

# Eviralaisia ajatuksia

## Henkilöstötietotiedolla vaikuttamiseen



henkilöstöjohtaja  
@MaaritHilden

# Tulevaisuuden työelämä haastaa

Työ

Johtaminen

Motivaatio

Toimintatavat

Tieto

Verkostot

Yhdessä tekeminen

Hyvinvointi

Diversiteetti

Moniäänisyys

Uudistuminen

Asiakkaat ja kumppanit

Osaamiset

Oppiminen

# Tarvetta

kokonaisvaltaisuuteen ja  
kytkentöjen ymmärtämiseen

verkostojen hyödyntämiseen

tiedolla vaikuttamiseen  
(Mindset & käyttäytymisen muutokset)

yhteisten ymmärrysten aikaansaamiseen

# Työtyytyväisyyden mittaaminen

Henkilöstötyytyväisyydellä on kytkennät tuloksiin, työn tuottavuuteen ja asiakastyytyväisyyteen

Parhaimmillaan osallistaa, sitouttaa ja tuottaa uusia innovaatioita (diversiteetti, verkostot, hajonta)

Mahdollistaa myös ”tulevaisuustiedon” keräämisen (hiljaiset signaalit)

*Yhdistäminen henkilöstötiedon kokonaisuuteen*

(systeminen, ei irrallinen prosessi)

mahdollistaa valtioyhteisön tietojen vertailun

# Tulosten hyödyntäminen

Organisaatiokulttuurilla on erittäin suuri vaikutus sekä vastaamiseen että tulosten hyödyntämiseen

Tärkeää tavoitella yhteisymmärrystä tavoitteista ja toimenpiteistä  
Fasilitointiosaamista & yhteisiä foorumeita & toimijoita

Panostukset, analysointi ja seuranta on resursoitava riittävästi  
(vastuhenkilöt)

*Osaksi johtamisjärjestelmää ja tulosohjausta*; valtioyhteisön yhteiset indeksit: innovointikyvykyys, työyhteisö ja johtajuusindeksit

+ Pulssityyppiset kyselyt?



# Vaikuttavuuden lisäämiseksi

Tietoiset valinnat, resurssit,  
yhteiset ymmärrykset,  
osallistaminen

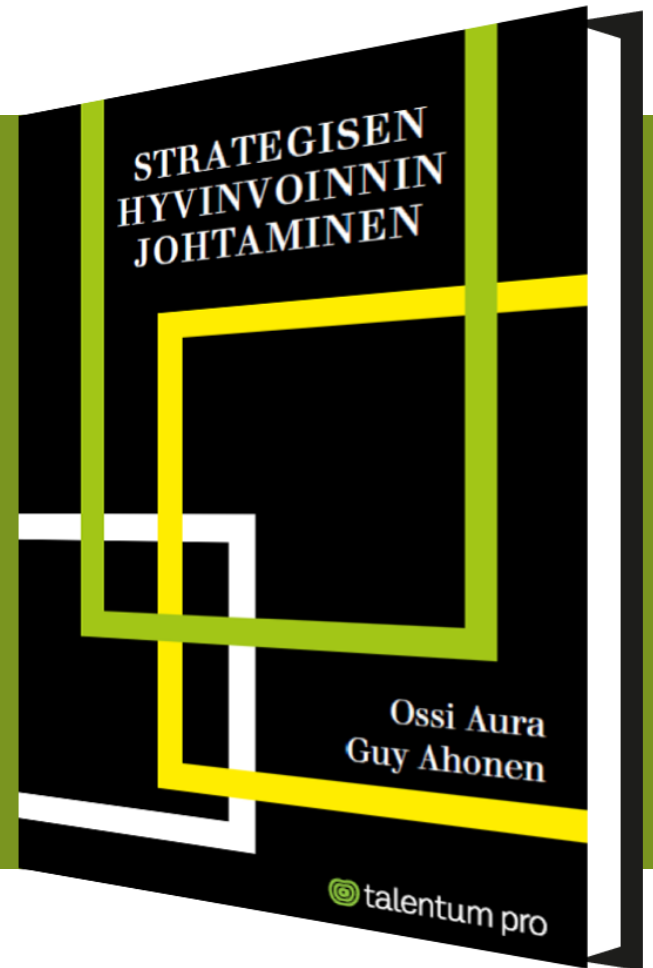
Systemisyys ja kytkennät

Aikajänteen huomioiminen

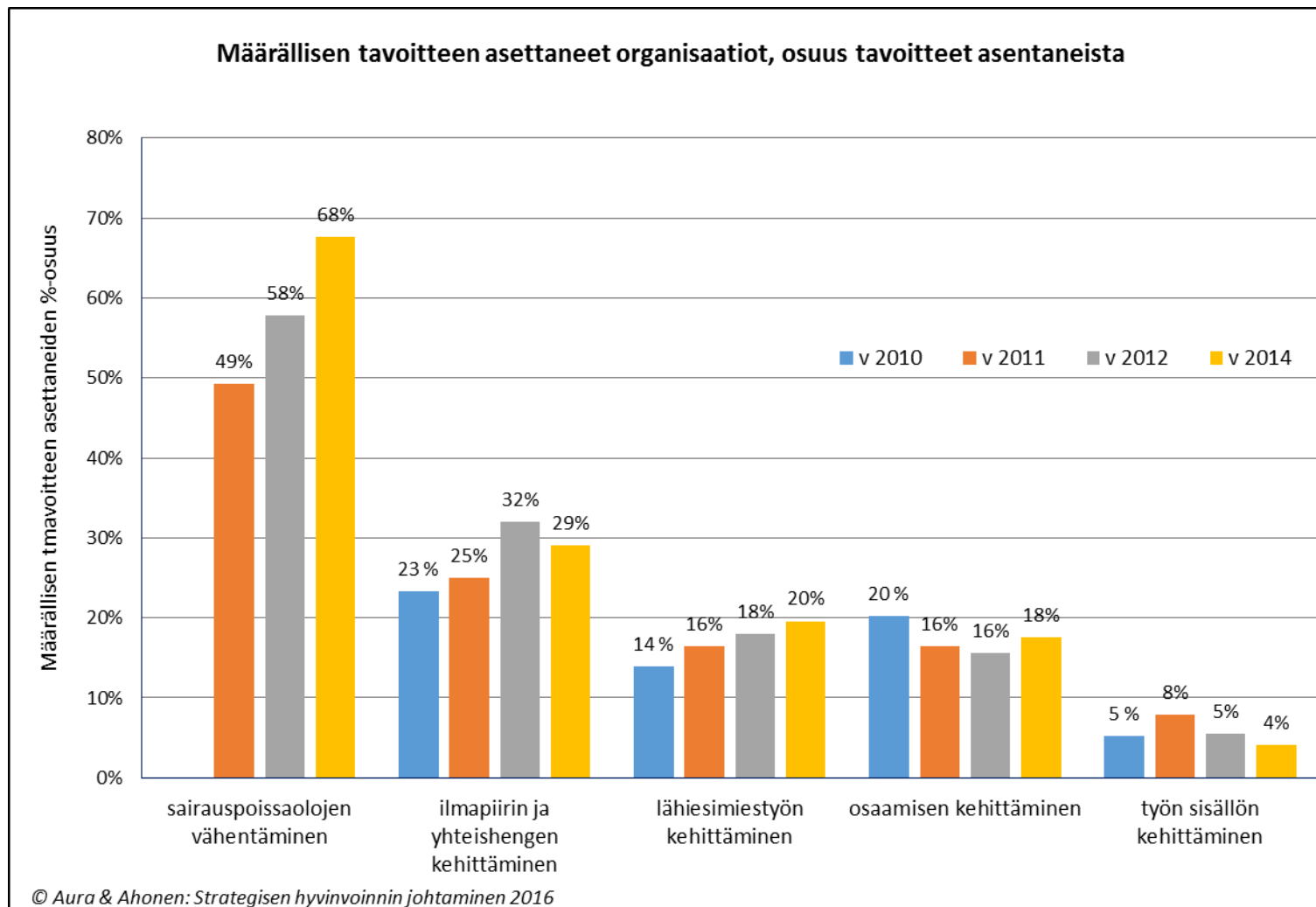
Tärkeämpää kuin uusi tieto  
on ajattelun liike  
(Esa Saarinen)

Kaksi esimerkkiä  
tavoitteiden  
asettamisesta

How to do it?



Kuva II-6. Eniten tavoitteita asetetaan sairauspoissaolojen vähentämiseen sekä ilmapiirin ja yhteistyön kehittämiseen. Tavoitteita on asettanut 34–43 prosenttia organisaatioista.





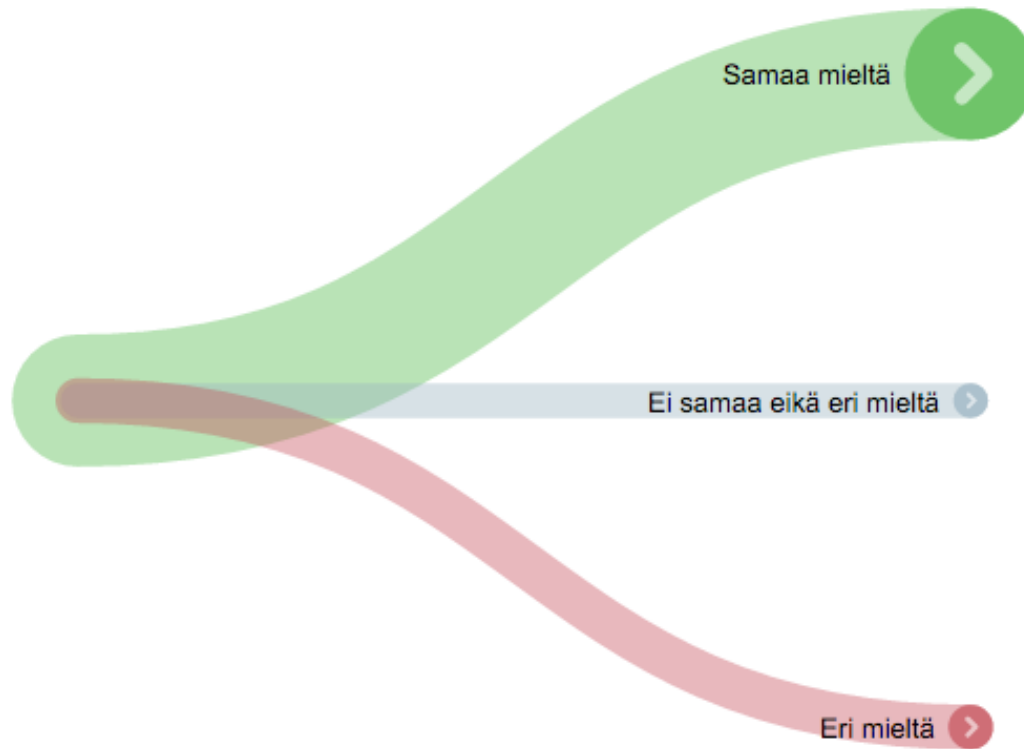
# Kuva III-14. Viides vaihe – sopikaa eri ihmisten roolit, tavoitteet ja toimintatavat – osallistavasti!

Strategisen hyvinvoinnin johtamismatriisi	Tuottavuuden johtaminen		Kustannussäästöjen johtaminen		
		1. Määrittäkää strategisen hyvinvoinnin sisällöt liiketoiminnan vaatimusten kautta – mitkä asiat tukevat tuottavuutta ja maksimoivat kustannussäästöt			
	Motivaation kehittäminen	Osaamisen kehittäminen	Sairauspoissaolojen hallinta	Työn ja työyhteisön kuormitustekijät	Työkyvyttömyyseläkkeet
2. Määrittäkää osa-alueille konkreettiset tavoitteet	Työhön motivoituneiden osuus kasvaa 65 %:sta 75 %:iin	Osaaminen vastaa työtehtäviä täysin, osuus kasvaa 75 %:sta 85 %:iin	Sairauspoissaolo-%:n laskeminen 4,5 %:sta 4,0 %:iin	Kovaa stressiä kokeneiden osuus vähenee 15 % 10 %:iin	Työeläkkeen työkyvyttömyysmaksuluokka alenee 6:sta 4:ään
3. Asettakaa tavoitteille mittari	Motivaatiokysymys henkilöstötutkimuksessa; 4 ja 5 vastanneiden %-osuus	Osaamiskysymys henkilöstötutkimuksessa; 4 ja 5 vastanneiden %-osuus	Sairauspoissaolo-%, laskettu poissaolotunnit maksetuista tunteista	Stressikysymys henkilöstötutkimuksessa; 1 vastanneiden %-osuus	Työeläkevakuuttajan työkyvyttömyysmaksuluokka
4. Prosessin omistaja	Toimitusjohtaja	Henkilöstöpäällikkö	Henkilöstöpäällikkö	Työsuojelupäällikkö	Toimitusjohtaja
5. Sopikaa eri toimijoiden tavoitteet ja toimintatavat	Toimitusjohtaja				
	Johtoryhmä				
	Henkilöstöpäällikkö				
	Lähiesimies				
	Henkilöstö				
	Työsuojelu				
	Työterveyshuolto				
	Muut tukitoiminnot				
Työeläkevakuuttaja					

5. Sopikaa eri ihmisten roolit, tavoitteet ja toimintatavat – osallistavasti!

# Työtyytyväisyysbarometri 2015 EVIRA

Tulosten jakautuminen Samaa mieltä - EOS - Eri mieltä

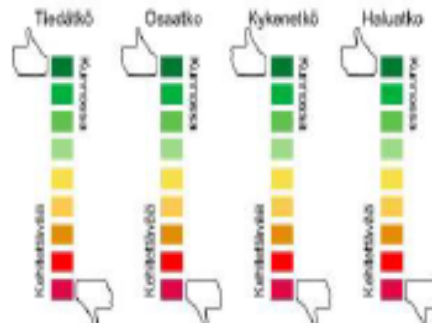


<http://hosting.dexmen.com/4Jkx7VmKl.html>

# Kehityskeskustelut uusittiin syksyllä 2015 valmentavaan muotoon

## 1) Työ, toimintaympäristö ja toimintatavat onnistumisen mahdollistajana

*Tunnenko työni tavoitteet? Mikä työssäni hämmentää? Onko tehtäviini tullut tai tulossa muutoksia? Miten edistäisin edellytyksiäni saavuttaa tuloksia? Mitä konkreettista esitän työni, työtehtävieni ja toimintatapojen kehittämiseksi? Kuinka voisin tehdä työtäni itselleni sopivammalla tavalla?*



*Kúitos!*

Maarit Hildén

[maarit.hilden@evira.fi](mailto:maarit.hilden@evira.fi)

050-5738531

 @MaaritHilden

