



Työelämän kehittämisrahan avulla kunta-alan, hyvinvointialueiden ja kirkon työnantajat voivat kehittää sellaista toimintaa työpaikoilla, jolla vahvistetaan strategista työkykyjohtamista ja vaikutetaan oman henkilöstön työkyvyttömyysriskien vähenemiseen.

Tämä kehittämisrahan hakulomakkeena toimiva hankesuunnitelma tulee lähettää www.keva.fi/kehittamisraha -sivulla ilmoitetun aikataulun mukaisesti. Löydät tiedot myös Kevan työnantajan verkkopalvelusta. Ennen suunnitelman täyttämistä tutustu verkkosivuilla olevaan Työelämän kehittämisrahan rahoitusehdot -asiakirjaan huolellisesti. Tallenna tyhjä hankesuunnitelma ensin itsellesi ja täytä se. Lähetä täytetty hankesuunnitelma Kevaan työnantajan verkkopalvelussa kohdassa Työelämän kehittämisraha.

Tarkemmat ohjeet hankesuunnitelman täyttämiseen, muuttamiseen tai peruuttamiseen löytyvät työnantajan verkkopalvelusta sekä www.keva.fi/kehittamisraha -sivulta.

Perustiedot	1 Hakijaorganisaatio Kankaanpään kaupunki	
	2 Toimialue tai aliorganisaatio, mikäli hanketta ei toteuteta koko organisaatiossa	
	3 Hakijaorganisaation eläkejärjestelynumero 20-0000154V	4 Hakijaorganisaation Y-tunnus 0133596-1
	5 Hankkeen nimi Voimaa ennakkoon - Ennakoi voimasi -hanke ennakoivan työkyvyn johtamiseen	
	6 Hankkeen vastuuhenkilön yhteystiedot	
	Nimi Anna Vanhahonko	Tehtävänimike Hallinto-ja henkilöstöjohtaja
	Matkapuhelin 044-5772213	Sähköposti anna.vanhahonko@kankaanpaa.fi
	Hankkeen vastuuhenkilöksi nimetyllä henkilöllä tulee olla riittävät valtuudet hankkeeseen liittyvässä päätöksenteossa. Vastuuhenkilö myös vastaa tarpeellisten lupien olemassaolosta. Vakuutan, että minulla on riittävät valtuudet päätöksentekoon	
	☒ Kyllä	
	7 Hankkeen käytännön toteutuksesta vastaavan henkilön yhteystiedot	
	Nimi Krista Mustaniemi	Tehtävänimike Työsuojelupäällikkö
	Matkapuhelin 044-5772640	Sähköposti krista.mustaniemi@kankaanpaa.fi
	Organisaatio Kankaanpään kaupunki	

Lähtötilanteen kuvaus	8 Mihin organisaationne työkykyhaasteisiin tai -tavoitteisiin pyritte vaikuttamaan kehittämishankkeella, ja miten haasteet ovat ilmenneet? (Enintään 2 000 merkkiä) Terveet ja hyvinvoivat työyhteisöt on määritelty tavoitteeksi Kankaanpään kaupungin strategiassa ja toimeenpanona tältä osin on työhyvinvoinnin kehittäminen kokonaisvaltaisesti. Stragiasta johdettuna toiminnallisena tavoitteena on ollut työkykyjohtamisen kehittäminen yhteistyössä Kevan ja työterveyshuollon kanssa. Kaupungin sairauspoissaolotilanne on huolestuttavan korkea ja poissaoloissa on viime vuosina korostunut F-diagnoosien jyrkkä kasvu. Sairauspoissaolojen kehityksestä, syistä ja toimenpiteistä käydään työterveyshuollon edustajien kanssa säännöllisesti keskustelua. Työterveyshuollon edustajien mukaan poissaoloissa ei korostu työperäisyys, vaan haasteet rakentuvat myös muista elämänalueista. Näin ollen työnantajalla on tarve tarjota henkilöstölleen tukea kokonaisvaltaisesti niin psykososiaaliseen kuin fyysiseenkin hyvinvointiin. Tuen pitää olla saatavilla helposti, nopeasti ja matalalla kynnyksellä, jotta apua voidaan hakea jo ennaltaehkäisevästi. Esihenkilöillä pitää myös olla riittävästi tietoa ja osaamista, jotta heillä on mahdollisuus tulokselliseen työkykyjohtamiseen. Työn organisointi ja työn muokkaus tulee saada entistä luontevammaksi osaksi työkykyprosessia ja työkyvyn ylläpitoa. Hankkeen tavoitteena on tuen lisääminen psykososiaaliseen kuormitukseen ja niihin liittyviin sairauspoissaoloihin sekä niiden ennaltaehkäisyyn ja sitä kautta työkyvyttömyysriskin vähentämiseen sekä työkykyjohtamisen kehittäminen siten, että toimintakulttuuriin juurtuu jaksamista ja yhteisöllisyyttä tukevat konkreettiset prosessit ja toimintatavat, jotka muodostuvat hankkeessa toteutettavan pilotin kautta.
	9 Miten suurta osaa henkilöstöstä edellä mainitut haasteet koskevat? noin %
	10 Kuvaa työkykyhaasteen tai -tavoitteen nykytilanne, ja kerro, minkälaisia lähteitä (esim. kyselyt, raportit, tilastot) olette käyttäneet työkykyhaasteiden tunnistamisessa. (Enintään 2 000 merkkiä) Työnantajalla on suuri huoli työntekijöiden jaksamisesta, koska siihen liittyviä signaaleita tulee useasta eri lähteestä: - Kankaanpään kaupungin viimeisin henkilöstötilinpäätös on vuodelta 2022, vuoden 2023 ei ole vielä valmistunut. Sairauspoissaoloissa oli merkittävää kasvua, sairauspoissalot vuonna 2022 olivat 19,97 pvä/hlö, kun ne vuonna 2021 olivat 14,29 pvä/hlö. - Sairauspoissaoloissa korostui vuodelle 2022 F-diagnoosien 1,5 kertainen kasvu; . F-diagnooseista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2022 yhteensä 2144 pvä, vastaava luku vuonna 2021 oli 1363 pvä. F-diagnoosiin sairastuvien henkilömäärä on vastaavasti noussut samalla aikavälillä 32 henkilöstä 52 henkilöön. F-diagnooseista johtuvissa sairauspoissaaloissa korostuvat ikäryhmät 35–39 vuotta ja 45–49 vuotta eli ikäryhmät, joilla on vielä useita työvuosia edessä. Vuonna 2023 F-diagnoosien kasvu on taittunut, poissaolopäiviä on kuitenkin ollut 1608. - Kankaanpään kaupunki teettää joka toinen vuosi Kevan työhyvinvointikyselyn koko henkilöstölle. Edellinen kysely toteutettiin vuodenvaihteessa 2023-2024, joten tämän osalta on tuoreita tietoja käytettävissä. Työyhteisöt käsittelevät oman yksikkönsä tulokset ja tekevät sen perusteella omat työyhteisön kehittämissuunnitelmat. Työntekijöiden jaksaminen on noussut yhtenä suurena kokonaisuutena esille lähes jokaisessa aiemmassa suunnitelmassa. Vuoden 2023-2024 hyvinvointikyselyn kehittämissuunnitelmien laadinta on vielä kesken. - Esihenkilöille on teetetty psykososiaalisten kuormitustekijöiden kohdennettu työpaikkaselvitys syksyllä 2022, yli 30% on huolissaan jaksamisestaan päivittäin tai viikoittain. Työhyvinvointikyselyssä esihenkilöt olivat omana yksikkönään. - Kankaanpään kaupungille tehtiin työterveyslaitoksen työsuojelupäällikkö-kurssin kehittämistyönä työn psykososiaalisen tuki ja hallintaraportti 06/2023, tähän kirjattu suunnitelmat tulevasta ja tehdyt toimenpiteet työn aikana.

Lähtötilanteen kuvaus	11 Millaisia toimenpiteitä olette tehneet näiden haasteiden ratkaisemiseksi tähän mennessä? (Enintään 1 000 merkkiä) - Ikäohjelma - Työstä Voimaa-ohjelma - Yhteistyön vahvistamien työterveyshuoltoon (HR ja työsuojelu): aktiivinen työkyky- ja esihenkilökompassin käyttöönotto ja seuranta, lyhytpsykoterapia otettu osaksi työterveyshuollon sopimusta,, esihenkilöiden puheeksiottokoulutus - Kevan yhteistyön vahvistaminen ja palveluiden hyödyntäminen: Työkykyjohtamisen 360 analyysi, säännölliset esihenkilöinfot; työkyvyttömyyden kustannukset sekä käytössä olevat tukimuodot, Kevan oppimisympäristön aktivointi esihenkilöille - Esihenkilöiden Psykososiaaliset kuormitustekijät selvitys: esihenkilöinfossa raportin läpikäynti ja jatkotoimenpidesuosituks/ehdotukset (työterveys, työsuojelu ja HR) - Esihenkilöille on tarjottu vapaaehtoisesti kuntasektorille kohdennettua esihenkilövalmennusta (noin 20hlö) - Koulutukset esihenkilöille - Varhaisen tuen toimintamallin päivittäminen, päätös yhteistyötoimikunnassa mallin päivittämisestä
	12 Onko teillä tiedossa muiden organisaatioiden ratkaisuja vastaavissa tilanteissa? Millaisia ideoita olette saaneet niistä? (Enintään 1000 merkkiä) Henkilöstöhallinnon ja työsuojelun edustajat osallistuvat aktiivisesti eri verkostoihin (Kuntaliitto, KT, Satakunnan HR-toimijat), joissa käsitellään myös työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen haasteita ja käytössä olevia ratkaisuja eri organisaatioissa. Myös työterveyshuollon säännöllisissä palaverissa asiaa käsitellään ja työterveyshuolto tuo omalta osaltaan esiin muiden organisaatioiden toimivia käytänteitä. Hanketta varten olemme tutustuneet palveluun mielen matalan kynnyksen tuen saamiseen elämän eri haasteiden tukemiseksi. Palvelusta olemme kuulleet positiivista muilta kaupunkiorganisaatioilta, mutta emme tiedä yhtään vastaavankokoista organisaatiota, joka olisi palvelun käyttöönottanut.
	13 Miten toteutatte kehittämishankkeen johtamisen ja läpiviemisen? Kuvaa roolit ja vastuut organisaation johtoryhmä mukaan lukien. (Enintään 1000 merkkiä) Hanketta johtaa hallinto- ja henkilöstöjohtaja. Hankkeen käytännön toteutuksesta vastaa henkilöstöhallinto ja työsuojelu yhdessä. Ohjausryhmä koostuu henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja työterveyshuollon edustajista. Hankkeen eteneminen ja seuranta viedään säännöllisesti tiedoksi Kankaanpään kaupungin johtoryhmälle sekä käsitellään esihenkilöinfoissa ja pääluottamusmiespalaverissa (kummatkin noin kerran kuukaudessa), jotta esihenkilöt ja henkilöstör edustajat pysyvät mukana/tietoisena hankkeen etenemisestä. Jo hankkeen aikana kerätään palautetta koko henkilöstöltä.

Kehittämishankkeen tavoitteiden määrittely	14 Mitkä ovat kehittämishankkeen tavoitteet? Erottele tavoitteet toisistaan numerolla. (Enintään 1 000 merkkiä) 1. Pysyvän toimintamallin luominen henkisen kuormituksen tukemiseen ennaltaehkäisevästi ja matalalla kynnyksellä 2. Työkykyjohtamisen tukeminen ennakoiviin toimenpiteisiin: Esihenkilöiden ja työsuojelun kouluttautumien varhaisen tuen mallin tuen mukaan (varhaisen tuen mallin päivitys käynnissä) 3. Tietoisuuden lisääminen työn organisoinnin ja muokkaamisen mahdollisuudesta työkyvyn alentuessa, korvaavan työn ohjeen laatiminen 4. Perehdyttämissuunnitelmassa työkykyasia ja työnantajan tarjoamat tuen muodot selkeämmin esillä. 5. Sairaspoissaolojen väheneminen, vähintään -10% hankkeen pilotoinnin aikana ja -30% vuoden päästä hankkeen päättymisestä 6. Sairaspoissaoloissa F-diagnoosien aiheuttamien poissaolojen väheneminen -20%, vähintään vuoden päästä hankkeen päättymisestä 7. Haasteellisten asioiden käsittely matalalla kynnyksellä (työterveyshuollon pitämät koulutukset) 8. Henkilöstön omaan hyvinvointiin kannustaminen ja tukeminen 15 Mihin kehittämishanke pääasiassa kohdistuu? Valitse vaihtoehtoista korkeintaan kolme. ☐ a) johtamiseen ☒ b) lähiesihenkilön toimintaan ☐ c) työkykyä kuvaavien mittareiden rakentamiseen tai kehittämiseen ☐ d) työurajohtamiseen ☒ e) työkyvyn edistämiseen tai ennakointiin ☒ f) työkuormituksen vähentämiseen ☐ g) osaamisen kehittämiseen ☐ h) työn sisältöihin ☐ i) työprosesseihin ☐ j) työyhteisön tai yhteistyön toimivuuteen ☐ k) johonkin muuhun
Kehittämishankkeen toimenpiteet	16 Minkälaisilla kehittämistoimenpiteillä saavutatte kohdassa 14 nimeämäanne tavoitteet? (Enintään 2 000 merkkiä) 1. Matalan kynnyksen palvelun hankinta ja käyttöönotto henkilöstön mielen-palveluiden tukemiseksi, jossa henkilöllä on itsellään mahdollisuus suoraan ja nopeaan palveluun ilman lääkärin lähetettä. Tarjolla on kolme erilaista pakettia, jotka kohdentuvat yksilön tarpeen mukaan. Yksi paketeista on tarkoitettu tukemaan esihenkilötyötä. 2. Koko henkilöstölle käyttöön sovellus ja miniwebinaarit, jotka sisältävät tietoisuutta mielen hyvinvoinnin aiheista. 3. Edellä kohdassa 1 ja 2 mainittujen palvelun markkinointi omalle henkilöstölle ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa 4. Esihenkilöiden ja työsuojelun työkykyjohtamisen tukeminen koulutuksilla; haasteellisten asioiden käsittely varhaisen tuen mallin mukaisesti, painotus ennakoivaan työkykyjohtamiseen 5. Työn organisoinnin ja työn muokkauksen mahdollisuudet ja toimenpiteet työkyvyn laskiessa/sen uhatessa viedään vahvemmin osaksi esihenkilöiden työkalupakkia. Laaditaan korvaavan työn ohjeistus ja jalkautetaan se koko henkilöstölle. 7. Työnantaja kannustaa henkilöstön huolehtimaan kokonaisvaltaisesti itsestään

Kehittämishankkeen resurssit	17 Kehittämisaika käynnistyy, pp.kk.vvvv päättyy, pp.kk.vvvv 1.8.2024 31.7.2026			
	18 Kevalta haettavan kehittämISRahan määrä euroina (minimi 10 000 €, maksimi 75 000 €) 24200 €			
	19 Täytä hankkeen talousarviosta alla olevaan taulukkoon pyydetyt luvut.			
		Kevan rahoitusosuus	Oma rahoitusosuus	Yhteensä
	Hankeorganisaation palkkaaman hanketyöntekijän palkat ja henkilösivukulut	0 €	0 €	0 €
	Teknologiset hankinnat	0 €	0 €	0 €
	Markkinointi- ja tuotosten levittämiskulut	1000 €	1000 €	2000 €
	Muut osto- ja konsultointipalvelut	22500 €	22500 €	45000 €
	Matka- ja majoituskulut	0 €	0 €	0 €
	Tilakulut	0 €	0 €	0 €
Tarjoilukulut	700 €	700 €	1400 €	
Muut kulut	0 €	0 €	0 €	
Yhteensä	24200 €	24200 €	48400 €	
Kokonaiskustannusten prosenttijakauma: Keva – omarahoitus %	50%	50%	100%	
20 Rahoitusehtojen hyväksyntä				
☒ Olen tutustunut Kevan Työelämän kehittämISRahan rahoitusehtoihin. Hyväksyn rahoitusehdot hanketta velvoittavana rahoitussopimuksena.				
21 Minkälaista organisaationne sisäistä asiantuntemusta tarvitsette kehittämishankkeen toteutuksessa? (Enintään 500 merkkiä)				
Henkilöstöhallinto, työsuojelu, esihenkilöt ja markkinointi. Ja koko henkilökunnan palaute.				

Kehittämishankkeen resurssit	22 Minkälaista organisaationne ulkopuolista asiantuntemusta tai palvelutuottajaa tarvitsette? Missä vaiheessa nämä valmistelut ovat? (Enintään 1000 merkkiä) - Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa (säännölliset yhteistyöpalaverit, jossa asiaa käsitellään) - Ulkopuolinen palvelun tuottaja (tarjous pyydetty ja alkupalaveri pidetty)
	23 Minkälaisia riskejä (taloudellisia, henkilöstö, yhteistyökumppani, toimintaympäristö, aikataulullisia) resursseihin liittyy? (Enintään 1000 merkkiä) Hanke on aikataulutettu kahdelle vuodelle, jotta mahdolliset aikataululliset riskit on saatu minimoitua. Hankkeessa ei koeta olevan suuria riskejä muilta osin. Palvelutuottajina käytetään jo useamman vuoden toimineita toimijoita.
	24 Jos kyse on yhteishankkeesta, lisää tähän muiden organisaatioiden nimet. (Enintään 300 merkkiä) -

Tulokset suhteessa tavoitteisiin	25 Mikä muuttuu kehittämishankkeen tuloksena: Kuvaile odotettuja tuloksia ja tuotoksia (esim. materiaalit, prosessikuvaus)? (Enintään 1000 merkkiä) Työhyvinvoinnin tukitoimintojen kasvattaminen henkilöstölle. Henkilöstölle tulee saataville ennakoivan avun palvelu, johon tulee tuki sekä työterveyshuollolta että työnantajalta. Tarkoitus on hankkeen aikana saada uusia palvelu käyttöön otettua ja markkinoitua henkilöstölle sekä saada sen vaikuttavuutta jo nähdyksi. Hankkeen päätyttyä uusia palveluja jää työnantajan tarjoamaksi palveluksi työntekijöille. Työkykyjohtamisen kulttuuriin muutos ennakoivempaan: ennakoiva johtaminen ja ennakoivat työkykyprosessit. Työn muokkaus ja uudelleenorganisointi on vahvemmin ja luonnikkaammin osana työkykyprosessia. Pitkällä tähtäimellä työkykyjohtaminen näkyy myös taloudessa; saamme pahoinvoinnin kustannuksia laskettua ja samaanaikaan hyvinvoinnin tuottavuus kasvaa.
	26 Minkälaisilla mittareilla arvioitte tavoitteiden toteutumista? (Enintään 1000 merkkiä) - Kuinka moni henkilöstöstä on käyttänyt tarjottuja palveluita - Palveluntarjoajan kautta saamme käyttäjätietoja, käyttäjien palautteita sekä vaikuttavuuslukuja - Sairaspoissaolojen kehittyminen, pvä /hlö/vuosi - F-diagnooseista johtuvien sairaspöissaolojen kehittyminen, pvä /hlö/vuosi - F-diagnooseista johtuvat sairaspöissaolot, henkilömäärä per vuosi - Esihenkilöille järjestetyt koulutukset hankkeen aikana - Henkilöstölle järjestetyt tapahtumat hankkeen aikana palveluiden markkinoinnista
Kehittämishankkeen vaikutukset	27 Kuvaile keinoja, joiden avulla varmistatte muutoksen (tulosten ja tuotosten) juurtumisen organisaatioonne. (Enintään 1000 merkkiä) Palvelujen markkinointi / kouluttaminen sekä henkilöstölle että esihenkilöille. Työterveyshuollosta ohjetaan palvelun käyttöön. Palvelu juurrutetaan samantlaiseksi palveluksi kun tällä hetkellä on esimerkikisi ilmainen kuntosali ja uimahalli työntekijöille. Hankkeen aikana kerättävä palaute ja sen huomioiminen palveluissa.

Kehittämishankkeen vaikutukset	28 Miten jaatte tietoa kehittämishankkeesta ja edesautatte tulosten ja tuotosten leviämistä muihin organisaatioihin? (Enintään 1000 merkkiä) Olemme verkostoituneet sekä henkilöstöhallinnon puolelta että työsuojelusta. Olemme aina avoimesti kertoneet toimenpiteistämme ja esimerkiksi ikäohjelmaa on käyty esittelemässä eri organisaatioissa.
Salassapidettävät tiedot	29 Keva on julkisuuslaissa tarkoitettu viranomainen ja sen toimintaan sovelletaan julkisuuslakia. Kevalle toimitettu työelämän kehittämisrahan hankesuunnitelma on lähtökohtaisesti julkinen asiakirja. Asiakirja tulee yleensä julkiseksi silloin, kun Keva on sen vastaanottanut. Julkiseen asiakirjaan voi sisältyä salassa pidettäviä osia. Tällainen asiakirja ei kuitenkaan ole kokonaan salassa pidettävä, jos tieto voidaan antaa siten, etteivät salaiset osat tule julkisiksi. Salassapitoperusteet luetellaan julkisuuslain 24§:ssä. Jos hankesuunnitelmassa on salassa pidettävää tietoa, tarkenna kohdat tähän. (kysymysnumero/asiakohta) (Enintään 1000 merkkiä) -

Julkaisu- kelpoinen hankekuvaus	30 Kirjoita tähän keva.fi-sivulla julkaistava hankekuvaus. Hankekuvauksessa tulee olla 1) Organisaation nimi 2) Hankkeen nimi, 3) Hankeaika 4) Konkreettiset tavoitteet 5) Kohderyhmä 6) Odotetut tulokset ja tuotokset 7) Odotetut vaikutukset 8) Lisätietoja antavan henkilö yhteystiedot (Enintään 2000 merkkiä) 1) Kankaanpään kaupunki 2) Voimaa ennakoon - Ennakoi voimasi -hanke ennakoivan työkyvyn johtamiseen 3) 1.1.2024-31.12.2025 4) Hankkeen tavoitteena on - luoda toimintamalli työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen sekä tunnistamiseen ennakoivasti ja matalalla kynnyksellä. - tukea työkykyjohtamista lisäämällä esihenkilöiden tietoisuutta ja osaamista - mahdollistaa, että työn uudelleenorganisoinnin ja työn muokkauksen mahdollisuudet otetaan huomioon mahdollisimman aikaisessa vaiheessa - saada sairauspoissaolot laskuun 5) Hanke on suunnattu koko henkilöstölle. Erityisenä kohderyhmänä esihenkilöt sekä työntekijät, joilla jaksamisen haasteita. 6) Sairauspoissaolot laskevat ja työhyvinvointi paranee 7) Positiivinen vaikutus henkilöstöön ja työnantajakuvaan. Välitön vaikutus henkilöihin, jotka saavat apua jaksamiseen ja työhyvinvoinnin haasteisiin toimintamallin kautta. 8) Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko, p. 044 577 2213, email. anna.vanhahonko@kankaanpaa.fi Työsuojelupäällikkö Krista Mustaniemi, p. 044 577 2640, email. krista.mustaniemi@kankaanpaa.fi Keräämme tällä lomakkeella henkilötietoja Työelämän kehittämisrahan hankesuunnitelmien käsittelyä ja myöntämistä varten. Löydät lisätietoja henkilötietojen käsittelystä Kevassa osoitteesta www.keva.fi/tietosuoja. Lähettämällä hankesuunnitelman hyväksyn annettujen tietojen keräämisen yllä mainittuun käyttöön.
--	--