Kestävää

JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Työkykyjohtamisella kestävää työelämää

Maija Träskelin ja Niina Inkinen

09/05/2023

TYÖKYKY
Terveys
Osaaminen
Motivaatio ja työn merkityksellisyys
Elämäntilanne
Työyhteisö
Työ- ja toimintaympäristön muutos ja monimuotoisuus
Digitalisaatio ja monimuotoistuva työ
Julkisten palvelujen asiakastarpeet ja -odotukset
Työvoiman saatavuus ja epävarmuus työmarkkinoilla
JOHTAMINEN
Lainsäädäntö, sosiaaliturva ja työehtosopimukset
Talouden ja tehokkuuden vaatimukset

Valtion työyhteisöissä vallitsee luottamus ja hyvä ilmapiiri

Voi luottaa ihmisiin työyhteisössään

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
2022	82 %	75 %	84 %	77 %
2020	78 %	-	84 %	78 %
2018	78 %	-	81 %	75 %

Pitää työyhteisönsä ilmapiiriä hyvänä

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
2022	75 %	71 %	77 %	63 %
2020	72 %	-	76 %	64 %
2018	71 %	-	73 %	62 %

Lähde: Pekkarinen ja Pulkkinen (2023). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023

Esihenkilöihin ollaan valtion työpaikoilla tyytyväisiä

On tyytyväinen esihenkilön johtamistapaan

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
2022	69 %	63 %	73 %	63 %
2020	66 %	-	74 %	64 %
2018	60 %	-	72 %	61 %

Kokee esihenkilön toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
2022	71 %	63 %	77 %	64 %
2020	66 %	-	79 %	69 %
2018	63 %	-	73 %	64 %

Lähde: Pekkarinen ja Pulkkinen (2023). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023

Työhyvinvoinnin kehittyminen

- Työhyvinvointi on kehittynyt epätasaisesti ja toimialojen välillä on eroa
- Työkuormitus on kasvanut, esimerkiksi aiempaa harvempi kokee henkisen työkykynsä hyväksi
- Huomioitavaa on myös se, monilla toimialoilla henkilöstö on työskennellyt ns. etulinjassa koko pandemian ajan

Lähde: Pekkarinen ja Pulkkinen (2023). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023

Henkisen työkykynsä kokee hyväksi

	Kunta	Hyvinvointialue	Valtio	Kirkko
2022	74 %	75 %	77 %	80 %
2020	77 %	-	82 %	81 %
2018	81 %	-	82 %	79 %

Lähde: Pekkarinen ja Pulkkinen (2023). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023

Aiempaa useampi kokee työnsä henkisesti raskaaksi

Kokee työnsä henkisesti raskaaksi

Valtio

2022	54 %
2020	45 %
2018	46 %

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi

Valtio

2022	14 %
2020	11 %
2018	14 %

Lähde: Pekkarinen ja Pulkkinen (2023). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023

Kestävää työelämää -hankkeesta ratkaisuja työkyvyttömyysriskien vähentämiseen

- Kestävää työelämää on Kevan luotsaama hanke, jonka tavoite on vahvistaa julkisen alan henkilöstön työkykyä sekä vähentää työkyvyttömyyttä ja sen aiheuttamia kustannuksia.
- Vuosina 2022–2024 toteutettavan hankkeen tuotokset jaetaan koko julkisen alan käyttöön.
- Hanke saa valtionavustusta, joka liittyy EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä rahoitettavaan Suomen kestävän kasvun ohjelmaan.

Hankkeen tavoitteet ja kohderyhmät

Kestävää työelämää
JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

Euroopan unionin rahoittama – NextGenerationEU

Kestävää työelämää -hankkeen tavoitteet

1

Mahdollistaa julkisen alan työnantajien palautumista ja selviytymistä koronapandemiasta ja työkyvyttömyysriskien kasvusta

2

Edistää henkilöstövoimavaroja ja -riskejä optimaalisesti huomioivan strategisen työkykyjohtamisen kehittämistä ja vahvistaa tiedolla johtamisen perustaa julkisella alalla

Kuvalähde: Rajavartiolaitos

Kestävää työelämää hankkeen keskiössä olevat toimialat

Opetusala

varhaiskasvatus, perusopetus ja toisen asteen koulutus

Evankelis-luterilainen kirkko

Sosiaali- ja terveysala

Valtion turvallisuusala

Millaisia ratkaisuja osaprojektit tuottavat kestävän työelämän tueksi?

Kestävää työelämää

JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

Euroopan unionin rahoittama – NextGenerationEU

Kuvalähde: Väylävirasto

Kestävää työelämää

JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

Tukea ennakoivaan ja vaikuttavaan työkyky-johtamiseen

1. Digitaaliset työvälineet työ-kyvyttömyysriskin ennakointiin
2. Työnantajan toiminnanohjauspalvelu
3. Työkykyjohtamisen osaamisen kehittäminen
4. Työterveysyhteistyön kehittäminen
5. Työurasuunnittelun keinoja
6. Työntekijän digitaalinen palvelu
7. Työelämäyhteyttä tukeva työkokeilu
8. Tutkimukset hankkeessa
9. Työkykyjohtamisen kehittämisverkostot hankkeessa

Kestävää työelämää

JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

Osaprojektin esittely:

Työkykyjohtamisen osaamisen kehittäminen

Euroopan unionin rahoittama – NextGenerationEU

Työkykyjohtamisen osaamisen kehittäminen

Kestävää työelämää
JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

Rakennamme kaikkien Kevan asiakkaiden käyttöön koulutus- ja työpajakonsepteja, jotka hyödyntävät digitaalista oppimista ja yhteisöllistä kehittämistä.

Esihenkilöiden ja työyhteisöjen osaaminen työkykyjohtamisessa vahvistuu, mikä auttaa ennaltaehkäisemään työkyvyttömyysriskejä.

Yksilöä suurempaa työkykyjohtamista

Työkykyjohtamisen osaamisen kehittäminen

Kestävää työelämää
JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

Projektissa 10 eri asiakasorganisaatioiden kanssa tehtävää kehittämisprosessia

Julkisen alan eri toimijat laajasti edustettuina projektissa: mukana hyvinvointialueita, kuntia, kirkon työnantajia ja valtion organisaatioita

Yksilöä suurempaa työkykyjohtamista

Työkykyjohtamisen osaamista kehitetään kolmella tavalla:

Kestävää työelämää
JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

1

Työkykyosaamisen perusta kuntoon

Esihenkilöiden työkyky-osaamisen vahvistaminen laajalla kohderyhmällä.

2

Työkykyosaamisen syventäminen

Esihenkilöiden työkykyosaamisen syventäminen valituissa teemoissa ja rajatun ryhmän kanssa.

3

Työyhteisön työkykyosaamisen kehittäminen

Kehitetään työyhteisön työkykyosaamista yhdessä työntekijöiden ja esihenkilöiden kanssa.

Poliisiorganisaatioiden projektisuunnitelma

Tavoite: Työkykyjohtamisen vaikuttava oppimispolku esihenkilöille

3/2023 | **4/2023** | **5/2023** | **6/2023** | **Syksy 2023**

Oppimistavoitteet

Vaikutusten arviointi

Oppisisällöt ja oppimisen tavat

Osallistava suunnittelu

Pilottikoulutusten toteutus. Vetäjien sparraaminen koulutusten välissä.

Arviointi ja kehittäminen kokemusten perusteella

Oppimistavoitteet eli mitä esihenkilöiden tulisi osata

1. Mitä on työkyky ja työkykyjohtaminen?
2. Esihenkilön ja yhteistyötahojen roolit ja vastuut työkykyjohtamisessa
3. Tuntee oman organisaation työkykyjohtamisen ohjeistukset ja osaa toimia niiden mukaisesti
4. Tuntee työkyvyn tuen keinot ja osaa käyttää niitä
5. Tunnistaa ja seuraa varhaisia signaaleja ja osaa toimia ennakoivasti niiden pohjalta
6. Puheeksi ottamisen taito
7. Työyhteisön osallistaminen työkyvystä keskustelemiseen

Miten osaamista lisätään?

Kestävää työelämää
JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

- Tavat, joilla osaamista lisätään:
  - Koulutukset, työpajat
  - Ennakko- ja välitehtävät
  - Kokeilut ja niistä oppiminen
  - Mentorointi, vertaisryhmät
  - Case-työskentely
  - Esimerkit ja käytännönläheisyys

- Sisällöt:
  - Kevan Oppimisympäristö
  - Työkykypolkuja-oppimispeli
  - Kevan muut sisällöt
  - Organisaatioiden omat mallit, ohjeet, toimintatavat

Euroopan unionin rahoittama – NextGenerationEU

Miten vaikutuksia arvioidaan?

Kestävää työelämää
JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

- Lyhyempi aikaväli
  - Esihenkilöiden itsearvio ennen ja jälkeen koulutusten
  - Palautekysely toteutuksen jälkeen
  - Henkilöstöhallinnon arvio: Kevan työkykyjohtamisen ja työterveysyhteistyön tutkimuskysely

- Pidempi aikaväli
  - Organisaation työkykydata:
    - työhyvinvointi- tai työkykykeskusteluiden määrät
    - työterveysneuvotteluiden määrät
    - mukautetun työn käyttö
    - Sairauspoissaolot
    - henkilöstötutkimukset

Euroopan unionin rahoittama – NextGenerationEU

Poliisiorganisaatioiden projektisuunnitelma

Tavoite: Työkykyjohtamisen vaikuttava oppimispolku esihenkilöille

3/2023 | **4/2023** | **5/2023** | **6/2023** | **Syksy 2023**

Oppimistavoitteet

Vaikutusten arviointi

Oppisisällöt ja oppimisen tavat

Osallistava suunnittelu

Pilottikoulutusten toteutus. Vetäjien sparraaminen koulutusten välissä.

Arviointi ja kehittäminen kokemusten perusteella

Kestävää työelämää

JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

Lisätietoa Kestävää työelämää hankkeesta:

www.keva.fi/kestavaatyoelamaa

Tutkittua tietoa työhyvinvoinnista julkisen alan työpaikoilla:

www.keva.fi/tutkimukset

#KestavaaTyoelamaa
#KevaTutkii

Euroopan unionin rahoittama – NextGenerationEU

Kestävää työelämää

JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE

Kiitos!

maija.traskelin@keva.fi
niina.Inkinen@keva.fi

Euroopan unionin rahoittama – NextGenerationEU