion eläkejärjestelmän mukaan vakuutetun yöntekijän sekä vajaan 14 000 kirkon yöntekijän arvioitua vanhuus-, osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkepoistumaa vuosina 2024–2043. Työntekijöihin on laskettu mukaan myös erilaisilla vapailla, kuten perhevapailla, olevat henkilöt, joten lukua ei voi verrata suunnittelussa yleisesti käytettävään henkilötyövuosien määrään.

Ennusteen tarkoitus on mallintaa nimenomaan nykyisen henkilöstön eläköitymistä, minkä takia tulevaisuudessa työnsä aloittavia uusia yöntekijöitä ole otettu huomioon. Ennustaminen pohjautuu viime vuosien toteutuneisiin eläköitymisiin siten, että on otettu huomioon ikärakenne ja sen muutos, ammattiryhmät ja sukupuoli.

Valtion turvallisuustoiminnan toimijoiden haastattelut: Raporttia varten teemahaastateltiin kuusi henkilöasioista vastaavaa sekä työterveyshuollon edustajaa syksyllä 2024.

Taustoittava lainsäädäntö

- Laki puolustusvoimista (551/2007).
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070551>
- Laki poliisilain muuttamisesta (581/2019).
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190581>
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Lähteet

Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2018). Non-deployment factors affecting psychological wellbeing in military personnel: literature review. *Journal of Mental Health* (Abingdon, England), 27(1), 80–90.

Hannola A. (2016). Perheellisenä Puolustusvoimissa – työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita. *Työelämän Tutkimus – Arbetslivsforskning*, 14(3), 311–327.

Karhula, K., & Härmä, M. (2021). Upseerien työajat ja työhyvinvointi – kirjallisuuskatsaus. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/141212/TTL-978-952-261-974-7.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Kaunisto, J., Hyyti, J., Koskelainen, M., & Nieminen, A. (2021). Poliisityön psykologia / Jasmin Kaunisto, Jari Hyyti, Mari Koskelainen, Anna Nieminen; toimittanut Jasmin Kaunisto. In Poliisityön psykologia. Poliisiammattikorkeakoulu.

Keva (2023). Sairauspoissaolot kunta-alalla vuosina 2019–2022. https://www.keva.fi/contentassets/387295a047784732aae5e013b6e80038/sairauspoissaolot-kunta_alalla-vuonna-2022.pdf

Keva (2024a). Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen henkilöstön eläke. <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/ammattiryhmien-elake/puolustusvoimien-ja-rajavartiolaitoksen-henkilosto/>

Keva (2024b). Poliisien eläke. <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/ammattiryhmien-elake/poliisit/>

Keva (2024c). Eläköitymisennuste 2024–2043. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMmQyMmE5MzItMTZmNS00ZDYwLWFiOWMtYzljNTljOTk-wYTU3IiwidCI6IjZiYmE2ZjhmLTJjZDgtNGUxYi1iYTQ2LTc0YTE1NWQzN-2M4NCIsImMiOjI9>

Keva (2024d). Sairauspoissaolomäärien kehitys julkisella alalla. https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2024/keva_sairauspoissaolojen_kehitys_julkisella_alalla_12-2024.pdf

Pekkarinen, L. Sohlman, P. (2020). Ammatillisen kuntoutuksen onnistuminen julkaisella alalla. Kevan tutkimuksia 1/2020. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusjulkaisu-ammattillisen-kuntoutuksen-onnistuminen-julkisella-alalla-2020.pdf>

Pihlajamäki, M., Uitti, J., Arola, H., Korhonen, M., Nummi, T., & Taimela, S. (2020). Self-reported health problems in a health risk appraisal predict permanent work disability: a prospective cohort study of 22,023 employees from different sectors in Finland with up to 6-year follow-up. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(4), 445–456. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01497-2>

Poliisihallitus (2023). Poliisihallituksen tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2023.

Puolustusvoimat (2023). Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2023 – Inhimillistä suorituskykyä. https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/0/Puolustusvoimien+henkilo%CC%88sto%CC%88tilinpa%CC%88a%CC%88to%CC%88s_2023.pdf/ae38f695-b2cb-de61-f376-d4bd451ee824/Puolustusvoimien+henkilo%CC%88sto%CC%88tilinpa%CC%88a%CC%88to%CC%88s_2023.pdf?t=1712149089394

Rajavartiolaitos (2023). Rajavartiolaitoksen tilinpäätös vuodelta 2023. <https://raja.fi/documents/44957406/64377821/Rajavartiolaitoksen-tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-2023.pdf/a206d471-fbb9-a93e-0939-76fef93b2477/Rajavartiolaitoksen-tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-2023.pdf?t=1717581845547>

Rise (2023). Rikosseuraamuslaitoksen vastuullisuusraportti Vuosi 2023. https://www rikosseuraamus.fi/material/sites/rise_ja_rskk_yhteiset/dokumentit/6bgyn1cfl/Rikosseuraamuslaitoksen_Vastuullisuusraportti_2023.pdf

Tulli (2023). Tullin tilinpäätös vuodelta 2023. <https://tulli.fi/documents/162752825/198274712/Tullin+tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+vuodelta+2023.pdf/175fb389-5e71-a956-e38e-769443552086/Tullin+tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+vuodelta+2023.pdf?t=1711028610868>

Valtiokonttori (2024). Valtion henkilöstökertomus 2023. Valtiokonttorin analysointipalvelut. Helsinki.

Turvallisuustoiminnan toimialakatsaukseen on koottu Kevan tutkimus- ja tilastotietoa sekä haastateltu turvallisuusalan toimijoita työkyvyn tilanteesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä eri ammattiryhmissä Puolustusvoimissa, Rajavartiolaitoksessa, poliisissa ja Rikosseuraamuslaitoksessa sekä tilastotietojen osalta myös Tullissa. Tiedon avulla Kevan asiantuntijat osoittavat toimialan voimavaroja ja työkyvyn ongelmakohtia sekä tarjoavat keinoja työkykyjohtamisen tueksi.

Toimialakatsaus on suunnattu erityisesti henkilöstöpalveluille, organisaatioiden johdolle ja esihenkilöille, mutta sen toivotaan lisäävän laajemminkin ymmärrystä työkyvyn erityiskysymyksistä valtion turvallisuustoiminnassa.



Käyntiosoite Unioninkatu 43, Helsinki
Postiosoite Keva, 00087 KEVA
Puhelin 020 614 21
Nettiosoite www.keva.fi

