

Työhyvinvoinnin itsearviointityökalu työpaikoille



Itsearviointityökalu

- on selkeä kysymyssarja ennakoivan työhyvinvointitoiminnan itsearviointiin ja raportointiin
- kannustaa jatkuvaan kehittämiseen
- antaa tietoa toteutettujen toimien vaikuttavuudesta
- mahdollistaa ennakoivien mittarien avulla saatujen tietojen analysoinnin ja esittämisen johdolle sekä motivoi investoimaan ennaltaehkäisevään toimintaan.

Itsearviointityökalu on tarkoitettu yrityksille apuvälineeksi työterveys- ja hyvinvointiohjelmien kehittämistä varten.

Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen on olennainen osa kestävästä yritystoiminnasta mil-lä tahansa toimialalla. Työntekijöiden hyvinvoinnista yritykselle koituvia myönteisiä vaikutuksia ovat esimerkiksi sairauslomien vähenemisestä syntyvä ta-loudellinen säästö, henkilöstön vähäisempi vaihtuvuus, korkeampi työmotivaatio ja lisääntyvä tuottavuus.

Henkilöstön työhyvinvoinnin mittaaminen auttaa yrityksiä kehittämään ennakoivaa työhyvinvointitoimin-tansa ja edistää siten liiketoimintaa sekä tuottavuutta.

Työpaikka voi vaikuttaa yksilön työhyvinvoin-tiin merkittävästi. Riskienhallinta on luonnollinen osa liiketoimintaa, koska se pienentää työntekijöille tai heidän perheilleen aiheutuvia haittavaikutuksia sekä vähentää toimintahäiriöistä syntyviä kustannuksia ja parantaa tuottavuutta. Hyvä terveys ja turvallisuus ovat hyväksi kaikille.

Itsearviointityökalu on väline, joka auttaa kehittä-mään kestäväällä tavalla hyvinvoivan työpaikan. Työka-lua voi käyttää itsenäisenä mittarina tai yritys voi liittää työkalun osaksi työterveysohjelmaansa sen jatkuvaa kehittämistä varten. Se soveltuu käytettäväksi yritystoi-minnan kaikilla eri osa-alueilla tuotannosta hallintoon. Työkalu on käyttökelpoinen organisaation koosta riip-pumatta, joten sitä voivat käyttää yhtä hyvin pienet kuin suuretkin yritykset oman työhyvinvointitoimin-tansa kehittämiseksi. Tämä työkalu ei välttämättä kata kaikkia työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä.

Itsearviointityökalu perustuu mittarityökaluun, jon-ka on kehittänyt Iso-Britannian kemianteollisuuden jär-jestön (Chemical Industries Association, CIA) sisäinen Health Network -verkosto.

Itsearviointityökalu kertoo kemianteollisuuden si-toutumisesta jatkuvaan kehitystyöhön. Näitä hyviä käytäntöjä halutaan levittää myös muille aloille. Työtur-vallisuuskeskus, Kemianteollisuuden Hyvää Huomenta -Hyvää Huomista -työhyvinvointihanke ja Responsible Care -ohjelma kehittävät käyttökelpoisia ja tehokkaita ratkaisuja, joiden avulla yritykset voivat hallita työpai-kan riskejä seuraamalla aktiivisesti erilaisia muuttujia ja reagoimalla esiin tuleviin asioihin.

Työturvallisuuskeskus
Kemianteollisuuden työalatoimikunta



Perusteet itsearviointityökalun käytölle

Heikentynyt terveys, työyhteisön ongelmat, sairaudet ja tapaturmat aiheuttavat kustannuksia yrityksille, joten työhyvinvoinnin pitäisi olla jokaisen yrityksen liiketoimintasuunnitelmassa strateginen painoalue. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja mielenterveyden ongelmat olivat yleisimmät syyt poissaoloihin. Entistä laajemmin tunnustetaan, että ennakoiva työhyvinvoinnista huolehtiminen tuottaa yrityksille taloudellista hyötyä, kun sairauspoissaolot ja tapaturmat sekä niistä aiheutuvat kulut vähenevät, henkilöstön vaihtuvuus vähenee ja sekä työmotivaatio että tuottavuus paranevat.

Käyttämällä itsearviointityökalua yritykset ja sen toimipaikat voivat seurata työhyvinvointiohjelmiensa vaikuttavuutta ja kehittää ohjelmia edelleen. Työkalu edistää kestäväällä tavalla terveellisen työpaikan ja hyvinvoivan työyhteisön luomista, mistä seuraa myös liiketoiminnallisia ja taloudellisia hyötyjä.

Itsearviointityökalu

- on helppokäyttöinen suoritustason mittari, joka auttaa ymmärtämään, mitä laadukkailta työhyvinvointiohjelmilta odotetaan
- auttaa työpaikkoja tunnistamaan hyvinvointiohjelmiensa tärkeimmät kehittämiskohteet ja seuraamaan omaa suoritustasoaan esimerkiksi vuosittaisten arviointi- ja kehitysprosessien avulla
- keskittyy ennakoivien ohjelmien vaikuttavuuden mittaamiseen
- mahdollistaa laajassa organisaatiossa eri toimipaikkojen välisen vertailun.

Itsearviointityökalun kuvaus

Itsearviointityökalun tavoitteena on auttaa yrityksiä luomaan kestävä, hyvinvoiva työpaikka. Se on ennakoiva työkalu, jonka avulla yritys voi arvioida ja pisteyttää omien työhyvinvointiohjelmiansa osa-alueita ja siten tunnistaa kehittämistä vaativat alueet. Mittaukset tehdään uudelleen sopivan ajan kuluttua, jolloin nähdään, onko toimenpiteillä saatu aikaan toivottuja työhyvinvointiin liittyviä myönteisiä vaikutuksia. Työkalua voi käyttää sellaisenaan, sitä voi muokata sekä liittää osaksi yrityksen jatkuvaan kehittämistä.

Työhyvinvoinnin kaksi mittaristoa

Ennakoivien mittarien (liitteet 1 ja 2) avulla arvioidaan toimipaikan työhyvinvointiohjelmaa. Kysymyssarja ohjeineen on liitteessä 1 ja tuloskortti liitteessä 2.

Tulosmittarien avulla arvioidaan toimipaikan työhyvinvoinnin tasoa. Yhdessä ennakoivien mittarien kanssa tulosmittarit auttavat tunnistamaan, millä osa-alueilla toiminta on hyvää ja millä osa-alueilla on kehittämistarpeita. Tulosmittareista on tässä työkalussa annettu vain joitakin esimerkkejä. Ne on syytä aina harkita yritys-kohtaisesti luotettavan arvion varmistamiseksi.

Ennakoivat mittarit

Ennakoivat mittarit mittaavat toimintaa, jolla pyritään ehkäisemään työhyvinvointiin vaikuttavia negatiivisia tekijöitä. Ennakoivat mittarit koskevat järjestelmiä, joita yrityksillä pitäisi olla käytössä. Järjestelmillä varmistetaan, että työpaikalla noudatetaan lainsäädäntöä ja kannustetaan toimintaan, joka ylittää lakisääteiset vaatimukset. Tarkasteltavia järjestelmiä (eli ennakoivia mittareita) ovat:

- työhyvinvoinnin johtaminen
- työhyvinvointitoiminnan organisointi
- työterveysriskien hallinta
- vaaroille altistumisen seuranta
- työterveys ja tuottavuus.

Tarkastelun kohteena oleviin järjestelmiin liittyy 14 kysymystä, jotka koskevat eri osa-alueita (ks. taulukko 1). Jokainen osa-alue arvioidaan valitsemalla neljästä eri suoritustason kuvauksesta se, joka parhaiten vastaa oman toimipaikan tilannetta. Tasot ovat ylimmästä alimpaan seuraavat: A = Edelläkävijä, B = Kehittäjä, C = Suorittaja ja D = Aloittelija. Tulokset kirjataan ennakoivien mittarien tuloskortille (liite 2). Tuloskortin värikoodit auttavat tunnistamaan kehittämiskohteet.

Työhyvinvoinnin johtaminen:

- Johtaminen

Työhyvinvointitoiminnan organisointi:

- Työhyvinvointiohjelmat ja toimintamallit
- Tietojen hallinta
- Työhyvinvointiohjelmien auditointi

Työterveysriskien hallinta:

- Perehdytys, ohjeistus ja koulutus
- Riskien arviointi ja hallinta
- Kemialliset ja fysikaaliset tekijät
- Ensiapu ja -hoito
- Häätätilanteisiin varautuminen

Vaaroille altistumisen seuranta:

- Altistumisten seuranta
- Terveystilan seuranta

Työhyvinvointi ja tuottavuus:

- Työhyvinvointiohjelmat
- Työkyvyn hallinta ja kuntoutusohjelmat
- Terveystilan edistäminen ja terveystilastus

Taulukko 1. Työterveysohjelman osa-alueet.

Tulosmittarit

Tulosmittarit mittaavat negatiivisten terveyteen liittyvien tapahtumien ja uhkien esiintymistä ja vaikutuksia sekä auttavat tunnistamaan kehityssuuntia, jotta voidaan varmentaa käytössä olevien järjestelmien (ennakoivat mittarit) riittävyys työntekijöiden terveyden turvaamiseksi. Tulosmittareille on olennaista, että ne ovat mitattavia.

Käytettävät tulosmittarit ovat yrityksen päätettävissä. Ne on kuitenkin valittava ja mittaukset toteutettava niin, että saadaan luotettava kuva työhyvinvoinnin tilasta.

Suositteluvia tulosmittareita, jotka sopivat kaikkiin yrityksiin ovat:

- tapaturmataajuus (tapaturmia/miljoona työtuntia)
- ammattitaudit (kpl/vuosi)
- sairauspoissaolot (prosenttia/tehdyt työtunnit)
- vaaratilanteet (kpl/vuosi)
- tapaturmista ja työperäisistä sairauksista aiheutuvat kustannukset
- työilmapiirikartoituksen tulokset.

Itsearviointityökalun käyttäminen

Itsearviointityökalua voidaan käyttää yrityksessä monin tavoin ja toiminnan kehittämisen eri tilanteissa.

Kyselyyn vastaaminen edellyttää yhteistyötä ja vähintään seuraavien tahojen käsitysten huomioon ottamista: toimipaikan ylin johto, työsuojelun yhteistoimintaan osallistuvat henkilöt ja työsuojeluorganisaatio, henkilöstöpäällikkö ja luottamusmies sekä työterveyshuollon asiantuntija.

Itsearviointityökalu on joustava ja sitä voi muokata yrityskohtaisia tarpeita vastaavaksi. Mittaria käyttävä yritys tai toimipaikka voi halutessaan asettaa ennakoivien mittarien järjestelmille tiettyjä tavoitteita ja mitata tavoitteiden saavuttamista vuosittain. Myönteistä kehitystä on helppo seurata ja kehityssuunta voidaan esittää graafisesti viisikulmiolla (ks. kuva 1).

Kysymysten tasoista saa pisteitä seuraavasti:

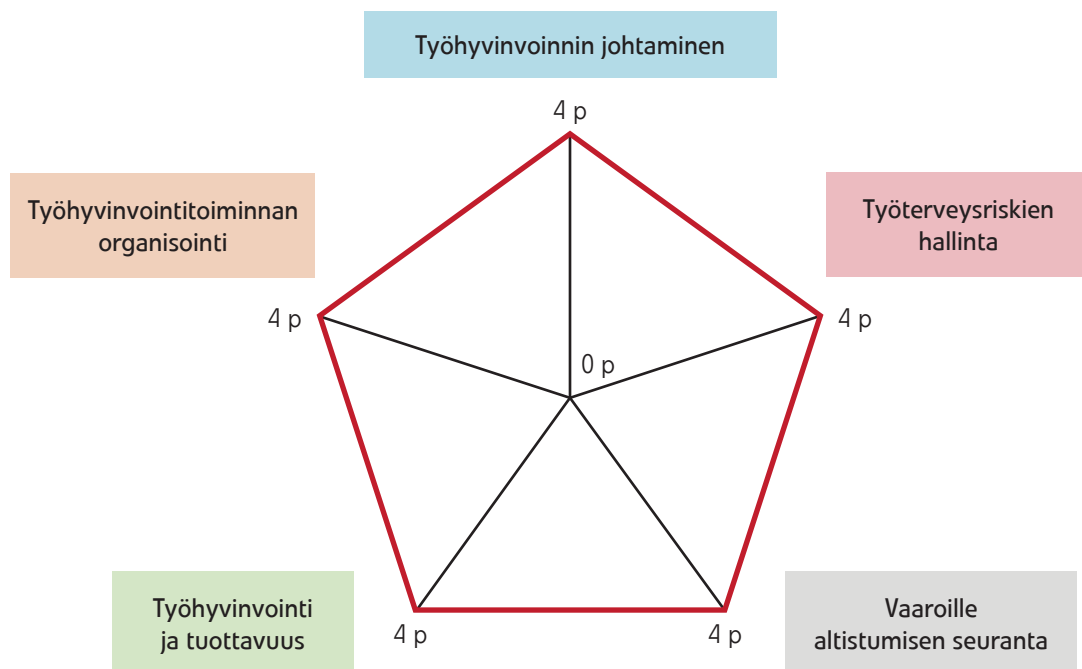
taso A = 4 pistettä

taso B = 3 pistettä

taso C = 2 pistettä

taso D = 1 piste

Merkitse viisikulmioon kunkin osa-alueen pisteiden keskiarvo.



Kuva 1. Työhyvinvointiohjelman viisikulmio.

Ennakoivat mittarit

Kunkin järjestelmän (=ennakoivan mittarin) osalta esitetään yksi tai useampia kysymyksiä, joilla pyritään arvioimaan toimipaikan/yrityksen terveysohjelmaa. Jokaiselle kysymykselle on neljä eritasoista vastausvaihtoehtoa: A = Edelläkävijä, B = Kehittäjä, C = Suorittaja ja D = Aloittelija. Vaihtoehdoista tulee valita harkinnan mukaan se, joka parhaiten kuvaa toimipaikan tilannetta.

Vastaukset kirjataan liitteessä 2 olevalle tuloskortille. Usean toimipaikan yrityksissä on hyvä täyttää erillinen tuloskortti jokaisen toimipaikan osalta. Kysymyksen jälkeen on tilaa omille kommentteille.

Kysymykset:

Työhyvinvoinnin johtaminen

K1. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten toimipaikkanne työhyvinvoinnin johtamista?

(A) Toimipaikan ylin johto on sitoutunut työhyvinvoinnin kehittämiseen ja johtamiseen viestinnän, suoritustason seurannan ja tavoitteiden asettamisen avulla. Johtajat edistävät työhyvinvointijohtamisen periaatteita sekä yrityksen sisällä että ulkopuolella.

(B) Toimipaikan ylin johto on tietoinen parhaista käytännöistä ja on näkyvästi mukana työhyvinvoinnin edistämisessä ja viestinnässä. Johtajat näyttävät suuntaa esimerkillään, heillä on yhteinen käsitys riskeistä ja he tukevat aktiivisesti työhyvinvoinnin jatkuvaa kehittämistä.

(C) Toimipaikan ylin johto osallistuu työsuojelutyöhön sekä huolehtii järjestelmien tehokkuudesta ja ulkopuolisesta arvioinnista. Johtajat ja esimiehet tukevat työsuojeluorganisaation suosituksia.

(D) Toimipaikan ylin johto ja johtamistehtävissä olevat eivät osallistu säännöllisesti työhyvinvoinnin johtamiseen liittyviin asioihin, vaan ovat delegoineet tehtävän työsuojeluorganisaatiolle. Johdon tuki on vähäistä tai olematonta.

Kommentit:

Työhyvinvointitoiminnan organisointi

Työhyvinvointiohjelmat ja toimintamallit

K2. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten toimipaikkanne työhyvinvointiohjelmia ja -käytäntöjä?

(A) Kohdan (B) lisäksi: vastuut ja velvoitteet nousevat esiin johdon ja esimiesten suoritusten arvioinnissa. On olemassa työhyvinvointiohjelmien virallinen arviointi- ja suunnitteluprosessi. Ylin johto arvioi määrääjain suoritusominaisuuksien tulokset ja kehittämissuunnitelmat.

(B) Työhyvinvoinnin riskit ja terveysriskit on esitetty työhyvinvointiohjelmissa ja suunnitelmissa, joista on tiedotettu työntekijöille. Roolit ja vastuut on määritelty ja dokumentoitu.

(C) On olemassa yhteinen käsitys vastuista ja velvoitteista, mutta virallinen dokumentaatio puuttuu.

(D) Suunnitelmallista työhyvinvoinnin kehittämistä ei ole. Rooleja ja vastuita ei ole määritelty.

Kommentit:

Tietojen hallinta

K3. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten toimipaikkanne työterveys- ja altistumistietojen hallintaa?

(A) Käytössä on menettelytavat tietojen arvioimiseksi sekä järjestelmän ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Analyyskejä tehdään ja niistä raportoidaan johdolle sovittuja mittareita käyttäen.

(B) Kohdan (C) lisäksi: tiedot ovat helposti saatavilla ja dokumentteja seurataan ja ylläpidetään asianmukaisesti.

(C) Tiedot kirjataan asianmukaisesti ja dokumentit säilytetään.

(D) Ei mitään muodollista järjestelmää eikä dokumentaatiota.

Kommentit:

Työhyvinvointiohjelmien auditointi

K4. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten sisäistä työhyvinvointiohjelmien auditointiohjelmaanne?

(A) Käytössä on säännölliset auditoinnit, joissa suoritustasoa arvioidaan standardoituja mittareita käyttäen. Hyödynnetään ulkoista arviointimenettelyä. Kehittäminen on suunnitelmallista ja määrätietoista.

(B) Käytössä on säännölliset sisäiset auditoinnit, joissa käytetään standardoitua ja dokumentoitua menettelytapaa.

(C) Sisäisiä auditointeja tehdään tarpeen mukaan, ei yksityiskohtaista dokumentaatiota tai strategiaa.

(D) Käytössä ei ole sisäistä auditointia.

Kommentit:

Työterveysriskien hallinta

Perehdytys, ohjeistus ja koulutus

K5. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten perehdytystä, ohjeistusta ja koulutusta, jota toimipaikallanne annetaan työntekijöille työpaikan riskeistä?

(A) Kohdan (B) lisäksi: järjestelmiä, aineistoja ja osaamista arvioidaan niin, että varmistetaan niiden jatkuva kehittäminen.

(B) Riskejä koskevat tiedot arvioidaan kriittisesti, ohjeistukset sisältyvät standardoituihin toimintamalleihin ja koulutukset toteutetaan suunnitelmien mukaisesti.

(C) Käytössä on asianmukaiset perehdytys-, ohjeistus- ja koulutusjärjestelmät sekä työpaikan riskien kannalta olennaiset tiedot.

(D) Perehdytys, ohjeistus ja koulutus työterveysriskien hallintaan ovat suppeita.

Kommentit:

Riskien arviointi ja hallinta

K6. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten työpaikkanne erilaisten terveys- ja työturvallisuusriskien arviointia ja hallintaa, mukaan lukien kemialliset ja fysikaaliset tekijät, tapaturma ja psykososiaaliset riskit, ergonomia jne.?

(A) Riskienhallinnan menetelmät arvioidaan säännöllisesti muihin organisaatioihin verraten. Työpaikalla on käytössä järjestelmät suoritustason mittaamiseksi.

(B) Kohdan (C) lisäksi: Käytössä on kattavat auditointiohjelmat, joilla voidaan osoittaa jatkuva kehittyminen.

(C) Vaarat on tunnistettu ja asianmukaisesti koulutettu henkilöstö arvioi riskit. On tunnistettu olennaiset riskienhallinnan vaatimat toimenpiteet. Korjaavien toimien toteutumista seurataan.

(D) Suppea riskienarviointi on tehty, mutta tarvitaan merkittävästi lisää työtä altistusten/riskien hallinnan saamiseksi asianmukaiselle tasolle.

Kommentit:

Kemialliset ja fysikaaliset tekijät

K7. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten toimipaikallanne käytössä olevia järjestelmiä, joilla hallitaan työpaikan kemiallisiin (esim. kemikaalit, kaasut, pölyt) ja fysikaalisiin (esim. melu, värinä, lämpöolosuhteet) tekijöihin liittyviä terveysriskejä ja altistumisia?

(A) Riskienhallinnassa pyritään parhaaseen mahdolliseen käytäntöön, jolloin henkilökohtaisten suojaimien käyttötarve on minimaalinen. Työntekijöiden altistukset eivät ylitä missään tilanteessa voimassa olevia työperäisen altistumisen raja-arvoja. Altistumisen seurantaohjelmaa arvioidaan ja seurataan jatkuvasti.

(B) Kattavan altistumisten seurantaohjelman tarve on arvioitu ja toteutettu. On olemassa dokumentaatiota, jolla voidaan tukea jatkuvaa kehittämistä. Riskien arviointiin perustuvat suositukset on viety käytäntöön. Henkilökohtaisia suojaimia ei juurikaan tarvita.

(C) Riskeille altistumisen hallinnan periaatteet tunnetaan yleisesti ja voidaan osoittaa, että työperäisen altistumisen raja-arvoja noudatetaan. Käytössä on tehokkaita keinoja riskien hallintaan (esim. ilmanvaihto). Altistumisten hallinta vaatii jonkin verran henkilökohtaisten suojaimien käyttöä.

(D) Ei ole olemassa suunnitelmallisia toimintatapoja altistumisten hallitsemiseksi. Noudatettavista altistumisen raja-arvoista on vain vähän tietoa. Altistumisten hallintaan käytetään pääasiassa henkilökohtaisia suojaimia.

Kommentit:

Ensiapu ja -hoito

K8. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten työpaikkaanne ensiapujärjestelyjä?

(A) Ensiapusuunnitelma auditoidaan säännöllisin väliajoin. Ensiapuharjoituksia järjestetään säännöllisesti mm. osana laajempaa työpaikan hätätilanneharjoittelua. Jonkin verran yleistä ensiaputietoisuutta lisäävää koulutusta on saatavilla kaikille työntekijöille, esim. peruselvytystaidot ja tarvittavat välineet.

(B) Ensiapuvälmiudet ylittävät säädetyt vähimmäisvaatimukset, esim. ylimääräistä kertauskoulutusta annetaan säännöllisesti osana jatkuvaa koulutusohjelmaa ja välineistö on riskien mukaista.

(C) Työpaikalla on riittävä määrä ensiapukoulutettuja henkilöitä sekä ensiapuvälineet. Näiden tarve perustuu riskien arviointiin jota päivitetään säännöllisesti.

(D) Hätäensiavun antamiseksi työpaikalla on riittävästi ensiaputaitoisia henkilöitä. Lainsäädännön vähimmäisvaatimukset täyttyvät.

Kommentit:

Hätätilanteisiin varautuminen

K9. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten työpaikkaanne koskevaa hätätilannesuunnitelmaa?

(A) Käytössä on yksityiskohtainen varautumissuunnitelma turvallisuutta ja terveyttä uhkaavia tilanteita varten, mukaan lukien altistumisen ehkäiseminen ja vastaavat erilliset toimet. Mahdolliset erilaiset hätätilanteet on otettu huomioon. Tilanteisiin liittyviä harjoituksia tehdään säännöllisesti ja suunnitelmia päivitetään. Kriisiapua on saatavana hätätilanteiden jälkeen.

(B) Käytössä on kirjallinen turvallisuussuunnitelma, jossa tehtäväkohtaiset vastuut on integroitu työpaikan pelastussuunnitelmaan. Yhteydet ulkopuolisiin pelastuspalveluihin on varmistettu. Suunnitelmaa päivitetään säännöllisesti.

(C) Käytössä on kirjallinen yleis- tai pelastussuunnitelma, joka kattaa perustoimenpiteet.

(D) Käytössä ei ole kirjallista suunnitelmaa tai vain yleisesti luonnosteltuja toimintasuunnitelmia.

Kommentit:

Vaaroille altistumisen seuranta

Altistumisten seuranta

K10. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten työpaikkanne toimintatapaa altistumisen (esim. kemikaalit, melu) seurannassa?

(A) Yksilön altistumisen seurannan ohjelma on olemassa ja seuranta toteutetaan niissä työpisteissä, joissa se on riskienarvioinnin perusteella tarpeellista. Seuranta varten on olemassa dokumentoitu ohjelma sekä näytteenoton, analysoinnin ja kirjaamisen menettely. Tuloksia käytetään jatkuvaan riskienhallinnan kehittämiseen ja altistumisen vähentämiseksi.

(B) Yksilön altistumisen seurannasta on saatavilla tieto työpaikalla todettujen terveysriskien ja kaikkien työprosessien osalta. Seurantamenettelyt on dokumentoitu ja ne perustuvat hyväksytyihin käytäntöihin

(C) Yksilön altistumista seurataan useimpien todettujen vaarojen osalta, jos altistumisen hallintakeinojen riittävydestä on epävarmuutta. Mittausten pätevyys on todennettu.

(D) Ei ole olemassa altistumisen seurantasuunnitelmaa. Käytössä on vähän, tai ei lainkaan, tietoa altistumisista. Tieto altistumisista perustuu pääosin yleiseen tietoon altistumisesta eri tilanteissa, eikä yksilöllisiin mittauksiin. Mittausten pätevyyttä ei ole varmennettu.

Kommentit:

Terveydentilan seuranta

K11. Millaista vaaroihin, kuten kemikaaleihin, meluun ja tärinään, fyysisiin ja psykososiaalisiin kuormitustekijöihin liittyvää terveydentilan seurantaan työpaikallanne toteutetaan?

(A) Kohdan (B) lisäksi: terveys- ja altistumisseurantatietoja tarkastellaan järjestelmällisesti mahdollisten yhteyksien havaitsemiseksi. Käytössä on auditointiohjelma, jolla voidaan todentaa suunnitelmallisen terveydentilan seurannan toimivuus.

(B) Terveydentilan seuranta tapahtuu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Se on integroitu osaksi kokonaisvaltaista työpaikan terveysriskienhallintajärjestelmää. Valvontaa varten on dokumentoitu kirjaamis- ja tarkastusmenettely. Seurannan tulokset raportoidaan ja arvioidaan, ja niitä käsitellään johdon ja henkilöstön yhteisissä keskusteluissa. Sairauspoissaolojen seuranta on käytössä mahdollisten työperäisten terveysvaikutusten havaitsemiseksi.

(C) Terveydentilan seurannassa noudatetaan sovellettavia lakeja ja muita määräyksiä. Riskienarvioinnin tuloksia käytetään terveydentilan seurannan kehittämiseksi. Toimitaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

(D) Terveydentilan seuranta toteutetaan, mutta ei kyetä huomioimaan kaikkia työpaikalla olevia vaaroja ja kuormitustekijöitä.

Kommentit:

Työhyvinvointi ja tuottavuus

Työhyvinvointiohjelmat

K12. Minkä tasoisia työhyvinvointiohjelmiä työntekijöillenne tarjotaan yleisen terveyden ja hyvinvoinnin tukemiseksi ja tuottavuuden edistämiseksi?

(A) Tuottavuuden edistäminen investoimalla työntekijöiden terveyttä, työhyvinvointia ja tuottavuutta tukeviin ohjelmiin, jotka ovat osa suoritusasetietoja. Johto arvioi terveyttä ja tuottavuutta koskevia liiketoiminnan mittareita, jotka ovat osa suoritusasetietoja.

(B) Yritys edellyttää työhyvinvointiohjelmien tarpeen arviointia ja työhyvinvointia tukevien ohjelmien toteuttamista sekä fyysisen että henkisen terveyden edistämiseksi.

(C) Yleisen terveyden ja työhyvinvoinnin tukemista pidetään tuottavuuden kannalta tarpeellisena, ja joitain perustason työhyvinvointiohjelmiä on olemassa, esim. määräajoin järjestettävät terveystietoisuutta lisäävät kampanjat.

(D) Käytössä ei ole erityistä työhyvinvointia tukevaa ohjelmaa.

Kommentit:

Työkyvyn hallinta ja kuntoutusohjelmat

K13. Mikä seuraavista parhaiten kuvaa toimipaikkanne poissaolojen hallintaa ja kuntoutusohjelmia (työssä tai vapaa-ajalla) sattuneen tapaturman tai sairauden jälkeen?

(A) Kohdan B lisäksi: Työntekijän varhaista työhön paluuta edistetään tarjoamalla erilaista tukea ja palveluita, esim. fysioterapia, keskustelu-/psykoterapia, kuntouttavat hoito-ohjelmat tai yksityisen lääkärintarkastuksen/hoidon rahoittaminen.

(B) Poissaolojen hallinta ja kuntoutusprosessi on määritelty politiikka- ja menettelytapadokumenteissa. Johdon, henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon tehtävät ja vastuut on koordinoitu. Ennakoivia toimia, kuten varhaisen välittämisen tai tuen sekä kuntoutusohjelmia, toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

(C) Työnantaja seuraa poissaoloja ja työterveyshuollon asiantuntija osallistuu jälkikäteen tapahtuvaan sairauspoissaolon käsittelyyn, esim. työhönpaluuarviointiin.

(D) Sairauspoissaolojen seuranta ei ole järjestelmällistä. Työterveyshuollon asiantuntija ei osallistu sairauspoissaolojen käsittelyyn.

Kommentit:

Terveyden edistäminen

K14. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten terveyden edistämistoimintaanne?

(A) Ohjelma on integroitu osaksi yrityksen terveys- ja hyvinvointistrategiaa terveyden, tuottavuuden ja suoritustason parantamiseksi. Ylin johto tukee avoimesti terveysvalistuskampanjoita. Työntekijöitä kannustetaan osallistumaan terveyden edistämiseen ohjelmien avulla. Terveydenedistämiskampanjoiden vaikuttavuuden arviointia toteutetaan.

(B) Kohdennettuja terveyden edistämisen kampanjoita järjestetään säännöllisesti.

(C) Terveydenedistämiseen liittyvää tietoa jaetaan satunnaisesti esim. uutiskirjeissä, ilmoitustauluilla tai esitteissä.

(D) Työpaikalla ei ole terveyden edistämiseen tähtäävää toimintaa.

Kommentit:

Liite 2

Työhyvinvoinnin ennakoivien mittarien tulokortti

Toimipaikka:		Päiväys:			
Merkitse rastilla (X) kunkin kysymyksen kohdalla valittu vaihtoehto.					
Kysymys		A	B	C	D
K1	Työhyvinvoinnin johtaminen				
K2	Työhyvinvointiohjelmat ja toimintamallit				
K3	Tietojen hallinta				
K4	Työhyvinvointiohjelmien auditointi				
K5	Perehdytys, ohjeistus ja koulutus				
K6	Riskien arviointi ja hallinta				
K7	Kemialliset ja fysikaaliset tekijät				
K8	Ensiapu ja -hoito				
K9	Hätätilanteisiin varautuminen				
K10	Altistumisten seuranta				
K11	Terveydentilan seuranta				
K12	Työhyvinvointiohjelmat				
K13	Työkyvyn hallinta ja kuntoutusohjelmat				
K14	Terveyden edistäminen				

Selitykset ja tasopisteet:

A = Edelläkävijä, 4 p. B = Kehittäjä, 3 p. C = Suorittaja, 2 p. D = Aloittelija 1 p.

	Työhyvinvoinnin johtaminen
	Työhyvinvointitoiminnan organisointi
	Terveysriskien hallinta
	Vaaroille altistumisen seuranta
	Työhyvinvointi ja tuottavuus



Työturvallisuuskeskus, p. 09 616 261, www.ttk.fi



Parempi työ

