

Johtaja, tiedätkö miten alaisesi voivat?

Minna Elomaa, yksikönjohtaja
Tapiola-ryhmä

Miten teillä?

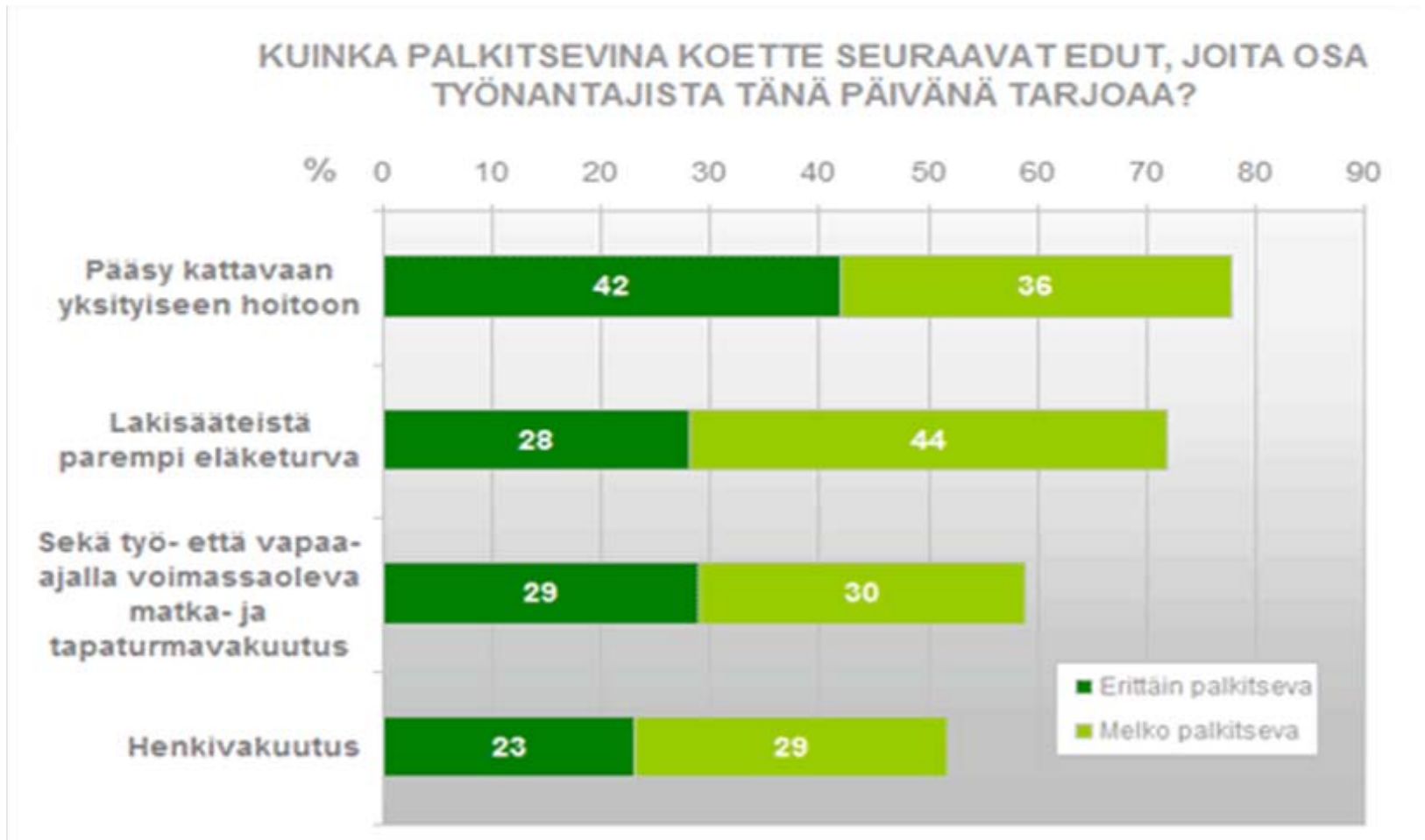
- Onko tunnistettu henkilöstöön kohdistuvia työturvallisuus, työterveys- ja työhyvinvointiriskejä?
- Tietääkö jokainen työnsä tavoitteet ja voi vaikuttaa omaan työhönsä?
- Keskustellaanko avoimesti töiden sujuvuudesta ja työn organisoinnista?
- Huomioidaanko työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä suunnitelmissa ja arjen työssä?
- Tehdäänkö työterveyshuollon kanssa yhteistyötä työterveys-, työturvallisuus ja työhyvinvointiasioissa?

Työhyvinvoinnin tärkeimmät tekijät

- Mielekkäät työtehtävät 35%.
- Työyhteisö ja työkaverit 24%.
- Työn joustavuus oman elämäntilanteen mukaan 10%.
- Työntekijöiden hyvinvoinnin ja terveyden huomioonottaminen 9%.
- Palkka 8%.
- Mahdollisuus osaamisen kasvattamiseen 7%.
- Tapa, jolla esimies johtaa 5%.

Työntekijöistä 29% on halukas
vaihtamaan työnantajaa vuoden sisällä

Etuja, joita työntekijät arvostavat



Miksi työhyvinvointiin kannattaa panostaa ja tietää miten työntekijät voivat?

Suurin tuottavuus löytyy ilmapiirin ja henkilöstön sitoutumisen kautta

(Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2009 –tutkimus)

Hyvinvoiva työntekijä on tuottava

Investointi työhyvinvointiin

50% tuotosta =
sairauspoissaolo-, ammattitauti, työtaturma- ja
työkyvyttömyyseläke-kustannukset laskevat.

50% tuotosta = tuottavuus lisääntyy.

(Paula Liukkonen/Työsuojelurahaston tutkimus)

Vaihtuvuus

Toimistotyöntekijän vaihtuminen maksaa yritykselle keskimäärin 2 x hänen vuosipalkkansa.

Asiantuntijan / avainhenkilön vaihtuminen maksaa jopa 4 x vuosipalkan verran.

(Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto)

Poissaolot aiheuttavat merkittäviä kustannuksia

Yrityksessä, jossa on 50 työntekijää, tarvitaan jatkuvasti 3 hengen työpanos korvaamaan sairauspoissaolot.

Sijoitus poissaolojen vähentämiseen tulee 3 -10 -kertaisesti takaisin.

Alaisten tunteminen: vahvuuksien tunnistaminen ja kehittäminen kannattaa

Kun **organisaatiossa** kiinnitettiin huomio suoritusten heikkouteen, suoriutuminen huononi 26%. Vahvuuksiin keskittymisellä suoriutuminen parani 36%.

Yksilön suorituksen puutteisiin keskittymisellä suoritus huononi 5,5%.

Yksilön vahvuuksiin keskittymisellä suoriutuminen parani 21%.

Masennus ja mielenterveyshäiriöt ovat kasvussa

Vuonna 2000-2007 masennuksen takia alkaneiden sairauspäiväraha-kausien määrä on kasvanut 16 – 29-vuotiailla: miehillä 92% ja naisilla 160%.

Mielenterveyshäiriöiden vuoksi eläkkeelle jääneiden alle 30-vuotiaiden määrä on enemmän kuin kaksinkertaistunut viimeisen 7 vuoden aikana (Kelan tilastot)

Alkoholin käytön lisääntyminen - päihdeongelmat ovat merkittävä riski työkyvylle

Alkoholiongelma johtaa työkyvyttömyyseläkkeelle paljon useammin kuin viralliset tilastot antavat ymmärtää.

Tutkitun ryhmän uusista työkyvyttömyyseläkkeen hakijoista kahdella kolmesta todettiin alkoholiongelma.

Ylilääkäri Maarit Gockel, Eläke-Tapiola

Työhyvinvoinnin johtaminen

- Vaatii laskentalähtöistä näkemystä → työhyvinvointikustannuksiin suhtaudutaan investointeina.
- Asetetaan toimenpiteille taloudelliset tavoitteet ja vaikuttavuutta seurataan jatkuvasti.
- Toimintamallissa tulee huomoida mm. varhaisen tukemisen ja poissaolojen hälytysjärjestelmä.
- Toimitaan yhteistyössä vakuutusyhtiön ja työterveyshuollon kanssa.
- Systemaattinen toiminta, ennakointi ja varhainen puuttuminen vähentävät sairauspoissaolojen määrää ja ennenaikaista eläköitymistä → kustannussäästöt.

Mitä työhyvinvoinnin toteutuminen edellyttää ?

- Merkitys ymmärretään ja siihen halutaan panostaa.
- Strategista valintaa, joka ulottuu jokaiselle organisaation tasolle.
- Aitoa ja avointa yhteistyötä johdon, henkilöstön, työsuojeluorganisaation, työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon kesken.
- Vastuiden määrittelyä, tavoitteiden ja tulosten seuranta ja arviointia.
- Panostuksia; resursseja, asiantuntemusta, työkaluja.
- Pienin askelin etenevää, suunnitelmallista arjessa tehtävää työtä.



Kiitos!

Tapiolan ratkaisu henkilöstön hyvinvointiin on Helppo Henkilöstöpaketti. Kunto vähentää poissaoloja, Arvo vähentää vaihtuvuutta ja Into motivoi avainhenkilöstöä.