



MITÄ ON TYÖKYKYOJHTAMINEN?

Työkykyjohtaminen on tavoitteellista ja suunnitelmallista päivittäistä työtä henkilöstön työkyvyn edistämiseksi. Työkykyjohtamisessa on keskeistä johdon sitoutuneisuus, henkilöstön aktiivinen osallistuminen sekä sujuva yhteistyö. Työkykyjohtamisen vaikuttavuutta lisäävät ennakointi, kokonaisvaltaisuus sekä jatkuva toiminnan kehittäminen.

Työkykyjohtaminen on keino edistää työntekijöiden työkykyä pienyrityksessä

Pienyrityksellä on monia keinoja edistää työntekijöiden työkykyä. Johdon ja esihenkilön on tärkeä ymmärtää, miten työkykyä voi johtaa. Näin voidaan ehkäistä työntekijöiden sairauspoissaoloja ja pysyvää työkyvyttömyyttä.

RATKAISUJA



Johda työkykyä arjessa.

Työkyvyn edistäminen on parhaimmillaan osa arjen kohtaamisia työpaikalla, päivittäisiä keskusteluja yrityksen johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Työkyvyn johtamisen tulisi olla kiinteä osa yrityksen johdon agenda, aivan kuten liiketoiminnan johtamisen. Tiedolla johtaminen tukee työkyvyn johtamista.

Ennakoi työkykyriskit.

Työkykyä kannattaa tukea ennalta-ehkäisevästi: se on kustannustehokasta ja vaikuttavaa. Esimerkiksi henkilöstökyselyt, riskikartoitukset sekä sairauspoissaolojen seuranta voivat tuoda arvokasta tietoa siitä, mitkä ovat keskeiset työn kuormitustekijät ja pulmakohdat. Toimenpiteet voivat liittyä esimerkiksi osaamisen, työn ja työjärjestelyiden, johtamisen tai työyhteisön toiminnan kehittämiseen.

Tue työntekijöitä varhain.

Työpaikalla on tärkeää olla toimivat käytännöt varhaiseen tukeen, sairauspoissaolojen seurantaan ja työterveyshuoltoyhteistyöhön. Tärkeää on luoda sellaiset toimintatavat, jotka huomioivat työpaikan omat tarpeet ja tilanteet. Esihenkilöllä on keskeinen rooli työntekijöiden työkyvyn tuessa.

Tee vaikuttavia toimia,

jotka edistävät työkykyä, työssä jatkamista ja työhön paluuta. Vahvaa näyttöä on saatu esimerkiksi työn muokkauksen, korvaavan työn mallin, osasairauspäivärahan sekä terveellisten elintapojen edistämisen vaikutuksesta työkykyyn. Erilaisten toimenpiteiden yhdistäminen on yksittäisiä toimenpiteitä vaikuttavampaa. (Ervasti ym. 2022.) Myös vaikutusten arviointi on tärkeä osa työkykyjohtamista.

Tee yhteistyötä.

Työterveyshuolto on pienyrityksen keskeinen kumppani työntekijöiden työterveyden edistämässä ja työkyvyn tukemisessa. Työterveyshuoltopalvelut tulee järjestää, jos yrityksessä on yksikin työntekijä. Johdon, HR:n, työsuojelun, henkilöstön ja työterveyden hyvä yhteistyö on keskeinen edellytys vaikuttavalle työkyvyn edistämislle. Työkyky rakennetaan yhdessä!

34%

pienyriyten työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeistä johtuu tuki- ja liikuntaelinten sairauksista

17%

pienyriyten työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeistä johtuu mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä

18%

pienyriyten työntekijöiden työtehtäviä on kevennetty tai muokattu ennen työkyvyttömyyseläkkeen hakemista

Lähde: Varman data, 2018–2022

Mitä tiedämme?

Pienet yritykset ovat merkittäviä työllistäjiä, ja valtaosa Suomen yrityksistä työllistää alle kymmenen henkilöä. Henkilöstö on merkittävä pienyrityksen voimavara, ja siksi työntekijöiden työkyvystä on tärkeää huolehtia. Tutkimukset osoittavat, että huonoksi koettu työkyky ennustaa myöhempiä sairauspoissaoloja sekä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Työkykyjohtaminen on keino vähentää työkyvyttömyyden kustannuksia sekä vahvistaa yritysten työnantajakuvaa. Pienyrityksessä työkyvyn johtamista voivat haastaa rajalliset aika- ja henkilöresurssit.

Miksi asia on tärkeä?

Lainsäädäntö velvoittaa työnantaja huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja työturvallisuudesta. Työkyvyttömyydestä aiheutuu yrityksille huomattavia kustannuksia, esimerkiksi sairauspoissaoloista. Toisaalta sairaana työskentely voi olla pienyrityksissä jopa yleisempää kuin sairauspoissaolot. Tämä on huolestuttavaa, sillä myös sairaana työskentely voi johtaa työkyvyttömyyteen.

Mitä tulisi tehdä?

Pienyrityksellä on monia keinoja edistää työntekijöiden työkykyä. Työkyvystä on tärkeää huolehtia ennakoivasti sekä samalla tukea niitä työntekijöitä, joiden työkyky on uhattuna. Työkyvyn edistäminen edellyttää yhteistyötä. Ratkaisut voivat liittyä esimerkiksi työkyvyn johtamiseen, työkykyriskien ennakointiin ja varhaiseen tukeen, työhön paluun tukeen sekä verkostoyhteistyöhön.

TYÖKYKYJOHTAMISEN TARKISTUSLISTA

Onko työpaikallanne

- työkykyasiat säännöllisesti esillä johdon agendalla?
- asetettu konkreettisia tavoitteita työkyvyn edistämiseksi?
- selkeästi määritellyt roolit ja vastuut työkyvyn edistämiseksi?
- käytössä mittareita työkyvyn tiedolla johtamiseen?
- tiedossa keskeiset työn kuormitustekijät?
- tehty toimenpiteitä työn kuormituksen hallitsemiseksi?
- suunnitelmallista ja ennakoivaa työkyvyn kehittämistä?
- osallistettu henkilöstö työkyvyn edistämiseen?
- säännöllistä vuoropuhelua työkykyasioista johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden kesken?
- toimintatapoja ja -malleja työkyvyn tukeen, esimerkiksi sairauspoissaolojen seurantaan, varhaiseen tukeen ja työhön paluuseen?
- toimivaa yhteistyötä sisäisten ja ulkoisten kumppaneiden kanssa työkykyasioissa?
- säännöllistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa?
- jatkuvaa työkyvyn tilan seurantaa ja toiminnan kehittämistä saatujen tulosten ja palautteen perusteella?

Tulevaisuuden työkyky rakennetaan yhdessä!

KIRJOITTAJAT JA LISÄTIETOJA:

Auli Airila,
tutkimuspäällikkö
auli.airila@varma.fi

Minna Savinainen,
tutkimuspäällikkö
minna.savinainen@varma.fi

NÄIN SELVITYS TEHTIIN:

Ratkaisut perustuvat Varman Tietoa työkyvystä -sarjan julkaisuun, jossa tarkastellaan työkykyjohtamista ja työkyvyn edistämisen keinoja pienyrityksissä.

Tutustu julkaisuun [verkkosivuillamme](#).

VARMA