

TYÖKYKYYN PANOSTAMINEN TOI LASSILA & TIKANOJALLE MILJOONASÄÄSTÖT

Ympäristöhuoltoyritys Lassila & Tikanojassa tiedetään, että henkilöstön työkykyyn satsaaminen kannattaa.

– Tavoittemme on toimia niin, että mahdollisimman moni meistä voi jäädä työkykyisenä vanhuuseläkkeelle, sanoo henkilöstöjohtaja Inkeri Puputti.

Lassila & Tikanoja työllistää Suomessa 7 000 henkilöä, ja muutama tuhat naapurimaissa. – Henkilöstö on kriittisin voimavaramme ja resurssimme. Puolet kokonaiskustannuksistamme muodostuu henkilökustannuksista, Inkeri Puputti kertoo.

L&T käy työkykyjohtamisen malliesimerkistä. Tulokset ovat huikeita sekä yrityksen että henkilöstön näkökulmasta.

– Sairauspoissaolot ovat vähentyneet sekä työkyvyttömyys- ja tapaturmaeläkkeiden kustannukset ovat lähes puolittuneet. L&T:n keskimääräinen eläköitymisikä on noussut työkykyjohtamisen ansiosta lähes kolmella vuodella 62 vuoteen. Olemme säästäneet työkykyohjelmalla miljoonia, Puputti iloitsee.

Ei tuloksia ilman resursseja

L&T:llä työkykyyn johtamiseen tartuttiin toden teolla vuonna 2005. Alkuvaiheessa asian tärkeydestä piti vakuuttaa ylin johto. Oli myös selvää, että panostuksia ei voi toteuttaa ilman kustannuksia.

– Työkykyjohtamisen ansiosta keskimääräinen eläköitymisikä on noussut lähes kolmella vuodella 62 vuoteen, L&T:n henkilöstöjohtaja Inkeri Puputti iloitsee.



Lassila & Tikanoja pähkinänkuoressa

- Erikoistunut ympäristöhuoltoon sekä kiinteistöjen ja laitosten tukipalveluihin
- Toimii Suomessa, Ruotsissa, Latviassa ja Venäjällä
- Henkilöstö 8 700 henkilöä
- Liikevaihto vuonna 2009 582 miljoonaa euroa

– Työkykyä pitää johtaa, ja johtamisen kustannukset pitää nähdä investointina. Me kolminkertaistimme asiaan panostamamme resurssit. Palkkasimme työkyky-controllerin, perustimme sairauskassan ja keskitimme työterveyshuollon yhdelle toimijalle ja yhdelle vastuulääkärille. Näin takasimme työkyvyn hoitamiselle yhtenäiset toimintatavat ja palvelun, Puputti kertoo.

Yhteistä toimintamallia luotiin yhdesä henkilöstön, esimiesten, työterveyshuollon, Ilmarisen ja tapaturmavakuutusyhtiön kanssa.

– Kokonaisuus ei toimi, jos kaikki toimijat eivät tiedä omaa rooliaan. Yhteistyön avulla esimiesten ja koko henkilöstön tietoisuus työkykyyn liittyvistä asioista on kasvanut, Puputti korostaa.

Oikea lääke oikeaan aikaan

Mitä siis tehdä, kun työkyvyn ongelma uhkaa? Ennaltaehkäisy on A ja O ja L&T pyrkiikin varhaiseen puuttumiseen heti ongelmien alkuvaiheessa.

– Esimiehillä on siinä tärkeä rooli. Usein ongelmat näkyvät työssä jollakin tapaa jo etukäteen. Jos esimiehet puuttuvat tilanteeseen varhain, heillä on mahdollisuus estää tilanteen paheneminen, Puputti painottaa.

L&T:n keinovalikoima on laaja, ja ratkaisu valitaan henkilön ja tilanteen mukaan. Ensin pohditaan mistä haasteet johtuvat – osaamisesta, työyhteisöstä, työstä vai terveydestä. – On tärkeää tehdä oikea

toimenpide oikeaan aikaan, korostaa Puputti.

Ammatillisen kuntoutuksen myötä osa-työkykyiselle henkilölle voidaan etsiä talon sisältä uusi, hänen terveydelleen paremmin sopiva työ ja työajat. Yhtenä vaihtoehtona on myös kokonaan uuden ammatin löytäminen oppisopimuksen tai opiskelun kautta. Tietyin edellytyksin L&T:n sairauskassa voi kustantaa henkilölle leikkaushoidon, jota hän saattaisi joutua odottelemaan julkisen puolen leikkausjonoissa sairauslomalla kuukausitolkulla.

Työ- tai työyhteisöperäisissä ongelmissa jo pelkkä tehtäväkuvan selkeyttäminen ja priorisointi voi auttaa. – Ne ovat perusasioita, joiden pitäisi olla aina kunnossa, Puputti toteaa.

Luottamusta vaaditaan

Työkyvyn heikentyminen voi olla henkilölle arka paikka, ja asian käsittely työpaikalla vaatii suurta luottamusta työnantajaan. L&T:n tavoitteena on luoda työpaikoillaan ilmapiiri, jossa henkilöstö kokee voivansa ottaa esiin työkykyyn liittyviä ongelmia ja uskoa, että työnantaja pyrkii tukemaan voimavarojen mukaista työskentelyä.

– Yleensä ihmiset ovat olleet helpottuneita siitä, että työkykyyn liittyviä asioita on voitu käsitellä, Puputti sanoo.

Tästä kertoo myös se, että L&T:llä on onnistuttu ”pelastamaan” 70 ihmistä lähes varmalta työkyvyttömyyseläkkeeltä takaisin töihin. ←

Työkykyseminaari esitteli ja etsi keinoja pitää suomalaiset töissä pidempään

Suomalaisten työuria voidaan pidentää ja työkyvyttömyyseläkkeitä vähentää panostamalla työntekijöiden työkykyyn. Tästä käytännön esimerkkejä ja tulevaisuuden kehittämispolkuja esiteltiin Ilmarisen, Lassila & Tikanojan, Terveystalon ja Hoffmanno Internationalin järjestämässä Työkykyisenä vanhuuseläkkeelle -seminaarissa 19. toukokuuta.

Korkeatasoisessa seminaarissa puheenvuoroja käyttivät mm. työministeri **Anni Sinnemäki**, osastopäällikkö **Outi Antila** STM:stä sekä johtaja **Jukka Ahtela** EK:sta.

Aihe on tärkeä, sillä työkyvyttömyydestä aiheutuvat kustannukset Suomessa ovat runsaat 20 miljardia euroa vuodessa. Vuonna 2008 maassamme oli noin 270 000 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeellä. Heistä 100 000 olisi tutkimuksen mukaan halukkaita ja omien voimavarojensa mukaan kykeneviä työskentelemään.

Seminaarissa julkaistiin myös järjestäjätahojen yhdessä tekemä selvitys, jonka mukaan yli puolet kyselyyn vastanneista suuryrityksistä ei tunne mahdollisuuksiaan vaikuttaa työkyvyttömyyden kustannuksiin tai koe niitä riittäviksi. Joka neljäs vastaajista ei tiedä, millaisia kustannuksia työkyvyttömyyseläkkeet yritykselle aiheuttavat. Lisätietoja siis tarvitaan.