



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# Työhyvinvoinnin kehittäminen Hyriassa

---

Virta-aho, Sirkka

2011 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Hyvinkää

## Työhyvinvoinnin kehittäminen Hyriassa

Sirkka Virta-aho  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2011

Sirkka Virta-aho

### Työhyvinvoinnin kehittäminen Hyriassa

Vuosi

2011

Sivumäärä

92

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda tiivis tietopaketti julkisen vallan, vakuutusyhtiöiden ja yksityisen sektorin tarjoamista palveluista työkyvyn ylläpitämiseksi. Se on esitetty tämän opinnäytetyön liitteissä. Liitetiedot luovutettiin toimeksiantajayritykselle, Hyria Oy:lle, sitä mukaa kuin asiakokonaisuudet valmistuivat. Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö ja menetelmänä on käytetty projektityöskentelyä.

Opinnäytetyössä on käsitelty työhyvinvointia ja siihen liittyvää työkykyä. Työhyvinvoinnista on tarkasteltu sen erilaisia ongelmia ja ratkaisukeinoja sekä tärkeimmiltä osiltaan työhyvinvointia säätelevää lainsäädäntöä. Työkyky-osio sisältää lakisääteisen työterveyshuollon ja eri eläkevakuutusyhtiöiden tarjoamien työkyvyn ylläpitämiseen tarkoitettujen palveluiden vertailemisen. Opinnäytetyössä on käsitelty myös ikäjohtamista ja niitä menetelmiä, joilla johdetaan ikääntyvää henkilöstöä ja ylläpidetään heidän työkykyään. Opinnäytetyö on osa Hyria Oy:n työterveyshuollon työkyvyn ja -hyvinvoinnin kehittämistyötä. Opinnäytetyön teoriaosuus pohjautuu henkilöstöhallintoa, työkykyä ja työhyvinvointia käsittelevään kirjallisuuteen, josta on otettu kohtia, jotka auttavat Hyria Oy:tä kehittämään henkilöstöstrategiaansa. Lisäksi Hyria Oy on antanut käyttöön yrityksen omaa työhyvinvointia ja organisaatiota koskevaa lisämateriaalia, jota on käsitelty opinnäytetyössä.

Liitteet sisältävät muistioita sekä taulukoita Kansaneläkelaitoksen, työvoimaviranomaisten ja eräiden keskeisten eläkevakuutusyhtiöiden tarjoamista palveluista ja niiden ehdoista. Liitteissä on lisäksi selvityksiä yksityisten yritysten tarjoamista palveluista työkyvyn ylläpitämiseksi. Liitetiedoista toimeksiantajayritys on saanut tiedot jo opinnäytetyön laatimisen aikana.

Opinnäytetyö muodostaa informatiivisen kokonaisuuden työhyvinvoinnista ja eri toimijatahojen tarjoamista tämän hetkisistä palveluista.

Sirkka Virta-aho

### Developing of Wellbeing at Work in Hyria Ltd

Year	2011	Pages	92
------	------	-------	----

---

The aim of this thesis was to give a compact information package about the services provided by public authorities, insurance companies and private sector for maintaining work ability. It has been presented in the appendices of this thesis. The appendices were given to the ordering party, Hyria Ltd as soon as the information was ready to hand over. The method used in the study is based on project work.

In the thesis there has been an assessment of wellbeing at work including work ability. From the wellbeing at work perspective there has been considered its various problems and different solutions as well as the legislation controlling wellbeing at work in its most important parts. The work ability chapter consists of statutory occupational health care and the comparison of the services maintaining work ability provided by the different pension insurance companies. The thesis has also dealt with the age management and the methods used for managing the ageing personnel and maintaining their work ability. The thesis is a part of the development of work ability and wellbeing at work in Hyria's occupational health care. The theory part of the thesis is based on the literature dealing with human resources management, work ability and wellbeing at work. Passages have been taken from the literature helping Hyria Ltd to develop their personnel strategy. Furthermore, Hyria Ltd has given extra material concerning wellbeing at work and the organization of the company which has also been taken into consideration in the thesis.

The appendices consist of memoranda and tables of the services and their terms provided by The Social Insurance Institution of Finland, the labour authorities and some of the most important pension insurance companies. In the appendices there can also be seen studies of the services provided by the private companies for maintaining work ability. Hyria Ltd has already received the information related to the appendices during the preparing of the thesis.

The thesis forms an informative summary of the wellbeing at work and the present services provided by the different acting partners.

Key words: work ability, wellbeing at work, wellbeing development, wellbeing services public and private sector

## SISÄLLYS

1	Johdanto .....	6
2	Työkyky ja työhyvinvointi .....	7
2.1	Työkyvyn ja -hyvinvoinnin määritelmä .....	7
2.2	Työkyky .....	8
2.3	Työhyvinvointi .....	10
2.4	Työhyvinvoinnin ongelmia .....	12
2.4.1	Työtyytymättömyys .....	12
2.4.2	Henkinen väkivalta työyhteisössä .....	12
2.4.3	Stressi .....	13
2.4.4	Työyhteisöongelmia ja niiden ratkaisukeinoja .....	16
2.5	Ikäjohtaminen .....	18
2.6	Henkilöstötutkimus Hyria Oy:ssä .....	24
3	Työhyvinvointi ja sen kehittäminen .....	26
3.1	Työelämän kehittäminen .....	28
3.1.1	Johtaminen osana työhyvinvointia .....	29
3.1.2	Esimiestyö osana työhyvinvointia .....	32
3.2	Yhteiskuntavastuu - mitä se on? .....	33
4	Työhyvinvointia säätelevä lainsäädäntö .....	34
4.1	Työterveyshuoltolaki .....	35
4.2	Muita työterveyshuoltoon liittyviä lakeja .....	37
4.3	Työntekijän tietosuoja .....	39
4.3.1	Työterveyshuoltolaki .....	39
4.3.2	Henkilötietolaki .....	39
4.3.3	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä .....	41
5	Opinnäytetyön toteutusmalli .....	42
5.1	Opinnäytetyön menetelmälliset lähtökohdat .....	42
5.2	Projektin toteuttaminen ja arviointi .....	43
6	Kehitysehdotukset .....	45
	Lähteet .....	47
	Kuviot .....	49
	Taulukot .....	49
	Liitteet .....	50
	Liitteiden lähteet .....	51

## 1 Johdanto

Olen opiskeluaikani suuntautunut johtamiseen ja henkilöstöhallintoon. Olen tehnyt aikaisemmin jo kaksi projektia henkilöstöhallinnosta. Viimeisestä projektistani sain monta hyvää aihealuetta, joista kaikista oli ollut mahdollista tehdä opinnäytetyö. Tiedustellessani mahdollisia opinnäytepaikkoja Hyria Oy vastasi myönteisesti keväällä 2010. Tiedustelun liitteenä minulla oli mahdolliset opinnäytetyöaiheet, joista Hyria Oy valitsi kaksi ja joista itse sain valita toisen. Päädyin aiheeseen Työkyvyn ylläpitäminen, joka oli alustava nimi opinnäytetyölle. Asiakkaan pyynnöstä olen kartoittanut ensimmäiseksi ennen varsinaisen opinnäytetyön aloittamista eri tahojen tarjoamia palveluita työkyvyn ylläpitämiseksi, selvitys on tämän opinnäytetyön liitteenä.

Opinnäytetyön nimi vaihtui syksyn 2010 kuluessa. Uudeksi nimeksi muotoutui "Työhyvinvoinnin kehittäminen Hyriassa". Koska Hyria Oy on uusi koulutusyhtymä ja se on muotouttamassa omaa lakisäateistä työterveydenhuoltoaan, tarjoutui minulle tilaisuus olla mukana tässä kehitystyössä tekemällä omaa toiminnallista opinnäytetyötäni. Lisäksi olen saanut käyttööni Hyria Oy:ssä vuonna 2010 tehty Ilmapiiirikyselyn. Siinä ei mennä yksityiskohtaiselle tasolle vaan tarkastellaan tuloksia eri näkökulmista koko yrityksen tasolla. Työterveyslaitos on analysoinut vastaukset ja tehnyt niistä yhteenvedon, jota tässä opinnäytetyössä käsitellään. Liitteessä 9 on Hyria Oy:n organisaatiokaavio. Olen ollut tiiviissä yhteistyössä Hyria Oy:n hallintoyksikössä toimivan henkilöstöasiantuntija Sari Laineen kanssa, jolta olen saanut toiminnalliset tehtävänannot, informaatiota ja arvokasta tukea opinnäytetyöhöni.

Hyria Oy on Etelä-Suomessa sijaitseva monialainen oppilaitos, joka muodostui ja aloitti toimintansa elokuussa 2009. Siihen yhdistyivät Hyvinkään ammattioppilaitos, Hyvinkään kauppaoppilaitos, Hyvinkään taidekoulu, Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos, Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, Riihimäen ammattioppilaitos, Uudenmaan maaseutuopisto ja Oppisopimuskeskus. Hyria Oy toimii kymmenellä eri paikkakunnalla, pääasiassa Hyvinkäällä ja Riihimäellä. Hyria Oy:n omistavat Hyvinkään ja Riihimäen kaupungit, Hausjärven kunta sekä ammatikoulutussäätiö.

Hyria Oy tarjoaa ammatillista koulutusta nuorille ja aikuisille sekä erilaisia koulutusvaihtoehtoja yritys- ja yhteisöasiakkaille kiinteässä yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa. Vuosittain Hyriassa on opiskellut noin 10 000 henkilöä, joista 2 500 on nuoriso-opiskelijoita ja 8 000 aikuisopiskelijaa. Hyria tarjoaa perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja sekä niihin valmis

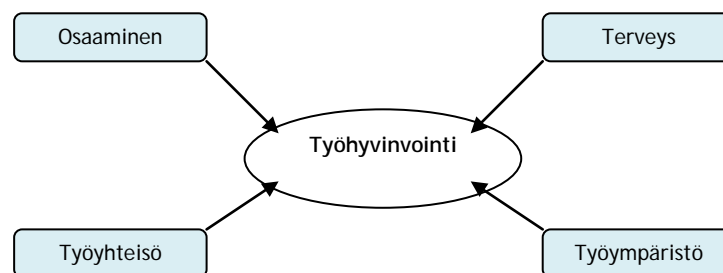
tavaa koulutusta. Oppilaitoksesta voi valmistua esimerkiksi merkonomiksi, puusepäksi, laborantiksi tai puutarhuriksi. Myös keskenjääneitä perusopintoja on mahdollista suorittaa loppuun. Opiskelu on käytännönläheistä ja monipuolista, mikä luo valmiuksia työelämän vaatimuksiin ja tarpeisiin. Aikuiskoulutus perustuu elinikäiseen oppimiseen tavoitteena yritysten kilpailukyvyyn parantaminen ja työntekijöiden osaamisvalmiuksien lisääminen. (Hyria 2010.) (<http://www.hyria.fi/yhteystiedot> ja <http://www.hyria.fi/koulutukset/nuoret>)

Opinnäytetyö on toimeksiantona suoritettu Hyrian käyttöön projekti, joka toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Menetelmäksi muotoutui projektimuotoinen toteutustapa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda tiivis tietopaketti julkisen vallan, vakuutusyhtiöiden ja yksityisen sektorin tarjoamista palveluista työkyvyn ylläpitämiseksi, jotka ovat liitteinä. Opinnäytetyössä on käsitelty teoriassa työhyvinvoinnin keskeisiä näkökulmia ja siihen liittyvää työkykyä sekä tärkeimmiltä osiltaan työhyvinvointia säätelevää lainsäädäntöä. Opinnäytetyössä on käsitelty myös ikäjohtamista ja niitä menetelmiä, joilla johdetaan ikääntyvää henkilöstöä ja ylläpidetään heidän työkykyään.

## 2 Työkyky ja työhyvinvointi

### 2.1 Työkyvyn ja -hyvinvoinnin määritelmä

Työkyvyn määrittelee Salojärvi ihmisen fyysisen terveyden ylläpitämiseksi. Perinteinen TYKY- eli työkyvyn ylläpitäminen on liikunnan, ergonomian, kattavien terveystalvelujen ja työympäristön turvallisuuden avulla fyysisestä terveydestä huolehtimista. Työhyvinvointi eli TYHY-toiminta sisältää fyysisen terveyden ja jaksamisen lisäksi yksilön ja työyhteisön yhteistyön, luovuuden ja luottamuksen kehittämisen. Kuvio 1 auttaa hahmottamaan näitä molempia käsitteitä. (Salojärvi 2006, 49-50).



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kokonaisuus (Salojärvi 2006, 50.)

Kuvio 1 osoittaa, että työhyvinvoinnin kokonaisuus kytkee yrityksen tai organisaation mahdollisuuksiin, tuottavuuteen ja luovuuteen (Salojärvi 2006, 50.) Hyppäsen mukaan työhyvinvointi sisältää työkyvyn. Työkyky tarkoittaa työkyvyn ylläpitävää toimintaa ja siihen kuuluu työterveyshuollon lisäksi työ ja työntekijän voimavarat. Työkykyyn liittyvät myös terveyden lisäksi

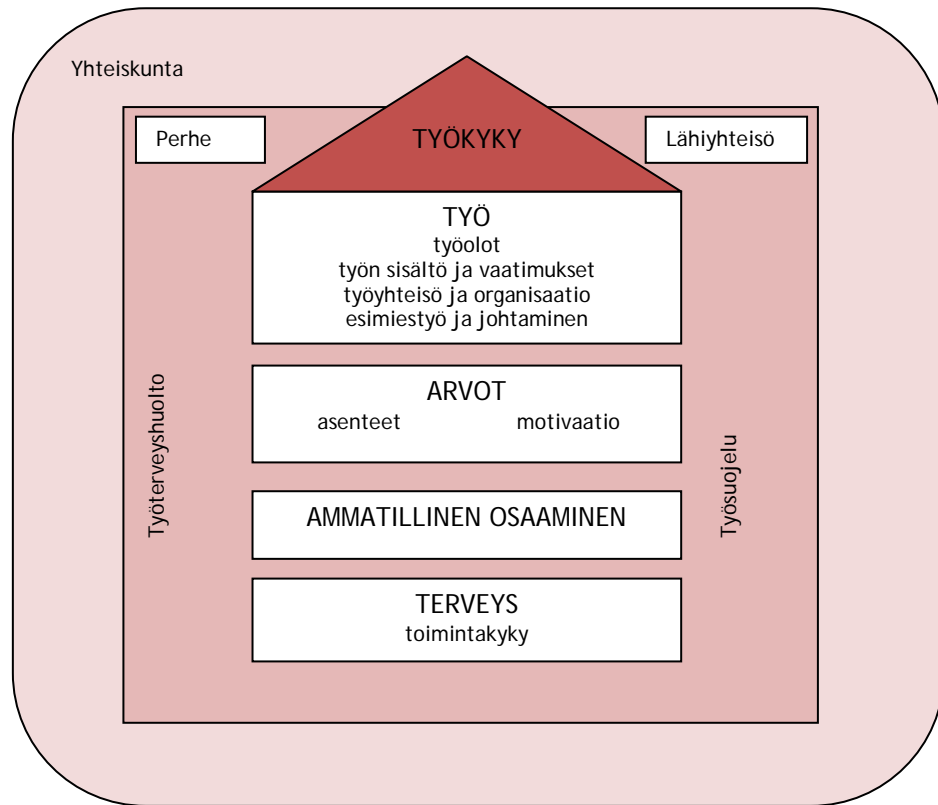
ammattillinen osaaminen, arvot, työolot, työn sisältö, työyhteisö ja esimiestyö. Työhyvinvointi on laajempi käsite ja se sisältää myös vapaa-ajan toiminnan, harrastukset ja moninaisen kerho- ja yhteiskunnallisen toiminnan. (Hyppänen 2009, 154.)

## 2.2 Työkyky

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuolto joko kunnallisen tai yksityisen palvelun tuottajan kautta. Työterveyshuollon tarkoituksena on työntekijöiden terveyden ja toimintakyvyn edistäminen, työyhteisön toimivuuden parantaminen, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäiseminen sekä työturvallisuuden parantaminen. Yrityksille laaditaan ohjelma, joka sisältää sekä sairauksien hoidon että ennalta ehkäisemisen. (Hyppänen 2009, 153.)

Opinnäytetyöni aluksi kartoitin eri tahojen kuten Kansaneläkelaitoksen, Vakuutusyhtiö Ifin, Keskinäisen eläkevakuutusyhtiö Varman, joka tekee yhteistyötä Ifin kanssa, Tapiolan, TE-keskuksen ja työhallinnon tarjoamia työkyvyn ylläpitämiä palveluita. Liitteissä 3-4 on kerrottu hyvin yksityiskohtaisesti niiden tarjoamista palveluista työkyvyn ylläpitämiseksi. Liitteissä 5, 7 ja 8 on kartoitettu yksityisten palvelun tarjoajien tarjoamia palveluita ja hintoja työkyvyn ylläpitämiseksi. Hyria Oy on kilpailuttamassa omaa työterveyshuoltopalveluitaan, joten tämä opinnäytetyöni osa sitä kehitystyötä. Kuviossa 2 havainnollistetaan työkykyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä.





Kuvio 2. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät. (Hyppänen, 2009, 155.)

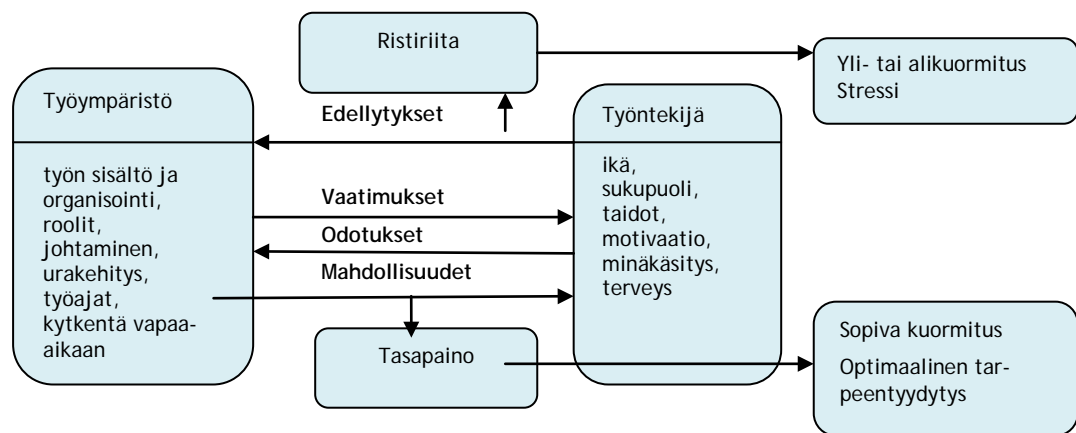
Hyria Oy:n tekemässä ilmapiirikyselyssä ilmenee, että suurin osa vastaajista on tyytyväisiä sen tarjoamiin liikunta- ja kulttuuriseteleihin. Myös työterveyspalveluihin oltiin erittäin tyytyväisiä. Negatiivisena puolena ilmapiirikyselystä ilmenee heikko tiedottaminen yrityksen tarjoamista eduista. Vain 11% vastaajista oli tyytymättömiä kaikkiin työsuhde-etuihin. Edellä olevan perusteella onkin todettava, että Hyria Oy on pyrkinyt huolehtimaan henkilökuntansa työkyvyn ylläpitämisestä ja säilyttämisestä. (Hyria Oy 2010, 8.)

Työkyky muodostuu yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman kokonaisuuden lopputuloksena. Kun perusasiat ovat kunnossa työssä, se tukee yksilön työkykyä ja sen säilymistä, kun taas vastaavasti ongelmat murentavat sitä. Myös työn ulkopuoliset tekijät kuten perhe, lähiympäristö ja yhteiskunta vaikuttavat yksilön työkykyyn. Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta on määritellyt virallisesti työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan seuraavasti (Vesterinen 2006, 32):

”Työpaikkojen työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteistyössä toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä. Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan käytännön keskeisiä kohteita ovat työn

ja työympäristön parantaminen, työyhteisön ja työorganisaation kehittäminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. Lähtökoh- tana ovat työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen toimintaan sitou- tuminen sekä vaikutusmahdollisuudet työterveys- ja työsuojelutyönä tehtävään sekä muuhun työpaikalla toteutettavaan työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan.” (Vesterinen 2006, 32).

Viitalan mukaan työkykyyn vaikuttavia psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat työhön liittyvät vaa- timukset ja työntekijän omat odotukset. Mikäli nämä tekijät ovat ristiriidassa keskenään, seurauksena on yli- tai alikuormitus tai stressi. Kuviossa 3 on tiivistettynä esitetty sekä ristirii- ta- että tasapainotilanne. (Viitala 2007, 228.)



Kuvio 3. Työn psyykkiset kuormitustekijät (Viitala 2007, 228.)

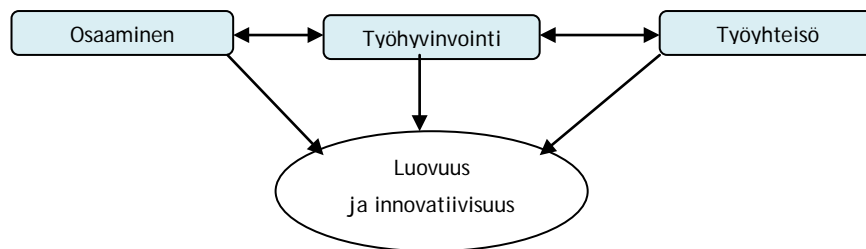
Hyvinvoivasta työyhteisöstä ovat vastuussa niin työntekijät, esimiehet kuin johtokin. Esimiehet vastaavat työturvallisuudesta, työajoista, tauoista ja vapaista, vuosilomista, tasa- arvosta ja työilmapiiristä. Työntekijät, esimiehet ja johto huolehtivat fyysisestä, sosiaalisesta, psyykkisestä ja henkisestä hyvinvoinnista. (Hyppänen 2009, 155-156.)

### 2.3 Työhyvinvointi

Vesterinen, ym. mukaan työpaikan kehittämiskohteita voivat olla yksilön fyysisen työkyvyn, terveyden ja voimavarojen edistäminen, kuten terveydenhoito, lääkinnällinen ja ammatillinen kuntoutus, harrastus- ja virkistystoiminta sekä työn ja työympäristön kehittäminen riskien minimoimiseksi ja turvallisuuden parantamiseksi. Työyhteisön ja -organisaation kehittämiskohteita puolestaan esimerkiksi: tiedonvälityksen tehostaminen, johtamisen kehittäminen, työn suunnittelun ja laadun parantaminen, henkilöstön arvostuksen lisääminen sekä muutosten ja kriisien hallinnan kehittäminen. Työntekijöiden osaamisen kehittämistoimenpiteitä ovat perehdyttäminen, täydennyskoulutus, omaehtoisen koulutuksen tuki, työnohjaus, työkierto, mentorointi ja tutorointi. (Vesterinen 2006. 32-33.)

Hyria Oy:ssä tehdyssä tutkimuksessa ilmeni, että melko tai erittäin tyytyväisiä työtehtäviensä vaihtelevuuteen oli 81% vastaajista ja mahdollisuuden työskennellä itsenäisesti oli 88% vastaajista. (Hyria Oy 2010, 8).

Osaaminen on osa työhyvinvointia. Nykyaikana tehtävien hallintaan kuuluu ammatillinen, viestinnällinen ja teknologia osaaminen sekä kielitaito ja yhteistyötaidot. Pärjätäkseen globaalissa taloudessa panostus osaamiseen ja innovaatioihin on keskeinen asia hyvinvointivalle taloudelle ja hyvinvoinnille. Myös työnantajien panostus henkilöstöön ja sen hyvinvointiin ovat tarpeellisia organisaation menestymisen kannalta katsottuna. Hyria Oy:n työntekijöistä 87% oli melko tai erittäin tyytyväisiä siihen, että työtehtävät vastasivat heidän osaamistaan ja 80% koki, että heillä oli mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan työssään. (Hyria Oy 2010, 8). On huomattava, että Hyria Oy:ssä vastaajien mielestä osaamisprosentti työtehtävien hoidossa on korkea. Salojärven mielestä työyhteisöllä on ratkaiseva merkitys työhyvinvoinnin edistämässä ja ylläpidossa. Parhaiten toimivissa työyhteisöissä on taustalla toimiva yhteistyö ja viestintä sekä kyky luoda uutta tietoa ja innovaatioita. Työhyvinvointi ei sulje pois tuloksen tekoa ja asiakaskeksyyttä. Tämä edellyttää organisaatiolta aitoa dialogia, yhteisiä pelisääntöjä, toimivia mittareita, kannustavaa palkitsemista, kehityskeskusteluja ja johtamisen läpinäkyvyyttä. (Kuvio 4) (Salojärvi 2006, 51-53.)



Kuvio 4. Osaaminen, työhyvinvointi ja työyhteisön luonne mahdollistavat innovaatiot (Salojärvi 2006, 56).

Salojärven mukaan luovuus ilman innovatiivisuutta on päämäärätöntä puuhastelua ja innovatiivisuus ilman luovuutta on kopiointia. Luovuudella saavutetaan uusia ajatuksia, käsitteitä ja toimintatapoja. Luovuus työelämässä muuttaa toimintatapoja ja uudistaa jo vakiintuneita käytäntöjä. Innovatiivisuus edellyttää ennakkoluulottomuutta, rohkeutta ja riskinottoa. Pelkoa tunteva yhteisö ei ole luova. Hyvinvoivissa työyhteisöissä kyetään luomaan uutta tietoa ja ratkaisuja. Näin ollen työhyvinvointi ja riittävä osaaminen ovat innovoivan työyhteisön perusta. Osaaminen, työyhteisö, työhyvinvointi, luovuus ja innovaatiot tukevat toinen toistaan eivätkä ole poissulkevia elementtejä keskenään. (Salojärvi 2006, 54-55.)

## 2.4 Työhyvinvoinnin ongelmia

Kaikissa työyhteisöissä esiintyy ongelmia ja ristiriitatilanteita. Ne voivat olla kahdenvälisiä tai eri ryhmien välisiä. Ongelmat liittyvät usein esimiestyöhön, johtamiseen, työn organisointiin, ihmissuhteisiin, liialliseen kiireeseen ja stressiin. Työyhteisön ongelmia voivat olla: muutos- ja kriisitilanteet, yksilölähtöiset ongelmat ja kärjistyneet yhteistyöongelmat sekä ristiriidat. Jollei ongelmiin puututa ajoissa ja oikeilla toimenpiteillä, ne kasaantuvat ja syvenevät. Tässä luvussa käsitellään joitakin yleisempiä työhyvinvoinnin ongelmia. (Hyppänen 2009, 156.)

### 2.4.1 Työtytymättömyys

Työtytymättömyyttä esiintyy, jos toiveet ja todellisuus eivät kohtaa toisiaan. Siihen voivat vaikuttaa esimerkiksi oma ammattitaito, ikä, elämäntilanne tai työyhteisön tilanne kuten työkaverit, yhteistyö, suhteet, vuorovaikutus tai tuloksellisuus. Hyria Oy:ssä suurin osa piti työkavereitaan yhteistyökykyisinä. Samoin 73% vastaajista piti tiedonkulkua työkavereiden välillä melko tai erittäin hyvänä. (Hyria Oy 2010, 8). Työtytymättömyyttä voi esiintyä aktiivisesti tai passiivisesti. Aktiivisessa työtytymättömyyden tilanteessa työntekijä ottaa itse yhteyttä esimieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen yrittäessään ratkaista pulmatilanteita. Passiivisessa työtytymättömyystilanteessa työntekijä toivoo hiljaa itsekseen asioiden paranevan tulevaisuudessa. Taustalla voi olla lojaalisuus esimiestä kohtaan tai omien vaihtoehtojen vähyyys tai epävarmuus omista työllistymismahdollisuuksista. Passiivinen työtytymättömyys näkyy työpaikalla vain pakollisten asioiden mekaanisena hoitamisena eikä olla valmiita kehittämään työtä tai työyhteisöä. Sairauspoissaolot, huolimattomuus ja jopa virheet lisääntyvät. Esimiehen puuttuminen asiaan myönteisessä mielessä, kannustamalla työntekijöitä sekä selvittämällä omia odotuksiaan työntekijöitä kohtaan, voi purkaa monia ristiriitatilanteita ja parantaa näin työtytyväisyyttä. Myös nimettömät henkilöstötutkimukset auttavat löytämään mahdollisia piileviä ongelmia ja kehittämään työyhteisöä siten, että työtytyväisyys lisääntyy. (Hyppänen 2009, 157-158.)

### 2.4.2 Henkinen väkivalta työyhteisössä

Työyhteisöissä voi esiintyä ongelmia, jotka saattavat johtaa työpaikkakiusaamiseen, häirintään tai henkiseen väkivaltaan. Ne liittyvät yleensä työpaikan työtapoihin, epäselviin vastuisiin, velvollisuuksiin tai työnjakoon. Henkinen väkivalta on jonkin henkilön tai ryhmän toistuva ja systemaattinen kielteinen kohtelu. Hyppäsen mukaan kielteisen käyttäytymisen piirteitä ovat:

- "mustamaalaaminen": pahan puhuminen, juoruilu, uhkaukset
- kielteinen viestintä: ilmeet, olankohautukset, naurunalaiseksi saattaminen

- työyhteisöstä eristäminen: ei pyydetä henkilöä mukaan, jätetään yksin, ei kerrota, ei kuunnella
- tehtävien yksipuolistaminen, vähentäminen tai lisääminen tarkoitushakuisesti
- mielenterveyden kyseenalaistaminen
- fyysinen väkivalta tai sillä uhkailu
- sukupuolinen häirintä tai ahdistelu” (Hyppänen 2007, 158-159).

Kielteisen kohtelun kohteeksi joutuneet ihmiset käyttäytyvät eri tavoin. He voivat hyökätä takaisin, puolustautua tai alistua. Se näkyy passiivisena poisvetäytymisenä työpaikalla tai aktiivisena uuden työpaikan hankkimisena. Henkisellä väkivallalla saattaa olla vakavia seurauksia yksilölle tai työyhteisölle kuten sairastumisen joko fyysisesti tai psyykkisesti, itseluottamuksen mureneminen, syrjäytyminen työyhteisöstä tai työelämästä, ennenaikainen eläköityminen, välillinen vaikutus perheeseen tai lähipiiriin sekä ääritapauksissa itsemurha. Henkinen väkivalta koettelee myös työyhteisöä. Yrityksen tehokkuus laskee ja palkkakustannukset nousevat turhien sairaslomien, jatkuvien rekrytointi- ja perehdytyskustannusten vuoksi. Myös yrityksen imago saattaa kärsiä poislähteneiden työntekijöiden kautta negatiivisena julkisuutena. (Hyppänen 2009, 159.)

Työyhteisön henkiseen väkivaltaan on esimiehen puuttuttava välittömästi. Henkinen väkivalta on saattanut tulla ilmi joko henkilön itsensä kertomana tai esimies itse on huomannut sen. Jollei esimies itse pysty asiaa ratkaisemaan, hän voi saada apua työterveydenhuollosta tai työsuojelusta. Eriyksen hankala tilanne on silloin, jos kiusaamiseen osallistuu esimies itse tai organisaation johto. Tällaisissa tilanteissa henkilö yleensä vaihtaa työpaikkaa. Näin meneteltäessä ongelmat eivät ratkea eikä työyhteisö opi tilanteesta. Kiusaaminen voi myös kohdistua esimiehiin ja johtajiin. Tällöin työntekijät vastustavat kaikkea joko aktiivisesti tai passiivisesti, esimerkiksi panttaamalla tietoa ja unohtamalla tehdä sovittuja asioita. Myös johtajien välillä esiintyy reviiiritaistelua ja mustamaalaamista. Se voi olla asioiden vääristelyä tai itselleen omimista. Nämä seikat näkyvät henkilötason lisäksi liiketalouden tunnusluvuissa. (Hyppänen 2009, 159-160.)

#### 2.4.3 Stressi

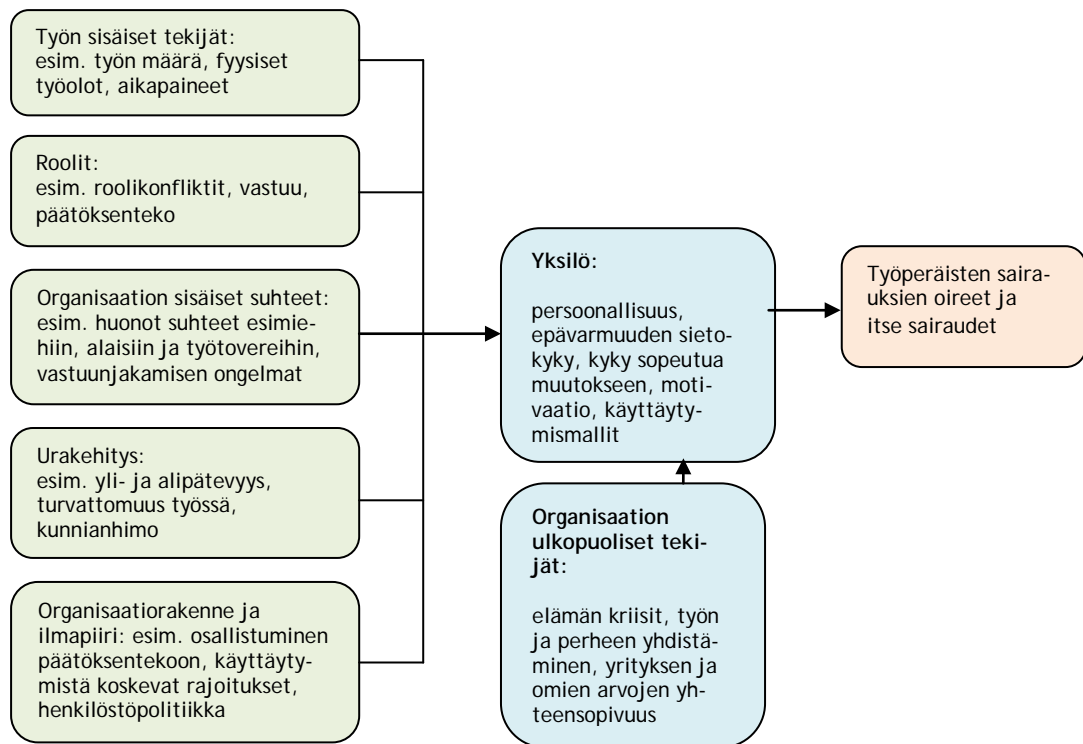
Stressiä on kahta tyyppiä: positiivista tai negatiivista. Positiivinen stressi parantaa ihmisen työkykyä ja -suoritusta. Negatiivinen stressi puolestaan laskee suoritustasoa. Työyhteisöissä ilmenevän stressin syitä on monia. Sitä voivat aiheuttaa työtentäviin ja rooliin liittyvät vaatimukset, johtamistyyli ja henkilöiden väliset suhteet. Muita tekijöitä ovat jatkuvat muutokset, huonot työolosuhteet, pitkät työpäivät sekä liika tai liian vähäinen työ. Yleinen taloudellinen epävarmuus voi vaikuttaa paineellisesti. Myös henkilökohtainen taloudellinen tilanne tai

ihmissuhdeongelmat saattavat olla stressaava tekijä. Lisäksi eri ihmiset kestävät stressiä eri tavoin. Esimiehen tulisikin tuntea hyvin alaisensa, jotta hän pystyisi tunnistamaan stressitekijät mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja ennaltaehkäisemään niitä. Liiallinen stressi voi aiheuttaa joko fysiologisia tai psyykkisiä oireita. Organisaatiossa se näkyy tuottavuuden ja tehokkuuden alenemisena, lisääntyvinä poissaoloina sekä luovuttamisena. (Hyppänen 2009, 160-161.)

Yritykselle stressi aiheuttaa sairauspoissaoloja, ylimääräisiä kustannuksia, tehottomuutta ja heijastuu toiminnan laatuun ja sujuvuuteen sekä kilpailukykyiseen toimintaan. Tutkimuksissa on noussut esille erilaisia yksilötekijöitä kuten rooliristiriidat ja -epäselvyydet, puutteelliset taidot, huono stressinsietokyky ja sen hallinta. Yrityksissä olisi pyrittävä optimoimaan henkilöstön stressaantuminen ja tällä tavoin varmistamaan yrityksen tuottavuus ja kilpailukykyisyys. Viitalan mukaan olisi myös mahdollistettava työntekijöille oman työn hallinta eli mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, työssä oppimista ja oman työn kehittämistä. Myös sosiaalisella tuella työpaikalla on merkitystä. (Viitala 2007, 219-220.)

Melkein puolet henkilöstöstä koki, että stressiä aiheuttaa eniten kiire ja työn määrä Hyria Oy:ssä. Työssä jaksamiseen oli tyytyväisiä hieman alle puolet vastaajista ja tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä oli yli neljännes vastaajista. Kuten Työterveyslaitoskin on todennut, tässä asiassa on Hyria Oy:llä kehitettävää. (Hyria Oy 2010, 9.)

Kuviossa 5 on esitetty kaaviokuva työstressiä aiheuttavista tekijöistä:



Kuvio 5. Työstressiä aiheuttavat tekijät. (Viitala 2007, 229.)

Työuupumuksesta eli burnoutista on kyse silloin, kun stressi on jatkunut pitkään. Tyypillistä sille on normaalien stressioireiden lisäksi pitkäaikainen, voimakas väsymys ja kyynisyys työtä ja työyhteisöä kohtaan. Sitä esiintyy erityisesti vastuuntuntoisilla ja hyvin koulutetuilla ihmisillä. Työuupumuksen muita tunnusmerkkejä on oman onnistumisen epäily, epätodellisuuden, vierauden ja yksinäisyyden tunne, joka usein muuttuu kyynisyydeksi, samalla kun ahdistuneisuus, unihäiriöt ja psykosomaattiset oireet alkavat. Seurauksena on usein masentuneisuus tai loppuelämän kestävät krooniset sairaudet kuten sydäntaudit, kohonnut verenpaine, paniikkihäiriöt jopa kuolema. Esimiehen olisi pystyttävä tunnistamaan nämä oireet ja lähetettävä henkilö työterveyshuoltoon. Vain ammatti-ihmiset kuten työterveyslääkäri ja -hoitaja pystyvät auttamaan tässä vaiheessa. Työuupumusta voivat ehkäistä sekä esimies että koko henkilökunta yhdessä. Hyppäsen mukaan ennaltaehkäiseviä toimia työyhteisössä voivat olla tukeminen ja ohjaaminen työtehtävissä, työhön liittyvien asioiden avoin käsittely, ristiriitojen rakentava käsittely, jokaisen henkilön kanssa tehty yhteistyö ja toimiminen sovittujen pelisääntöjen mukaan. Taulukosta 1 ilmenee joitakin stressintorjuntakeinoja, jotka voidaan jakaa organisaatio- ja yksilökeskeisiin keinoihin. (Hyppänen 2009, 161-162; Viitala 2007, 221-222.)

Organisaatiokeskeisiä keinoja	Yksilökeskeisiä keinoja
<ul style="list-style-type: none"> <li>• henkilöstöhankinnan ja henkilöstön kehittämisen parantaminen</li> <li>• työohjauksen ja kummijärjestelmän (mentoroinnin) kehittäminen ja hyödyntäminen</li> <li>• organisaation tiedonkulun parantaminen</li> <li>• työn tavoitteiden ja sisältöjen selventäminen ja kehittäminen</li> <li>• organisaatorakenteen tarkistaminen ja yhteistyön kehittäminen</li> <li>• esimieskoulutuksen järjestäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ihmisten itsetuntemuksen kehittäminen palautteiden ja henkilöstön kehittämisen avulla</li> <li>• työkykyä edistävä ns. TYKY-toiminta</li> <li>• ihmisten palautteenannon ja -saamisen taitojen kehittäminen</li> <li>• rentoutumisen ja levon tärkeyden korostaminen</li> <li>• ajan käytön hallinta</li> <li>• tasapainoisesta työn, perheen ja vapaa-ajan välisestä suhteesta huolehtiminen</li> </ul>

Taulukko 1. Työpaikan stressinhallintakeinoja (Hyppänen 2009, 162).

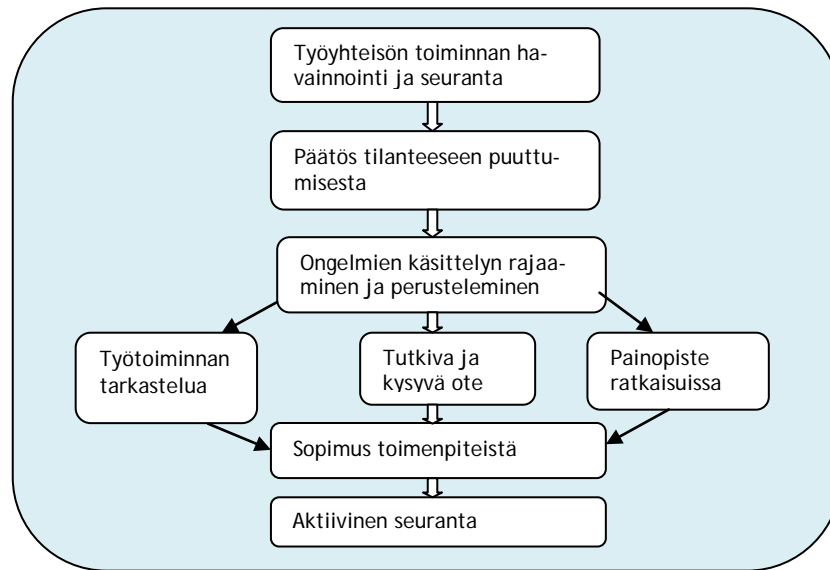
#### 2.4.4 Työyhteisöongelmia ja niiden ratkaisukeinoja

Työhyvinvointiongelmia voidaan ennakoida Hyppäsen mukaan havainnoimalla työyhteisöä ja seuraamalla työyhteisössä työskentelevien ihmisten käyttäytymistä. Mikäli työyhteisössä on erillisiä klikkejä tai keskustelu ei ole avointa, työyhteisössä on ilmeisiä ristiriitatilanteita eikä se voi hyvin. Myös lyhyitä poissaoloja kannattaa seurata. Turhat poissaolot kuormittavat työyhteisöä sekä taloudellisesti että lisääntyneenä työmääränä. (Hyppänen 2007, 163-165.) Henkilöstöhyvinvointi perustuu Viitalan mukaan terveyteen, osaamiseen sekä fyysiseen ja psyykkiseen työympäristöön. Kiinnostava työ, arvostava ja tukeva työyhteisö sekä mahdollisuus kehittyä ja oppia ovat henkilöstön voimavaroja. Yritysten liiketoiminnan joustavuuden ja tehokkuuden maksimoinnilla on kielteisiä vaikutuksia henkilöstön hyvinvoinnille. Organisaatioiden ohentaminen ja jatkuva tuottavuuden vaatimus aiheuttavat paineita ja lisääntyneitä työmääriä henkilöstölle. Kova työrasitus sekä henkinen että fyysinen johtavaa sairastumiseen. Toisena ongelmana on havaittu sairaana työskentely, joka saattaa lisätä vakavien sairauksien riskiä ja alentaa työn tehokkuutta. Myös muita syitä sairauspoissaoloille on, kuten vähäinen vaikutusmahdollisuus omaan työhön, sosiaalisen tuen puute työpaikalla, organisaatiosuoritukset ja työsuhteen epävarmuus. (Viitala 2007, 212-213.)

Kuviosta 6 nähdään, että lisääntyneitä palkkakustannuksia aiheuttavat ylityöt ja sijaisten palkkaaminen. Myös töiden uudelleen järjesteleminen muille työntekijöille aiheuttaa kustannuksia ylitöiden muodossa. Tuotannossa sairauspoissaolot saattavat aiheuttaa laadun menetystä, jos osaavia henkilöitä ei ole mahdollista rekrytoida. Jos tuotannossa ilmenee henkilöresurssipulaa, johtaa se menetettyyn tuotantoon, joka on suorassa yhteydessä menetettyyn liikevaihtoon. Sairauspoissaolot aiheuttavat yrityksille suoria ja epäsuoria lisäkustannuksia.







Kuvio 7. Ongelmien käsittelyn ja ratkaisemisen vaiheet (Hyppänen 2009, 163).

Työn ja yksityiselämän yhdistäminen aiheuttaa stressiä, joka on hyvin tyypillistä perheille, joissa on pieniä lapsia. Työpäivien pituus sekä työn ja vapaa-ajan välisen rajan häviäminen aiheuttavat jatkuvaa huonoa omaatuntoa työtehtävien hoidosta ja toisaalta taas perhevelvollisuuksien välillä. Tähän on etsitty erilaisia "lääkkeitä". Näitä ovat joustavat työajat, osa-aikatyö ja -eläke, etättyö sekä vuorotteluvapaa. Osa työnantajista on mahdollistanut töihin pääsemisen maksamalla sairaan lapsen hoitopalveluita tai mahdollisuutta käyttää siivouspalveluita. (Hyppänen 2009, 166-167.)

## 2.5 Ikäjohtaminen

Työyhteisöissä on monenikäisiä ihmisiä ja monenlaista osaamista. Ikäjohtamisesta puhutaan jo 45 vuotta täyttäneiden kohdalla. Tällöin johtamisen pitäisi keskittyä eri ikäryhmien väliseen johtamiseen ja erilaisen osaamisen arvostamiseen sekä sen hyödyntämiseen. Hyppäsen mukaan merkittävää on, että 45 vuoden kohdalla työuran kehittyminen voi olla ylläpitävää, jatkuvaa kehittymistä tai jonkinasteista luovuttamista. Tähän vaikuttavat henkilön terveys, fyysinen kunto ja ammatillinen osaaminen. Esimiehellä on avainrooli siinä, mihin suuntaa kehitys etenee. Kannustaminen, arvostaminen, osaamisen kehittäminen ja palautteen antaminen myötävaikuttavat positiivisen työuran kehittymiseen. Viime vuosina on ilmennyt tavallista aikaisempaa eläkkeelle siirtymistä, mihin ovat vaikuttaneet pitkä ura, hyvä taloudellinen tilanne, eläkeputken houkuttelevuus, epävarmuus työsuhteen kestosta sekä ikäyrjintä ja ikääntyneen leima työyhteisössä. Tähän voidaan vaikuttaa muuttamalla asenteita ja korjaamalla virheellisiä ennakkokäsityksiä. (Hyppänen 2009, 167-168.)

Ikäjohtaminen on mitä ajankohtaisin asia Hyria Oy:ssä, koska kyselyyn vastanneista 342 henkilöstä 62% sijoittuu ikäryhmään 40-59 -vuotiaat. Taulukot 2 ja 3 kuvaavat sekä ikäjakaumaa että sukupuolta vastanneiden keskuudessa.

Ikä	Vastaajia 2010	% kaikista vastaajista
alle 30-vuotiaita	22	6,4%
30-39 -vuotiaita	68	19,9%
40-49 -vuotiaita	110	32,2%
50-59 -vuotiaita	102	29,8%
yli 60-vuotiaita	40	11,7%
Yhteensä	342	100,0%

Taulukko 2. Ikäjakauma Hyria Oy:ssä (Hyria Oy 2010, 7).

Sukupuoli	Vastaajia 2010	% kaikista vastaajista
Miehiä	117	34,2%
Naisia	225	65,8%
Yhteensä	342	100,0%

Taulukko 3. Sukupuolijakauma Hyria Oy:ssä (Hyria Oy 2010, 7).

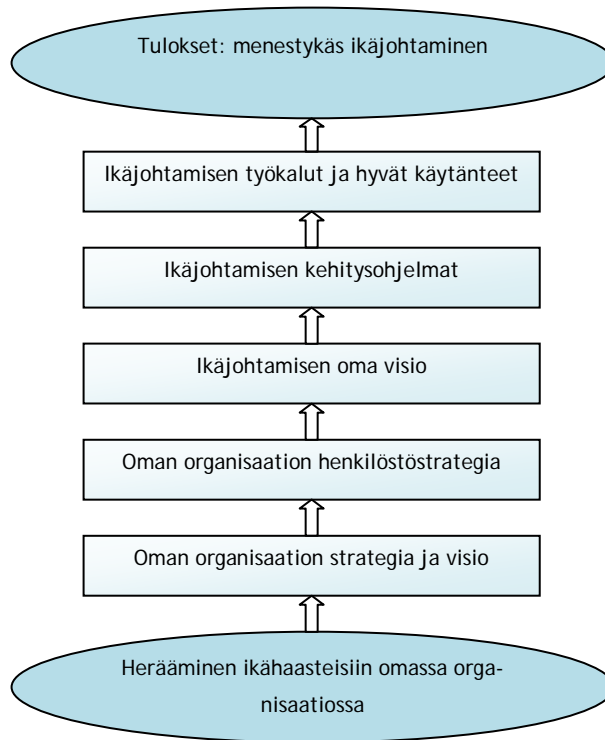
Mielestäni taulukoissa olevaa tietoa voi hyödyntää Hyria Oy:ssä, jossa työntekijöiden keski-ikä on 46 vuotta. Se antaa työvälineitä yhä ikääntyvän henkilöstön johtamisessa. Myös meneillään olevat työkyvyn ylläpitämiseen johtavat suunnitelmat osana työterveyshuoltoa tukevat tätä kehitystä.

Ilmarisen mukaan ikäjohtaminen tarkoittaa henkilöstön työkyvyn ja yrityksen menestyksen hallintaa jokapäiväisen käytännön näkökulmasta katsottuna. Aivan kuten Hyppänenkin (2009) on sanonut, korostaa Ilmarinenkin ikäjohtamisessa esimiehen ja työntekijöiden välisen yhteistyön ja luottamuksen tärkeyttä. Ikäjohtaminen edellyttää oikean ikääntymis- ja vanhaksitulemis-prosessien riittävää ymmärrystä. Ikäjohtaminen on menestystyöksestä, kun työyhteisön jäsenet ymmärtävät ja hyväksyvät erilaisuuden merkityksen. Hyvällä johtamisella työt suunnitellaan ja organisoidaan henkilöstön voimavarojen mukaan ja samalla tuetaan voimavarojen kehitystä. Ikäjohtamisella varmistetaan työntekijöiden mahdollisuudet hyvään elämään ja yritykselle hyvä tulevaisuus. Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf)

Ikäjohtaminen on Ilmarisen mukaan hyvää henkilöstöjohtamista, jonka avulla saavutetaan yrityksen laatimat visiot, jotka ovat mahdollista saavuttaa strategisten päämäärien ja niiden toiminnallistamisen kautta. Kuitenkin ikäjohtaminen on osa muuta henkilöstöstrategiaa.

Saavuttaakseen nämä tavoitteet yrityksen on luotava ja kokeiltava erilaisia työkaluja, joita voidaan sitten hyödyntää ikäjohtamisessa. Hyvistä käytänteistä muodostuu hyvä ikäjohtamiskulttuuri, joka liittyy hyvään henkilöstöjohtamiseen, kuten alla olevassa kuviossa 8 on esitetty. Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011.

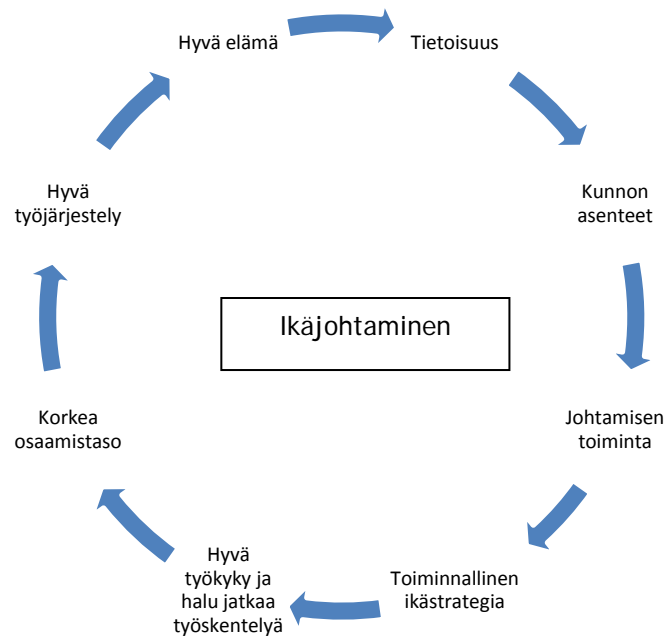
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf)



Kuvio 8. Ikäjohtaminen strategisen johtamisen osana. Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf)

Jokainen organisaatio määrittelee itse omat tavoitteensa ja päämääränsä omien lähtökohtiensa, visioidensa ja strategioidensa mukaan. Samalla nämä visiot luovat keskustelua ikäjohtamisen tarpeesta omassa organisaatiossa ja auttavat sitä tunnistamaan työkaluja, menetelmiä ja hyviä käytänteitä näiden päämäärien saavuttamiseksi. Asiantuntijoiden ryhmä, Suomen Työterveyslaitos, on vuonna 2003 määritellyt ikäjohtamisen kahdeksan visiota, jotka loogisesti vaikuttavat toisiinsa. Ne ovat hyvä tietämys ikärakenteista, oikeat asenteet ikää kohtaan, yksilöllisyyden ja monimuotoisuuden hyvä johtaminen, toimiva ikästrategia, hyvä työkyky, motivaatio ja halu jatkaa työskentelyä, korkea osaamistaso, hyvä työorganisaatio ja ympäristö sekä hyvä elämä. Ne on havainnollistettu kuviossa 9:



Kuvio 9. Ikäjohtamisen visiot. Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf)

Organisaatioiden päättävät ihmiset ovat tietoisia iän tuomista haasteista muun muassa tulevaisuuden työvoiman määrän pienemisestä nykyisestä. Tilannearviointina johdon kannattaa tutustua työvoimaennusteisiin ja tarkastella nykyistä henkilöstöstrategiaa ikääntymisen näkökulmasta. Myös ikäkoulutus esimiehille ja johdolle kannattaa ottaa käytänteeksi, jolloin vanhat kielteiset voidaan muuttaa positiiviseksi, hyväksyväksi asenteeksi ikää kohtaan. Myös myönteinen viestintä ikään liittyvistä asioista kertoo koko organisaatiolle mahdollisesta asennemuutoksesta. Erilaisuuden esittäminen korostaa tällöin erityisesti johdon voimavaroja johtaa erilaisia ja eri-ikäisiä ihmisiä organisaatiossaan. Johdon antama myönteinen signaali toimii esimerkkinä myös muille esimiehille. Ikääntyvälle henkilöstölle se taas tukee erilaisia urapolkuja ja työnkiertoa. Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011.

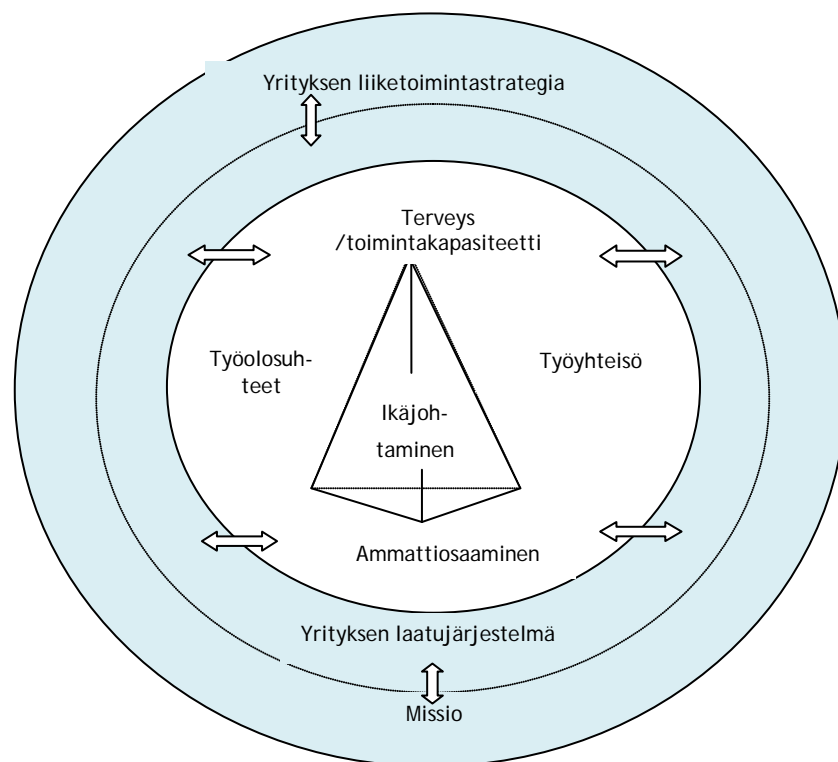
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf)

Jotta hyvä ja toimiva ikästrategia voisi toimia organisaatiossa, sillä on oltava ylimmän johdon tuki. Kun ikästrategiaa laaditaan, on sille nimettävä ja vastuutettava joku henkilö, joka myös seuraa tilannetta ja raportoi siitä johdolle. Pelkkä strategia ei riitä, on huomattava luoda kunnon palkkaus- ja kannustinjärjestelmät eri-ikäisille työntekijöille. Tällöin organisaation eri-ikäisten työntekijöiden arvostus ja tasa-arvo, yhteistyö, elinikäinen oppiminen ja vanhempien työntekijöiden halu jatkaa työskentelyään ovat tulleet tärkeämmiksi. Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf)

Organisaatiolle voidaan luoda ikästrategia, jossa tutkitaan arvojen, osaamisen, työkyvyn sekä rekrytointi- ja eläkkeellejäämispolitiikan näkökulmia. Erilaisten kysymysten asettelulla autetaan organisaatiota tekemään ikästrategia konkreettisemmaksi. Ikästrategia voidaan jakaa neljään vaiheeseen: tilanteen arviointi, kehitysteemojen valinta, strategian toteuttaminen ja tulosten arviointi. Ikäjohtaminen ja ikästrategia ovat kohteiltaan ja tavoitteeltaan samankaltaisia. Ilmarisen mukaan ikäjohtamiselle on luotu kehitysmalli, jota on kokeiltu kolmessa suomalaisessa suuressa yrityksessä. Kehitysmalli on auttanut organisaatioissa saamaan uutta ymmärrystä työkyvyn ja työkyvyn ylläpitämisen välisistä suhteista ja toisaalta ikäjohtamisen ja laatujärjestelmän, liiketoimintastrategian ja yrityksen mission välisistä suhteista. Edellä luetellut asiat muodostavat vuorovaikutteisen ketjun ja tukevat toisiaan ratkaisevalla tavalla. Kuviossa 10 kyseinen malli havainnollistaa kyseistä projektia. Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf);

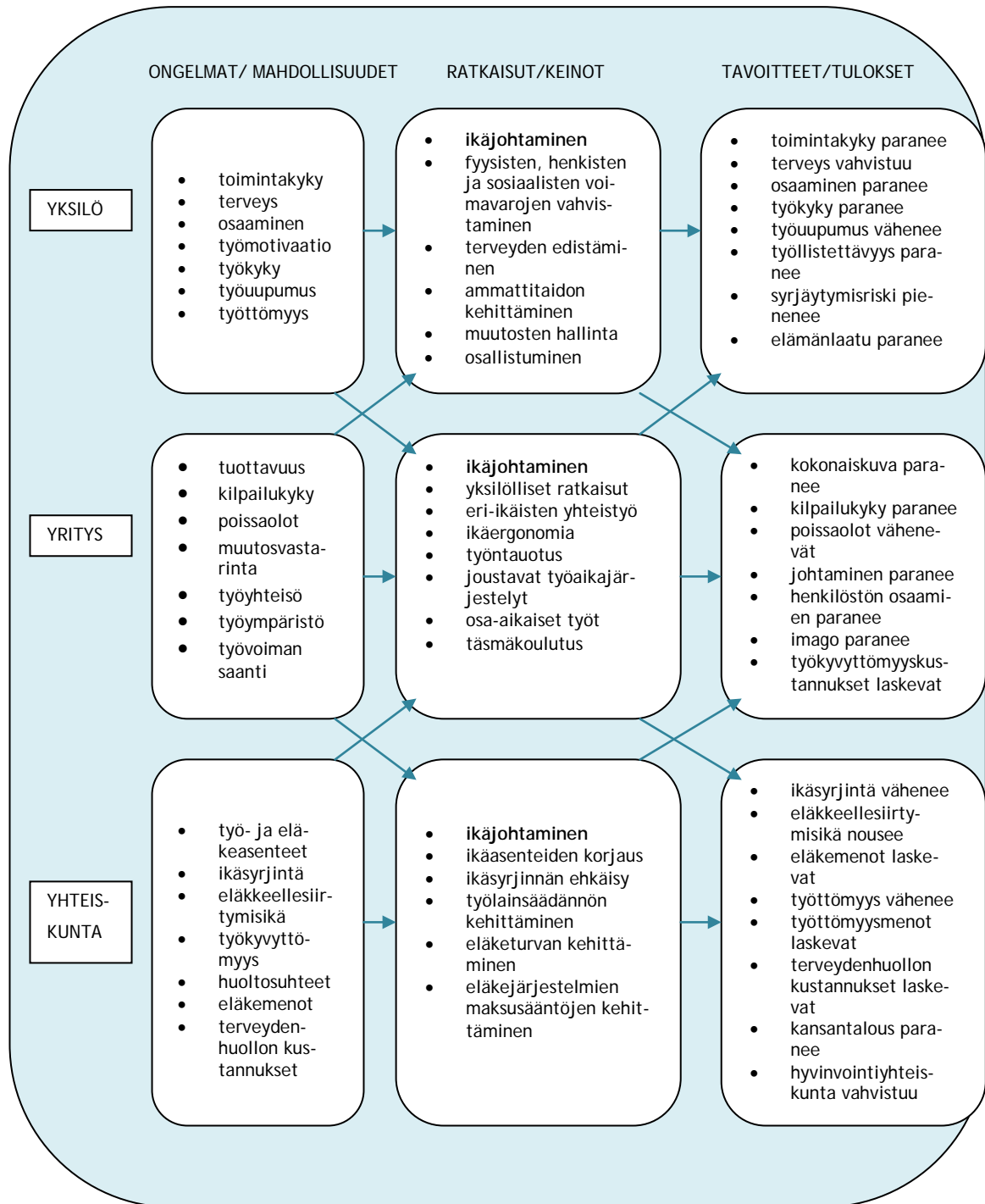


Kuvio 10. Ikäjohtamisen, työkyvyn ylläpitämisen, yrityksen laatujärjestelmän ja yrityksen liiketoimintastrategian yhdistävä toimintasuunnitelma Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf);

Esimiehen antama esimerkki iäkkäämmän henkilön osaamisen ja työpanoksen arvostamisesta on ensiarvoisen tärkeä. Ikäjohtamista voidaan parantaa asenteiden muutoksella ja

korjaamalla virheellisiä ennakkokäsityksiä. Kuvioon 11 on koottu ikääntymiseen liittyviä haasteita ja niiden ratkaisukeinoja. (Hyppänen 2009, 169.)



Kuvio 11. Ikääntymisen haasteet ja mahdollisuudet (Hyppänen 2009, 169.)

Työkyvyn ylläpitäminen on parantunut organisaatioissamme. Esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon henkilöstön kouluttaminen havaitsemaan ja puuttumaan työkykyyn ja sen rakenteeseen auttaa organisaatiota pysymään "ajantasalla" henkilöstön työkykyyn liittyvissä

asioissa. Tätä asiaa auttavat säännölliset tarkastukset, erilaisten henkilöstösuunnitelmien toteutus ja vuosittainen seuranta siten, että mukana on myös ylin johto. Näin autetaan koko organisaation henkilöstöä jatkaamaan eläkkeelle saakka. Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf)

Ilmarisen mielestä rajoituksia elinikäiseen oppimiseen ei käytännössä ole, kunhan henkilöstö motivoidaan ja koulutusta räätälöidään iän tuomiin haasteisiin. Organisaatiossa tulee myös seurata, kuinka eri henkilöstöryhmät osallistuvat koulutustilaisuuksiin. Ikääntyneet työntekijät voivat myös siirtää osaamistaan ja kokemuksiaan nuoremmille työntekijöille. Näistä asioista organisaatiossa voi tehdä selkeän suunnitelman ja seurata, tapahtuuko tätä hiljaisen tiedon siirtämistä vai ei. Hiljaisen tiedon siirtäminen voi tapahtua esimerkiksi mestari-kisälli -järjestelmän, työnohjauksen tai ohjaussuunnitelman kautta. Tietenkin yrityksen tulee seurata ja arvioida, onko henkilöstökoulutuksesta ollut hyötyä yritykselle. Hyppänen näkee oppimisen hieman eri tavalla kuin Ilmarinen. Hänen mukaansa ei ole näyttöä siitä, etteivätkö ikäihmiset voisi oppia ja kehittyä, se on vain erilaista. Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf);

(Hyppänen 2009, 169.)

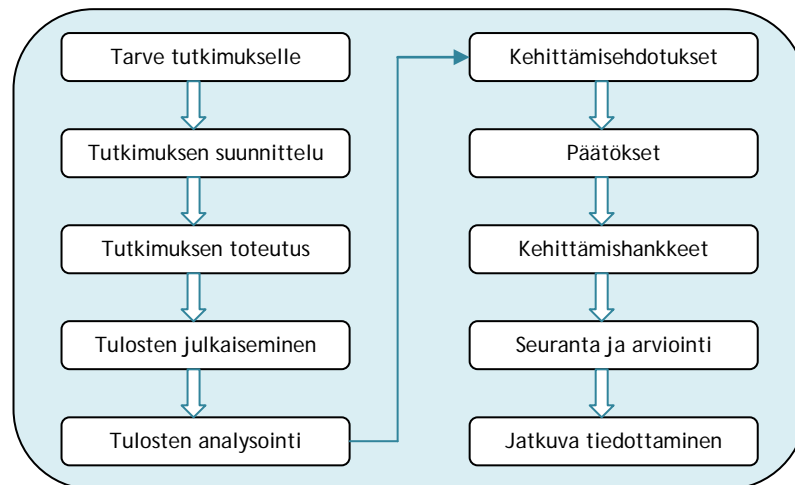
Hyvä työorganisaatio ja -ympäristö huomioi eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja edellytykset tasapainoiseen työskentelyyn. Työntekijöiden ylikuormitusta voidaan välttää oikealla työnkuvalla, työntekijöiden osallistumisella oman työnsä suunnitteluun ja organisointiin, joustavilla työajoilla ja oikeilla työjärjestelyillä. Kaikki edellä olevat elementit toteutettuina muodostavat hyvän ja arvokkaan elämän johdolle, esimiehille ja muulle henkilöstölle. Ilmarinen 2006. Towards a longer worklife. Viitattu 23.3.2011.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf);

## 2.6 Henkilöstötutkimus Hyria Oy:ssä

Hyppäsen mukaan henkilöstötutkimuksella kartoitetaan henkilöstön mielipiteitä ja tuntemuksia sekä kehitetään ja parannetaan esille tulevia asioita. Siinä olisi hyvä kartoittaa esimerkiksi seuraavia asioita organisaatiosta riippuen: johtaminen ja töiden organisointi, yhteistyö, tiedottaminen, toimintatavat, tyytyväisyys omaan työhön ja sen kuormittavuuteen, henkilöstön kehittäminen, palkkaus ja henkilöstöedut sekä toiminnan tehokkuus. Pelkkä kysely ilman jatkotoimenpiteitä ei hyödytä organisaatiota. Henkilöstökysely on hyvä organisaation kehittämisen väline, kuten kuviossa 12 olevasta prosessikaaviosta ilmenee. (Hyppänen 2009, 170.)





Kuvio 12. Henkilöstötutkimus prosessina (Hyppänen 2009, 171.)

Useimmiten henkilöstötutkimuksen tekevät henkilöstöalan ammattilaiset, kuten Hyriassakin on tehty keväällä 2010. Kyselyn tulosten tulkinnan toteuttivat työterveyslaitoksen asiantuntijat. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan saatua raporttia yleispiirteittäin oleelliset asiat huomioon ottaen. Kyseinen raportti on jaettu Hyria Oy:n organisaation eri tasoille. Raportissa tarkastellaan organisaation vahvuuksia ja kehittämiskohteita, mutta syitä niihin ei pyritäkään etsimään, koska se on organisaation itsensä tehtävä, kuten Hyppänenkin (2009) toteaa. Raportissa todetaan, että kyselyssä ei tullut esiin ääritapauksia, ei positiivisessa eikä negatiivisessa mielessä. Edelleen todetaan, että Hyria Oy edustaa keskitasoa verrattuna muihin vastaaviin 2008-2009 tehtyihin ilmapiirikyselyihin. (Hyria Oy 2010, 8.)

Raportista ilmenee, että johtajat ja päälliköt arvioivat asioita positiivisemmin kuin muiden ryhmien vastaajat. Kriittisimmin asioita arvioivat opetus- ja koulutustehtävissä työskentelevät henkilöt, jotka muodostavat enemmistön organisaation henkilöstön määrästä. Taulukosta 4 ilmenevät Hyria Oy:n toimenkuvat (Hyria Oy 2010, 7.):

Toimenkuva	Vastaajia 2010	% kaikista vastaajista
Johtaja (tj, rehtorit, johtajat, liiketoimintapäällikkö)	9	2,6%
Päällikkö (lähiesimies)	27	7,9%
Opettaja / kouluttaja	188	55%
Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö	118	34,5%
Yhteensä	342	100,0%

Taulukko 4. Hyria Oy:n henkilöstö toimenkuvittain (Hyria Oy 2010, 7).

Ilmapiirikyselyssä kysyttiin myös henkilöstön tyytyväisyyttä Hyria Oy:n yhdistymismuutosprosessiin. Muutosprosessin tiedottamiseen oli tyytyväisiä 37%, henkilöstön vaikuttamismahdoli-

suuksista muutosprosessiin 22%, muutoksen toteuttamistapaan 24%, uuteen organisaatioon 30% ja oppilaitosten yhdistymisen onnistumiseen tähän mennessä 33%. Edellä olevasta voidaan päätellä, ettei muutosprosessin läpiviennissä onnistuttu. Tämä todetaan myös raportissa, mutta samalla todetaan, että suuriin organisaatiomuutoksiin liittyy aina epävarmuutta, epäilyjä, kyseenalaistamista, vanhasta luopumista ja uuden opettelua. Suuret muutokset herättävät monenlaisia tunteita, positiivisia ja negatiivisia. Sukupuolella ei ollut raportin mukaan selvää vaikutusta vastauksiin. Tosin miehet suhtautuivat hieman naisia positiivisemmin. (Hyria Oy 2010, 11.)

Kyselyssä kysyttiin tasa-arvon toteutumisesta Hyria Oy:ssä, johon oltiin melko tyytyväisiä kokonaisuutena ottaen. Miehet olivat tyytyväisempiä kuin naiset. Suurin ero sukupuolten välillä koskee henkilöstön valintaa ja palkkausta, joihin alle puolet naisista oli tyytyväisiä. Raportista käy ilmi, että yli 50-vuotiaat suhtautuivat kriittisimmin tasa-arvokysymykseen. Johtajat ja päälliköt olivat tasa-arvoon tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö. Kyselyssä kaikki vastaajat eivät ole tulkinneet tasa-arvoa sukupuolten välisenä, mikä vääristää tuloksia. Palkkauksessa noudatetaan työehtosopimusten mukaisia palkkoja. (Hyria Oy 2010, 13.)

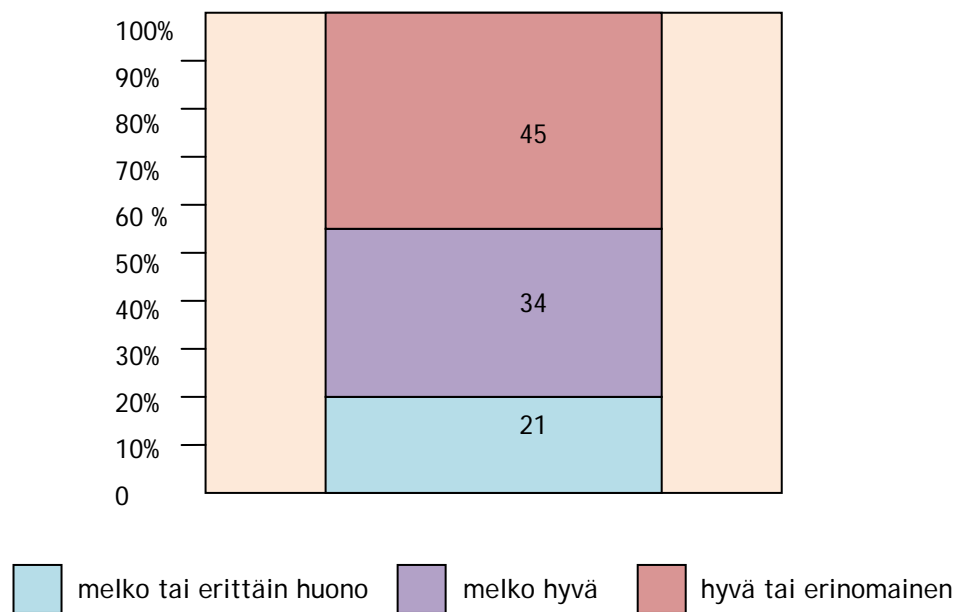
Hyppäsen mukaan menestyvässä organisaatiossa yhtiön johto valitsee koko organisaation kehittämiskohteet henkilöstötutkimuksen perusteella. Samalla johtoryhmän jäsenten tulisi pohdita, miten he toimivat kyseisen asian tai asioiden suhteen sekä seuraavat asioiden kehittymistä. Organisaation koosta ja rakenteesta riippuen eri yksiköt, osastot ja tiimit valitsevat yhtiötasoisten kehittämiskohteiden lisäksi omat kohteensa, joita ne kehittävät ja seuraavat. Kehittämiskohteita valittaessa kannattaa miettiä, valitaanko huonoimpia keskiarvoja saaneita asioita vai voitaisiinko tuloksia tarkastella tärkeyden mukaan. Asioiden edistymistä voisi seurata esimerkiksi osasto- tai tiimipalavereissa. (Hyppänen 2009, 171-172.)

### 3 Työhyvinvointi ja sen kehittäminen

Hyppäsen mukaan työ- ja elinkeinoministeriöllä on työolobarometri, josta ilmenee, mitkä asiat koetaan tärkeimmiksi työelämän laatua mitattaessa. Niitä ovat tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, voimavarat suhteessa vaatimustasoon, kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus. Negatiivisina piirteinä ilmenivät työn rasittavuus ja kiire. Myös tilastokeskus on tutkinut työoloja 30 vuoden aikana. Hyppäsen mukaan viimeisimmässä tutkimuksessa ilmenee, että palkansaajien osaamis- ja koulutustaso on noussut, mahdollisuus itsensä kouluttamiseen työn ohella on parantunut, työtehtävät ovat monipuolistuneet ja vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet. Kielteisinä asioina ilmenivät kiire ja kireät aikataulut. Näin koki joka toinen työntekijä. Tilanne ei ole muuttunut sitten vuoden 1997. Lisäksi joka kolmas otti esille palkan ja joka viides palautteen ja arvostuksen puutteen. (Hyppänen 2010, 248-249.)

”Strateginen hyvinvointi tarkoittaa henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin huomioimisena osana liiketoiminnan ja henkilöstöjohtamisen tavoitteita. Se on suunnitelmallista toimintaa, jolle on määritelty tavoitteet, vastuut, resurssit, ja jota seurataan säännöllisin mittauksin yritys- ja yksilötasolla. Strategisella hyvinvoinnilla on selkeä vaikutus henkilöstötuottavuuteen ja sen kautta liiketoiminnan kannattavuuteen.” (Hyppänen 2010, 253.)

Hyrja Oy:n ilmapiiritiedustelussa kysyttiin henkilöstön mielipidettä, kuinka he arvioivat omaa työhyvinvointiaan. Kuviossa 13 esitetään jakauma prosentteina:

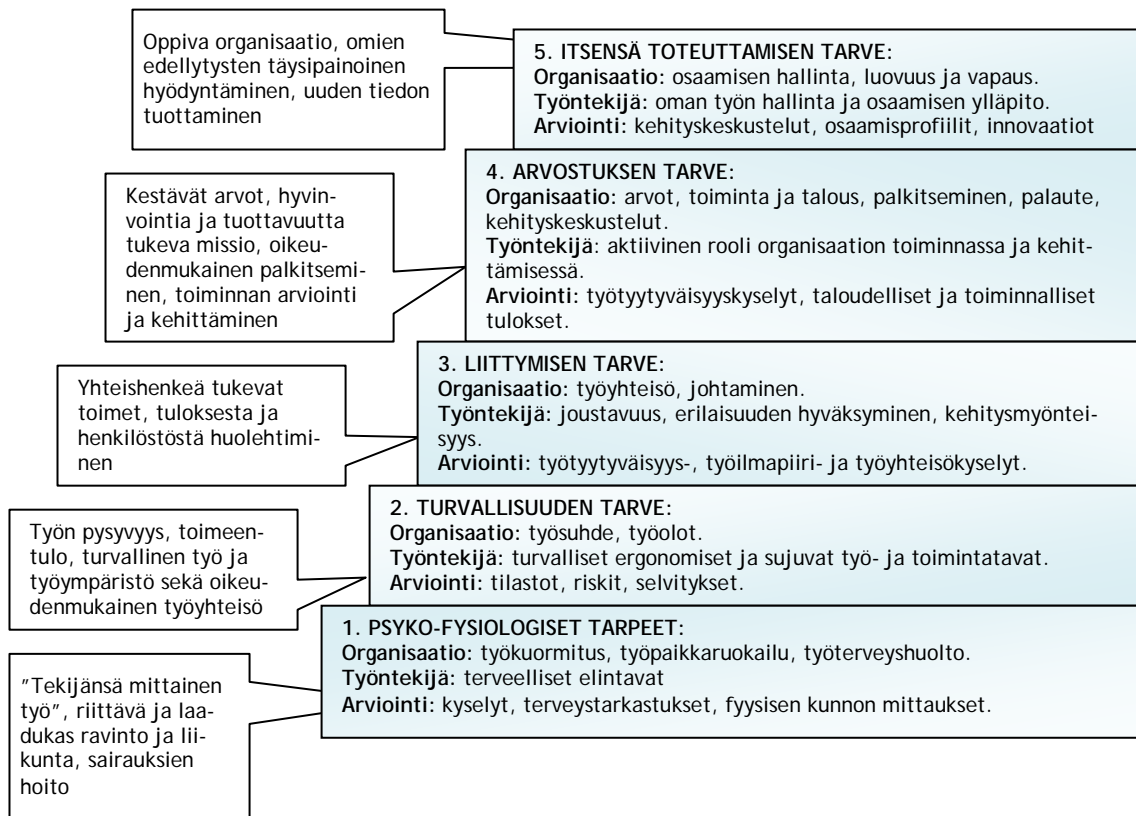


Kuvio 13. Vastaajan oma arvio työhyvinvoinnistaan (Hyrja Oy 2010, 14).

Kuviosta 13 voidaan päätellä, että suurin osa henkilöstä on sitä mieltä, että he voivat hyvin omassa organisaatiossaan, mikä on positiivinen asia organisaatiota ajatellen. Se kuvaa, että Hyria Oy pyrkii huolehtimaan henkilöstöstään. Ainoa kriittinen kommentti raportissa on, että aikuiskoulutuksen puolella työhyvinvointinsa arvioi melko tai erittäin huonoksi 30% vastaajista. Tässä kohdin johdon tulisi pohtia syitä tähän arvioon. Onko kyse oman organisaation menettelytavoista vai johtuuko se kenties opiskelijamateriaalista, heidän asenteistaan ja vaatimuksistaan. (Hyrja Oy 2010, 14.)

Kinnusen ja Saarikosken mukaan ihmisen hyvinvointi on kokonaisvaltainen asia, joka koostuu psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Työhyvinvointiin on kiinnitetty viime vuosien aikana huomiota, koska työelämä on kokenut valtavia muutoksia viimeisten parinkymmenen vuoden aikana. Paineiden määrä työpaikoilla on lisääntynyt ja ylimääräisen vapaa-ajan ottaminen on monellekin mahdotonta taloudellisista syistä. Kuitenkin työhyvinvointiin

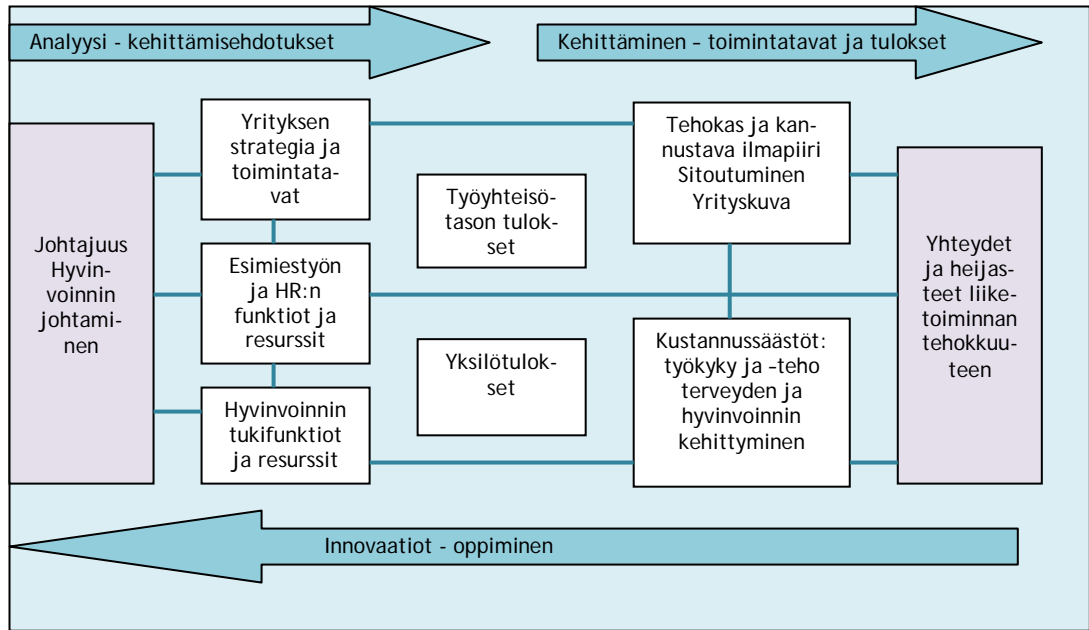
panostaminen kannattaa, koska esimerkiksi työuupumus maksaa tutkijoiden mukaan huomattavasti enemmän kuin, mitä tällä hetkellä työhyvinvointiin panostetaan. Ahkeran työnteon vaikutukset eivät vaikuta pelkästään yksilöön itseensä vaan myös koko perheeseen ja sitä kautta yhteiskuntaan. Perheen ja kotien tehtävistä osa on ulkoistettu ja myös yhteiskunta on tullut tässä asiassa vastaan verotuksessa annettavilla huojennuksilla. Kuitenkin edellä mainitut palvelut ovat mahdollisia keski- ja hyvätuloisilla, mutta pienempiin tuloluokkiin kuuluvilla henkilöillä tämän kaltaiseen järjestelyyn ei ole mahdollisuutta. Kuitenkin työhyvinvointi on tärkeä sekä yksilölle itselleen että organisaatiolle, koska se tuottaa huipputulosta ja lisäarvoa. Kuviossa 14 on esitetty portaikon muodossa työhyvinvointia ja sen rakentumista samaan tapaan kuin Maslowin tarvehierarkiassa. Kuvio osoittaa, että mitä huonommassa kunnossa ensimmäinen ja toinen porras on, sitä vaikeampi on kehittää muita portaita. Kuvio havainnollistaa, kuinka moninaiset tarpeet ihmisellä on niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisesti. (Kinnunen & Saarikoski 2006, 107-111.)



Kuvio 14. Työhyvinvoinnin portaat (Kinnunen & Saarikoski 2006, 111).

### 3.1 Työelämän kehittäminen

Hyvinvoinnin johtamisen mallissa kootaan organisaatiossa usein pirstaleina ja ilman vastuita olevat terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät toiminnot selvään viitekehikseen (kuvio 15).



Kuvio 15. Hyvinvoinnin johtamisen malli (Hyppänen 2010, 254)

Työhyvinvoinnin johtaminen ja strateginen hyvinvointi aiheuttavat kustannuksia. Kansantaloudelle syntyy 25 miljardin euron menot vuosittain sairauspoissaoloista, tapaturmista ja enenaikaisesta eläköitymisestä. Yritysten ja julkisen talouden pitäisi lisätä rahoitustaan työhyvinvointiin, jotta kustannukset saataisiin pienemmään. Hyppänen näkee keskeisinä ohjaavina tekijöinä KELAN, ASLAK- ja TYKY-toiminnan eri organisaatioissa puhuttaessa työkykyyn ylläpitämisessä ja työurien pidentämisessä. (Hyppänen 2010, 259-260.)

Sosiaali- ja terveysministeriön alaisena toimii Työterveyslaitos, joka on perustettu vuonna 1945 ja on työterveyden ja työsuojelun tutkimus- ja asiantuntijalaitos. Se tutkii, jakaa tietoa, tarjoaa asiantuntijapalvelua ja kouluttaa. Työterveyslaitos tekee yhteistyötä yritysten, työmarkkinajärjestöjen, ministeriöiden, työsuojelu- ja työterveysviranomaisten, työterveyshuollon, työsuojeluorganisaatioiden, korkeakoulujen, oppilaitosten ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Työturvallisuuskeskus kehittää työhyvinvointia ja tuottavuutta samanaikaisesti. (Hyppänen, 2010, 262-263).

### 3.1.1 Johtaminen osana työhyvinvointia

Juutin mielestä organisaatiot ovat perustuneet hierarkkiseen johtamismalliin, joka ei toimi enää tieto- ja osaamisyhteiskunnan nopeissa muutoksissa. Tämä asettaa vaatimuksia henkilöstön jaksamiselle ja tulokselliselle toiminnalle. Luovuus, innovatiivisuus ja osaaminen ovat valtteja tietoyhteiskunnassa. Ne vaativat uudenlaista organisoitumista, kuin mitä perinteisesti on totuttu näkemään. Ristiriitoja aiheuttaa perinteisen ja uudenlaisen organisoitumisen kulttuurien yhteentörmäys. Perinteisen ja uudenlaisen organisaation välinen yhteentörmäys ai-

heutuu, kun uudenlainen organisoituminen on pyritty laittamaan perinteiseen kulttuuriin. Taulukossa 5 on havainnollistettu tehokkuuden ja innovatiivisuuden välistä ristiriitaa. (Juuti 2006, 77-79.)

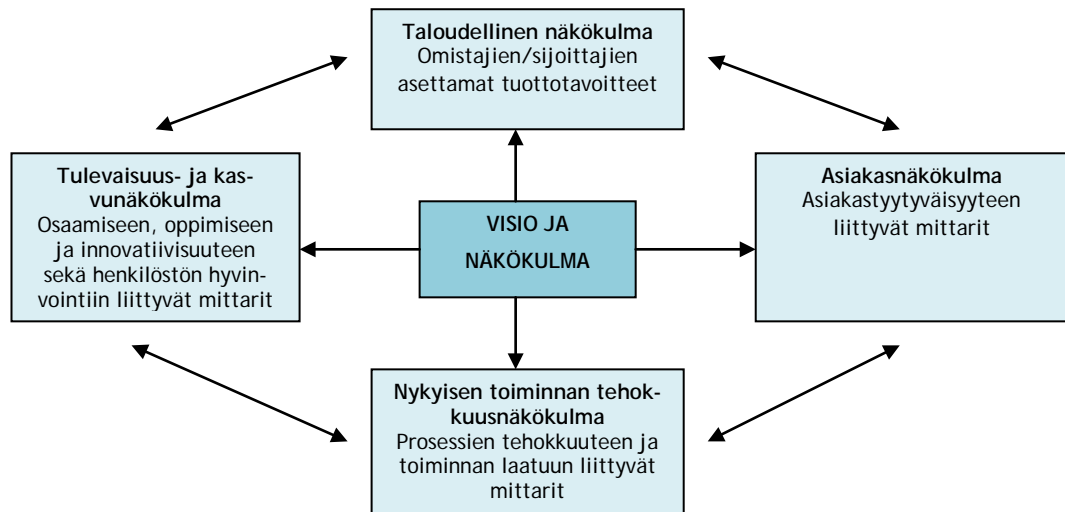
	PERINTEINEN	UUDENLAINEN
<b>Tekniikka</b>	Mekaaniset koneet	Tietojärjestelmät Keinoympäristö
<b>Toimintaa ohjaava koodisto</b>	Paljon yksityiskohtaisia sääntöjä	Vähän sääntöjä Paljon liikkumatilaa
<b>Rutiinit</b>	Tehokkuus Standardisointi	Asiakkuus Paljon tiedonhakua
<b>Taidot</b>	Rajattuja	Osaaminen keskeistä
<b>Ensisijaista</b>	Tehokkuus	Innovaatiot

Taulukko 5. Perinteinen ja uudenlainen organisoituminen (Juuti 2006, 79).

Ristiriita heijastuu myös johtamiseen. Monesti esimiehet pitäytyvät perinteisessä johtamismallissa. Asiantuntijat kokevat kuilun syvenevän innovatiivisen ja tuloskeskeisen toimintatavan välillä. Vaikka esimies tiedostaisi tämän ongelman olemassaolon ja pyrkisi tasoittamaan kuilua kahden erilaisen johtamismekanismin välillä, saattaa henkilöstö kuormittua siitä huolimatta, koska globalisaatio ja markkinakeskeisyys ovat lisänneet epävarmuutta työmarkkinoilla. Eri tutkimuksissa on havaittu, että tällainen tilanne on yksilölle erittäin kuluttava tila. (Juuti 2006, 80.)

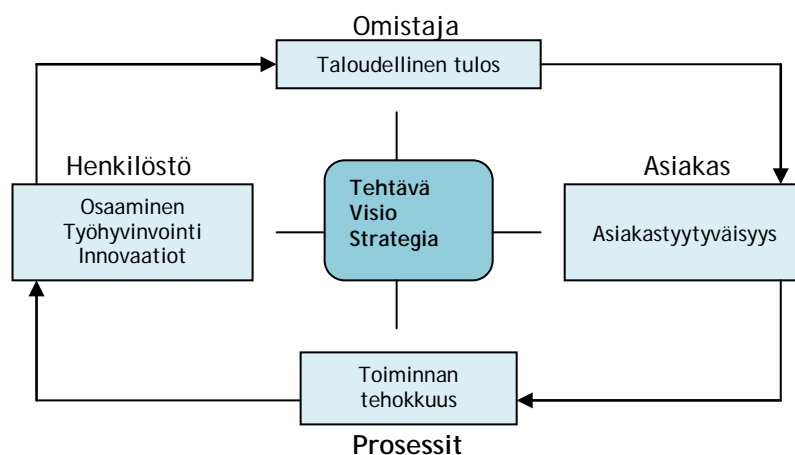
Johdon toimintaan ilmapiirikyselyssä suhtauduttiin Hyria Oy:ssä osittain kriittisesti. Kyselyn mukaan luottamus johtoon ja johdon yleiseen toimintaan koettiin kolmijakoisesti. Kolmannes vastaajista oli tyytyväisiä, kolmannes oli tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä ja yhdellä kolmasosalla ei ollut mielipidettä asiasta. Myöskin tiedonkulkua johdolta henkilöstölle piti hyvänä vain runsas kolmannes. Tästä voi päätellä, että johdolla on tässä asiassa kehittämistarpeita. Koska tämä tutkimus on tehty noin vuosi sitten, kehitystä on varmaankin tapahtunut ja toimintamenetelmiä uudistettu ja kehitetty. (Hyria Oy 2010, 9.)

Johtamisella on keskeinen rooli työyhteisön hyvinvoinnissa. Juutin mukaan hyvä johtaminen tukee henkilöstön työskentelyä ja luo edellytyksiä työssä onnistumiselle. Keskusteleva johtaminen luo menestystä korkeatasoiselle osaamiselle, koska nykyiset organisaatiot toimivat ja menestyvät työntekijöiden innovatiivisuuden ja luovuuden varassa. Innovatiiviset organisaatiot luovat uusia tuotteita ja palveluita koko ajan muuttuvilla mielikuvien markkinoilla. Esi- miesten tulisi kyetä herkästi aistimaan työntekijöiden välisiä monimutkaisia prosesseja ja luomaan näkemyseroista dynaamista voimaa organisaation menestykseksi. Esimiehen tulisi kyetä mieltämään oma tehtävänsä henkilöstönsä osaamisen vaalijoina ja sujuvan työn luojina. (Juuti 2006, 83-85.)



Kuvio 16. Tasapainotettu tuloskortti (Ojala & Ahonen 2003, 43).

Tasapainoitettu tuloskortti (kuviokuva 16) on yksi yleisempiä johtamismallin pohjia. Uudet johtamismallit ilmentävätkin nykyään tasapainoitettua tulostavoitetta. Taloudellinen näkökulma palvelee omistajatavoitteita eli tuottoja sijoitetulle pääomalle. Toiminnan tehokkuusnäkökulma palvelee tehokkuuteen ja kasvuun liittyviä odotuksia. Asiakasnäkökulma tarkastelee asiakastytyvääsyyttä. Jos asiakastytyvääisyys heikkenee, heijastuu se nopeasti taloudelliseen tulokseen ja omistajatytyvääisyyteen. Myös prosessien kehittämisen tulee seurata asiakkaiden muuttuvia tarpeita. Pelkästään ammattitaidon ja osaamisen ylläpito ei riitä, vaan tarvitaan toimiva työyhteisö, jossa työntekijät ovat luovia ja kehittävät työtään. Osaamisella ja työhyvinvoinnilla taataan tehokkaat, uusiutuvat ja ajan tasalla olevat prosessit. Näin asiakkaat saavat kustannustehokkaasti ja laadukkaasti tuotettuja tavaroita ja/tai palveluita. Tyytyväiset asiakkaat taas takaavat tasaisen tuloskehityksen. Valitettavasti kuitenkin laskusuhdanteessa leikataan usein työhyvinvointi-investoinneista ja heikennetään tulevaisuuden menestystekijöitä. (Ojala & Ahonen 2003, 42-44.)



Kuvio 17. Työhyvinvoinnin vaikutus yrityksen tulokseen ja menestyksen itseään vahvistava kehä (Ojala & Ahonen 2003, 44).

Kuvio 17 kuvaa sitä, että työhyvinvointi vaikuttaa taloudelliseen menestykseen tulevaisuudessa ja samalla se luo edellytykset kestäväan kilpailukykyyn, kasvuun ja menestykseen (Ojala & Ahonen 2003, 44).

Juuti mukaan työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisen taustalla on jokaisen työntekijän hyvinvoinnin kehittäminen. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisen on otettava huomioon fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen puoli. Kehittämistyössä ei voi unohtaa työntekijän ja työn välistä suhdetta. Työntekijälle on parasta mielekäs työ, jonka olisi oltava riittävän kiinnostavaa, itsenäistä, haastavaa ja kehittävää. Työstä tulisi antaa myös myönteistä palautetta. Saavuttaakseen menestystä organisaation ja sen esimiesten tulisi kehittää yksilöitä heidän omassa työssään tukemalla ja kannustamalla. Onnistuneessa johtamisessa työyhteisössä työskentelevät henkilöt pystyvät viestimään omia kokemuksiaan ja johtaja kykenee ikään kuin saattamaan henkilöt saman tunnemaiseman sisälle. (Juuti 2006, 86-89.)

### 3.1.2 Esimiestyö osana työhyvinvointia

Karppasen mukaan kova johtaminen on esimiesten itsensä näkökulmasta ja tulostavoitteiden kannalta parempi tapa johtaa kuin pehmeä johtaminen, koska työt on saatava ajoissa valmiiksi ja nopeammin, laadukkaammin ja halvemmalla kuin kilpailijat. Nykyaikana tuottavuuden näkökulma on korostunut yrityksiä ja kilpailukykyä ajatellen. Kovassa johtamisessa huomioidaan vain tulokset, markkinat ja tuottavuus. Inhimillisuus ja henkisen hyvinvoinnin säilyminen ovat toissijaisia, jos verrataan tehokkuutta ja hyvinvointia. Karppasen mukaan hyvin moni työntekijä kokee, että hyvinvointimittaukset ja niiden tulokset jäävät lähinnä "käytäväkusteluiksi" eikä niiden suhteen tehdä käytännössä mitään. Pehmeä johtaminen huomioi henkilöstön fyysiset ja henkiset voimavarat. Kukaan ei kuitenkaan kiistä sitä tosiasiaa, etteivät työhyvinvointi parantaisi tuottavuutta. Elinkeinoelämän tutkimuksen mukaan 85 % vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikkojen paine lisää loppuun palamisen riskiä. (Karppanen 2006, 155-156.)

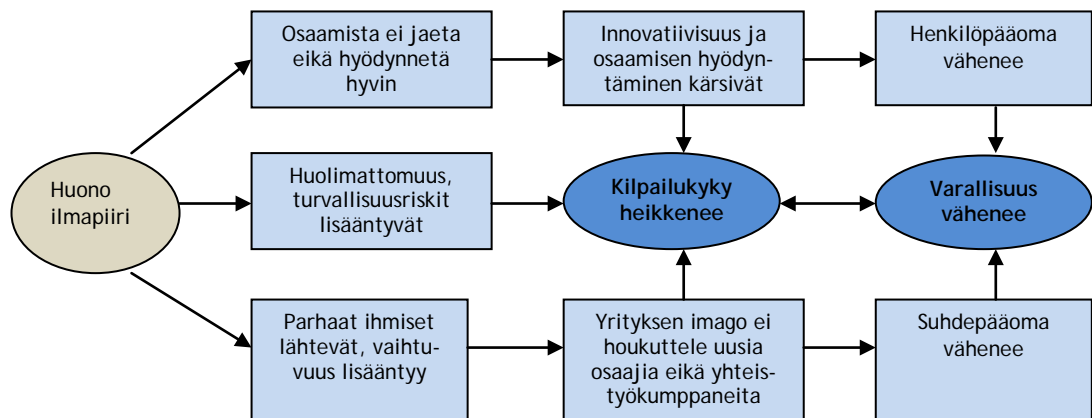
Työhyvinvointia on vaikea mitata eikä yhtenäistä mittaristoa ole luotu. Työn jatkuvuus, sen mielenkiintoinen sisältö, henkinen turvallisuus, stressin määrä, lähiympäristön ilmapiiri ja oman esimiehen asenne koetaan kuitenkin tärkeimmiksi tekijöiksi hyvinvointia mitattaessa. Mittausten vaikeus ei liene pääsyy siihen, ettei alaisten henkiseen hyvinvointiin panosteta. Suurin syy lienee, ettei esimieskään pysty vaikuttamaan tuottavuuspaineisiin. Myös tehokkuuden kasvattaminen on yksi syy. Myöskään kokonaisten tuotantolaitosten siirtoon johonkin kolmansiin maihin ei esimies pysty vaikuttamaan. Työn sisältöön ei useinkaan pystytä vaikuttamaan, koska ne ovat osana tiettyä prosessia ja työntekijät joutuvat työskentelemään koneiden tahdissa. Henkinen hyvinvointi vaihtelee ajoittain ja kiusaamista ja pelottelua esiintyy alasta riippuen jonkin verran, joissakin jopa 20%. Suomalaiset sitoutuvat voimakkaasti



työhönsä ja monet uhraavat jopa perheensä työlle. Lisäksi vanhakantainen uskomus, että työnantajalla on oikeus ottaa henkilöstöstään kaikki irti, lisää stressin tuntemusta.

Työilmapiiriin vaikuttavat kaikki ne ihmiset, joiden kanssa työskennellään. Huono työilmapiiri estää uuden luomisen ja osaamisen jakamisen, joka aiheuttaa sen, ettei synny lisäarvoa asiakkaan näkökulmasta (kuvio 18) (Ojala & Ahonen 2003, 67).

Ryhmä- ja tiimityöstä on haettu jo jonkin aikaa lisäarvoa, mutta totuus lienee, että vain harvat ryhmät toimivat kunnolla. Vapaat keskustelut tiimien eri henkilöiden välillä lisäävät luovuutta ja hyvää työilmapiiriä. Esimiehen tehtävänä on päättää työteon vapauksista. Yritysjohdolla ja esimiellä on tärkeä rooli luottamuksen ja oikeanlaisen ilmapiirin luomisessa. (Karppanen 2006, 156-161.)



Kuvio 18. Huonon työilmapiirin seuraamuksia (Ojala & Ahonen 2003, 68.)

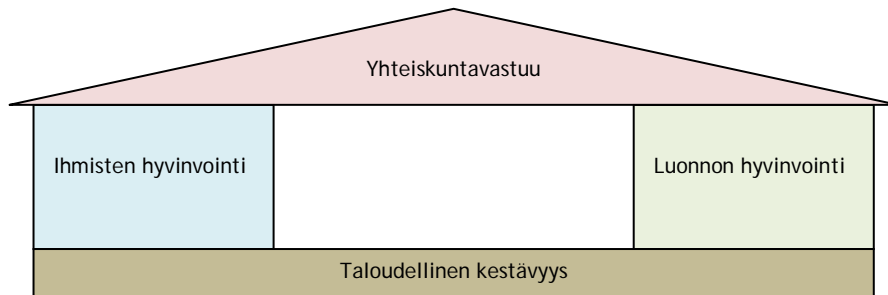
Kuten kuvio 18 voimme havaita, huono ilmapiiri vaikuttaa tiedon ja osaamisen kulkuun organisaatiossa. Organisaatio kärsii henkisen pääoman vähenemisestä ja sen kilpailukyky markkinoilla heikkenee ja tulos huononee. Lopputuloksena henkilöstö, yritys ja omistajat menettävät sekä rahallisesti että henkisesti, mikä ei liene minkään yrityksen tavoite.

Tuottavuuden kehittäminen on tällä hetkellä yrityksissä etusijalla. Työhyvinvointia on pyritty lisäämään lainsäädäntöteitse, tiimitoiminnoilla, ohentamalla organisaatiota, yrityksen arvoilla sekä huolehtimalla henkilöstöstä. Kuitenkin henkilöstöstä huolehtiminen jää useinkin esimiehen vastuulle. (Karppanen 2006, 161.)

### 3.2 Yhteiskuntavastuu - mitä se on?

Yritysten ja yhteisöjen yhteiskuntavastuu pohjautuu YK:n Rio de Janeirossa määrittelemään kestävä kehityksen käsitteeseen, joka on organisaatioiden vastuullisuusalueiden yhtäaikaista ja tasapainosta hallintaa. Vastuullisuusalueilla tarkoitetaan taloudellista, sosiaalista ja ekologista vastuuta, jotka kaikki kolme vaikuttavat toisiinsa. Yhteiskuntavastuuta kuvaa kuvio 19,

jossa on huomioitu taloudellinen kestävyys sekä ihmisen ja luonnon hyvinvointi. (Vauhkonen 2006, 61-62).



Kuvio 19. Yhteiskuntavastuun elementit (Vauhkonen 2006, 62).

Myös EU:n piirissä on valmisteltu ohjeistusta, jonka mukaan yli 250 henkilön tai yli 4 miljoonan euron liikevaihdon omaavat yritykset joutuisivat kertomaan, miten ovat hoitaneet sosiaalisen- ja ympäristövastuunsa. (Ojala & Ahonen 2003, 47).

Sidosryhmät vaativat pitkän aikavälin suunnittelua, laajakatseisuutta ja organisaatioiden läpinäkyvyyttä. Odotukset eivät kohdistu pelkästään yrityksiin vaan myös julkisyhteisöihin. Organisaatiot raportoivat vastuullisuudestaan joko erillisenä raporttina tai osana virallista tilinpäätöksen toimintakertomusta. Vauhkonen mielestä yhteiskuntaraportista on tullut moraalinen lupa taloudelliseen menestykseen - ja samalla lupa olla välittämättä sosiaalisesta ja ekologisesta vastuusta. (Vauhkonen 2006, 62.)

Yhteiskuntavastuu ei ole uusi sana tai ilmiö, vaan sitä on harjoitettu jo teollistumisen alkuvaiheista alkaen, vaikkei sitä sillä nimellä kutsuttukaan. Se liittyykin jo vakiintuneisiin käytäntöihin henkilöstöpolitiikassa ja hallintotavoissa. Nykyään yhteiskuntavastuusta puhutaan joukkoyrittämisen yhteydessä. Uutisoinnin kapea-alaisuudesta johtuen välittyy kuva, jossa henkilöstö on tuotannon tekijä, jota liikutellaan lyhyen tähtäyksen voittojen tavoittelussa. Vesterinen ym. ovat sitä mieltä, että näin voi tapahtua varsinkin pörssiyrityksissä, joissa pyritään maksimoimaan optiotulot. Kuitenkin irtisanomiset voivat olla ainoa keino taata yrityksen kannattava toiminta. (Vauhkonen 2006, 63-64.)

#### 4 Työhyvinvointia säätelevä lainsäädäntö

Työkyvyn ylläpitämisestä ja työhyvinvointia koskevat muun muassa seuraavat lait ja asetukset:

- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/2001

- Kansanterveyslaki 66/1972; työterveyshuoltoa koskevat pykälät: 5 § ja 6§
- Laki yksityisestä terveydenhuollosta 152/1990
- Henkilötietolaki 523/1999
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004

Edellä mainittuja lakeja ja asetusta käsitellään tässä tapauksessa tarvittavin ja soveltuvin osin, ei yksityiskohtaisesti. Asiasta on neuvoteltu myös Hyria Oy:n edustajan kanssa. Kela 2009. Lait ja asetukset. Viitattu 6.9.2010.

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/2207081455KP?OpenDocument>.

#### 4.1 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolain 1. luvun 1 §:ssä säädetään minimivaatimukset, jotka työnantajan on täytettävä järjestäessään työterveyshuoltoa ja sen toteuttamista. Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon tulee yhdessä sanatarkasti Työterveyshuoltolain mukaan edistää:

1. työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
2. työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
3. työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja
4. työyhteisön toimintaa.

Työterveyshuoltolaki määrittelee 3 §:ssä eri henkilöiden tai toimijoiden tai asioiden vaatimuksesta tai merkityksistä. Laissa tarkoitetaan:

1. *työterveyshuollolla* työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä
2. *työkykyä ylläpitävällä toiminnalla* yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä
3. *työterveyshuollon palvelujen tuottajalla* sitä organisaatiota tai henkilöä, joka tämän lain 7 §:n mukaisesti huolehtii työnantajan järjestettäväksi kooluvasta tai työnantajan vapaaehtoisesti järjestämästä työterveydenhuollosta

4. *työterveyshuollon ammattihenkilöllä* terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitettua terveydenhuollon ammattihenkilöä, jolla on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys tai muun laillistetun lääkärin taikka terveydenhoitajan pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus
5. *työterveyshuollon asiantuntijalla* henkilöitä, joilla on fysioterapeutin tai psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta taikka työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta ja joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys
6. *huumausainetestillä* huumausainelain (373/2008) 3 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetun huumausaineen käytön selvittämiseksi tehtyä testiä sekä testin perusteella laadittua selvitystä siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin; (30.5.2008/1003)
7. *hyvällä työterveyskäytännöllä* työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämässä noudatettavia yleisiä periaatteita siten kuin tässä laissa säädetään sekä ottaen huomioon työterveyttä koskeva tietämys ja kokemus ja työterveyshuollon yleiset periaatteet.

Työterveyshuoltolain 2. luvussa määrätään työterveyshuollon järjestämisestä työnantajan kustannuksella siten, että työntekijöiden työstä tai työolosuhteista johtuvat terveysvaarat ja -haitat ehkäistään sekä edistetään työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Työterveyshuolto tulee järjestää siinä laajuudessa kuin tarve edellyttää. Edelleen samassa luvussa säädetään, että ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee olla ammatillisesti riippumattomia työnantajista, työntekijöistä ja heidän edustajistaan. Työnantajan ja palvelun tuottajan välillä on tehtävä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt, palvelujen sisältö ja laajuus. Olosuhteiden muuttuessa sopimusta on tarkistettava. Työnantaja voi järjestää työterveyspalvelut terveyskeskukselta, järjestämällä työterveyspalvelut itse tai yhteistyössä toisten työnantajien kanssa tai hankkimalla palvelut työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä. Työnantajalla on oikeus korvaukseen työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista siten kuin sairausvakuutuslaissa (364/1963) siitä säädetään.

Työterveyshuoltolain 3. luvussa säädetään eräistä työnantajan ja työntekijöiden velvollisuuksista. Työnantajan tulee ottaa huomioon hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti seuraavia asioita:

1. työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen
2. työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen sekä työntekijöiden terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn selvittäminen
3. toimenpide-ehdotukset
4. tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus
5. vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen
6. yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivaikkuuksen, sosiaalihuollon ja työsuojeluviranomaisten kanssa
7. osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun avun järjestämiseen
8. mahdollinen kuntoutustarpeen selvittäminen

Työntekijä ei voi kieltäytyä osallistumasta terveystarkastuksiin työhön sijoitettaessa eikä työn keston aikana. Laki määrittelee, että terveystarkastukset suoritetaan yhteisymmärryksessä siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) mukaan säädetään sekä arvioida ja seurata työterveyshuollon toiminnan laatua ja vaikuttavuutta.

Työterveyshuoltolain 4. luvussa säädetään, että työnantajalla on velvollisuus antaa tietoja työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä ja työpaikan olosuhteista. Työntekijän on taas puolestaan pyynnöstä annettava työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tietoja havaitsemistaan terveyden vaaraa aiheuttavista tekijöistä työpaikallaan. Työterveyshuollon palvelujen tuottajan on annettava tietoja sekä työntekijöille että työnantajalle työssä tai työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista. Lisäksi työntekijälle on annettava tietoja terveystarkastuksista sekä niissä esiintyneistä tuloksista, tulkinnoista ja työterveyden huollon muusta sisällöstä. Työnantajalle, työpaikan työsuojelutoimikunnalle ja työsuojeluvaltuutetulle on annettava tietoja siltä osin, kuin ne tarpeellisia työntekijöiden terveyden ja työpaikan olosuhteiden kehittämisen kannalta.

#### 4.2 Muita työterveyshuoltoon liittyviä lakeja

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuollon käytännön perusteista

Valtioneuvoston asetus antaa yksityiskohtaisempia määräyksiä työterveydenhuollon järjestämisestä. Asetus määrää, että työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee käyttää tieteellisesti tai kokemukseen perustuvia parhaita, tarkoituksenmukaisia ja luotettavia menetelmiä. Lisäksi niiden tulee olla tehokkaita ja vaikuttavia. Työpaikkaselvityksen tulee

sisältää työn, työympäristön ja työyhteisön terveysvaarojen ja -haittojen tunnistus, arviointi sekä ehdotus niiden parantamiseksi. Työpaikkaselvitys tulee tehdä ja tarkistaa määräajoin. Työkykyä ylläpitävä toiminta tulee toteuttaa ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein, ja sen tulee sisältää työkyvyn ylläpito, tukeminen ja edistäminen sekä terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy. Edelleen asetuksessa säädetään, että työterveydenhuollon tulee osallistua työpaikan ensiavun järjestämiseen. Lisäksi työterveyshuollon tulee arvioida laatua seuraamalla toimenpiteiden vaikuttavuutta työympäristössä ja -yhteisössä, työtapaturmia ja ammattitauteja, työkykyä ja sairauspoissaoloja, omia toimintatapojaan, tavoitteiden ja toimenpideehtotusten toteutumista sekä asiakastytyväisyyttä.

#### Kansanterveyslaki

Kansanterveyshuoltolaki määrittelee melkein kokonaisuudessaan kansanterveystyötä kuntatasolla. Poikkeuksena ovat työterveyshuoltoa koskevat maininnat lain 14 §:ssä 7 momentissa:

”tuottaa kunnan alueella sijaitsevilla työ- ja toimintapaikoissa työskenteleville työntekijöille työnantajan järjestettäväksi työterveyshuoltolain 12 §:ssä tai muissa säädöksissä säädettyjä ja niiden nojalla määrättyjä työterveyshuoltopalveluja”

Edelleen saman lain 15 §:ssä sanotaan, että kunta voi sopia alueellaan toimivan työnantajan kanssa siitä, että kunnan työterveyskeskus järjestää työterveyslain 14 §:ssä tarkoitettuja sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja.

#### Laki yksityisestä terveydenhuollosta

Työnantajalla on mahdollisuus ostaa työterveyshuoltopalvelua yksityiseltä sektorilta. Laki vaatii, että terveydenhuollon palvelun tarjoajalla on asianmukaiset tilat ja laitteet, jotka terveyslautakunta tarkistaa ennen käyttöönottoa, sekä henkilökunta. Lisäksi toiminnan on oltava lääketieteellisesti asianmukaista ja potilasturvallisuus on huomioitava. Palvelun tarjoajalla on oltava lääninhallituksen lupa. Jos palvelun tuottaja lopettaa toimintansa, on asiakirjat siirrettävä paikkaan, joka on joko lakisääteinen tai lääninhallituksen hyväksymä. Palvelun tuottajan henkilökuntaa sitoo vaitiolovelvollisuus asiakkaiden terveydentilasta, hoidoista tai toimenpiteistä, jotka ovat tulleet heidän tietoonsa palvelussuhteen aikana. Vaitiolovelvollisuus säilyy työsuhteen loppumisen jälkeen. Mikäli palveluntuottaja rikkoo lakia, voi lääninhallitus keskeyttää ja peruuttaa toimiluvan.

## 4.3 Työntekijän tietosuojaja

### 4.3.1 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolain mukaan työntekijän tietoja ei saa antaa eikä luovuttaa ellei työntekijä ole antanut suostumustaan. Työterveyslääkäri saa kuitenkin antaa salassa pidettäviä tietoja työnantajalle, jos ne koskevat töitä, joista aiheutuu erityistä vaaraa terveydelle, ovat työsuojelutoiminnan kannalta tarpeen tai jos työntekijä on tehnyt terveydelle vaarallista työtä tai on siirtymässä senkaltaiseen työhön. Työnhakijalla tai -tekijällä on oikeus saada huumausai-  
netestitulokset, joka on varmistettava laatuvalvotussa laboratoriossa, kirjallisena. Todistus on annettava työntekijälle itselleen edelleen toimitettavaksi työnantajalle. Sosiaali- ja terveysministeriöllä tai sen määräämällä asiantuntijalaitoksella on oikeus saada tietoja työterveys-  
huolloista, mikäli se on tarpeellista viranomaishoitotoimenpiteiden kannalta. Työterveyshuol-  
lon tai työturvallisuusmääräysten rikkomisesta on käytäntönä sakkorangaistus.

### 4.3.2 Henkilötietolaki

Henkilötietolain tarkoituksena on suojata yksityiselämää ja yksityisyyden perusoikeuksia henkilöitä käsiteltäessä sekä kehittää ja edistää hyvää tietojenkäsittelytapaa. Henkilötietolaki määrittelee, mitä seuraavilla käsitteillä tarkoitetaan:

- 1) *henkilötiedolla* kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksi-  
aan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä  
tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi
- 2) *henkilötietojen käsittelyllä* henkilötietojen keräämistä, tallettamista, jär-  
jestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista,  
yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin  
kohdistuvia toimenpiteitä
- 3) *henkilörekisterillä* käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöis-  
tä muodostuvaa henkilötietoja sisältävää tietojoukkoa, jota käsitellään osin tai  
kokonaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla taikka joka on järjestetty  
kortistoksi, luetteloksi tai muulla näihin verrattavalla tavalla siten, että tiettyä  
henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää helposti ja kohtuuttomitta kustannuk-  
sitta
- 4) *rekisterinpitäjällä* yhtä tai useampaa henkilöä, yhteisöä, laitosta tai säätiö-  
tä, jonka käyttöä varten henkilörekisteri perustetaan ja jolla on oikeus määrätä  
henkilörekisterin käytöstä tai jonka tehtäväksi rekisterinpito on lailla säädetty
- 5) *rekisteröidyllä* henkilöä, jota henkilötieto koskee

6) *sivullisella* muuta henkilöä, yhteisöä, laitosta tai säätiötä kuin rekisteröityä, rekisterinpitäjää, henkilötietojen käsittelijää tai henkilötietoja kahden viimeksi mainitun lukuun käsittelevää

7) *suostumuksella* kaikenlaista vapaaehtoista, yksilöityä ja tietoista tahdon ilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn.

Henkilötietolakia sovelletaan Suomen alueella tai muutoin Suomen oikeudenkäytön piirissä. Henkilötietoja tulee käsitellä laillisesti, noudattaa huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa siten, ettei rekisteröidyn yksityisyyden suojaa tai perusoikeuksia rajoiteta ilman laissa säädettyä perustetta. Myös henkilötietojen kerääminen tulee olla perusteltua. Henkilötietojen käsittelyn yleisiä periaatteita ovat muun muassa rekisteröidyn antama suostumus, rekisteröidyn pyynnöstä, jos käsittely on laissa määrätty tehtävän tai velvoitteen perusteella, asiakas- tai palvelusuhteen vuoksi (yhteysvaatimus). Laki määrittelee, että rekisteröitävien henkilötietojen tulee olla tarpeellisia (tarpeellisuusvaatimus). Henkilötiedot eivät myöskään saa olla virheellisiä, epätäydellisiä ja vanhentuneita (virheettömyysvaatimus). Henkilörekisterinpitäjän tulee laatia rekisteriseloste, josta ilmenee rekisterinpitäjän tai tämän edustajan nimi ja yhteystiedot, henkilötietojen käsittelyn tarkoitus, kuvaus rekisteröityjen tiedoista, kenelle tai keille tietoja luovutetaan ja kuvaus rekisterin suojauksesta.

Henkilötietolaki säättää arkaluontoisiin tietoihin kuuluviksi henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteet tai niihin verrattavat toimet ja henkilön sosiaalihuollon tarpeen tai hänen saamansa sosiaalihuollon palvelut, tukitoimet ja muut sosiaalihuollon etuudet.

Poikkeuksina edellä olevaan on säädetty saman lain 12 §:ssä seuraavaa. Se ei estä

1) terveydenhuollon toimintayksikköä tai terveydenhuollon ammattihenkilöä käsittelemästä näiden tässä toiminnassa saamia tietoja rekisteröidyn terveydentilasta, sairaudesta tai vammaisuudesta tai häneen kohdistetuista hoitotoimenpiteistä taikka muita rekisteröidyn hoidon kannalta välttämättömiä tietoja

2) vakuutuslaitosta käsittelemästä vakuutustoiminnassa saatuja tietoja vakuutetun ja korvauksenhakijan terveydentilasta, sairaudesta tai vammaisuudesta taikka häneen kohdistetuista hoitotoimenpiteistä tai niihin verrattavista toimita taikka sellaisia tietoja vakuutetun, korvauksenhakijan tai vahingon aiheuttajan rikollisesta teosta, rangaistuksesta tai muusta rikoksen seuraamuksesta, jotka ovat tarpeen vakuutuslaitoksen vastuun selvittämiseksi



3) sosiaalihuollon viranomaista tai muuta sosiaalihuollon etuuksia myöntävää viranomaista, laitosta tai yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajaa käsittelemästä kyseisen viranomaisen, laitoksen tai palvelujen tuottajan toiminnassaan saamia tietoja rekisteröidyn sosiaalihuollon tarpeesta tai hänen saamistaan sosiaalihuollon palveluista, tukitoimista tai hänelle myönnetystä muista sosiaalihuollon etuuksista taikka muita rekisteröidyn huollon kannalta välttämättömiä tietoja.

Henkilötunnusta saa lain mukaan käsitellä rekisteröidyn suostumuksella, laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi ja rekisteröidyn tai rekisterinpitäjän oikeuksien ja velvollisuuksien toteuttamiseksi. Lisäksi jokaisella on oikeus saada tarkistaa omat rekisteröidyt tietonsa. Tarkastusoikeudessa ja tietojen saannissa on rajoituksia, jos ne aiheuttaisivat esimerkiksi vaaraa henkilön terveydelle tai hoidolle taikka aiheuttaisivat vaaraa valtiolle, ns. valtiolliset syyt. Rekisterinpitäjän on myös oikaistava tai korjattava virheelliset tiedot viivytyksettä sekä estettävä virheellisten tietojen leviäminen, jos virheellinen tieto vaarantaa henkilön yksityisyyden suojaa tai hänen oikeuksiaan.

Henkilötiedot on suojattava asiaankuuluvalla tavalla siten, etteivät ne esimerkiksi tuhoudu, muutu tai joudu asiattomien käsiin. Henkilöltä, joka käsittelee henkilötietoja, vaaditaan vaitiolovelvollisuutta käsittelemistään ja saamistaan tiedoista. Henkilötietoja, joita ei enää tarvita, on hävitettävä tai arkistoitava. Arkistoinnista on säädetty erikseen. Henkilötietojen automaattisesta käsittelystä on tehtävä erillinen ilmoitus tietosuojavaltuutetulle. Tietosuojavaltuutettu antaa henkilörekistereitä koskevia ohjeita ja neuvontaa. Tietosuojavaltuutetulla on oikeus tarkastaa ja saada rekisteritietoja, jotka ovat tarpeen henkilötietojen lainmukaisuuden valvonnassa, eikä häntä koske näin ollen salassapitosäännökset. Henkilörekisterin pitäjä on velvollinen korvaamaan taloudellisen tai muun vahingon, joka on aiheutunut rekisteröidylle lainvastaisesta henkilötietojen käsittelystä.

#### 4.3.3 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Työnantajan on saatava työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijaisesti työntekijältä itseltään. Mikäli työnantaja haluaa myös muualta henkilötietoja, on siihen saatava lupa työntekijältä. Tämä ei kuitenkaan koske henkilöluottotietoja eikä rikosrekisteritietoja, joissa selvitetään työntekijän luotettavuutta.

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on saatu työntekijältä itseltään tai muulta taholta työntekijän kirjallisella suostumuksella. Tällaisia tietoja saatetaan tarvita sairausajan palkan maksamiseksi, terveydentilaan liittyvien etuisuuksien selvittämiseksi tai perustelluksi syyksi poissaoloon. Työntekijän terveydentilaa

koskevia tietoja saavat vain henkilöt, jotka tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä kyseiset henkilöt ja määriteltävä heidän tehtävänsä. Tiedot on salassa pidettäviä työsuhteen aikana ja sen jälkeen. Työnantajan on säilytettävä tiedot erillään muista henkilötiedoista.

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän toimittamaan huumausainetestiä koskevan todistuksen, mikäli on aihetta epäillä työntekijän olleen töissä huumausaineen vaikutuksen alaisena tai epäillä hänen olevan riippuvainen huumausaineista. Huumausainetestin tekeminen on välttämätöntä, mikäli työ edellyttää erityistä tarkkaavaisuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitukykyä. Työnantajan on joko ennen työsuhteen solmimista tai työtehtävien muuttuessa ilmoitettava työnhakijalle / työntekijälle huumausainetestin tarpeellisuudesta. Työnantaja maksaa kustannukset testin suorittamisesta.

Työntekijälle voidaan hänen suostumuksellaan tehdä henkilö- ja soveltuvuusarviointitestejä, mikäli on tarpeellista selvittää, onko henkilöllä edellytyksiä hoitaa tiettyä tehtävää tai arvioida ammatillisen jatkokoulutuksen tarvetta. Testien tulee olla luotettavia ja virheettömiä. Työntekijällä on pyynnöstä oikeus saada maksutta kirjallinen arvio soveltuvuusarviointista. Jos soveltuvuusarviointista on tiedotettu työnantajalle suullisesti, on työntekijällä oikeus saada selvitys lausunnon sisällöstä. Työnantaja ei saa edellyttää työntekijöiltä geneettisiä testejä ennen työsuhdetta eikä työsuhteen aikana.

## 5 Opinnäytetyön toteutusmalli

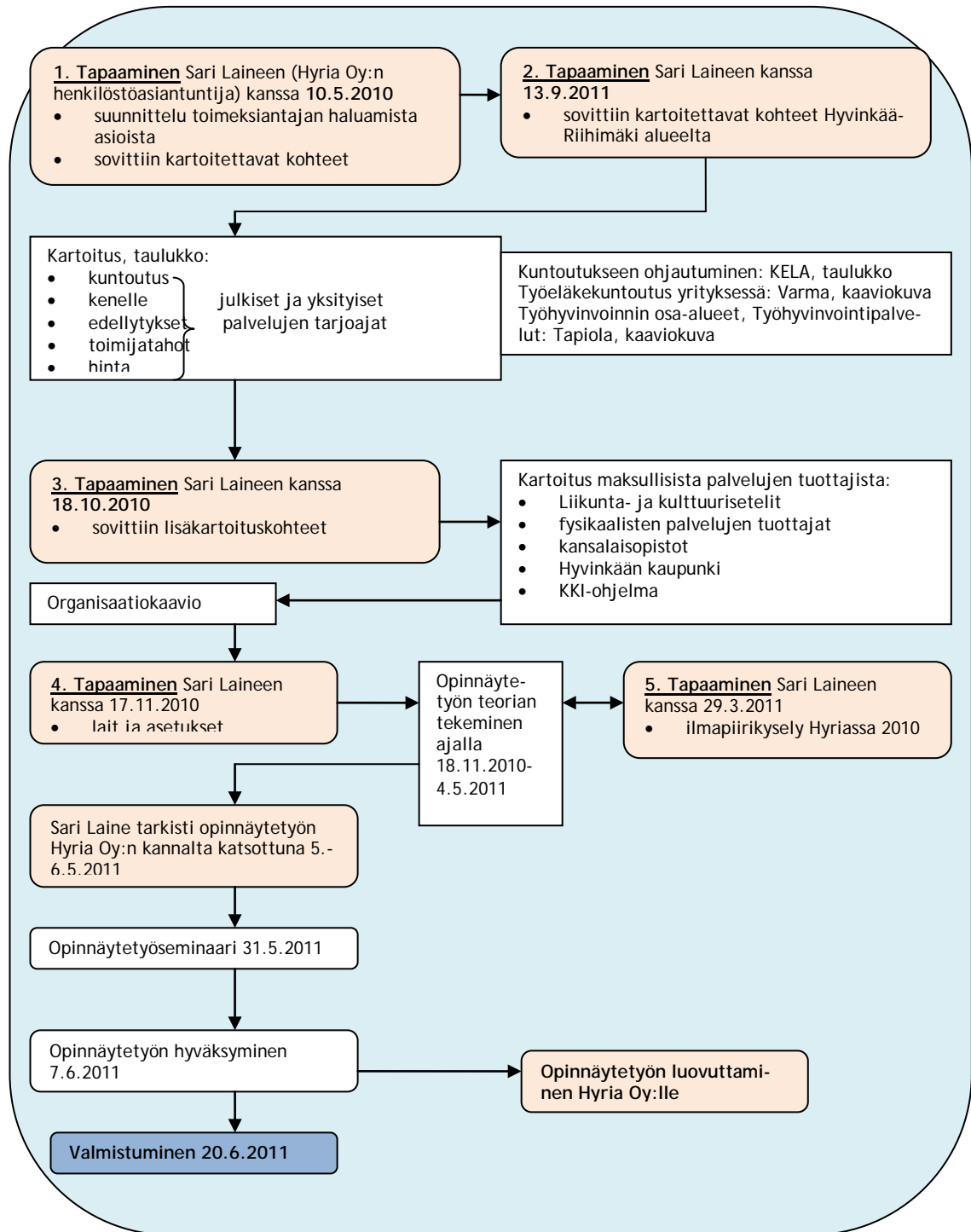
Opinnäytetyö on toimeksiantona suoritettava projekti, joka toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyö muodostuu opinnäytetyöraportista ja liitteinä olevista tiivistetyissä muodossa kirjoitetuista yhteenvedoista julkisista ja yksityisistä toimijoista työkyvyn ylläpitämisessä.

### 5.1 Opinnäytetyön menetelmälliset lähtökohdat

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää teoriassa työhyvinvoinnin keskeiset näkökulmat sekä luoda tiivistetty informaatio sekä julkisista että yksityisistä työkyvyn ylläpitämisen palvelujen tarjoajista toimeksiantajalle. Menetelmäksi valikoitui projektimuotoinen toteutustapa, koska koko opiskelun tapahtui koko ajan eri projektien muodossa. Projekti oli työelämälähtöinen ja sitä käytetään apuvälineenä Hyria Oy:n suunnitelmassa ja kehittäessä omaa työterveyshuoltoaan ja työkyvyn ylläpitämiseksi. On huomioitava, että noin 74 % henkilöstökyselyyn vastanneista oli yli 40-vuotiaita. Tämä ei tarkoita sitä, etteivät nuoremmatkin työntekijät tarvitse työkyvyn ylläpitoa, mikä auttaa myös heitä pysymään terveempinä ja pidempään työkykyisinä.

## 5.2 Projektin toteuttaminen ja arviointi

Projekti aloitettiin informaation keräämisellä eri Internet-lähteistä. Toimeksiantajan kanssa sovittiin aina, mistä lähteistä tieto kerätään. Kerätty tieto tiivistettiin Excel-taulukoiksi ja kuvioiksi, mahdollisimman helppolukaiseen muotoon. Excel-taulukoissa ei ollut mahdollisuutta käyttää omia sananvalintoja, koska niiden piti ehdottomasti pohjautua viranomaistekstiin. Hintatietoja ei valitettavasti saanut vakuutusyhtiöiltä, koska ne halusivat pitää ne omina neuvottelupohjinaan. Yksityisiltä palvelujen tarjoajilta sen sijaan saatiin myös hintatiedot, jotka varmaankin helpottivat Hyria Oy:n päätöksentekijöitä, koska he joutuvat tekemään päätöksiä oman yrityksensä talousarvion puitteissa. Tämä opinnäytetyö ei sisällä työterveyspalveluita vaan sitä tukevia tukitoimintoja työkyvyn ylläpitämiseksi. Kerätty ja kirjoitettu tieto luovutettiin syksyllä 2010 sitä mukaa kuin se valmistui toimeksiantajalle. Kaikki edellä kerrottu tiivistetty tieto on tämän opinnäytetyön liitteinä. Toimeksiantaja on ollut hyvin tyytyväinen saamiinsa tietoihin, koska heille uutena organisaationa asia oli selkiintymis- ja vakiintumisvaiheessa. Koska opinnäytetyö jouduttiin aloittamaan ikään kuin "väärinpäin", teoriaosuus siihen lisättyine Hyria Oy:stä saatuine tietoineen on varsinaisessa opinnäytetyössä. Kaikki suunnitellut opinnäytetyön sisältöön kuuluvista asioista, jotka on mainittu muistioissa, eivät toteutuneet. Haastavaa opinnäytetyössäni oli, että se "eli" toimeksiantajan vaihtuvien kulloistenkin tarpeiden mukaan. Kuvio 20 havainnollistaa toteutunutta prosessia opinnäytetyöstä. Tästä kaikesta huolimatta, olen pyrkinyt saamaan opinnäytetyöni yhtenäiseksi kokonaisuudeksi.



Kuvio 20. Opinnäytetyön etenemisen prosessikaavio.

Opinnäytetyön perustana on kirjallisuus ja tiedot julkisen vallan tarjoamista mahdollisuuksista ja yksityisen sektorin tarjoamista palveluista työkyvyn ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi organisaatiossa. Teoriaosuudessa on keskitytty puhumaan työhyvinvoinnista, joka sisältää myös työkyvyn. Koska jokaisen yrityksen työhyvinvointi on hyvin yritysکوhtainen asia ja koska en ulkopuolisena tunne Hyria Oy:n johtoa enkä henkilöstöä, on tässä opinnäytetyössä pyritty käsittelemään työhyvinvointia yleisellä tasolla. Toisaalta se antaa puolueettoman kuvan Hyria Oy:n

työhyvinvoinnista. Vaikka työhyvinvointia onkin käsitelty yleisesti, se ei sulje pois mahdollisuutta hyödyntää saatuja tietoja myös toimeksiantajayrityksessä. Opinnäytetyöhön on sisällytetty myös otteita laeista, jotka luovat lainsäädännön mukaiset puitteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi organisaatiossa.

Oman oppimiseni kannalta oli hyödyllistä kirjallisuuteen ja viranomais- tai sen tyyppisiin ohjeisiin ja mahdollisuuksiin perehtyminen. Arvokkaana tukena ja apuna projektin läpiviemiseen ovat toimineet toimeksiantajan edustaja ja opinnäytetyöni ohjaaja. Tiedonhankinnan ja -käsittelyn laajuus ja määrä opettivat oleellisen tiedon etsimistä ja analysointia. Opinnäytetyöhön on pyritty lisäämään kuvioita ja taulukoita selventämään, havainnollistamaan sekä tiivistämään lukijalle tekstissä esitettyjä asioita. Tämän opinnäytetyön tukena ei ole pidetty projektipäiväkirjaa vaan se on korvattu muistioilla, jotka on tehty toimeksiantajan edustajan kanssa käydyistä keskusteluista. Muistioissa määritellyt asiat ja päivämäärät sekä omat suunnitelmani ovat ohjanneet projektin etenemistä ja valmistumista.

## 6 Kehitysehdotukset

Hyria Oy:stä saamieni tietojen mukaan liitteissä esitetyistä asioista on jo toteutunut liikunta- muodoista zumba ja sähly, joita vetää ulkopuolinen ohjaaja Hyria Oy:n tiloissa organisaation oman suunnitelman mukaan. Fysikaalista hoitoa henkilöstö saa käyttää työterveyshuollon lähetteellä siten, että kustannukset henkilöstö maksaa itse, mutta työaikaa saa käyttää esimiehen suostumuksella hoitoihin, mikä aikaisemmin ei ollut mahdollista. Työterveyshuollon palvelun tarjoajaksi on valittu Suomen Terveystalo Oy. Työterveydenhuollon toimintasuunnitelma laaditaan Hyria Oy:n ja Terveystalo Oy:n kesken kesän aikana. Toimintasuunnitelmassa on yhtenä aiheena Kelan tarjoama palvelu Aslak-kurssit, jossa myös määritellään, maksetaanko työntekijöille kurssien ajalta palkkaa vai ei. Nytkin osallistuminen kyseisille kursseille on ollut mahdollista omalla kustannuksella. Ehkä kannusteena toimisi organisaation osittainen tai kokonaan osallistuminen kurssin kustannuksiin. Liikuntasetelit olivat käytössä jo aiemminkin ja niiden käyttö jatkuu edelleen. Myös kulttuurisetelien käyttöönotto esimerkiksi teatteriretkien muodossa piristäisi henkilöstöä. Kulttuurisetelien käytössä olisi hyvä huomioida niiden jakaantuminen tasaisesti eri vuoden aikoihin.

Koska ilmapiirikyselystä käy ilmi, että työssä jaksamiseen oli tyytyväisiä alle puolet vastaajista, antaa tämä opinnäytetyö erilaisia keinovalikoimia miettiä ratkaisumalleja tähän ongelmaan. Hyria Oy:n organisaatio tietää, millä osastoilla tai henkilöstöryhmillä on eniten työssä jaksamisen ongelmaa. Tähän voisi suositella esimerkiksi työn kiertoa eri osastoille, mikäli se tehtävien hoidon kannalta on mahdollista. Avoin keskustelu viihtyvyyttä vähentävistä seikoista saattaisi auttaa asiaa. Kuitenkaan toimenpiteet eivät voi jäädä pelkän keskustelun tasolle, vaan tarvitaan konkreettisia toimenpiteitä organisaation taholta. Toimenpiteitä täytyy myös

seurata ja kehittää. Myös tiedottamiseen johdolta muulle henkilöstölle oli havaittavissa kehitettävää, mihin on teoreettisella tasolla saatavissa tukea tämän opinnäytetyön pohjalta. Kehitysehdotuksena voisi mainita, että mikäli organisaatiossa tapahtuu muutoksia, niistä tiedotetaan etukäteen, jotta henkilöstöllä olisi mahdollisuus osallistua muutokseen. Samalla kun henkilöstö osallistuu muutokseen, se voi myös vaikuttaa muutoksen määrään, laatuun ja suuntaan.

Koska Hyria Oy:ssä työskentelevistä yli puolet on yli 40-vuotiata, olen käsitellyt ikäjohtamista laajemmin kuin muita aihealueita. Toivon, että tästä tiivistetyssä muodossa esitetyistä asioista olisi tukea myös tähän aiheeseen. Henkilöstön valinnassa, palkkauksessa ja tasa-arvokysymyksissä ilmapiirikyselystä ilmeni kriittistä suhtautumista. Mielestäni Hyria Oy:ssä kehitetään ja luodaan hyvää työterveyshuoltoa ja fyysisen kunnon ylläpitämistä, mutta esimerkiksi tyhy-ryhmä, johdon lisäksi, voisi kiinnittää huomiota henkiseen hyvinvointiin organisaatiossa. Koska ilmapiirikysely on melkein vuoden vanha, oletan, että näihinkin kysymyksiin on jo tartuttu.

Tätä opinnäytetyötä on ollut haastavaa tehdä, mutta toivon, että tämä antaisi keinoja ja välineitä erilaisiin organisaation haasteisiin, kun mietitään työhyvinvoinnin kehittämistä ja käytössä olevia taloudellisia resursseja.

## Lähteet

### Painetut julkaisut

Hyppänen, R. (2009). *Esimiesosaaminen, Liiketoiminnan menestystekijä* (1.-2.painos p.). Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hyppänen, R. (2010). *Työhyvinvointi johtaa tuloksiin*. Helsinki: Talentum Media Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. (2003). *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. Helsinki: WSOY.

Viitala, R. (2007). *Henkilöstö johtaminen, strateginen kilpailutekijä*. Helsinki. Edita Prima Oy.

### Artikkelit

Juuti, P. (2006). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOY. (77-91)

Karppanen, K. (2006). Esimiestyö ja työhyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOY. (155-162)

Kinnunen, T. & Saarikoski, V. (2006). Toivon johtamisella työhyvinvointia. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOY. (107-119)

Salojärvi, S. (2006). Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus - positiivinen kierre. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOY. (49-60)

Vauhkonen, P. (2006). Yhteiskuntavastuu - parempaa huolta omista ja vieraista. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOY. (61-74)

Vesterinen, P. (2006). "Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin - ja se jatkuu koko päivän." Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOY. (29-48)

### Elektroniset julkaisut

Hyria hyvien kulkuyhteyksien päässä. Hyria 2010. Viitattu 3.11.2010.  
<http://www.hyria.fi/yhteystiedot>

Monipuolisempaa meininkiä Hyriasta. Hyria 2010. Viitattu 3.11.2010.  
<http://www.hyria.fi/koulutukset/nuoret>

Towards a longer worklife. Ilmarinen, Juhani 2006. Viitattu 23.3.2011  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf)

Lait ja asetukset. Kela 2009. Viitattu 6.9.2010.  
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/2207081455KP?OpenDocument>

### Lakiluettelo

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 ja 21.12.2001/1385.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuollon käytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/2001.

Kansanterveyslaki 66/1972.

Laki yksityisestä terveydenhuollosta 152/1990.

Henkilötietolaki 523/1999.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.

Julkaisemattomat lähteet

Ilmapiirikysely Hyria 2010.



## Kuviot

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kokonaisuus .....	7
Kuvio 2. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät. ....	9
Kuvio 3. Työn psyykkiset kuormitustekijät .....	10
Kuvio 4. Osaaminen, työhyvinvointi ja työyhteisön luonne mahdollistavat innovaatiot. ....	11
Kuvio 5. Työstressiä aiheuttavat tekijät. ....	15
Kuvio 6. Sairaudesta aiheutuvien kustannusten muodostuminen. ....	17
Kuvio 7. Ongelmien käsittelyn ja ratkaisemisen vaiheet. ....	18
Kuvio 8. Ikäjohtaminen strategisen johtamisen osana. ....	20
Kuvio 9. Ikäjohtamisen visiot . ....	21
Kuvio 10. Ikäjohtamisen, työkyvyn ylläpitämisen, yrityksen laatujärjestelmän ja yrityksen liiketoimintastrategian yhdistävä toimintasuunnitelma .....	22
Kuvio 11. Ikääntymisen haasteet ja mahdollisuudet .....	23
Kuvio 12. Henkilöstötutkimus prosessina .....	25
Kuvio 13. Vastaajan oma arvio työhyvinvoinnistaan. ....	27
Kuvio 14. Työhyvinvoinnin portaatt.....	28
Kuvio 15. Hyvinvoinnin johtamisen malli .....	29
Kuvio 16. Tasapainotettu tulokortti. ....	31
Kuvio 17. Työhyvinvoinnin vaikutus yrityksen tulokseen ja menestyksen itseään vahvistava kehä. ....	31
Kuvio 18. Huonon työilmapiirin seuraamuksia .....	33
Kuvio 19. Yhteiskuntavastuun elementit. ....	34
Kuvio 20. Opinnäytetyön etenemisen prosessikaavio. ....	44

## Taulukot

Taulukko 1. Työpaikan stressinhallintakeinoja. ....	16
Taulukko 2. Ikäjakauma Hyria Oy:ssä. ....	19
Taulukko 3. Sukupuolijakauma Hyria Oy:ssä. ....	19
Taulukko 4. Hyria Oy:n henkilöstö toimenkuvittain. ....	25
Taulukko 5. Perinteinen ja uudenlainen organisoituminen.....	30

## Liitteet

Liite 1. Muistio 10.5.2010

Liite 2. Puhelinmuistio 13.9.2010

Liite 3 a. Lisätietoja yhdistelmätaulukkoon

Liite 3. Työkyvyn ylläpitäminen

Liite 3 b. Kuntoutukseen ohjautuminen, Kansaneläkelaitos

Liite 3 c. Työeläkekuntoutus yrityksessä

Liite 4. Työhyvinvoinnin osa-alueet, Työhyvinvointipalvelut

Liite 5. Erilaisia maksullisia keinoja työkyvyn ylläpitämiseen

Liite 6. Muistio 18.10.2010

Liite 7. Vertailu liikunta- ja kulttuurisetelien tarjoajista

Liite 8. Vertailua fyysisistä palveluista ja hinnoista

Liite 9. Hyria Oy:n organisaatio

Liite 10. Muistio 17.11.2010

Liite 11. Muistio 29.03.2011

## Liitteiden lähteet

### Painetut julkaisut:

Hyvinkään kaupunki 2010. Terveysliikuntaopas, Aloitteleville soveltuvat liikuntaryhmät. Viitattu 11.10.2010.

Hyvinkään Opisto 2010. Syksyn 2010 ohjelma. Printway Oy, Vantaa.

Terveenä työttömyydestä -vihkonen. Harkinnanvarainen ja lakisääteinen kuntoutus ja kuntoutuksen aikainen toimeentulon turva. Ei koske lakisääteistä lääkinnällistä kuntoutusta. Pylkkönen, M., Vuori, J. & Kääriäinen, M. 2010. Helsinki: Edita Prima Oy.

### Sähköiset lähteet:

Eläkevakuutusyhtiö Varma 01/2008. Yritys ja työterveyshuolto. Työterveyshuolto henkilöstön hyvinvoinnin tukena. Viitattu 22.9.2010.

<http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/työhyvinvointi/pages/default.aspx>

Eläkevakuutusyhtiö Varma. Kaavio työeläkekuntoutuksesta liitteessä 3c. Työkyvyttömyyden ehkäiseminen työpaikalla. Viitattu 22.9.2010.

<http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/työhyvinvointi/pages/default.aspx>

Hyvinkään kaupunki 2010. Terveysliikuntaopas hyvinvoinnin tukena. Viitattu 22.9.2010.

Kelainfo 2008. Tietoa työnantajille. Viitattu 6.9.2010.

[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/100408090828PV/\\$File/Tietoa\\_tyonantajille.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/100408090828PV/$File/Tietoa_tyonantajille.pdf?OpenElement)

Kela 12.02.2009. Kuntoutus, Myöntämisperusta. Viitattu 6.9.2010 .

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/130208125122KP?OpenDocument>

Työvoimatoimisto/TE-keskus , kts. lähde

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola 2010. Työturvallisuuden ja henkilöstöriskien hallinnan palvelut. Henkilöstö. Panosta Tapiolan avulla työturvallisuuteen ja -hyvinvointiin. Viitattu 20.9.2010

[http://www.tapiola.fi/tyoturvallisuuden\\_ja\\_henkilostoriskienhallinnan\\_palvelut/henkilostö/](http://www.tapiola.fi/tyoturvallisuuden_ja_henkilostoriskienhallinnan_palvelut/henkilostö/)

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola 2010. Työhyvinvointipalvelut. Viitattu 30.9.2010.

<http://www.tapiola.fi/Yritysasiakkaat/henkilosto/Henkiloriskien+hallinta/Tyohyvinvointi/Palvelut.htm>

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola 2010. Työhyvinvoinnin osa-alueet 2010. Viitattu

30.9.2010. <http://www.tapiola.fi/NR/rdonlyres/6ADA0174-206F-400B-AD0A-324BD5081C05/0/main.swf>

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola 2010. Tapiolan helppo henkilöstöpaketti. Viitattu

30.9.2010. <http://www.tapiola.fi/www/Yritysasiakkaat/Henkilosto/Henkilostopaketti>

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=14>

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Hanketuki. Viitattu 25.10.2010.

<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=18>

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Koulutustuki. Viitattu 25.10.2010.  
<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=19>

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Maksuton KKI-materiaali. Viitattu 25.10.2010.  
<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=30>

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Muut julkaisut. Viitattu 25.10.2010.  
<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=44>

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Hyvinkää. Viitattu 25.10.2010.  
[http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut\\_1\\_2010.pdf](http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut_1_2010.pdf)

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Riihimäki. Viitattu 25.10.2010.  
[http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut\\_2\\_2010.pdf](http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut_2_2010.pdf)

Kuntien eläkevakuutus 2009. Kuka voi saada työeläkelaitoksen ammatillista kuntoutusta? Viitattu 12.10.2010.  
[http://www.keva.fi/default.asp?cid=2&lang=fi&menu1\\_id=168&menu2\\_id=547&id=3453](http://www.keva.fi/default.asp?cid=2&lang=fi&menu1_id=168&menu2_id=547&id=3453)

Kuntien eläkevakuutus 2008. Mitä ammatillinen kuntoutus on? Viitattu 12.10.2010.  
[http://www.keva.fi/default.asp?cid=2&lang=fi&menu1\\_id=168&menu2\\_id=547&id=3453](http://www.keva.fi/default.asp?cid=2&lang=fi&menu1_id=168&menu2_id=547&id=3453)

Kuntoutukseen ohjautuminen 23.11.06. Viitattu 22.9.2010.  
<http://www.kunk.fi/aineistoja/kuntoutukseen-ohjautuminen-kuvio.ppt>.

Option 2010. Perinteistä liikuntaseteliä vastaava tuote, jolla voi maksaa liikuntapalveluiden lisäksi myös kulttuuripalveluita. Viitattu 20.10.2010.  
<http://www.optionfinland.fi/perinteista-liikuntasetelia-vastaava-tuote-jolla-voi-maksaa-liikuntapalveluiden-lisaksi-myos-kulttuuripalveluita>

Riihimäen Kansalaisopiston liikuntapalvelut 2010.  
[https://www.opistopalvelut.fi/riihimaki/index.asp#8301\\_RIIHIMÄKI](https://www.opistopalvelut.fi/riihimaki/index.asp#8301_RIIHIMÄKI)

RJ-Kuntoiluseteli Oy 2010. Viitattu 13.9.2010. <http://www.tyky-kuntoseteli.fi/tilauslomake> ja <http://www.tyky-kuntoseteli.fi/info/tyonantaja/tyky-kuntoseteli-tyonantajalle>

RJ-Kuntoiluseteli Oy. Tyky-kuntoseteli 2010. Tyky-Kuntoseteli liikuntaan. Viitattu 13.9.2010.  
<http://www.tyky-kuntoseteli.fi/info/tyontekija/setelien-kaytto/tyky-kuntoseteli-liikuntaan>

Smartum Oy 2010. Liikuntasetelin käyttöönotto. Viitattu 20.10.2010.  
<http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924286/Kayttoonotto.html>

Sporttipassi 2010. Viitattu 20.10.2010. <http://www.sporttipassi.fi/public/companies>

Takaisin toimeen 2010. Viitattu 6.9.2010.  
[http://www.takaisintoimeen.fi/keinoja\\_toissa\\_pajaamisen\\_tueksi](http://www.takaisintoimeen.fi/keinoja_toissa_pajaamisen_tueksi)

Tilikeskus-Yhtiöt 19.12.2008. Liikunta- ja kulttuuriseteli verovapaa 400 euroon vuodessa.  
<http://www.tilikeskus-yhtiot.fi/index.php?article-action=print&item-hash=28532f551654b32f973312a5390acd>

Tyky-kuntoseteli 2010. Tyky-Kuntoseteli liikuntaan. Viitattu 13.9.2010. <http://www.tyky-kuntoseteli.fi/info/tyontekija/setelien-kaytto/tyky-kuntoseteli-liikuntaan>

Työhyvinvoinnin osa-alueet 2010. Viitattu 30.9.2010.  
<http://www.tapiola.fi/NR/rdonlyres/6ADA174-206F-400B-AD0A-324BD5081C05/0/main.swf>

Työkyvyttömyyden ehkäiseminen työpaikalla. Viitattu 28.9.2010.

<http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/työhyvinvointi/pages/default.aspx>

Verohallinto 9.3.2009. Viitattu 20.10.2010. <http://www.vero.fi/artikkeli/3801>

Verohallinto 30.12.2008. Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta verovapaana etuna. Viitattu 20.10.2010.

[http://www.vero.fi/default.asp?path=5,40,8&article=7707&domain=VERO\\_MAIN](http://www.vero.fi/default.asp?path=5,40,8&article=7707&domain=VERO_MAIN)

Julkaisemattomat lähteet:

Puhelinkeskustelut 27.10.2010. Paikkatiedot saatu 19.10.2010.

<http://keltaisetsivut.eniro.fi/palveluntarjoajat/fysioterapia-fysikaalinen-hoito:70022/hyvink%C3%A4%C3%A4n+ja+riihim%C3%A4en+seutu?lang=fi> ja  
<http://hyvitera2.tuuletin.fi/index.php?id=7>

<http://keltaisetsivut.eniro.fi/palveluntarjoajat/fysioterapia-fysikaalinen-hoito:70022/hyvink%C3%A4%C3%A4n+ja+riihim%C3%A4en+seutu?lang=fi> ;

<http://www.riihimaenfysioterapia.fi/nonflash/index.html> ;

<http://www.kolumbus.fi/riihimaen.fysioterapia/nonflash/hinnasto.html>;

<http://www.fysioterapiaheikkivirtanen.fi/articles/301> ja

<http://www.fysioterapiaheikkivirtanen.fi/articles/311>

Hyria 2010. Organisaatio 1-8, 2010.ppt. Viitattu 17.11.2010.

Keskustelut seuraavien henkilöiden kanssa:

Jokinen, Päivi, Eläkevakuutusyhtiö Varma, 20.9.2010

Mustalahti, Anita, Vakuutusyhtiö If, 20.9.2010

Nummelin, Anneli, Työvoimatoimisto, 27.9.2010

Ojala, Jouni, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola, 20.9.2010

Porttinen, Maarit, TE-keskus, 20.9.2010

Aika: 10.5.2010, klo 14.00  
Paikka: Hyria Oy, Torikatu 18, 05800 Hyvinkää  
Läsnä: Sari Laine, henkilöstöasiantuntija  
Sirkka Virta-aho, opinnäytetyöntekijä, Laurea ammattikorkeakoulu

## TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN HYRIASSA

Keskustelimme työkyvyn ylläpitämisestä Hyria Oy:ssä. Sari Laine totesi, että tarkoitus olisi kartoittaa tyky-toimintaa koko henkilökunnan osalta ja alustavat paikat, toiminta- ja hintatiedot pitäisi saada valmiiksi **syys-lokakuussa 2010**. Tämä voitaisiin tehdä huomioiden kaikki ikäryhmät ja mitä toimintaa on tarjottavana. Kartoituksessa pyydettiin huomioimaan myös eri sukupuolille tarjottavat vaihtoehdot. Ensin kartoitettaisiin ns. ilmaiset vaihtoehdot ja sen lisäksi myös yksityiset, maksullisten palvelujen tarjoajat. Mahdollisia kyseltäviä paikkoja olisivat: Kuntien eläkevakuutus, Ifi, Tapiola, Kela, työministeriö jne. eli ns. julkiset palvelujen tarjoajat. Sen lisäksi voisi tiedustella yksityisiltä palvelujen tarjoajilta työkyvynylläpitämisvaihtoehtoja hintoineen.

Hyriassa ei ole tällä hetkellä suunnitelmallista työkyvyn ylläpitävää toimintaa. Käytävissä on työterveyshuolto, joka tosin toiminnan johdosta on hajaantunut eri paikkakunnille ja eri palvelujen tarjoajille, työpaikkaruokailu ja muut henkilöstöedut. Lisäksi on budjetoitu yksiköittäin virkistysrahastoon varoja, joita on käytetty esim. teatteriretkiin, mutta kattaa koko henkilöstön. Muina henkilöstöetuina ovat olleet myös liikuntasetelit, pitkän palvelusuhteen palkitseminen, merkkipäivät sekä muistaminen eläkkeelle jäännin yhteydessä.

Edelleen sovittiin, että myös työterveyslääkäreitä ja työterveyshoitajia voisi myöhemmin haastatella kartoitusta varten. Tämän lisäksi lähetetään kysely koko henkilökunnalle, joka voisi koskea toiveita ja toteumaa sekä muita mahdollisia kysyttäviä asioita. Kyselyssä on mahdollista käyttää Hyrian servereitä.

Seuraavasta tapaaminen sovittiin tapahtuvaksi syyskuun aikana.

Muistion vakuudeksi

Sirkka Virta-aho

Aika: 13.9.2010, klo 11.50  
Sari Laine, Hyria Oy / Sirkka Virta-aho, Laurea ammattikorkeakoulu

#### OPINNÄYTETYÖ: TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN

Sari Laine kertoi, että työryhmää työkyvyn ylläpitämiseksi ei ole vielä perustettu ja aikataulu siirtyy marraskuulle. Sovittiin, että otan yhteyttä Sari Laineeseen lokakuun lopussa - marraskuun alussa. Edelleen sovittiin, että selvitys tehdään Hyvinkään-Riihimäen alueelta, koska alueella työskentelee noin 90 % henkilöstöstä. Selvitys alustavista työkyvyn ylläpitämiskustannuksista ja palvelujen tarjoajista tehdään Excel-lomakkeena. Sari Laine toivoi, että hinnoista saataisiin hintahaarukka sellaisilta palvelujen tarjoajilta, jotka eivät anna kiinteää hintaa, jolloin arviointi työryhmässä olisi helpompaa.

Keskusteltiin puhelin- ja matkakustannuksista. Sari Laine lupasi, että mahdollisiin yhteydenottoihin voidaan käyttää Hyria Oy:n puhelinta. Mahdollisista matkakustannuksista ja niiden korvaamisesta Sari Laine lupasi selvittää asiaa.

Muistion vakuudeksi

Sirkka Virta-aho

Kansaneläkelaitos (KELA)				
Kuntoutus / ylläpitomuoto	Kenelle	Edellytykset	Toimijatahot	Hinta
1. Työterveyshuolto	Kaikille	Lainsäädännöllinen	Työnantaja	Kela korvaa ehkäisevän ja yleislääkärin tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset. Korvausluokka I: ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset, Korvaus 60% kustannuksista; Korvausluokka II: työnantajan vapaaehtoisesti järjestämän yleislääkärin sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset, Korvaus 50% kustannuksista. Yleisohje: jos työntekijä saa lakisääteisen vapaansa ajalta palkkaa, Kela suorittaa korvauksen suoraan työnantajalle. 1) lisätietoja
2. Ammatillinen ja lääkinällinen kuntoutus (ASLAK-kurssit) A) lisätietoja	Kaikille	Lääketieteellinen varhaisvaiheen kuntous	Ryhmämuotoiset kurssit suunnitellaan yhdessä Kelan, työpaikan, työterveyshuollon ja kuntoutuspalvelun tuottajan kanssa	Kela maksaa kustannukset asiakaskohtaisen kuntoutuspäätöksen perusteella. <b>ASLAK-kursseja</b> järjestetään avo- tai laitospäivämuotoisena. Toteutetaan 2-3 jaksossa/vuosi. <b>Työkykyä ylläpitävä valmennus</b> on joko yksilö- tai ryhmävalmennusta. Toteutuspaikka : kuntoutuslaitos. 2) ja 3) lisätietoja
3. Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus (TYK-toiminta)	Pitkään työelämässä toimineille	Työkyvyn heikkeneminen sairauden tai vamman vuoksi eikä työterveyshuollon toimenpiteet ole riittäviä		
4. Kuntoutus (työnantajan järjestämä kuntoremonttikurssi)	Kaikille		Kela tai muu Kelan kuntoutuslaissa mainittu taho	Kela maksaa kuntoutusrahaa jokaiselta arkipäivältä, muttei omavastuujalta. Kuntoutusraha määräytyy sairauspäivärahan tavoin. Ammatillisessa kuntoutuksessa kuntoutusraha on kaikissa tuloluokissa 75% vuositulon kolmasosasta. 4) lisätietoja
5. Harkinnanvarainen kuntoutus	Kaikille	Työ- ja toimintakyvyn aleneminen (sairaus tai vamma)	Kela tai hoitava lääkäri	Kela järjestää valtiolta saamansa vuosittaisen rahamäärän puitteissa.



**Työvoimatoimisto / TE-keskus**

Kävin sekä työvoimatoimistossa että työvoiman palvelukeskuksessa (TE-keskus). Työvoimatoimistosta lähetettiin työvoiman palvelukeskukseen, jossa keskustelin Työkoordinaattori Maarit Porttisen kanssa 20.9.2009 (Marita Kivinen, joka olisi asian varsinaisesti tuntenut on pitkällä sairauslomalla ja sen takia häneltä ei ole mahdollisuutta saada tietoa tähän raporttiin). Maarit Porttiselta sain jonkun verran informaatiota ja hän pyysi kääntymään työvoimavirkailija Anneli Nummelinin puoleen. Lähetin hänelle sähköpostia ja sain vastauksen 27.9.2010 (hän oli keskustellut yksikön päällikön Marja-Terttu Kuuselan kanssa), ettei heillä ole materiaalia työkyvyn ylläpitämisestä eikä heiltä myöskään ole mahdollisuutta ostopalveluinakaan saada mitään kursseja.

Heidän kauttaan on saatavilla vain ammatillista koulutusta ja ammatilliseen koulutukseen ohjaavaa koulutusta. Anneli Nummelin pyysi kääntymään Kelan puoleen.

Kuntoutus / ylläpitomuoto	Kenelle	Edellytykset	Toimijatahot	Hinta
1. Koulutus 2. Kuntoutus 3. Eläke 4. Way-valmennus	Pitkäaikais-työttömille	Tarvitsevat moniammatillista tukea	Työ- ja elinkeinotoimisto Sosiaali- ja terveydenhuolto	Tarkoituksena löytää asiakkaan tarpeita eteenpäin vievä ratkaisu. Palveluverkosto ja palvelut kohdassa 1) lisätietoja Kys. toimintaan ei voi osallistua edes kuntoutustuella

Terveenä työttömyydestä -vihkosessa on keskitetysti taulukon muodossa kerrottu eri toimijatahojen toimenpiteet, joista tähän on valittu Hyria Oy:lle ja myös muille yrityksille sopivat aiheet. Tämän kirjasen tekijöinä ovat kaikki suomalaisen yhteiskunnan keskeiset vaikuttajat.

Taulukko 1. Harkinnanvarainen ja lakisääteinen kuntoutus ja kuntoutuksen aikainen toimeentulon turva. Ei koske lakisääteistä lääkinnällistä kuntoutusta.

Pylkkönen, M., Vuori, J. & Käriäinen, M. 2010. Vilppula: Edita Prima Oy,

Elämäntilanne	Tukimuoto / toimenpide	Toimeentulon turva	Ensisijainen yhteystaho (ja muut toimijat)
<b>1. Harkinnanvarainen ammatillinen ja lääkinnällinen kuntoutus</b>			
Sairaus tai vamma, joka ei aiheuta työkyvyttömyyttä tai sen uhkaa	Työ- ja elinkeinohallinnon ammat. kuntoutus - ammatinvalinta- ja urasuunnittelu, työhön sijoittumiseen ja koulutukseen liittyvä ohjaus ja neuvonta, valmentava ja työv.pol.aikuiskoulutus - työhön sijoituksen ja työssä pysymisen tukemiseksi järjestettävät työkunnan tutkimiset, asiantuntijakonsultaatiot, työ- ja koulutuskokeilut, työhönvalmennus	Työttömyysetuus <sup>2</sup> / harkinnanvarainen päiväraha Ylläpitokorvaus  Työolosuhteiden järjestelytuki (maksetaan työnantajalle)	TE-toimisto, työterveyshuolto <sup>3</sup> / terveyskeskus (Kela / työttömyyskassa)
	Kansaneläkelaitoksen harkinnanvarainen ammatillinen ja lääkinnällinen kuntoutus - kuntouttava hoito, kuntoutuskurssit eri sairausryhmille, ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet (esim. kuntoremontti), ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus (ASLAK-varhaiskuntoutus), psykoterapia, neuropsykologinen kuntoutus	Kuntoutusraha (edellyttää kuntoutuspäätöstä)  Harkinnanvarainen ylläpitokorvaus Harkinnanvarainen kuntoutusavustus Matkakorvaus	Työterveyshuolto <sup>3</sup> / terveyskeskus, Kela
Elämäntilanne	Tukimuoto / toimenpide	Toimeentulon turva	Ensisijainen yhteystaho (ja muut toimijat)
<b>2. Lakisääteinen ammatillinen kuntoutus</b>			
Sairaus tai vamma aiheuttaa alentunutta työkykyä tai sen uhkaa	Tapaturma- ja liikennevakuutuksen korvaama ammatillinen kuntoutus - kuntoutustarvetta ja -mahdollisuuksia selvittävät tutkimukset - työ- ja koulutuskokeilut, työhönvalmennus, tarvittava ja riittävä ammatillinen koulutus ja välttämätön yleissivistävä koulutus ja valmennus	Osittainen tapaturmaeläke Päiväraha/tapaturmaeläke Elinkeinotuki Kuntoutuksesta aiheutuvien kustannusten (esim. apuvälineiden) korvaus	Työterveyshuolto <sup>3</sup> / terveyskeskus, tapaturma / liikennevakuutuslaitos (Vakuutus kuntoutus VKK ry)

Taulukko 1. Harkinnanvarainen ja lakisääteinen kuntoutus ja kuntoutuksen aikainen toimeentulon turva. Ei koske lakisääteistä lääkinnällistä kuntoutusta.

Pylkkönen, M., Vuori, J. & Kääriäinen, M. 2010. Vilppula: Edita Prima Oy,

Elämäntilanne	Tukimuoto / toimenpide	Toimeentulon turva	Esisijainen yhteystaho (ja muut toimijat)
<b>2. Lakisääteinen ammatillinen kuntoutus</b>			
Sairaus tai vamma aiheuttaa alentunutta työkykyä tai sen uhkaa	Työeläkelaitoksen korvaama ammatillinen kuntoutus (työeläkekuntoutus) - kuntoutussuunnitelman laatimisen tuki - kuntoutussuunnitelman laatimista varten tehtävät tutkimukset - työkokeilu, työhönvalmennus, ammatillinen koulutus - elinkeinotuki yritystoimintaa varten	Osakuntoutusraha/kuntoutusraha Kuntoutustuki (määräaikaisen työkyvytt.eläkkeen sijasta, edellyttää hoito- ja kuntoutussuunnitelmaa) Kuntoutuskorotus Harkinnanvarainen kuntoutusavustus Elinkeinotuki Kuntoutuksesta aiheutuvien kustannusten (esim. matkakulujen) korvaus	Työterveyshuolto <sup>3</sup> / terveyskeskus, työeläkelaitos <sup>1</sup>
	Kansaneläkelaitoksen ammatillinen kuntoutus - kuntoutustarvetta ja -mahdollisuuksia selvittävät tutkimukset - työkykyä ylläpitävä ja parantava valm.(TYK) - työ- ja koulutuskokeilut, työhönvalmennus - perus-, jatko ja uudelleen koulutus sekä niiden suorittamiseksi välttämätön yleissivistävä koulutus ja valmennus - opiskelusta ja työstä suoriutumisen kannalta välttämättömät apuvälineet	Nuoren kuntoutusraha (suunn. vastuu kunnalla) Kuntoutusraha (edelleltää kuntoutuspäätöstä) Kuntoutustuki (työkyvyttömyyseläkkeen sijasta, edell. hoito- tai kuntoutussuunn.) Harkinnanvarainen ylläpitok. Harkinnanvarainen kuntoutusavustus Kuntoutuksesta aiheutuvien kustannusten korvaus	Työterveyshuolto <sup>3</sup> / terveyskeskus, sosiaalitoimisto Kela

<sup>1)</sup> Eläkevakuutusyhtiöt, -kassat ja -säätiöt, Kuntien eläkevakuutus, Valtiokonttori ; <sup>2)</sup> Työmarkkinatuki tai työttömyyspäivärah (perus- tai ansiopäiväraha)

<sup>3)</sup> Työsuhteessa oleville ; <sup>4)</sup> Työpaikka- tai täydennyskassa

Taulukko 2. Tukimuodot, toimenpiteet ja toimeentulon turva sairaudesta tai vammasta aiheutuvan työkyvyttömyyden aikana.

Pylkkönen, M., Vuori, J. & Kääriäinen, M. 2010. Vilppula: Edita Prima Oy,

Elämäntilanne	Tukimuoto / toimenpide	Toimeentulon turva	Ensisijainen yhteystaho (ja muut toimijat)
Työtapaturma tai ammattitauti	Lakisääteinen tapaturmavakuutuksen korv. Tapaturmalain mukaisen vapaaehtoisen vakuutuksen korvaukset	Päiväraha (tapaturmaeläke, jos työkyvyttömyys >1 vuosi Korvaus fyysisen hoidon aiheuttamasta ansionmen. <sup>3</sup> Pysyvän haitan korvaus (haittaraha)	Työteveyshuolto <sup>3</sup> / terveyskeskus, tapaturmavakuutuslaitos
	Tapaturmavakuutuksen kuntoutus	(ks. taulukko 1)	
Liikennevahinko	Liikennevakuutuksen korvaukset	Ansionmenetyiskorvaus (työ- kyvyttömyyseläke, jos ansion- menetyks pusevää Tutkimuksen ja sairaanhoidon kulukorvaukset Tilapäisen haitan korvaus Pysyvän haitan korvaus Liikennevak.hoitotuki jne.	Terveyskeskus, työterveyshuolto <sup>3</sup> , liikennevakuutuslaitos
	Liikennevakuutuksen kuntoutus	(ks. taulukko 1)	
Sairaus kestää alle vuoden (300 päivää)	Sairauspoissaolo	Työehtosopimuksen muk. palkka <sup>3</sup> sairauden ajalta	Työteveyshuolto <sup>3</sup> / terveyskeskus, työnantaja
	Kansanterveys- ja sairaalapalvelut	Sairausvak. päiväraha	
	Lakisääteisen sairausvakuutuksen korvaukset	Osasairauspäiväraha Sairaanhoidon kulukorv.	Työteveyshuolto <sup>3</sup> / terveyskeskus, Kela / työpaikkakassa
	Sairauskassan etuudet	Täydennyspäiväraha <sup>3</sup> (TES:n muk. Sairausajan palkan sij.) Lisäpäiväraha Lisäetuudet (esim. sairaanhoidon kulukorvaukset)	Työteveyshuolto <sup>3</sup> / terveyskeskus / sairaskassa <sup>4</sup>
	Vapaaehtoisen sairausvakuutuksen korvaukset	Tutkim. ja sairaanh.kuluk. Työttömyysvak.päiväraha	Työteveyshuolto <sup>3</sup> / terveyskeskus, vakuutuslaitos

<sup>1)</sup> Eläkevakuutusyhtiöt, -kassat ja -säätiöt, Kuntien eläkevakuutus, Valtiokonttori ; <sup>2)</sup> Työmarkkinatuki tai työttömyyspäiväraha (perus- tai ansiopäiväraha)

<sup>3)</sup> Työsuhteessa oleville ; <sup>4)</sup> Työpaikka- tai täydennyskassa

Taulukko 2 jatk.. Harkinnanvarainen ja lakisääteinen kuntoutus ja kuntoutuksen aikainen toimeentulon turva. Ei koske lakisääteistä lääkinnällistä kuntoutusta.  
Pylkkönen, M., Vuori, J. & Kääriäinen, M. 2010. Vilppula: Edita Prima Oy,

Elämäntilanne	Tukimuoto / toimenpide	Toimeentulon turva	Ensisijainen yhteystaho (ja muut toimijat)
Työkyvyttömyys jatkunut SV:n päivärahaoikeuden päätyttyä	Kuntoutus	(ks. Taulukko 1)	
	Tapaturmavakuutuksen korvaukset	Tapaturmaeläke	Työterveyshuolto <sup>3</sup> / terveystakeskus, tapaturmavak.laitos
	Liikennevakuutuksen korvaukset	Työkyvyttömyyseläke	Työterveyshuolto <sup>3</sup> / terveystakeskus, liikennevak.laitos
	Vapaaehtoisen työkyvyttömyysvakuutuksen korvaukset	Työkyvyttömyysvak.pv-raha Pysyvän työkyvyttömyyden korvaus	Työterveyshuolto <sup>3</sup> / terveystakeskus, vakuutuslaitos
	Työeläke	Määräaik.kuntoutustuki (ed. hoito- ja kunt.suunn.)	Työterveyshuolto <sup>3</sup> / terveystakeskus, työeläkelaitos

<sup>1)</sup> Eläkevakuutusyhtiöt, -kassat ja -säätiöt, Kuntien eläkevakuutus, Valtiokonttori ; <sup>2)</sup> Työmarkkinatuki tai työttömyyspäivärah (perus- tai ansiopäiväraha)

<sup>3)</sup> Työsuhteessa oleville ; <sup>4)</sup> Työpaikka- tai täydennyskassa

IF-vahinkovakuutusyhtiö				
Kuntoutus / ylläpitomuoto	Kenelle	Edellytykset	Toimijatahot	Hinta
Ei työkyvyn ylläpitoa ja kuntoutustakin vain tapaturmissa tapaturvalain mukaisesti. "Henkilökohtainen käynti Vakuusyhtiö Ifin Hyvinkään toimistossa 20.9.2010. Käyty keskustelu Anita Mustalahden kanssa. Ottivat yhteyttä elävakuutusyhtiö Varmaan, jonka kanssa If tekee yhteistyötä ja saa konsultaatioapua.				

#### Eläkevakuutusyhtiö Varma

Puhelinkeskustelu Kuntoutuskäsittelijä Päivi Jokisen kanssa 20.9.2010. Antavat ammatillista kuntoutusta ja työhyvinvointipalvelua, jos vakuutukset ovat Varmassa, asiasta on neuvoteltava tapauskohtaisesti, ei hintatietoja. Ammatillisessa kuntoutuksessa käytetään mielellään Kelan kuntoutusrahaa ja vasta sen jälkeen Varma maksaa, mikäli heidän ehtonsa täyttyvät. Pyysivät katsomaan netistä tietoa Varman tuottamista palveluista, ei ylimääräistä informaatiota.

Kuntoutus / ylläpitomuoto	Kenelle	Edellytykset	Toimijatahot	Hinta
1. Konsultointia, työvälineitä ja valmennusta	Asiakasyrityksille/johdolle/hlöstöjohto/TTH	Vakuutukset Varmassa		Ei hintaa 1) lisätietoja
2. Työeläkekuntoutus	Asiakasyrityksen henkilöstölle	Sairaus, joka lähivuosina aiheuttaisi työkyvyttömyyden	Työterveyshuolto, Varma ja työnantaja	Työeläkeyhtiö maksaa. Arvioon osallistuvat sekä työterveyslääkäri että Varman asiantuntijalääkäri. Ei hintaa. 2) lisätietoja ja kaavio liite 3 c.
3. Lakisääteinen työterveyshuolto	Yrityksille		Yritykset / työterveyshuolto	Ohjeita työterveyspalveluiden hankkimisesta ostopalveluina. Ei hintatietoja. 3) lisätietoja

**Keskinäinen Eäkevakuutusyhtiö Tapiola**

Kuntoutus / ylläpitomuoto	Kenelle	Edellytykset	Toimijatahot	Hinta
1. Työturvallisuus / työhyvinvointi / muut henkilöstöriskien hallintapalvelut	Asiakasyrityksille / esimiehille / johdolle / työntekijöille	Lakisääteinen tapaturma- ja /tai TyEL-vakuutus Tapiolassa	Yritys ja Tapiolan työhyvinvoinnin kehittämispäällikkö	Lakisääteisen tapaturmavakuutuksen osalta työturvallisuuden, työterveyden ja työhyvinvoinnin asiantuntijapalvelut ilman lisämaksua. 1) lisätietoja ja erillinen taulukko 4. Työhyvinvoinnin osa-alueet
2. Työkyvyn ylläpito	Asiakasyrityksille	Vakuutukset Tapiolassa	Yritys ja Tapiola	Hinta määräytyy keskinäisen neuvottelun tuloksena. Henkilökohtainen keskustelu paikallispalvelupäällikkö Jouni Ojalan kanssa 20.9.2010.
3. Helppo henkilöstöpaketti	Asiakasyrityksille	Vakuutukset Tapiolassa	Yritys ja Tapiola	Ei hintatietoja. 2) lisätietoja
4. Ammatillinen kuntoutus	Asiakasyrityksille	Lakisääteinen tapaturma- ja /tai eläkevakuutus Tapiolassa	Yritys/TTH ja Tapiola	Ei hintatietoja.

**Kuntien eläkevakuutus (KEVA)**

Kuntoutus / ylläpitomuoto	Kenelle	Edellytykset	Toimijatahot	Hinta
1. Ammatillinen kuntoutus	Kuuluu KuEL:n piiriin ja on alle 63-vuotias	Lisätietoja 1)	Työnantaja / työterveyshuolto / Keva	Ei hintatietoja. 2) lisätietoja
2. Koulutus- ja kehittämispalvelut	Asiakkaiden työterveysyksiköt	Eläkevakuutus Kevassa	Keva / työnantaja	Ei hintatietoja. 3) lisätietoja
3. Koulutus	Jäsenyhteisöt	Eläkevakuutus Kevassa	Keva / työnantaja	Ilmainen. Koskee työssä jaksamista.

LISÄTIETOJA YHDISTELMÄTAULUKKOON:

Kansaneläkelaitos (KELA)

- 1) Työnantaja tekee hakemuksen kirjanpitoon perustuvista työterveyshuollon kustannuksista lomakkeella: "Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista (SV 98 TTH)".  
Tarvittaessa liitetään mukaan lomake SV 99 TTH "Työnantajan/työnantajien yhteisen työterveysaseman perustamiskustannusten ja tulojen erittely"  
  
Lomakkeita saa Kelan internetsivuilta [www.kela.fi](http://www.kela.fi) ja toimistoista.  
"Kelainfo 2008. Tietoa työnantajille. Viitattu 6.9.2010. [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/100408090828PV/\\$File/Tietoa\\_tyonantajille.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/100408090828PV/$File/Tietoa_tyonantajille.pdf?OpenElement)"
- 2) **ASLAK-kurssit** ovat ryhmämuotoisia ja työnantaja voi esittää omia tukitoivomuksiaan. Ko. kuntoutus on varhaisvaiheen kuntoutusta ja luonteeltaan ennaltaehkäiseviä. Kurssit ajoitetaan vaiheeseen, jolloin sairaus- ja rasitusoireet ovat lieviä ja palautuvia. Kurssit ovat moniosaisia. Taidot työkyvyn ylläpitämiseen ja sen pitkäaikaiseen parantamiseen kuntoutuja saa oppimisprosessin avulla. Kurseilla käsitellään mm. kuntoutujan työn kehittämistä ja siihen liittyvää osaamista yksilöllisesti ja myös työyhteisön kannalta. Kuntoutus jatkuu kuntoutusjakson jälkeen työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Työnantajan tai tämän edustajan toivotaan osallistuvan kurssin yhteistyöpäivään. Kurssilla on mahdollista käyttää myös työpaikan omia asiantuntijoita.  
  
Työterveyshuolto toimittaa hakemuksen ASLAK-kuntoutukseen (KU 119) ja ryhmämuotoiseen TYK-kuntoutukseen (KU 120) Kelan aluekeskukseen tai Kelan toimistoon.  
"Kelainfo 2008. Tietoa työnantajille. Viitattu 6.9.2010. [http://http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/100408090828PV/\\$File/Tietoa\\_tyonantajille.pdf?OpenElement](http://http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/100408090828PV/$File/Tietoa_tyonantajille.pdf?OpenElement)" ja "Kela 2010. Kelan etuudet pähkinänkuoressa. Opas asiantuntijoille, 28-30".
- 3) **TYK-kuntoutus** voidaan toteuttaa yksilöllisesti tai ryhmässä. Kuitenkin työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus on aina yksilöllisesti suunniteltua. TYK-kurssilla on mahdollista käyttää myös työpaikan omia asiantuntijoita. TYK-kuntoutus on lakisääteistä ammatillista kuntoutusta. Ryhmämuotoisia TYK-kurssia voi hakea yksi tai useampi työnantaja yhdessä. Kurssit järjestetään Kelan kilpailuttamissa kuntoutuslaitoksissa. Työterveyshuolto, työnantaja tai nämä yhdessä lähettävät Ryhmämuotoisen TYK-toiminta -lomakkeen (KU 120) Kelaan. TYK-kuntoutuskurssien haku-aika on jatkuva.  
"Kelainfo 2008. Tietoa työnantajille. Viitattu 6.9.2010. [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/100408090828PV/\\$File/Tietoa\\_tyonantajille.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/100408090828PV/$File/Tietoa_tyonantajille.pdf?OpenElement)"

4) Sairauspäivä- ja kuntoutusrahan määräytyminen vuonna 2008 Kelan antaman taulukon mukaan:

Vuosityötulo € *		Päiväraha € / arkipäivä	
enintään	1 153,00 €	ei päivärahaa	* Palkkatulo, josta on tehty tulonhankkimisvähennykset ja vähennetty 4.44%
1 154,00 €	-30 033,00 €	0,7 x vuosityötulo : 300	
30 034,00 €	-46 207,00 €	70,1 + 0,4 x (vuosityötulo - 30 034) : 300	
yli 46 208 €		91,6 + 0,25 x (vuosityötulo - 46 208) : 300	

Kuntoutuja tai hänen työnantajansa hakee kuntoutusrahaa Kelan toimistosta Kelan toimistosta "Kuntoutusrahahakemuksella (KU 112)" ja hakemukseen liitetään kuntoremonttikurssista "Ilmoitus kuntoutuspäätöksestä (KU 114)" neljän kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen kuntoutuja haluaa sitä saada. Jos työntekijä saa kyseiseltä ajalta palkkaa. Kela maksaa kuntoutusrahan plkkaa vastaavalta osalta työnantajalle samalla tavoin kuin sairauspäivärahan. Työnantajan tulee ilmoittaa Kelalle viipymättä palkanmaksusta internetissä [www.kela.fi/asiointi](http://www.kela.fi/asiointi) tai "Ilmoituksella työnantajan maksamasta palkasta (Y 17)". Vuosiloman ja vastaavan palkallisen vapaan ajalta kuntoutusraha maksetaan kuntoutujalle itselleen. **Työnantajalle maksettavasta kuntoutusrahasta ei peritä veroa.** Kuntoutusrahan maksetaan jokaiselta arkipäivältä ei kuitenkaan omavastuuajalta, joka vaihtelee kuntoutuksen muodon ja sisällön mukaan. Omavastuu aika voi olla 0, 1 tai 1 + 9 päivää (tai 30 päivää).

Kuntoutusrahaa voi myöntää kuntoutusrahaa kuntoutukseen, jota annetaan seuraavien lakien perusteella: Kuntoutuslaki, Työterveyshuoltolaki, Päihdehuoltolaki, Kansanterveyslaki tai Erikoissairaanhoitolaki. Huom! Kuntoutujan toimeentuloturvasta vastaa vakuutusyhtiö, jos kuntoutuja saa kuntoutusta työtapaturman, ammattitaudin, liikennevahingon tai sotilastapaturman ja -vamman perusteella.

"Kelainfo 2008. Tietoa työnantajille. Viitattu 6.9.2010. [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/100408090828PV/\\$File/Tietoa\\_tyonantajille.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/100408090828PV/$File/Tietoa_tyonantajille.pdf?OpenElement)"

Kelan kuntoutusraha perustuu seuraaviin lakeihin: Kuntoutuslaki, Työterveyslaki, Päihdehuoltolaki, Kansanterveys- ja erikoissairaanhoitolaki, lisäksi kuntoutusraha voidaan myöntää: oppisopimuskoulutukseen, sopeutumisvalmennukseen vammaispalvelulain perusteella sekä Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamaan sopeutumisvalmennukseen. "Kela 12.02.2009. Kuntoutus, Myöntämisperusta. Viitattu 6.9.2010 . <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/130208125122KP?OpenDocument>"



Työvoimatoimisto / TE-keskus

- |  |   |
|--|---|
| 1) Palvelukeskuksen palveluverkostoon kuuluvat: <ul style="list-style-type: none"><li>- Työ- ja elinkeinotoimisto</li><li>- Kansaneläkelaitos</li><li>- Sosiaali- ja terveydenhuolto</li><li>- Ammatillisen koulutuksen tuottajat</li><li>- Valmentavan koulutuksen tuottajat</li><li>- Asuntopalvelut</li><li>- Sosiaali- ja terveystyöntekijät ja sosiaalista työllistämistä tarjoavat toimijat</li><li>- Useita kolmannen sektorin toimijoita</li></ul> | Palvelukeskuksen palvelut: <ul style="list-style-type: none"><li>- aktivointisuunnitelmat ja kuntouttava työtoiminta</li><li>- työkyvyn ja eläke-edellytysten selvittely</li><li>- kuntoutusneuvonta ja -suunnittelu</li><li>- kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoiminta</li><li>- aikuisten työpajatoiminta</li><li>- koulutus- ja urasuunnittelu</li><li>- työelämävalmennus, tukityö, työharjoittelu- ja työkokeilupaidat</li><li>- velka- ja talousohjaus</li><li>- sairaanhoitajan ja terveystoimen yhteyshenkilön konsultaatiopalvelut</li><li>- kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmän palvelut</li></ul> |
|--|---|

Eläkevakuutusyhtiö Varma

- 1) Jos on asiakasyritys, voi saada tarkempaa informaatiota "Kirjautuneen palveluista". Valmennustilaisuudet ovat Varman asiakkaille maksuttomia. Eläkeyhtiö Varma. Viitattu 22.9.2010. [http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksen\\_toiminta/tyohyvinvointi/palveluidenesittely/pages/default.aspx](http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksen_toiminta/tyohyvinvointi/palveluidenesittely/pages/default.aspx)
- 2) Työterveyshuolto tekee arvion työkyvyttömyyden uhasta ja Varma tekee valituskelpoisen päätöksen siitä, täyttyvätkö työeläkekuntoutuksen vakuutuslääketieteelliset edellytykset. Varma päättää siitä, minkä laajuisia kuntoutustoimia pidetään tarkoituksen mukaisina. Kuntoutuksen sisällöstä ei voi valittaa. Kuntoutuksen suunnitteluun haluaisi Varma myös osallistua, mieluiten omalla työpaikalla. Muita kuntoutusmuotoja ovat: uudelleen sijoitus, koulutus tai kurssitus, oppisopimuskoulutus sekä osakuntoutusraha. Edellä mainittuja voidaan kustantaa työeläkekuntoutuksena. Kaavio työeläkekuntoutuksesta liitteessä 3c. Eläkevakuutusyhtiö Varma. Työkyvyttömyyden ehkäiseminen työpaikalla. [Viitattu 22.9.2010. http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/tyohyvinvointi/pages/default.aspx](http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/tyohyvinvointi/pages/default.aspx)
- 3) Työeläkejärjestelmän ammatillinen kuntoutus säädettiin lakisääteiseksi vuoden 2005 työeläkeuudistuksessa. Myös Kansaneläkelaitoksen kuntoutuslain-säädäntöä uudistettiin vuoden 2004 alusta. Lainsäädäntöä uudistettaessa työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen sai vahvemman aseman lainsäädännössä. Tässä esitetään tiivistetysti Varman ohjeita työterveyshuollon järjestämiseksi. Varma 01/2008. Yritys ja työterveyshuolto. Työterveyshuolto henkilöstön hyvinvoinnin tukena. Viitattu 22.9.2010. [Http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/tyohyvinvointi/pages/default.aspx](http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/tyohyvinvointi/pages/default.aspx)

Eläkevakuutusyhtiö Varma

- Työterveyshuollon tavoitteet:
- laadukas työ
  - vähentää sairauspoissaoloista ja varhaiseläkkeistä aiheutuvia kustannuksia
  - positiivinen yrityskuva
  - työterveyshuollon tietojen käyttö yrityksen vuosisuunnittelussa
  - työkykyongelmien ehkäiseminen ja ratkaiseminen
  - työstä johtuvien vaarojen ehkäiseminen

- Vapaaehtoinen sairaanhoito ja muu työterveyshuolto, sen edut:  
(lakisääteisen lisäksi)
- asiakkaiden työolosuhteiden tunteminen
  - varhainen puuttuminen työterveysongelmiin
  - oikea-aikainen ja pituinen kuntoutus
  - sairaslomien oikea mitoitus
- haitat:
- suuremmat kustannukset yritykselle

Varma 01/2008. Yritys ja työterveyshuolto. Työterveyshuolto henkilöstön hyvinvoinnin tukena. Viitattu 22.9.2010.  
<http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/työhyvinvointi/pages/default.aspx>

3) Työhyvinvoinnin tukeminen:

Työkyvyttömyyden  
ehkäisy  
- menettelyt  
työkykyongelmissa  
- sairaslomien

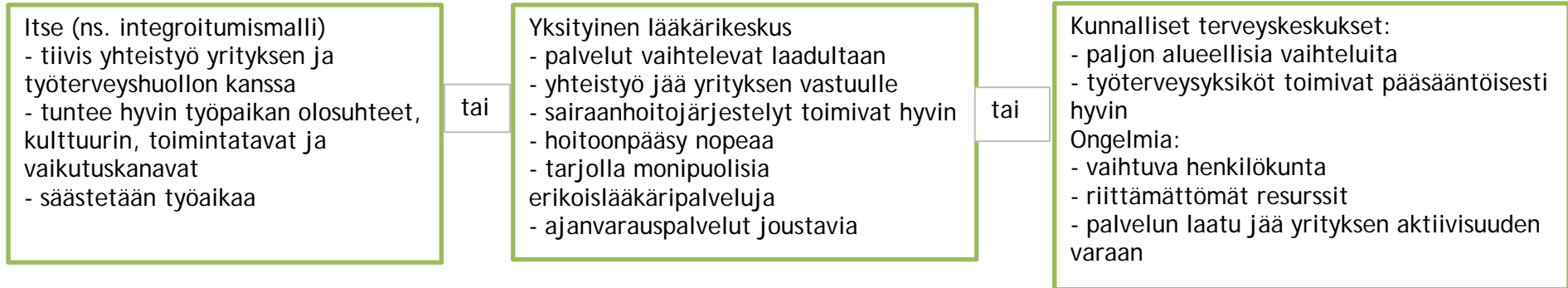
Uhkaavien ongelmien ehkäisy  
(ongelmien tunnistaminen)  
- ristiriidat vaatimusten ja  
suorituskyvyn välillä  
- riittämätön osaaminen

Työhyvinvoinnin edistäminen  
- johtaminen  
- osaaminen ja työmotivaatio  
- toimivat työyhteisöt  
- terveelliset elintavat ja  
turvalliset työolot

Eläkevakuutusyhtiö Varma

Työterveyshuollon järjestäminen:

Järjestämistavat:



Työterveyshuoltolain 5 §:n mukaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee olla ammatillisesti riippumattomia työnantajista, työntekijöistä ja heidän edustajistaan. Luottamuksellisuus on työterveystoiminnan kulmakivi.

Työterveyshuollon tietojen antamisesta säädetään seuraavissa laeissa: Työterveyslaki 15-20 §, Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 759/04 ja Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/04. Työnantajalla on sairausvakuutuslain 29 §:n perusteella oikeus saada korvausta Kansanterveyslaitokselta työterveyshuollosta aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista, kuten aikaisemmin Kelan kohdalla on jo todettu.

Varma 01/2008. Yritys ja työterveyshuolto. Työterveyshuolto henkilöstön hyvinvoinnin tukena. Viitattu 22.9.2010.

<http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/työhyvinvointi/pages/default.aspx>

3) Palvelujen hinnoittelu ja laskutus

Hinnoitteluperiaatteet: vaihtelevat eri palvelun tuottajien kesken, mikä vaikeuttaa kustannusten vertailua. Myös palvelujen laatua ja toiminnasta saatavaa hyötyä tulisi arvioida. Tässä käsitellään vain varsinaisia työterveyshuoltopalveluja ilman laboratorio-, röntgen- ja muita toimenpiteitä.

Yleisempiä hinnoitteluperusteita:

1. Käyntitaksat erikseen lääkäreille ja työterveyshoitajille. Hinnat on määritelty erikseen terveystarkastuksille ja sairaanhoitokäynneille.
2. Tuotekohtaiset taksat, joita ovat erilaiset terveystarkastukset, kuntotestit ja ryhmätoiminnot. Tuotekuvauksissa tulisi olla toimenpiteet ja laboratoriotutkimukset, tuotteen tavoitteet ja mihin tilanteisiin sitä sovelletaan.

Eläkevakuutusyhtiö Varma

- 3) 3. Ajankäyttöön perustuva hinnoittelu: työpaikkakäynnit, neuvottelut, yhteistyökokoukset ja erilliset projektit.  
4. Kuukausitaksa. Työterveyshuollossa peritään perusmaksu tai yleismaksu. Myös puhelin- tai sähköpostipalveluista voidaan veloittaa. Kokonaiskustannukset riippuvat siitä, minkälaista toiminta on. Jotta työterveyshuolto olisi tarkoituksenmukaista, hinnoittelurakenteen tulisi turvata, että työterveyshuolto saa näistä toiminnoista korvauksen.

Laskutuksen on perustuttava työterveyshuoltosopimukseen. Työnantajan on pystyttävä valvomaan, että tutkimuksissa noudatetaan sopimusta ja palveluita käyttäneet ovat yrityksen työntekijöitä. Laskutuksen yksilöimisessä on muistettava lainsäädännön antamat rajaukset. Tietojen antamisen ja ohjauksen osalta tulisi tietää, onko tarve johtunut työstä, työoloista, työterveysneuvonnasta vai onko se ollut lääkärin, työterveyshoitajan, fysio-terapeutin tai muun asiantuntijan antamaa. Laskutuksen tarkka erittely antaa tietoa työnantajalle kustannusten muodostumisesta ja mahdollistavat eri palveluntuottajien toimintatapojen vertailun.

Varma 01/2008. Yritys ja työterveyshuolto. Työterveyshuolto henkilöstön hyvinvoinnin tukena. Viitattu 22.9.2010.  
<http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/työhyvinvointi/pages/default.aspx>

Työterveyspalvelujen ostaminen

Työterveyspalvelujen tehokas käyttö vaatii yritykseltä osto-osaamista, suunnittelua sekä aktiivista panostusta yhteistyöhön. Yrityksessä on päätettävä: halutaanko vain minimipalvelut, tarjota henkilöstölle hyvät sairaanhoitopalvelut vai halutaanko työterveyshuollon tukevan henkilöstön työkyvyn säilymistä ja siten pienentää työkyvyttömyyskustannuksia. Työterveyshuollon kustannusten vertailu etukäteen on lähes mahdotonta, joten tarjouksia pyydetessä tulisi kiinnittää päähuomio toiminnan sisältöön. Kustannusten minimointi saattaa johtaa hyödyn minimointiin.

Varma 01/2008. Yritys ja työterveyshuolto. Työterveyshuolto henkilöstön hyvinvoinnin tukena. Viitattu 22.9.2010.  
<http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/työhyvinvointi/pages/default.aspx>

3) Ehdotus tarjouspyynnön sisällöksi

Selvityspyyntö seuraavista:

1. Minkäläinen erikoiskoulutus yritykselle nimettävällä työterveyslääkärillä ja -hoitajalla on?  
Onko tarvittaessa käytettävissä tyofysioterapeutin ja psykologin asiantuntemusta?
2. Työkyvyn hallinta  
- Minkälaista tietoa on tuotettavissa työkyvyn hallinnan tueksi?  
- Minkälaista yhteistyötä kuntoutusasioissa on saatavissa? (Miten tunnistetaan henkilöt, joilla saattaa olla ongelmia työssä selvitytyemisessä? Miten yhteistyö ehdotetaan toteutettavaksi?)

Eläkevakuutusyhtiö Varma

- 3) 3. Palvelutarjonta?  
- lyhyt kuvaus ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluista  
- miten sairaanhoito järjestetään, mikäli yritys haluaa ostaa sairaanhoitopalveluita?
4. Palvelujen saatavuus?  
- etäisyys yrityksestä?  
- jonotusajat vastaanotoille?
5. Hinnoitteluperiaatteet?
6. Tietosuojakysymykset?  
- Mitä tietoja ja missä muodossa on mahdollista saada laskutuksen pohjaksi?  
- Miten tiedonkulku työterveyshuollon ja yrityksen välillä järjestetään?
7. Laadunvalvonta?  
- Onko käytössä järjestelmä, jolla laatua valvotaan?  
- Miten toimintasuunnitelman ja kustannusarvion toteutumista seurataan?  
- Miten yritys voi osallistua palvelujen arviointiin ja seurantaan?

Varma 01/2008. Yritys ja työterveyshuolto. Työterveyshuolto henkilöstön hyvinvoinnin tukena. Viitattu 22.9.2010.  
<http://www.varma.fi/fi/yritykset/yrityksentoiminta/työhyvinvointi/pages/default.aspx>

Keskinäinen Eäkevakuutusyhtiö Tapiola

- 1) Jos on lakisääteinen tapaturmavakuutus Tapiolassa, vakuutusyhtiö tarjoaa ilman lisämaksua seuraavia palveluita:
- konsultointia ja neuvontaa
  - koulutusta
  - selvityksiä ja riskienarviointia
  - sähköisiä työkaluja omatoimiseen käyttöön
  - tietoa alan menetelmistä ja kehitystyökaluista
  - oppaita, koulutusmateriaalia sekä muuta aineistoa
  - tapaturmatilastot
  - työturvallisuuden palvelut: järjestämisestä, normeista, kehittämismenetelmistä ja työkaluista

Keskinäinen Eäkevakuutusyhtiö Tapiola

- 1) - muut henkilöstöriskienhallinnan palvelut
- esimiesvalmennukset
  - työstäpoissaolojen hallinnan konsultointi ja koulutus
  - muutospaja-vetäjäkoulutus: yrityksen toiminnan kehittäjistä ja esimiehistä tukihenkilöitä yrityksen sisäisiin muutoksiin
- Tapiola 2010. Työturvallisuuden ja henkilöstöriskien hallinnan palvelut. Henkilöstö.  
Panosta Tapiolan avulla työturvallisuuteen ja -hyvinvointiin. Viitattu 20.9.2010  
[http://www.tapiola.fi/tyoturvallisuuden ja henkilostoriskienhallinnan palvelut/henkilosto](http://www.tapiola.fi/tyoturvallisuuden_ja_henkilostoriskienhallinnan_palvelut/henkilosto)
- 1) TyEL-vakuutusasiakkaille
- työhyvinvoinnin tekijöiden tunnistaminen
  - sopivat menetelmät työhyvinvoinnin kehittämiseen
  - alentaa työkyvyttömyyskustannuksia
  - vähentää ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä
  - edistää myönteistä työskentelyilmapiiriä
  - ei mainintaa hinnasta
- Tapiola 2010. Työhyvinvointipalvelut. Viitattu 30.9.2010.  
<http://www.tapiola.fi/Yritysassiakkaat/henkilosto/Henkiloriskien+hallinta/Tyohyvinvointi/Palvelut.htm>

Keskinäinen Eäkevakuutusyhtiö Tapiola

**Tapiolan Helppo Henkilöstöpaketti**

2)

Näin nostat työtunteja		Nettokulusi eivät kasva
Arvo	<b>Vähennät vaihtuvuutta:</b> Tarjoat Arvo-paketin, joka sisältää parannetun eläketurvan koko henkilöstöllesi sekä työilmapiirin vuotuisen seurannan. Kannustat ihmisiä jatkamaan yrityksessä sovitun tavoiteajan, koska sen päätyttyä, he saavat eläke-edun omakseen.	Vähennät rekrytointikuluja, perehdytyskuluja ja siirtymäajan tehottomuutta. Toimistotyöntekijän vaihtuminen maksaa kaksi kertaa hänen vuosipalkkansa verran.
Kunto	<b>Vähennät poissaoloja:</b> Tarjoat Kuntopaketin, johon kuuluu täysajan tapaturmavakuutus, hoitoturva ja poissaolojen hallintamalli. Vähennät poissaoloja, koska saat työntekijän nopeasti hoitojonosta yksityishoitoon ja takaisin töihin.	Yhden sairauspäivän hinnalla maksat henkilön koko vuoden lisäturvan. Sijoitus poissaolojen vähentämiseen maksaa itsensä 5-10 kertaisesti takaisin.
Into	<b>Motivoit avainhenkilöitä:</b> Tarjoat Into-paketin, joka sisältää avainhenkilöiden kartoituksen ja täydellisen henkilöturvan. Kannustat tunnistamalla, sitouttamalla ja palkitsemalla avainhenkilöt.	Avainhenkilön menetys maksaa yritykselle jopa neljä kertaa hänen vuosipalkkansa verran. Sitouttamalla ja palkitsemalla pidät heidät töissä.

Taulukko . Tapiolan helppo henkilöstöpaketti.

<http://www.tapiola.fi/www/Yritysassiakkaat/Henkilosto/Henkilostopakettit>

Kuntien eläkevakuutus (KEVA)

- 1) Saadakse ammatillista kuntoutusta hakijan on täytettävä seuraavat edellytykset:
  1. hakijalla on työeläkelakiin perustuvia ansioita vähintään 30.939,21 € vuonna 2010
  2. hakijalla on sairaus tai vamma, jonka seurauksena on uhka jäädä osa- tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle lähimmän viiden vuoden aikana
  3. hakijalla on yhtäjaksoinen työsuhde jatkunut viiden vuoden ajan, ei rahoita alle 25-vuotiaiden ammatillista kuntoutusta
  4. ammatillinen kuntoutus on tarkoituksenmukaista ja edistää työssä jaksamistaKuntien eläkevakuutus 2009. Kuka voi saada työeläkelaitoksen ammatillista kuntoutusta? Viitattu 12.10.2010.  
[http://www.keva.fi/default.asp?cid=2&lang=fi&menu1\\_id=168&menu2\\_id=547&id=3453](http://www.keva.fi/default.asp?cid=2&lang=fi&menu1_id=168&menu2_id=547&id=3453)
  
- 2) Ammatillinen kuntoutus sisältää: kuntoutusneuvontaa, työpaikalla toteutettavaa työkokeilua ja työhön valmennusta sekä työhön tai ammattiin johtavaa koulutusta  
Lisäksi Keva tarjoaa kuntoutusmahdollisuuksien selvittämiseen liittyvää tukea.  
Kuntien eläkevakuutus 2008. Mitä ammatillinen kuntoutus on? Viitattu 12.10.2010.  
[http://www.keva.fi/default.asp?cid=2&lang=fi&menu1\\_id=168&menu2\\_id=547&id=3453](http://www.keva.fi/default.asp?cid=2&lang=fi&menu1_id=168&menu2_id=547&id=3453)
  
- 3) Keva tarjoaa koulutus- ja kehittämispalveluita varhaisen kuntoutustarpeen arvioinnin, kuntoutusyhteistyön ja työkyvyn arvioinnin alueelta.



Kuntoutukseen ohjautuminen, Kansaneläkelaitos

Muu terveyden huolto

Terveyden edistäminen	Sairaus - diagnoosi / hoito - toiminta- / tykyvyn arviointi - lääkinnällinen kuntoutus	Tutkimuksiin ja hoitoon pääsyn nopeuttaminen - kannanotot sairauksien pitkittyessä - kuntoutustutkimukset (ostopalvelut, erityispk!?)	Toimintakyvyn arvioinnin parantaminen (mm. TELAn FACULTAS-hanke) - lääketieteellinen, psykososiaalinen, kognitatiivinen - tykyvyn arviointi - työhön paluun mahdollisuus
-----------------------	---	---	---

Työterveys (TTH) Työpaikka

Terveyden ja tykyvyn ylläpito	Lakisääteisen TTH:n tehostaminen - tykyvyn arviointi - kuntoutustarpeen selvitys - toimenpiteet työpaikalla Sairauspoissaolojen hallinta Työkykyongelmien selvittäminen Työhön paluun suunnitelma	Kelan kuntoutustarveselvitysten tehostaminen (TASE-hanke) huoltoon - terveydentilan selvitykset ja kuntoutustutkimus (ostopalveluina?) Sairausvakuutuspäivärahan hakuajan lyhentäminen 4 kk --> 2 kk	Työhallinto, mm. - ammatinvalinta- ja urasuunnittelu - työhönsijoitusta - työnantajalle palkkatukea, työolosuhteiden järjestelytukea
-------------------------------	---	--	---

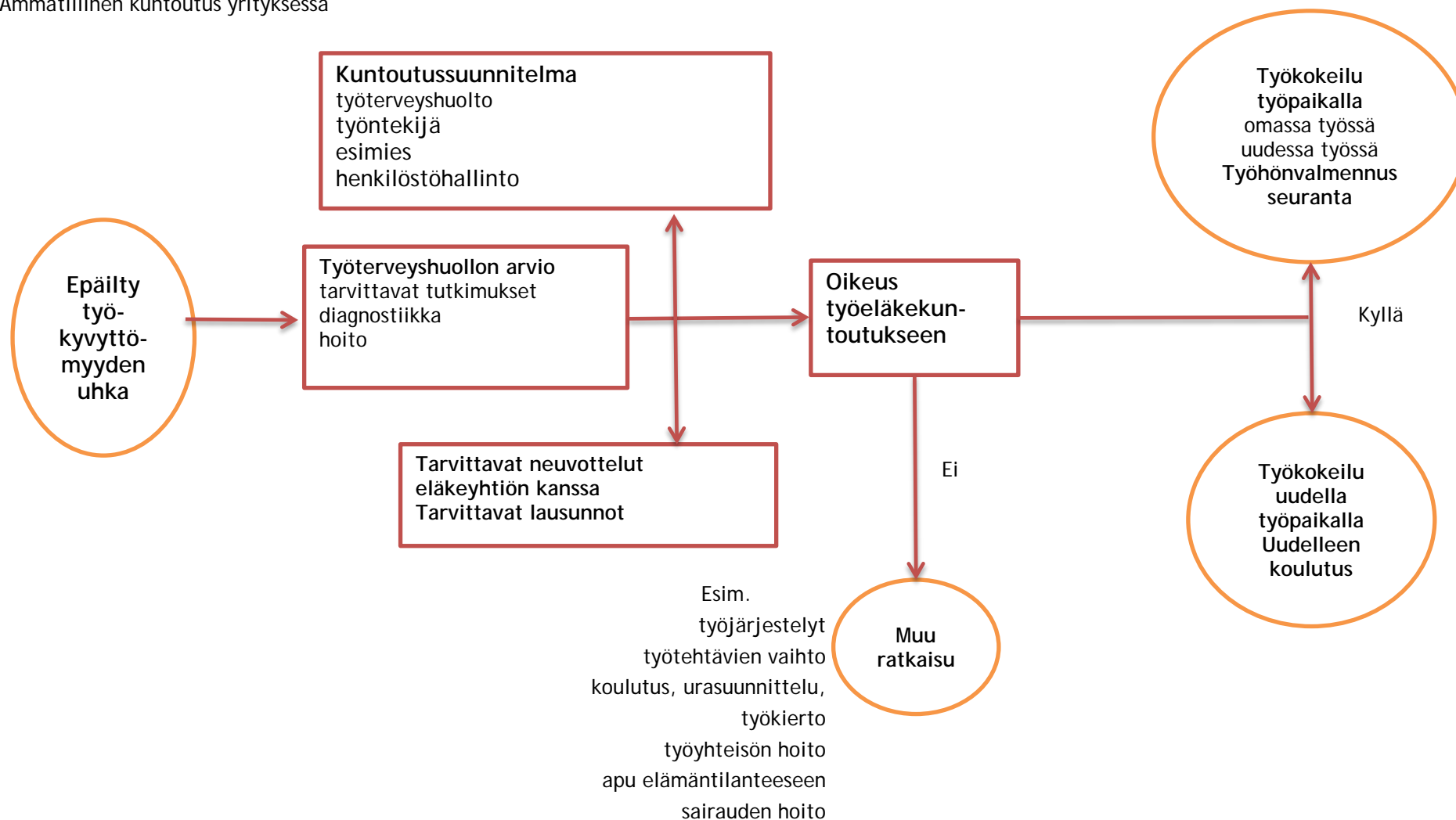
Sosiaalivakuutus



- Kelan harkinnanvarainen kuntoutus - tykyvyttömyysuhkan arviointi, ammatillisen kuntuoutuksen suunnitelma (THH, Kela, työterveyslaitos) - kuntoutushakemus Kela --> Työeläkekuntoutus	- kuntoutushakemuskäsittelyn tehostaminen (kela - työeläkelaitokset) - tykyvyttömyysuhkan arvio, ammatillinen kuntoutussuunnitelma - työhön paluu mm. osasairauspäiväraha	- ilmoitus eläkkeen myöntäjälle - tiedottaminen kuntoutuksen mahdollisuudesta, muun korvauksen hakemisesta (SVL 12. luku 6 § Kela --> TyEL-laitos - Kelan ammatillinen kuntoutus tai työeläkekuntoutus	Sairausvakuutuspäiväraha päättyy Kuntoutustuki? Eläke? Työ?
--	---	--	---

Taulukko 3 b. Kuntoutukseen ohjautuminen 23.11.06. Viitattu 22.9.2010. <http://www.kunk.fi/aineistoja/kuntoutukseen-ohjautuminen-kuvio.ppt>.

Työeläkekuntoutus yrityksessä  
Ammatillinen kuntoutus yrityksessä



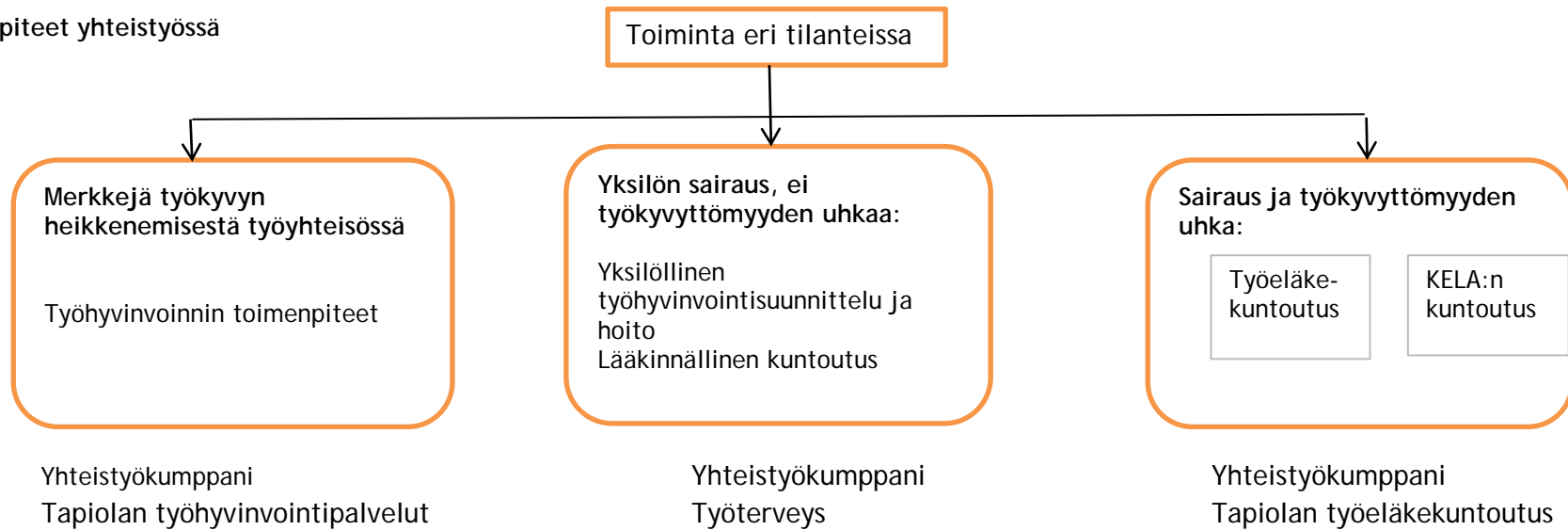
## TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEET, Työhyvinvointipalvelut



Taulukko 4 a. Työhyvinvoinnin osa-alueet 2010. Viitattu 30.9.2010.

<http://www.tapiola.fi/NR/rdonlyres/6ADA0174-206F-400B-AD0A-324BD5081C05/0/main.swf>

### Toimenpiteet yhteistyössä



Taulukko 4 b. Työhyvinvoinnin osa-alueet 2010. Viitattu 30.9.2010.

<http://www.tapiola.fi/NR/rdonlyres/6ADA174-206F-400B-AD0A-324BD5081C05/0/main.swf>

## 1 ERILAISIA MAKSULLISIA KEINOJA TYÖKYVYN YLLÄPITÄMISEEN

Työssä jaksamiseen on olemassa erilaisia keinoja: omaehtoinen, työnantajan järjestämät, työterveydenhuollon ja Kelan sekä vakuutuslaitosten järjestämät kunnon ylläpitotoimet. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset liikuntakurssit, itse kustannetut tai työnantajan järjestämät, tapah- tumat jne. Lisäksi on mahdollista saada käyttöön apuvälineitä, mikäli sellaiseen on tarvetta. Tyky- ja Aslak-toimintaa on käsitelty jo liitteessä 3. Muita keinoja ovat etätyö, joustavat työ- ajat ja vuorotteluvapaa. Säännöllinen liikunta auttaa kehittämään ja ylläpitämään:

- luuston, lihasten ja nivelten toimintakykyä
- ehkäisee korkean verenpaineen syntymistä
- pienentää riskiä aikuisiän diabetekseen
- vähentää masennuksen ja ahdistuksen oireita
- pienentää ennenaikaisen kuoleman riskiä. Takaisin toimeen 2010. Viitattu 6.9.2010. [http://www.takaisintoimeen.fi/keinoja\\_toissa\\_parjaamisen\\_tueksi](http://www.takaisintoimeen.fi/keinoja_toissa_parjaamisen_tueksi) Hyvinkään kaupunki 2010. Terveysliikuntaopas, Aloitteleville soveltuvat liikuntaryh- mät. Viitattu 11.10.2010.

## 2 KANSALAI SOPISTOT

Hyvinkään Kansalaisopisto järjestää kurssikohtaisia ja muita ryhmäliikuntamuotoja. Kurssikoh- taisten liikuntamuotojen yhteydessä ilmoitetaan hinta. Mikäli työnantaja haluaa yksilöidä liikunnan vain omalle henkilökunnalle, siitä tulee neuvotella erikseen, jolloin myös hinta on korkeampi. Asiasta on keskusteltu Hyvinkään Kansalaisopiston vararehtori Maritta Pihon kans- sa 9.9.2010. Kansalaisopiston liikuntaryhmät maksavat pääsääntöisesti 2,5 € / kerta. Jumppia järjestetään eri puolilla Hyvinkään kouluja ja useana päivänä viikosta. Vetäjinä toimivat fy- sioterapeutit. Hyvinkään Opisto 2010. Syksyn 2010 ohjelma. Printway Oy, Vantaa.

Myös Riihimäellä Kansalaisopisto tarjoaa erilaisia liikuntaryhmiä. Hinta vaihtelee 40 € - 70 € / kurssi. Niitäkin tarjotaan eripuolilla Riihimäkeä. Riihimäen Kansalaisopiston liikuntapalvelut 2010. [https://www.opistopalvelut.fi/riihimaki/index.asp#8301\\_RIIHIMÄKI](https://www.opistopalvelut.fi/riihimaki/index.asp#8301_RIIHIMÄKI)

## 3 HYVINKÄÄN KAUPUNKI

Hyvinkään kaupunki osallistuu valtakunnalliseen "Kunnossa kaiken ikää -ohjelmaan", joka on tarkoitettu yli 40-vuotiaille. Hyvinkää järjestää eritoimijatahojen kanssa runsaasti liikuntatar- jouksia, joihin voi osallistua koko toimintakauden ajan (myös kesken kauden). Alla muutamia yhteys- ja hintatietoja:

Terveyskeskuksen fysioterapia	- ilmoittauduttava ennakoon puh. 019-459 3743 - pääasiassa maksuton
Hyvinkään kuntoli- kunta ry (HyKI)	- jäsenmaksu 40 € (syksy-kevät) - samalla maksulla voi osallistua seuran kaikkiin salivuoroihin - Maija Oinonen puh. 050-563 2646 - tai Helena Parpala puh. 040-540 4873
Hyvinkään Voimistelu ja Liikunta ry (HyVoLi)	- aikuisten maksu on 100 € (kevät-syksy) - puh. 0400-245 558 - <a href="http://www.hyvoli.fi">www.hyvoli.fi</a>
Tanssiurheiluseura Parketti ry	- voi harrastaa erilaisia kilpatansseja - seuran jäsenyys aikuisilta 20 € / kausi - tanssiryhmät lajista riippuen 40 - 75 € + jäsenhinta - <a href="http://www.tanssiurheiluseuraparketti.fi/valmennushinnat.html">http://www.tanssiurheiluseuraparketti.fi/valmennushinnat.html</a>

- Hyvinkään Latu ry
- avoimia kaikille
  - useimmiten maksuttomia
  - Seija Vuori puh. 040-567 7086

Lisätietoja erilaisista tapahtumista ja liikuntaryhmistä saa joko järjestäjiltä tai Hyvinkään kaupungin liikuntasihteeriltä puh. 0400-268 173. Hyvinkään kaupunki 2010. Terveysliikunta-opas.

#### 4 Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma

Valtakunnallinen Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelman tarkoituksena on auttaa yli 40-vuotiaita aloittamaan liikkuvan ja liikunnallisen elämäntavan, jonka tavoite on lisätä työikäisten ja ikääntyneiden terveyttä ja hyvinvointia. Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriö rahoittavat KKI-toimintaohjelma. Mukana ovat myös liikenne- ja viestintäministeriö, ympäristöministeriö sekä Metsähallitus. Ministeriöt toimivat omilla hallinnonaloillaan sekä yhteistyössä poikkihallinnollisesti KKI-toimijoiden kanssa edistävät arki-, työmatka- ja luontoliikuntaa. Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiö LIKES vastaa ohjelman toteutuksesta. Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010. <http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=14>

Säännöllinen ja kohtuullinen liikunta auttaa säilyttämään työikäisten työkykyä eläkepäiviin saakka. Liikunta kehittää ja ylläpitää luuston, lihasten ja nivelten toimintakykyä sekä painonhallintaa. Liikunnan ansiosta verenpaine ei nouse ja verenpainepotilailla alentaa verenpaineen tasoa. Se pienentää riskiä sairastua 2 tyypin diabetekseen ja alentaa sydän- ja verisuonitautikuolleisuuden riskiä. Liikunta parantaa elämänlaatua, vähentää masennuksen ja ahdistuksen oireita sekä alentaa ennenaikaisen kuoleman riskiä. Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010. <http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=15>

KKI-hankkeen käynnistäminen kannattaa aloittaa tutustumalla julkaistuun materiaaliin, joista suurin osa on ilmaista ja osa maksullista materiaalia. Materiaali on tilattavissa sähköpostiosoitteesta [tilaukset@likes.fi](mailto:tilaukset@likes.fi). Tilaaja joutuu maksamaan aina postitus- ja toimituskulut. Yhteistyökumppaneita voivat olla esimerkiksi kunnan liikuntatoimi, terveyskeskus, työterveyshuollon yksiköt ja erilaiset yhteisöt. Hankkeen tavoitteet pitää miettiä vuoden ja useamman vuoden tähtäimellä. Sen jälkeen on suunniteltava hankeidea. On hyvä miettiä seuraavanlaisia asioita: Miten passiivisesti liikuntaan suhtautuvat tavoitetaan? Kuinka heidät saadaan motivoitua liikkumaan ja jatkamaan liikuntaa? Kannattaa suunnitella myös hankkeen seuranta ja kuinka se toteutetaan. KKI-hanketta suunniteltaessa kannattaa ottaa yhteyttä liikunnan aluejärjestöihin ja KKI-toimistoon. Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010. <http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=43> ja <http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=23>

#### Yhteystiedot:

LIKES-tutkimuskeskus  
Viitaniementie 15  
40720 Jyväskylä  
faksi (014) 281 116  
sähköpostiosoitteet: [etunimi.sukunimi@likes.fi](mailto:etunimi.sukunimi@likes.fi)

Elina Tarkiainen  
Hankevalmistelija, hanketuet  
puh. 014-260 1581, 050-441 4025

Materiaalitulokset  
Toimistosihteerini Ulla Hakanen  
puh. 0400-248 121  
[tilaukset@likes.fi](mailto:tilaukset@likes.fi)

KKI-seuranta  
Tutkija Hanna-Mari Maijala  
puh. 050-589 5345

Maksatukset ja tiliselvitykset  
Toimistopäällikkö Pirjo Tolvanen  
puh. 0400-261 022

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=13>

Avustusta saaneista hankkeista raportoidaan KKI-toimistoon. Parhaimpia hankkeita ja ideoita esitellään myös Kipinät-lehdessä. Seurannasta tehdään myös tilastollisia analyyskejä esimerkiksi liikkujien määrästä, toiminnasta ja tuotoksista. KKI-ohjelma tekee yhteistyötä mm. Kansanterveyslaitoksen ja Suomen Gallupin kanssa. Muutoin ohjelman seurannasta vastaa LIKES-tutkimuskeskus. Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=45>

KKI-ohjelma perustettiin vuonna 1995. Tuon ajan jälkeen on syntynyt yli 800 paikallista KKI-hanketta, jotka järjestävät liikuntatoimintaa työikäisille ja ikääntyneille. KKI-ohjelman tavoitteena on lisätä arkista liikkumista ja terveellisiä ruokatottumuksia. Näiden avulla on tarkoitus lisätä työikäisten ja ikääntyneiden terveyttä ja hyvinvointia. KKI-ohjelma luo terveysliikunnan verkostoja, ylläpitoa ja kehittämistä. KKI-ohjelma jakaa taloudellista tukea paikallisille toimijoille, jotka järjestävät liikuntatoimintaa yli 40-vuotiaalle. Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=17> .

#### 4.1 Hyvinkää

Vuonna 2010 tukea ovat saaneet sekä Hyvinkään että Riihimäen kaupunki. Hyvinkään kaupungin teemana on: Liiku Hyvinkää. Kohderyhmänä ovat yli 40-vuotiaat hyvinkääläiset.

"Tavoitteena on:

- 1) liikkumisreseptitoiminnan kehittäminen ja jatkokoulutus
- 2) mielenterveysasiakkaiden palveluketjun vahvistaminen
- 3) yhteistyöverkoston ylläpitäminen motivoinnin, tiedotuksen ja koulutuksen avulla" . Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

[http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut\\_1\\_2010.pdf](http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut_1_2010.pdf)

Kuntalaisille tullaan järjestämään starttikursseja, resepti- ja liikuntaryhmiä, tapahtumia, kampanjoita sekä luentoja. Kuntalaisten lisäksi myös kaupungin henkilökunnalle tarjotaan liikuntastartteja, kuntosaliohjausta, salivuoroja, vesijumppaa, liikuntapäiviä, kävelytestejä ja kuntoprojekteja. Hankkeesta tiedotetaan monipuolisen verkoston kautta. Tukea hankkeelle on myönnetty 5.000 euroa. . Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

[http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut\\_1\\_2010.pdf](http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut_1_2010.pdf)

Yhteystiedot:

Hyvinkään kaupunki  
Minna Kalmari, liikuntasihteeri  
Kutomokatu 1 (PL 86)  
05801 Hyvinkää  
puh. 019-45 911, 0400-268 173  
[minna.kalmari@hyvinkää.fi](mailto:minna.kalmari@hyvinkää.fi)

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

[http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut\\_1\\_2010.pdf](http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut_1_2010.pdf)

#### 4.2 Riihimäki

Hyvinkään kaupungin teemana on: Peltosaari liikkeelle. Kohderyhmänä ovat yli 40-vuotiaat vähän liikkuvat Riihimäen Peltosaaren asukkaat. Tavoitteena on aktivoida Peltosaaren asukkaat terveysliikuntamuotoihin sekä informoida terveysliikunnan hyödyistä. Perustetaan naisten ja miesten starttiryhmiä, joissa harrastettavina lajeina ovat sauvakävely, sähly ja kuntajumppa. Ohjauksesta vastaa liikuntayksikkö ja terveysliikuntakoordinaattori . Myöhemmässä vaiheessa pyritään kouluttamaan alueelle omia ohjaajia. Osallistujien on mahdollista saada myös terveyskuntotestejä. Tiedotusta tapahtumista on verkkosivuilla, lehdissä sekä Peltosaaren asukasryhmän kautta. Tukea hankkeelle on myönnetty 2.000 euroa. Kunnossa kaiken ikää

(KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

[http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut\\_2\\_2010.pdf](http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut_2_2010.pdf)

Yhteystiedot:

Riihimäen kaupunki, liikuntayksikkö  
Pasi Koistinen, liikuntatoimenjohtaja  
Kulttuuri- ja vapaa-aikakeskus  
Kalevankatu 1  
11100 Riihimäki  
puh. 019-758 4707 ja 040-330 4707  
[pasi.koistinen@riihimäki.fi](mailto:pasi.koistinen@riihimäki.fi)

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

[http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut\\_2\\_2010.pdf](http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/Tuetut%20hankkeet/tuetut_2_2010.pdf)

#### 4.3 Hanketukihaku

Kunnossa kaiken ikää -ohjelman paikallishankkeiden tavoitteena on madaltaa yli 40-vuotiaiden kynnystä liikkumiseen. Hankkeet tarjoavat esimerkiksi säännöllistä, ohjattua ryhmäliikuntaa, eri lajien starttikursseja tai ohjaajien koulutusta. Kunnossa kaiken ikää -ohjelma jakaa kaksi kertaa vuodessa taloudellista tukea paikallisille toimijoille. Hanketukea voi hakea kaksi kertaa vuodessa, joita on haettava 31.3. ja 30.9. mennessä. Hankkeeseen voi saada avustusta vain kerran vuodessa. Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010. <http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=18>

Tukea voidaan myöntää parhaille hankkeille seuraavin perustein:

- "Hanke aktivoi liikkumaan yli 40-vuotiaita, jotka liikkuvat terveytensä kannalta liian vähän.
- Hankkeella on toimintamalli.
- Hanketta järjestävät useat eri tahot, joille kohderyhmän aktivoiminen on yhteinen tavoite."

"Hankkeen hakema avustus on korkeintaan puolet kokonaiskuluista. Tukea ei myönnetä mittaviin välinehankintoihin, matkakorvauksiin eikä yksittäisten tapahtumien järjestämiseen." Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=18>

Hanketukihaku on avoin kaikille rekisteröidyille yhteisöille. Hakulomakkeita saa Käynnistä KKI-hanke tai tilaamalla KKI-toimistosta, puh. 014-260 1581 tai sähköpostitse [tilaukset@likes.fi](mailto:tilaukset@likes.fi). Hakulomakkeeseen tulee liittää hankkeen toimintamalli ja talousarvio. Hakemus lähetetään liitteineen kahtena kappaleena osoitteeseen:

KKI-ohjelma  
LIKES-tutkimuskeskus  
Viitanientie 15  
40720 Jyväskylä

Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=18>

#### 4.4 Koulutustuki

"Kunnossa kaiken ikää -ohjelma ei järjestä omaa ohjaaja-, vertaisohjaaja- tai muuta vastaavaa koulutusta, vaan tiedottaa eri tahojen koulutustarjonnasta. KKI-ohjelman omia koulutustilaisuuksia ovat vuosittainen katselmus sekä alueelliset seminaaripäivät. Lisäksi KKI-ohjelma myöntää taloudellista tukea vertaisohjaajien liikuntakoulutukseen. Tukea voivat hakea rekisteröidyt yhteisöt, joissa on toiminnassa tai suunnitteilla käynnistää vertaisohjattuja yli 40-vuotiaille suunnattuja liikuntaryhmiä. Ryhmän jäsenet ovat terveytensä kannalta liian vähän liikkuvia." Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010. <http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=19>

Koulutustukea tulee hakea viimeistään kuukautta ennen koulutuksen alkamista ja päätös tuen saamisesta ilmoitetaan kuukauden kuluessa hakemuksen saapumisesta. Koulutustuki maksetaan hakijalle jälkikäteen koulutustositetta vastaan. Koulutustuen hakemuslomake lähetetään osoitteella:

KKI-ohjelma  
Viitaniementie 15  
40720 Jyväskylä

Liitteeksi tulee laittaa:

”Koulutuksen sisältö:

- koulutuksen aihe/päivän ohjelma
- järjestävä taho, aika, paikka ja kouluttajat

Koulutuksen kulut:

- koulutuksen hinta ja mitä hinta sisältää
- muut koulutukseen liittyvät kulut” Hae koulutustukea 2010.

<http://www.kki.likes.fi/pages/UserFiles/File/koulutustuki-esite170910.pdf>

Lisätietoja koulutustuesta antaa Elina Holm, puh. 014-260 1581, elina.holm@likes.fi. Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=19>

Koulutustuen myöntämisperusteita:

1. Myönnetään vertaisohjaajalle, jolla on valmis tai alkava ryhmä.
2. Vertaisohjaaja ohjaa ja aktivoi liikkumaan yli 40-vuotiaita
3. Tukea myönnetään liikunta-alan koulutusta, johon voi sisällyttää muita terveyteen liittyviä aiheita.
4. Koulutus liittyy ryhmään ja vertaisohjaajaan, joka on sitoutunut ryhmän ohjaamiseen. Haettava avustus on noin puolet kokonaiskuluista ja se on kuitenkin korkeintaan 300 euroa vertaisohjaa kohti. Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Viitattu 25.10.2010.

<http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=19>

#### 4.5 Materiaali

KKI-ohjelma julkaisee myös maksutonta materiaalia, jota voi tilata toimitus- ja postituskulujen hinnalla. Maksuttomaan materiaaliin kuuluvat kunto-opaat, esitteet ja julisteet. Materiaalia voi tilata yksittäin tai laatikoittain. Esimerkiksi seuraavat materiaalit ovat maksuttomia: KKI-yleisesite, KKI-kuntokortti, Kokemuksia toimivista liikuntaneuvontakäytännöistä sekä Virveli - Virtaa verkostoihin liikunnasta. Lisäksi on saatavissa seuraavaa materiaalia: KKI-kunto-opas (ladattavissa pdf-tiedostona), Tartu tilaisuuteen, ota tavaksi -opas, SuomiMiehen kunto-opas, KKI-kunto-opas: Lonkat kuntoon, Paino hallintaan ja Suunnista voimavarojesi lähteille - esite sekä erilaiset julisteet. . Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Maksuton KKI-materiaali. Viitattu 25.10.2010. <http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=30>

Muuta maksullista materiaalia voi tilata osoitteesta [tilaukset@likes.fi](mailto:tilaukset@likes.fi). Tilauksen yhteydessä tulee mainita toimitus- ja laskutusosoitteet sekä puhelinnumero. Tilaaja maksaa tilauksen toimitus- ja postituskulut. Saatavilla ovat seuraavat julkaisut: Reseptillä liikkeelle - Liikkumisreseptin arviointi, 50 sivua ja kuvitettu, hinta on 7 euroa; Hyvinvoinnin lähteillä, 28 sivua ja kuvitettu, hinta on 5 euroa. . Kunnossa kaiken ikää (KKI) -ohjelma 2010. Muut julkaisut. Viitattu 25.10.2010. <http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=44>



Aika: 18.10.2010, klo 10.15 - 11.30

Paikka: Hyria Oy, Torikatu 18, 05800 Hyvinkää  
Läsnä: Sari Laine, henkilöstöasiantuntija, Hyria Oy  
Sirkka Virta-aho, opinnäytetyöntekijä, Laurea ammattikorkeakoulu

## TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN HYRIASSA

Käytiin lävitse Sirkka Virta-ahon tekemät liitteet koskien Kelan, työvoimatoimiston/TE-keskuksen, Ifin, Varman, Tapiolan ja Kevan tarjoamista palveluista työkyvyn ylläpitämiseksi. Lisäksi käytiin maksullisia palveluita lävitse, joita tarjoavat: RJ-Kuntoseteli Oy (Tyky-kuntoseteli ja Tyky-kuntoseteli+), Kansalaisopistot ja Hyvinkään kaupunki.

Sari Laine oli tyytyväinen saamaansa selvitykseen, mutta toivoi, että eläkevakuutusyhtiö Varman tiedot poistettaisiin, koska Hyria Oy:llä ei ole vakuutuksia Varmassa. Lisäksi hän halusi, että maksullisista palvelun tarjoajista ja erikoisesti fysikaalisten palvelujen tarjoajista tehtäisiin syvemmälle menevä hintavertailu. Setelien tarjoajista tehtäisiin erillinen liite ja poistettaisiin ne liitteestä 5. Valtakunnallisesta projektista Kunnossa kaiken ikää selvitettäisiin: tarjonta, osallistuminen ja rahoitus sekä siihen saatava tuki. Vakuutusyhtiö Tapiolasta pitäisi selvittää Työkyvyn ylläpitämisestä saatava ilmainen materiaali.

Lupasin selvittää TE-keskuksesta lähempiä tietoja, kun siellä oleva vastuuhenkilö on saapunut sairaslomalta. Asia siirtynee joulukuulle. Henkilöstöpäällikkö Teija Isomäki ehdotti, että minulla olisi mahdollisuus päästä yt-työryhmään ja työsuojelutyöryhmään. Työhyvinvointityöryhmän työkentelyyn olisi Sari Laineen mukaan myös mahdollista päästä mukaan, kun sellainen aikanaan perustetaan ja mikäli opinnäytetyö on vielä siinä vaiheessa, että osallistuminen siihen on mielekästä.

Muistion vakuudeksi

Sirkka Virta-aho

## 1 VERTAILU LIIKUNTA- JA KULTTUURISETELIEN TARJOAJISTA

### 1.1 Verotuskäytäntö seteleissä

Työnantaja voi järjestää henkilökunnalleen virkistys- ja harrastustoimintaa ja se on verottajan mukaan verovapaata. Kulttuurisetelillä tarkoitetaan työnantajan kustantamaa lipuketta tai korttia, jolla työntekijä voi maksaa verovapauden piiriin kuuluvia kulttuuritapahtumia. Seteleiden verovapauden ehtoja ovat verottajan mukaan seuraavat asiat:

- koko henkilökunnalle mahdollisuus samansuuruiseen etuuteen
- vain henkilökunnan käyttöön
- kulttuurisetelistä ei voi saada rahaa takaisin, jos ostettu palvelu on raha-arvoltaan pienempi kuin setelin raha-arvo
- verovapauden määrä on 400 euroa vuodessa. Verohallinto 9.3.2009. Viitattu 20.10.2010. <http://www.vero.fi/artikkeli/3801>
- Verovapaina kulttuuritoimintamuotoja ovat: museot, teatterit, oopperat, elokuvateatterit, konsertit ja taidenäyttelyt. Vastaavina toimintamuotoina pidetään: elokuva-, kirjallisuus-, muotoilu-, näyttämö-, rakennus-, sävel-, tanssi-, valokuva ja sirkustaitteeseen kuuluvia tapahtumia tai tilaisuuksia. Myös käynnit tiedekeskuksissa ja urheilutapahtumissa kuuluvat tämän asian piiriin. Verohallinto 9.3.2009. Viitattu 20.10.2010. <http://www.vero.fi/artikkeli/3801>

Verovapaina liikuntaetuna pidetään liikuntamuotoja, joita suomalaiset yleensä harrastavat. Näitä ovat esimerkiksi: kuntosalikäynnit, uinti, ohjatut jumpat, joogat ja tanssit. Tavanomaisina pidetään myös ratsastusta, golfia, keilailua, suunnistusta ja laskettelua. Salibandy ja lentopallo sisällytetään edellä mainittuihin liikuntamuotoihin. Verohallinto 30.12.2008. Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta verovapaina etuna. Viitattu 20.10.2010. [http://www.vero.fi/default.asp?path=5,40,8&article=7707&domain=VERO\\_MAIN](http://www.vero.fi/default.asp?path=5,40,8&article=7707&domain=VERO_MAIN)

Verovapauden piiriin eivät kuulu: messu- ja huvipuistokäynnit, tavaran vuokraus, tavaranhankinnat, taidekurssien materiaalihankinnat, kieli- ja taidekurssit, joita voidaan käyttää tutkimuksen osana tai johtavat tutkimukseen sekä sisäänpääsy yökerhoihin, diskoihin tai vastaaviin tilaisuuksiin. Tilikeskus-Yhtiöt 19.12.2008. Liikunta- ja kulttuuriseteli verovapaa 400 euroon vuodessa. <http://www.tilikeskus-yhtiot.fi/index.php?article-action=print&item-hash=28532f551654b32f973312a5390acd?>

### 1.2 RJ-Kuntoiluseteli Oy, Tyky-Kuntoseteli työnantajalle

Tyky-kuntoseteleitä on kahden arvoisia kahden ja neljän euron suuruisia. Tyky-kuntoseteliä voi käyttää vain liikuntaan, kun taas Tyky-kuntoseteli+ on yhdistelmäseteli, jota voi käyttää sekä liikuntaan että kulttuuriin. Tyky-kuntosetelit ovat www-sivujen mukaan verottomia 1.1.2009 alkaen henkilökunnalle aina 400 euroon saakka/henkilö/vuosi. RJ-Kuntoiluseteli Oy 2010. Viitattu 13.9.2010. <http://www.tyky-kuntoseteli.fi/tilauslomake> ja <http://www.tyky-kuntoseteli.fi/info/tyonantaja/tyky-kuntoseteli-tyonantajalle>

Tyky-kuntoseteleillä voi maksaa paikasta riippuen joko kerta-, sarja- tai kausilippuja. Seteleitä voi käyttää maksukerralla useampia tai asiakas maksaa erotuksen omalla maksuvälineellä. Seteleistä ei makseta rahaa takaisin, mikäli maksettu summa on pienempi kuin setelin arvo. Seteillä on myös voimassaoloaika. Tyky-seteleitä voi käyttää noin 3500 käyttökohteessa ympäri maata ja ajantasainen verkosto löytyy osoitteesta [www.tyky-kuntoseteli.fi](http://www.tyky-kuntoseteli.fi). Oheistan tuonnempina joitakin käyttökohteita Hyvinkään-Riihimäen alueelta. Käyttökokemusta itselläni kyseisistä kohteista ei ole. Tyky-setelit ovat henkilökohtaisia etuuksia ja henkilöllisyys voidaan tarkastaa käyttökohteessa. Vasta nimikirjoituksella varustettu seteli on käyttökelpoinen. Tyky-kuntoseteli 2010. Tyky-Kuntoseteli liikuntaan. Viitattu 13.9.2010. <http://www.tyky-kuntoseteli.fi/info/tyontekija/setelien-kaytto/tyky-kuntoseteli-liikuntaan>

Tyky-kuntoseteli mahdollistaa työnantajalle tasapuolisen, monipuolisen, nopean ja vaivattoman tavan tarjota henkilökunnalle vaivattoman tavan työkyvyn ylläpitoon ja säännölliseen liikuntaan ja/tai kulttuuriharrastuksiin. Työntekijät taas voivat valita harrastuspaikkansa ja aikansa oman tilanteensa mukaan. Lisäksi Tyky-kuntoseteli ja -kuntoseteli+ ovat verovapaita, joka helpottaa työnantajan kirjanpitoa ja summan tietäminen helpottaa siltä osin budjetointia. Tyky-kuntoseteli 2010. Tyky-Kuntoseteli työnantajalle. Viitattu 13.9.2010.

<http://www.tyky-kuntoseteli.fi/info/tyonantaja/tyky-kuntoseteli-tyonantajalle>

Työnantaja voi valita, tarjoaako se Tyky-kuntoseteliä (vain liikuntaan) vai Tyky-kuntoseteli+ (liikuntaan ja kulttuuriin). Molemmissa on valittavana samanarvoiset setelit eli 2 euroa ja 4 euroa. Työnantajalle setelit maksavat vain nimellisarvonsa verran. Jokaiseen tilaukseen lisätään 10 euron käsittelymaksu tilauksen suuruudesta riippumatta. RJ-Kuntoiluseteli Oy vahvistaa sähköpostitse tilauksen viimeistään seuraavana arkipäivänä. Tilauksen maksuehto on 14 päivää netto. Tyky-kuntoseteleitä tilattaessa ei tarvita erillisiä sopimuksia, pelkkä tilaus riittää, mikä voidaan tehdä osoitteessa: <http://www.tyky-kuntoseteli.fi/tilauslomake>. Huomioitavaa on, että kuntoseteliä tulee tarjota koko henkilökunnalle, ei tietylle ryhmälle, jolloin se verottajan mukaan luokitellaan luontoiseduksi. Tyky-kuntoseteliä ja -kuntoseteli+ tarjoavan yrityksen yhteystiedot:

RJ-Kuntoiluseteli Oy  
PL 38, käyntiosoite: Yrittäjänkatu 15  
65611 MUSTASAARI; käyntiosoitteen postinumero: 65380 VAASA  
Y-tunnus: 1965186-6

[www.tyky-kuntoseteli.fi](http://www.tyky-kuntoseteli.fi)

Tyky-kuntoseteli 2010. Tyky-Kuntoseteli työnantajalle. Viitattu 13.9.2010. <http://www.tyky-kuntoseteli.fi>

#### 1.2.1 Tyky-seteleiden käyttökohteita Hyvinkäällä

Seteleitä voi käyttää Hyvinkäällä esimerkiksi seuraavissa paikoissa:

Hyvinkään Golf / Tmi Janne Linnermo  
Golfintie 63  
05880 Hyvinkää  
puh. 040-5500 366

pelioikeudet, kurssit, opetus  
Harrastusmahdollisuus:  
Golf

Hyvinkään Iltarasti / Hyvinkään Rasti  
useita toimipaikkoja  
05810 Hyvinkää  
puh. 050-357 0954

Harrastusmahdollisuus:  
Suunnistus

Hyvinkään Keilahalli  
Kauppalankatu 11  
05800 Hyvinkää  
puh. 019-453 815

Harrastusmahdollisuus:  
Keilailu

Hyvinkään Kuntokeskus  
Sillankorvankatu 48  
05800 Hyvinkää  
puh. 020-7969 550

Harrastusmahdollisuus:  
Kuntosali, muu

Hyvä Kunto Keskusta  
Uudenmaankatu 29  
05800 Hyvinkää  
puh. 019-426 1200

Harrastusmahdollisuus:  
jumpat, kamppailulajit, kuntosali, salibandy,  
sulkapallo, tanssi, vesiliikunta

Hyvä Kunto Sveitsi  
Härkävehmaankatu 4  
05900 Hyvinkää  
puh. 019-426 1200

Harrastusmahdollisuus:  
jumpat, kuntosali, muu, pingis, squash, sul-  
kapallo, uinti, vesiliikunta

Sveitsin Uimala  
Teerimäenkatu 6  
05900 Hyvinkää  
puh. 019-4592 487

Harrastusmahdollisuus:  
uinti, vesiliikunta

Tyky-Kuntoseteli 2010. Tyky-Kuntoseteli (liikuntaan). Viitattu 13.9.2010. <http://www.tyky-kuntoseteli.fi/haku/kuntoseteli-haku>

### 1.2.2 Tyky-seteleiden käyttökohteita Riihimäellä

1st Gym  
Hämeenkatu 40-42  
11100 Riihimäki  
puh. 040-517 7948

Harrastusmahdollisuus:  
jumpat, kuntosali, muu

Hyvinvointikeskus Onnimanni  
Hämeenkatu 24-26, 2. krs  
11100 Riihimäki  
puh. 019-725 495, 04

Harrastusmahdollisuus:  
henkilökohtainen ohjaus, jooga, jumpat,  
ryhmäliikunta, tanssi

JPJ Liikuntakeskus / Kuntoklubi Piukat Paikat  
ja Kovat Kudit  
Peltosaarenkatu 21  
11130 Riihimäki  
puh. 019-722 422  
Majakan Hyvä Kunto  
Kauppakatu 8 B  
11100 Riihimäki  
puh. 040-709 2288

Harrastusmahdollisuus:  
kuntosali, pingis, salibandy, squash, sulka-  
pallo, tennis

Harrastusmahdollisuus:  
jumpat, kuntosali

Rixu Bowling  
Pohjolankatu 6  
11120 Riihimäki  
puh. 040-53553 587

Harrastusmahdollisuus:  
keilailu

Urheilupuiston Uimala  
Salpausseläntie 16  
11100 Riihimäki  
puh. 019-758 4730

Harrastusmahdollisuus:  
kuntosali, muu, uinti, vesiliikunta

Tyky-Kuntoseteli 2010. Tyky-Kuntoseteli (liikuntaan). Viitattu 13.9.2010. <http://www.tyky-kuntoseteli.fi/haku/kuntoseteli-haku>

### 1.3 Option Card Finland Oy

Tarjoavat 4 euron suuruisia liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Setelit on tilattava netin kautta. Tilityksistä on saatavana sähköpostitse kirjanpitoa varten tilitysten yhteydessä. Option palkkio on 5 %. Tietoa ei kuitenkaan ole, mistä summasta 5 % veloitetaan. Yrityksen yhteystiedot ovat:

Option Card Finland Oy  
Tasetie 8  
01510 Vantaa  
[info@optionfinland.fi](mailto:info@optionfinland.fi)

[www.optionfinland.fi/option-info](http://www.optionfinland.fi/option-info)

Option 2010. Perinteistä liikuntaseteliä vastaava tuote, jolla voi maksaa liikuntapalveluiden lisäksi myös kulttuuripalveluita. Viitattu 20.10.2010.

<http://www.optionfinland.fi/perinteista-liikuntasetelia-vastaava-tuote-jolla-voi-maksaa-liikuntapalveluiden-lisaksi-myos-kulttuuripalveluita>

#### 1.4 Smartum Oy

Smartum Oy:ltä tilattaessa on mahdollisuus liittää omavastuuosuus liikunta- ja kulttuurisetelisiin. Setelit voi tilata joko nimettyinä tai ilman. Seteleitä tilataan viikkoittain ja minimitulo on yksi vihko, joka sisältää 10 seteliä arvoltaan yhteensä 40 euroa. Tilauksen hallinnointikulu on toimitustavasta riippuen 12 tai 20 euroa. Puhelimella tai faksilla tehdyistä tilauksista menee hallinnointikulu 20 euroa/toimitus. Toimitustavat ovat: ennakkolasku, jolloin tilaus maksetaan Smartum Oy:n tilille. Hallinnointikulu on 12 euroa; postiennakko, jolloin hallinnointikulu on 20 euroa. Postiennakon enimmäismäärä on 8400 euroa. Yli 8000 euron toimitukset toimitetaan automaattisesti lähetin välityksellä asiakkaalle ilman kuluja. Smartum Oy 2010. Liikuntasetelin käyttöönotto. Viitattu 20.10.2010.

<http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10924286/Kayttoonotto.html>

Yhteystiedot:

Smartum Oy  
Salomonkatu 17 B, 3.krs  
00100 Helsinki

Asiakaspalvelu: puh.0207 498 820  
Faksi: 09 374 2003  
Sähköposti: asiakaspalvelu(@)smartum.fi

Smartum Oy 2010. Yhteystiedot. Viitattu 20.10.2010.

<http://www.smartum.fi/content/fi/11501/10934970/Yhteystiedot.html>

#### 1.5 EventBrokers EBS Oy ja Suomen Liikunta ja Urheilu ry (SLU)

EventBrokers EBS Oy ja Suomen Liikunta ja Urheilu ry (SLU) hallinnoivat yhdessä Sporttipassin toimintaa. Sporttipassi on sähköinen liikuntapalveluiden ostoreskontrapalvelu, jolla voi korvata perinteiset liikuntasetelit, suorat laskutus sopimukset ja hallinnoinnin. Se keskittää työnantajan puolesta liikuntapalveluiden ostolaskut ja ylläpitää erittelyt annetuista etuuksista verottajaa varten. SporttiPassi luettelee erilaisia hyötyjä, kuten kustannussäästöjä, raportointi on ajantasaista, laskutetaan vain todellinen käyttö, ei hävikkiä, työnantajan vastuu ja työ vähenee, noudattaa uutta verolakia, turvallinen ja sopii kaikenkokoisille yrityksille. Sporttipassi 2010. Viitattu 20.10.2010. <http://www.sporttipassi.fi/public/companies>

Sporttipassin käyttöönotto:

1. yhteys asiakaspalveluun
2. rekisteröityminen netissä
3. määrittele työntekijöille antamasi summa, kuitenkin maksimi 400 €/hlö/vuosi
4. käy myös urheilu- ja kulttuuritapahtumiin
5. työntekijöille voi asettaa myös omavastuun
6. työntekijöiden nimilista: henkilöiden nimi ja puhelinnumero
7. määritä keskimääräinen Sporttipassien kuukausimennekki, esim. jos tuki on 400 euroa vuodessa, työntekijöitä 100 henkilöä ja 40% heistä käyttää tukea, lasketaan kuukausikulut seuraavasti:  $100 \times 400\text{€} \times 40\% / 12 \text{kk} = 1.334 \text{ euroa kuukaudessa}$
8. ja järjestelmä on käyttövalmis
9. tarvittavan materiaalin löytää materiaalipankista

Sporttipassi 2010. Viitattu 20.10.2010.

<http://www.sporttipassi.fi/public/companies/help?id=inauguration>

Sporttipassin kustannukset ovat perittävä komissio-maksu, joka muodostuu 20 % liikuntasetelien korvaavasta käytöstä tai mikäli käytössä on nimetyt liikuntapaikat on komission määrä tuolloin 10 %. Jos on käytössä edellisten yhdistelmä, on komissio tuolloin 15 % luokkaa. Sporttipassi 2010. Viitattu 20.10.2010.

<http://www.sporttipassi.fi/public/companies/help?id=catalog>

"SporttiPassin komissio sisältää seuraavat palvelut:

- hallinnointi
- yhteydenpito liikuntapaikkojen kanssa
- todelliseen käyttöön perustuva informaatio ja raportit
- liikunta-aktiivisuuteen vaikuttaminen ja neuvonta
- verottajalle suunnatut raportit pyydettyäessä
- veroneuvonta- ja -valvonta
- kerhojen tai ryhmien ostoreskontran hallinta yhteisöliikunnassa ja - tapahtumissa
- kulttuuripalveluiden yhdistäminen tai erottelu liikuntaeduista automaattisesti
- tapahtumien omavastuiden hallinnointi." Sporttipassi 2010. Viitattu 20.10.2010.

<http://www.sporttipassi.fi/public/companies/help?id=catalog>

SporttiPassin liikuntapaikat Hyvinkäällä ja Riihimäellä:

#### HYVINKÄÄ

Hyvinkään Hyväkunto keskusta  
Hyväkunto parantola  
Hyväkunto Sveitsi  
Hyvinkään Voimistelu ja Liikunta ry  
Hyvinvointikeskus Onnimanni/  
Method Putkisto  
PTT-Liikunta  
Shudokan Aikido  
Shudokan Karate  
Shudokan Potkunyrkkeily  
Shudokan Thainyrkkeily  
Sveitsin Hiihtokeskus  
Sveitsin uimala  
Torikadun Liikuntakeskus  
Vehkacenter

#### RIIHIMÄKI

1st Gym  
First Corner Keilahalli  
Hyvinvointikeskus Onnimanni  
Hyvä Kunto Riihimäki  
Majakan Hyvä Kunto  
  
Rixu Bowling  
Tanssikoulu 1st Step

Sporttipassi 2010. Viitattu 20.10.2010. <http://www.sporttipassi.fi/public/sites/search>

Yhteystiedot:

EventBrokers, EBS Oy  
Lissu Laattala  
Kuortaneenkatu 2  
00510 Helsinki  
GSM 040-541 3315  
[lissu.laattala@sporttipassi.fi](mailto:lissu.laattala@sporttipassi.fi)

Sporttipassi 2010. Viitattu 20.10.2010.

<http://www.sporttipassi.fi/public/companies/help?id=catalog>

## VERTAILUA FYSIKAALISISTA PALVELUISTA JA HINNOISTA

**HYVINKÄÄ**

Yhteystiedot	Palvelut	Hinta	Muuta huomioitavaa
Luontoishoitola Viridis Mari Lehtonen Siltakatu 12-14 05900 Hyvinkää	<ul style="list-style-type: none"> <li>perinteistä fysioterapiaa</li> <li>hierontaa</li> <li>manuaaliset käsittelyt</li> </ul>	35,-/30 min 41,-/45 min 46,-/1 h	Liikunta sis. mm. <ul style="list-style-type: none"> <li>jooga</li> <li>pilates</li> <li>venyttely</li> <li>työkyvyn ylläpitoa</li> <li>rääätäl. tarpeen mukaan</li> </ul>
Feldenkreis-menetelmä Siltakatu 12 05900 Hyvinkää puh. 044-537 76 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>käsinohjausta</li> <li>hierontaa</li> <li>liikkumista</li> </ul>	30,-/30 min 40,-/45 min 50,-/1 h	
Fysikaalinen Hoitola Hyvä-olo Uudenmaankatu 29 05800 Hyvinkää puh. 019-43 91 40	<ul style="list-style-type: none"> <li>perinteistä fysik.hoitoa</li> <li>syvälämpökäsittely</li> <li>pintalämpökäsittely</li> <li>hieronta</li> <li>parafiinihoidot</li> <li>liikehoito (jumppa)</li> </ul>	35,-/30 min 40,-/45 min 45,-/1 h	
Fysioterapeutti Heikki Martola Uudenmaankatu 43 05800 HYVINKÄÄ puh. 040-541 51 49	<ul style="list-style-type: none"> <li>fysikaalinen laitehoito</li> <li>hieronta</li> <li>nikamakäsittely</li> </ul>	45,-/45 min	
Fysioterapeutti Noronen Maritta Koulukatu 12 05800 Hyvinkää puh. 019-45 28 03	<ul style="list-style-type: none"> <li>manipulaatiohoito</li> <li>fysioterapeuttinen hoito               <ul style="list-style-type: none"> <li>hieronta</li> <li>jumppa</li> <li>nikamakäsittely</li> </ul> </li> <li>jumppaohjeet</li> </ul>	45,-/30 min 53,-/45 min	
Hyvinkään Fysioterapia Oy Siltakatu 8-10 05900 Hyvinkää puh.	<ul style="list-style-type: none"> <li>perusfysioterapiahoito</li> <li>syvälämpöhoito</li> <li>hieronta</li> <li>mobilisaatio</li> <li>nivelet</li> <li>rangat</li> </ul>	32,90/30 min 42,90/45 min 53,-/1 h	lisäksi annetaan kotihoito- ohjeita jumppaa varten ja ryhdin kartoitus
HyviTera Oy Kauppalankatu 3-5 05800 Hyvinkää puh. 019-45 03 00	<ul style="list-style-type: none"> <li>hieronta</li> <li>fysioterapia</li> <li>inkontinenssihoito</li> <li>sähkökipuhoidot</li> <li>sup-valohoito</li> <li>liikuntaneuvonta</li> </ul>	25,-/30 min 33,-/45 min 40,-/1 h 60,-/1,5 h 35,-/30 min 42,-/45 min 50,-/1 h 45,-/53,- 14,-/16,- 10,- 60,-	lisäksi on saatavilla jalkojen tutkimusta sekä erilaisia apuvälineitä: tyynyjä, kylmä/lämpöpakkauksia sekä erilaisia niveltukia, yksityiskohtaisemmat tuote- ja hintatiedot saa osoitteesta: <a href="http://www.hyvitera.fi">www.hyvitera.fi</a>

**HYVINKÄÄ**

Yhteystiedot	Palvelut	Hinta	Muuta huomioitavaa
Parantolan Hyvä Kunto Parantolankatu 12 05800 Hyvinkää puh. 019-426 13 00	<ul style="list-style-type: none"> <li>fysioterapia</li> <li>hieronta</li> <li>osteopatia</li> <li>akupunktio</li> </ul>	45,-/45 min 50,-/1 h	liikunta/kuntosali/ryhmäliikunta on liityttävä jäseneksi, ei hintatietoja jäsenmaksuista
OMT-Terapia Hyvinkää Ky	<ul style="list-style-type: none"> <li>lähettää hoidot + hinnat Sari Laineelle, joka postittaa ne edelleen kotiosoitteeseni</li> </ul>		

Soitettu yllä oleviin paikkoihin 27.10.2010. Paikkatiedot saatu 19.10.2010.

<http://keltaisetsivut.eniro.fi/palveluntarjoajat/fysioterapia-fysikaalinen-noito:70022/hyvink%C3%A4%C3%A4n+ja+riihim%C3%A4en+seutu?lang=fi> ja  
<http://hyvitera2.tuuletin.fi/index.php?id=7>

**RIIHIMÄKI**

Yhteystiedot	Palvelut	Hinta	Muuta huomioitavaa
Riihimäen Fysioterapia OMT-fysioterapia Hämeenkatu 25-27 11100 Riihimäki puh. 019-73 66 63	I Työterveys: <ul style="list-style-type: none"> <li>lääkärin läheteellä työfysiot.ohjaus ja neuvonta</li> <li>työpaikkakäynti</li> </ul> II Sairauden hoito: <ul style="list-style-type: none"> <li>fysioterapia</li> <li>OMT-terapia</li> <li>akupunktio</li> <li>lymfaterapia</li> <li>yksilöllinen tukipohjallinen (sis.toimistomaksun)</li> <li>toimistomaksu</li> </ul>	55,-/kerta 55,-/h 28,-/30 min 41,-/45 min 49,-/60 min 49,- 49,- 50,-/1 h 159,- 6,-	Erikoistunut tuki- ja liikuntaelinten (TULES) hoitoihin  Riihimäellä ainoat OMT-terapeutit ja ovat Terveystenhuollon oikeusturvakeskukseen (TEO) virallistamia  Maksusitoumukset Kelan, Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin ja Terveyskeskuksen kanssa
Hyvinvointikeskus Onnimanni Os Hämeenkatu 31 B 11100 Riihimäki	<ul style="list-style-type: none"> <li>fysioterapia</li> <li>hieronta</li> <li>akupunktio</li> <li>manuaaliset käsittelyt</li> <li>ryhmäliikunta</li> </ul>	35,-/30 min 41,-/45 min 46,-/1 h 80,- -120,-/1 h/ryhmä	Liikunta sis. mm. <ul style="list-style-type: none"> <li>jooga</li> <li>pilates</li> <li>venyttely</li> <li>työkyvyn ylläpitoa</li> </ul> rätätäl. tarpeen mukaan  omien ryhmien koko n. 10 henkilöä
Fysioterapeutti Viitanen Marja Ilveskatu 14 11910 Riihimäki puh. 040-514 79 32	<ul style="list-style-type: none"> <li>fysioterapia, liikunta</li> <li>ryhmähoito</li> <li>pilates</li> <li>keyball</li> <li>ryhmäjumppa</li> </ul>	13,-/h/hlö	erikoistunut lasten ja nuorten fysioterapiaan  ryhmien koko 10 henkilöä
Fysioterapia Yrjänen Jutta Tmi Metsurinkatu 12 11130 Riihimäki	<ul style="list-style-type: none"> <li>ryhmäjumppa</li> <li>ultraääni</li> <li>lämpöpakkaus</li> <li>hieronta</li> </ul>	44,-/hlö/45 min.	Työskentelee myös Riihimäen Fysioterapia OMT:ssä



**RIIHIMÄKI**

Yhteystiedot	Palvelut	Hinta	Muuta huomioitavaa
Fysioterapia Heikki Virtanen Tempelikatku 10 B 11100 Riihimäki puh. 040-564 33 47	Tuki- ja liikuntaelinten fysioterapia: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tutkiminen ja fysioterapeuttisen ongelman määrittäminen</li> <li>• hoitosuunnitelman tekeminen</li> <li>• fysikaaliset hoidot: syvä- ja pintalämpö sekä sähköhoidot</li> <li>• liikehoidot ja hieronta</li> <li>• ohjaus ja kotiharjoitteiden laadinta</li> <li>• akupunktio</li> <li>• hieronta</li> <li>• työfysioterapia ja ergonomia</li> <li>• psykofyysinen fysioterapia</li> </ul>	Fysioterapia: 32,-/30 min 38,-/45 min 43,-/1 h  Hieronta: 35,-/45 min 40,-/60 min	Kotikäyntihintaan tulee lisäksi matka-aika.  Lääkärin läheteellä fysioterapiainnoista vähennetään Kelan korvaus, ns. suorakorvausmenettely.
Fysioterapia Särssi Mauri Keskuskatu 10 A 17 11100 Riihimäki puh. 019-73 66 26	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fysikaaliset hoidot</li> <li>• ultraäänihoito</li> <li>• lämpö- ja kylmähoito</li> <li>• käsin hieronta</li> <li>• manuaalinen jumppa</li> <li>• infrapunalamppuhoito</li> <li>• kuntosali</li> </ul>	34,-/30 min 39,-/45 min 42,-/1 h	
Posture Hämeenkatu 44 11100 Riihimäki puh. 019-73 36 63	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fysikaalista hoitoa</li> <li>• ultraäänihoito</li> <li>• diadynaaminen hoitovirta</li> <li>• TNS-stimulaatiohoito <ul style="list-style-type: none"> <li>○ turvotus</li> <li>○ hermo- ja lihassärkyhoito</li> </ul> </li> </ul>	39,-/30 min 44,-/45 min 49,-/1 h  25,-/hoito	

Soitettu yllä oleviin paikkoihin 27.10.2010. Paikkatiedot saatu 19.10.2010.

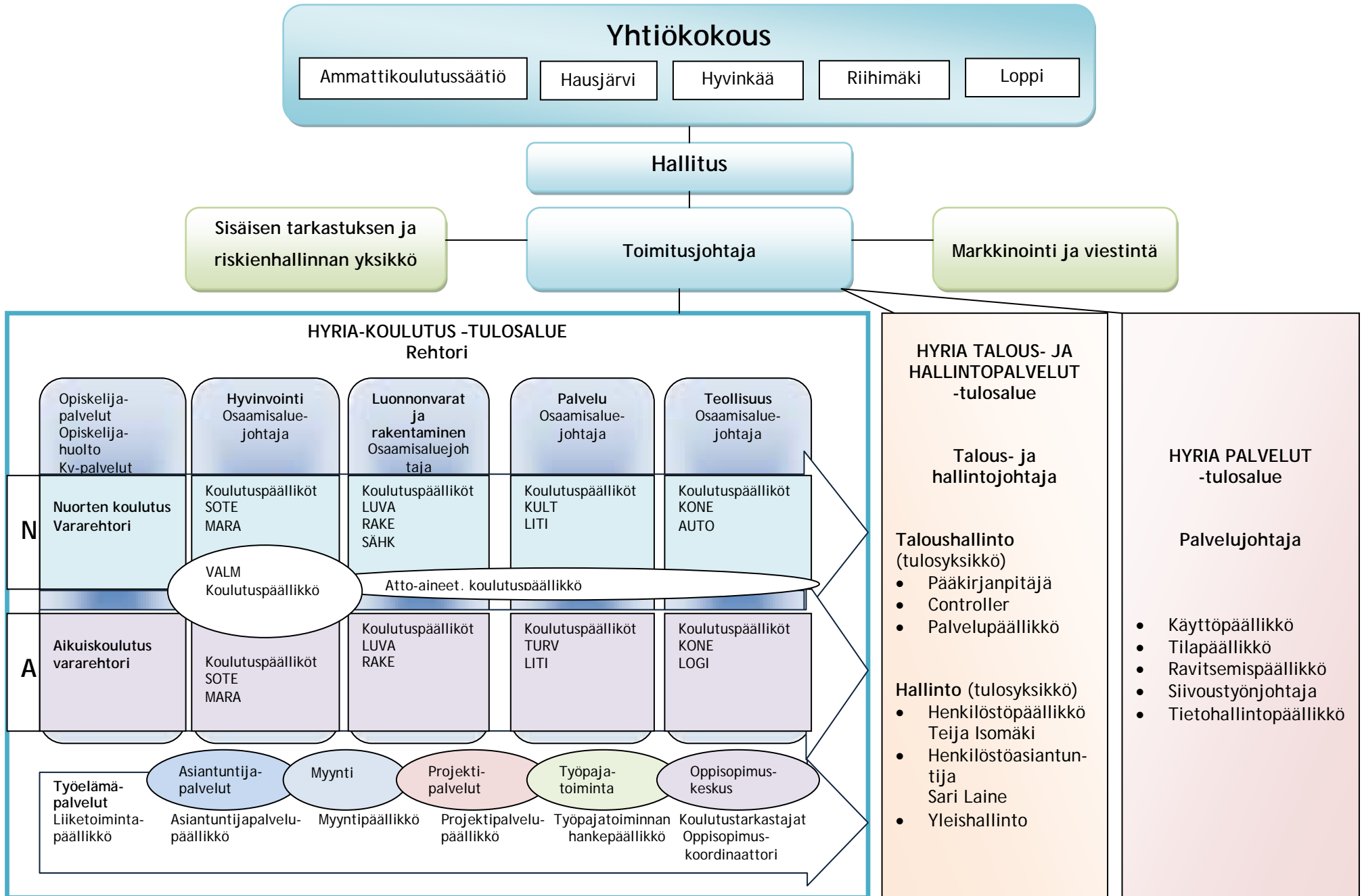
<http://keltaisetsivut.eniro.fi/palveluntarjoajat/fysioterapia-fysikaalinen-hoito:70022/hyvink%C3%A4%C3%A4n+ja+riihim%C3%A4en+seutu?lang=fi> ;

<http://www.riihimaenfysioterapia.fi/nonflash/index.html> ;

<http://www.kolumbus.fi/riihimaen.fysioterapia/nonflash/hinnasto.html> ;

<http://www.fysioterapiaheikkivirtanen.fi/articles/301> ja

<http://www.fysioterapiaheikkivirtanen.fi/articles/311>



## OSAAMISALUEET: OSASTOT

- **AIKUISET = A**
  - KONE: kone- ja metalliala
  - LOGI: logistiikka-ala
  - RAKE: rakennus- ja talotekniikka-ala
  - LUVA: luonnonvara ja ympäristöala
  - LITI: liiketalous- ja tietotekniikka-ala
  - TURV: turvallisuusala
  - SOTE: sosiaali- ja terveysala
  - MARA: matkailu-, ravitsemis- ja talousala
  - VALM: valmentava koulutus
- **NUORET = N**
  - KONE: kone-, metalli ja laboratorioala
  - AUTO: auto- ja logistiikka-ala
  - RAKE: rakennus- ja talotekniikka-ala
  - SÄHK: sähköala
  - LUVA: luonnonvara- ja ympäristöala
  - LITI: liiketalous- ja tietotekniikka-ala
  - KULT: kulttuuriala
  - SOTE: sosiaali- ja terveysala
  - MARA: matkailu-, ravitsemis- ja talousala
- OPSO - Oppisopimuskeskus
- ATTO (ammattitaitoa tukevat tutkinnot) -aineet

Hyria 2010. Organisaatio 1-8, 2010.ppt. Viitattu 17.11.2010.

Aika: 17.11.2010, klo 13.00 - 13.45

Paikka: Hyria Oy, Torikatu 18, 05800 Hyvinkää  
Läsnä: Sari Laine, henkilöstöasiantuntija, Hyria Oy  
Sirkka Virta-aho, opinnäytetyöntekijä, Laurea ammattikorkeakoulu

## TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN HYRIASSA

Luovutin muutetut liitteet Sari Laineelle. Uutena liitteenä oli fysikaalisten laitosten hintatietoja, koska sitä ei voinut laittaa liitteeseen 5 asetusten vuoksi. Lisäksi olin uutena asiana lisännyt liitteeseen 7 verotuskäytännön sekä muutamia uusia setelien tarjoajia. Sari Laine oli tyytyväinen saamiinsa liitteisiin, vaikka alkuperäisen suunnitelman mukaan meidän piti tavata vuoden 2011 puolella. Kerroin hänelle, että halusin antaa muutetut liitteet tässä vaiheessa, koska mikäli heillä on kokouksia, he saavat silloin nämäkin uudet tiedot käyttöönsä. Sari Laine näytti saamaansa sähköpostia, jossa oli perustettuja työryhmiä. Mikäli työryhmät kokoontuvat ennen seuraavaa vuotta ja läsnäoloni siellä on heidän mielestään tarpeellista, Sari Laine lupasi ottaa yhteyttä minuun. Muutoin seuraava tapaamisajankohta jäi auki.

Kerroin Sari Laineelle alkaneeni tehdä teoriaosuutta opinnäytetyössäni. Hän oli antanut organisaatiokaavion sähköpostitse 15.11.2010 ja nyt sain vielä siihen kuuluvan selostuksen. Edelleen hän kertoi, että Hyriassa oli suoritettu henkilöstökysely työhyvinvoinnista ja työterveyslaitoksen asiantuntijat olivat tulkinneet sen ja antanut siitä suositukset. Sari Laine lupasi kyselyn käyttöön, kun olen opinnäytetyössäni siinä vaiheessa, että tarvitsen sitä. Näin ollen minun ei tarvitse tehdä kyselyä työhyvinvoinnista henkilöstölle. Teorian lisäksi minulle jäivät työterveyslääkärin ja -hoitajan haastattelut.

Lisäksi käytiin lävitse lait ja asetukset, joista olisi suositeltavaa olla otteita opinnäytetyössä:

- Työterveyslaki 1383/2001
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/2001
- Kansanterveyslaki 66/1972; työterveyshuoltoa koskevat pykälät: 5 §, 6 §, 14 §, 14 a §, 15 §, 21 §, ja 41 §
- Laki yksityisestä terveydenhuollosta 152/2004
- Henkilötietolaki 1999/523
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004. Kansaneläkelaitos 2010, päivitetty 12.02.2009.  
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/220708145549KP?OpenDokument>.  
Viitattu 6.9.2010.

Lupasin ottaa kyseiset lait ja asetuksen tarpeellisessa suhteessa huomioon opinnäytetyössäni.

Muistion vakuudeksi

Sirkka Virta-aho

Aika: 29.03.2011, klo 13.30 - 13.45

Paikka: Hyria Oy, Torikatu 18, 05800 Hyvinkää  
Läsnä: Sari Laine, henkilöstöasiantuntija, Hyria Oy  
Sirkka Virta-aho, opinnäytetyöntekijä, Laurea ammattikorkeakoulu

#### TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN HYRIA OY:SSÄ

Olimme sopineet Sari Laineen kanssa syksyllä 2010, että saan käyttööni aineistoa heidän keväällä 2010 tekemästään henkilöstötutkimuksesta. Olin hakemassa kyseistä henkilöstötutkimusta, jonka sainkin käyttööni. Sari Laine kertoi, että he tekevät uuden tutkimuksen keväällä 2011 ja se valmistuu elokuussa. Hän tiedusteli opinnäytetyöni valmistumisaikataulua ja kerroin hänelle, että tarkoituksenani on, että saisin luovutettua sen tarkastettavaksi keväällä 2011. Näin ollen uusinta henkilöstötutkimusta tämän hetkisen oletuksen mukaan en voisi hyödyntää sen myöhäisen valmistumisen vuoksi.

Keskustelimme myöskin työterveyslääkärin ja -hoitajan haastattelusta. Sari Laine toivoi, että se jätettäisiin tekemättä, koska heillä on työterveyspalveluiden tarjoajien osalta meneillään kilpailutus. Uuden palvelujen tuottajan on tarkoitus aloittaa elokuussa 2011. Uusi palvelujen tuottajan on tuskin tämän hetkinen palvelujen tuottaja, koska palvelut halutaan keskittää yhdelle palvelun tuottajalle, joka voi ostaa alihankintana muilta palveluita, mikäli heillä ei jollain paikkakunnalla ole omaa palvelupistettä.

Näytin opinnäytetyöni tämän hetkistä sisältö sivua ja Sari Laineen mielestä se oli looginen ja riittävästi eritelty.

Muistiton vakuudeksi

Sirkka Virta-aho