



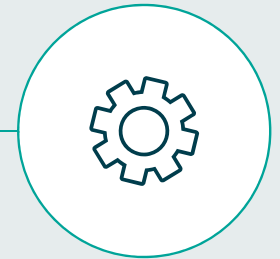
JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSAAJA

Työkykyriskit haltuun

Työkyky kriittinen menestystekijä tulevaisuuden organisaatioissa



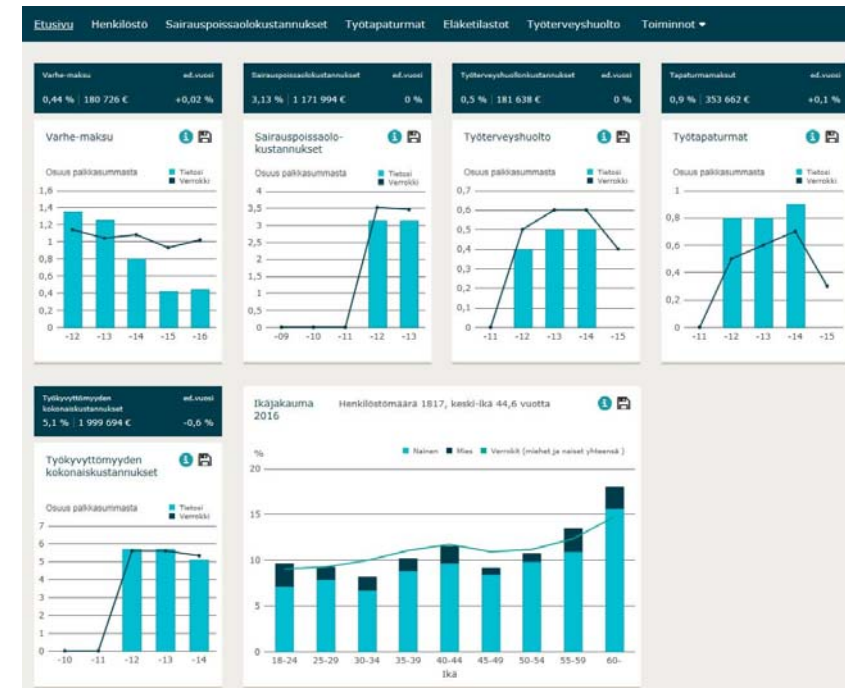
- Henkilöstön tuottavuusvaatimusten kasvaessa työkyvyn johtamisen merkitys kasvaa.
 - Työkyvyn aktiivisen ja ennakoivan kehittämisen tarve korostuu
 - Henkilöstövoimavarojen suunnittelu
- Tietoon ja analyysiin pohjautuvat tilannearviot työkyvyn johtamisen ja toiminnan suuntaamisen lähtökohdiksi
 - mm. Avaintiedot
- Laadukas työkykyjohtaminen pitää työkyvyttömyyskustannukset hallinnassa ja lisää tuottavien työssäolopäivien määrää.
- 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



Uudistunut ote
perustehtävään

Osaamisen
kehittäminen

Työkyvyn
tuki

Työn imu

Hyvä
asiakaskokemus ja
laadukkaat palvelut

Innostunut, työhön
sitoutunut henkilöstö

Uusi ja vanha työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen

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

