



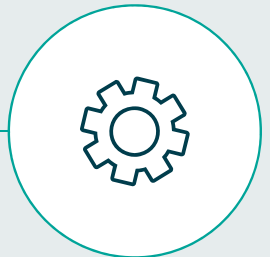
JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSAAJA

**Työkykyriskit ennakoiden  
haltuun**

# Työkyky on kriittinen menestystekijä tulevaisuuden organisaatioissa



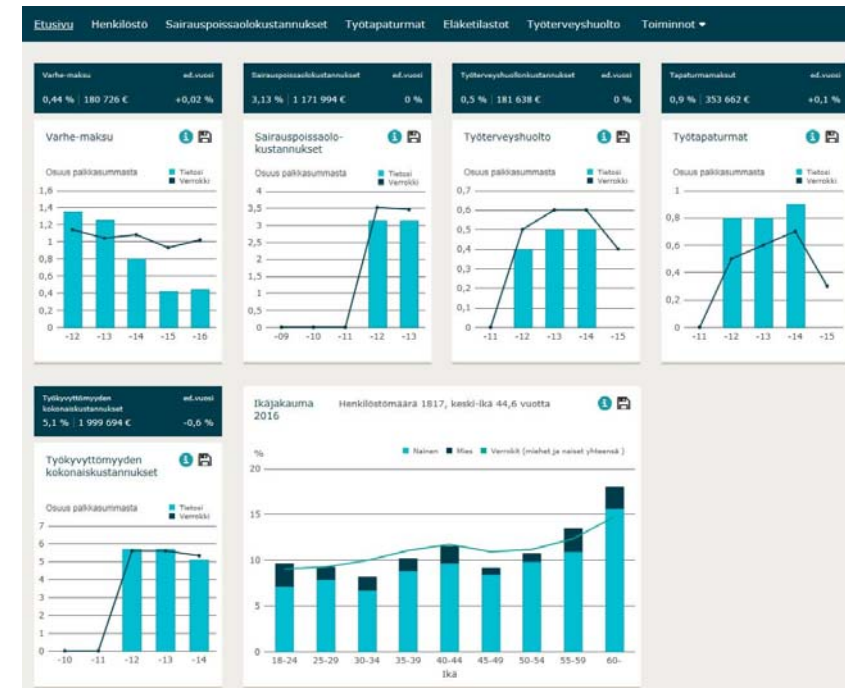
- Laadukas työkykyjohtaminen pitää **työkyvyttömyysriskin** ja **työkyvyttömyyskustannukset** hallinnassa ja lisää tuottavien työssäolopäivien määrää.
- Henkilöstön tuottavuusvaatimusten kasvaessa **työkykyriskin ennakoinnin** ja **työkyvyn edistämisen** merkitys kasvaa.
  - Henkilöstöresurssin ennakoiva suunnittelu: voimavarat ja riskit
- Tietoon ja analyysiin pohjautuvat tilannearviot työkyvyn johtamisen ja toiminnan suuntaamisen lähtökohdiksi.
  - mm. Avaintiedot
- Työkyvyn johtaminen on strateginen haaste koko johtamisjärjestelmälle.



# Avaintiedot-palvelusta apua työkyvyttömyyden kustannusten arviointiin ja hallintaan



- Palvelun avulla saa tietoa siitä,
  - millaisia kustannuksia työkyvyttömyys organisaatiolle aiheuttaa,
  - mitä ilmiöitä kustannusten taustalla on sekä
  - miten työkyvyttömyyskustannuksiin voidaan vaikuttaa.
- Palvelu tuottaa tietoja sairauspoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä, työ- ja työmatkatapaturmista sekä työterveyshuollosta.
- Lisäksi tehdään ajallisia vertailuja sekä vertailuja vastaaviin organisaatioihin.
- Palvelu hyödyntää mahdollisimman paljon olemassa olevaa tietoa.
- Sairauspoissaololaskentaan tarvittavien tietojen syöttäminen on tehty mahdollisimman helpoksi.



Haasteena palveluiden tuottaminen  
Tavoitteena on kyky tuottaa vaikuttavia,  
asiakkaiden tarpeiden mukaisia palveluita



## Palvelut

Haasteena talouden tasapaino  
Tavoitteena on pitää  
tulot ja menot tasapainossa ja  
parantaa työn tuottavuutta

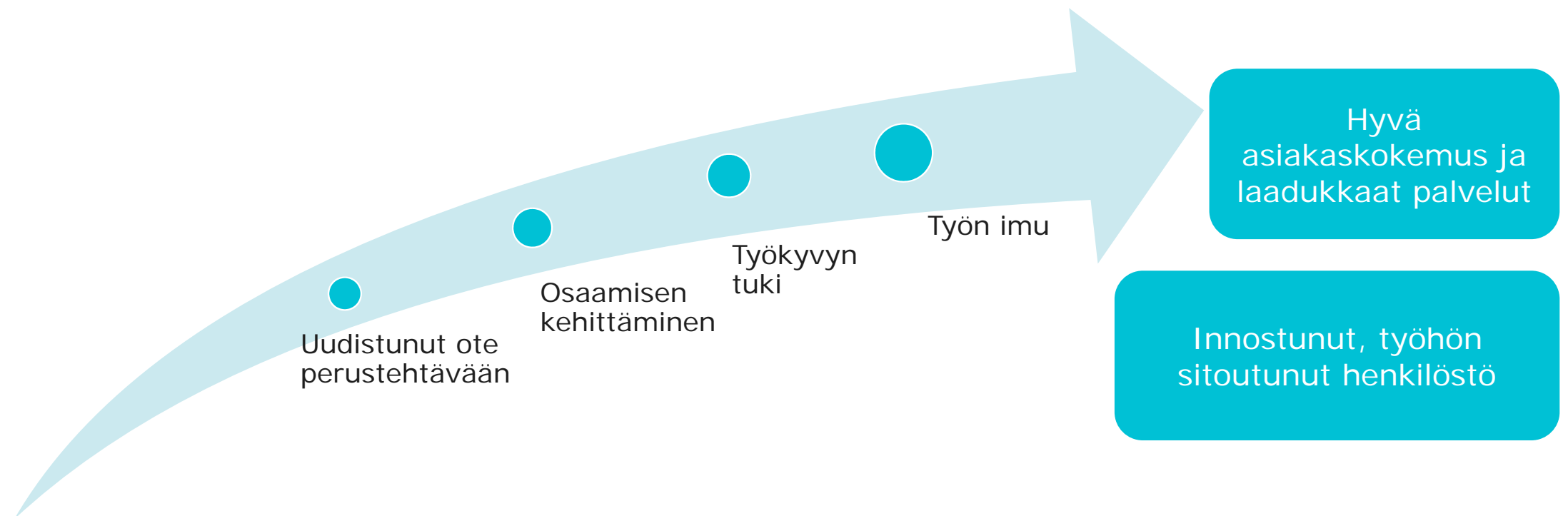
Haasteena henkilöstövoimavarat  
Tavoitteena on lisätä ja kehittää  
henkilöstön korkeaa suoriutumis-  
ja uudistumiskykyä

## Talous

## Henkilöstö

Haasteena henkilöstötalous  
Tavoitteena kulujen hallinta ja investointien tuottavuuden lisääminen

# Laadukkaan henkilöstöjohtamisen tuloksena syntyy hyvä asiakas- ja työntekijäkokemus sekä tuloksellinen toiminta



# Uusi ja vanha työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen

	Vanha	Uusi
<b>Toiminnan fokus</b>	Poissaolojen ja työkyvyttömyyden torjunta	Tulokselliset ja mielekkäät työssäolopäivät
<b>Työkyvyn johtaminen</b>	Ongelmiin reagoivaa	Olosuhteita edistävää, ennakoivaa
<b>HR:n rooli</b>	Pääpaino perinteisessä HR-roolissa	Osa organisaation strategista johtamista
<b>Johdon rooli</b>	Sallii, antaa tukensa	Johtaa työhyvinvointia ja työkykyä
<b>Työntekijän rooli</b>	Riskikäyttäytymisen välttäminen	Palautuminen, oma tuloksellisuus, vuorovaikutustaidot, uudistuminen, oma vastuu kasvaa
<b>Työyhteisön rooli</b>	Kullakin yksilöllä oma tehtävänsä	Työ ja tulokset syntyvät yhdessä tekemällä, yhteisprosessissa
<b>Esimiehen rooli</b>	Kontrolloida	Valmentaa
<b>Työterveyshuolto</b>	Pääpaino yksilötyössä ja sairauksien hoidossa	Työkykyriskien ennakointi, ennaltaehkäisy, johdon ja HR:n strateginen kumppani
<b>Työhyvinvointia ja työkykyä koskeva tieto</b>	Eri lähteistä asiantuntijatyönä koostettavat mittarit ja raportit	Eri lähteiden tieto yhdistyy kokonaisuudeksi, online-seuranta, ennustaminen
<b>Organisaation tieto vs. muu tieto</b>	Hyödynnetään vain organisaation omaa tietoa	Organisaation tieto yhdistyy muihin tietolähteisiin, myös yksilön tietoon
<b>Työhyvinvoinnin mittaaminen</b>	Työhyvinvointikyselyt vuosittain/joka toinen vuosi	Jatkuva seuranta

## Muutoksen onnistuminen ja henkilöstönäkökulma

- Organisaatiomuutosten tavoitteet jäävät toteutumatta yli puolessa muutosprosesseista (60 – 80% ), koska henkilöstönäkökulma ei tule huomioiduksi riittävästi osana muutoksen toteuttamista.
- Huomattavimmat työkyvyn riskit kytkeytyvät osaamiseen, motivaatioon ja toimintakykyyn.
- Työkyvyn ongelmat näkyvät yksilön ja työyhteisön tasolla mm. seuraavasti:
  - Sairauspoissaolot lisääntyvät, osatyökykyisten tilanteet kärjistyvät, työn sekavuus ja sähläily lisääntyy ja työyhteisön jännitteet kärjistyvät
  - Työn tulokset ja tuottavuus notkahtavat.
- Ennakoiva strateginen työkyvyn johtaminen edistää työn sujuvuutta ja henkilöstön työkykyä muutoksessa.



# Strateginen työkyvyn johtaminen mahdollistaa onnistumisia ja hyvää tulosta



## Johtaminen

- Tavoitteet
- Roolit ja vastuut
- Mittarit
- Seuranta ja arviointi

## Prosessit

- Tunnettavuus
- Koulutus
- Roolit ja vastuut
- Toimintamallien selkeys
- Toimintakulttuuri

## Kustannukset

- Sairauspoissaolot
- Työtapaturmat
- Työterveyshuolto
- Työkyvyttömyyseläkkeet



# Keva palvelee

## Vastuullista työeläketurvaa

- Yhtiöittäminen ja ulkoistaminen
- Eläkemaksujen neuvonta
- Eläkkeiden rahoitus ja Kevan uusi maksujärjestelmä

## Tuloksellista työkykyjohtamista

- Strateginen työkykyjohtaminen
  - Työkyvyn tuen prosessit
  - Työkyvyttömyyskustannusten hallinnan edellytykset
  - Esimiestyö ja johtamisen kehittäminen
  - Vaikuttava työterveysyhteistyö
- Työkykyriskien tunnistaminen ja henkilöstösiirtojen onnistuminen hallitusti

## Palvelumuodot

- Eläkeinfot ja koulutukset työnantajille ja vakuutetuille
- Konsultointi, työpajat ja kehittämistyön tuki
- Verkostoyhteistyö: valtakunnalliset, alueelliset ja teemakohtaiset
- Yhteiskehittäminen kehittämisverkostoissa
- Tutkimukseen, tilastoihin sekä kehittämistyöhön perustuva tiedolla johtaminen
- Digitaaliset palvelut kehittämistyön mahdollistajana

# Muutosjohtamisen tuki

- KL: Maakuntien edunvalvoja ja kehittämisen tukija
- Tavoitteena maakuntien itsehallinnon ja kehittämisen tukeminen sekä rahoituksen turvaaminen
- Palvelut kohdistuvat kunta-maakuntayhdyspintoihin, maakuntastrategiaan, maakuntakonsernin johtamiseen sekä maakuntien ydintehtäviin
- Strategisen henkilöstö- ja työkykyjohtamisen näkökulmat maakunnan johtamiseen KTn ja Kevan kautta
- Maksutonta jäsenpalvelua

- Keva: Julkisen alan työeläkeosaaja
- Tavoitteena työkyvyttömyysriskin pienentäminen, työurien pidentäminen sekä näitä tukeva strateginen työkykyjohtaminen
- Palvelut kohdistuvat vastuulliseen työeläketurvaan ja tulokselliseen työkykyjohtamiseen
- Maksutonta jäsenpalvelua

- KT: Ainoa lakisääteinen työnantajien edunvalvontaorganisaatio
- Tavoitteena henkilöstösiirtojen onnistuminen ja työnantajan kilpailukyky
- Palvelut kohdistuvat työnantajaedunvalvontaan henkilöstöasioissa ja henkilöstöjohtamisen (HRM) kehittämiseen
- Päävastuu henkilöstöjohtamiseen liittyvistä asioista (uusi KT-laki)
- Maksutonta jäsenpalvelua

- FCG: Kaupallinen rooli
- Tavoitteena asiakkaalle konkreettiset polut uusien tilanteiden hyväksi hallinnaksi
- Palvelut kohdistuvat asiakkaiden toimeksiantoihin
- Toteuttajana KLn, KTn ja Kevan yhteishankkeissa

Maakunnan  
strateginen  
johtaminen

Työkykyä  
edistävä  
toiminta

Maakuntien  
muutosjohtajat  
ja HR-toimijat

HRM -  
työelämä-  
suhteet ja  
työnantaja-  
vastuut

Muutos-  
johtamisen  
palvelut  
asiakkaiden  
tarpeiden  
mukaan



**Kiitos!**

