

## Kevan työelämän kehittämisrahan hakeminen

Khall 08.10.2024  
550/00.02.01/2024

Valmistelija Hallintojohtaja Kyllönen Pinja, puh. 044 7255223

### Työelämän kehittämisraha

Työelämän kehittämisraha on yksi Kevan keinoista tukea työelämän vaikuttavaa kehittämistä, jolla vahvistetaan strategista työkykyjohtamista ja vaikutetaan oman henkilöstön työkyvyttömyysriskin vähenemiseen. Kehittämisraha on kilpailtua, joten kaikki hankesuunnitelmat arvioidaan tiettyjen arviointikriteerien perusteella.

Kehittämisraha on tarkoitettu kuntien, kuntayhtymien, kuntien omistamien osakeyhtiöiden, maakuntien ja hyvinvointialueiden sekä evankelisluterilaisen kirkon työnantajien työelämän kehittämishankkeisiin.

Syksyn haku on avautunut 3.6.2024 ja haku päättynyt 20.9.2024 klo 16.00. Päätökset ilmoitetaan viikolla 45.

Kehittämisrahaa haettavissa vuonna 2024 yhteensä 600.000 euroa. Hankekohtaisesti myönnettävän rahan minimi on 10.000 euroa ja maksimi 75.000 euroa. Kevan myöntämä kehittämisraha voi olla korkeintaan 50 % hankkeen kokonaiskustannuksista.

Kuhmon kaupungin hankehakemus: *Vaikuttavampaa työkykyjohtamista*

### Johdanto

Kevan kunta-alaa koskevien tilastojen mukaan kokemus henkisestä työkyvystä on laskussa ja vastaavasti vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä korkea (Kevan tutkimuksia 1/2023: Julkisen alan työhyvinvointi 2022). Vaikka Kuhmon kaupungin sairauspoissaolot ovat olleet alle valtakunnan keskitason kunta-alalla, ne ovat silti olleet korkeita.

Laadukas johtaminen luo perustan työntekijän työkyvylle, mutta pienessä organisaatiossa ei ole yhtä paljon resursseja suurempiin verrattuna, jolloin esihenkilöillä on useita rooleja ja tehtäviä samanaikaisesti. Tämä monimutkaistaa työtä ja vaatii laaja-alaista osaamista. Lisäksi pienemmässä organisaatiossa henkilökohtaiset suhteet ovat tiiviimpiä ja haastavat työkykyjohtamista. Kaupungin esihenkilöt ovat tuoneet ilmi, että he kokevat varhaisen tuen tarjoamisen ja työntekijän kanssa käytävän dialogin haasteellisiksi.

Kuhmon kaupunki kokee edellä mainittuihin asioihin reagoimisen välttämättömäksi. Kuhmon kaupunki on vuoden 2024 talousarviossaan määritellyt strategisen tavoitteensa Ihmislähtöinen organisaatio ja vetovoimainen työyhteisö mittareiksi, että työhyvinvointi pysyy nykytasolla tai paranee sekä että sairauspoissaolot pysyvät nykytasolla. Käynnissä olevan strategian päivityksessä Kuhmon kaupunki ottaa näiden mittareiden suhteen entistä kunnianhimoisemman tavoitteen, eli aikoo kasvattaa työhyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja. Toimintasuunnitelmana on kehittää esihenkilöiden

työkykyjohtamista tarjoamalla heille ulkopuolista asiantuntemusta ja konsultointia sekä tämän prosessin tuloksena laatia pienen organisaation tarpeisiin soveltuva, ketterä toimintamalli varhaiseen puuttumiseen sekä työntekijöiden työkyvyttömyysriskiin ennakoimiseen. Prosessissa ja toimintamallin luomisessa merkittävää on tiedolla johtaminen. Hanke liittyy kaupungin vuodelle 2024 määriteltyyn tavoitteeseen kehittää työkykyjohtamista.

## Tausta

Kuhmon kaupungin työkykyhaasteiden tunnistamisessa on käytetty Kevan ja Signin henkilöstökyselyjä sekä työterveyshuollon raportteja.

Kuhmon kaupungin työterveyshuollon toimijaksi on vaihtunut syyskuussa 2023 Mehiläinen Oy. Kaupunki tarjoaa henkilöstölle lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset ovat nousseet noin 11,3 t euroa vuonna 2023 edelliseen vuoteen verrattuna. Kuhmon kaupungin sairauspoissaolodiagnoosien perusteella työterveyshuollossa kirjoitetut sairaspoissaolot jakautuvat seuraavasti suurimmissa ryhmissä: tuki ja liikunta -elinten sekä sidekudoksen sairaudet 47,5 %, hengityselinten sairaudet 19,8 %, sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 16,4 %. Huomionarvoista vuoden 2023 raportissa on se, että 30-59 päivää kestäneet poissaolot ovat lisääntyneet.

Kaupunki kokee, että sen toimintamalleissa työkykyhaasteisiin puuttumisessa ja varhaisen tuen tarjoamisessa on puutteita. Kaupungin esihenkilöt ovat tuoneet esille, että heidän valmiutensa varhaiseen puuttumiseen sekä työkykyjohtamiseen ovat puutteelliset. Kasvaneiden pitkien sairauspoissaolojen määrä on merkki siitä, että työkykyhaasteisiin ei olla kyetty puuttumaan tarpeeksi varhaisessa vaiheessa. Kaupunki näkee nyt tärkeänä kehittää johtamista, jossa paitsi kyetään reagoimaan työkykyhaasteisiin, myös tuetaan työssä jatkamista sekä tarjotaan osatyökykyisyyttä tukevia työmuotoja.

Kehittämishankkeen tavoitteet:

1. Pysyvien, yhtenäisten ja konkreettisten varhaisen tuen, työkyky- ja osatyökykyjohtamisen toiminta- ja tukimallien mallien luominen, etenkin pienempien organisaatioiden tarpeeseen. Toimintamallit julkaistaan kaupungin Intrassa esihenkilöiden käyttöön sekä jaetaan ulkoisesti myös muiden organisaatioiden hyödynnettäviksi.
2. Esihenkilöiden työkykyjohtamisen kehittyminen osana systemaattista prosessia, joka luo vaikuttavuutta koko organisaatioon.
3. Työtyytyväisyyden ja koetun työkyvyn lisääntymisen näkyminen henkilöstölle toteutetuissa kyselyissä.
4. Etenkin pidempien sairauspoissaolojen väheneminen.
5. Oheistavoitteena kaupungin strategian kohdan *Ihmislähtöinen organisaatio ja vetovoimainen työyhteisö* tukeminen.

Kuhmon kaupungin hankkeeseen *Vaikuttavampaa työkykyjohtamista* Kevalta haettava summa on 10 000e, jolla on tarkoitus hankkia ulkopuoliselta toimijalta asiantuntijapalveluja.

Hankkeessa on tarkoitus toteuttaa vuoden kestävä systemaattinen prosessi, josta viestitään koko sen keston ajan sekä kaupungin sisäisesti, että ulkoisesti.

Prosessin aikana kaupungin esihenkilöille järjestetään säännöllisiä tapaamisia ja työpajoja, joissa ulkopuolinen asiantuntija on mukana kouluttamassa ja sparraamassa. Työpajojen tavoitteena on tarjota esihenkilöille konkreettista koulutusta, tukea ja työkaluja, jotta he pystyvät tunnistamaan työkykyyn liittyvät pulmat ajoissa ja reagoimaan niihin tarkoituksenmukaisesti. Työpajoissa esihenkilöt osallistuvat luomaan varhaisen tuen sekä työkykyisyyden ja osatyökykyisyyden johtamisen toimintamalleja yhdessä ulkopuolisen sparraajan kanssa. Kaupungin esihenkilöiden sitouttaminen prosessiin mahdollistaa pienen organisaation tarpeisiin räätälöityjen toimintamallien luomisen, sekä juurruttaa toimintamallit alusta alkaen kaupungin työyhteisön yhtenäisiin käytänteisiin. Kaupungin toimintakumppani työterveyshuolto osallistetaan mukaan prosessiin kehittämällä yhteistyössä toimintakortteja erilaisiin tilanteisiin polun varrella. Toimintamallit ja –kortit jäävät kaupungin pysyvään käyttöön ja ne jaetaan hankkeen päätyttyä sekä kaupungin sisäiseen Intraan että myös muiden organisaatioiden käyttöön.

Hanke leikkaa koko organisaation läpi, sillä sen aikana toteutetaan henkilöstölle suunnattuja kyselyitä, joiden perusteella voidaan arvioida, millaisia tarpeita työkykyjohtamisen kehittämiseksi kaupungin sisällä on henkilöstön näkökulmasta. Sekä hankkeen aikana että sen jälkeen seurataan myös etenkin pidempien sairauspoissaolojen määrää ja henkilöstön kokemaa työkykyä ja –hyvinvointia, sekä ohjeistetaan esihenkilöitä toimintamallien käyttöönotossa ja hyödyntämisessä. Hankkeen aikana selvitetään myös mahdollisuutta hyödyntää QWL-kyselyä osana kaupungin työkykyjohtamista.

Hanke tukee kaupungin strategian kohtaa *Ihmislähtöinen organisaatio ja vetovoimainen työyhteisö* tavoitteenaan vähentää henkilöstön sairauslomia ja kasvattaa työhyvinvointia.

Koska Kevan myöntämä kehittämisraha voi olla korkeintaan 50 % hankkeen kokonaiskustannuksista ja Kuhmon kaupungin on tarkoitus hakea 10 000 euroa hanketta varten, kaupungin tulee osoittaa hankkeeseen omaa rahaansa toiset 10 000 euroa. Kuhmon kaupungin hallintosäännön §26:n mukaan kaupunginhallitus päättää hankkeisiin mukaan lähtemisestä, kun talousarviossa ei ole määrärahavarausta ja hankkeen omarahoitusosuus ylittää 6000 euroa vuodessa.

Hankehakemus kokonaisuudessaan on löydettävissä liitteenä.

Linkit

<https://www.keva.fi/kehittamisraha>

Esittelijä Kaupunginjohtaja Juntunen Juhana

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää hyväksyä Kevan työelämän kehittämisrahan hankehakemuksen.

Päätös

