

Työhyvinvointi kannattaa

Jarna Savolainen, jarna.savolainen@ttk.fi
Työturvallisuuskeskus

Yrittäjän Nousuklinikka, Kotka 30.3.2011

Työturvallisuuskeskuksen toiminnan tavoite

- Parantaa
 - työturvallisuutta
 - työhyvinvointia
 - tuloksellisuutta
 - esimiestyön ja yhteistoiminnan edellytyksiä
- Yhteistyössä alan toimijoiden kanssa; toimialakohtaisuus
- Yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa

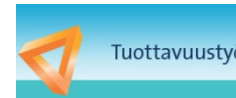
TTK tuottaa

- Työyhteisöjen tarpeiden mukaista
 - koulutusta
 - tiedotusta
 - aineistoja
 - kehittämispalveluja
- Palvelut tuotetaan omakustannushintaan



Verkkopalvelut

- ttk.fi
 - Työturvallisuus- ja työhyvinvointitietoa
- tyoturvaluusukortti.fi
 - korttikurssit, korttikouluttajien palvelukanava
- tuottavuustyö.fi
 - yhteistoiminnallista tuottavuuden kehittämistä
- nolla.fi
 - kokonaisturvallisuuden portaali
- telma-lehti.fi
 - Telma – Työelämän kehittämisen erikoislehti
- Työhyvinvointi
 - keskustelua ja tiedon jakamista työhyvinvoinnin ajankohtaisista asioista



Työhyvinvoinnin synty

2010-luku Työhyvinvointi ja tuottavuus

- Kokonaisvaltainen ajattelu työhyvinvoinnista
- Työhyvinvointi osana strategiavalintoja

2000-luku työhyvinvointi

- Turvallisuusjohtamiseen mukaan henkinen hyvinvointi

1990-luku työkyky

- Työkykyä ylläpitävä toiminta
- Kehittäminen edelleen sirpaleista
- "Jumppahumppa"-vaihe

1980-luku työympäristön kehittäminen

- Fyysinen työympäristö ja tapaturmien torjunta
- Yksittäisten vikojen ja puutteiden korjaaminen

Mitä työhyvinvoinnin kehittäminen tarkoittaa?

<http://www.popmotion.fi/ttk/paivatyo hyvinvoinnille/lemettinen.html>



Pertti Lemettinen, Toimitusjohtaja,
Levypyörä Oy



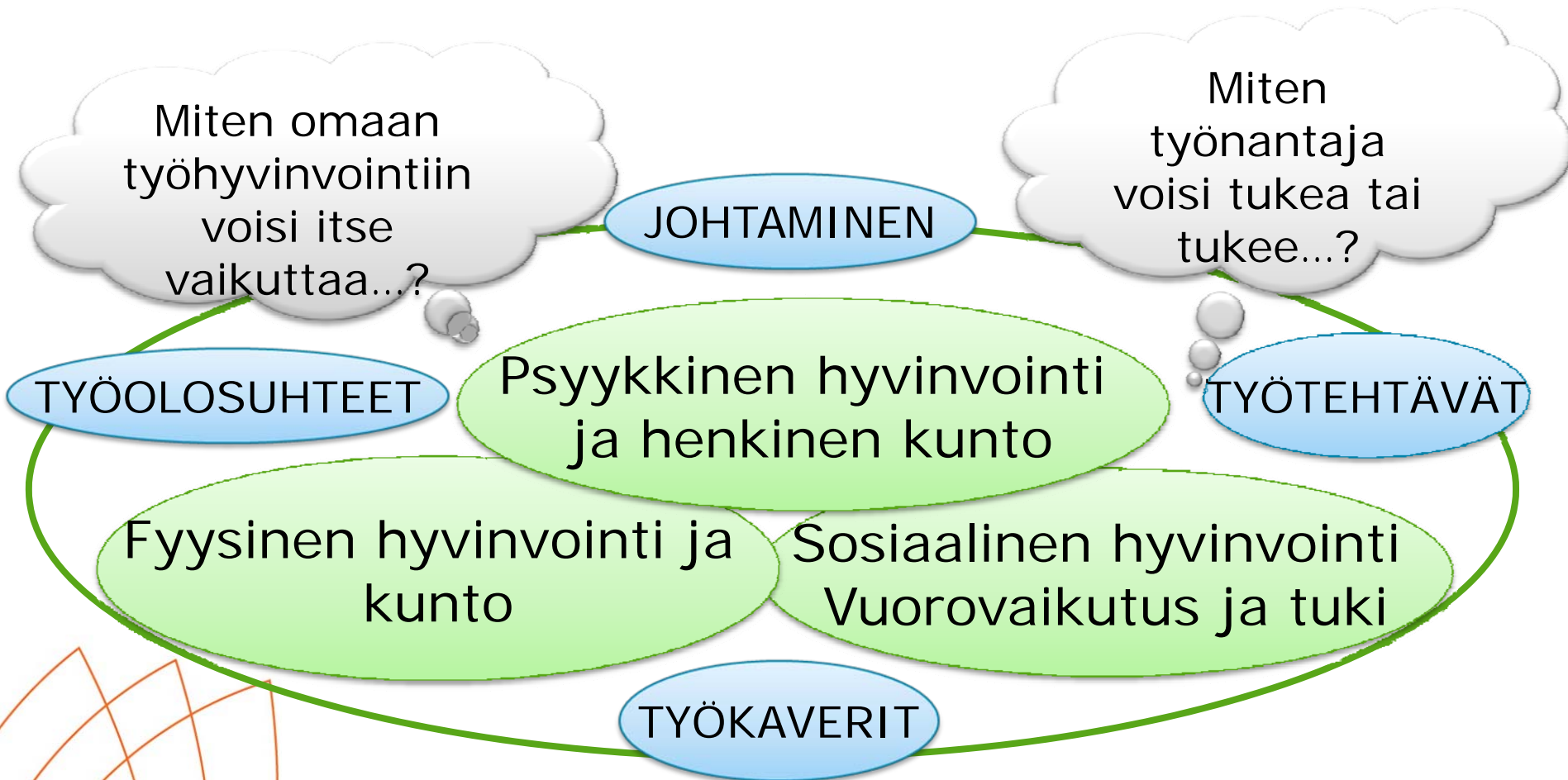
Tietoa Turvaa Kehitystä

Levypyörä Oy



- Levypyörä Oy on Nastolassa sijaitseva koneenrakennusteollisuuden partneritoimittaja. Sen tuotteita ovat asiakasräätälöidyt pyörät mm. metsä-, maatalous- ja maanrakennuskoneiden valmistajille.
- Liikevaihto 22 miljoonaa euroa vuonna 2008
- Henkilöstöä 162
- Pyörätuotannosta menee vientimarkkinoille noin puolet, pääasiassa Eurooppaan ja Pohjois-Amerikkaan.

Työhyvinvointi pähkinänkuoressa



Tiedätkö sinä, mistä työhyvinvointi koostuu sinun työpaikallasi?

- Vahvuudet?
- Kehittämisen kohteet?

Työn monet merkitykset



Työ merkitsee suomalaisille

- toimeentuloa
 - sosiaalisia suhteita
 - oman itsen rakentamista
 - mahdollisuutta kehittyä ja kartuttaa osaamista
 - paikkaa näyttää osaamista ja edetä ammatillisesti
-
- Eri-ikäisillä eri merkitykset:
 - Miltei 60 % 56-65 -vuotiaista pitää työtä elämän keskeisimpänä sisältönä
 - Alle 36-vuotiaista lähes yhtä suuri enemmistö ajattelee päinvastoin
- (Elinkeinoelämän valtuuskunnan tutkimus 2010)

Työhyvinvoinnin johtamisen vähimmäistavoite

- **Työympäristön ja työolosuhteiden kehittäminen työntekijöille turvallisemmaksi terveystahaittoja torjumalla**
 - Selvittämällä haitat, vaarat ja kuormitustekijät ennakolta
 - Poistamalla todetut puutteet tai vähentämällä niiden seurauksia
 - Perehdyttämällä työntekijät turvallisiin ja terveellisiin toimintatapoihin
 - Tarkkailemalla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta
- **Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla**
 - Työsuojelun toimintaohjelma
- **Työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntäminen**
- **Häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen**

(TTurvL 1§, 8§, 10§ ja 14§, TTervHL 1§)

Työhyvinvoinnin kehittämisen kohteita

- Johtaminen ja esimiestyö
- Osaamisen kehittäminen
- Työn ja työympäristön kehittäminen
- Terveysten edistäminen
- Työyhteisön toimivuuden parantaminen
- Voimavarojen edistäminen



Kehno työtyytyväisyys herätti Levypyörässä



- Työtyytyväisyys matalalla
- Poissaolot aiheuttivat merkittäviä kustannuksia (toimitushäiriöt, poissaolojen vuoksi teetetyt ylityöt)

Toimenpiteet:

- Esimiehet haastattelivat sairauslomalaiset poissaolojen vähentämiseksi; dokumentointi ja seuranta
- Työterveyshuollon säännölliset työpaikkaselvitykset
- Laatujärjestelmä ISO 9001, ympäristöjärjestelmä ISO 14 001, työterveys- ja turvallisuusjärjestelmä OHSAS 18 001



Tuloksia Levypyörästä

- Tapaturmien esiintymistajuus laskenut viidesosaan vuoden 1995 tasosta
- Poissaolot ovat vähentyneet 40 prosentilla vuoteen 2003 verrattuna
- Työtyytyväisyys kohonnut merkittävästi

Työ jatkuu edelleen

- jatkuva koulutus ainoa tapa vaikuttaa asenteisiin pysyvästi (kumppaneina KEELA ja vakuutusyhtiö)
- Tiedottamista, johtamista ja työolosuhteita parannetaan edelleen, poissaolohaastattelusta vakiintunut käytäntö
- Tavoitteena on aktivoida henkilökuntaa liikkumaan nykyistä enemmän.

SIPARILA WOOD FOR LIVING

Miksi kaikki ongelmat kasautuvat johtajan pöydälle?

Miksi ei voida tehdä sitä mikä on mukavaa ja helppoa?

Miksi kaikki vain voivattelevat?



Miksi yritys ei arvosta työpanostani?

Kannattaako ihmisiin sijoittaa?

Mitähän minun pitäisi tehdä?

Miksi kukaan ei ota vastuuta?

Inhimillisen suorituskyvyn kasvattaminen vaatii viestintää, vuorovaikutusta ja toisten ihmisten arvostamista

Miten näihin kysymyksiin vastattiin?

- Asiakaspalvelun systematisointi
- Selkeä viestintä yrityksen kokonaistilanteesta
- Ratkaisukeskeiseen ja rakentavaan keskusteluun panostaminen
- Työn tuloksellisuuden mittarit käyttöön – mitattavista asioista päätettiin yhdessä
- Johtajan roolin muutos jokapaikan höylästä kokonaisuuden orkestroijaksi



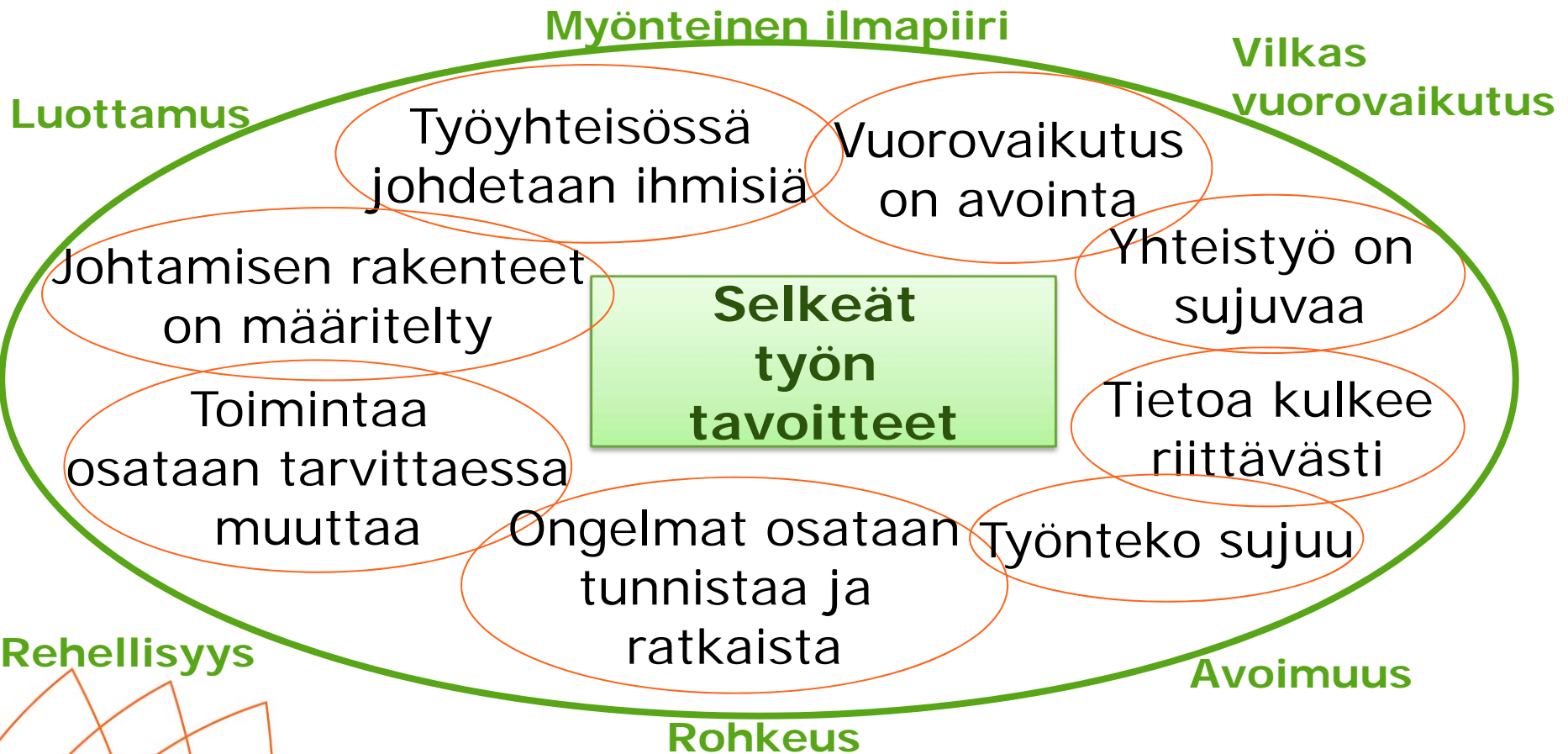
*Markkinointijohtaja,
Laura Sojakka*

Tietoa Turvaa Kehitystä

Mitä opittiin?

- Yhteinen kieli ja pelisäännöt.
- Kristallinkirkkaat tavoitteet.
- Johtaja, johdattele, älä käskytä.
- Tunteet ja yksilöt esiin!

Hyvinvoiva työyhteisö




Mitä hyötyä on työhyvinvoinnista?

- Sairauspoissaolot ja työtapaturmat vähenevät
- Työkyvyttömyyseläkkeiden riski vähenee
- Työskentely tehostuu
- Työn laatu paranee
- Työntekijöiden vaihtuvuus pienenee
- Työntekijöiden sitoutuminen työhön kasvaa
- Työn kehittäminen on suotuisampaa; luovuus kukkii
- Asiakastyytyväisyys paranee
- Työnantajan maine paranee
- Yrityksen kilpailukyky paranee

Sairauspoissaolojen välittömiä kustannuksia

- **Sairausajalta maksetut** nettopalkat, vuosiloma- ja vapaapäivien korvaukset ja palkkojen sosiaalivakuutusmaksut
- **Työterveyshenkilöstön** ajankäytön kustannukset
- Poissaolojen aiheuttamien **työn uudelleenjärjestelyjen** aiheuttamat kustannukset
- Sijaisten palkkaamisesta aiheutuvat rekrytointi- ja hallinnointikustannukset ja **sijaisille maksetut** palkat, vuosiloma- ja vapaapäivien korvaukset, ylityökorvaukset ja palkkojen sosiaalivakuutusmaksut
- **Poissaolojen raportoinnin ja selvittelyn kustannukset**
- Mahdolliset kuntouttamisen aiheuttamat kustannukset + hallinnointi ja seuranta

Decorative graphic element consisting of several overlapping, curved orange lines in the bottom-left corner of the slide.

(Sairauspoissaolojen hallinta. Opas työpaikoille. EK 2009)

Sairauspoissaolojen välillisiä kustannuksia

- Työssäolijoiden tuloksellisuuden ja **tuottavuuden alenemisesta** aiheutuvat kustannukset
- **Toimitusten myöhästyminen** aiheutuvat kustannukset
- Tuotannolle ja palveluille aiheutuneiden **häiriöiden** (esimerkiksi pullonkaulojen tai viiveiden) kustannukset
- Koneille, laitteille ja materiaalille aiheutuneiden häiriöiden kustannukset
- Tuotannon tai palvelujen **suoranaiset menetykset**
- Tuotteiden ja palvelujen **huonosta laadusta, virheistä, tarkastuksesta ja korjaamisesta aiheutuvat kustannukset**
- Tuotteiden ja palvelujen reklamaatioista aiheutuvat kustannukset

- Työilmapiirin heikkenemisen kustannukset
- Yrityksen kilpailukyvyn heikkenemisen kustannukset
- Yrityksen maineen ja imagon huononemisen kustannukset

(Sairauspoissaolojen hallinta. Opas työpaikoille. EK 2009)

Esimerkki rakennustuoteteollisuuden yrityksen sairauspoissaolojen kustannuksesta

	Töissä	Sairaus 1-9 pvä	Sairaus 10-56 pvä
Tuntipalkka	13 €	13 €	(4,82 €)
Vuosilomapalkka (13,46 %)	1,75 €	1,75 €	(1,40 €)
Lomarahaa (5,73 %)	0,75 €	0,75 €	(0,59 €)
Sosiaalivakuutusmaksut (28,5 %)	3,71 €	3,71 €	(2,96 €)
Tuntikorvaus	19,21€	19,21€	(9,18 €)
Päivän palkkorvaus	153,68 €	153,68 €	(73,44 €)

Esimerkkiyrityksen poissaoloprosentti on 5,3 eli 99 tuntia vuodessa. Lyhyistä poissaoloista lasketut kustannukset ovat 1 900,8 €/työntekijä. Jos yrityksessä on 100 työntekijää, sairauspoissaoloista aiheutuvien suorien kustannusten osuus on 190 080 € vuodessa.

Case Druvan

- 2000-luvun alussa Dragsfjärdin kunnassa sairauspoissaolojen määrä oli kaksinkertaistunut
- Vuonna 2001 sairauspoissaolot olivat 6,7% työpäivistä → kesto n.14 pv/hlö
- Työntekijät eivät voineet hyvin -> sairastelua ja eläkehakuisuutta
- Työterveyshuoltoon n. 20 €/hlö (maan ka n.200€)
- Keski-ikä vähän alle 50 vuotta



Case Druvan



- Hyvät käytännöt terästeollisuudesta
 - Hanke kohdistui esimiestoiminnan, työyhteisön ja työntekijöiden kunnon ja elämänlaadun parantamiseen
 - Koko henkilöstö mukana
- Kunnanhallitus päätti kaksikymmenkertaistaa panostuksen työterveyshuoltoon (400 eur/hlö)
- Hyvinvointia ja tuottavuutta samanaikaisesti

Case Druvan - tuloksia

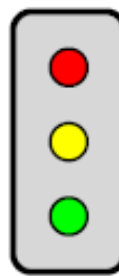


- Poissaolopäivät laskivat noin 14 päivästä 11 päivään vuodessa henkilöä kohden
- Sijoitetun pääoman tuotto 46% vuosittain
- Työkykyindeksi parani, erityisesti ikääntyvät
- Kunta säästi vähentyneinä sairauspoissaoloina yhteensä 197 000 € , ennenaikaisiin eläkkeisiin liittyvät säästöt 60 000 €
- Hyvä työkyky ja ilmapiiri nostaneet työn tuloksellisuutta

Mistä liikkeelle työhyvinvoinnin kehittämässä?

- Perusasiat kuntoon
 - Työn vaarojen tunnistaminen ja arviointi
 - Työsuojelun toimintaohjelma
- Työpaikkaa lähellä olevien asiantuntijoiden hyödyntäminen
 - Yhteistyö työterveyshuollon kanssa
- Kaikki mukaan kehittämiseen
- Työhyvinvoinnin seuranta ja mittaaminen
 - Roolit ja vastuut selkeiksi!!

Motivaatio:	● ● ●
Innostaako työsi sinua?	● ● ●
Itsensä johtaminen:	● ● ●
Koetko, että työsi ovat hallinnassa?	● ● ●
Terveys:	● ● ●
Lepäätkö riittävästi, syötkö terveellisesti ja liikutko säännöllisesti?	● ● ●
Elämäntilanne:	● ● ●
Miten työ ja yksityiselämäsi on tasapainossa?	● ● ●
Osaaminen:	● ● ●
Riittääkö osaamisesi?	● ● ●
Työyhteisö:	● ● ●
Toimiiko yhteistyö ja saatko riittävästi tukea muilta?	● ● ●



PYSÄHDY! Tartu asiaan heti.

ENNAKOI! Kiinnitä huomiota ajoissa.

JATKA! Vaali tätä vahvuutta.

Miten itse voit?

Lähde: Varma, työhyvinvointipalvelut

TTK:n työhyvinvointikortti käyttöön syksyllä 2011

Tavoite: Koulutus saa aikaan työhyvinvointia edistäviä prosesseja työpaikalla ja edistää toimijoiden yhteistyötä.

Koulutussisältö

- Työhyvinvoinnin näkökulmia
 - Tarpeet – organisaatio, työyhteisö, työntekijä
 - Voimavarat
 - Säädökset – keskeiset lait, roolit ja vastuut
 - Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin välinen yhteys
- Työhyvinvointi johtamisessa
 - Osana strategista - ja päivittäisjohtamista
 - Turvallinen ja terveellinen työ ja työympäristö
 - Ammattitaito ja osaaminen
- Työyhteisön toiminta
 - Yhteistyö, osallistuminen, työkäyttäytyminen
 - Toimintamallit ristiriitatilanteissa ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa
- Terveys ja työkyky
 - Terveys ja työkyky
 - Puheeksi ottamiskäytännöt
 - Varhaisen tuen mallit

Työturvallisuuskeskus kouluttaa mm. seuraavista aihealueista

Avoimet koulutukset, räätälöity työpaikkakoulutus

- Työsuojelun perus- ja täydennyskoulutus
- Työhyvinvoinnin portaat
- Ristiriidoista ratkaisuihin
- Työstä hyvinvointia
- Työyhteisötaidoilla työhyvinvointia ja tulosta
- Päihderiskien hallinta - työpaikan päihdeohjelma
- Vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi
- Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työterveyshuolto työhyvinvoinnin tukena

- Tuki työyhteisön turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamiselle ja hallinnalle asiantuntijatuella ja yhteistyön tarpeiden määrittäminen
- yhteistyö vaarojen arvioinnissa, työpaikkaselvityksissä ja kuormituksen hallinnassa
- tiedonkulku työterveyshuollon ja työpaikan välillä
- yhteistyö osaksi työhyvinvointisuunnitelmaa

Kurssien ajankohdat ja paikkakunnat

- 8.3.2011 Jyväskylä
- 17.5.2011 Turku
- 13.9.2011 Tampere
- 22.11.2011 Helsinki

Ristiriidoista ratkaisuihin

Sisältö

- työssä esiintyvät eriasteiset vuorovaikutuksen häiriöt ja niiden syntyminen
- ammatillinen ja epäasiallinen käyttäytyminen työssä
- ristiriitojen signaalit ja niihin puuttuminen
- ristiriitojen selvittämisen keinot ja haasteet
- reilun pelin säännöt hyvän vuorovaikutuksen turvaamiseen
- oikeudenmukainen johtaminen ristiriitojen ennaltaehkäisykeinona

Kurssien ajankohdat ja paikkakunnat

- 9.–10.3. Tampere
- 28.–29.9. Vantaa
- 12.–13.10. Lahti

Työstä hyvinvointia

Koulutuksessa perehdytään työn myönteisiin piirteisiin, mielekkyyden kokemisen vaikutuksiin sekä keinoihin, joilla työhön saa lisää mielekkyyttä. Mitä sinun mielestäsi pitäisi tapahtua, jotta sinä voisit työssäsi paremmin? Mitä sinä voisit tehdä, jotta voisit paremmin työssäsi?

Kurssien ajankohdat ja paikkakunnat

- 4.–5.5. Naantali
- 23.–24.11. Hämeenlinna

Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat -toimintamalli on väline työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen, kestävään kehittämiseen. Perustana ovat ihmisen perustarpeet: psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve.

Työhyvinvoinnin portaat -koulutuksessa tutustutaan yksilön, yhteisön ja koko organisaation mahdollisuuksiin ja keinoihin kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Päämääränä on, että työhyvinvointi nähdään työpaikalla osana jokapäiväistä toimintaa ja johtamista.

Kurssien ajankohdat ja paikkakunnat

- 29.-30.3. Turku
- 4.-5.10. Jyväskylä



Kiitos. Inspiroivaa kevättä!

Tervetuloa!

Lönnrotinkatu 4 B
00120 Helsinki
P. (09) 616 261
F. (09) 612 1287
www.ttk.fi



Tietoa Turvaa Kehitystä