

# Vastuullinen yritys työkykyjohtajana

**Suvi Honkanen, KTM**

Työkykyasiantuntija, KOHO Consulting Oy  
Toimitusjohtaja, konsultti, coach, Starus Oy

- 40 vuoden työelämäkokemus
- Yli 20 vuotta johtotehtävissä useilla toimialoilla ja useissa eri rooleissa (liiketoiminta, HR, hallitus)

#työkykyjohtaminen #työkyky  
#sosiaalinvastuullisuus #räätälöitytyö



# Esityksen sisältö

---

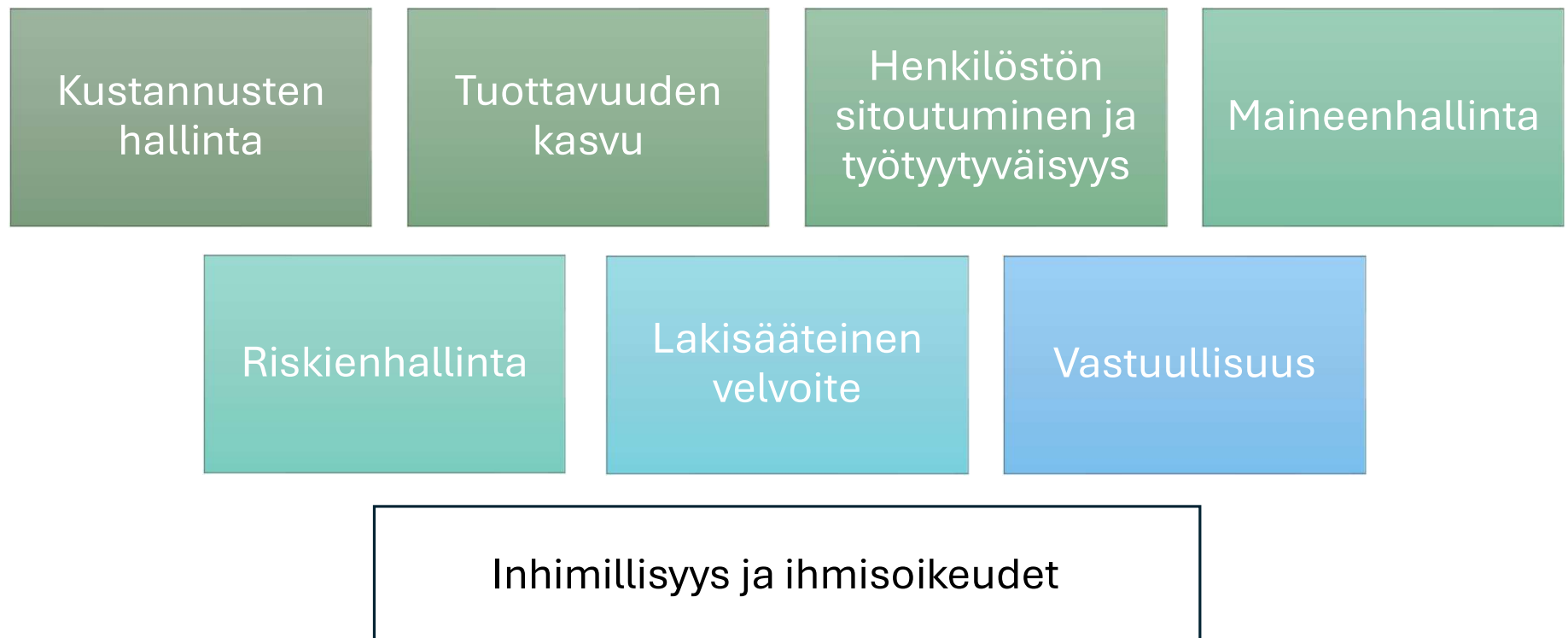
- Miksi työkykyjohtaminen on tärkeää?
- Työkyvyntohtamisen yhteys yritysvastuuseen ja sosiaaliseen vastuullisuuteen
- Kysymykset
- Työkykyjohtaminen kestävyuden kirittäjänä
- Kysymykset

Työterveyslaitos

# Työkykytalo



# Miksi työkykyjohtaminen on tärkeää?



## Työkykyjohtamisen hyödyt ja vaikuttavuus

- Yksilölle: Työkyky ja terveys, työtyytyväisyys, työmoraali, tuloksellisuus, työyhteisötaidot
- Yritykselle: Tuottavuus ja tuloksellisuus, vaihtuvuus, työnantaja- ja yrityskuva, asiakastyytyväisyys
- Yhteiskunnalle: Kestävä työelämä ja pidemmät työurat

# Työkykyjohtamisen yhteys yritysvastuuseen

- **Yritysvastuu (CSR eli corporate social responsibility)** tarkoittaa aktiivisia toimenpiteitä, joilla organisaatio vähentää ja kompensoi aiheuttamiaan päästöjä ja muita luontohaittoja sekä edistää hyvää hallintotapaa, henkilöstönsä hyvinvointia sekä yhteiskunnallista tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta.
- Yritysvastuun perusta rakentuu liiketoiminnan vaikutusten arvioimiseen kolmesta eri näkökulmasta eli **sosiaalisen vastuun, taloudellisen vastuun ja ympäristövastuun** näkökulmista.
- Yritysvastuu on yrityksen vastuullisuutta kaikkia sidosryhmiä, henkilöstöä, asiakkaita, kumppaneita ja yhteiskuntaa, kohtaan.

# Yritysvastuun kolme osa-aluetta

---

## 1. Taloudellinen vastuu

- Hyvinvoivat työntekijät parantavat tuottavuutta, kannattavuus

## 2. Ympäristövastuu

- Työympäristön vaikutus terveyteen ja hyvinvointiin

## 3. Sosiaalinen vastuu

- Työkykyjohtaminen osana työntekijöiden hyvinvointia



# Työperäisten sairauksien ja tapaturmien aiheuttamat kustannukset

- Vuonna 2015 Suomessa näiden kustannusten arvioitiin olevan noin 6 miljardia euroa, mikä vastasi 2,9 % bruttokansantuotteesta. [ttl.fi](http://ttl.fi)
- Euroopan tasolla työperäisten vammojen ja sairauksien kustannusten on arvioitu olevan noin 3,3 % Euroopan bruttokansantuotteesta ja 3,9 % maailman BKT:sta. [prodd10.osha.europa.eu](http://prodd10.osha.europa.eu)



# Tekemätön työ (menetetty työpanos)

- Tekemätön työ tarkoittaa työtä, joka jää tekemättä työntekijän sairauspoissaolon vuoksi.
- Tekemättömän työn hintaan on laskettu kaikki työnantajamaksut ja suorat kustannukset: sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset, työtapaturmavakuutusmaksut, työkyvyttömyyseläkemaksut ja työterveyshuollon kustannukset Kela-vähennyksen jälkeen.
- Työkyvyttömyys maksoi vuonna 2017 suomalaisille suuryrityksille keskimäärin 6,39 % työntekijöiden yhteenlasketusta palkkasummasta (2 735 euroa henkilötyövuotta kohden).
- Keskisuurissa yrityksissä tekemättömän työn keskimääräiset kustannukset olivat hieman suuryrityksiä korkeammat
- Avainhenkilöiden sairauspoissaolot voivat aiheuttaa pk-yrityksissä vielä suurempia välillisiä kustannuksia kuin suurissa yrityksissä.

# Terveellinen, turvallinen ja toimiva työympäristö

- Työskentelyolosuhteet (altisteet)
- Työympäristön turvallisuus- ja terveysvaikutukset
- Sujuva työ, siisteys, järjestys ja toiminnan tarkoituksenmukaisuus
- Työn jatkuva kehittäminen
- Moniammatillinen yhteistyö työolosuhteiden parantamiseksi



# Sosiaalinen vastuu ja työkykyjohtaminen

---

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen on sosiaalisen vastuun perusta.

- Terveellinen ja turvallinen työ
- Reilu ja arvostava johtaminen
- Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen
- Osallisuuden kasvattaminen
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- Osatyökykyisten työllistäminen



Mitä on vastuullinen työkykyjohtaminen?

Ennakoiva työkykyjohtaminen

Reakoiva työkykyjohtaminen

Johtaminen

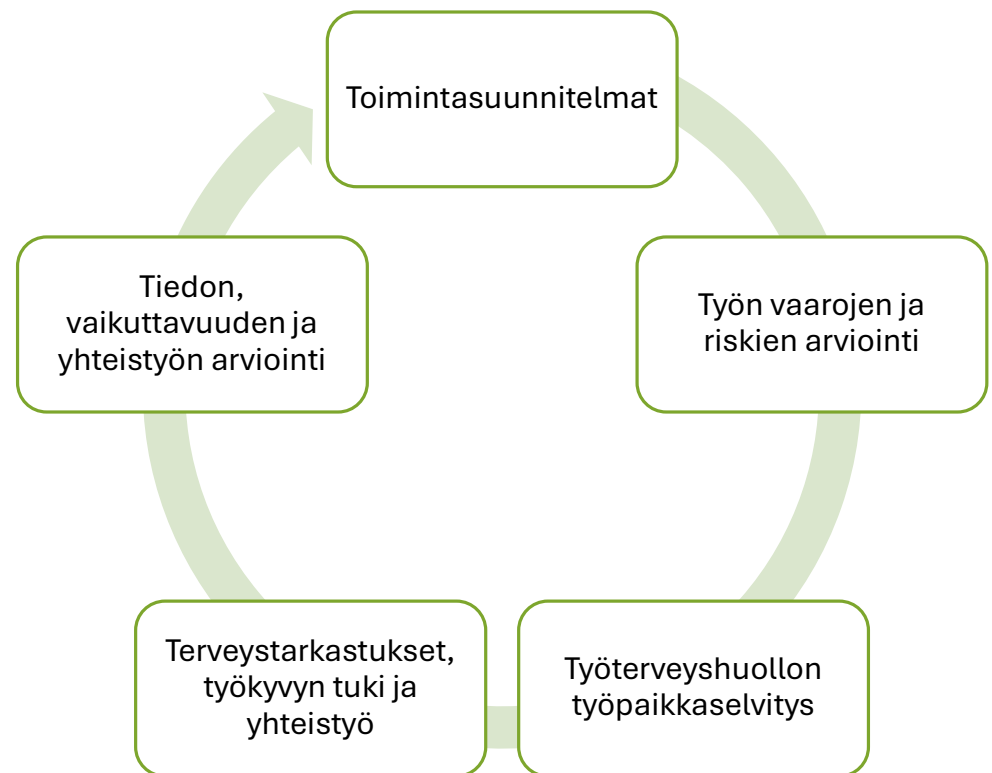
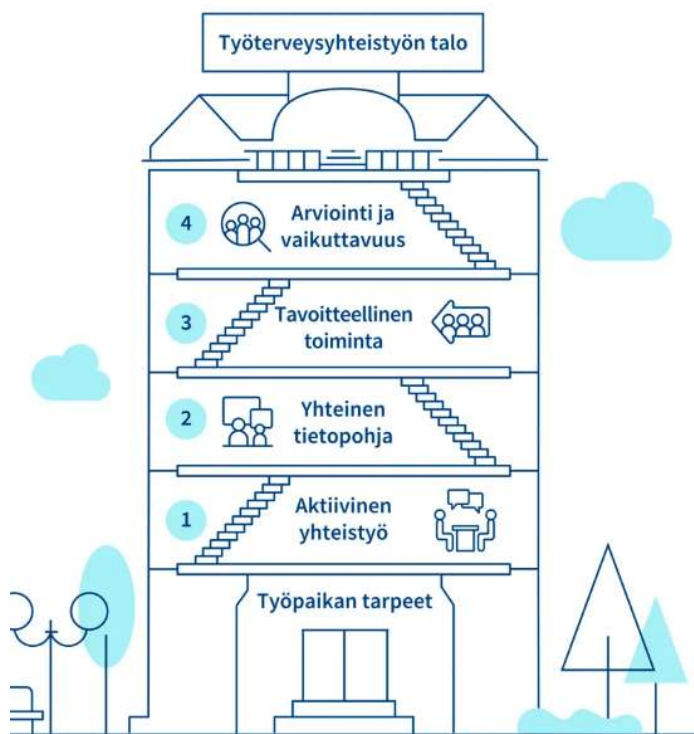
# Ennakoiva työkykyjohtaminen

---

- **Työkykyriskien tunnistaminen**
  - Arjen havainnot, säännöllinen työhyvinvointikysely, henkilöstöanalytiikka ja työterveyshuollon yhteistyö auttavat ennakoimaan haasteita.
- **Työkuormituksen hallinta**
  - Työtä, työoloja, työaikoja, johtamista ja vuorovaikutusta kehittämällä voidaan vähentää kuormitusta ja edistää työstä palautumista.
- **Kulttuurin ja johtamisen kehittäminen**
  - Vastuullinen yritys panostaa psykologisesti turvalliseen työyhteisöön, jossa työntekijät voivat puhua avoimesti työkyvystään.



# Työterveysyhteistyö ja työsuojelun yhteistoiminta





## Yksilöllinen ja oikea-aikainen tuki työkykyhaasteissa

- Työkykyä tukevat käytännöt, kuten joustavat työajat ja mahdollisuus osa-aikatyöhön, pidentävät työuria ja varmistavat osaamisen säilymisen organisaatiossa.
- Keinoja
  - Varhainen tuki, työhön paluun tuki, kohdennettu tuki
  - Korvaava, muokattu ja räätälöity työ
  - Joustavat työ- ja työaikajärjestelyt
  - Osa-aikatyö
  - Kuntoutukset
  - Uudelleen koulutus

Työterveyshuollon ja eläkeyhtiön tuki työkyvyn tukemiseksi

# Työkykyjohtaminen osana yrityksen strategiaa

- Vastuullinen työkykyjohtaminen on osa yrityksen strategista päätöksentekoa.
- Yrityksen johto ymmärtää, että hyvinvoivat työntekijät ovat keskeinen osa liiketoiminnan menestystä.
- Työkykyjohtaminen on suunnitelmallista ja sille asetetaan konkreettiset tavoitteet ja mittarit.
- Kestävä työura-ajattelu - työntekijöiden työkyvyn huomioiminen ja tukeminen koko työuran ajan palkkauksesta vanhuuseläkkeeseen.

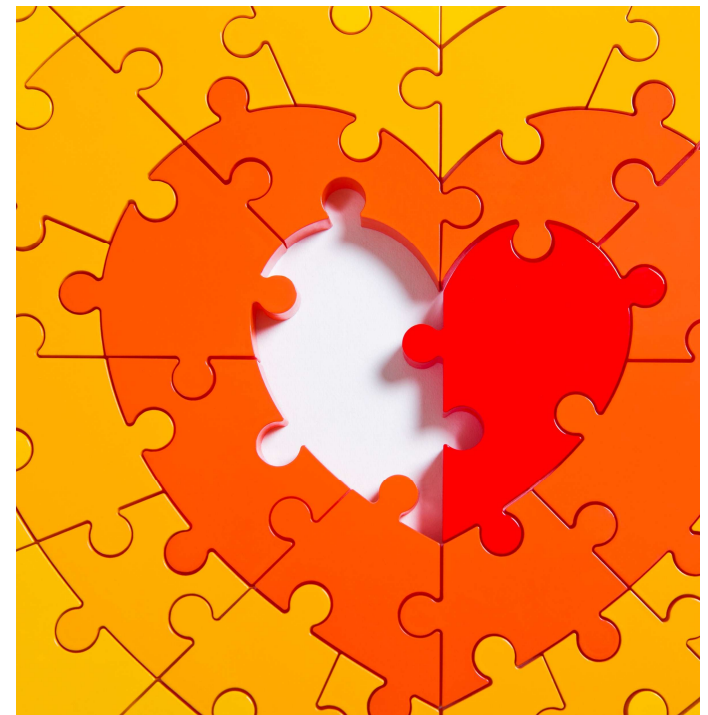




# Miten työnantajat voivat vaikuttaa työkykyyn?

---

- Tunnistamalla työkykyä heikentävät tai vaarantavat tekijät huomioimalla työn, työympäristön, työyhteisön ja johtamisen vaikutukset työkykyyn
- Ennaltaehkäisemällä työn vaaroja ja hallitsemalla riskejä
- Luomalla käytäntöjä, jotka edistävät työkykyä, työssä jatkamista, työhön paluuta ja työuraa
- Edistämällä yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja työyhteisön monimuotoisuutta
- Huolehtimalla riittävästä perehdyttämisestä ja osaamisen kehittämisestä
- Edistämällä työsuojelun yhteistoimintaa
- Kehittämällä johtamista ja kulttuuria
- Tekemällä tavoitteellista ja suunnitelmallista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa



---

# Työkykyjohtaminen sosiaalisen vastuullisuuden ja kestävyyden kirittäjänä

---



# YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

Kestävä kehitys tarkoittaa ihmisten hyvinvointia maapallon kantokyvyn rajoissa.

Hyvinvointiin vaikuttavat yhteiskunnalliset asiat kuten esimerkiksi työ, terveys, vaikutusmahdollisuudet, sukupuolten tasa-arvo ja koulutus sisältyvät kestävän kehityksen tavoitteisiin.



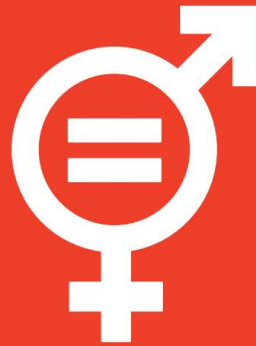
## Hyvinvointia edistävä työ

Tavoitteena on varmistaa hyvän työelämän toteutuminen ja osaava työvoima.

**8** IHMISARVOISTA  
TYÖTÄ JA  
TALOUSKASVUA



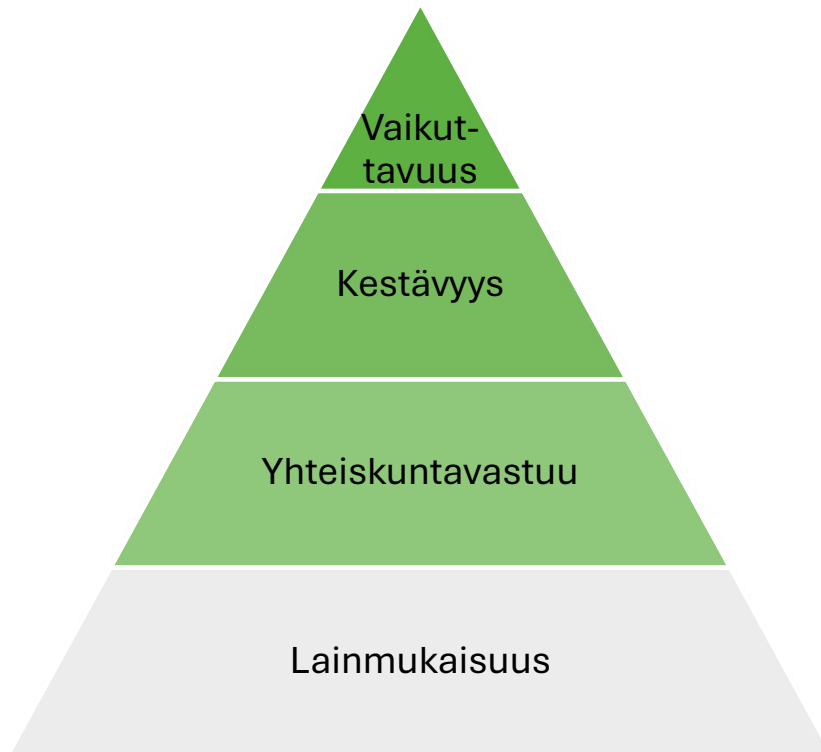
**5** SUKUPUOLTEN  
TASA-ARVO



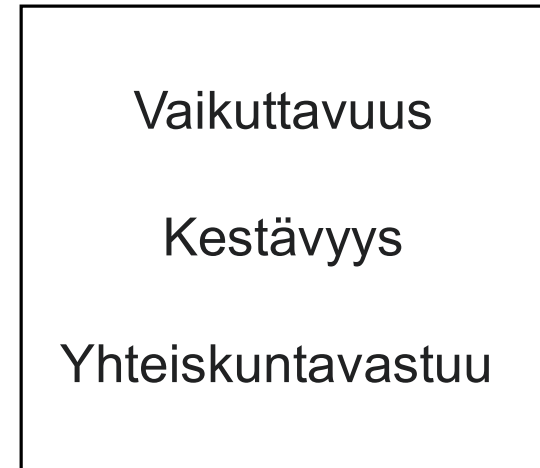
**3** TERVEYTTÄ JA  
HYVINVOINTIA



Yrityksen toiminta on vastuullista, kun se on kestäväää ja organisaation päämääriin nähden vaikuttavaa



### Vastuullisuus



Yrityksen toimintaa ohjaavat lait, asetukset, kansainväliset sopimukset ja suositukset, työehtosopimukset, yrityksen omat toimintaohjeet ja arvot.

## Organisaation suurimmat syyt toimia vastuullisesti

Mitkä ovat tällä hetkellä organisaationne suurimmat syyt toimia vastuullisesti? Valitse enintään 3.	Kaikki vastaajat (n=455)	10-19 henkilöä (n=218)	20-49 henkilöä (n=145)	50-99 henkilöä (n=52)	100-249 henkilöä (n=40)
Organisaation arvot	61 %	65 %	54 %	60 %	63 %
Asiakkaiden vaatimukset/odotukset	42 %	37 %	47 %	44 %	65 %
Yhteiskunnallinen ilmapiiri, julkinen keskustelu	24 %	26 %	24 %	21 %	23 %
Organisaation maine/brändin rakentaminen	24 %	18 %	26 %	44 %	33 %
Liiketoiminnan jatkuvuuden turvaaminen	22 %	14 %	28 %	35 %	30 %
Riskienhallinta	15 %	16 %	15 %	13 %	5 %
Työntekijöiden vaatimukset/odotukset	12 %	11 %	14 %	6 %	18 %
Parempi kannattavuus	11 %	13 %	10 %	10 %	5 %
Tulevaisuuden liiketoimintamahdollisuudet	10 %	5 %	15 %	23 %	15 %
Varautuminen tulevaan sääntelyyn	7 %	5 %	10 %	8 %	18 %
Pääsy osaksi toimitusketjuja	6 %	5 %	8 %	6 %	10 %
Markkina-arvon nousu	6 %	7 %	7 %	0 %	3 %
Kustannussäästöt/tehokkuus	6 %	7 %	6 %	6 %	0 %
Menestyminen kilpailutuksissa	4 %	6 %	2 %	2 %	0 %
Rahoituksen saatavuus	3 %	1 %	4 %	2 %	10 %

# Kestävyys yrityksen tavoitteena

Kestävyteen sitoutuneet yritykset eivät pyri vain pienentämään jalanjälkeään, vaan myös jättämään myönteisen kädenjäljen yhteiskuntaan.

## Jalanjäljen hallinta

- Vastuullisuus pyrkimyksenä hallita ja todentaa oman toiminnan jalanjälkeä
- Henkilöstön työturvallisuus ja hyvinvointi, osallisuus sekä myönteinen työntekijäkokemus

## Kädenjäljen kasvattaminen

- Vastuullisuus pyrkimyksenä vahvistaa ja arvioida kädenjälkeä yhteiskuntaan
- Kulttuuri, joka tukee henkilöstön roolia yhteiskunnallisen vaikuttavuuden kirittäjänä ja innoittajana





## Työkyky on yhteinen asia

- Vastuullinen yritys ei ainoastaan noudata työkyvyn johtamisen parhaita käytäntöjä, vaan toimii suunnannäyttäjänä.
- Pitämällä huolta työntekijöidensä hyvinvoinnista yritys rakentaa kestävämpää, inhimillisempää ja vastuullisempaa työelämää.



# Työkykyjohtamisen vastuullisuuden arviointi

Arvioikaa seuraavia väittämiä asteikolla 1–5, 1=paljon kehitettävää, 5=toteutuu erinomaisesti

Esihenkilöt osaavat tunnistaa ja tukea työntekijöiden työkykyhaasteita ajoissa

1  2  3  4  5

Yrityksellä on selkeät ja oikeudenmukaiset käytännöt työkykyhaasteiden käsittelyyn

1  2  3  4  5

Yritys edistää monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta

1  2  3  4  5

Johdon ja esihenkilöiden toiminta tukee vastuullista työkykyjohtamista

1  2  3  4  5

Mitä vahvuuksia tunnistatte ja miten niitä voisi vielä vahvistaa?

Mitkä asiat kaipaavat eniten parannusta?

A healthcare worker with dark skin and braided hair, wearing a white lab coat, stands by the side of a hospital bed. She is smiling and looking at an elderly woman with short white hair and glasses who is sitting up in the bed. The worker is holding a tablet computer. The patient is wearing a white hospital gown. The background shows a typical hospital room with medical equipment on the wall and a bedside table with a green apple.

Kysymyksiä?

Kestävä talous ja ihmisarvoinen työ  
ovat edellytyksiä hyvinvoinnille.