

# PSYKOSOCIAL STRESS PÅ JOBDET

Anne Ranta

Ansvarig sakkunnig i arbetslivsfrågor

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL

6.3.2026

# ARBETSLÖSHETEN ÖKADE ÅR 2025

## Viktiga punkter

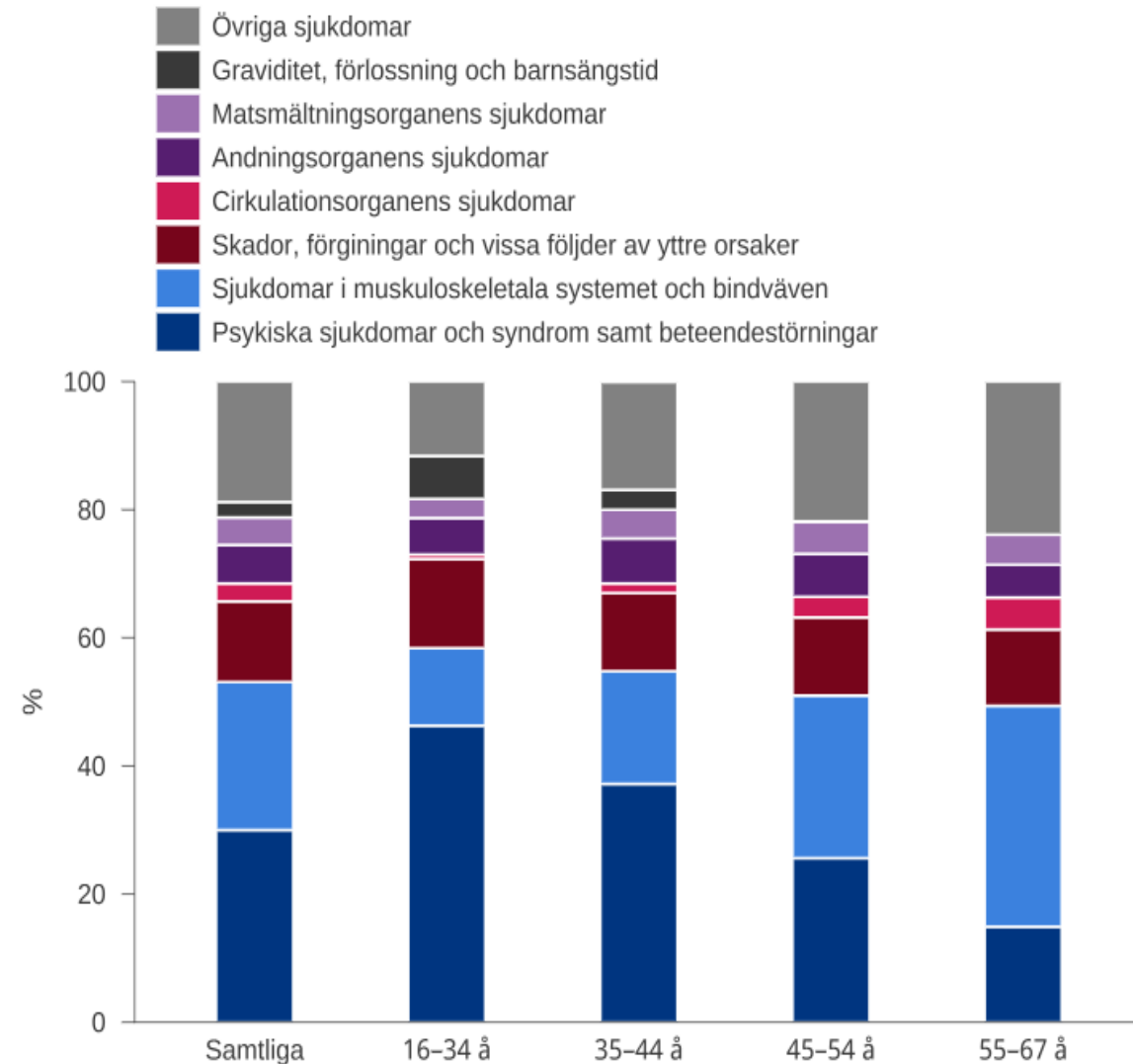
- Finlands beräknade befolkning i slutet av 2025 var cirka 5,66 miljoner.
- År 2025 var antalet sysselsatta 15–74-åringar i genomsnitt 2 590 000 och antalet arbetslösa 278 000.
- Jämfört med år 2024 var antalet sysselsatta män lika många och antalet sysselsatta kvinnor 12 000 färre.
- Det relativa sysselsättningstalet för 20–64-åringar var 76,0 % år 2025.
- Det relativa arbetslöshetstalet för 15–74-åringar steg med 1,3 procentenheter till 9,7 % år 2025.

Relativt sysselsättningstal efter kön 2010–2025, 20–64-åringar, %



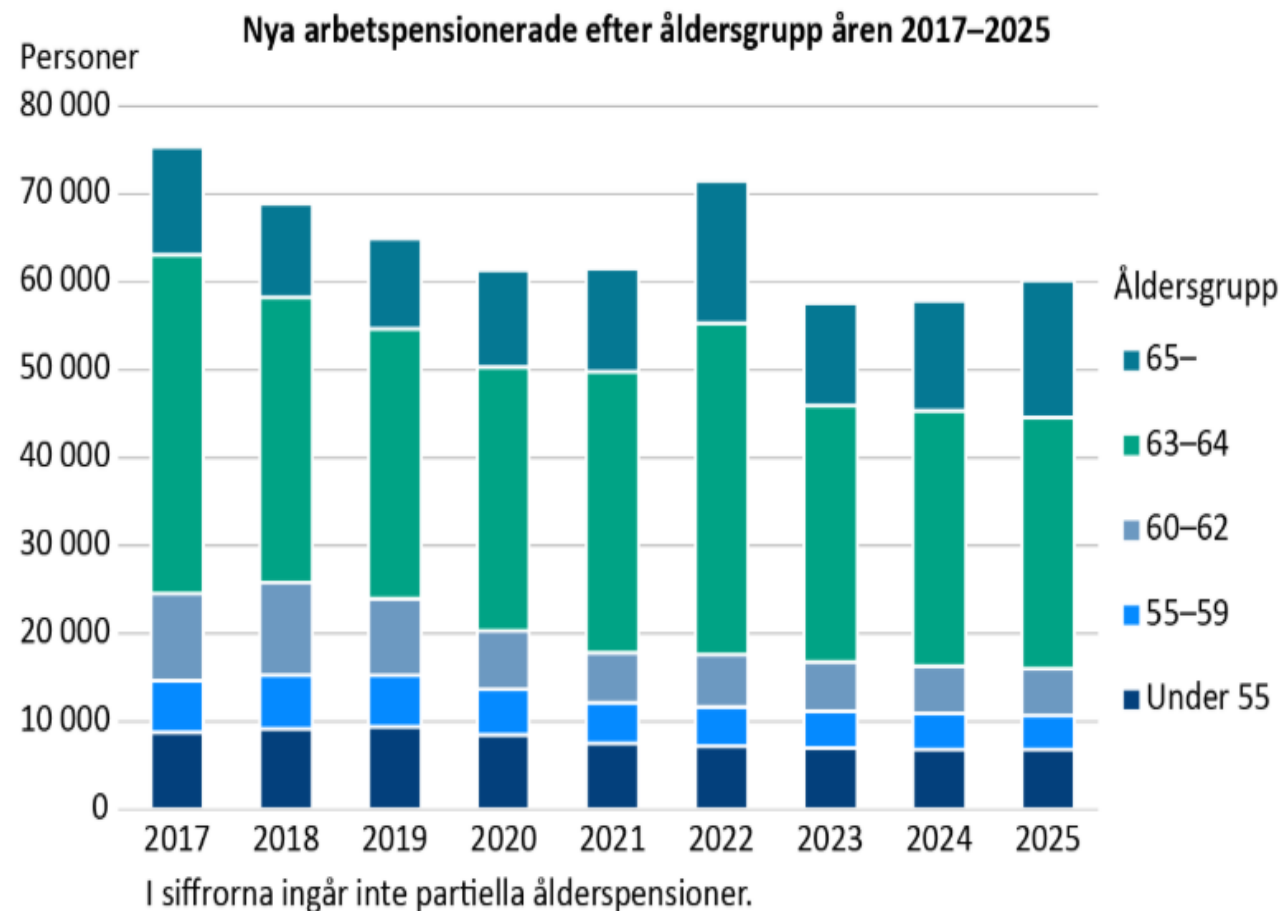
# SJUKDAGPENNINGSPERIODER SOM BÖRJAT ÅR 2024 EFTER SJUKDOMSGRUPP OCH ÅLDERSGRUPP, %

- **År 2024 fick 305 600 personer sjukdagpenning.**
- Den vanligaste orsaken till sjukdagpenning var psykiska sjukdomar och syndrom. På den grunden fick 100 700 personer sjukdagpenning.
- Den näst vanligaste orsaken till sjukdagpenning var sjukdomar i rörelseorganen. Cirka 77 000 personer fick sjukdagpenning på grund av sjukdomar i rörelseorganen.
- I åldersgruppen under 35 år inleddes 46 % av sjukdagpenningarna på grund av psykiska sjukdomar och syndrom, medan den vanligaste orsaken i åldersgruppen 55–67 år var sjukdomar i rörelseorganen (34 %).
- **Partiell sjukdagpenning betalades till 36 400 personer. Antalet mottagare ökade med 7 % jämfört med föregående år.**
- Den vanligaste grunden för beviljande av partiell sjukdagpenning var psykiska sjukdomar och syndrom. Totalt ersattes 2,3 miljoner partiella sjukdagpenningss dagar, varav hälften på grund av psykiska sjukdomar och syndrom.



# ÅR 2025 NYPENSIONERADES 61 200 PERSONER MED ARBETSPENSION

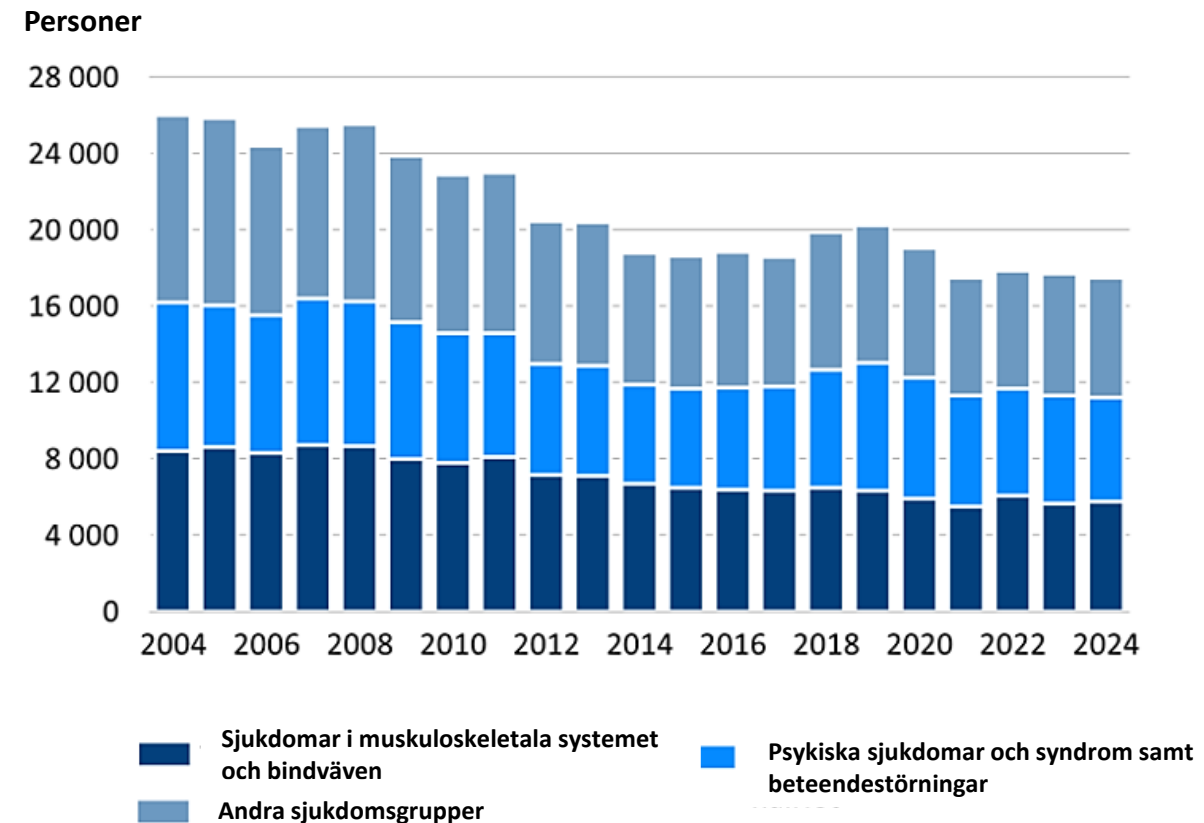
- År 2025 ökade antalet nypensionerade med ålderspension med över fem procent från året innan, och antalet personer som nypensionerades med sjukpension ökade på motsvarande sätt med en procent.
- **År 2025 nypensionerades 42 500 försäkrade med egentlig ålderspension.**
- **År 2025 nypensionerades 17 700 personer med sjukpension.**
- **År 2025 valde 15 800 försäkrade partiell ålderspension.** Antalet halverades från året innan i första hand på grund av att den nedre åldersgränsen höjdes. (De som börjat ta ut partiell ålderspension anses inte ha gått i pension i Pensionsskyddscentralens statistik.)
- Den vanligaste åldern att pensioneras var 64 år på samma sätt som året innan. Vid 64 års ålder pensionerades över 26 000 personer med arbetspension.



# ANTALET PERSONER SOM ÖVERGICK TILL SJUKPENSION SJÖNK ÅR 2024

- **År 2024 övergick 17 500 personer från arbetspensionssystemet till sjukpension.**
- Av dem var 9 000 (52 %) kvinnor och 8 500 (48 %) män.
- Antalet personer som övergått till sjukpension har sjunkit betydligt under 2000-talet.
- **År 2024 var de vanligaste orsakerna för övergång till sjukpension sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (33 %) samt psykiska sjukdomar och beteendestörningar (31 %).**
- De vanligaste huvudsakliga sjukdomsgrupperna skiljer sig från andra grupper även när man granskar en längre tidperiod. Sjukdomar i stöd- och rörelseorganen samt psykiska sjukdomar och beteendestörningar har under hela 2000-talet varit de överlägset vanligaste orsakerna att övergå till sjukpension.

Personer som har övergått till sjukpension efter huvudsaklig sjukdomsgrupp 2004–2024



# BELASTANDE FAKTORER I ARBETET

Fysiska faktorer	Psykiska faktorer	Sociala faktorer	Kognitiva faktorer
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ arbetsställning</li> <li>▪ arbetsrörelser (t.ex. upprepningar)</li> <li>▪ manuella lyft och flyttningar</li> <li>▪ rörlighet</li> <li>▪ bruk av fysisk styrka</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ målsättningar och verksamhetsätt</li> <li>▪ arbetsmängd och arbetstakt</li> <li>▪ möjligheter att påverka arbetets mängd och takt</li> <li>▪ utveckling i arbetet</li> <li>▪ avbrott och förhinder</li> <li>▪ ansvar</li> <li>▪ respons och uppskattning</li> <li>▪ konflikter gällande värderingar (etisk belastning)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ensamarbete</li> <li>▪ samarbete och växelverkan</li> <li>▪ informationsgång och tillgång till information</li> <li>▪ ledarskap</li> <li>▪ konfliktsituationer</li> <li>▪ osakligt bemötande och trakasserier</li> <li>▪ känslöväckande interaktioner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ splittrat arbete, avbrott, störningar osv. (multitasking)</li> <li>▪ behov att lära sig nytt och hantera stora mängder information (informationsöverflöd)</li> <li>▪ ökande mängd informationsteknologi</li> <li>▪ resurser/kunskaper vs. krav/förväntningar</li> </ul>
Etisk belastning		Affektiv belastning	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Situationer där arbetstagaren inte vet (säkert) hur hen ska handla.</li> <li>▪ Situationer där hen är tvungen att handla på ett sätt som strider mot hens värderingar eller mot arbetsplatsens regler och normer.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uppstår ofta utgående från olika upplevelser av psykologiskt och socialt hot, till exempel misstro, orättvisa, att bli utesluten och ignorerad, brist på uppskattning eller rädsla för att uttrycka sin åsikt eller förlora sin arbetsplats.</li> </ul>	

# OFFENTLIGA SEKTORN S VÄLBEFINNANDE PÅ ARBETSPLATSEN ÅR 2024

UNDERSÖKNING OM VÄLBEFINNANDE PÅ ARBETSPLATSEN INOM DEN OFFENTLIGA SEKTORN 2024

## Information om studien

- Undersökningen Arbetshälsan i den offentliga sektorn grundar sig på ett representativt urval av arbetstagare i olika yrkesområden i kommunsektorn, välfärdsområdena, statliga ämbetsverk och kyrkan enligt ålder och kön.
- I synnerhet i kommunsektorn och välfärdsområdena arbetar många svarspersoner i yrkesområden där merparten av arbetsuppgifterna utförs i närarbete. Totalt arbetade 60 procent av arbetstagarna i kommunsektorn och 70 procent i välfärdsområdena inte alls på distans under 2024. Distansarbete utfördes mest i statliga ämbetsverk och i administrativt arbete och kontorsarbete i kommuner och välfärdsområden.
- Studien lanserades 2014. Sedan 2018 har den omfattat hela den offentliga sektorn.

# PSYKOSOCIAL BELASTNING ÅR 2024



AV ANNAN ÅSIKT, %		Jag återhämtar mig från arbetsbelastningen före följande arbetsdag eller arbetsskift, av annan åsikt %	Mitt arbete är inte psykiskt tungt, av annan åsikt %	Mitt arbete är inte fysiskt tungt, av annan åsikt %	Min arbetsplats har tillräckligt med arbetstagare, av annan åsikt %	Jag har tillräckligt med tid att få mitt arbete gjort, av annan åsikt %	Jag kan påverka frågor som gäller mitt arbete, av annan åsikt %
VÄLFÄRDS-OMRÅDE	Social	27 %	74 %	17 %	37 %	31 %	20 %
	Teknisk	14 %	61 %	51 %	35 %	19 %	21 %
	Hälsa	31 %	72 %	46 %	45 %	44 %	30 %
	Förvaltning och kontor	29 %	51 %	9 %	41 %	30 %	23 %
KOMMUN-SEKTORN	Bildning	23 %	66 %	14 %	32 %	33 %	13 %
	Småbarnspedagogik	34 %	70 %	58 %	43 %	52 %	27 %
	Teknisk	25 %	36 %	49 %	35 %	23 %	17 %
	Förvaltning och kontor	18 %	41 %	7 %	28 %	24 %	13 %
KYRKAN	Kyrkans förvaltning och kontor	16 %	39 %	4 %	20 %	29 %	5 %
	Begravningsplats- och servicearbete	21 %	40 %	49 %	32 %	23 %	12 %
	Församlingsarbete	20 %	62 %	11 %	24 %	18 %	7 %
STATEN	Näringslivstjänster	16 %	48 %	7 %	42 %	30 %	10 %
	Förvaltning, register, ICT	14 %	36 %	2 %	20 %	19 %	14 %
	Försvar och gränsbevakning	13 %	39 %	22 %	41 %	21 %	6 %
	Ministerium	22 %	39 %	2 %	35 %	31 %	17 %
	Rättsväsendet	27 %	64 %	4 %	47 %	41 %	24 %
	Undervisning, utbildning, kultur	15 %	46 %	15 %	31 %	27 %	19 %
	Polis och fängvård	18 %	63 %	16 %	64 %	35 %	25 %
	Social, arbetsförmedling, hälsa	15 %	62 %	5 %	34 %	27 %	12 %
	Forskning	17 %	46 %	12 %	37 %	33 %	5 %
	Förvaltning av statliga medel, försäkring, finansiering	19 %	51 %	6 %	33 %	30 %	22 %

Källa: Keva / Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus 2018 - 2024.  
<https://kevatutkii.keva.fi> , 20.2.2026.

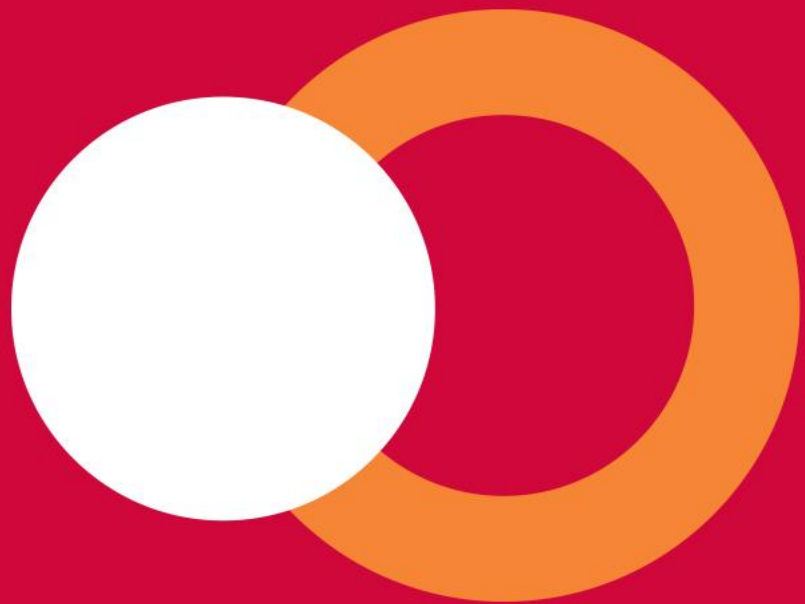
\* Rosa signifierar de delar som överskrider medelvärdet för den offentliga sektorn som helhet

# HUVUDSAKLIGA METODER FÖR ATT MINSKA PSYKOSOCIAL BELASTNING

- 1. Utredning och bedömning av belastningsfaktorerna i arbetet (riskbedömningar):** Arbetsgivaren måste regelbundet kartlägga arbetsplatsens belastningsfaktorer (t.ex. för stor arbetsmängd, brådska, oklara roller).
  - 2. Ledning av arbetsförmåga (tidigt stöd) och samarbete med företagshälsovården:** Att känna igen symptom på arbetsutmattning (långvarig trötthet, cynism) i tid och nyttja företagshälsovården för att lätta på belastningen.
  - 3. Planering och dimensionering av arbetet:** Arbetsmängden måste vara rimlig i förhållande till arbetstiden. Målsättningarna ska vara tydliga och arbetstagaren ska ha möjligheter att påverka sitt eget arbete.
  - 4. Tydliga spelregler och roller:** Tydliga arbetsbeskrivningar och ansvarsfördelning förebygger osäkerhet och konflikter.
  - 5. Stöd från och fungerande växelverkan med chefen** Chefen ska stöda arbetstagarna, erbjuda regelbunden respons och omedelbart ta tag i osakligt bemötande och trakasserier.
- **Frågor?**
  - **Tack!**

# KÄLLOR

- Statistikcentralen, arbetskraftsundersökning, <https://stat.fi/sv/publikation/cmfpdadi40gsg07un1urfrm3q>
- Folkpensionsanstalten, FPA, <https://tilastojulkaisut.tietotarjotin.fi/sairausvakuutus/2024/sjukforsakring.html>
- Pensionsskyddscentralen, <https://www.etk.fi/sv/forskning-statistik-och-prognoser/statistik/arbetspensioner/>
- Kommunal pensionsförsäkring, Keva, <https://kevatutkii.keva.fi>
- <https://tyosuojelu.fi/sv/arbetarskydd-pa-arbetsplatsen/matning-av-arbetsforhallandena/arbetets-psykosociala-belastningsfaktorer>
- Arbetets psykosociala belastningsfaktorer, [https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016677/Ty%C3%B6n+psykososiaaliset+kuormitustekij%C3%A4t\\_kysely\\_SV.pdf/708ac58a-3146-4f71-bcc0-1320aaab33e2/Ty%C3%B6n+psykososiaaliset+kuormitustekij%C3%A4t\\_kysely\\_SV.pdf?t=1724066879644](https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016677/Ty%C3%B6n+psykososiaaliset+kuormitustekij%C3%A4t_kysely_SV.pdf/708ac58a-3146-4f71-bcc0-1320aaab33e2/Ty%C3%B6n+psykososiaaliset+kuormitustekij%C3%A4t_kysely_SV.pdf?t=1724066879644)



**JHL**