



VR GROUP

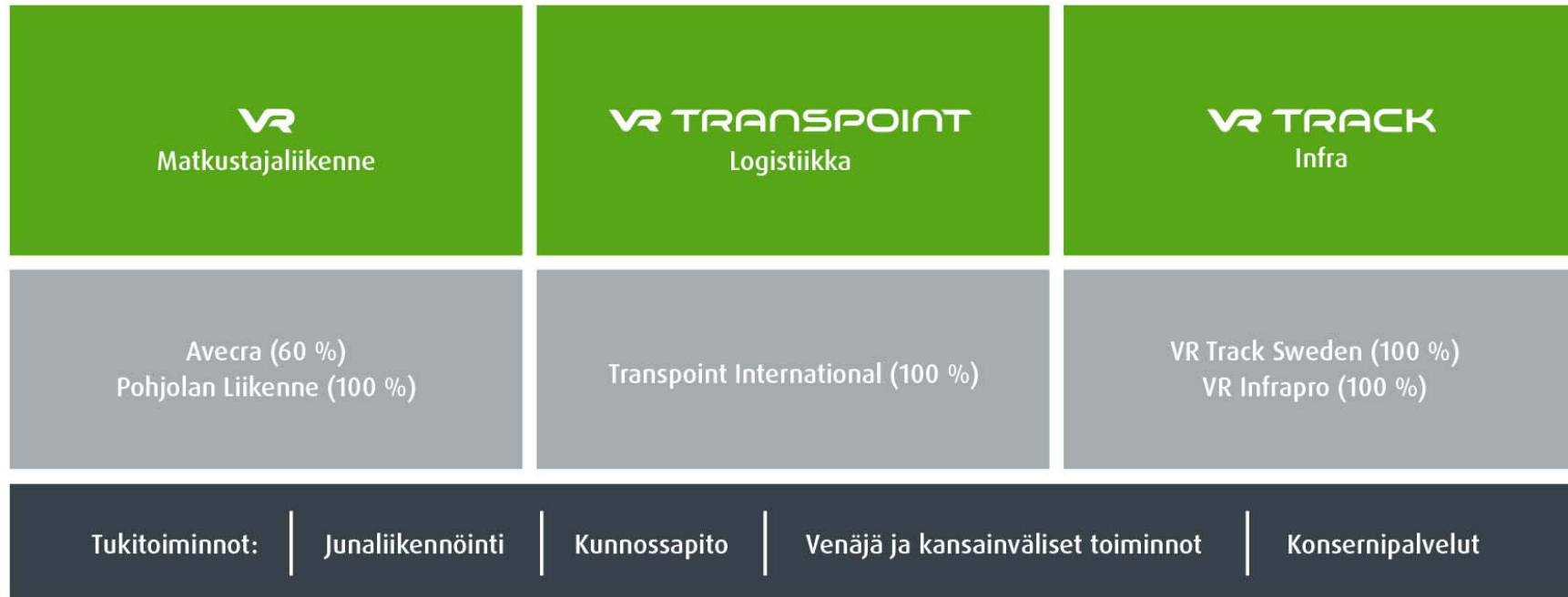
Sisäinen

Hyvinvointi- työkyvyttö- myyden ennaltaeh- käisyssä 7.11.2017

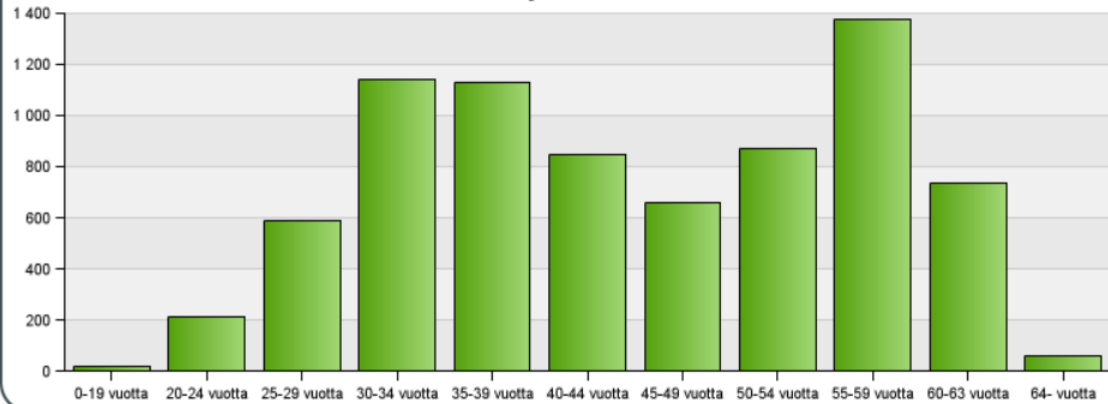
Hyvinvointipäällikkö
Liisa Iivesmäki
VR Y/HR

Yhteisellä matkalla

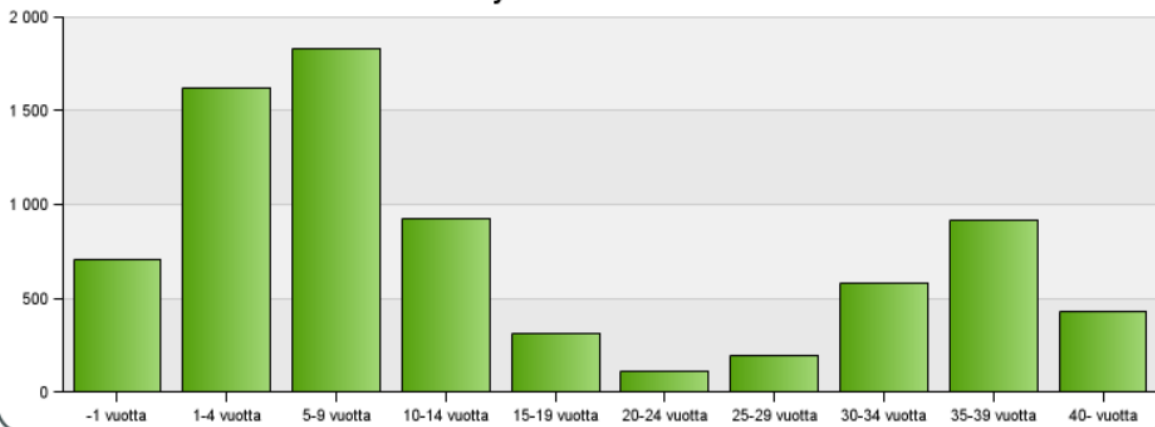
VR Group



Ikäjakama



Työsuhteen kesto



VR-konsernin henkilöstö

- 7 600 työntekijää, naisia 17,9%
- Eläkkeelle siirtyy lähes 200 työntekijää/ vuosi seuraavien vuosien aikana
- Keski-ikä 43,7 v., puolet työntekijöistä yli 43 v., 28% yli 55 v.
- Työsuhteen keskipituus 14,4 v., 25% yli 30 v
- Sairauspoissaolot 4,6% (2017, 1-9)
 - Suurin poissaolojen syy tuki- ja liikuntaelinsairaudet
 - Elintapasairauksia paljon



Työ VR-konsernissa

- VR:n työt vaativat hyvää toiminta- ja työkykyä koko työuran ajan
- Henkilöstöstä suuri osa tekee fyysistä työtä, usein ulkona ja poikkeavina työaikoina
- Työpäivän aikana liikutaan kävellen ja seistään paljon
- Työ kuormittaa myös staattisesti tuki- ja liikuntaelimestöä
- Tapaturmavaarallisissa tehtävissä vaaditaan hyvää tasapainoa ja koordinaatiota
- Epäsäännöllinen vuorotyö kuormittaa säännöllistä vuorotyötä enemmän ja vaikuttaa vireystilaan eri vuorokauden aikana. Epäsäännöllinen vuorotyö lisää elämäntapasairauksia
- Matkatyö ja työsidonnaisuus lisäävät elämäntapasairauksien riskiä
- Toimistotyypisissä tehtävissä korostuu suuri työhönsidonnaisuus



Liikunta työkyvyn tukena

- Henkilöstöliikunnan tukeminen on merkittävä osa henkilöstön hyvinvoinnin edistämistä ja työkykyriskin hallintaa, koska rautatieliikennetoimialalla henkilöstön asetetaan erityisiä terveydellisiä vaatimuksia
 - Liikunta ja sen tukeminen on kohdennettu huomioiden rautatieliikenne toimiala sekä henkilöstön työkyvyn edistämisen ja tukemisen tarpeet
- VR:llä tarjotaan monenlaisia liikuntamahdollisuuksia. VR:n liikuntatarjotin:
 - yritysliikuntavuorot, omat kuntosalit ja muut liikuntapaikat, tuetut liikuntatapahtumat, firmaliigat, työmatkaliikunnan fasiliteetit, henkilökohtaisen liikunnan tukeminen, Heiaheia

Hyvinvointitoiminnan kehittyminen sairaanhoidosta osaksi strategista liiketoimintaa

- Ennen vuotta 1990-lukua painopiste sairaanhoidossa
- 1990-luvulla painopiste siirtyi kuntouttavaan ja TYKY-toimintaan
 - Kuntoutusyhdyshenkilöverkosto
 - Kuntoremonttitoiminta oli suosion huipulla
- 2000-luvulla rakennettiin työkykyohjelma, joka loi hyvän pohjan työkykyjohtamiselle
- Vuonna 2010 alkoi kokonaisvaltainen hyvinvointitoiminnan kehittäminen ja siihen liittyvät hankkeet
 - Hyvinvoinnin viitekehys ja Virkku-brändi
- 2017-2020 hyvinvoinnin systemaattinen kehittäminen osaksi strategista liiketoimintaa

HYVINVOINTI KOOSTUU USEISTA ERI TEKIJÖISTÄ



TYÖ

Hyvinvointia ja terveyttä edistävä mielekäs työ ja työympäristö

MINÄ

Vastuu omasta työkunnosta ja terveydestä

TYÖYHTEISÖ

Avoin ja vuorovaikutteinen työyhteisö

JOHTAMINEN

Esimiestaidot ja edellytykset tehdä hyvää esimiestyötä

YRITYS

Menestyvä liiketoiminta ja toimiva organisaatio

- Työn sisällön ja työvälineiden kehittäminen
- Työn sujuvoittaminen (lean)
- Ergonomian parantaminen
- Mielekkäät työvuorot
- Jne.

- Hyvinvointi- ja terveysvalmennukset
- Terveyspolut
- Työterveyshuollon palvelut
- Työkykytuki
- Terveyskyselyt
- Liikuntaan kannustaminen: Eazybreak, Heiaheia, Cuckoo
- Jne.

- Työyhteisövalmennukset
- Sovunrakentajat
- Toimiva työyhteisö
- Hyvä fiilis
- Henkilöstökyselyn organisointi
- Jne.

- Esimiesvalmennukset
- Coaching
- Johtoryhmätyön kehittäminen
- Osaamisen johtaminen
- Palkitseminen
- Työkykyjohtaminen
- Jne.



Hyvinvointitoiminnan mittarit – VR-konserni

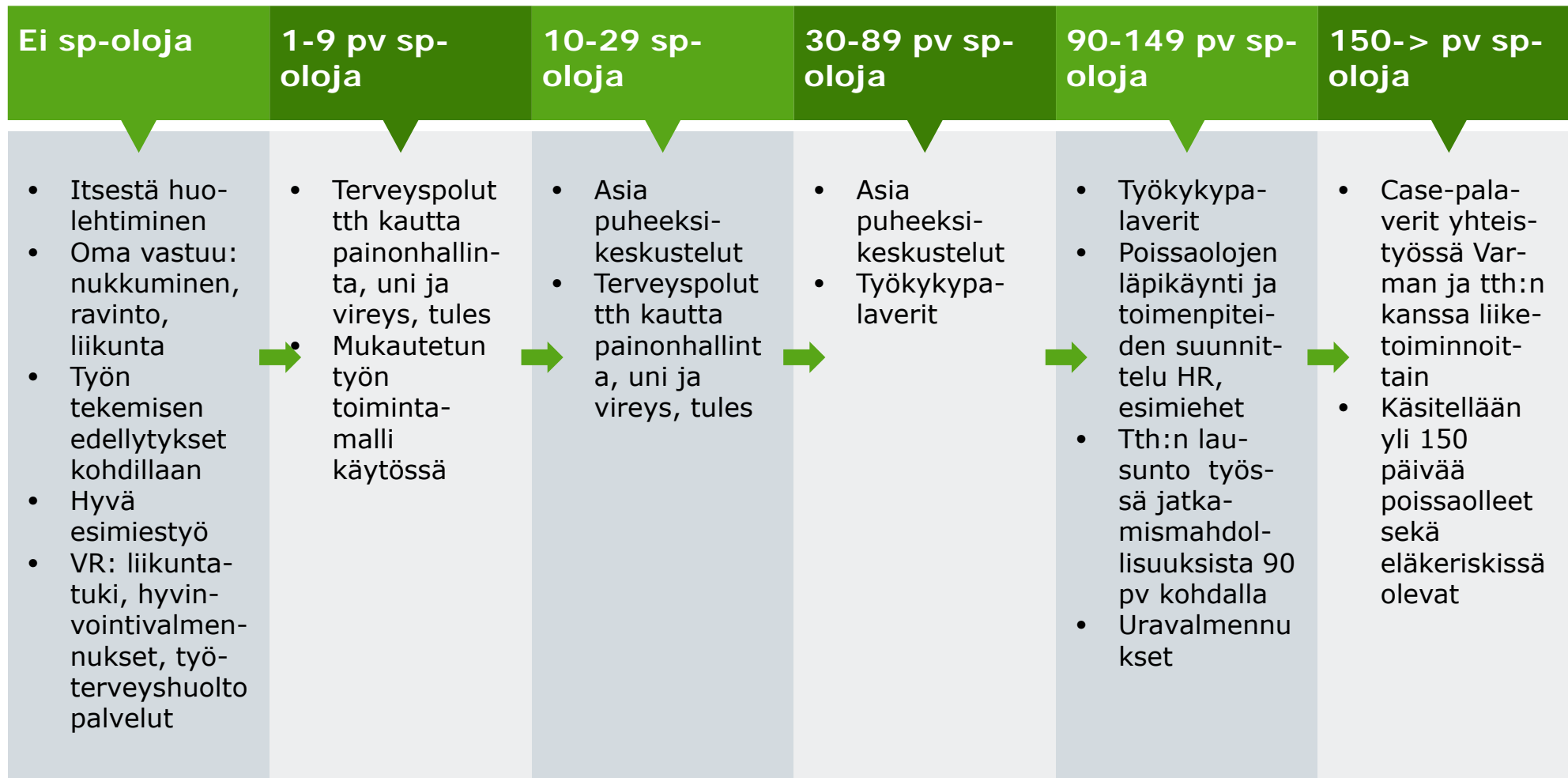
Tavoite	Mittari	2015	2016	Q1-3 2016	Q1-3 2017	Tavoite 2017
Sairauspoissaolojen hallinta	Sairauspoissaolo-%	5,0	4,9	5,0	4,6	≤4,8
	Sairaus- ja tapaturma-ajan palkka eur/htv					
	Terveys %	30 %	30 %	38 %	41 %	≥30 %
Työurien pidentäminen	Ammatillisessa kuntoutuksessa olevat	92	108	80	95	
	Työkyvyttömyyseläkkeet hlöä					
	Osatyökyvyttömyyseläkkeet hlöä					
	Työkyvyttömyyseläkeikä ka	58,0	59,2	58,3	59,0	≥60,0
	Eläkemeno M eur					
Työtapaturmien vähentäminen	Työtapaturmataajuus	15,3	13,0	14,3	14,6	≤14
Työterveyskustannusten hallinta	Työterveyshuollon kustannukset eur/htv					
Henkilömäärä	Htv kumulatiivinen ka	8 090	7 422	7 442	7 114	
	Hlöt kumulatiivinen ka	8 454	7 873	7 897	7 637	

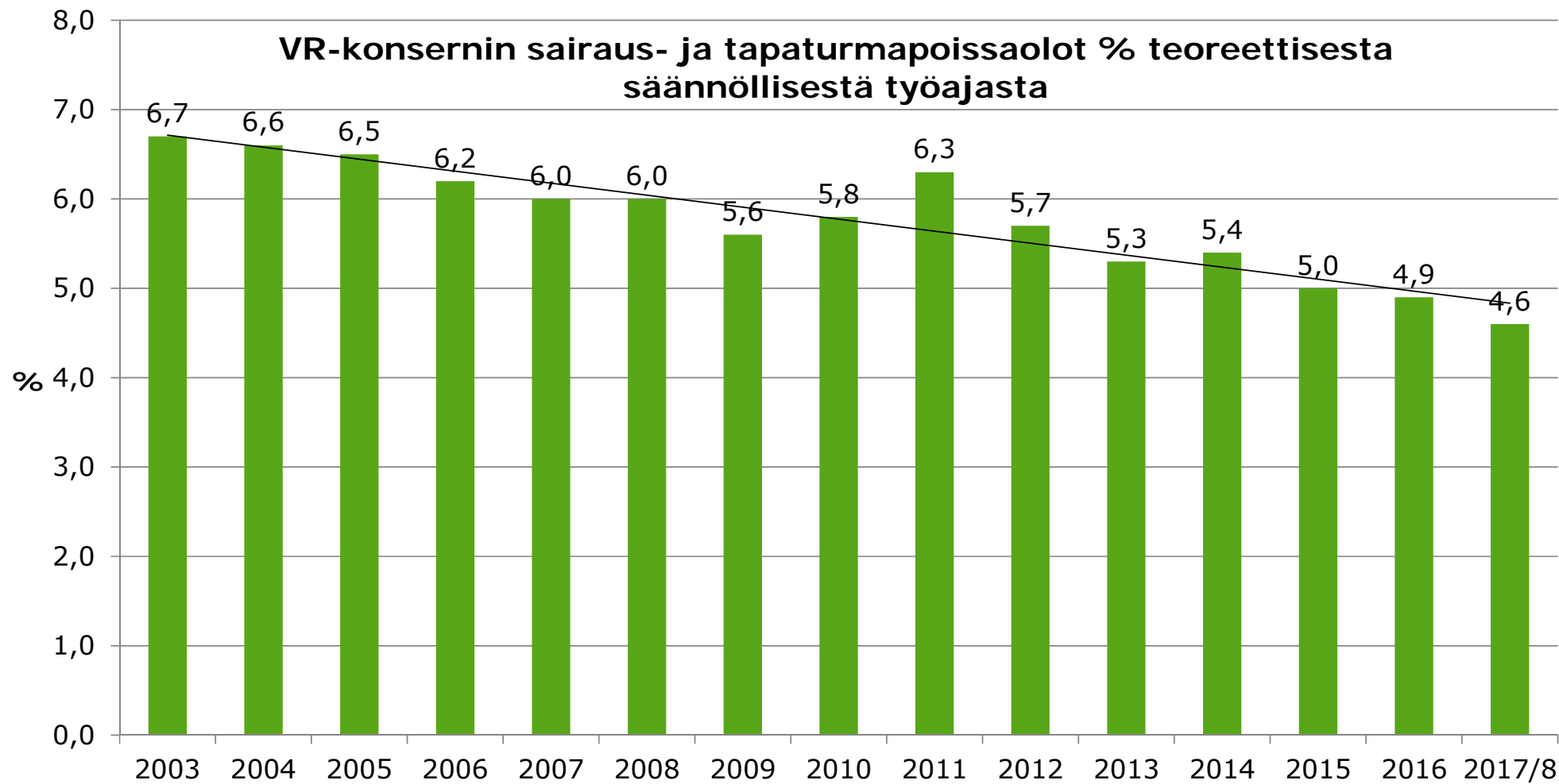
Sairauspoissaolleet henkilöt ja niiden pituudet – VR-konserni

	Mittari	2015	2016	Q1-3 2016	Q1-3 2017
Sairauspoissaolleet henkilöt	0 sairauspäivää olleet hlöt				
	1-9 pv sairauspoissaolleet hlöt				
	10-29 pv sairauspoissaolleet hlöt				
	30-89 pv sairauspoissaolleet hlöt				
	90-149 pv sairauspoissaolleet hlöt				
	Yli 150 pv sairauspoissaolleet hlöt				
Sairauspoissaolleet henkilöt - %	0 sairauspäivää olleet hlöt (%)				
	1-9 pv sairauspoissaolleet hlöt (%)				
	10-29 pv sairauspoissaolleet hlöt (%)				
	30-89 pv sairauspoissaolleet hlöt (%)				
	90-149 pv sairauspoissaolleet hlöt (%)				
	Yli 150 pv sairauspoissaolleet hlöt (%)				
Sairauspoissaolopäivät	1-9 pv sairauspoissaolopvät				
	10-29 pv sairauspoissaolopvät				
	30-89 pv sairauspoissaolopvät				
	90-149 pv sairauspoissaolopvät				
	Yli 150 pv sairauspoissaolopvät				
	Sairauspoissaolopäivät yhteensä				
Sairauspoissaolopäivät - %	1-9 pv sairauspoissaolopvä (%)				
	10-29 pv sairauspoissaolopvä (%)				
	30-89 pv sairauspoissaolopvä (%)				
	90-149 pv sairauspoissaolopvä (%)				
	Yli 150 pv sairauspoissaolopvä (%)				

- Sairauspoissaolot ovat laskeneet kaikissa poissaololuokissa
- Erityisesti pitkät (yli 150 pv) poissaolot ovat vähentyneet
- Sairauspäivien määrä on vähentynyt selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Osa muutoksesta johtuu henkilömäärän vähenemisestä.
- Tehokkain sairauspoissaolosten hallintakeino on estää niiden pitkittymisen. Yli 10 päivän sairauspoissaolot.
- Hyvä esimiestyö ja toimiva yhteistyö työterveyshuollon kanssa ensiarvoisen tärkeää poissaolosten alentamisessa.

Hyvinvointitoiminnasta työkyvttömyyden ehkäisyyn







Muutos jatkuu

- Kilpailun kiristyy
- Kelpoisuuslaki muuttuu
- Töitä tehostetaan ja työt muuttuvat
- Digitalisaatio vaikuttaa
- Asiakkaiden lisääntynyt kustannustietoisuus
- Asiakaslähtöisyyden korostuu
- Yleinen talouskehitys
- Pääkonttori muuttaa

Hyvä johtaminen tuottaa hyvinvointia ja hyvinvoiva henkilöstö tuottaa parhaan tuloksen

- Tarvitaan pitkäjänteistä, systemaattista työtä, hyvinvointitoiminnan saamiseksi osaksi yrityksen strategiaa ja rakenteita
- Hyvinvointitoimintaa on suunniteltava ja budjetoitava osana muuta liiketoiminnansuunnitteluprosessia. Tavoitteiden toteutumista on myös seurattava johtoryhmissä
- VR:llä hyvinvointitoiminnan strategisena tavoitteena on tukea osaltaan konsernin kilpailukykyä

