



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 Vantaan ja Keravan hyvinvointialue		
	2 Toimialue tai aliorganisaatio, mikäli hanketta ei toteuteta koko organisaatiossa Vammaisten ja vanhusten palvelujen toimiala		
	3 Hakijaorganisaation eläkejärjestelynumero		4 Hakijaorganisaation Y-tunnus 3221356-1
	5 Hankkeen nimi Yhteinen näkymä työkykyyn – ennakoivaa tukea tiedolla		
	6 Hankkeen vastuuhenkilön yhteystiedot Nimi Armi Hyry		Tehtävänimike Hoiva-asumisen palvelujen palvelualuejohtaja
	Matkapuhelin +358503121773	Sähköposti armi.hyry@vakehyva.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 Silja Gröndahl		Tehtävänimike Erityisasiantuntija
	Matkapuhelin 040-5346962	Sähköposti silja.grondahl@vakehyva.fi	
	Organisaatio Vantaan ja Keravan hyvinvointialue		

Lähtötilanteen kuvaus	8 Mihin organisaationne työkykyhaasteisiin tai -tavoitteisiin pyritte vaikuttamaan kehittämishankkeella, ja miten haasteet ovat ilmenneet? (Enintään 2 000 merkkiä) Kehitettävä toimintamalli koskee koko toimialan henkilöstöä. Sen avulla työkykyriskejä tunnistetaan ennakoivasti ja tukea kohdennetaan yksiköihin ja henkilöstöryhmiin, joissa tarve ja saavutettava hyöty ovat suurimmat. Elokuun 2026 lopussa toimialan lähtövaihtuvuus oli 8,25 %, terveysperusteisia poissaoloja oli 19,29 päivää henkilötyövuotta kohden ja yli 90 päivän poissaoloista aiheutuneet suuren työeläkeriskin kustannukset olivat noin 1,63 miljoonaa euroa. Työkykyhaasteiden piirissä olevan henkilöstön osuutta ei voida vielä luotettavasti määrittää. Arvio tarkennetaan hankkeen alussa yhdistämällä määrällinen ja laadullinen tieto. Riskien ja vaarojen arviointijärjestelmän tiedot kuvaavat fyysisiä, psykososiaalisia ja toiminnallisia kuormitustekijöitä. Analyysin avulla voidaan tunnistaa paikallisten havaintojen lisäksi laajempia työkykyriskejä ja suunnitella niiden hallintakeinoja. Nykytilaa arvioidaan sairauspoissaolo- ja työkykytiedoilla, henkilöstön vaihtuvuudella, työterveyshuollon organisaatiotasoisilla raporteilla sekä henkilöstö- ja Pulssi-kyselyillä. Lisäksi hyödynnetään palvelujen laatumittareita, varhaisen tuen keskustelujen määriä, osatyökykyä koskevia tietoja sekä työyhteisöiltä ja esihenkilöiltä saatavaa laadullista tietoa. Työssä hyödynnetään Vaikuttava ja uudistuva kotihoito – Jatkuvan kehittämisen malli 2024–2026 -hankkeen tuloksia. Hankkeessa kehitettiin työn mielekkyyttä, osaamista, työprosesseja ja henkilöstön osallistumista. Kokemukset korostivat osallistavan johtamisen sekä esihenkilöiden käytännön työkalujen merkitystä kehittämisen ja työhyvinvoinnin tukena.
	9 Miten suurta osaa henkilöstöstä edellä mainitut haasteet koskevat? noin 27 %
	10 Kuvaa työkykyhaasteen tai -tavoitteen nykytilanne, ja kerro, minkälaisia lähteitä (esim. kyselyt, raportit, tilastot) olette käyttäneet työkykyhaasteiden tunnistamisessa. (Enintään 2 000 merkkiä) Vammaisten ja vanhusten palveluissa työkykytietoa kerätään useista lähteistä, mutta sitä ei hyödynnetä riittävän systemaattisesti. Tietoja tarkastellaan erillään, joten esihenkilöille ja johdolle ei muodostu yhtenäistä, ajantasaista kuvaa työkykyriskeistä. Keskeinen haaste on yhdistää varhaiset merkit ja muuttaa ne oikea-aikaisiksi toimenpiteiksi. Kehitettävä toimintamalli koskee koko toimialan henkilöstöä. Sen avulla työkykyriskejä tunnistetaan ennakoivasti ja tukea kohdennetaan yksiköihin ja henkilöstöryhmiin, joissa tarve ja saavutettava hyöty ovat suurimmat. Elokuun 2026 lopussa toimialan lähtövaihtuvuus oli 8,25 %, terveysperusteisia poissaoloja oli 19,29 päivää henkilötyövuotta kohden ja yli 90 päivän poissaoloista aiheutuneet suuren työeläkeriskin kustannukset olivat noin 1,63 miljoonaa euroa. Työkykyhaasteiden piirissä olevan henkilöstön osuutta ei voida vielä luotettavasti määrittää. Arvio tarkennetaan hankkeen alussa yhdistämällä määrällinen ja laadullinen tieto. Riskien ja vaarojen arviointijärjestelmän tiedot kuvaavat fyysisiä, psykososiaalisia ja toiminnallisia kuormitustekijöitä. Analyysin avulla voidaan tunnistaa paikallisten havaintojen lisäksi laajempia työkykyriskejä ja suunnitella niiden hallintakeinoja. Nykytilaa arvioidaan sairauspoissaolo- ja työkykytiedoilla, henkilöstön vaihtuvuudella, työterveyshuollon organisaatiotasoisilla raporteilla sekä henkilöstö- ja Pulssi-kyselyillä. Lisäksi hyödynnetään palvelujen laatumittareita, varhaisen tuen keskustelujen määriä, osatyökykyä koskevia tietoja sekä työyhteisöiltä ja esihenkilöiltä saatavaa laadullista tietoa. Työssä hyödynnetään Vaikuttava ja uudistuva kotihoito – Jatkuvan kehittämisen malli 2024–2026 -hankkeen tuloksia. Hankkeessa kehitettiin työn mielekkyyttä, osaamista, työprosesseja ja henkilöstön osallistumista. Kokemukset korostivat osallistavan johtamisen sekä esihenkilöiden käytännön työkalujen merkitystä kehittämisen ja työhyvinvoinnin tukena.

Lähtötilanteen kuvaus	11 Millaisia toimenpiteitä olette tehneet näiden haasteiden ratkaisemiseksi tähän mennessä? (Enintään 1 000 merkkiä) Työkykyhaasteisiin on vastattu kehittämällä työkykyjohtamisen käytäntöjä, varhaisen tuen toimintaa, työn muokkausta ja korvaavan työn mahdollisuuksia. Lisäksi toimialalla on kehitetty Arjen apu -mallia, joka tukee osatyökykyisten ja niiden työntekijöiden työssä jatkamista, jotka eivät terveydellisistä tai muista syistä pysty työskentelemään nykyisessä tehtävässään. Malli mahdollistaa työkyvyn mukaiset tehtävät esimerkiksi pitkän sairauspoissaolon jälkeen tai työuran loppuvaiheessa. Samalla asiakkaat työsuojelun, talouden ja tiedolla johtamisen asiantuntijoiden kanssa sekä raportoi vastuuhenkilölle ja ohjausryhmälle. 12 Onko teillä tiedossa muiden organisaatioiden ratkaisuja vastaavissa tilanteissa? Millaisia ideoita olette saaneet niistä? (Enintään 1000 merkkiä) Tiedossamme on esimerkiksi Työterveyslaitoksen ja Kainuun soten yhteistyössä toteutettu hanke, jossa on kehitetty työhyvinvoinnin tiedolla johtamista. Hankkeen oppaassa hyödynnettäviksi tietolähteiksi nostetaan henkilöstökyselyt, sairauspoissaolot, työaika- ja työvuorotiedot sekä haitta- ja vaaratilanneilmoitukset. Myös useat muut organisaatiot ja hyvinvointialueet seuraavat työkykyindikaattoreita kansallisten suositusten mukaisesti. Tiedossamme ei kuitenkaan ole ratkaisua, jossa laadullinen ja määrällinen tieto olisi yhdistetty työkykyriskien ennakoivan tunnistamisen tueksi. Hankkeessamme hyödynnetään muualta saatuja kokemuksia ja arvioidaan uusien indikaattorien käyttöönottoa. Samalla rakennetaan omaan toimintaympäristöömme soveltuva ennakointimalli, joka kokoaa eri tietolähteet yhteen ja tukee tiedon muuttamista oikea-aikaisiksi työkykyä edistäviksi toimenpiteiksi. 13 Miten toteutatte kehittämishankkeen johtamisen ja läpiviemisen? Kuvaa roolit ja vastuut organisaation johtoryhmä mukaan lukien. Kuvaa tässä myös hanketyöntekijän rooli hankkeen kokonaisuudessa ja erityisesti suhteessa organisaation johtoon. (Enintään 1000 merkkiä) Hanke tukee hyvinvointialueen strategiaa vahvistamalla johtamisen systemaattista arviointia, lähijohtajien osaamista, varhaista tukea ja työkykyhaasteiden ratkaisemista. Hyvinvointialueen yhtenäinen malli puuttuu vielä. Malli kehitetään vammaisten ja vanhusten palveluissa yhdessä viiden pilottiyksikön kanssa, minkä jälkeen se voidaan laajentaa koko organisaatioon. Hanketta johtaa toimialan nimeämä vastuuhenkilö. Ohjausryhmä seuraa etenemistä ja arvioi tuloksia. Vammaisten ja vanhusten palvelujen johtoryhmä toimii strategisena omistajana ja päättää mallin käyttöönotosta. Hanketyöntekijä vastaa käytännön koordinoinnista, lähtötilanteen kokoamisesta, tietolähteiden yhdistämisestä, yhteiskehittämisestä, pilotoinnista, arvioinnista ja raportoinnista. Hän tekee yhteistyötä esihenkilöiden, henkilöstön, HR:n, työterveyshuollon, työsuojelun, talouden ja tiedolla johtamisen asiantuntijoiden kanssa sekä raportoi vastuuhenkilölle ja ohjausryhmälle. 14 Mitkä ovat kehittämishankkeen tavoitteet? Erottele tavoitteet toisistaan numerolla. (Enintään 1 000 merkkiä) 1. Rakennetaan koko vammaisten ja vanhusten palvelujen toimialalle yhteinen ennakoivan työkykyjohtamisen malli, jossa eri tietolähteistä saatava tieto yhdistetään selkeäksi tilannekuvaksi. 2. Luodaan toimintapolku työkykyriskien käsittelyyn: määritellään työkykyriskistä kertovat havainnot, tiedon välittyminen esihenkilölle, puheeksi ottaminen, tukitoimet ja seuranta. 3. Vahvistetaan esihenkilöiden osaamista työkykyriskien tunnistamisessa sekä kuormittaviin ja vaikeisiin tilanteisiin puuttumisessa. Samalla vähennetään esihenkilötyön kuormittavuutta. 4. Testataan ja arvioidaan mallia valituissa yksiköissä tai palvelualueella. Malli viimeistellään siten, että se voidaan myöhemmin laajentaa koko hyvinvointialueelle ja mahdollisesti muiden organisaatioiden käyttöön. 5. Tuetaan työurien pidentymistä ja osatyökykyisten työssä jatkamista sekä vähennetään sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyysriskiä.
-------------------------------------	---

Kehittämishankkeen tavoitteiden määrittely	15 Mihin kehittämishanke pääasiassa kohdistuu? Valitse vaihtoehdoista korkeintaan kolme. ☒ a) työkykyjohtamisen johtamiseen ☐ b) lähiesihenkilön toimintaan ☐ c) työkykyä kuvaavien mittareiden rakentamiseen tai kehittämiseen ☐ d) työurajohtamiseen ☒ e) työkyvyn edistämiseen tai ennakointiin ☐ f) työkuormituksen vähentämiseen ☐ g) työkykyjohtamisen osaamisen kehittämiseen ☐ h) työn sisältöihin ☐ i) työprosesseihin ☐ j) työyhteisön tai yhteistyön toimivuuteen ☒ k) johonkin muuhun
Kehittämishankkeen toimenpiteet	16 Kerro minkälaisilla toimenpiteillä saavutatte kohdassa 14 nimeämäne tavoitteet? Kuvaa toimenpiteitä, joiden kustannuksia on kirjattu hankesuunnitelman talousarvioon, kohta 18. Hanketyöntekijän osalta kerro kustannussuunnitelman perusteet: 1. konkreettiset työtehtävät, 2. työtehtävän kesto (kk), 3. työaika ja työajan seurannan toteutustapa, 4. hanketyöntekijän rekrytointi organisaation uutena henkilönä vai organisaation sisältä. Organisaation sisältä hanketyöntekijää rekrytoitaessa kerro myös, millä tavoin hanketyöhön keskittymisen edellytykset varmistetaan työsuunnitelmassa kuvatulla tavalla. (ko. henkilön töiden sijaisjärjestelyt jne.) (Enintään 3000 merkkiä) Hankkeen alussa analysoidaan lähtötilanne ja sovitaan seurattavat mittarit. Eri tietolähteistä muodostetaan yhteinen tilannekuva, jonka avulla työkykyriskit voidaan tunnistaa aiemmin ja tieto muuttaa käytännön toimenpiteiksi. Samalla vahvistetaan esihenkilöiden tiedolla johtamista ja työkyvyn tukemista. Ensimmäisessä vaiheessa kootaan lähtötilanne. Sairauspoissaolo-, työkyky-, vaihtuvuus-, Pulssi-kysely- sekä riskien ja vaarojen arviointitiedoista tunnistetaan tietojen välisiä yhteyksiä ja sovitaan seurattavat mittarit. Tämän jälkeen kehitetään indikaattorit ja ennustemalli. Eri tietolähteisiin perustuvilla indikaattoreilla määritellään tavoitetasot. Laadullista ja määrällistä tietoa yhdistämällä luodaan ennakoiva malli työkykyriskien tunnistamiseen. Ennustemallin rinnalle rakennetaan toimintamalli esihenkilöille. Selkeä toimintapolku kuvaa työkykyriskistä kertovat havainnot, tiedon käsittelyn, puheeksi ottamisen, tukitoimet, vastuut ja seurannan. Mallissa huomioidaan työn muokkaaminen ja osatyökykyisten työssä jatkaminen. Toimintamallia kehitetään yhdessä henkilöstön ja keskeisten asiantuntijoiden kanssa. Työpajoihin osallistuvat esihenkilöt, henkilöstö, HR, työterveyshuolto, työsuojelu ja tiedolla johtamisen asiantuntijat. Ulkopuolista asiantuntijapalvelua hankitaan esihenkilöiden kouluttamiseen ja valmentamiseen. Koulutuksissa vahvistetaan valmiuksia hyödyntää työkykytietoa, tunnistaa työkykyriskejä ennakoivasti sekä ottaa havainnot puheeksi oikea-aikaisesti. Lopuksi toimintamalli pilotoidaan ja arvioidaan. Mallia testataan valituissa toimialan yksiköissä. Pilotissa seurataan mallin toimivuutta, esihenkilöiden kokemuksia, tunnistettuja työkykyriskejä, varhaisen tuen keskusteluja, sairauspoissaoloja ja työkykyprosentteja. Tulosten perusteella malli viimeistellään ja laaditaan suunnitelma sen laajentamisesta. Talousarvio sisältää hanketyöntekijän palkka- ja henkilösivukulut sekä työpajojen, valmennusten, materiaalien, viestinnän ja tulosten levittämisen kustannuksia. Hanketyöntekijä vastaa tiedon kokoamisesta ja analysoinnista, toimintamallin yhteiskehittämisestä, työpajojen ja valmennusten valmistelusta, pilotoinnin koordinoinnista, mittareiden seurannasta, raportoinnista ja materiaalien tuottamisesta. Hän työskentelee hankkeessa 24 kuukautta 50 prosentin työajalla. Työaika kirjataan erikseen ja kohdennetaan hankkeelle. Tehtävä täytetään sisäisellä rekrytoinnilla. Hanketyöhön keskittyminen varmistetaan järjestämällä nykyisiin tehtäviin sijainen tai jakamalla tehtävät uudelleen.

Kehittämishankeaika ja resurssit	17 Kehittämisaika. Hanke tulee käynnistää kolmen kuukauden (3 kk) kuluessa rahoituspäätöksen saamisesta. Hanke voi kestää korkeintaan 24 kk. käynnistyy, pp.kk.vvvv päättyy, pp.kk.vvvv 1.1.2027 31.12.2028			
	18 Kevalta haettavan kehittämISRahan määrä euroina ja hankkeen talousarvio. Täytä hankkeen talousarvio ja osuudet taulukkoon. Kevan rahoitusosuuden (kehittämISRaha) tulee täyttää seuraavat ehdot: a) Kevan rahoitusosuus on enintään 50 % hankkeen kokonaiskustannuksista b) Kevan rahoitusosuus on vähintään 10 000 € ja enintään 75 000 € c) Ilmoita luvut ilman arvonlisäveroa (Alv 0 %).			
	Hankeorganisaation palkkaaman hanketyöntekijän palkat ja henkilösivukulut	Kevan rahoitusosuus 50000 €	Oma rahoitusosuus 50000 €	Yhteensä 100000 €
	Markkinointi- ja tuotosten levittämiskulut	10000 €	10000 €	20000 €
	Osto- ja konsultointipalvelut	14300 €	14300 €	28600 €
	Matka- ja majoituskulut	0 €	0 €	0 €
	Tilakulut	500 €	500 €	1000 €
	Tarjoilukulut	200 €	200 €	400 €
	Yhteensä	75000 €	75000 €	150000 €
	Kokonaiskustannusten prosenttijakauma (%): (Kevan rahoitusosuuden maksimi 50 %)	50%	50%	100%
19 Rahoitusehtojen hyväksyntä				
☒ Olen tutustunut Kevan Työelämän kehittämISRahan rahoitusehtoihin. Hyväksyn rahoitusehdot hanketta velvoittavana rahoitussopimuksena. Kehittämishankkeen ja sen talouden toteutuksessa sitoudumme Kevan työelämän kehittämISRahan rahoitusehtoihin (73/2026) hanketta velvoittavana sopimuksena. KehittämISRahan saajan on pidettävä osana virallista kirjanpitoaan hanketta koskevaa erillistä kirjanpitoa hankkeen rahoituksesta ja kustannuksista.				
20 Minkälaista organisaationne sisäistä asiantuntemusta tarvitsette kehittämishankkeen toteutuksessa? (Enintään 500 merkkiä) Tarvitsemme tiedolla johtamisen partnereita kokoamaan sairauspoissaolo-, työkyky-, vaihtuvuus-, Pulssi- ja muut riskitiedot yhteiseksi tilannekuvaksi. HR, työterveyshuolto ja työsuojelu osallistuvat työkykyriskien arviointiin sekä tukitoimien ja toimintapolun laatimiseen. Esihenkilöt ja henkilöstö osallistuvat mallin kehittämiseen ja testaavat sitä käytännössä.				

Kehittämis- hankeaika ja resurssit	21 Minkälaista organisaationne ulkopuolista asiantuntemusta ja palvelutuottajaa tarvitsette? Minkälaisessa vaiheessa nämä valmistelut ovat? Kuvaa tässä ulkopuolelta rekrytoitavan hanketyöntekijän keskeiset osaamisvaatimukset. (Enintään 1000 merkkiä) Hanketyöntekijä rekrytoidaan sisäisesti. Hankkeen kehittämistyö toteutetaan pääosin organisaation omana työnä, sillä vammaisten ja vanhusten palveluissa sekä HR:ssä, työterveyshuollossa ja tiedolla johtamisessa on vahvaa työkykyjohtamisen ja kehittämistyön osaamista. Hanketyöntekijä kokoaa tämän asiantuntemuksen yhteiseksi toimintamalliksi ja koordinoi pilotointia. Häneltä edellytetään kokemusta työkykyjohtamisesta, henkilöstön kehittämisestä tai työhyvinvoinnista, ymmärrystä tiedolla johtamisesta sekä kykyä yhdistää eri lähteistä saatavaa tietoa käytännön toimintamalliksi. Lisäksi tarvitaan projektinhallinta-, yhteiskehittämis-, koulutus- ja viestintäosaamista sekä valmiutta työskennellä johdon, esihenkilöiden, henkilöstön, HR:n ja työterveyshuollon kanssa. Hyvinvointialueen tai muun suuren sote-organisaation tuntemus katsotaan eduksi. 22 Minkälaisia riskejä (taloudellisia, henkilöstö, yhteistyökumppani, toimintaympäristö, aikataulullisia) resursseihin liittyy? (Enintään 1000 merkkiä) Taloudellisia riskejä ovat kustannusten arvioitua suurempi toteutuminen tai rahoituksen riittämättömyys, jolloin toimenpiteitä joudutaan priorisoimaan. Henkilöstöriskejä ovat hanketyöntekijän rekrytoinnin viivästyminen, avainhenkilöiden vaihtuminen sekä esihenkilöiden ja henkilöstön työtilanteesta johtuva vähäinen osallistuminen. Toimintaympäristön muutokset, kuten organisaatiouudistukset tai henkilöstötilanteen heikkeneminen voivat siirtää huomiota hankkeesta. Aikatauluriskinä on tiedon kokoamisen, yhteiskehittämisen tai pilotoinnin viivästyminen. Riskejä hallitaan selkeällä vastuunjaolla, säännöllisellä seurannalla, johdon tuella, realistisella aikataululla ja toimenpiteiden tarvittavalla rajauksella. 23 Jos kyse on yhteishankkeesta, lisää tähän muiden organisaatioiden nimet. (Enintään 300 merkkiä)
---	--

Tulokset suhteessa tavoitteisiin	24 Mikä muuttuu kehittämishankkeen tuloksena: Kuvaile odotettuja tuloksia ja tuotoksia (esim. materiaalit, prosessikuvaus)? (Enintään 1000 merkkiä) Hankkeen tuloksena vammaisten ja vanhusten palveluihin syntyy tiedolla johtamiseen perustuva ennakoivan työkykyjohtamisen toimintamalli. Se yhdistää sairauspoissaolo-, työkyky-, vaihtuvuus-, Pulssi- sekä riski- ja vaaratiedot ajantasaiseksi tilannekuvaksi. Mallin avulla työkykyriskit tunnistetaan nykyistä aiemmin ja tieto johtaa sovittuihin toimenpiteisiin. Tuotoksina syntyvät monikanavaisen tiedon kokoamisen malli, työkykyriskien käsittelyn prosessikuvaus, esihenkilön toimintapolku, yhteiset mittarit sekä ohjeet puheeksi ottamiseen, tukitoimiin ja seurantaan. Esihenkilöille tuotetaan käytännön materiaalia ja valmennusta. Pilotoinnin perusteella laaditaan arviointi ja suunnitelma mallin laajentamisesta koko hyvinvointialueelle.
	25 Minkälaisilla mittareilla arvioitte tavoitteiden toteutumista? (Enintään 1000 merkkiä) Tavoitteiden toteutumista arvioidaan lähtötilanteeseen verrattavilla määrällisillä ja laadullisilla mittareilla. Systemaattisen toimintamallin käyttöönottoa seurataan arvioimalla, kuinka kattavasti eri tietolähteet on yhdistetty yhteiseksi tilannekuvaksi ja kuinka säännöllisesti tietoa käsitellään sovitun toimintapolun mukaisesti. Keskeisiä mittareita ovat tunnistettujen työkykyriskien ja käynnistettyjen tukitoimien määrä, varhaisen tuen keskustelujen määrä, sairauspoissaolojen ja työkykyprosenttien kehitys sekä osatyökykyisille järjestettyjen työkyvyn mukaisten tehtävien määrä. Lisäksi seurataan toimintamallin käyttöä, sovitujen toimenpiteiden toteutumista sekä esihenkilöiden kokemusta mallin hyödyllisyydestä ja vaikutuksesta työn kuormittavuuteen.
Kehittämishankkeen vaikutukset	26 Kuvaile keinoja, joiden avulla varmistatte muutoksen (tulosten ja tuotosten) juurtumisen organisaatioonne. (Enintään 1000 merkkiä) Juurtuminen varmistetaan kehittämällä toimintamalli yhdessä johdon, esihenkilöiden, henkilöstön, HR:n, työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa sekä testaamalla sitä käytännössä. Pilotin kokemusten perusteella mallia muokataan toimivaksi osaksi arjen johtamista. Vammaisten ja vanhusten palvelujen johtoryhmä seuraa hanketta, käsittelee tulokset ja päättää mallin käyttöönotosta ja laajentamisesta. Toimintamallille nimetään omistaja ja vastuutahot. Monikanavaisen työkykytiedon systemaattinen tarkastelu liitetään osaksi säännöllistä johtamis- ja seurantakäytäntöä. Prosessikuvaus, esihenkilön toimintapolku, mittarit ja tukimateriaalit tallennetaan organisaation yhteisiin järjestelmiin. Esihenkilöiden osaamista vahvistetaan valmennuksella ja käytännön tuella. Hankkeen päättyessä laaditaan toimeenpano- ja seurantasuunnitelma, jolla varmistetaan mallin jatkuva käyttö ja kehittäminen.

Kehittämishankkeen vaikutukset	27 Miten jaatte tietoa kehittämishankkeesta ja edesautatte tulosten ja tuotosten leviämistä muihin organisaatioihin? (Enintään 1000 merkkiä) Hankkeen etenemisestä viestitään säännöllisesti henkilöstölle, esihenkilöille, johtoryhmälle ja yhteistyötahoille organisaation sisäisissä viestintäkanavissa, kokouksissa ja verkostoissa. Pilotin kokemuksia ja välituloksia esitellään myös hankkeen aikana, jotta toimintamallia voidaan kehittää saadun palautteen perusteella. Hankkeessa syntyvät monikanavaisen tiedon kokoamisen malli, prosessikuvaus, esihenkilön toimintapolku, mittarit ja tukimateriaalit kootaan selkeäksi ja hyödynnettäväksi kokonaisuudeksi. Tuloksia jaetaan Kevan tilaisuuksissa ja verkostoissa sekä hyvinvointialueiden työkykyjohtamisen ja tiedolla johtamisen verkostoissa. Materiaalit laaditaan mahdollisuuksien mukaan sellaiseen muotoon, että muut organisaatiot voivat soveltaa niitä omassa toiminnassaan. Hankkeen päättyessä julkaistaan tiivis kuvaus mallista, sen käytännön toteutuksesta, tuloksista ja käyttöönoton edellytyksistä.
Salassapidettävät tiedot	28 Keva on julkisuuslaissa tarkoitettu viranomainen ja sen toimintaan sovelletaan julkisuuslakia. Kevälle 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	29 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 henkilön yhteystiedot (Enintään 2000 merkkiä) 1) Organisaation nimi: Vantaan ja Keravan hyvinvointialue, vammaisten ja vanhusten palvelujen toimiala. 2) Hankkeen nimi: Yhteinen näkymä työkykyyn – ennakoidaan tukea tiedolla 3) Hankeaika: 24 kuukautta; tarkka aloitus- ja päättymisaika vahvistetaan rahoituspäätöksen jälkeen. 4) Konkreettiset tavoitteet: Hankkeessa rakennetaan yhteinen ennakoidun työkykyjohtamisen malli, jossa sairauspoissaolo-, työkyky-, vaihtuvuus-, henkilöstökysely- sekä riski- ja vaaratiedot yhdistetään säännölliseksi tilannekuvaksi. Työkykyriskien käsittelyyn luodaan esihenkilöille toimintapolku, vahvistetaan heidän osaamistaan ja kehitetään oikea-aikaisia tukitoimia. Malli pilotoidaan ja arvioidaan valituissa yksiköissä. 5) Kohderyhmä: Vammaisten ja vanhusten palvelujen henkilöstö, erityisesti esihenkilöt sekä osatyökykyiset, ikääntyvät ja työkyvyn heikkenemisen riskissä olevat työntekijät. 6) Odotetut tulokset ja tuotokset: Tuotoksina syntyvät työkykyriskien ennakoinnin ja monikanavaisen tiedon kokoamisen malli, yhteiset indikaattorit, työkykyriskien käsittelyn prosessikuvaus, esihenkilön toimintapolku, ohjeet puheeksi ottamiseen, työn muokkaukseen, tukitoimiin ja seurantaan sekä valmennus- ja tukimateriaalit. Pilotoinnista laaditaan arviointi ja mallin laajentamissuunnitelma. 7) Odotetut vaikutukset: Työkykyriskit tunnistetaan nykyistä aikaisemmin, tieto johtaa yhdenmukaisiin toimenpiteisiin ja esihenkilöiden toimintavarmuus vahvistuu. Hanke tukee osatyökykyisten työssä jatkamista, työurien pidentymistä, henkilöstön hyvinvointia ja pysyvyyttä sekä pitkien sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyysriskin vähentämistä. Malli voidaan myöhemmin laajentaa koko hyvinvointialueelle. 8) Lisätietoja: Armi Hyry, hoiva-asumisen palvelujen palvelualuejohtaja, puh. +358 50 312 1773, armi.hyry@vakehyva.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.
---	---