

Mitä kuuluu?

TYÖTERVEYS & -HYVINVOINTI
No.3 | 2011

**Nyt puhutaan
hyvinvoinnista**

**Nobina:
hyvinvoinnilla
merkittäviä säästöjä**

**KPMG: hyvinvoiva
ihminen on tehokas**

Lääkärikeskuksen kanta-asiakuudessa tärkeintä on terveytesi

"Kiitos,
meille
kuuluu
hyvää"

Hyvinvointipalvelut tuovat lisäarvoa työelämään

TYÖTERVEYSHUOLLON rooli on viime vuosina muuttunut. Me kiinnitämme Lääkärikeskuksen työterveyshuollossa yhä enemmän huomiota työkykyjohtamiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen, jotka ovat perinteisesti olleet henkilöstöhallinnon perustehtäviä. Nykytiedon mukaan työelämän prosessit, organisointi ja johtaminen vaikuttavat oleellisesti henkilöstön jaksamiseen ja työkykyisyyteen. Yhteistyölähtöisessä työterveyshuollon mallissamme arvioidaan työelämän rakenteita, työyhteisöä ja organisaation prosesseja kokonaisuutena ja annetaan näille merkitys työkyvyn tai työkyvyttömyyden selittäjänä tai tuottavuuden kehittäjänä tai vähentäjänä.

viedään osaksi jokapäiväistä, tavoitteellista ja pitkäjänteistä työterveystoimintaa.

TYÖTERVEYSHUOLTO, työkykyjohtaminen ja hyvinvoinnin kehittäminen kuuluvat läheisesti yhteen ja juuri siksi on tärkeää, että kaikki osapuolet pelaavat yhteen hiileen yrityksen arvoja ja tavoitteita tukien.



Jan Wiklund
ylilääkäri, työterveyshuolto
Lääkärikeskus

LÄÄKÄRIKESKUKSEN uudet hyvinvointipalvelut pureutuvat juuri työkykyjohtamiseen ja hyvinvoinnin tukemiseen tarjoten yritykselle palveluita henkilöstön hyvinvoinnin konsultoinnista ja koulutuksesta aina monivuotisiin ja monialaisiin työhyvinvoinnin kehitysprojekteihin.

TULOSTEN JA vaikuttavuuden kannalta ratkaisevaa on työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen ja työterveyshuollon saumaton yhteistyö. Eli se, kuinka hyvinvointiprojektien tulokset ja jatkotoimenpiteet



RIKU ISOHELLA

"Kuulumisia
KPMG:itä"

ANTON SUCKSDORFF



Hyvinvoiva ihminen on tehokas

MAAILMAN SUURIMPIIN tilintarkastusyhtiöihin kuuluva KPMG rakentaa Suomessa parhaillaan mittavaa työhyvinvointiohjelmia. Miksi henkilöstön hyvinvointi on yrityksellenne tärkeää, KPMG:n henkilöstöjohtaja Maria Aaltonen?

"MEILLÄ TYÖHYVINVOINTI on osa henkilöstöstrategiaamme ja sen eteen tehdään pitkäjänteistä työtä. Hyvinvointiohjelman tavoitteet ja vaiheet kirjataan nyt vuoteen 2013 saakka. Näen asian niin, että yksittäisen henkilön hyvinvointi heijastuu koko työyhteisöön, ilmapiiriin, työn laatuun ja asiakaspalveluumme."

"VALITSIMME HENKILÖSTÖKYSelyn tulosten perusteella keskeisiksi panostuksen kohteiksi urapolkujen tukemisen, lähiesimiestyön, viestinnän sekä henkilöstön ilahuttamisen muun muassa lisäämällä yhteisiä vapaa-ajan aktiviteetteja. Tulevaisuudessa tuemme henkilöstön työhyvinvointia erilaisilla kohdennetuilla ohjelmilla ja vapaavalintaisilla aktiviteeteilla. Rakennamme työhyvinvointiohjelmamme tukemaan hyvinvointia koko henkilöstömme tasolla."

"ASiantuntijatyössä ON tärkeää palauttaa aivot päivän kuormituksesta muun muassa unen,

liikunnan ja terveellisen ravinnon avulla. Kun ihmiset voivat fyysisesti ja psyykkisesti hyvin, he tulevat mielellään työpaikalle, jaksavat tehdä työnsä hyvin ja kehittää asioita eteenpäin. Me uskomme, että varhainen tukeminen tuo työhön iloa."

- **KPMG on** yksi maailman johtavista asiantuntijaorganisaatioista, jonka palveluihin kuuluvat tilintarkastus-, vero- ja neuvontapalvelut.
- **Suomessa** yrityksen palveluksessa on 16 paikkakunnalla yli 650 henkilöä.



Lääkärikeskus

Mitä kuuluu? Työterveys ja -hyvinvointi on Lääkärikeskuksen työterveyshuollon julkaisu, joka ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Seuraavan kerran kerromme kuulumisia tammikuussa 2012.
Päätoimittaja: työterveyshuollon ylilääkäri Jan Wiklund
Toimituksen osoite: Mannerheimintie 12 B, 00100 Helsinki.
info@laakarikeskus.com.
Ulkoasu: Tuukka Lindqvist, Mogold

Lääkärikeskus Bulevardi, Mannerheimintie, Pasila, Postitalo, Tali, Tapiola, Tapiolan Keskustorni, Vantaanportti, Kerava, Keravan Terveyspuisto, Järvenpää, Hyvinkään Pipetti, Tuusula, Sinulle (Turku), GastroLääkärit, Graviditas Lapsettomuuslinikka, Graviditas Raskauslinikka, Matkailuklinikka, MBO- ja Diabeteslinikka, Nuorten Naisten Bulevardi
Ajan saa aina. 010 380 3838 / 24h tai www.laakariin.fi

Kolme hyvinvointitavoitetta

Nobinan, Pohjoismaiden suurimman joukkoliikenneoperaattorin, hyvinvointihankkeessa on kolme päätavoitetta: hyvä esimiestyö ja johtaminen, varhaisen tuen mallin implementointi ja terveyden edistäminen.

Kuljettajien esimiehet, joista suurin osa on itsekin entisiä kuljettajia, osallistuvat valmennukseen, jossa annetaan taitoja ja työkaluja jokapäiväiseen esimiestyöhön, kuten vaikeiden tilanteiden selvittämiseen, erilaisuuden johtamiseen, itsensä johtamiseen ja vuorovaikutustaitoihin.

“Esimiestyön ja johtajuuden vahvistamisen tarkoituksena on, että henkilöstö kokee, että heidät nähdään yksilöinä ja työtä voidaan johtaa, vaikka kohtaamiset esimiehen kanssa olisivatkin lyhyitä. Prosessien kautta arkeen tuodaan lisää mahdollisuuksia dialogiin”, kertoo Elena Rokala, Nobinan henkilöstöjohtaja.

Varhaisen tuen toimintamalli on kehitetty yhdessä työterveyshuollon kanssa. Malliin kuuluvat lähiesimiesten pitämät työkyky- ja kuntoutusneuvottelut sekä toiminnanohjausjärjestelmän, jolla hallitaan ja raportoidaan poissaoloja. Se onkin osoittautunut henkilöstöhallinnolle hyväksi päivittäiseksi työkaluksi.

Lisäksi Nobina on käynnistänyt laajan terveydenedistämishjelman, jonka pääteemat ovat kehon kuormituksen ohjaaminen eli työergonomia, terveyttä edistävä liikunta, ravinnon laatu sekä henkilön suorituskyvyn merkitys.

Vaikuttavuuden mittarit

Ohjelmien vaikuttavuuden mittaamiseksi on luotu mittareita yhdessä työterveyshuollon kanssa. Nobinassa mitataan säännöllisesti työtulotarkastusprosessin tehokkuutta, VATU-prosessien saumattomuutta linkittymistä työterveyshuoltoon, sairauspoissaolojen määrää ja trendiä, pitkäaikaissairaiden lukumäärää ja sairauslomien lyhenemistä, työkyvyttömyyseläkötymisen vähentämistä sekä tärinäaltistuksen ja tapaturmien vähenemistä. Lisäksi konsernin työtyytyväisyyttä mitataan EMI-indeksillä, ja käytössä on muita sisäisiä mittareita.

Yhteisten tavoitteiden eteen on työskennelty kumppaneiden, eli työterveyshuollon, työeläkeyhtiön ja kelan, kanssa.

“Esimerkiksi VATU-mallia luodessa ei kiinnitetty huomiota vain työkykyrisiin tunnistamiseen, vaan siihen, kuinka voisimme yhtenä verkostona ratkaista, miten henkilö voi palata töihin ja millä ehdoilla. Jokainen kumppani tuo tähän oman roolinsa mukaisen näkökulman”, kertoo Rokala.

Hyviä tuloksia jo vuodessa

Työkykyneuvotteluja on käyty toistasataa. “Olemme onnistuneet selkeyttämään roolit toimijaverkostossa sekä syy-seu-

Nobinan organisaatio on matala. Noin 1000 kuljettajaa muodostaa suurimman henkilöstöryhmän. Asentajia ja toimihenkilöitä on molempia noin 50 henkeä. Kuljettajat tekevät fyysisesti rasittavaa työtä, jossa melu, pöly ja istuma-asento haastavat ergonomian. Aikatauluun sidotussa vuorotyössä riittää haasteita, sillä kuljettajan ensisijainen tehtävä on kuljettaa asiakkaat turvallisesti muuttuvissa olosuhteissa. Nobinan kuljettajista yli puolet on maahanmuuttajataustaisia. Asiakaspalvelutilanteet voivat olla hyvin vaativia, jolloin kielitaito nousee joillekin haasteeksi. Kuljettajat ovat liikenteessä yksin, ja kohtaamiset taukopaikoilla tai varikoilla ovat nopeita. Yhteisöllisyyden rakentaminen on haaste, minkä vuoksi työhyvinvointihankkeen yhtenä näkökulmana ovat viestinnälliset keinot.

rausuhteet, joiden perusteella voidaan arvioida toimenpiteitä esimerkiksi mitä kannattaa tehdä, kun tunnistetaan työkykyongelma. Esimiehet uskaltavat ottaa ongelmat puheeksi ja kohtelu on läpinäkyvää ja tasapuolista. Henkilöstö on ollut tyytyväisiä siihen, että heidän henkilökohtainen elämäntilanteensa on voitu paremmin ottaa huomioon. Kuljettajien vuorotyön hyviä puolia onkin, että työaika on helppo järjestää työkyvyn mu-

kaan”, kertoo Rokala

Ohjelman ansiosta Nobinan sairauspoissaoloprosentti on laskenut 15 prosenttia vuoden tarkastelujaksolla, mikä on erittäin merkittävä säästö poissaolojen kustannuksista. Erityiset pitkät työkyvyttömyydet ovat vähentyneet.

Hyvät tulokset innostavat jatkamaan ohjelmaa suunnitelman mukaisesti.

“Esimiesten koulutusohjelma jatkuu edelleen ja VATU-mallia vahvistetaan yh-

Nobinan henkilöstöjohtaja Elena Rokala kertoo, että sairauspoissaoloprosentti on laskenut 15 prosenttia vuodessa, mikä on tuonut erittäin merkittäviä säästöjä.

dessä työterveyshuollon kanssa. Tavoitteena on saada pitkäaikaissairaille yksilöllisesti laaditut kuntoutussuunnitelmat ja luoda korvaavaa työtä. Työturvallisuudessa panostetaan ennaltaehkäisyyn. Terveyden edistämishjelmassa käynnistetään painonpudotuskampanja. Tähän on tullut paljon aloitteita työntekijöiltä, jotka ovat itse ilmoittautuneet vetämään erilaisia liikuntaryhmiä”, kertoo Rokala.



ISTOCKPHOTO

Ryhmäkoulutuksesta **tukea** ja **sparrausta** esimiehille

LÄÄKÄRIKESKUKSEN varhaisen tuen ryhmävalmennus kouluttaa yritysten esimiehiä sekaryhmissä. Pienyritysten esimiehet ovat löytäneet ryhmistä vertaistukea ja sparrauskumppaneita.

”RYHMÄVALMENNUS ON suunnattu johdolle ja esimiehille, työsuojeluvaltuutetuille tai henkilöstöhallinnon edustajille pienyrityksissä, joilla ei välttämättä ole mahdollisuutta järjestää omaa VATU-koulutusta”, kertoo ryhmiä vetävä työterveyshoitaja Outi Rautiainen Lääkärikeskus Mannerheimintieltä.

KAHDELLA LUENNOLLA käydään ensin läpi VATU-mallia ja sen rakentamista alusta lähtien. Ryhmäharjoituksissa eläydytään työntekijän ja esimiehen rooleihin hankalassa tilanteessa.

Lääkärikeskus

”PIENISSÄ YRITYKSISSÄ henkilöstöjohtaminen voi olla yksinäistä puuhaa. Ryhmäkoulutuksessa HR-ihmiset tapaavat toisiaan ja saavat mahdollisuuden keskustella kollegojen kanssa.”

OSANOTTAJILLE ON selventynyt erityisesti työterveyshuollon rooli eli kuinka ratkoa pulmatilanteita yhteistyössä työpaikan, työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon kanssa.

”Syksyksi laajennamme keston viiteen tuntiin, jotta keskustelulle jää tarpeeksi aikaa.”

SYKSYN VATU-RYHMÄKOULUTUKSET Lääkärikeskus Mannerheimin tiloissa. Kysy lisää asiakaspalvelutamme tai myynnistä myynti@laakarikeskus.com.



Lääkärikeskuksen kanta-asiakkuudessa tärkeintä on terveytesi

Kanta-asiakkaillemme räätälöidyt uudet palvelut ja edut tähtäävät sinun, perheesi ja läheisesi terveydenhoidon sujumiseen nopeammin, helpommin ja tehokkaammin. Kanta-asiakkuus on täysin ilmaista ja tuo sinulle sekä rahanarvoisia etuja että erityispalveluita, jotka helpottavat terveydestä huolehtimista. Rekisteröidy kanta-asiakkaaksi netissä tai toimipisteessämme.

www.laakariin.fi



ISTOCKPHOTO

”MINDFULNESS-TAIDOT LISÄÄVÄT KESKITTYMISKYKYÄ JA TYÖN MIELEKKYYDEN KOKEMUSTA”.

Suosittu Mindfulness-kurssi antaa eväitä **stressin hallintaan**

BUDDHALAISESTA zen-mietiskelytaidosta ammentava Mindfulness-menetelmä on juuri nyt suosittu luento- ja kurssiaihe. Hektinen työelämä, jatkuva tietotulva, tasapainottelu vaatimusten ja omien rajojen välillä ajaa ihmisiä hakemaan vastapainoa ja hallinnan tunnetta Mindfulness-menetelmästä, jolla vahvistetaan läsnäoloa ja parannetaan keskittymiskykyä.

MINDFULNESS-HARJOITUKSIA ja meditaatiotekniikoita on tutkittu tieteellisesti Yhdysvalloissa. Tutkijat ovat havainneet muun muassa, että meditaation aikana aivojen aktiivisuus laajenee. Aivomme tarvitsevat siis pysähtymistä toimiakseen tehokkaasti.

KIIREESSÄ ELIMISTÖMME puolustautuu stressireaktiolla, mikä auttaa meitä suoriutumaan haastavista tehtävistä. Stressin aikana elimistömme kortisolihormonin taso nousee, mikä muuttuu haitalliseksi stressin pitkittyessä.

”Vertaistuki on tärkeä oivaltamisen ja muutoksen väline”.

MINDFULNESS-TAIDOT lisäävät keskittymiskykyä ja työn mielekkyyden kokemusta läsnäolotaitojen kautta. Lääkärikeskuksessa kokoontuu MBSR- eli Mindfulness-based Stress Reduction -ryhmiä.

”Ryhmän sisältö on kokempohjainen eli teemme joka kerta alustusten pohjalta omia kokeiluja rentous- ja tietoisuustaitoharjoitusten parissa. Vertaistuki on myös tärkeä oivaltamisen ja muutoksen väline”, kertoo työpsykologi Miia Rautiainen, joka vetää Lääkärikeskuksen Mindfulness-ryhmiä ja luennoi yrityksille aiheesta.

”KURSSILLE OSALLISTUNEET ovat raportoineet esimerkiksi, että he ovat saaneet enemmän aikaiseksi, hallinnantunne on kasvanut, stressitaso laskeutunut ja uni parantunut. Osallistujat kertovat myös saaneensa tukea ryhmästä, mikä on yksi ryhmämuotoisen menetelmän keskeinen tavoite”, kertoo Rautiainen.

Mitä kuuluu?

Hyvinvointi on työntekijälle kuin suorituskyky huippu-urheilijalle

”Uusi palvelu!”



”LÄÄKÄRIKESKUS ON kehittänyt monipuolisia palveluja yritysten koko henkilöstön hyvinvoinnin tueksi. Hyvinvoinnin ammattilaisemme ovat asiakkaidemme käytettävissä organisaation eri tasoilla yhdessä työterveyshuollon tiimin kanssa. Yrityksen tarpeisiin sopivat toimintamallit voivat olla sekä yksilöön, ryhmään että koko työyhteisöön kohdistuvia toimenpiteitä. Meiltä yritys saa esimerkiksi tukea hyvinvoinnin nykytilan selvitykseen, arviointiin ja suunnitteluun. Asiantuntijamme ovat myös asiakkaan tukena hyvinvointiprojektien toteutuksessa.”

Annika Blomqvist

johtaja, hyvinvointipalvelut
annika.blomqvist@laakarikeskus.com
puhelin 040 099 2033



”HYVINVOINNIN TÖISSÄ tulisi merkitä työntekijälle samaa kuin fyysinen ja psyykinen suorituskyky urheilijalle. Suomalainen, tunnollinen työntekijä unohtaa työpaineen alla nopeasti itsensä ja ajautuu tällöin sudenkuoppaan, jossa perustarpeet hyvän työväreyden ylläpitämisessä – saati kehittämisessä – ovat vain kuvitteellisesti läsnä. Tavoitteenamme on hyvinvoinnin parantaminen arjessa, mikä tarkoittaa terveen itsekyyden nostamista jalustalle joka päivä. Laadukasta tukea hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen on tarjolla, kun se vaikein osuus, oma aito tahtotila, on löytynyt.”

Sari Palenius

kehittämispäällikkö
sari.palenius@laakarikeskus.com
puhelin 050 594 7372



”HYVINVOINTI TÖISSÄ rakentuu yksilön toimintakyvylle ja voimavaroille, ammatilliselle osaamiselle sekä työn hallinnalle. Lisäksi tarvitaan muun muassa hyvää ja oikeudenmukaista johtamista, kannustavaa ja osallistavaa ilmapiiriä, avointa ja luottamukselle rakentuvaa vuorovaikutusta sekä työntekoa palvelevaa organisaatiota. Sen vuoksi on tärkeää panostaa hyvinvointiin sekä yksilön että yhteisön tasolla. Ennaltaehkäisevä ote ja tiivis yhteistyö yrityksen ja työterveyshuollon välillä on olennainen osa työhyvinvoinnin hyvää johtamista. Tuomme mielellämme oman panoksemme yhteistyöhön.”

Katarina Ahlfors-Hiismäki

kehittämispäällikkö
katarina.ahlfors-hiismaki@laakarikeskus.com
puhelin 043 211 3282