



LÄHITAPIOLA

Elämänturvayhtiö

Henkilöriskienhallintaa tukevien toimintojen arviointi

Turvallinen ja hyvin johdettu työpaikka, työkykyinen ja työstään innostunut henkilöstö ovat tuottavuuden avaintekijöitä. Henkilöriskienhallinnan keskeisin tavoite on edistää työpaikan työturvallisuutta, henkilöstön työkykyä, terveyttä ja hyvinvointia.

Tämä työkalu on tarkoitettu työpaikan henkilöriskienhallinnan nykytilan arvioimiseksi ja kehittämisen tueksi. Se on suunnattu erityisesti johdolle, henkilöstöhallinnolle ja työsuojelulle.

Arvioitavat osa-alueet:

1. Henkilöriskienhallinta osana yrityksen strategiaa ja tavoitteita.
2. Työturvallisuuden johtaminen ja hallinta.
3. Henkilöstön hyvinvoinnin, työkyvyn ja terveyden edistäminen osana työkykyjohtamista.
4. Työyhteisön toimivuus ja työpaikan yhteistoiminta.

Käyttöohje:

Arvioi työpaikkanne toimintaa antamalla sitä parhaiten kuvaava pistemäärä ja taso taulukon jokaisen kohdan osalta. Jos kriteeri täyttyy selvästi, valitse kyseessä olevan kohdan suurempi pistemäärä. Jos kriteeri täyttyy osittain tai olet epävarma, valitse pienempi pistemäärä. Jos kriteeri ei täyty lainkaan, pisteitä ei tule ja kyseisen kohdan tulos on 0 pistettä.

Laske pisteet kunkin osa-alueen osalta yhteen. Perustasossa 1 pisteen saavuttaminen edellyttää lakisääteisten vaatimusten täyttymistä kyseissä kohdassa.

Sähköisesti täytetty lomake laskee pisteet automaattisesti yhteen. Paperiversiota käyttäessäsi laske pisteet itse ja vie ne lomakkeen lopussa olevaan taulukkoon. Pisteiden perusteella tunnistat työpaikallasi hyvin toimivat asiat ja mahdolliset kehittämiskohteet. Pisteet ovat suuntaa antavia. Tärkeintä on keskustella, käsitellä aihealueita yhdessä ja muodostaa käsitys työpaikkanne henkilöriskienhallinnan nykytilasta.

1. Henkilöriskienhallinta osana yrityksen strategiaa ja tavoitteita

	Perustaso (0-1 pistettä): Toiminta on korjaavaa ja reaktiivista	Hyvä taso (2 - 3 pistettä): Toimintaa kehitetään ennakoivasti	Erinomainen taso (4 – 5 pistettä): Toiminta on suunnitelmallista ja kehittynyttä	Pisteet
Henkilöriskienhallinta osana yrityksen strategiaa ja tavoitteita	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöriskienhallinnan yhteys yrityksen liiketoiminnan strategiaan on löyhä ja irrallinen kehittämisen alue. 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöriskienhallinta huomioidaan osana liiketoiminnan strategisia tavoitteita. 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöriskienhallinta on keskeinen osa yrityksen strategiaa, liiketoiminnan tavoitteita ja päätöksentekoa. 	
Osion yhteispisteet (0 – 5 pistettä)				

2. Työturvallisuuden johtaminen ja hallinta

	Perustaso (0 – 1 pistettä): Työturvallisuustoiminta on korjaavaa	Hyvä taso (2 – 3 pistettä): Työturvallisuutta kehitetään yhteistyössä	Erinomainen taso (4 - 5 pistettä): Työturvallisuuden johtaminen on ennakoivaa ja kehittynyttä	Pisteet
Työn vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi ja työpaikkaselvitys	<ul style="list-style-type: none"> Vaaroja ja kuormitustekijöitä osataan tunnistaa. Työpaikkaselvitys on tehty. Työolojen puutteita korjataan, kun niitä tulee ilmi. 	<ul style="list-style-type: none"> Vaarojen ja kuormitustekijöiden tunnistaminen on kattavaa ja toistuvaa. Riskien arviointi ja työpaikkaselvitys pyritään sovittamaan ajallisesti yhteen. Työoloja kehitetään. 	<ul style="list-style-type: none"> Työolojen kehittäminen sekä seuranta on jatkuvaa, järjestelmällistä ja siihen osallistuu koko organisaatio (linjaorganisaatio, henkilöstö, työsuojeluorganisaatio, hr ja työterveyshuolto). Turvallisuuden havainnointi on kaikkien asia ja osa jokapäiväistä toimintaa. Ennaltaehkäisevien ja korjaavien toimenpiteiden tarvetta arvioidaan säännöllisesti. 	
Tapaturmien ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisy	<ul style="list-style-type: none"> Tapaturmat ilmoitetaan, mutta niitä ei käsitellä ja tutkita systemaattisesti. Läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen on satunnaista. 	<ul style="list-style-type: none"> Tapaturmat ilmoitetaan ja tutkitaan systemaattisesti. Vaara- ja läheltä piti -tilanteita sekä turvallisuushavainnot tutkitaan ja ilmoitetaan. Turvallisuuspoikkeamat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. 	<ul style="list-style-type: none"> Tapaturmien ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisy on osa turvallisuusjohtamista. Tapaturmat, vaara- ja läheltä piti -tilanteet sekä turvallisuushavainnot tutkitaan ja käsitellään. Tarvittavat korjaavat toimenpiteet tehdään turvallisuuden kehittämiseksi ja tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi. Sattuneet tapaturmat, vaara- ja läheltä piti-tilanteet käsitellään työyhteisössä, jotta niistä voidaan oppia. 	

	Perustaso (0 – 1 pistettä): Työturvallisuustoiminta on korjaavaa	Hyvä taso (2 – 3 pistettä): Työturvallisuutta kehitetään yhteistyössä	Erinomainen taso (4 - 5 pistettä): Työturvallisuuden johtaminen on ennakoivaa ja kehittyntä	Pisteet
Työturvallisuusosaaminen, perehdytys ja työnopastus	<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikan perehdytysuunnitelma on yleisellä tasolla. • Uudet henkilöt perehdytetään omiin työtehtäviin, talon toimintamalleihin ja turvallisuusasioihin. • Esihenkilöt perehdytetään työpaikan työturvallisuuskäytäntöihin ja työsuojeluvastuisiin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perehdytys ja työnopastus on vastuutettu ja dokumentoitu. • Työturvallisuus on osa suunnitelmallista perehdytystä ja työtehtäviin opastusta. • Esihenkilöt tuntevat omat työsuojeluvastuunsa ja toimivat niiden mukaisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perehdytyksen ja työnopastuksen laatuun panostetaan. • Turvallisuusasioita ja -osaamista kehitetään ja ylläpidetään. • Turvallisuus nähdään osana jokaisen ammattitaitoa ja osaamisen kehittämistä. • Esihenkilöiden turvallisuusjohtaminen näkyy käytännössä osana päivittäisjohtamista. 	
Psykososiaalisen ja fyysisen kuormituksen hallinta	<ul style="list-style-type: none"> • Esille tulevia fyysisiä ja psykososiaalisia tekijöitä selvitetään. • Työterveyshuollon mukanaolo kuormitustekijöiden arvioimisessa ja toimenpiteiden suunnittelussa on satunnaista. • Esihenkilöt tuntevat vastuunsa puuttua kuormitukseen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuormittumistilanteita tuodaan esille. • Toimintaohjeet on olemassa. • Esihenkilöitä on koulutettu toimimaan kuormitustilanteissa. • Tilanteita selvitetään ja ratkaistaan, toimenpiteitä arvioidaan. • Työterveyshuolto on tarvittaessa mukana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuormitustekijöitä ja kuormittumista käsitellään työyhteisössä sekä esihenkilön ja työntekijän välisissä keskusteluissa. • Esihenkilöt ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin oikea-aikaisesti kuormitustekijöiden ennaltaehkäisemiseksi ja niiden poistamiseksi. • Työterveyshuolto tekee aktiivista ja suunnitelmallista yhteistyötä työpaikan kanssa kuormitustekijöiden hallitsemiseksi. 	
Työturvallisuuden seuranta, mittaaminen ja tuloksellisuus	<ul style="list-style-type: none"> • Mittareita on käytössä, mutta ne ovat pääasiassa reagoivia (esim. sattuneet työ- ja työmatkatapaturmat, läheltä piti -tilanteet). • Seurannassa on kehitettävää. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mittarit ja tavoitteet on asetettu vastaamaan työpaikan tarpeita. • Käytössä on sekä reagoivia että ennakoivia mittareita (mm. turvallisuuskierrokset, -havainnot, toteutuneet turvallisuustoimenpiteet). • Mittareita, tuloksia ja turvallisuustoimenpiteitä seurataan säännöllisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mittareita kehitetään strategialähtöisesti ja ennakoivaa turvallisuutta edistäviksi. • Turvallisuutta edistäviä toimenpiteitä, niiden toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan systemaattisesti. • Tulokset kehittyvät haluttuun suuntaan ja asetetut tavoitteet saavutetaan. 	
Osion yhteispisteet (0 - 25 pistettä)				

3. Henkilöstön hyvinvoinnin, työkyvyn ja terveyden edistäminen osana työkykyjohtamista

	Perustaso (0 - 1 pistettä) Työkykyjohtaminen on irrallista ja reaktiivista	Hyvä taso (2 - 3 pistettä) Työkykyjohtaminen on suunnitelmallista ja sitä kehitetään	Erinomainen taso (4 - 5 pistettä) Työkykyjohtaminen on osana kokonaiskehittämistä	Pisteet
Työkykyjohtamisen tavoitteet, vastuut ja käytännöt	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön hyvinvoinnista keskustellaan, mutta työkykyjohtamisen tavoitteet ja johtamisen vastuut ovat epäselvät. Henkilöstön hyvinvoinnin, työkyvyn ja terveyden edistämisen toimenpiteet ovat reaktiivisia ja toiminta painottuu seurausten korjaamiseen. 	<ul style="list-style-type: none"> Työkykyjohtamisen tavoitteet on asetettu. Kokonaisuus ja yhteys strategiaan sekä liiketoimintaan on epäselvä. Henkilöstön, esihenkilöiden ja johdon roolit ja vastuut henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämässä on määritelty. 	<ul style="list-style-type: none"> Työkykyjohtaminen nähdään laajana ja moniulotteisena kokonaisuutena. Työkykyjohtamisen tavoitteet ovat osa organisaation strategiaa tai liiketoiminnan kehittämistä ja tulevaisuuden suunnittelua. Työkykyjohtamisen vastuut ovat selvät ja näkyvät työpaikan käytännön toiminnassa (johto, esihenkilöt, hr, työntekijät, työsuojelu, työterveyshuolto). 	
Työkyvyn ja terveyden edistäminen	<ul style="list-style-type: none"> Työkykyä ja terveyttä edistetään yksittäisillä toimenpiteillä ja ne painottuvat seurausten korjaamiseen. Työterveyshuolto on reaktiivista ja yhteistyö keskittyy enemmän korjaaviin toimenpiteisiin. 	<ul style="list-style-type: none"> Työkykyä ja terveyttä edistetään monipuolisesti, toiminnalle on asetettu tavoitteita ja suunnitelmia. Toimenpiteet työkyvyn johtamiseen, hallintaan ja edistämiseen on sovittu yhdessä työterveyshuollon ja muiden kumppaneiden kanssa. Henkilöstöä kannustetaan ja tuetaan työkyvyn ja terveyden edistämiseen. 	<ul style="list-style-type: none"> Työkyvyn ja terveyden edistäminen ja johtaminen on osa strategialähtöistä kokonaiskehittämistä. Tavoitteet, toteutus, mittarit ja resurssit on määritelty. Niiden tuloksia arvioidaan ja seurataan säännöllisesti. Keskeisten kumppaneiden (työterveyshuolto, eläke- ja vahinkoyhtiö) tehdään aktiivista yhteistyötä työkyvyn ja terveyden edistämiseksi ja työkykyriskien hallitsemiseksi. 	
Työkykyjohtamisen osaaminen ja varhaisen tuen käytännöt	<ul style="list-style-type: none"> Varhaisen tuen mallia käytetään sairauspoissaolojen yhteydessä. Sairauspoissaoloille on määritelty hälytysrajat. Esihenkilöille on pidetty yksittäisiä koulutuksia esim. työkykyasioiden puheeksiottamisesta ja varhaisen tuen mallista. 	<ul style="list-style-type: none"> Työkykyjohtamisen asiat ovat osa uusien esihenkilöiden perehdytystä ja osaamisen kehittämistä. Esihenkilöt osaavat tunnistaa ja ennaltaehkäistä työkykyriskejä sekä ottaa puheeksi työkykyasioita. Työkykyyn vaikuttavia ja uhkaavia tekijöitä osataan tunnistaa. Työkyky- ja hyvinvoinnin asiat ovat teemoina säännöllisesti esillä. 	<ul style="list-style-type: none"> Varhaisen tuen toimintatapa on osa työkykyjohtamisen kokonaisuutta. Työkykyjohtamisen eri toimijoiden roolit ja vastuut on selkeästi määritelty. Esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista kehitetään osana johtamisen kehittämistä. Varhaisen tuen toimintaa toteutetaan yhteistyössä työterveyden kanssa. 	

	Perustaso (0 – 1 pistettä): Työkykyjohtaminen on irrallista ja reaktiivista	Hyvä taso (2 – 3 pistettä): Työkykyjohtaminen on suunnitelmallista ja sitä kehitetään	Erinomainen taso (4 - 5 pistettä): Työkykyjohtaminen on osana kokonaiskehittämistä	Pisteet
Työhön paluun tuki	<ul style="list-style-type: none"> Sairauslomalla olevaan henkilöön pidetään yhteyttä. 	<ul style="list-style-type: none"> Työhön paluuta edistetään erilaisin työ- ja työaikajärjestelyin huomioiden työntekijän työkyky. 	<ul style="list-style-type: none"> Työhön paluuta suunnitellaan ennakoivasti yhdessä esihenkilön, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa. Erilaiset työhön paluun mahdollisuudet ja järjestelyt ovat aktiivisessa käytössä. Ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia osataan hyödyntää monipuolisesti. 	
Henkilöstön hyvinvoinnin, työkyvyn ja terveyden seuranta ja arviointi	<ul style="list-style-type: none"> Mittareita on käytössä, mutta ne ovat pääasiassa reagoivia (esim. sairauspoissolot, diagnoosit, työkyvyttömyyseläkkeet). Seurannassa on kehitettävää. 	<ul style="list-style-type: none"> Mittarit ja tavoitteet on asetettu vastaamaan työpaikan tarpeita. Käytössä on sekä reagoivia että ennakoivia mittareita (esim. terveysprosentti, esihenkilötyön laatu, ammatillisen kuntoutuksen aktiivisuus). Mittareita, tuloksia ja kehittämistoimenpiteitä seurataan. 	<ul style="list-style-type: none"> Mittareita kehitetään strategialähtöisesti painottaen henkilöstön työkyvyn ja terveyden edistämistä. Työkykyä ja terveyttä edistäviä toimenpiteitä, niiden toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan systemaattisesti. Tulokset kehittyvät haluttuun suuntaan ja asetetut tavoitteet saavutetaan. 	
Osion yhteispisteet (0 - 25 pistettä)				

4. Työyhteisön toimivuus ja työpaikan yhteistoiminta

	Perustaso (0 – 1 pistettä): Työyhteisön toiminnassa on kehittävää	Hyvä taso (2 – 3 pistettä): Työyhteisön toiminta on sujuvaa	Erinomainen taso (4 - 5 pistettä): Työyhteisön toiminta ja yhteistyö on erinomaisella tasolla	Pisteet
Henkilöstön osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstöä osallistetaan satunnaisesti. Yhteistyölle ja henkilöstön osallistumiselle ei ole selkeitä rakenteita ja toimintatapoja. 	<ul style="list-style-type: none"> Osallistumiseen ja aloitteiden tekemiseen kannustetaan. Henkilöstökyselyitä toteutetaan ja tuloksia käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa. 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksille on luotu toimivat rakenteet ja toimintamallit. Henkilöstön osallistuminen ja aloitteiden tekeminen eri foorumeissa on aktiivista. Henkilöstökyselyjen tuloksia käsitellään ja arvioidaan yhdessä henkilöstön kanssa. Tuloksia hyödynnetään suunnitelmallisesti toiminnan kehittämisessä. 	
Vuorovaikutus ja ilmapiiri	<ul style="list-style-type: none"> Työyhteisön pelisäännöt on luotu ja niitä noudatetaan pääasiassa. Epäasiallinen työkäyttäytyminen osataan tunnistaa. Esihenkilöt puuttuvat epäkohtiin tarvittaessa. 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstökyselyiden tulokset osoittavat työpaikan vuorovaikutuksen ja ilmapiirin olevan kunnossa. Mahdollisia ristiriitoja osataan ratkaista yhdessä. 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön luottamus ja sitoutuminen on korkealla tasolla. Jokainen työyhteisön jäsen ottaa vastuuta työpaikan ilmapiiristä. Vuorovaikutus on avointa ja arvostavaa. Vaikeatkin asiat uskalletaan ottaa esille ja niitä käsitellään rakentavasti. 	
Työsuojeluhenkilöstön rooli kehittämisessä ja työpaikan yhteistoiminta	<ul style="list-style-type: none"> Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu/ -valtuutetut on valittu. Työsuojelutoimikunta kokoontuu säännöllisesti. Työsuojelun toimintaohjelma on laadittu, mutta vaatii päivittämistä. 	<ul style="list-style-type: none"> Työsuojelutoiminta on aktiivista. Työsuojelun toimintaohjelma ja –suunnitelma on ajan tasalla. Työsuojelun toimintasuunnitelmaa seurataan ja arvioidaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Työsuojelun yhteistoiminta on ennakoivaa, aktiivista ja suunnitelmallista. Työsuojelutoiminta kytkeytyy työpaikan strategiaan tavoitteisiin. Yhteistoiminta näyttäytyy työpaikalla kitkattomana ja hyvänä yhteistyönä. 	
Osion yhteispisteet (0 - 15 pistettä)				

Millä osa-alueilla olette arvioinnin perusteella onnistuneet parhaiten (esim. 1-3 parhaiten toimivaa osa-aluetta tai asiaa)?
Hyödynnä osa-alueiden pistemääriä yhteenvedossa.

Millä arvioinnin osa-alueilla tai yksittäisessä asiassa teillä on eniten kehitettävää ja mihin haluatte erityisesti kiinnittää jatkossa huomiota (esim. 1-3 eniten kehittämistä edellyttävää osa-aluetta tai asiaa)? Hyödynnä osa-alueiden pistemääriä yhteenvedossa.

Taulukon kokonaispistemäärä	Kuvaus
_____ pistettä	Perustaso (0 - 25 pistettä) Henkilöriskienhallinnan osa-alueissa on selvästi edelleen kehitettävää. Kehittämistyön tulee olla jatkuvaa työpaikan toimintaa. Tulosten aikaansaamiseksi konkreettiset toimenpiteet tulee priorisoida. Kannustamme teitä yhteistyöhön työpaikkanne eri toimijoiden kanssa.
	Hyvä taso (26 - 50 pistettä) Olette tunnistanut henkilöriskienhallinnan kehittämistarpeita ja toteuttaneet toimenpiteitä. Kehittämistyötä on syytä jatkaa edelleen. Olette oikealla polulla!
	Erinomainen taso (51 - 70 pistettä) Olette saavuttanut henkilöriskienhallinnan osa-alueilla erinomaisen tason. Koska tilanteet ja tarpeet voivat muuttua, erinomaisen tason ylläpitäminen edellyttää jatkuvaa arviointia ja kehittämisen tarpeiden tunnistamista. Tästä on hyvä jatkaa!