

Esihenkilö työkykyisen tiimin
vetäjänä

satu.rantamaa@ttk.fi



Parasta
työturvallisuutta
yhteistyöllä

Kuka minä olen ja mistä tulen?

- TtM, fysioterapeutti, tradenomi
- Työsuojelun erityisasiantuntija, palveluryhmän jäsen
- Vastuualueellani on mm. työkykyä-työhyvinvointia ja työturvallisuutta edistäviä hankkeita sekä koulutuksia.
- Kuulun myös Työhyvinvointikorttikoulutuksia kehittävään tiimiin
- Vapaa-ajalla myös maatilan emäntä



Mikael Ahlfors

Työturvallisuuskeskus

- Voittoa tavoittelematon yhdistys, joka tukee työsuojelun yhteistoimintaa ja työturvallisuutta työpaikoilla
- Valtavasti työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvää materiaalia vapaasti luettavissa ja ladattavissa osoitteessa: www.ttk.fi
- Avoimia ja tilauskoulutuksia
- Työhyvinvointikorttikoulutus ja -kouluttajakoulutukset
- Työturvallisuuskorttikoulutuksen hallinnointi ja -kurssinjohtajakoulutukset

-  ttk.fi – ttk.fi/koulutukset
-  ttk.fi/uutiskirjeet
-  telma-lehti.fi
-  Työturvallisuuskeskus
-  [tyoturvalisuus](https://twitter.com/tyoturvalisuus)
-  Työturvallisuuskeskus
-  Työturvallisuuskeskus
-  Työturvallisuuskeskus



Työkyky

- Tasapainottelua työelämän vaatimusten ja työstä sekä muusta elämästä saatavien voimavarojen välillä
- Perustana yksilön fyysinen ja psyykkinen terveys, osaaminen sekä motivaatio
- Vaikuttavia tekijöitä myös esim. elämäntilanne, työpaikan käytänteet ja yhteiskunnallinen tilanne
- Vaihtelee työuran aikana
- Voi olla erinomainen vaikka henkilöllä olisi toimintakyvyn haasteita



Mikael Ahlfors

Osa- tai täsmätyökykyisyys

- Osa työkyvystä edelleen käytettävissä
- Tahto ja toive saada käyttää olemassa olevaa työkykyä
- Voi olla hetkellinen tai pysyvä tilanne
- Työtä mukauttamalla työkyvyn alentuma ei välttämättä vaikuta työpanokseen
- Sidoksissa taustalla vaikuttavaan osatyökykyisyyden syyhyn tai syihin sekä työhön ja työn asettamiin vaatimuksiin.



Mikael Ahlfors

Työkykyjohtaminen

- Pitää sisällään kaikki ne toimet, joilla tavoitellaan työkyvyn, terveyden ja työturvallisuuden ylläpitämistä ja kehittämistä sekä työssä jatkamisen mahdollistamista
- Osa strategiaa ja kaikkea johtamista
- Suunnitelmallista toimintaa
- Suunnitellaan kokonaisuus huomioiden (ihmiset, työtehtävät ja työympäristö)
- Tulee perustua tietoon
- Kattaa koko työuran



Mikael Ahlfors

Työkykyjohtaminen

- Painopiste ennakoinnissa!
- Ei enää passiivista eläke- ja työterveyspalveluiden ostamista vaan aktiivista ennakoivaa työtä
- Vaikutetaan etukäteen koko työpaikalla
 - Tehdään työtä sen eteen, että työkykyriskit eivät toteudu
- Lähtökohtana organisaatiotason kehittäminen, unohtamatta yksilöllisiä tarpeita
- Vaatii yhteistyötä ja luottamusta

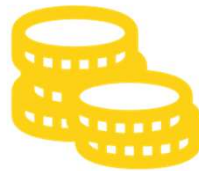


Mikael Ahlfors

Miksi työkykyä pitää johtaa?



Lakiin perustuva
vastuu



Taloudelliset
perusteet



Sosiaalinen
vastuullisuus

Miksi työkykyä pitää johtaa?

Lakiin perustuva vastuu

- Työturvallisuuslaki
- Työnantajalla on päävastuu siitä, että työpaikka on turvallinen ja terveellinen eli työnantajalla on **huolehtimisvelvoite**
- Tavoitteena on, että jokainen saa lähteä työpaikalta yhtä terveenä kuin on ollut sinne tullessaan
- Lakisääteiset velvoitteet liittyvät vaarojen tunnistamiseen ja niiden torjuntaan sekä työntekijöiden perehdyttämiseen



Mikko Käkelä

Miksi työkykyä pitää johtaa?

Taloudelliset perusteet

- Työkyvyttömyyden ennaltaehkäiseminen kannattaa:
 - Sairauspoissaolojen kustannukset
 - Pitkäaikaisen tai pysyvän työkyvyttömyyden kustannukset
- Henkilöstön sitoutuminen
- Työnantajakuva
- Sosiaalisen vastuullisuuden tuomat edut potentiaalisena yhteistyökumppanina, sijoituskohteena ja tuotteen tai palvelun tuottajana

Mikko Käkälä



Miksi työkykyä pitää johtaa?

Sosiaalinen vastuullisuus

- Muodostuu organisaation suhteesta ihmisiin ja yhteiskuntaan
- Yksi keino hallita liiketoiminnan riskejä
- Suunnitelmallinen työkykyjohtaminen on yksi tapa osoittaa vastuullisuutta
 - Esim. joustot työkyvyn tukemiseksi ja aktiivinen työn kehittäminen
- Korostuu erityisesti uutta työpaikkaa valittaessa
 - Usein parhaat osaaja valitsevat työpaikan, joka jakaa samoja arvoja heidän kanssaan



Mikael Ahlfors

Esihenkilön rooli

- Esihenkilö on avainasemassa työkykyjohtamisen prosessissa, koska hän usein tuntee mm.
 - Henkilöstön
 - Työnkuvat
 - Asiakkaiden tarpeet
- Vastuussa työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta
- Työkykyjohtaminen ei ole yksittäisiä tekoja vaan jatkuvaa johtamista
- Jatkuva seuranta: fakta ja ”tuntosarvet” käytössä

Työhyvinvointi ja työkyky
kulkevat käsi kädessä



Mikael Ahlfors

Esihenkilön rooli työkyvyn johtajana

- Suunnitelmallista työtä, jatkuvaa kehittämistä
- **Perustuu nykytilanteen tuntemukseen**
 - Vaarojen tunnistaminen
 - Riskien arviointi
 - Turvallisuushavainnot
 - Työpaikan tilastojen ja muun faktan tuntemus
 - Työkykyriskien tunnistaminen
 - Palauteen avulla lisätietoa
 - Henkilöstökyselyt
 - Kehityskeskustelut
- Muut henkilökohtaiset keskustelut
 - Mahdollistavat yksilöllisten ratkaisujen tunnistamisen

<https://tapaturmatutka.ttk.fi/kirjaudu>

<https://kuormitusvaaka.ttk.fi/>

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-veloitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/vaarojen-tunnistaminen-ja-riskien-arviointi/>

Esihenkilön rooli, työkykyjohtaminen arjessa

- Varhaisen välittämisen mallin toteuttaja
 - Tasapuolisuus: valitut mittarit ja menetelmät koskevat kaikkia
 - Sinnikkyys
 - Rohkeus ottaa puheeksi
 - Motivaattori, tukija, inhimillinen johtaja
 - Työn muokkaus, yksilölliset ratkaisut
- Töihin paluun tukeminen
- Osaamisen varmistaminen, perehdytys
- Erilaisuuden huomioiminen, esim. oppimisen tavat, toimintakyky, terveyshaasteet.
- Päihdeohjelman ym. toteutus



Mikael Ahlfors

Työkykyjohtamisen suunnitelma

- Kaikki perustuu kirjalliseen suunnitelmaan, mihin on koottu:
 - Vastuunjako, rakenteet, resurssit
 - Valitut keinot, mittarit ja aikataulu
 - Aikataulu myös tavoitteiden ja toimintasuunnitelman toimivuuden tarkistamiseen

Suunnitelman tulee olla osa organisaation strategiaa

- Suositeltavia osa-alueita ovat myös esim.
 - Strategia työkyvyttömyyden ennaltaehkäisemiseksi
 - Esim. terveyden edistämisen keinot, työsuojaus, tt työkyvyn tukemisen keinot, työn muokkaamisen mahdollisuudet
 - Suunnitelma monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden tukemiseen
 - Suunnitelma työssä pysymisen ja työhön paluun tueksi
 - Suunnitelma osaamisen ja pätevyyden varmistamiseksi (myös sidosryhmät)

Nykytilanteen kartoittaminen

- Millaisia työkykyriskejä teidän työpaikallanne on?
- Millaisia työkyvyn hallinnan ja tukemisen keinoja teillä on jo käytössä?
- Miten teillä tuetaan työhön paluuta?
- Onko nyt käytössä olevat menetelmät toimivia?
- Miten valittujen menetelmien vaikuttavuutta seurataan?



Mikael Ahlfors

Vaikuttavuuden arviointi

Esimerkkejä:

- Sairauspoissaolotilastot
- Tapaturmataajuus
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Työhyvinvointikyselyt
- Työterveyspalvelujen kulukehitys
- Työkyvyttömyystapaukset



Esihenkilön muistilista

- Nykytilanteen kartoitus
 - Vaarojen tunnistaminen ja riskien kartoitus
 - Tilastot (esim. sairauspoissaolot)
 - Henkilöstön kuuleminen
 - Sidosryhmien palaute (esim. työterveyshuolto)
- Työkykyjohtamisen suunnitelma
 - Tavoitteiden asettaminen
 - Vastuujako, resurssit
 - Menetelmät
 - Varhaisen välittämisen malli
 - Päihdeohjelma
 - Työn muokkauksen mahdollisuuksien tunnistaminen
 - Mitä muuta?
 - Mittarien valinta
 - Seuranta ja arviointi



Mikael Ahlfors

Kiitos!

satu.rantamaa@ttk.fi