

PANOSTAMINEN TYÖHYVINVOINTIIN MAKSAA ITSENSÄ TAKAISIN

Kiinteistötekniisiä ja teollisuuden ratkaisuja tarjoava Caverion on panostanut työhyvinvointiin pitkäjänteisesti yhdessä Mehiläisen kanssa. Ennakoinnilla ja varhaisella puuttumisella on työntekijöiden eläköitymisikää saatu nostettua usealla vuodella.

Caverion tarjoaa teknisiä ratkaisuja teollisuudelle ja kiinteistöille. Fyysisesti rasittava työ vaatii työhyvinvoinnilta ja työterveyshuolloilta paljon.

– Työntekijämme toimivat pääasiassa kiinteistöissä ja teollisuudessa. Siellä on fyysisesti raskaita tehtäviä, kuten kantamista, nostamista ja työskentelyä asennoissa, jotka ovat tuki- ja liikuntaelimille haastavia, sanoo **Jarno Hacklin**, Caverionin Suomen divisioonan johtaja. Caverionin henkilöstömäärä Suomessa on kaikkiaan noin 4700.

Caverionilla työhyvinvointiin on panostettu siinä määrin, että yhtiössä toimii oma työhyvinvointiyksikkö. Siellä koulutetaan esimiehiä ja toimitaan yhdessä sellaisten työntekijöiden kanssa, joiden työkyky on alentunut. Työhyvinvointiyksikkö toimii myös linkkinä terveyspalvelut tuottavaan Mehiläiseen.

Työhyvinvointiyksikön työkyvyn hallinnan tärkeimpiä työkaluja on Mehiläisen sähköinen TyökykyKompassi. Sen avulla on mahdollista seurata ja analysoida sairauspoissaoloja. Järjestelmään on asennettu selkeät sairauspoissaolojen hälytysrajat, joiden täytyessä on olemassa toimintaohjeet, miten tilannetta lähdetään purkamaan yhdessä työntekijän kanssa.

– Hitaat muutokset ovat vaarallisia. Niihin pitää päästä kiinni ajoissa ennen kuin tulee esimerkiksi työkyvyttömyyden uhka. Selkeiden mittareiden ja seurannan avulla on työhyvinvoinnin johtamisesta saatu ennakoivaa ja järjestelmällistä, Caverionin Suomen henkilöstöjohtaja **Aimo Virtanen** (kuvassa) kertoo.

Caverionilla sairauspoissaolot on saatu ennakkoinnin ansiosta laskettua 3,7 prosenttiin, mitä voi pitää alalla hyvänä tuloksena. Yritys voi vaikuttaa omiin työeläke-maksuihinsa ennaltaehkäisevällä työkyvyttömyysriskin hallinnalla. Caverionin työkyvyttömyyseläkkeen maksuluokka on viime vuosina ollut pääosin neljä.

Näitäkin ehkä merkittävämpi parannus liittyy caverionilaisten eläköitymisikään, joka on noussut muutamassa vuodessa kohisten. Eläkkeelle jäävien keski-ikä yrityksessä on jo lähes 64 vuotta.

Mehiläisen ja Caverionin yhteistyö on jatkunut jo pitkään. Aimo Virtasen mukaan yhteistyön pitää olla tavoitteellista ja pitkäjänteistä, jotta saadaan tuloksia. Silloin työhyvinvointiin panostettu euro maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin sairauskustannusten alentumisena.

– Yrityksen talouden ja työhyvinvoinnin suhde on hyvin ilmeinen. Työhyvinvoinnin vaikutukset pitää tuntea ja sitä pitää johtaa, Virtanen summaa.