



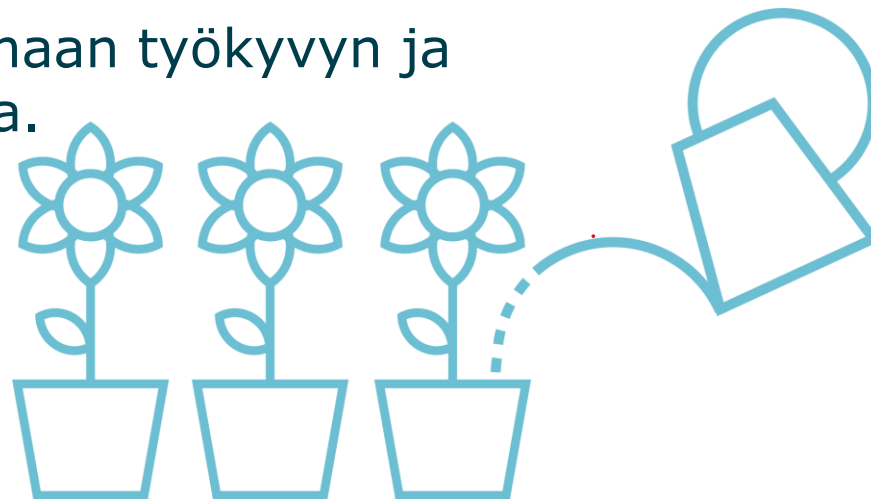
Verkostoissa on voimaa! Tukea työkykyjohtamiseen verkostotoiminnalla

Kainuun maakuntatilaisuus
26.9.2019

Keva, Susanna Gardemeister

Verkostoissa on voimaa! Miksi?

- Verkostot tuottavat lisäarvoa työhyvinvoinnin strategiselle johtamiselle ja tukevat päivittäistä, operatiivista työkykyjohtamista.
- Perustuvat Kevan ajatukseen työkykyjohtamisen kokonaisuudesta.
- Haluamme auttaa asiakkaitamme onnistumaan työkyvyn ja työhyvinvoinnin ennakoivassa johtamisessa.



- Verkostoissa on voimaa, koska...

Samojen haasteiden kanssa ei tarvitse olla yksin. Verkostoissa voi oppia, kehittää, uudistaa, verkottua, pysyä ajan tasalla, vaihtaa kokemuksia ja hyviä käytäntöjä, saada tukea omalle tekemiselle...

Strategisen työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisen kokonaisuus



Johtaminen

- Tavoitteiden strategisuus ja linjakkuus
- Selkeät roolit ja vastuut
- Määritellyt muutosmittarit
- Systemaattinen seuranta ja arviointi

Työkyvyn tuen prosessit

- Työkyvyn tuen (aktiivisen tuen) prosessit
- Tunnettu toimintatapa, jota kaikki osaavat käyttää
- Selkeys: roolit, vastuut, toimintatavat
- Toimintakulttuuri: luottamuksellinen ja avoin, edistävä ja reagoiva

Työkyvyttömyyskustannukset

- Sairauspoissaolot
- Työterveyshuolto
- Työkyvyttömyyseläkkeet
- Työtapaturmat

Työkyvyn johtaminen, prosessit ja kustannukset

Toteava

- Pitkittyviin sairauspoissaoloihin puuttumista.
- Tehostetun tuen toiminta korostuu.
- Aktiivinen tuki osittain mallinnettu.
- Työterveysyhteistyö tukee satunnaisesti työkyvyn ja sairauspoissaolosten hallintaa.
- Strategiset työkyvyn tavoitteet puuttuvat tai ovat yleisiä.
- Toteava tiedon käyttö.
- Työkykyjohtaminen ei ole ylimmän johdon agendalla.
- Työturvallisuuden johtaminen ja turvallisuushavaintojen käsittely perustuvat lakisääteisiin prosesseihin.

"Menetetyt eurot"

Reagoiva

- Systemaattista sairauspoissaolosten seurantaa ja hallintaa.
- Aktiivinen tuki mallinnettu ja käyttöä seurataan.
- Edistävää varhainen tuki satunnaista tai puuttuu.
- Työterveysyhteistyö tukee työkyvyn edistämistä ja sairauspoissaolosten hallintaa.
- Strategisia työkyvyn johtamisen muutostavoitteita on ja niiden toteutumista seurataan.
- Tietoa hyödynnetään seurannan välineenä.
- Työkykyjohtamisen vastuutahot usein HR, TS ja TTH, johto seuraa.
- Työturvallisuuden johtaminen perustuu tunnistettuihin riskeihin.
- Työturvallisuushavaintojen käsittely sisältää vaarojen ennakkoinnin.

"Säästetyt eurot"

Ennakoiva

- Painopiste sairauspoissaolosten ennaltaehkäisyssä.
- Puuttumisrajat matalia.
- Aktiivisessa tuessa edistävää toimintaa vahva.
- Työterveys kumppanina työkyvyn edistämisessä ja sairauspoissaolosten ehkäisyssä ja hallinnassa.
- Koko johtamisjärjestelmällä rooli ja vastuu työkyvyn johtamisesta – roolit, tehtävät ja vastuut selkeät.
- Työhyvinvoinnin strategiset muutostavoitteet ohjaavat toimintaa.
- Vahva tiedolla johtamisen ote – systemaattinen tiedon hyödyntäminen.
- Työkykyyn liittyviä tietoja analysoidaan rinnan muiden tietojen kanssa.
- Työturvallisuuden johtaminen on osa organisaation strategista johtamista ja perustuu tunnistettuihin riskeihin ja ennakkointiin.
- Työturvallisuushavaintojen käsittelystä on siirrytty työturvallisuuden edistämiseen.

"Menestys-eurot"

Operatiivinen kumppanuus

Strateginen kumppanuus

Verkostot ovat

- Vertaisoppimisen ja yhteiskehittämisen foorumeita, joissa asiakas kehittää työkyvyn johtamista ja työkyvyn tuen prosesseja.

Lopputuloksena

- Asiakas on voinut vaikuttaa työkyvyn johtamisen laatuun ja työkyvyn tuen prosessien toimivuuteen.
- Pidemmällä aikavälillä on voitu vaikuttaa työkyvyttömyyden aiheuttamiin kustannuksiin, vaikuttavaan palvelutuotantoon ja henkilöstötuottavuuteen.

Selkeä rakenne & tehtävä

- Kullakin verkostolla on ajallinen kesto, teema, perustehtävä ja tavoitteet.
- Kollegiaalinen vertaistuki.
- Fasilitoitua työskentelyä ja asiantuntija-puheenvuoroja.
- Kytkeytyminen Kevan muihin palveluihin.
- Keva vastaa useimpien verkostojen toiminnasta. Lisäksi Keva on mukana verkostoissa, mutta ei vastaa verkoston toiminnasta.

2017-2019

- 14 verkostoa, johon osallistunut 119 työnantaja-organisaatiota

Teemalliset kehittämisverkostot

- Määräaikaisia kokonaisuuksia, joiden aikana työskennellään työpajojen, välitapaamisten ja itsenäisen työskentelyn avulla.
- Perustetaan ajankohtaisten tarpeiden mukaan, esimerkiksi:
 - Aktiivisen tuen,
 - Korvaavan työn,
 - Tehostetun tuen ja
 - Työterveysyhteistyön kehittämisverkostot.

Maakunnallinen työkykyjohtamisen verkosto

- Perustettu sote-makuvalmistelun tueksi, tehtävänä maakuntien työkykyjohtamisen laadun varmistaminen ja johtamisen yhtenäistäminen
- Jatkuvasti käynnissä oleva verkosto
- Työpajat, verkkotreffit, Kevan oppimisympäristö
- 2020 toiminta laajenee valtakunnalliseksi työkyvyn- ja työhyvinvoinnin johtamisen kehittämisverkostoksi.

Alueelliset verkostot

- Tukevat paikallista verkottumista Kevan asiakaspäällikön ja muiden Kevan asiantuntijoiden tuella. Esimerkiksi:
 - Pirkanmaan henkilöstöjohtajien verkosto
 - Uudenmaan henkilöstöjohtajien verkosto
 - Pääkaupunkiseudun työhyvinvointipäälliköiden verkosto
 - Toimialakohtaisia verkostoja, esim. samalla alalla toimivat osakeyhtiöt

Tulossa

- Suurempien kaupunkien henkilöstöjohdon verkosto
- Sairaanhoidopiirien henkilöstöjohdon verkosto
- Valtio-asiakkaiden työterveysyhteistyön verkosto
- Uusia alueellisia verkostoja
- Uusia verkostoja ammattikorkeakouluille, seurakunnille, pienille ja keskisuurille asiakkaille, sairaanhoidopiireille.

Jatkuva kehitystyö

Verkostomaista palvelua kehitetään jatkuvasti, yhdessä asiakkaiden kanssa.

**Kysy lisää
&
tule mukaan😊**



Jaana Kekäläinen
Asiakaspäällikkö

jaana.kekalainen@keva.fi



Susanna Gardemeister
Työelämäasiantuntija

susanna.gardemeister@keva.fi

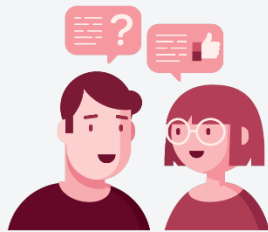
Verkostojen työn tueksi

Vaikuttavia palveluita asiakkaiden tarpeisiin



JOHDOLLE

Edistämme strategisen työkykyjohtamisen prosesseja ja tiedolla johtamisen tapoja. Annamme myös suosituksia toiminnan kehittämiseksi, kustannusten hallitsemiseksi ja henkilöstötuottavuuden kasvattamiseksi.



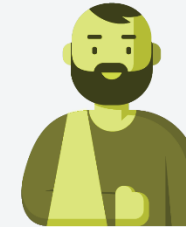
LÄHIESIMIEHILLE

Olemme mukana työn sujumisen ja työntekijöiden työkyvyn ylläpidon vahvistamisessa. Tarjoamme ajankoh- taista tietoa ja rakennamme palveluja, jotka auttavat asiakkaitamme vertailemaan omia organisaatioitaan muihin alan toimijoihin.



HENKILÖSTÖHALLINNOLLE

Tuemme kumppaneitamme henkilöstöön liittyvissä asioissa. Kehitämme työkykyä vahvistavia toimintatapoja, arvioimme työterveys- yhteistyön tehokkuutta ja autamme työkyvyttömyys- kustannusten hallinnassa.



TYÖTERVEYSHUOLLOLLE

Tuotamme tietoa työterveys- yhteistyön kehittämisen tueksi. Tutkimme asiakkai- demme työssä jaksamista ja hyvinvointia, minkä lisäksi koulutamme työterveys- huoltoja ja järjestämme kaikille avoimia tilaisuuksia sekä tapahtumia.



MUILLE SIDOSRYHMILLE

Kannamme vastuuta julkisesta alasta ja ohjaamme yhteis- kunnallista keskustelua. Vastaamme alaamme koskeviin kysymyksiin, lisäämme ihmisten tietoisuutta ja julkaisemme tutkimuksia työelämästä.



Avaintiedot



Kyselypalvelu



Työkyky- johtamisen analyysi



Tutkimukset



Työpajat ja webinaarit



Digitaalinen oppimisympäristö



Työkyky- johtamisen konsultointi



Työterveys- yhteistyön konsultointi



Työkyky- johtamisen polku



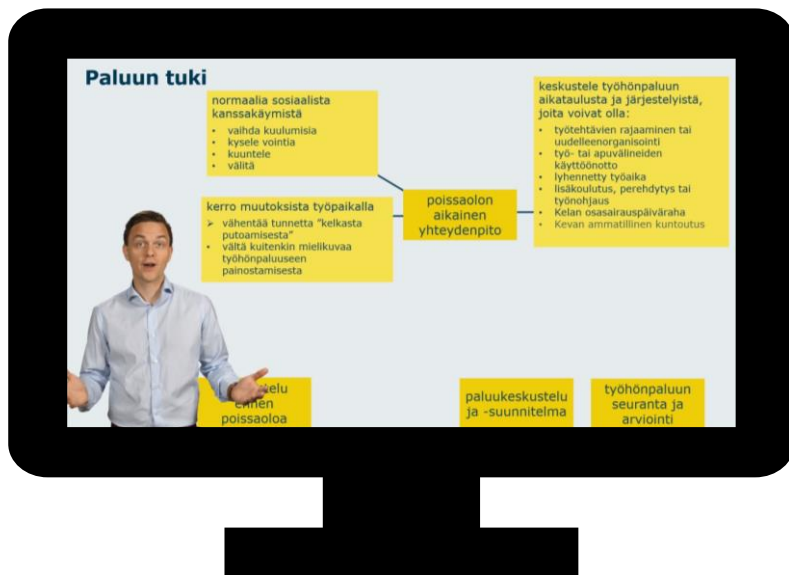
Työkykyjohtamisen kehittämis- verkostot



Työelämän kehittämisraha

Digitaalinen oppimisympäristö -tulossa Q4/2019

Digitaalisessa oppimisympäristössä asiakas kykenee itsenäisesti ajasta ja paikasta riippumatta opiskelemaan strategiseen työkykyjohtamiseen liittyviä asioita ja kehittämään oman organisaation toimintaa.



JOHDOLLE

LÄHIESIMIEHILLE

HENKILÖSTÖHALLINNOLLE

TYÖTERVEYSHUOLLOLLE

MUILLE SIDOSRYHMILLE

- Laadukkaat palvelut kaikille työnantaja-asiakkaille
- Osaamisen ja ymmärryksen syventäminen materiaalien avulla
- Työnantaja voi itse aktivoida oppimisympäristön määrääjäksi käyttöönsä kenelle tahansa työntekijöistään Kevan työnantajan verkkopalvelun kautta
- Maksuton, eikä sisällä käyttörajoituksia

Kevan oppimisympäristö verkostojen tukena, esimerkkejä itsenäisesti käytettävistä sisällöistä



Työterveysyhteistyön kehi...
tehnyt Kaisa Paajanen

Luotu 18 syyskuu 2019



Työkyvyttömyyslukujen tu...
tehnyt Antti Salmi

Luotu 9 elokuu 2019



Työnantajan digitaaliset p...
tehnyt Antti Salmi

Luotu 9 elokuu 2019



Työterveysyhteistyö
tehnyt Antti Salmi

Luotu 8 elokuu 2019



Strateginen työkykyjohta...
tehnyt Antti Salmi

Luotu 8 elokuu 2019



HR:n uusi rooli - henkilöst...
tehnyt Susanna Gardemeister

Luotu 9 huhtikuu 2019



Uudenlainen ote työhyvin...
tehnyt Susanna Gardemeister

Luotu 22 maaliskuu 2019

Työelämän kehittämisraha Tekra



Työelämän kehittämisraha

Kunta-alan ja kirkon työnantaja-asiakkaille suunnattu kehittämisraha edistää innovatiivisia ja vaikuttavia hankkeita, joilla vahvistetaan työhyvinvointia ja ennaltaehkäistään työkyvyttömyysriskejä.

Rahoituksen suuruusluokat ovat korkeintaan 10 000 €, 20 000 € ja 50 000 €. Hankkeista raportoidaan Kevalle, joka tukee hankkeiden verkostoitumista ja parhaiden käytäntöjen levittämistä työelämään.



- Tukee julkista sektoria digitalisaation ja organisaatiouudistusten aikakautena
- Antaa mahdollisuuden uusien toimintamallien etsimiseen ja toteuttamiseen
- Tänä vuonna hankkeita rahoitetaan 500 000 eurolla

Työelämän kehittämisraha

Työelämän kehittämisrahan avulla kunta-alan ja kirkon työnantajilla on mahdollisuus saada tukea työelämän kehittämistoimintaan. Tuemme innovatiivisia ja vaikuttavia hankkeita, joilla vahvistetaan strategista työkykyjohtamista ja työhyvinvointia, ennaltaehkäistään työkyvyttömyysriskiä sekä edistetään tuloksellisuutta työpaikoilla.

Digitalisaatio ja organisaatiouudistukset muuttavat myös julkisen sektorin palveluja ja toimintamalleja. Työelämän jatkuva ja nopea muutos asettaa yksilöiden, työyhteisöjen ja organisaatioiden työkyvyn koetukselle. Uudistumiskyky on ratkaisevan tärkeää työkyvyn ja tuottavuuden vahvistamisen kannalta. Se vaikuttaa merkittävästi myös työkyvyttömyyden kustannuksiin.

Kevan työelämän kehittämisrahan avulla organisaatiot saavat tukea kehittämistyön toimintamallien ja tulosten juurruttamiseen oman organisaation toimintaan ja käytäntöihin, sekä tuotosten välittämiseen muiden työpaikkojen hyödynnettäväksi.

Myös Keva tukee hankkeiden verkostoitumista ja parhaiden käytäntöjen levittämistä työelämään.

Työelämän kehittämisraha vuonna 2019

Vuonna 2019 Keva on myöntänyt yhteensä 500 000 euroa työelämän kehittämisrahaa 18 kunta-alan ja kirkon hankkeelle.

Työkykyjohtaminen ja mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolojen ehkäiseminen korostuvat rahoitettavissa hankkeissa. Keva painotti hankkeiden valinnassa niiden uutuusarvoa ja innovatiivisuutta sekä tulosten laajaa hyödynnettävyyttä.

- Uutinen: [Keva myönsi työelämän kehittämisrahaa 18 hankkeelle](#)
- Blogikirjoitus: [Hankkeista helpotusta psyykkiseen kuormitukseen työelämässä?](#)

<https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/tyohyvinvointihankkeiden-rahoitus/>

Tietoa työkyvyn johtamisen kehittämisen tueksi



Työkyvyn johtaminen yhteistyössä työterveyden kanssa

<https://www.youtube.com/watch?v=FB8RFxbohAE>

<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-tyokyvyn-strateginen-johtaminen-ja-tyoterveysyhteistyö-julkisen-alan-organisaatioissa-vuonna-2018.pdf>

- Lisää aiheesta tämän diapaketin lopussa

Julkisen alan työhyvinvointi

https://www.youtube.com/watch?time_continue=108&v=5zfOsDdkDFQ

<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>

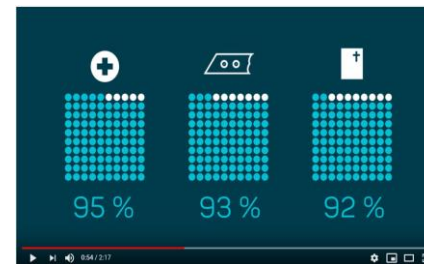
Onko henkilöstöjohtamisen tavoitteet johdettu strategiasta?

JULKINEN ALA
88%

Työhyvinvoinnin kehittämiselle on asetettu mitattavia tavoitteita

64%

Kehittämissuosituksia työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisen kehittämiseen. Katso myös tämän diapaketin lopussa Toni Pekan (2017) lisenssiaattityö



Työ koetaan mielekkääksi



Puolustusvoimissa ollaan tyytyväisiä esimiestyöhön ja työyhteisöihin

Työkyvyn johtamisen kehittämisen tueksi



Kevan Youtube -kanava

https://www.youtube.com/channel/UC_F45qU23P7cSjKZ-jMFayw

Keva - Julkisen alan työeläkeosaaja
121 tilaajaa

ETUSIVU VIDEOT SOITTOLISTAT KANAVAT KESKUSTELU TIETOJA

Lataukset TOISTA KAIKKI LAJITTELU

Thumbnail	Title	Views
	Kevan työelämäpalvelut tukenasi	29 näyttökertaa • 1 viikko sitten
	Työkyvyn heikentyessä animaatio	21 näyttökertaa • 3 viikkoa sitten
	Podcast: Onko kompleksisuussajattelu hyötyä?	143 näyttökertaa • 2 kuukautta sitten
	Asiakkaat kertovat: Hämeen ammattikorkeakoulun...	43 näyttökertaa • 2 kuukautta sitten
	Ajankohtaista Kevasta 2019	55 näyttökertaa • 2 kuukautta sitten
	Har du fått ett beslut om yrkesinriktad rehabilitering...	33 näyttökertaa • 3 kuukautta sitten
	KLASH - Osallistu, ratkaise ja vaikuta!	2.26
	Keva tutkii julkisen alan työhyvinvointia	1.02
	Asiakkaat kertovat: Tampereen hippakunta	1.52
	Asiakkaat kertovat: Porissa seurataan henkilöstön...	0.35
	Asiakkaat kertovat: Lempäälä	37 näyttökertaa • 1.04
	Keva-päivä 2019 -koostevideo	2.07

STM - työkyvyn tuen opas päättäjille

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161617/STM_OTE_opas_sivuttain.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mistä päättäjän voi päättää?



Tervetuloa mukaan verkkoseminaariin

29.10. klo 09.00-12.00



- <https://www.keva.fi/karu-totuus-vai-vaaria-tulkintoja/>
- Sairauspoissaoloista ja laajemmin koko työkyvyttömyydestä on tullut yhä vaikuttavampi ilmiö suomalaisessa yhteiskunnassa. Tietoa ja tilastoja on, mutta tulkintaanko niitä oikein – mihin sairauspoissaolokehitys työelämässä on oikein menossa?
- Aamupäivän aikana selvitämme, mitä tekijöitä ilmiön taustalla on ja millaisia kustannuksia työkyvyttömyys aiheuttaa yksityisellä ja julkisella sektorilla. Lisäksi avaamme työterveyspalveluiden merkitystä työkyvyttömyyden ehkäisemisessä sekä työmarkkinoiden muutosten vaikutuksia sairauspoissaoloihin.
- Seminaarin järjestävät yhteistyössä Kevan kanssa Helsingin yliopisto, Kela, Suomen Terveystalo sekä Työterveyslaitos.
- Tilaisuuden juontaa YLEn ajankohtaisohjelmien toimittaja **Jussi-Pekka Rantanen.**