

Työkykyjohtamisen toimintamallin pilotti

Hr-johtoryhmä 5.6.2026

Hannele Vakkuri ja Tiina Kuivamäki



Miksi työkykyjohtaminen on tärkeää?

- Vaikuttaa suoraan tuloksellisuuteen ja palvelun laatuun
- Edellyttää selkeitä rakenteita ja yhteisiä toimintatapoja
- On osa strategista johtamista, ei erillinen prosessi
- Pilotin tavoitteena: selkeyttää käytäntöjä ja vahvistaa johtamisen tukea

Keskijohdon rooli

Keskijohto strategian ja arjen välissä

- Yhdistää tavoitteet ja käytännön toiminnan
- Näkee kokonaisuuden yli yksikkörajojen
- Mahdollistaa ennakoivan ja vaikuttavan työkykyjohtamisen

- **Taloudelliset vaikutukset:** sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys
- **Toiminnan jatkuvuus:** poissaolojen vaikutus palvelun laatuun
- **Kokonaiskuva:** resurssien kohdentaminen oikeisiin paikkoihin
- **Tuki lähiesihenkilöille:** osaamisen ja jaksamisen vahvistaminen



Keskijohdon sitoutuminen = strateginen investointi

- Parantaa henkilöstön hyvinvointia
- Vahvistaa taloudellista kestävyyttä
- Mahdollistaa ennakoivan johtamisen

Miksi pilotointi käynnistettiin

- Sairauspoissaolotilastot osoittivat haasteita
 - Vammaisten ja työikäisten palvelut
 - Kotihoito
- Tarve yhtenäiselle toimintamallille
- Tavoitteena selkeyttää ja konkretisoida työkykyjohtamisen prosessia

Pilotoinnin toteutus

Vammaisten –ja työikäisten palvelut

- Mukana 4 vastuuyksikköjohtajaa
- Työhyvinvointisuunnittelija esitteli pilotin tiimeissä
- Yksikkökohtaiset tapaamiset: vastuuyksikköjohtaja + lähiesihenkilö ja työhyvinvointisuunnittelija

Kotihoidon palvelut

- Mukana palveluyksikköjohtaja, vastuuyksikköjohtaja, lähiesihenkilöt
- Työhyvinvointisuunnittelija mukana tapaamisissa
- Tapaamiset toteutettiin yksikkökohtaisesti



Tapaamisten sisältö

Yksikön työkykytilanteen kokonaisarvio:

- Sairauspoissaolot
- Kuntoutustuet
- Osa-aikaratkaisut
- Ennakoivan tuen toimenpiteet
- Työn mukautukset
- Työkyvyn haasteet
- Työterveysneuvottelut
- Työyhteisötilanne
- Lähiesihenkilön tuen tarve



Pilotin havainnot

- Keskijohto sai selkeän kokonaiskuvan yksiköiden tilanteesta
- Tukitoimet voitiin kohdentaa kriittisiin yksiköihin
- Lähiesihenkilöt saivat konkreettista tukea
- Tunnistettiin, millaista tukea esihenkilöt tarvitsevat ja milloin

Työkykyjohtaminen toimintamalli

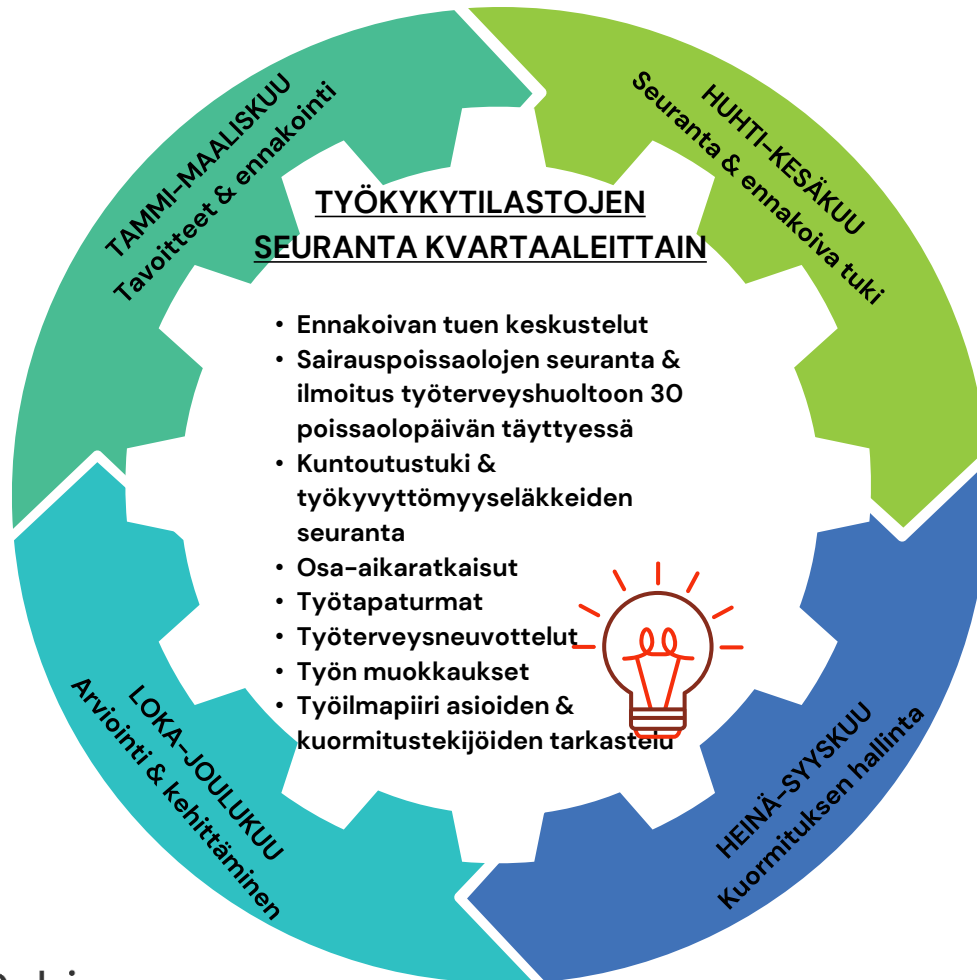
Toimintamallin tarkoitus:

- Selkeyttää roolit ja vastuut
- Jäsentää työkykyjohtamisen prosessi
- Tehdä työkykyjohtaminen näkyväksi
- Varmistaa, että työkykyjohtaminen on osa arjen johtamista



TYÖKYKYJOHTAMISEN TOIMINTAMALLI

-lähiesihenkilöiden ja keskijohdon työn tueksi-



KIINNITÄ HUOMIOTA:

- Kuntoutustuella olevien työntekijöiden ilmoittaminen työterveyshuoltoon toukokuussa

- Riskien arviointi
- Kehityskeskustelut
- Työhyvinvointisuunnitelma

- Työhyvinvointikysely, tulosten arviointi ja kehittämissuunnitelmat 2 vuoden välein
- Kuntoutustuella olevien työntekijöiden ilmoittaminen työterveyshuoltoon marraskuussa

- Lomakauden arviointi
- Työpaikkakokous 2-4 kertaa/ vuosi



Vaikuttavuus ja pilotin tuottama tieto toimintamalliin

Toimintamalli tukee:

- Sairauspoissaolojen vähentämistä
- Työkyvyttömyysriskin pienentämistä
- Toiminnan laadun ja jatkuvuuden parantamista
- Työhyvinvoinnin vahvistumista
- Pitovoiman ja työnantajakuvan paranemista

Pilotin perusteella mallinnettiin:

- Kvartaaleittain käsiteltävät työkykyjohtamisen teemat
- Lähiesihenkilöiden tuen tarpeet
- Yksiköiden tilanteen näkyväksi tekeminen keskijohdolle



Yhteenveto

- Keskijohdon rooli on ratkaiseva työkykyjohtamisessa
- Pilotti vahvisti esihenkilöiden osaamista ja toi näkyvyyttä yksiköiden tilanteeseen
- Toimintamalli tarjoaa selkeän, yhtenäisen ja ennakoivan tavan johtaa työkykyä
- Työkykyjohtaminen on osa strategista johtamista ja organisaation tuloksellisuutta



Lopuksi

- Yhteistyö Kevan kanssa työkykyjohtamisessa
- Taloustaitaja tunniti

*Kun työkykyä johdetaan
suunnitelmallisesti, syntyy
parempia tuloksia –
ihmisille ja organisaatiolle.*

*Työkykyjohtamisen
toimintamalli auttaa
siirtymään reaktiosta
ennakointiin – ja tekemään
työkykyjohtamisesta aidosti
vaikuttavaa.*



Työkykyjohtamisen toimintamallin jalkautus

- Työhyvinvointisuunnittelijat esittelevät toimintamallin ja jalkauttamissuunnitelman eri toimialueiden johtoryhmissä syksyn 2026 aikana.
- Pilotointi laajennetaan lähiterveyspalveluihin samalla tavoin kuin vammaisten ja työikäisten palveluihin sekä kotihoitoon.
- Muille toimialoille jalkautus toteutetaan sopimalla keskijohdon, lähiesihenkilön ja työhyvinvointisuunnittelijan kanssa **yksi tapaaminen**, jossa käydään yksikön tilanne läpi toimintamallin mukaisesti. Tämän jälkeen esihenkilöt jatkavat muiden yksiköidensä kanssa työkykyjohtamista toimintamallin mukaisesti.



Kiitos!



Etelä-Pohjanmaan
hyvinvointialue