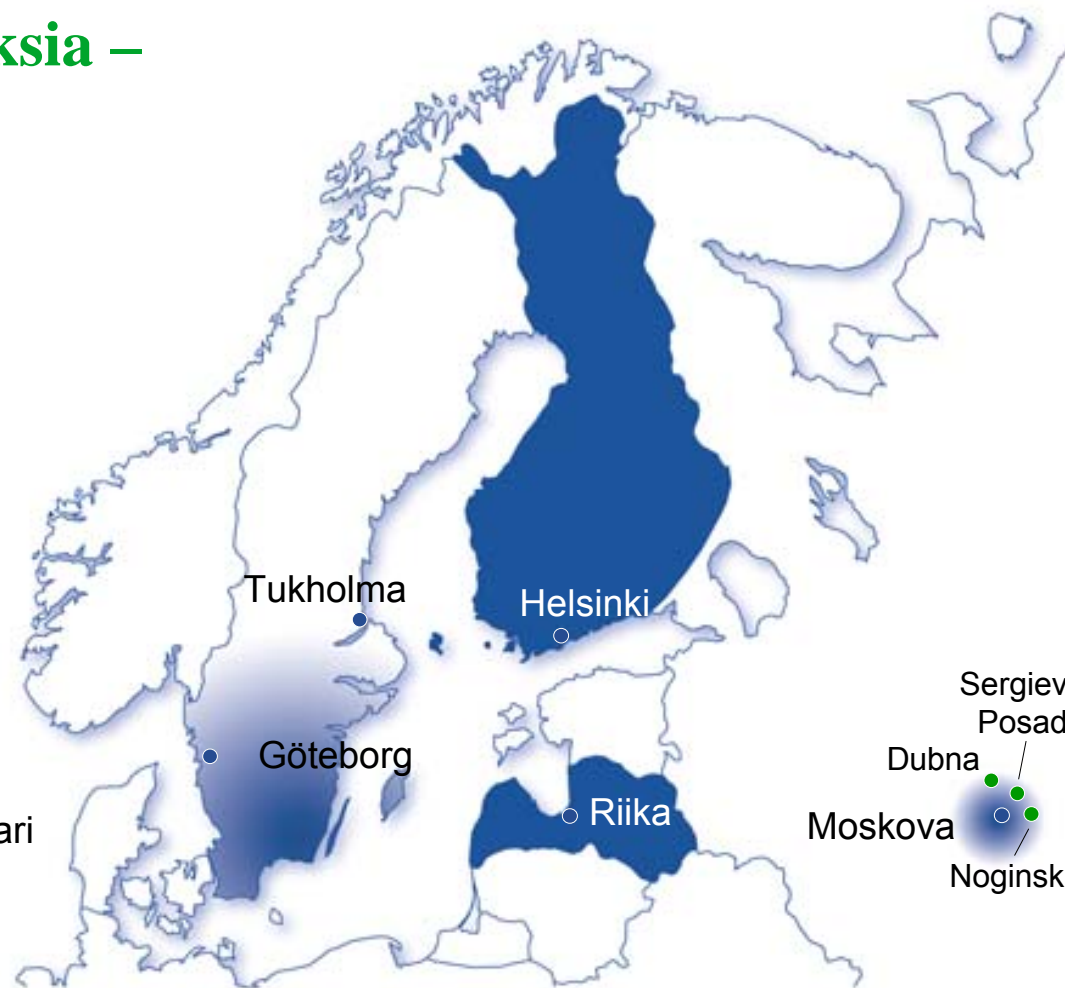


Työkykyjohtamisella tuloksia – case Lassila & Tikanoja



Työkykyisenä vanhuuseläkkeelle –seminaari
19.5.2010
Inkeri Puputti

Lassila & Tikanoja lyhyesti

- Suomalainen pörssiyhtiö, joka on erikoistunut ympäristöhuoltoon sekä kiinteistöjen ja laitosten tukipalveluihin; merkittävä puupohjaisten biopolttoaineiden, kierrätyspolttoaineiden ja uusioraaka-aineiden toimittaja
- Toimimme Suomessa, Ruotsissa, Latviassa ja Venäjällä
- Perustettu vuonna 1905
- Liikevaihto vuonna 2009 oli 582 miljoonaa euroa
- Henkilöstömäärä 8 700, joista 2 000 Suomen ulkopuolella

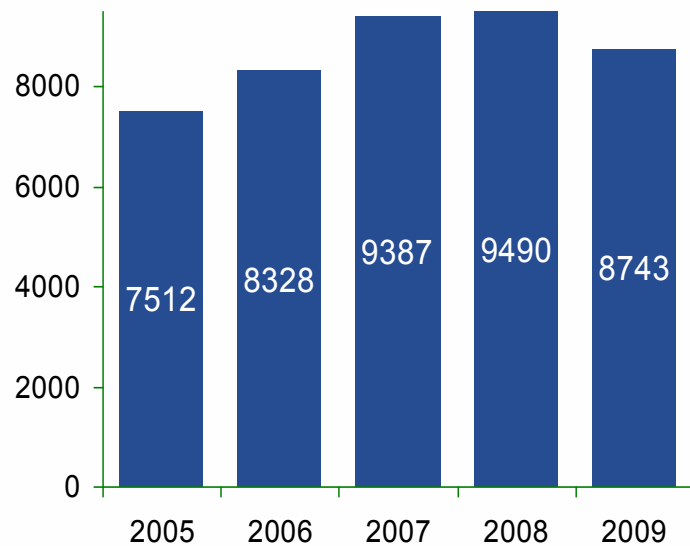
Henkilöstö kriittisin voimavara ja resurssi –
50 % kokonaiskustannuksista muodostuu henkilökustannuksista



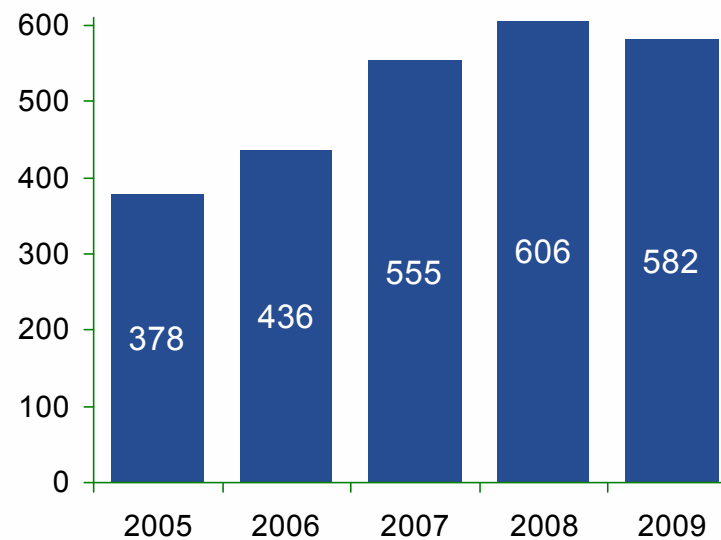
Avainluvut 2009

Henkilöstö vuoden lopussa

kokoaikaiset ja osa-aikaiset yhteensä



Liikevaihto, milj. euroa



Miksi työkykyä pitää johtaa?

Ajaututaanko eläkkeelle osaksi turhaan?

- Työterveyslaitoksen professorin Guy Ahosen tekemän laskelman mukaan ennenaikainen eläkkeellesiirtyminen aiheutti vuonna 2008 yli 500 000 työvuoden menetyksen → menetyksen taloudellinen arvo on noin 24 miljardia euroa
- 55-64-vuotiaista **ei-työllisistä osa-työkykyisistä 20 % kykenisi työskentelemään ilman minkäänlaisia erityisjärjestelyitä** ja 30 % avun tai tuen avulla
 - Eli puolet kykenisi käymään työssä
 - Syystä tai toisesta he eivät kuitenkaan ole enää osa aktiivista työvoimaa (Pensola ym. 2008)
- Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen (2002) mukaan 25-64-vuotiaista työkyvyttömyyseläkeläisistä 12 % kykenisi käymään työssä ilman minkäänlaisia erikoisjärjestelyjä ja avun kanssa 27% → 39 % pystyisi käymään työssä (Mannila ym. 2003)

Miten työkykyä pitää johtaa?

Kustannuksesta investoinniksi

Laskentalähtöiselle työkykyjohtamiselle 2005 asetetut tavoitteet:

- Alentaa sairauskustannuksia 26 %:lla
- Vähentää työterveyspalveluiden ostamiseen käytettyä aikaa viidenneksellä
- Minimoida työkyvyttömyys- ja tapaturmaeläkekustannukset
- Vakiinnuttaa TyEL- maksuluokka tasolle 2-4
- Puolittaa tapaturmataajuus
- Kustannussäästöt

Resursointi:

- Henkilöstö, laadukkaampi työterveyshuolto, sairauskassa

Uudenlainen suhtautuminen:

- Esimiestyö, puheeksiotto, uudelleensijoitukset



Kehitysvaiheet

2010 – Vakiintunut työkykyjohtaminen

2009 – Tulipaloista ennaltaehkäisyyn

2008 – Työkykyriskien haltuunotto ja torjunta

2007 – Työterveyshuollon haltuunotto

2006 – Toiminnan resursointi ja työterveyshuollon järjestäminen

2005 – Lähtötilanteen analysointi ja vision asettaminen

Verkostoituminen

- Ajantasainen tieto keskeistä
- Yhteiset toimintamallit
- Jokaisella oma rooli
- Ideointi ja sparraus
- Mukana:
 - Henkilöstö
 - Esimiehet
 - Työterveyshuolto
 - Vakuutusyhtiöt



Oikea toimenpide oikeaan aikaan

- Tekeminen
 - Yhteiset toimintamallit edistävät puheeksiottoa ja tukevat ennakoivaa toimintamallia
- Laaja valikoima tukitoimia, joista valitaan kuhunkin tilanteeseen sopivat ratkaisut
 - Hoito (sairauskassa tukee)
 - Ammatillinen ja lääkinnällinen kuntoutus
 - Työtehtävien muokkaaminen
 - Työkokeilu
 - Opiskelu
- Ennaltaehkäisy
 - Terveyskysely
 - Kohdennetut toimet

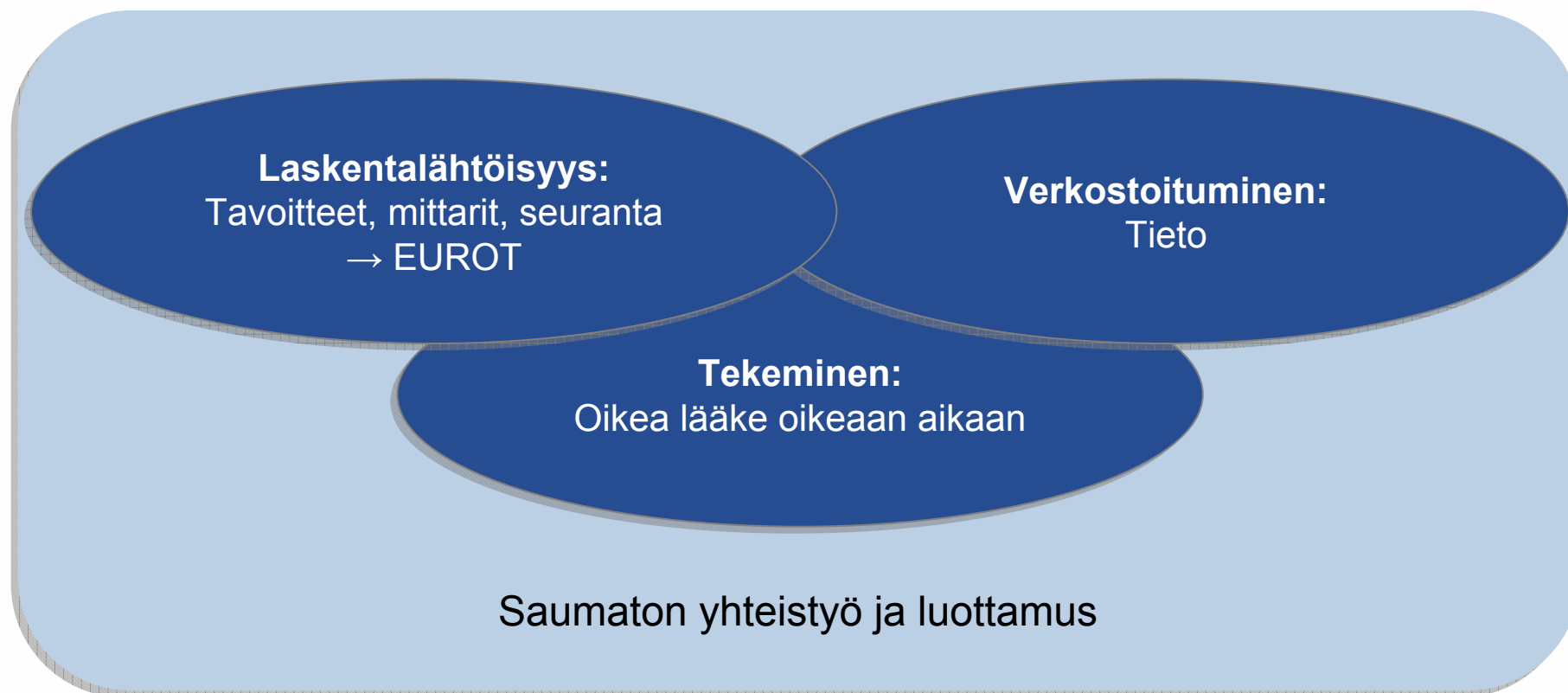


Mitä tämä merkitsee työntekijälle?

- Terveellisempi ja turvallisempi työympäristö
- Varmistaa sairaustapauksissa nopean ja asiantuntevan hoidon asuinpaikasta ja taloudellisesta tilanteesta riippumatta
- **Luottamus** siihen, että työkykyyn liittyvät ongelmat voi ottaa esiin ja että työnantaja pyrkii tukemaan voimavarojen mukaista työskentelyä
- Edistää henkilöstön jaksamista ja sitoutumista työuran eri vaiheessa
- Varmistaa, että mahdollisimman moni meistä voisi jäädä työkykyisenä eläkkeelle



Työkykyjohtaminen 2010



Tuloksia

Työkykyjohtamisella tuloksia

- Sairauspoissaolot vähentyneet noin kahdella prosenttiyksiköllä
- L&T:läisten työkyvyttömyys- ja tapaturmaeläkkeiden kustannukset vähentyneet noin 40 prosenttia → maksuluokkavaikutus
- Tapaturmataajuus on puolittunut ja tapaturmien hoito on tehostunut
- Keskimääräinen eläköitymisikä on noussut kolmella vuodella yli 62 vuoteen
- Yli 70 henkilöä on voitu ”pelastaa” lähes varmalta eläköitymiseltä
- Esimiesten ja koko henkilöstön tietoisuus työkykyyn liittyvistä asioista lisääntynyt

Mitä matkan varrella on opittu?

Tärkeitä havaintoja

- L&T:llä yritystasolla saatu hyviä tuloksia → muutkin voivat onnistua.
- Työterveyshuolto on tärkeä toimija, mutta se ei voi onnistua yksin.
- Avoin keskustelu ja yhteistyö on tärkeää.
- TyEL-maksuluokkajärjestelmä on erinomainen keino kannustaa yrityksiä ottamaan vastuunsa henkilöstön työkyvystä.
- Yritykset investoivat työkykyyn, kun investointien vaikuttavuutta osataan arvioida ja mitata.
- Verkostoituminen, tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa sekä aktiivinen uudelleensijoitus- ja kuntoutustoiminta tehokas keino työurien pidentämisessä.
- Työkykyä pitää johtaa prosessilähtöisesti. Yritysten oltava aktiivisessa roolissa toiminnan keskiössä.

Miten tästä eteenpäin?

Kehitettävää 1/2

- Maksuluokkamallia kehitettävä. Yrityksiä kannustettava entistä enemmän vastuuseen:
 - Entistä ennakoivampi laskentatapa
 - Kustannuksia yrityksille vain niistä eläkkeistä, joihin on vaikutusmahdollisuus → muut poolattava
- Yrityksen vaikutusmahdollisuudet selkeiksi
 - Luottamuksellinen keskustelu työkyvystä osaksi arkipäivää
 - Vaikuttamismahdollisuuksia kuntoutuksessa ja uudelleensijoituksessa lisättävä
 - Yrityksen voitava olla tiiviimmin mukana työllistymisedellytysten selvittämisessä



Kehitettävää 2/2

- Yhteiskunnan tuesta osa tulisi allokoida vielä työelämässä olevien kuntoutumisen tukemiseen.
 - L&T on tähän mennessä kyennyt työllistämään 70 henkilöä, jotka olisivat ilman erityistoimenpiteitä suurella todennäköisyydellä eläköityneet
 - Kansantaloudelliset vaikutukset noin 5 m€
- Osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien parantaminen
 - Työtä voimavarojen mukaan
 - Raja työelämän ja eläkkeellä olon välillä joustavammaksi





inkeri.puputti@lassila-tikanoja.fi

