

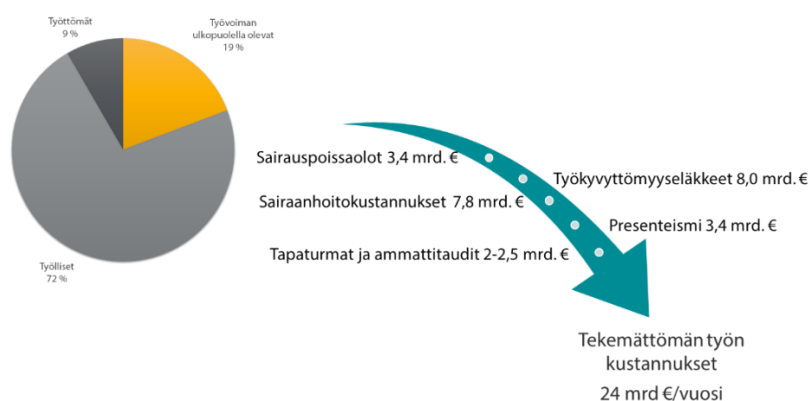
Suomessa asuvien työvoimapotentialiaali osana hallituksen työllistymistavoitetta
STM 30.5.2023

TYÖLLISYYDEN EDISTÄMINEN / TYÖ- JA TOIMINTAKYKY, TYÖHYVINVOINTI

Työikäisen väestön suhteellinen osuus laskee Suomessa nopeasti. Suomessa on työikäisiä, jotka ovat työelämän ulkopuolella ja joissa on työllisyyspotentialiaalia. Myös työelämässä olevien osalta työpanosta menetetään eri syistä ja tätä hukkaa olisi pienennettävissä. Työllisyyden edistäminen edellä kuvatuissa ryhmissä on mahdollista, mutta edellyttää toimia eri hallinnonaloilta. STM:n hallinnonalalla tunnistetaan mahdollisuuksia työllisyyden edistämiseksi työ- ja toimintakykyyn sekä työhyvinvointiin panostamalla.

Hallitusneuvotteluiden tavoitteeksi asetettu 100 000 uuden henkilön työllistyminen tarkoittaa noin 3% osuutta työikäisestä väestöstä (noin 3,4 miljoona henkilöä). Tavoitteen mukainen henkilömäärä olisi periaatteessa löydettävissä alityöllistettyjen, työttömien (noin 240 000 henkilöä), pii-
lotyöttömien ja eläkkeellä olevien joukosta. Osatyökykyisistä pitkäaikaistyöttömistä n. 16 000 arvioidaan olevan työllistymispotentiaalia. Mielenterveyssyistä eläkkeellä on noin 100 000 henkilöä (sekä työeläkettä että kansaneläkettä saavat). Esimerkiksi vuonna 2021 lähes joka kolmas työkyvyttömyyseläke myönnettiin osaeläkkeenä. Suomessa vammaistukien saajia oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 258 000 eli 4,6 % koko väestöstä (alle 16 vuotiaita 42 000).

Työllisten määrä Suomessa on tällä hetkellä noin 2 600 000 henkilöä (kuva). Työvoimapotentialiaalia hukkaantuu työllisten työstä poissaolosta sairauden, tapaturmien, ammattitautien ja terveydelle haitallisen kuormituksen vuoksi. Työikäisestä väestöstä 1,9 miljoonalla henkilöllä (55 %) on jokin pitkäaikaissairaus tai vamma ja 600 000 henkilöä arvioi sen rajoittavan ansiotyöhön osallistumista tai työnsaantimahdollisuuksia. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden työnjakoa ja yhteistyötä kehittämällä parannetaan palveluiden saatavuutta ja jatkuvuutta. Työvoimapotentialiaalia on saatavissa myös huolehtimalla terveellisistä ja turvallisista työolosuhteista sekä tarvittaessa muokkaamalla työtä työntekijän edellytykset ja terveydellinen tilanne huomioiden.



Lähde: Työikäiset 31.12.2021, Tilastokeskus,

Lähde: Rissanen & Kaseva 2014, STM

Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan toimenpiteet kohdistuvat koko väestöön, sen terveyteen sekä työ- ja toimintakykyyn. Keskeistä on erilaisissa elämäntilanteissa ja palvelutarpeissa olevien työikäisten tunnistaminen ja palveluketjujen hahmottaminen työssäkäynnin (palkkatyö/yrittäjä), opiskelun, työttömyyden, eläkkeellä olon, työelämän ulkopuolisuuden, työterveyshuollon käyttämättömyyden ja erilaisen etuuden saamisen näkökulmista sekä erilaisissa muutosvaiheissa. Asialla on vahva yhteys sosiaali- ja terveydenhuollon sekä sosiaaliturvan kehittämiseen esim. ehdotettuun sosiaali- ja terveydenhuollon palvelulainsäädännön kokonaisuudistukseen.

Työvoimapotentialin käyttöön saaminen sekä monialaisten palveluiden, etuuksien ja työn yhteensovittaminen edellyttävät politiikka- ja hallinnon sektorirajat ylittävää strategista kehittämistyötä ja toimenpanoa eri tasoilla asiakastyöstä aina ylimpään poliittiseen johtoon ministeriöiden, hyvinvointialueiden ja muiden sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden sekä koulutussektorin ja työelämätoimijoiden kesken. Tämä tuo kustannustehokkuutta ja lisää hyvinvointia. Eri-tyisesti yhteys TEM:n hallinnonalan kanssa on olennainen.

Työhön pääsemisen lisäksi on vaikutettava siihen, että työssä pysytään. Työhyvinvointi lisää työhön sitoutumista ja työkyky luo edellytyksiä työssä jatkamiselle. Hallinnon toimenpiteiden lisäksi tarvitaan työn ja työolosuhteiden kehittämistä, muutosten hallintaa ja ennakointia työpaikoilla. Terveellinen ja turvallinen työ edellyttää työpaikoilla työkykyjohtamista, riskinarviointia ja -hallintaa sekä yhteistyötä työpaikan ja työterveyshuollon (työterveysyhteistyö) kesken.

Sivujen 3-7 taulukoissa on kuvattu mahdollisia STM:n hallinnonalan toimenpiteitä työllisyyden edistämiseksi. Toimenpiteet edellyttävät lisäpanostusta ja sen määrä riippuu minkä laajuisina toimenpiteet halutaan toteuttaa. Eri hallinnonalojen toiminnan suuntaamiseksi yhteiseen tavoitteeseen, työikäisten työkyvyn edistämiseen ja tukemiseen sekä yhteistyön parantamiseen eri tasoilla edistäisi kansallisen linjauksen laatiminen (esimerkiksi valtioneuvoston periaatepäätös).

Työllisyyttä edistävät toimenpiteet, niiden kuvaus ja vaikutusketjut

<i>Ensisijaiset; vaikuttavimmiksi arvioidut ja suoraan toteutuskelpoiset toimet</i>		
Toimenpide	Toimenpiteen kuvaus	Vaikutus *
<u>Tapaturmien, ammattitautien ja terveydelle haitallisen kuormituksen (mm. psykososiaalinen ja fyysinen kuormitus) ehkäiseminen riskien arvioinnilla ja hallinnalla sekä työkykyjohtamisella.</u> Levitetään ja juurrutetaan toimialakohtaisia <u>työn muokkauksen malleja</u>.	Levitetään ja juurrutetaan riskien hallinnan ja työkykyjohtamisen toimintamalleja. Hyödynnetään mm. Vision Zero-toimintamallia (laatimalla Vision Zero 2.0, jossa varmistetaanöntekijöiden turvallisuus myös vihreässä siirtymässä ja tietointensiivisen työn paineessa) sekä riskienhallintatyökaluja. Lisätään työpaikoille ja toimialoille suunnattua koulutusta. Psykososiaalisten riskien arviointia ja hallintaa koskevat toimenpiteet kohdennetaan toimialoille, joilla esiintyy paljon psykososiaalista kuormitusta. Tapaturmien ja ammattitautien ehkäiseminen sekä työturvallisuuden parantaminen turvallisuuskulttuuria ja turvallisuusjohtamista vahvistamalla kaikilla työpaikoilla käyttämällä Nolla tapaturma –forumia tutkimus- ja levitysalustana. Toimintamalleilla ja koulutuksella lisätään työpaikkojen valmiutta hyödyntää työn muokkausta jopa ennen sairauspoissaoloa tai sen jälkeen. Hyödynnetään Suomen kestävän kasvun ohjelman pilari kolmen ”Työkyvyn kansallinen digialusta työpaikoille” –palvelua, jonka kehittäminen jatkuu osana VM:n ohjelma-aihiota Elämäntapahtumalähtöisen digialisaation edistäminen Investointi: 2023-2027: 12 milj. €	Työtapaturmien, ammattitautien sekä terveydelle haitallisen kuormituksen määrät vähenevät (taavoitteena kohti nollaa eli määrien minimointi). Ehkäisemällä em. riskitekijät saadaan sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeiden määriä väheneään. Työkykyjohtamisella ylläpidetään henkilöstön työkykyä ja ennaltaehkäistään työkyvyttömyysongelmia sekä tuetaan osatyökykyisten työhön paluuta ja työhön osallistumista. Työkykyjohtamisella lisätään myös työyhteisöjen voimavaratekijöitä, mikä vahvistaa työn veto- ja pitovoimaisuutta. Työhyvinvointi ja tuottavuus lisääntyvät. Työurat pitenevät alusta, keskeltä ja lopusta. Menetetyn työpanoksen määrä vähenee. Työpaikkojen resiliessi kasvaa. Potentiaali: >1000ME / vuosi

Toimenpide	Toimenpiteen kuvaus	Vaikutus *
Sosiaaliturvaa uudistavassa pöydässä 3.1 on ollut esillä tavoite lisätä vähimmäisturvan velvoittavuutta. STM on esittänyt tavoitteen toteuttamiseksi <u>nuorten aikuisten toimeentulotukea saavien 25-30-vuotiaiden aktivointiehdon tiukentamista</u> samalle tasolle kuin alle 25-vuotiaiden, eli 4 kk toimeentulotuen saantiin.	Muutos toteutettaisiin lain kuntouttavasta työtoiminnasta muutoksella. Käytännössä muutos nopeutaisi ja luultavasti jonkin verran määrällisesti lisäisi 25-30-vuotiaista aloitettavien aktivointisuunnitelmien laatimista. Investointi: tarkentuu myöhemmin.	Muutoksella tavoiteltaisiin nuorten tavoittamista palveluihin entistä nopeammin ja myös lisättäisiin vähimmäisturvan tosiasiallista velvoittavuutta. Vähimmäisturvan velvoittavuuden takeena olevan aktivointiehdon lainmuokaisen toteutumisen turvaamiseksi on huolehdittava riittävästä resursseista toteuttaa sitä. Tiukennus nykyisiin ehtoihin vaatisi lisäresursseja sekä hyvinvointialueille, että TE-hallintoon.
<u>Työterveysyhteistyön ja työterveyshuollon ennaltaehkäisevän toiminnan</u> vahvistaminen mm. Työterveys 2025 periaatepäätöksen mukaisesti sekä HELP-projektin tulosten perusteella.	Työterveyshuollon toiminnan sekä työpaikkojen ja työterveyshuollon välisen työterveysyhteistyön kehittäminen sekä työterveyshuollon ennaltaehkäisevän roolin vahvistaminen vastaamaan työelämän murrosta esim. kuormituksen hallinnassa ja sairauksien ehkäisyssä. Kehitetään työterveyshuollon ennaltaehkäisevän työn lisäksi työkykyä edistävää toimintaa, menetelmiä ja osaamista vastaamaan muuttuvan työelämän tarpeisiin. Investointi 2023-2027: 3 milj. €.	Työhön liittyvät sairaudet ja niistä aiheutuva työkyvyttömyys vähenevät. Työterveyshuolto on merkittävä yhteistyökumppani työpaikoilla terveyden, työympäristön ja työkyvyn edistämisessä ja työkyvyttömyyden ehkäisyssä. Työterveyshuollolla on valmiudet vastata työn ja työolojen tuomiin terveydellisiin ja työkyvyn haasteisiin ja vahvistaa työntekijän voimavaroja.). Potentiaali: 250M€ / vuosi.
<u>Sijoita ja valmenna (IPS)-mallin</u> käytön edistäminen kaikille hyvinvointialueille. Lyhenne IPS tulee englannin kielen sanoista Individual Placement and Support.	Tuetun työllistymisen IPS - Sijoita ja valmenna! -toimintamallilla ja sen käytön edistämällä edistetään mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työmarkkinoille pääsyä, paluuta ja siellä pysymistä. Investointi: Yhteensä 2023-2027: 6 milj. €	Tutkimusnäyttöön ja kansainvälisiin laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen IPS-toimintamalli on vaikuttava keino tukea psykiatrisista sairauksista toipuvien henkilöiden työllistymistä palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille.

Toimenpide	Toimenpiteen kuvaus	Vaikutus *
Tuetaan mielenterveyttä <u>vakiinnuttamalla mielenterveyttä edistäviä menetelmiä</u> laajasti suomalaisten työpaikkojen käyttöön (Hyvän Mielen Tuki). Fokusoidutaan erityisesti nuoriin työntekijöihin. Tuetaan mielenterveyttä työuran eri vaiheissa, mm. työuupumuksen liikennevalomallilla. Fokusoidaan erityisesti nuoriin työntekijöihin.	Jalkautetaan Työelämän mielenterveysohjelmassa syntyneet ja Kestävän kasvun ohjelmassa jatkokehitettävät työkalut ja mallit erilaisen työpaikkojen tueksi. Arvioidaan menetelmien vaikuttavuutta. Työuupumuksen liikennevalomalli on työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käyttöön tarkoitettu lyhyt kysely, jolla voidaan tunnistaa työuupumuksen riski. Tuetaan nuoria työelämävalmiuksissa ja työpaikkoja nuorten vastaanottamisessa hyvän työura-alun varmistamiseksi, esim. Onnistuneesti työuralle -menetelmä. Varmistetaan mm. informaatio-ohjauksella ja työsuojeluvalvonnalla, että työpaikoilla perehdytys on asianmukaista ja riittävää. Investointi: 2024-2027: 9 milj. €	Työpaikoilla on keinoja ja menetelmiä mielenterveyden edistämiseen ja tukemiseen työarjessa, joka vähentää mielenterveydestä johtuvia poissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä. Työkykyjohtaminen, työterveysyhteistyö ja henkilöstön hyvinvointi vahvistuvat. Työuupumuksen riskissä olevat ryhmät tai tilanteet tunnistetaan ajoissa, varhainen puuttuminen helpottuu ja kuormitusta vähentämällä voidaan estää sairauspoissaoloja. Nuoret siirtyvät sujuvammin ja onnistuneemmin työelämään, millä on myönteisiä vaikutuksia työkykyyn ja mielenterveyteen. Potentiaali: >500M€ / vuosi.
Lisätään <u>työhyvinvointia ja tuottavuutta juurruttamalla ja levittämällä kehitettyjä toimintamalleja ja konsepteja työpaikkojen tarpeisiin</u>. Tuetaan erityisesti pieniä työpaikkoja.	Lisätään työpaikoille tietoa ja osaamista toimintamalleista ja konsepteista, joilla pyritään saavuttamaan samaan aikaan työhyvinvointia ja tuottavuutta, lisätään luottamusta työelämän eri toimijoiden välillä ja ennakoidaan tulevaisuuden osaamistarpeita sekä löydetään uusia tulevaisuuden mahdollisuuksia (esim. Tulevaisuusvuoropuhelu-toimintamalli työpaikoille ja toimialoille). Lisäksi toimintamallit auttavat innovaatiotoiminnassa ja innovaatioiden hyödyntämisessä. Hyödynnetään esim. Työ2030-ohjelman tuloksia. Investointi 2023-2027: 12 milj. €	Työn ja toimialojen vetovoimaisuus lisääntyy työhyvinvointia edistämällä. Työn tuottavuuden lisääntyminen innovaatioiden hyödyntämisellä ja työn kehittämällä työnantajien ja työntekijöiden yhteistyöllä sekä osaamisen kehittämällä. Työpaikkojen ja toimialojen resilienssi lisääntyy tulevaisuuden mahdollisuuksien ja riskien ennakkoinnilla. Potentiaali: >500M€ / vuosi.
Lisätään <u>työsuojeluviranomaisen valvontaresursseja</u> harmaan talouden ja talousrikollisuuden ehkäisemiseksi	Työperäisen maahanmuuton lisääntyessä samalla siihen liittyvät lieveilmiöt yleistyvät työelämässä. Työsuojeluvalvonnan riittävillä resursseilla puututaan mm. työntekijöiden oikeudettoman ja pimeän työvoiman käyttöön sekä ulkomaisen työvoiman alipalkkaus- ja ihmiskauppatilanteisiin. Jatkuva investointi: 750 000 € lisämääräraha (8-10 htv)	Työturvallisuuden valvonnan avulla varmistetaan turvallisten ja terveellisten työolojen toteutumisen sekä ehkäistään osaltaan harmaan talouden aiheuttamaa vajetta verotuloissa ja sosiaaliturvamaksuissa. sekä talouden kestävyyden ja kilpailukyvyn kannalta.

Toimenpide	Toimenpiteen kuvaus	Vaikutus *
Digitalisaatio osallistumisen ja työllistymisen tukena – <u>Työ- ja toimintakyvyn tiekartan</u> toimepano. Asetetaan poikkihallinnolliset tavoitteet <u>työkyvyn ja työllisyyden mittaamiseksi</u>	Digitalisaatioon liittyvän potentiaalın hyödyntämisen työkyvyn ja työllisyyden edistämiseksi kehittämällä 1) tietopohjaa ja vaikuttavuuden seurantaa 2) palveluntarpeen tunnistamista 3) palvelujen suunnittelua ja toteutusta Hyödynnetään hyvinvointitaloudellista menetelmää poikkihallinnollisten strategisten mittareiden määrittämiseksi. Työ tehdään Työ – ja toimintakykyä edistävien palveluiden digitalisoimisen tiekartan 2023-2027 pohjalta. Investointi 2023-2027: tiekartan toimeenpano kokonaisuudessaan n. 10 milj. Tarvittava investointi riippuen edistettävistä toimenpiteistä.	Digitalisaation hyödyntäminen ja edellytysten luominen tiedolla johtamiseksi oikeiden palvelutarpeiden, palveluiden suunnittelun, toteutuksen ja vaikuttavuuden seurannan mahdollistamiseksi. Asialla on kytkös myös sosiaaliturvauudistukseen ja sen tavoitteeseen palvelujen ja etuuksien paremmaksi yhteensovittamiseksi. Palveluista kerättävää seurantatietoa kehitetään etuuksien käytön näkökulmasta etuuksien ja palveluiden paremmaksi yhteensovittamiseksi. Mittariston avulla saadaan jatkuvaa seurantatietoa toimenpiteiden vaikuttavuudesta työkykyyn ja työllisyyteen.
Suurimpien työnantajien työeläkemaksun muuttaminen tietyiltä osin työllisyyttä kannustavampaan suuntaan	Toteutetaan työeläkevakuutusyhtiöillä suunnitteilla olevat muutokset, joilla helpotetaan yli 55-vuotiaiden palkkaamista sekä työkokeilun ja oppisopimuskoulutuksen tarjoamisen kynnyksen madaltamista. Investointi: Ei vaadi valtiolta investointi.	Suurilla työnantajilla niiden palveluksessa olleiden työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeet vaikuttavat työnantajan riskitason laskentaan, ja työnantajat maksavat työkyvyttömyysriskitasonsa mukaista työeläkemaksua ns. maksuluokkamallin kautta. Poistamalla vähintään 55-vuotiaina aidosti uusina työntekijöinä palkatuista henkilöistä mahdollisesti syntyvä maksuluokkavaikutus sekä maksuluokkavaikutus ammatillisen kuntoutuksen työkokeilun tai oppisopimuskoulutuksen perusteella alkaneesta työsuhteesta, mikäli työntekijä jääkin myöhemmin työkyvyttömyyseläkkeelle, poistaa esteitä tällaisten henkilöiden palkkaamiseen.

* Toimenpiteiden vaikuttavuusketjut riippuvat monesta asiasta ja siksi tarkkoja työllisyysvaikutuksia ei pysty arvioimaan

Sote-pöytä 2.1 esitetyt työllisyyden edistämisen kannalta tärkeät toimet		
Toimenpide	Toimenpiteen kuvaus	Vaikutus *
Työllistymistä edistävien työkykyyn liittyvien sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittäminen ja valtakunnallisen kattavuuden varmistaminen osana sosiaali- ja terveydenhuollon palvelulainsäädännön uudistusta. <i>Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelulainsäädännön kokonaisuudistus on toimenpiteenä esitetty myös hallitusneuvottelujen pöytä 2.</i>	Tarkastellaan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelulainsäädännön uudistuksessa työllistymistä edistävien ja tukevien palvelujen kokonaisuutta siten, että lainsäädännöstä muodostuu tarkoituksenmukainen, selkeä ja vaikuttava kokonaisuus. Saumattomat monialaiset työkyvyn tuen palvelut saadaan pysyväksi osaksi palvelujärjestelmää työterveyshuollon ulkopuolella oleville niin, että työttömät etenevät työllistymispolullaan nykyistä paremmin. Työkykyä edistävät palvelut tähtäävät aiempaa enemmän nopeaan työllistymiseen ja työssä pysymisen tukemiseen. Investointi: 12 milj euroa. Lisäksi tulee huomioida toiminnan strateginen ja operatiivinen tuki.	Sote-keskuksissa on tarjolla vaikuttavaa työllistymistä edistävää palvelua kuten saumattomat moniammatilliset työkyvyn tuen tiimien palvelut sekä laatukriteereihin perustuvaa työhönvalmennus kaikilla hyvinvointialueilla. Työttömät pääsevät nopeammin ja osuvampiin työkyvyn tuen palveluihin. Palvelut tukevat työttömän työllistymistä ja lisäävät myös osatyökykyisten työhön osallistumista.
Lyhennetään sairauspoissaoloja <u>Työote</u> -toimintamallin käytönotolla kaikilla hyvinvointialueilla ja runsaasti sairauspoissaoloja aiheuttavissa sairausryhmissä. <i>Toimenpide on esitetty myös hallitusneuvottelujen pöytä 2.</i>	Saumattoman työkyvyn tuen palveluketjun rakentaminen työterveyshuollon ja muiden sote-toimijoiden välille. Investointi 2023-2027: 8 milj. €	Tekemättömän työn kustannusten väheneminen merkittävästi sairauspoissaolojen lyhentyessä. Työvoimapotentialiaali lisääntyy työllisten joukossa. Potentiaali: 500ME / vuosi.
Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen (Tiekartta 2022–2027) toimeenpano. Vähennetään sote-sektorin työvoimapulaa vahvistamalla työhön liittyviä veto- ja pitovoimatekijöitä sote-työpaikoilla. <i>Toimenpide on esitetty myös hallitusneuvottelujen pöytä 2.</i>	Levitetään ja juurrutetaan sote-työpaikoille hyvinvointia työssä edistäviä keinoja yhteistyössä sote-organisaatioiden kanssa hyvinvointialueilla. Samalla seurataan ja arvioidaan keinojen vaikutuksia ja vaikuttavuutta kattavien toistuvaistiedonkeruiden avulla jatkuvan ketterän kehittämisen periaatteella. Toimenpide sisältää useita muitakin toimia, esim. tehtävien siirrot osaamisperusteisesti niin sote-alalla kuin sote-alan muiden alojen	Henkilöstön saatavuus ja riittävyys paranevat sote-alan vetovoimaisuuden ja henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin paraneamisen avulla. Suomessa on hyvinvoivia ja osavia sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia oikeassa paikassa ja oikealla osaamisella vuonna 2027 (veto ja pito)

	ammattilaisten välillä. Sote-alan ammattilaisten hyvän työn edellytysten parantaminen. Tietopohja ja ennuste sote-alan ammattilaisten tarpeesta. Investointi 2023-2027: yhteensä 9 milj. €.	
Suomi terveemmäksi ohjelman käynnistäminen. <i>Toimenpide on esitetty myös hallitusneuvottelujen pöytäan 2.</i>	Laaja-alainen sektorirajat ylittävä toiminta ja yhteinen poliittinen linjaus kansansairauksien ehkäisemiseksi ja kuntoutuksen tehostamiseksi. Investointi: Toteuttaminen vaatii virkamiestyön lisäksi noin yhden hengen työpanoksen ohjelman toimeenpanon ja koordinaation ym. varmistamiseksi sekä resursseja koulutuksen ja muiden toimenpiteiden toteuttamiseen. Tarvittava resurssi riippuu toimenpiteiden laajuudesta. Rahoittamisessa voidaan osin hyödyntää olemassa olevia instrumentteja kuten EU4health ohjelman rahoitusta.	Kansansairauksien ehkäisemisellä ja integroimalla kuntoutus perustason sosiaali- ja terveystalveluihin edistetään työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistään syrjäytymistä. Näin parannetaan tulevaisuuden työvoimapotentialia. FCG:n arvion mukaan väestön keskimääräisen terveydentilan parantuminen suurituloisimman viidenneksen tasolle parantaisi julkista taloutta noin 10,5 mrd veran ja vähentäisi julkisen terveydenhuollon taakkaa jopa 25%.

* Toimenpiteiden vaikuttavuusketjut riippuvat monesta asiasta ja siksi tarkkoja työllisyysvaikutuksia ei pysty arvioimaan

<i>Muut työllisyyttä edistävät toimet</i>		
Toimenpide	Toimenpiteen kuvaus	Vaikutus *
Tiedon poikkihallinnollinen hyödyntäminen työkykyhaasteiden ratkomiseksi vähentämään sairauspoissaoloja ja ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyseläkejä	Toteutetaan TEM:n, Kelan ja muiden tarvittavien toimijoiden kanssa ensimmäisessä vaiheessa ennustemalli ehkäisemään pitkäaikaisen sairauspoissaolon sekä työkyvyttömyyden riskiä. Toisessa vaiheessa laaditaan tekoälyä hyödyntäen toimenpidesuunnitelmat suurimman riskin kohderyhmille työntekijöiden, työnantajien ja työterveyshuollon yhteistyönä. Investointi: tarkentuu myöhemmin.	Tietoa hyödyntämällä saadaan ennakoiden kiinni potentiaaliset työkykyriskin omaavat henkilöt ja ryhmät sekä laadittua tarvittavat toimenpidesuunnitelmat riskin ehkäisemiseksi.
Parannetaan työpaikkojen valmiuksia nostaa työhyvinvointi ja moninaisuus päätöksenteon keskiöön.	Tuotetaan työpaikoille koottua tietoa tutkimuksen ja viestinnän keinoin henkilöstön hyvinvoinnin ja tuottavuuden välisestä yhteydestä. Koulutetaan, tehdään poikkihallinnollista yhteistyötä ja pilotoidaan toimenpiteitä hankerahoituksella. Investointi: tarkentuu myöhemmin.	Työpaikkojen johdossa henkilöstön hyvinvointi nähdään voimavarana. Ihmislähtöisyys ja moninaisuuden huomioiminen ohjaavat toimintaa ja niiden toteutumista seurataan. Työllistyminen paranee ja työssä jaksetaan paremmin ja työelämän ei-toivottu poistuma vähenee.
Tehdään työpaikoille näkyväksi työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välinen yhteys työpaikoilla suoritettuihin toimenpiteisiin.	Yksinkertaistetun laskentamallin tuottaminen ESR+ työelämän kehittämisen teemassa, jossa hankkeilta edellytetään vaikuttavuusarviointia ja joiden avulla toimenpide toteutuu. Lapin ELY vastaa ESR+ työelämän kehittämisen teeman toteutuksesta ja havainnot ovat helposti levitettävissä ELY-verkoston käyttöön. Investointi: tarkentuu myöhemmin.	Saadaan näyttöä siitä, minkälaiset toimenpiteet ovat vaikuttavia, kun pyritään edistämään työhyvinvointia ja tuottavuutta. Tieto vaikuttaa myös potentiaalisten uusien työntekijöiden hakukuuteen tulla töihin (ks. esim. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston OSH Pulse survey 2022)

* Toimenpiteiden vaikuttavuusketjut riippuvat monesta asiasta ja siksi tarkkoja työllisyysvaikutuksia ei pysty arvioimaan