

Onko yritykselläsi varaa hukata työvuosia ja miljoonia?

*Tapio Lahti
asiantuntijalääkäri, Ilmarinen
yleislääketieteen ja työterveyshuollon erikoislääkäri
Helsingin Lääkärikeskus*

Vuonna 2008 Suomessa sattui

- 146 131 työtaturmaa
- Keskimäärin tapaturmasta aiheutuu 12 työpäivän poissaolo.
- Hukattuja työtunteja se tarkoittaa vuodessa 14 028 576.



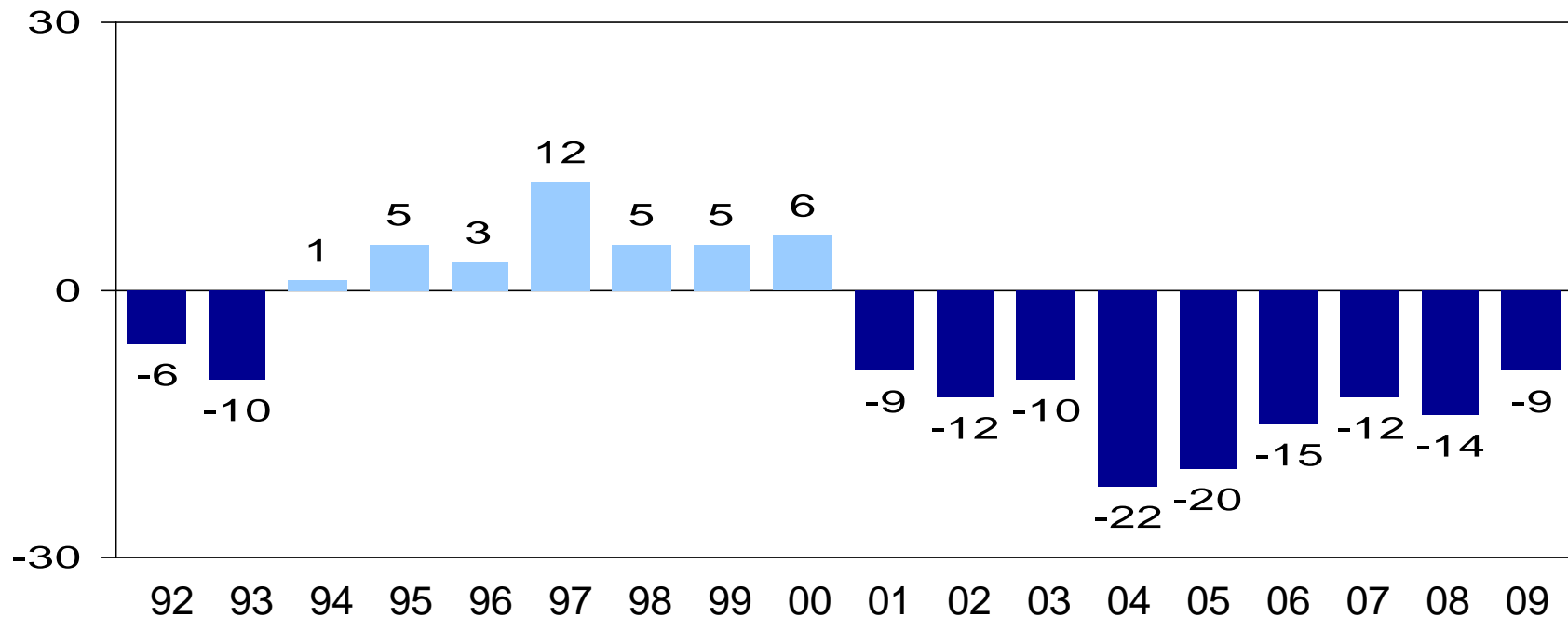
Sairauspäiviä henkilötyövuotta kohden 2008

Maatalous, metsätalous ja kalatalous, kaivostoiminta ja louhinta	12.6
Teollisuus	10.3
Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, vesi-, jätevesi- ja jätehuolto, puhtaanapito	6.3
Rakentaminen	12.2
Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	8.1
Kuljetus ja varastointi	14.4
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	6.3
Informaatio ja viestintä	9.5
Rahoitus- ja vakuutustoiminta, kiinteistöalan toiminta	6.9
Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta	5.7
Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	13.9
Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus	10.5
Koulutus	7.2
Terveys- ja sosiaalipalvelut	13.4
Taiteet, viihde ja virkistys	8.0
Muu palvelutoiminta	9.2
Yksityinen keskimäärin	9.7
Julkinen keskimäärin	11.5

Lehto Anna-Maija, Tilastokeskus Työolotutkimus 2008

Työnteon mielekkyys heikko koko 2000-luvun

Työnteon mielekkyiden muutoksen balanssiluku* koko palkansaajakunnassa 1992 - 2009

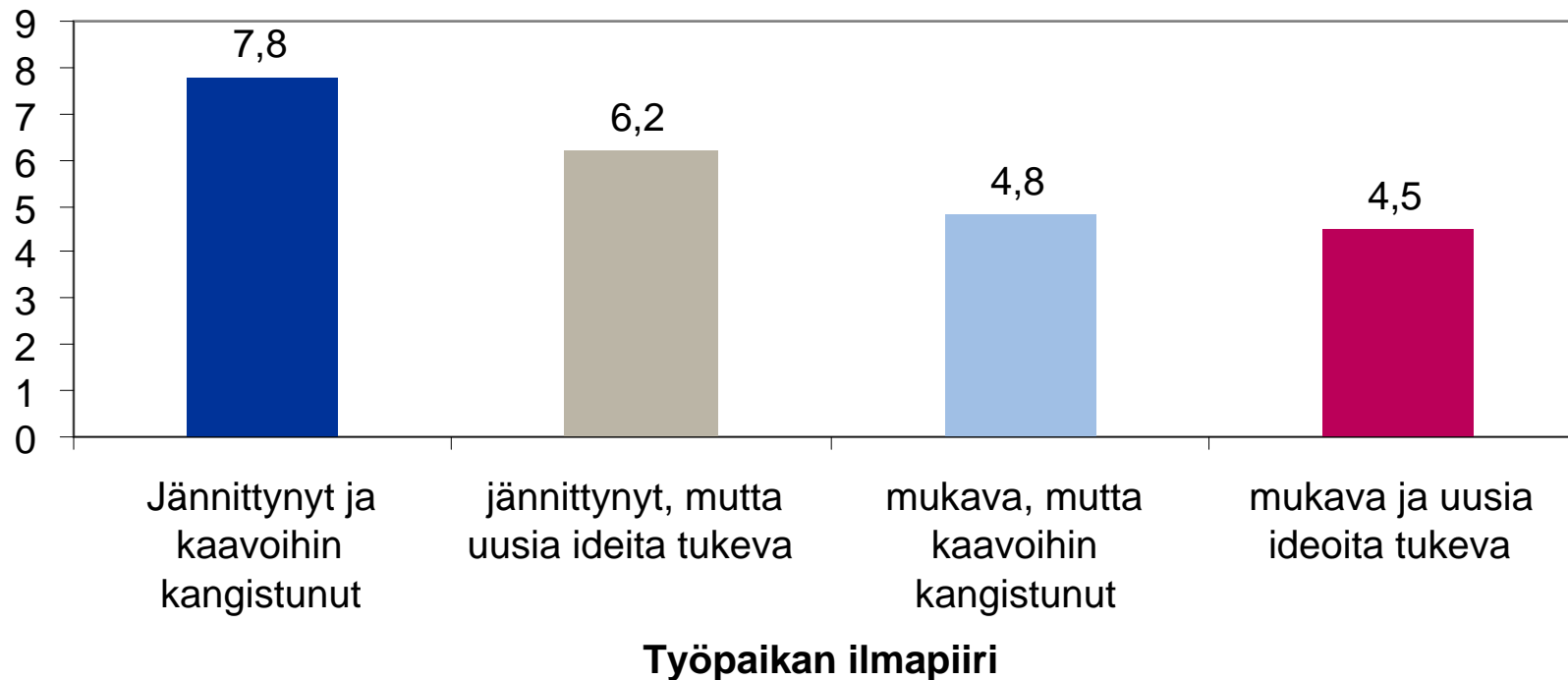


* Balanssiluku = muutoksen parempaan ja huonompaan suuntaan nähneiden erotus prosenttiyksiköinä.



Työilmapiirin yhteys sairauspoissaoloihin

Sairauspoissaolopäiviä puoleessa vuodessa
(keskiarvo)



Piirainen 2003

Elämäntapatekijöiden ja työelämän laatutekijöiden suhde sairauslomarisktiin

	Miehet	Naiset
Elämäntapatekijät		
ylipaino (painoindeksi 25 - 30)	1,27	1,39
lihavuus (painoindeksi yli 30)	1,79	1,75
tupakoija	1,61	1,45
runsas alkoholinkäyttö	1,47	1,02
liikunnan puute	1,48	1,18
Työelämän laatutekijät		
työ yksipuolista	1,79	1,61
huonot vaikutusmahdollisuudet	2,08	1,57
huonot osallistumismahdollisuudet	2,50	1,65
huono työtoverituki	2,01	1,52
ristiriitoja esimiehen kanssa	1,82	1,30

Vahtera 2000

Työhyvinvointi on kokemuksellinen ilmiö

Työhyvinvointi voidaan ymmärtää

- yksilön kokemuksena
 - työn teon mielekkyydestä,
 - työn hallinnasta,
 - hyvästä työyhteisön ilmapiiristä ja
 - laadukkaasta lähiesimiestyöstä sekä
- työyhteisön kokemuksena
 - työn sujuvuudesta ja
 - yhteisestä aikaansaamisen tunteesta ja yhteenkuuluvuudesta merkkinä korkeasta sosiaalisesta pääomasta.

Strategisen hyvinvoinnin määritelmä

Strateginen hyvinvointi tarkoittaa työntekijöiden hyvinvoinnin huomioimista osana liiketoiminnan ja henkilöstöpolitiikan tavoitteita. Se on suunnitelmallista toimintaa, jolle on määritelty selkeät tavoitteet ja resurssit ja jota seurataan säännöllisin mittauksin yksilö- ja yritystasolla. Näin hyvinvointia voidaan johtaa, ja sillä on selkeä vaikutus henkilöstötuottavuuteen ja sen kautta liiketoiminnan kannattavuuteen.

Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2009

- selkeästi johdettua vain 1/3 yrityksistä
- vain 37 %:lle esimiehistä rooli hyvinvoinnin johtamisessa määritelty
- strategisen hyvinvoinnin perinteiset asiantuntijatoiminnot suhteellisen hyvässä kunnossa
 - työterveyshuolto
 - työsuojelu
 - työpaikkaliikunta
 - henkilöstöruokailu

Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2009

Kirjallinen suunnitelma työhyvinvoinnin edistämiseksi 31 %

Suunnitelman tehneet toivat esiin seuraavat osa-alueet

Terveyden, työkyvyn edistäminen ja työterveyshuolto 68 %

Johdon ja esimiestyön kehittäminen 57 %

Henkilöstön osaamisen kehittäminen 50 %

Elämäntapojen edistäminen 36 %

Työn ja työolojen kehittäminen 25 %

Viestinnän kehittäminen 9 %

Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2009

Hyvinvointi-investointien keskiarvo / henkilötyövuosi 789 €

Nämä jakautuivat seuraavasti

Työterveyshuolto	223 €
Työpaikkaliikunta	73 €
Yleinen TYKY- tai TYHY-toiminta	74 €
Virkistys ja kulttuuri	133 €
Henkilöstön koulutus	392 €
Hyvinvointiin liittyvä viestintä	15 €
Muuta (projektit jne.)	43 €

Strategisen hyvinvoinnin mittarit

Mittareita oli käytössä kaikista vastaajista 49 %

Eri osa-alueiden mittareita oli käytössä seuraavasti

Sairauspoissaolojen ja tapaturmien seuranta 69 %

Henkilöstötutkimus 66 %

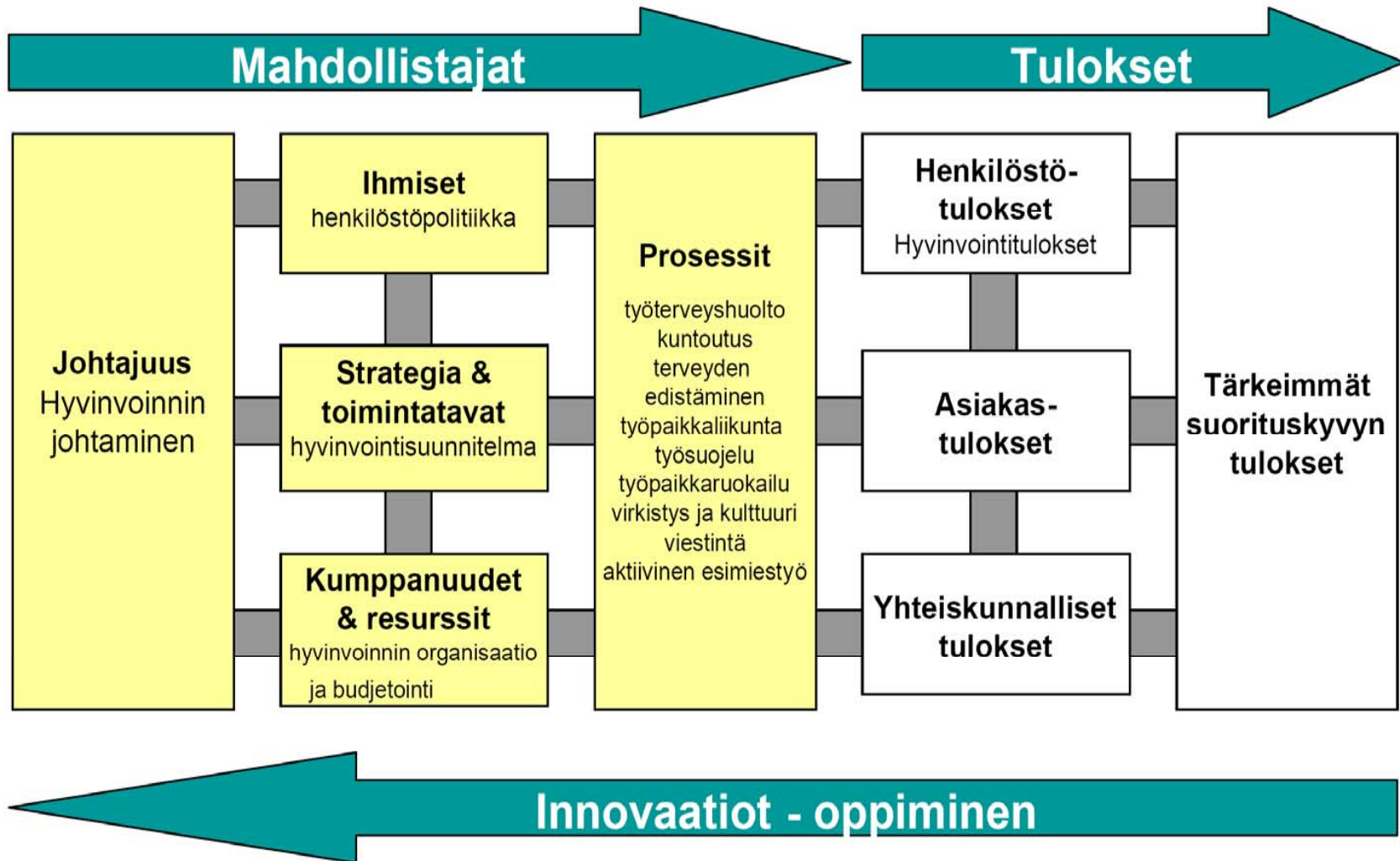
Osaaminen 35 %

Työkyvyn/-hyvinvoinnin mittari 22 %

Työn teho ja laatu 13 %

Elämäntavat, palvelujen käyttö 13 %

Työhyvinvoinnin edistämisen malli

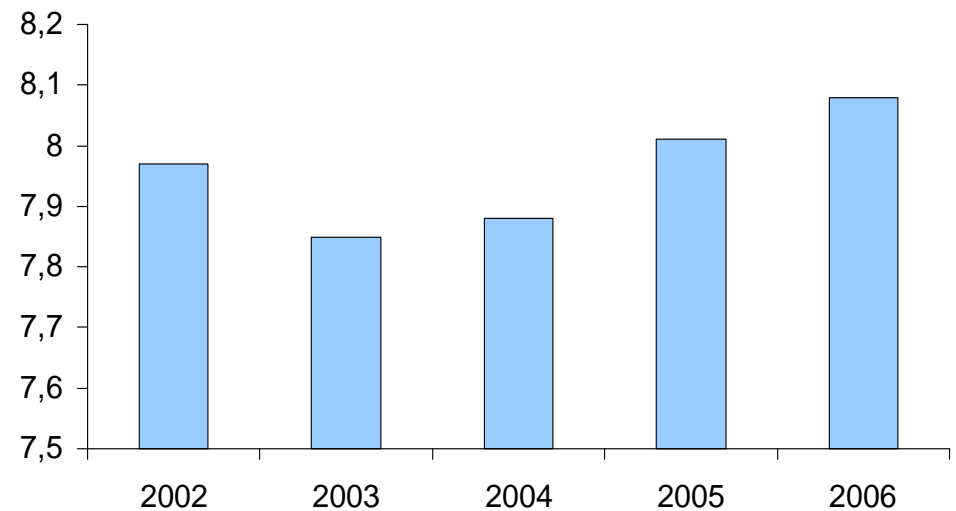
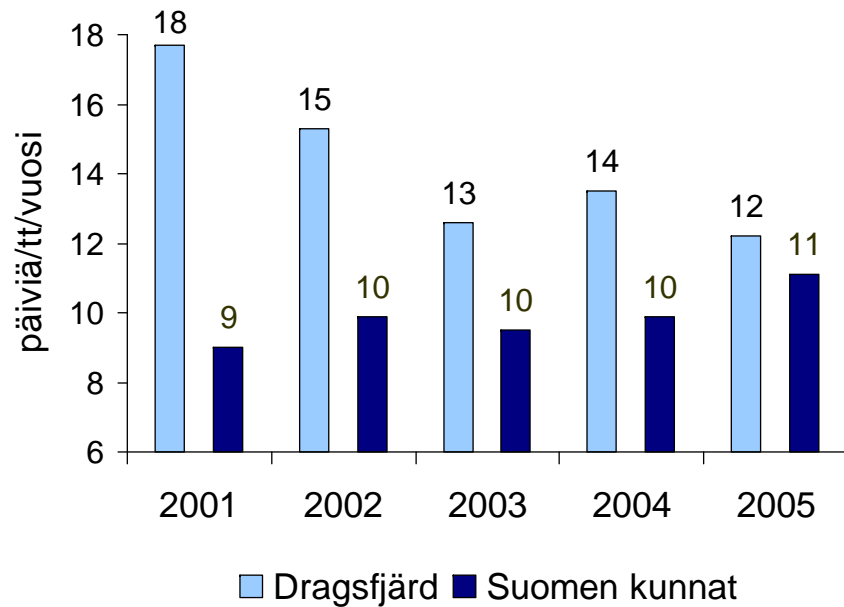


Aura, Ahonen, Ilmarinen 2009

Druvan-hanke 2002 – 05 (Dragsfjärdin kunta)

- Johtamisen kehittäminen
 - esimiesten jatkuva kouluttaminen
 - esimiesten teemapäivät 1-2 kertaa vuodessa
 - kehityskeskustelut/synttärirupattelu
- Työn ja työympäristön kehittäminen
- Työyhteisön toiminnan kehittäminen
- Liikunta
- Elämäntapamuutokset

Työilmapiirin parantuminen, sairauspoissaolojen vähentyminen



Rissa (toim.) 2007, TTK Työturvallisuuskeskus, Ahonen 2007



ILMARINEN

Druvan-hankkeen tuottolaskenta

Potentiaali-analyysillä

Vuotuinen investointi	44.892 €
Interventio-työaika vuodessa	19.843 €
Laskentakorko	3 %
Sairauspoissaolojen vähenemä	65.607 €
Ennen aikaisten eläketapahtumien vähenemä	19.864 €
Kokonaishyöty vuodessa	65.628 €
Nettohyöty (kokonaishyöty – investointi)	20.738 €
Sijoituksen tuotto	46 %
Kokonaisnettohyöty 3 vuodessa	60.414 €

Tämän iltapäivän tavoite

- Mitä hyviä käytäntöjä meiltä löytyy jo nyt ?
- Mitä uusia haasteita on näköpiirissä ?
- Miten työhyvinvointia voidaan tuloksellisesti johtaa ?