

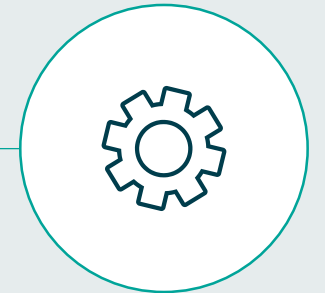


JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSAAJA

**Hantera riskerna med
arbetsförmågan**

Arbetsförmågan är en kritisk framgångsfaktor i framtidens organisationer

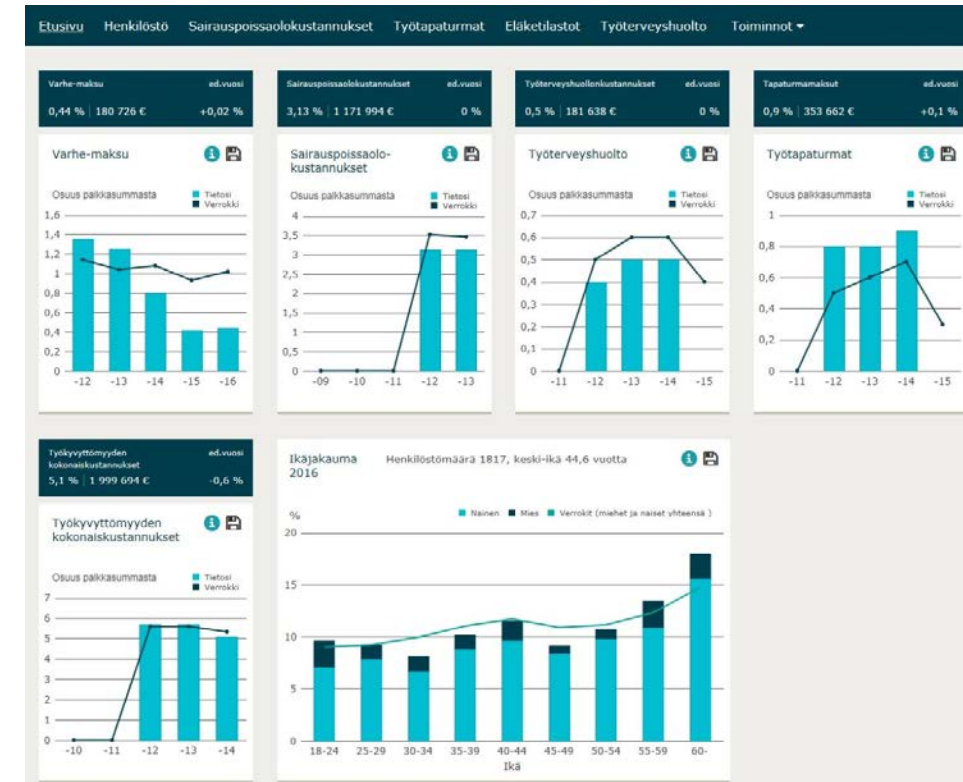
- Betydelsen av ledning av arbetsförmåga ökar allteftersom kraven på personalens produktivitet skärps.
 - Behovet av aktiv och proaktiv utveckling av arbetsförmågan betonas
 - Planering av personalresurserna
- Lägesbedömning utifrån data och analyser utnyttjas som utgångspunkt för ledningen av arbetsförmåga och verksamheten
 - bl.a. Nyckeluppgifter
- Med högklassig arbetsmiljöledning hålls kostnaderna för arbetsoförmåga i schack samtidigt som antalet produktiva dagar i arbete ökar.
- Ledning av arbetsförmåga är en strategisk utmaning för hela ledningssystemet.



Tjänsten Nyckeluppgifter som stöd för uppskattning och hantering av kostnaderna för arbetsoförmåga

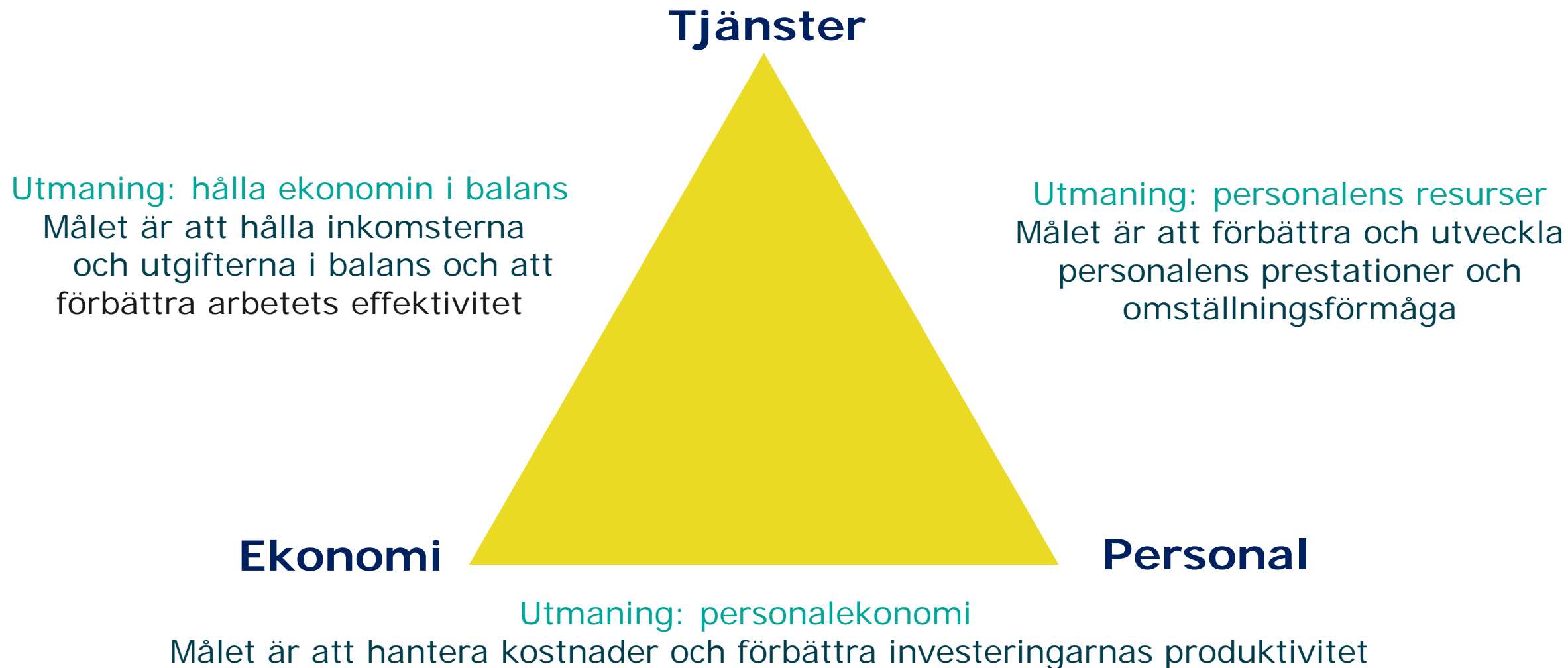


- Med tjänsten får du veta
 - hurdana kostnader arbetsoförmåga förorsakar organisationen
 - vilka fenomen som orsakar kostnaderna och
 - hur man kan påverka kostnaderna till följd av arbetsoförmåga.
- Tjänsten producerar information om sjukskrivningar, invalidpensioner, olycksfall på arbets- och tjänsteresor samt om företagshälsovården.
- I tjänsten ingår också jämförelser över tid och jämförelser med motsvarande organisationer.
- Tjänsten utnyttjar befintlig information i så stor utsträckning som möjligt.
- Det är enkelt att skriva in de uppgifter som behövs för beräkningen av sjukskrivningar.





Utmaning: produktion av tjänster
Målet är att producera effektiva tjänster som svarar mot kundernas behov



Högklassig personalledning leder till bra kund- och personalupplevelse samt till resultatrik verksamhet



Nytt grepp om den grundläggande uppgiften

Kompetensutveckling

Stöd av arbetsförmåga

Arbetsengagemang

Bra kundupplevelse och högklassiga tjänster

Entusiastisk och engagerad personal

Ny och gammal ledning av arbetshälsa och arbetsförmåga

	Gammal	Ny
Verksamhetens fokus	Förebyggande av frånvaro och arbetsförmåga	Resultatrika och meningsfulla dagar i arbete
Ledning av arbetsförmåga	Reagerar på problem	Främjar förhållandena, proaktiv
HR:s roll	Fokus på traditionell HR-roll	En del av organisationens strategiska ledning
Ledningens roll	Tillåter, ger sitt stöd	Leder arbetshälsan och arbetsförmågan
Arbetstagarens roll	Undviker riskbeteende	Återhämtning, eget resultat, växelverkan, omställning, ökat ansvarstagande
Arbetsplatsens roll	Varje individ har sin egen uppgift	Arbetet och resultaten uppstår i samarbete, i en gemensam process
Chefens roll	Övervaka	Coacha
Företagshälsovården	Fokus på individarbete och behandling av sjukdomar	Förutser och förebygger risker med arbetsförmågan, ledningens och HR:s strategiska partner
Information om arbetshälsan och arbetsförmågan	Mätare och rapporter som utarbetas av experter utifrån olika källor	Data ur olika källor kombineras till en helhet, onlineuppföljning, prognoser
Organisationens information vs. annan information	Endast organisationens egen information utnyttjas	Organisationens information kombineras med andra källor, också uppgifter om individer
Uppföljning av arbetshälsan	Arbetshälsoenkäter varje år/vartannat år	Fortlöpande uppföljning

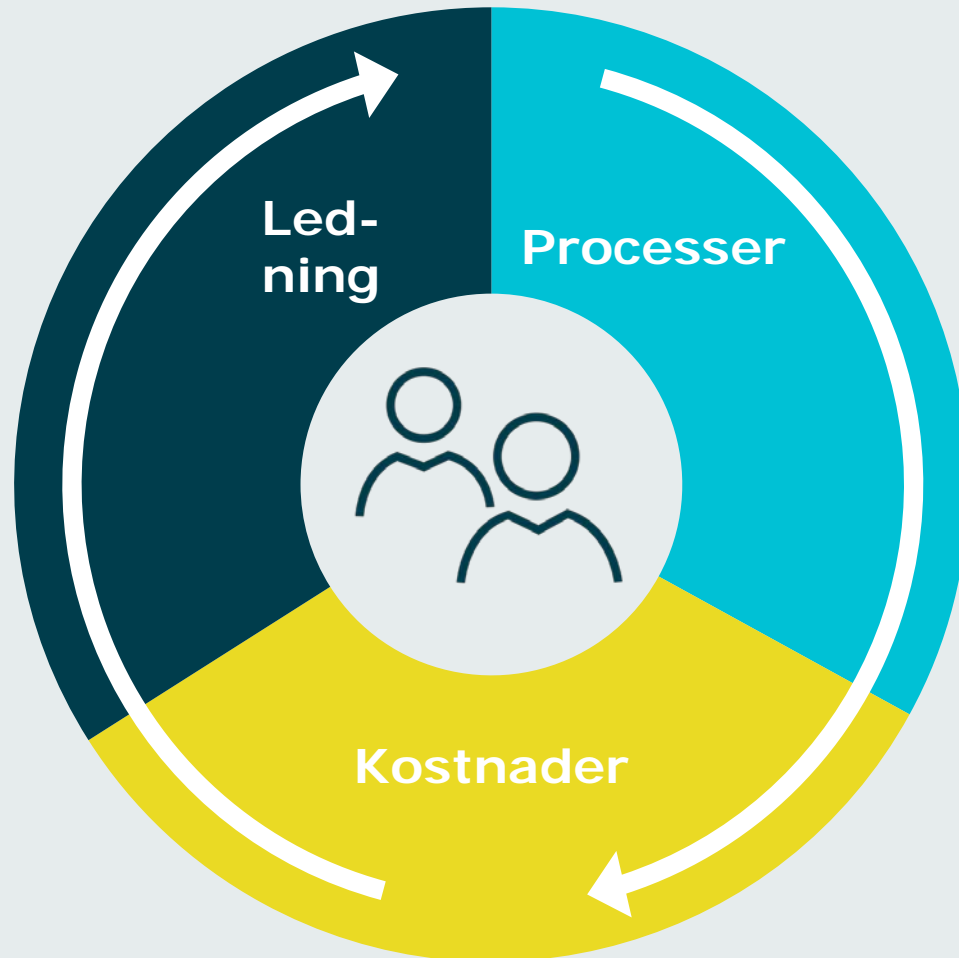


Lyckad förändring och personalaspekt

- I drygt hälften av förändringsprocesserna (60–80 %) kan målen för organisationsförändringarna inte uppnås eftersom personalaspekten inte beaktas i tillräcklig mån vid förändringen.
- De mest betydande riskerna behäftade med arbetsförmågan hänför sig till kompetens, motivation och funktionsförmåga.
- Problemen med arbetsförmågan syns på individ- och arbetsplats-nivå bl.a. enligt följande:
 - Antalet sjukskrivningar ökar, de partiellt arbetsföra personernas situation förvärras, arbetet blir rörigt och kaotiskt och spänningen på arbetsplatsen eskalerar.
 - Resultatet och produktiviteten i arbetet sjunker.
- Proaktiv strategisk ledning av arbetsförmåga främjar flexibelt arbete och stöder personalens arbetsförmåga vid förändring.



Strategisk ledning av arbetsförmåga möjliggör lyckat arbete och goda resultat



Ledning

- Mål
- Roller och ansvarsfördelning
- Mätare
- Uppföljning och bedömning

Processer

- Kännedom
- Utbildning
- Roller och ansvarsfördelning
- Verksamhetsmodellernas tydlighet
- Verksamhetskultur

Kostnader

- Sjukskrivningar
- Olycksfall i arbete
- Företagshälsovården
- Invalidpension

Keva betjäna

Ansvarsfullt pensionskydd

- Bolagisering och utläggning
- Rådgivning om pensionsavgifter
- Finansiering av pensioner och Kevas nya avgiftssystem

Resultatrik arbetsmiljöledning

- Strategisk arbetsmiljöledning
 - Processer för stöd för arbetsförmåga
 - Förutsättningar för hantering av kostnaderna för arbetsoförmåga
 - Chefsarbete och utveckling av ledningen
 - Effektivt företagshälsovårdssamarbete
- Identifiering av risker med arbetsförmågan och kontrollerat genomförande av personalöverföringar

Serviceformer

- Pensionsinformation och kurser för arbetsgivarna och de försäkrade
- Konsultering, workshoppar och stöd för utvecklingsarbete
- Nätverkssamarbete: riksomfattande, regionalt, per tema
- Gemensam utveckling i utvecklingsnätverk
- Ledning genom information som grundar sig på forskning, statistik och utvecklingsarbete
- Digitala tjänster som möjliggör utvecklingsarbetet

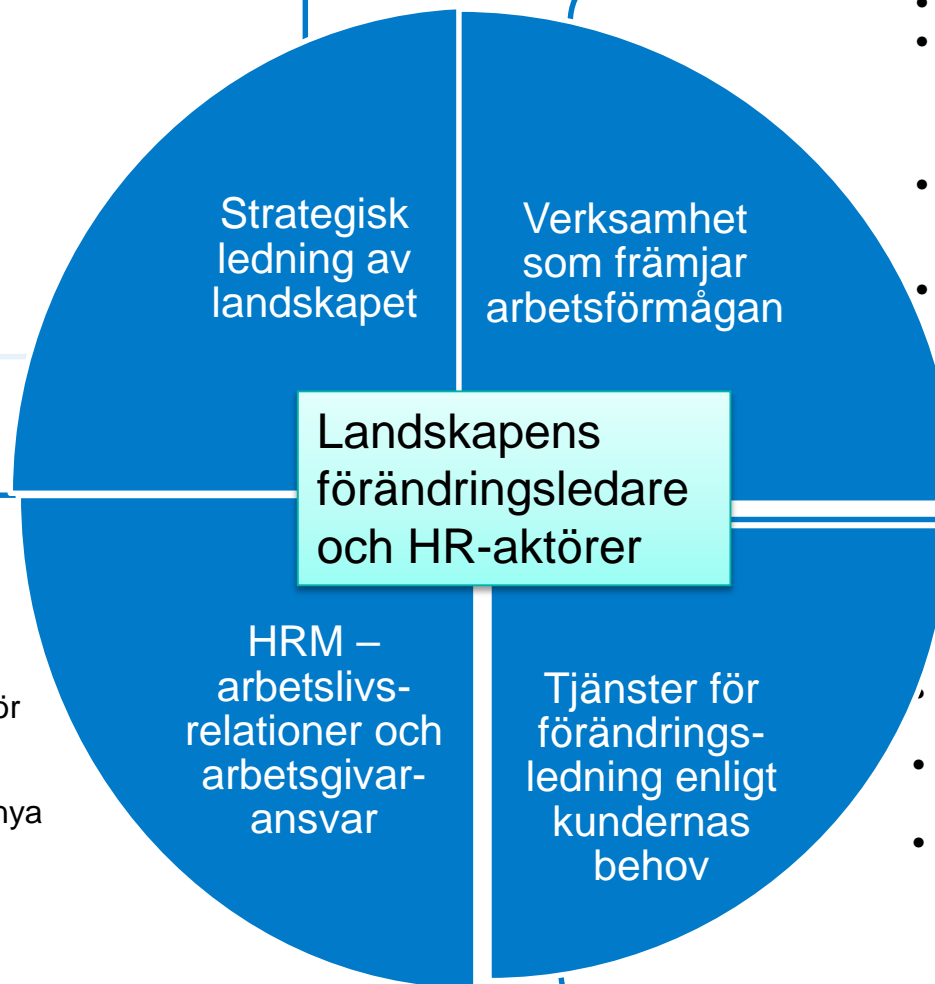
Stöd för förändringsledning

- Kommunförbundet: Bevakar landskapens intressen och stöder utvecklingsarbetet
- Målet är att stöda självstyret och utvecklingen i landskapen samt att trygga finansieringen
- Tjänsterna hänför sig till kontaktytan mellan kommuner och landskap, landskapsstrategin, ledningen av landskapskoncern och landskapens huvuduppgifter
- Aspekter på strategisk personal- och arbetsmiljöledning i ledningen av landskapen genom KT och Keva
- Avgiftsfria medlemstjänster

- Keva: Pensionsproffs för den offentliga sektorn
- Målet är att minska risken för arbetsförmåga, förlänga yrkeskarriärerna samt strategisk arbetsmiljöledning i anslutning till dessa
- Tjänsterna hänför sig till ansvarsfullt arbetspensionsskydd och resultatrik arbetsmiljöledning
- Avgiftsfria medlemstjänster

- KT: Arbetsgivarnas enda lagstadgade intresseorganisation
- Målet: lyckade personalöverföringar och arbetsgivarens konkurrenskraft
- Tjänsterna hänför sig till intressebevakningen för arbetsgivare i personalfrågor och utveckling av personalledning (HRM)
- Huvudansvar för frågor kring personalledning (nya KT-lagen)
- Avgiftsfria medlemstjänster

- FCG: Kommersiell roll
- Målet är att erbjuda kunden konkreta stigar för att hantera nya situationer
- Tjänsterna grundar sig på kundernas uppdrag
- Genomförs i gemensamma projekt av Kommunförbundet, KT och Keva



Tack!

