

Satsning för hälsofrämjande ledarskap

NSO, Helsingfors 26.5.2014

Kari Huhtala, Förvaltningsdirektör

Strategiska mål

Kunnig och motiverad personal

- **Vi sörjer för välbefinnande i arbetet**
- **Vi säkerställer den kompetens som uppgifterna kräver**
- **Ledandet bygger på förtroende och ömsesidig uppskattning**
- **Arbetsredskapen och arbetssätten är i skick**

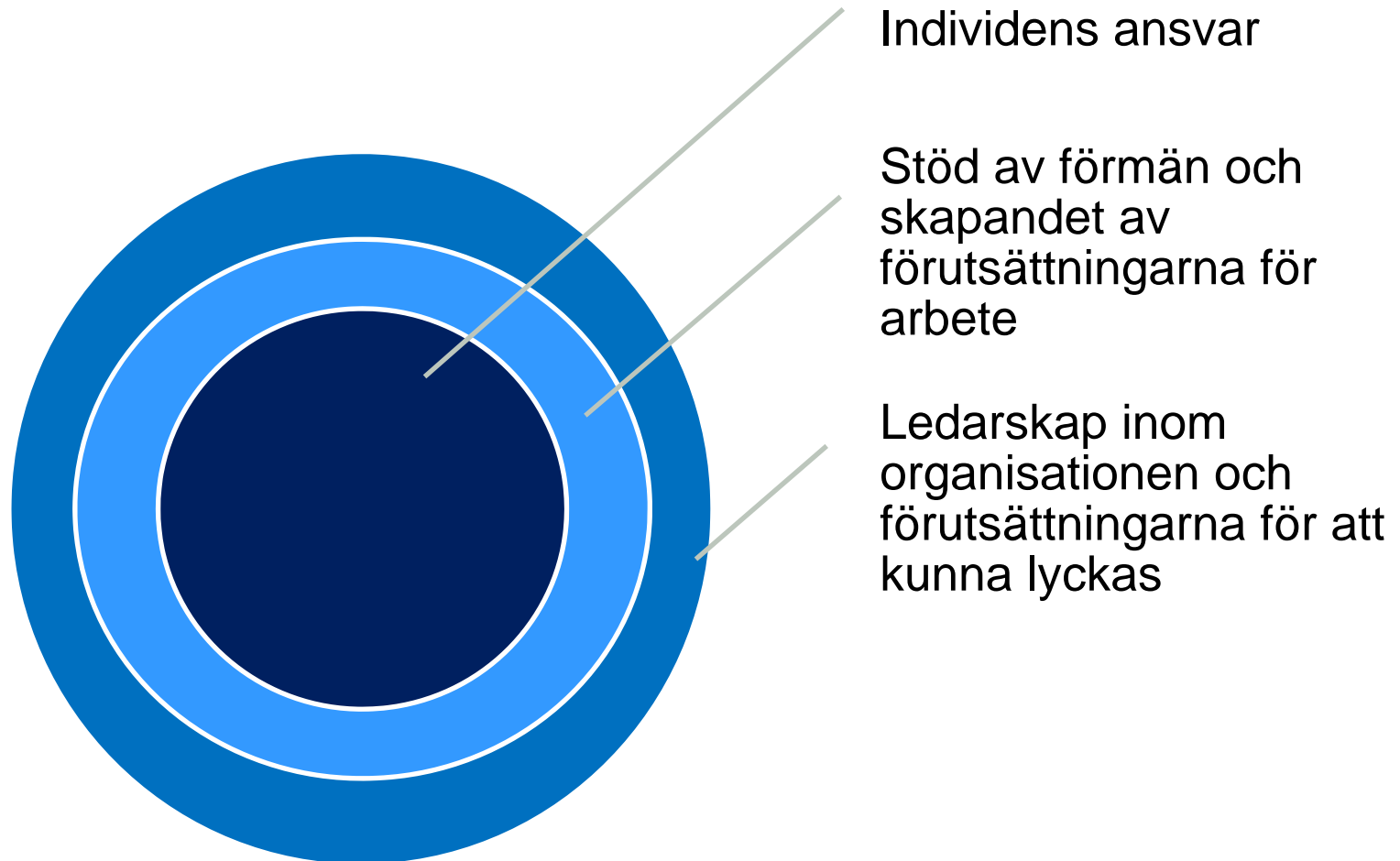
Hälsofrämjande ledarskap

- Att säkerställa de anställdas arbetsförmåga och deras insats
- Att sammanfoga personalens och arbetsgivarens intressen på bästa möjliga sätt
 - förutsättningarna för arbetet
 - möjligheterna för lyckad insats
 - möjliggöra ansvarstagande
 - förbättra produktivitet
- Ett av målen är att sjukfrånvaro minskar betydligt fram till år 2016

Hälsofrämjande arbetsplats

- En hälsofrämjande arbetsplats är en produktiv arbetsplats, där den potential som finns hos medarbetarna tas tillvara och kommer till nytta.
- På en hälsofrämjande arbetsplats är fokus inställt på möjligheterna för var och en att med stöd av det som händer på arbetsplatsen utveckla och bibehålla förutsättningar för en god hälsa.

Nivåerna av hälsofrämjande ledarskap



Företagshälsovård

- Arbetsgivaren har lagstadgad skyldighet att ordna företagshälsovård.
- Företagshälsovårdens uppgift är bl.a. att främja arbetshälsa, säkerhet i arbetet och arbetsmiljön samt förebygga yrkessjukdomar
- Målet med en heltäckande och högklassig företagshälsovård är att öka uthålligheten och bidra till längre arbetskarriärer
- Företagshälsovårdens viktigaste förebyggande åtgärder är upprätthållande av arbetsförmågan, vård i ett tidigt skede och rehabilitering i rätt tid
- Vid långvarigare arbetsoförmåga hjälper företagshälsovården i återgången till arbetet efter sjukfrånvaron. Då behövs ett nära samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och företagshälsovården.
- Privata aktörer

Hur kan man påverka dessa

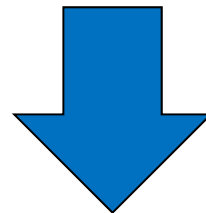
Arbetsförmåga



Motivation



Välstånd
inom arbete

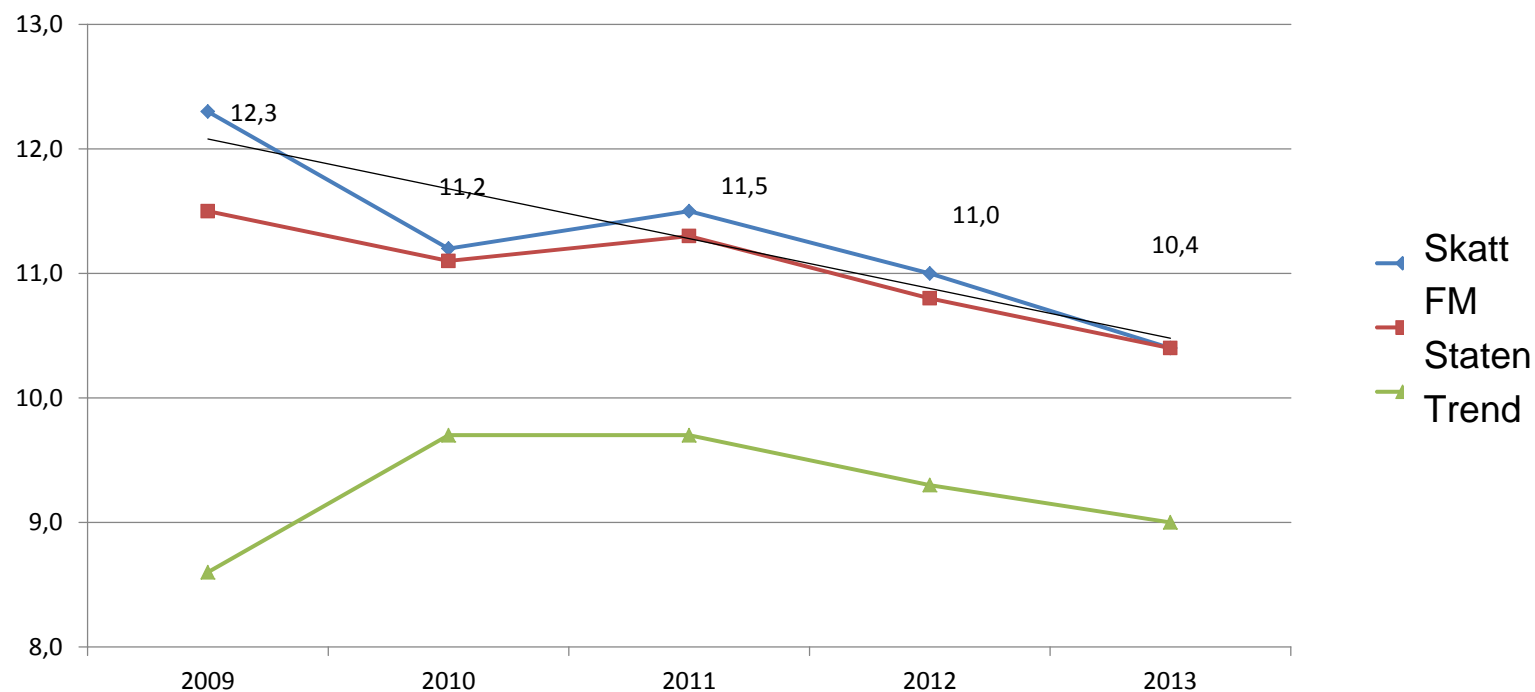


Produktivitet och resultat

Sjukfrånvaro på olika kravnivåer 2012

Kravnivå	1-10 d	över 10 d	91 - 180 d	över 180 d	Sammanlagt
2	175	349	0	0	524
3	1257	1380	958	315	3911
4	5493	4131	1099	0	10723
5	4761	5954	421	315	11452
6	5538	4598	708	0	10843
7	2145	1375	0	0	3520
8	1044	691	0	0	1736
9	1262	605	254	0	2121
10	1395	1687	432	0	3514
11	2137	1876	232	0	4246
12	1265	1126	0	0	2391
13	829	720	0	0	1549
14	984	593	131	0	1709
15	151	181	0	0	332
16	21	0	0	0	21
Sammanlagt	28456	25267	4235	631	58589

Sjukfrånvaro, d/årsverk



- **Trenden för Skatteförvaltningen är positiv**
- **Minskning under 5 år 1,9 d/årsverk (15,4 %)**

Ger även ekonomisk resultat

Åtgärder	Direkt ekonomisk effekt	Indirekt ekonomisk effekt	Slutlig ekonomisk effekt
<ul style="list-style-type: none">• Åtgärder som främjar arbetshälsan, bl.a.<ul style="list-style-type: none">- hälsoåtgärder- kompetensutveckling- bättre arbetsmiljö- bättre ledarskap• Åtgärder som tar till vara den återstående arbetsförmågan bl.a.<ul style="list-style-type: none">- rehabilitering	<ul style="list-style-type: none">• Kostnader för sjukdomar och olycksfall• Pensionsutgifter• Förtidspensionsavgifter• Effektiv arbetstid• Ökad arbetsförmåga, output• Fungerande arbetsplats och processer	<ul style="list-style-type: none">• Arbetskvalitet• Kundtillfredsställelse• Nya innovationer• Arbetsgivarens image• Nätverken utnyttjas	<ul style="list-style-type: none">• Resultat/produktivitet

Kostnaderna för sjukfrånvaro och arbetsförmåga inom Skatteförvaltningen 2013

- **Arbetshälsovård (netto)**
2,8 milj. €
- **Olycksfallsföräkringarna**
0,6 milj. €
- **Pensionsavgifterna för pension pga arbetsförmåga (Keva)**
6,6 milj. €
- **Sjukfrånvaro (4,4 % av lönesumman)**
11,8 milj. €

Sammanlagt 21,8 milj. € = 4 300 €/årsverk

Strategisk –road map

'Kunning och motiverad personal'

Mål	Mål 2016	Viktpunkter 2014-2016	Mål 2018	Viktpunkter 2016-2018
Vi tar hand om väbefinnandet inom arbete	Sjukfrånvaro minskar (d/medarbetare) – 15 %	Hälsofrämjande ledarskap Coaching	Sjukfrånvaro – 30 %	Utveckling av ledarskap på alla nivåer ('Nytt ledarskap')
Vi försäkrar oss att vi har det kunnande som behövs	<ul style="list-style-type: none"> - Kunskapskraven är definierade av processer - Personalstrukturen är ändamålsenlig 	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching - Rekrytering - Knowledge management 	<ul style="list-style-type: none"> - Högskoleexamen n % - Kompetens som motsvarar uppgifterna kvalitativt och kvantitativt 	<ul style="list-style-type: none"> - Rekrytering - Omplacering och omskolning av personalen - Rekrytering
Vårt ledarskap grundar sig på inbördes förtroende och uppskattning	<p>Ledarskapsindex (VM-Baro, JO) 3,44</p> <p>Andra mätningar (360 grader)</p>	Förmansutbildningen kopplad till substansen och den egna gruppens uppgifter Förmansuppgifterna är tillräckligt lockande Omfattande värdediskussion	<p>Ledarskapsindex (VM-Baro, JO) 3,52</p> <p>Andra mätningar (360 grader)</p>	Utveckling av ledarskap på alla nivåer
Arbetsredskap och arbetsmetoder är i skick	<p>Distansarbete 20 % av arbetstiden</p> <p>VM-baro (punkt 6.4.) 3,60</p>	Arbetsredskap och spelregler som är anpassade till distansarbete. Arbetsmiljökoncept	<p>Nya arbetsutrymmen och arbetsmetoder som är anpassade till dem.</p> <p>VM-baro (punkt 6.4.) 3,65</p>	Ny arbetsmiljö, nytt sätt att arbeta

Välbefinnande och produktivitet med hälsofrämjande ledarskap

Implementering 2014-2016

- Systematisk rapportering
- Presentationer för ledningen
- Stöd för förmän (utbildning, handledning, coaching...)
- Utvecklandet av personalpolitik
- Benchmarking

- Ny arbetskultur
- Problem med faciliteter
- Ergonomi
- Bedömning av hälsorisker på arbetsplatsen



- Information för personalen
- Ansvarstagande
- Kompetensutveckling
- Arbetets betydelse

- Kartläggning av nuläget
- Modell för tidiga interventioner
- Samarbete med arbetshälsovården, systematik

Ideal arbetsplats 2014

Company	Ranking 2014	förändring	Company	Ranking 2013
Nordea	1		8 KONE	1
Finnair	2		1 Fazer	2
KONE	3	-2	Finnair	3
S-gruppen (SOK)	4	0	S-gruppen (SOK)	4
OP-Pohjola-gruppen	5	7	Rovio Entertainment	5
Rovio Entertainment	6	-1	Stockmann	6
Fazer	7	-5	Valio	7
Stockmann	8	-2	Fiskars	8
L'Oréal Group	9	1	Nordea	9
Utrikesministeriet	10		L'Oréal	10
Lumene	11		Finpro	11
Finlands Bank	12	6	OP-Pohjola-gruppen	12
MTV	13	12	Hartwall	13
Marimekko	14		Suunto	14
EY (Ernst & Young)	15	4	Microsoft	15
Microsoft	16	-1	Wärtsilä	16
Kesko	17	0	Kesko	17
Danske Bank	18	27	Finlands Bank	18
Skatteförvaltningen	19	8	Ernst & Young	19
Finansministeriet	20		Skatteförvaltningen	27

“If you don’t know what port you are sailing to, no wind is favourable.”

(Seneca ‘The Younger’, 4BC-AD65, Roman philosopher and poet, translated loosely from the original Latin: ‘Ignoranti, quem portum petat, nullus suus ventus est’, from Epistulae Morales 73:iii.)