



Kevan rahoitusehtojen (262/2022) mukaisesti kehittämisrahan saajan on toimitettava hankkeen päättyessä loppuraportti. Loppuraportti tulee palauttaa kahden (2) kuukauden kuluessa hankkeen päättymisestä. Hyväksymme vain Kevan työnantajan verkkopalvelun kautta toimitetun raportin sekä liitteet.

Tallenna lomake työasemallesi ja nimeä se seuraavasti:

Työelämän kehittämisrahan_loppuraportti_hankeorganisaatio_rahoituksen myöntövuosi. Liitteiden osalta nimeäminen siten, että hankeorganisaatio, myöntövuosi ja sisältö ilmenevät asiakirjasta.

Kevalla on oikeus periä rahoitus takaisin kokonaan tai osittain, jos Kevan rahoitusehtoja ei ole noudatettu.

Perustiedot	1 Hankeorganisaatio Suomussalmen kunta, hallintopalvelut	
	2 Hankeorganisaation eläkejärjestelynumero 20-00013758	3 Hankeorganisaation Y-tunnus 0189925-7
	4 Elinkaarinumero (Keva täyttää)	
	5 Hankkeen nimi Omalla uralla - työurajohtamisella kohti uudistuvaa henkilöstöpolitiikkaa	
	6 Hankkeesta vastaavan henkilön yhteystiedot	
	Nimi Anniina Niemelä	Tehtävänimike Hallintojohtaja
	Matkapuhelin 0406884499	Sähköposti anniina.niemela@suomussalmi.fi
	7 Jos kysessä on ollut yhteishanke, lisää tähän muiden yhteishankkeessa olleiden organisaatioiden nimet. (Enintään 1000 merkkiä)	
8 Hankerahoituksen myöntövuosi Rahoitus myönnetty vvvv 2023		

**Hankkeen
tavoitteet ja
toimenpiteet**

9 Mitkä ovat kehittämishankkeen tavoitteet? Erottele tavoitteet toisistaan numerolla. (Enintään 1000 merkkiä)

1. Kunnan esihenkilöiden ja henkilöstön työura- ja työkykytietoisuuden lisääminen ja yhtenäisten selkeiden käytänteiden luominen työuran ja työkyvyn eri vaiheisiin - työurajohtamisen käsikirjan tekeminen.
2. Kunnan henkilöstöpolitiikan uudistaminen nyky maailman ja henkilöstön tarpeita vastaaviksi ja erilaisia työuria sekä hyvinvointia tukeviksi.
3. Hankkeen hyödyntäminen strategisessa henkilöstötyössä. Henkilöstöasioiden huomioiminen entistä kattavammin ja konkreettisemmin vuonna 2025 päivitettävässä kuntastrategiassa hankkeen tuloksiin pohjautuen.
4. Kunnan henkilöstöhallinnon roolin vahvistaminen ja selkeyttäminen sekä henkilöstön että esihenkilöiden tukena.

10 Ovatko tavoitteet muuttuneet hankkeen aikana:



Kyllä



Ei

11 Jos vastasit edelliseen "kyllä", kuvaa, miten ja miksi tavoitteet ovat muuttuneet? (Enintään 1000 merkkiä)

12 Mitä olette tehneet saavuttaaksenne tavoitteet? Kirjaa tässä keskeiset toimenpiteet. (Enintään 2000 merkkiä)

Aluksi toteutettiin Kevan työhyvinvointikysely, hankeinfo ja työurakysely, jotka toimivat sekä hanketietoisuuden lisäämisenä että alkukartoituksina ja pohjana hankkeen toimenpiteille. Henkilöstöpolitiikkaa ja esihenkilötyötä koskien järjestettiin esihenkilötyöpaja, jossa käytiin läpi henkilöstöpolitiikan kehittämistä esihenkilöiden kokemusten pohjalta. Näiden toimenpiteiden myötä saatiin hyvät aihiot henkilöstöpolitiikan muutoksille ja työurajohtamisen käsikirjan laatimiselle.

Lisäksi hanketietoisuuden lisäämiseksi jalkauduttiin työyhteisöihin, jotta työurakyselyyn saataisiin mahdollisimman paljon vastauksia. Henkilöstöpolitiikan muutoksista pidettiin työpajat sekä kunnanhallituksen että henkilöstön edustajien kanssa. Työurajohtamisen käsikirja, uusi henkilöstöpolitiikka ja päivitetty työkyvyn hallintamalli hyväksyttiin joulukuussa 25. Osana työkyvyn hallintaa lanseerattiin työurakeskustelun malli. Koulutuksia ja infoja järjestettiin sekä esihenkilöille että koko henkilöstölle.

Hankkeen aikana pidettiin sekä valmisteleva esihenkilötyöpaja että esihenkilökoulutus uusista käyntänteistä, lisäksi esihenkilöinfoissa 4 kertaa vuodessa käsiteltiin hankkeen aiheita, esihenkilöt kutsuttiin myös kuntien OU-päivään. Toisen hankevuoden aikana tehtävöpörssi ja esihenkilövalmennus sähköiselle alustalle. Mielenterveyden ensiapukoulutukset tarjottiin esihenkilöille ja henkilöstölle.

Kaikille tarjottiin mahdollisuutta matalan kynnyksen keskusteluapuun tth:n palvelujen ohella. Fyysiseen työkykyyn keskityttiin työterveyshuollon kanssa suunniteltujen ergonomiakierrosten kautta. Henkilöstön OU-päivät molempina vuosina olivat osa henkilöstön muistamista ja huomiointia.

Hanke sai paljon näkyvyyttä ja kunnanhallitus sekä johtoryhmä olivat aktiivisesti mukana. Uudessa Kuntastrategiassa työurajohtaminen ja henkilöstön hyvinvointi ovat näkökulmia moderniin, osallistavaan johtamiseen.

Hankkeessa saatiin paljon aikaa ja hyvä pohja tulevalle kuntastrategiaan pohjautuvalle kehittämiselle.

13 Kuinka moneen henkilöön kehittämistyö kohdistui organisaatiossanne? Anna arvio kymmenen hengen tarkkuudella.

320 henkilöä 100 % henkilöstöstä

<p>Hankkeen tavoitteet ja toimenpiteet</p>	<p>14 Mihin kehittämishanke pääasiassa kohdistui? Numeroi korkeintaan kolme tärkeintä kohdetta. (1., 2., 3.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> a) johtamiseen <input type="checkbox"/> b) lähiesihenkilön toimintaan <input type="checkbox"/> c) työkykyä kuvaavien mittareiden rakentamiseen tai kehittämiseen <input checked="" type="checkbox"/> 1 d) työurajohtamiseen <input checked="" type="checkbox"/> 2 e) työkyvyn edistämiseen tai ennakointiin <input type="checkbox"/> f) työkuormituksen vähentämiseen <input checked="" type="checkbox"/> 3 g) osaamisen kehittämiseen <input type="checkbox"/> h) työn sisältöihin <input type="checkbox"/> i) työprosesseihin <input type="checkbox"/> j) työyhteisön tai yhteistyön toimivuuteen <input type="checkbox"/> k) johonkin muuhun
<p>Kehittämishankkeen resurssit ja käytetty rahoituksen määrä</p>	<p>15 Hankeaika</p> <p>Hanke käynnistyi pp.kk.vvvv 01.01.2024</p> <p>Hanke päättyi pp.kk.vvvv 31.12.2025</p>

Kehittämishankkeen resurssit ja käytetty rahoituksen määrä	16 Täytä hankekirjanpidosta alla oleva tiliselvitys hankkeen kustannuksista Työelämän kehittämisorahalla ja omarahoitussuudella aiheutuneiden menojen tarkistamiseksi. Hankkeen talouden osalta tulee osoittaa, että omarahoitussuus on ollut vähintään viisikymmentä (50%) prosenttia kokonaiskustannuksista. Jos rahoitusehdot eivät täyty tai myönnettyä rahoitusta jäi käyttämättä hankkeeseen, tulee hankeorganisaation palauttaa käyttämättä jääneet rahat Kevalle. Ostopalvelukustannukset merkitään ilman ALV:tä.			
		Kevan rahoitusosuus	Oma rahoitusosuus	Yhteensä
	Hankeorganisaation palkatun hanketyöntekijän palkat ja henkilösivukulut	39031 €	39031 €	78062 €
	Teknologiset hankinnat	4000 €	5750 €	9750 €
	Markkinointi- ja tuotosten levittämiskulut	0 €	0 €	0 €
	Muut osto- ja konsultointipalvelut	6594 €	14347 €	20941 €
	Matka- ja majoituskulut	375 €	581 €	956 €
	Tilakulut	0 €	0 €	0 €
	Tarjoilukulut	0 €	2490 €	2490 €
	Muut kulut	0 €	390 €	390 €
	Yhteensä	50000 €	62589 €	112589 €
	Kokonaiskustannusten prosenttijakauma: Kevan Työelämän kehittämisoraha – omarahoitus %	44%	56%	100%
	Kevan myöntämän Työelämän kehittämisorahan määrä (€)	50000		
	Kevalle palautettava Työelämän kehittämisorahan määrä (€)	0		
<p>17 Avaa tässä suurimpien kustannuskokonaisuuksien sisältöä. Nimeä myös konsultointipalvelujen tuottajat. (Enintään 2000 merkkiä)</p> <p>Henkilöstökustannukset: hankekoordinaattori, lisäksi hankeharjoittelija (työsuhteinen) kuuden kuukauden ajan. Hankekoordinaattori koordinoi hankkeen toimintaa, valmisteli asiakirjoja, työpajoja ja muita hankkeen toimenpiteitä hallintojohtajan tukena. Hankeharjoittelija kokosi raakatietoa erityisesti esihenkilövalmennukseen, avusti tapahtumissa, asiakirjojen laadinnassa ja päivitti työurajohtamisen käsikirjaan ja henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan liittyviä muita asiakirjoja (mm. henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma).</p> <p>Esihenkilövalmennus, joka toteutettiin sähköiselle alustalle. Vuolearning-alusta</p> <p>Matalan kynnyksen keskusteluavun pilotti, joka toteutettiin ostopalveluna. Happi Health</p> <p>Ergokierrot ja stressi, uni ja ravitsemus -luento. Tavoitteena oli tuoda esille myös fyysisistä työkykyä ja työterveyshuollon tukea näissä tilanteissa työpaikoilla kiertävien ergonomiakierrosten kautta. Lisäksi yleisinä työterveyshuollon teemoina ja esittelyinä toimi yleisesti hyvinvointia käsittelevä luento. Mehiläinen Työterveys (kunnan työterveyshuolto)</p> <p>Ravitsemuspalvelut kunnan omana tuotantona ja ostopalveluna: Kaksi henkilöstön Omalla uralla-päivää (asiakirjojen lanseeraustilaisuus ja hankkeen kiitosjuhla), kaksi kuntien Omalla uralla-päivää, luottamushenkilöiden työpaja, HEPO-ryhmän työpajan, ohjausryhmien kokousten, esihenkilötyötapajan ja koulutusten tarjoilut.</p>				
<input checked="" type="checkbox"/>	18 Kehittämishankkeen vastuuhenkilönä vakuutan, että kehittämishankkeen ja sen talouden toteutuksessa olemme noudattaneet Kevan työelämän kehittämisorahan rahoitusehtoja (262/2022) hanketta velvoittavana sopimuksena. Kevalla on viiden (5) vuoden ajan loppuraportin luovuttamisesta oikeus pyytää tarkistettavaksi täydentäviä tietoja kuten kirjanpito-tietoihin perustuva kirjanpidon pääkirjaraportti sekä projektikirjanpito tarkistettavaksi.			

<p>Kehittämishankkeen resurssit ja käytetty rahoituksen määrä</p>	<p>19 Arvioi hankkeen aika-, raha- ja asiantuntemusresursseja suhteessa tavoitteisiin. (Enintään 2000 merkkiä)</p> <p>Aluksi hanketyöntekijä työskenteli hankkeessa 60%:lla työajalla. Hankkeen edetessä huomattiin tarve muuttaa työaika kokoaikaiseksi. Lisäksi hankeharjoittelija työskenteli hankkeessa kuuden kuukauden ajan kokoamassa materiaaleja, jotka linkittyvät isoihin asiakirjoihin. Henkilöstöresurssit olivat enemmän kuin tarpeen hankkeen toimenpiteiden toteuttamiseksi, sillä ilman tätä panostusta näin suuret muutokset olisivat vieneet tarpeettoman kauan tai jopa jääneet toteutumatta järkevällä aikataululla. Myös kokonaistyöaikaisen hallintojohtajan työaika käytettiin hankkeen toimenpiteisiin ja hankkeen johtamiseen. Vastaavan kokoisten kuntien kehittävä henkilöstötyö voi olla haastavaa, sillä erillistä henkilöstötyöntekijää ei välttämättä useinkaan ole. Kunnan sisäisellä asiantuntijuudella saatiin luotua kattavasti sisältöä, kun hankehenkilöstöä oli sisällön tuottamisen apuna sekä koordinoimassa yhteistyötä Kevaan, tth:oon ja muihin yhteistyökumppaneihin. Suurin osa hankkeen kustannuksista oli hlstökustannuksia, joihin panostamalla saimme paljon muutosta aikaan. Taloudellinen varaus hankkeelle oli sopiva, vaikka mm. tarjoilut tapahtumiin veivät odotettua enemmän rahaa, toisaalta tapahtumilla oli suuri merkitys hankkeen viestin viemisessä eteenpäin sekä henkilöstölle että muille kunnille.</p> <p>Hankkeen jakautuminen kahdelle vuodelle antoi mahdollisuuden keskittyä ensimmäisenä vuonna työurajohtamisen ja henkilöstöpolitiikan ongelmakohtiin ja kehittämistarpeisiin sekä laadukkaiden asiakirjojen laadintaan. Toisena vuonna työurajohtamisen toimintamallien ja käsikirjan jalkauttamiseen sekä esihenkilövalmennuksen toteuttamiseen. Myös fyysiseen työkyvyyn keskityttiin vuoden 2025 aikana ergonomiakierrojen myötä. Kaksivuotinen hanke oli siis varsin toimiva, sillä muuten toimenpiteisiin olisi jäänyt liian vähän aikaa, jolloin myös jalkauttamisen olisi jatkossa hankalampaa. Kahden vuoden aikana saimme luotua hankkeen myötä yhteistyötä Kainuuseen ja jopa maakuntarajat ylittävästi.</p>
<p>Tulokset suhteessa tavoitteisiin</p>	<p>20 Mitkä olivat hankkeen keskeiset tulokset ja konkreettiset tuotokset? Listaa ne numeroin. (Enintään 2000 merkkiä)</p> <p>1. Työurajohtamisen käytänteet kehittyivät ja tietoisuus kasvoi: Työurajohtamisen käsikirja valmistui, minkä lisäksi laadittiin työurakeskustelun malli ja työkyvyn hallintaohjelma. Näiden asiakirjojen myötä sekä esihenkilöillä että henkilöstöllä on aiempaa parempi tietämys työurajohtamisesta, työuran tukemisesta ja työkyvyn hallinnasta. Yksi tavoitteista oli, että tieto on paremmin löydettävissä ja tulkittavissa, missä onnistuttiinkin. Edelleen jatkuu näistä malleista ja asiakirjoista muistuttaminen, jotta niiden käyttämisestä tulee osa organisaatiokulttuuria.</p> <p>2. Henkilöstöpolitiikan hallittu muutos: Päivitetty henkilöstöpolitiikka. Henkilöstöpolitiikkaa päivitettiin työurajohtamista enemmän tukevaksi. Esim. tth:ssa saa käydä työajalla, palkallisia opiskelupäiviä otettiin käyttöön ja pakottavan, vakavan, perhesyyn vuoksi voi saada alkuun palkallisen vapaapäivän. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhd.vertaisuussuunnitelma päivitettiin myös.</p> <p>3. Välineet esihenkilötyön kehittämiseen ovat paremmat: esihenkilövalmennus, joka tukee muita laadittuja materiaaleja. Hankkeen aikana laadittiin sähköiselle alustalle esihenkilövalmennus, joka on pakollinen esihenkilöille. Hanketta hakiessa huomattiin, että esihenkilötyössä oli paljon kehitettävää, mikä näkyi muun muassa epäyhdenmukaisina ohjeistuksina ja siinä, että kaikkia esihenkilöiden velvollisuuksia ja esihenkilötyön tukikeinoja ei ollut käytössä. Halusimme laatia valmennuksen, joka toimii osana esihenkilön perehdyttämistä niin uudelle esihenkilölle kuin tilanteiden muuttuessa. Alustan avulla valmennusten tai muiden esihenkilöiden tietoisuuden toteumaa voidaan myös seurata. Tämän laatimisen painopiste oli vuonna 2025, joten erityistä huomioita täytyy hankkeen jälkeen vielä kiinnittää siihen, että tämä jää osaksi toimintaa muodossa tai toisessa. Edelleen esihlötyössä on kehitettävää, mutta hankkeen tuotokset ja kuntastrategia tarjoavat hyvän pohjan kokonaisvaltaiselle kehittämiselle ja toiminnan juurruttamiselle.</p>

<p>Tulokset suhteessa tavoitteisiin</p>	<p>21 Kuinka hyvin hankkeen tulokset ja sen tuomat muutokset vastasivat lopullisiin hankkeelle asetettuihin tavoitteisiin? Valitse yksi vaihtoehdoista</p> <p><input type="radio"/> 1 Vastasivat heikosti asetettuihin tavoitteisiin</p> <p><input type="radio"/> 2 Vastasivat osaan tavoitteista hyvin tai kohtalaisen hyvin</p> <p><input checked="" type="radio"/> 3 Vastasivat kaikkiin tavoitteisiin hyvin tai kohtalaisen hyvin</p>
<p>Kehittämishankkeen vaikutukset</p>	<p>22 Mikä muuttui organisaationne toiminnassa hankkeen myötä? (Enintään 1000 merkkiä)</p> <p>Työurajohtamisen toimintamallit ja ohjeistukset ovat ajantasaisia ja helposti löydettävissä. Tämä on osa muutosta, jossa henkilöstöasioita nostetaan enemmän esille ja henkilöstöä huomioidaan eri tavalla kuin aikaisemmin. Viesintä kehittyi, minkä myös tieto työurajohtamisesta kasvoi niin henkilöstöllä kuin luottamushenkilö- ja virkamiesjohdollakin - toki aina vaikuttavuutta myös tiedottamisessa voi parantaa. Esimerkiksi uutiskirjeet ja työyhteisöihin jalkautuminen tulevat jatkossakin olemaan osa toimintakulttuuria. Lisäksi havaitsimme monipuolisen osallistamisen tärkeyden: henkilöstön edustajien lisäksi katsoimme asiaa esihenkilöiden johtoryhmän ja luottamushenkilöiden näkökulmasta erilaiset tarpeet ja resurssit huomioon ottaen.</p> <p>Uudessa kuntastrategiassa työurajohtaminen ja henkilöstön hyvinvointi ovat selkeästi mukana, joten kehittäminen on aiempaa pitkäjänteisempää. Yhteistyö Kevan, kuntien ja tth:n kanssa on nyt tavoitteellisempaa ja kehittävämpää kun rakenteet tälle on luotu.</p> <p>23 Millaisten mittareiden avulla olette arvioinneet ja tunnistaneeet muutosta? (Enintään 1000 merkkiä)</p> <p>Työurakysely, jolla arviointiin muutosten tarpeet ja toivotut muutokset. Työhyvinvointikysely (hankkeen alussa alkuvuodesta lomien jälkeen ja lopussa loppuvuodesta ennen lomina): esihenkilötyössä vielä paljon kehitettävää, tietoisuus toimintavasta työkyvyn ollessa uhattuna kuitenkin parantunut. Hankkeen tapahtumiin osallistuminen: esihenkilöt osallistuivat aktiivisesti työpajaan ja koulutuksiin, henkilöstö osallistui hankkeen tapahtumiin hyvin, sillä molempina vuosina OU-päivissä kävi reilusti yli 100 kävijää. vaikka tapahtumat eivät olleet työaikaa. Palaute: sekä luottamushenkilöiden kautta että henkilöstöltä saatu paljon positiivista palautetta. Uudet toimintamallit: palkallisia opiskelupäiviä on jo myönnetty usealle henkilölle, työurakeskusteluita on jo käyty muutamia ja kiitosta on tullut siitä, että työterveyshuollossa saa käydä työajalla. Työyhteisöihin työurakahveja pyydetty, tehtävärörssiin useita ilmoittautuneita.</p> <p>24 Kuvaa, miten hanke edisti työkykyjohtamista? (Enintään 1000 merkkiä)</p> <p>Hanke edisti tätä paljon, sillä se kiinnitti huomioita työuran eri vaiheisiin ja antoi selkeät toimintamallit työkyvyn muutoksiin ja erilaisiin tahtotiloihin, vaikka vielä toimenpiteiden jalkauttaminen jatkuu. On erittäin suuri ponnistus, että tieto on käytettävissä selkeässä ja helposti löydettävässä muodossa. Uusi työurakeskustelun malli osana työkyvyn hallintaa on tukemassa sitä, että asioihin voidaan puuttua jo ennen niiden kulmineitumista. Tätä myötä toimintaan puuttuminen tai työkyvyn kehittäminen on jo aiemmin suunnitelmallista, eivätkä asiat jää roikkumaan.</p> <p>Toisaalta myös aiempaa joustavampi henkilöstöpolitiikka tukee aiempaa paremmin työuran eri vaiheita. Tilanteisiin on luotu toimintamalleja, joista sekä henkilöstö oma-aloitteisesti että esihenkilöt voivat etsiä neuvoa. Työkykyjohtaminen kehittyi myös siinä, että yhteistyö niin Kevan, tth:n ja muiden kuntien kanssa kehittyi entisestään - pyörää ei tarvitse keksiä aina uudelleen. Hanke on monistettavissa muihin kuntiin.</p>

<p>Kehittämishankkeen vaikutukset</p>	<p>25 Kuva, miten hanke vaikutti työkyvyttömyysriskin vähenemiseen? (Enintään 1000 merkkiä)</p> <p>Työkyvyttömyysriski vähenee, sillä esimerkiksi työurakeskustelun kautta työkyvyn muutokset otetaan aiemmin puheeksi, jolloin niihin voidaan aiemmin vaikuttaa. Pitkällä aikavälillä myös esihenkilötyön kehittyminen vaikuttanee työkyvynriskin vähenemiseen tietotaidon ja osaamisen karttuessa. Työuratietoisuuden myötä henkilöstö voi jo aiemmin itse pohtia omaa työkykyään ja siihen vaikuttavia seikkoja, jolloin ne on helpompi ottaa puheeksi ja keskustelut voidaan dokumentoida suunnitelmiksi tulevaa varten. Yksi konkreettinen työkyvyriskiin vaikuttava asia on se, että jatkossa työterveyshuollossa saa käydä työajalla, mikä kannustaa puuttumaan työkyvyn muutoksiin ajoissa ja helpottaa kynnystä työterveyshuoltoon hakeutumiseen. Materiaaleissa on tuotu esille myös Kevan tuottamia materiaaleja työkyvyn arviointiin ja tukeen, jotta ihmiset voisivat myös itse ennakoita tilanteita ja arvioida omaa työkykyään sekä mahdollisia ratkaisuja tilanteisiin.</p>
	<p>26 Miten olette varmistaneet, että hankkeen aikana syntyneet toimintatavat/tuotokset ovat käytössä hankkeen jälkeen? (Enintään 1000 merkkiä)</p> <p>Toimintatavat ovat osa henkilöstöasioiden kokonaisuutta ja hankkeen tuottamat materiaalit ovat selkeästi sekä internetissä että henkilöstöllä löydettävissä. Toimintamalleista muistutetaan uutiskirjeillä, minkä lisäksi niitä käydään jatkossa läpi myös henkilöstöinfoissa ja esihenkilöinfoissa erillisten esihenkilökoulutusten ja -valmennuksen lisäksi. Työyhteisöissä kierretään edelleen tiedottamassa ja neuvomassa. Koska työurajohtaminen, henkilöstön hyvinvointi ja työnantajakuvan kehittäminen ovat kuntastrategiassa, tämä takaa sen, että nämä seikat otetaan huomioon niin operatiivisessa toiminnassa tavoitteiden suunnittelussa sekä laajemmassa kuvassa strategisen johtamisen tasolla. Hankkeen toimenpiteiden jalkauttamisessa tulee auttamaan selkeästi se, että kunnan hallinnossa on aloittanut hyvinvointikoordinaattori, jonka työajasta noin puolet kuluu henkilöstöasioissa. Jatkossa kehittämistyöhön on siis enemmän kohdennettua resurssia hallintojohtajan työpanoksen lisäksi.</p>
	<p>27 Onko jokin estänyt tuotosten juurruttamista, mikä? (Enintään 500 merkkiä)</p> <p>Juuruttamista on hidastanut esihenkilöiden kiireinen arkityö ja esihenkilötyö sekä organisaatioon vaikuttavat muutokset kuten TEPA- ja kotoutumislakien muutokset sekä valtuustokauden vaihtuminen, jotka ovat laajemmin vaikuttaneet toimintaan toimintamallien muutosten ja muutosjohtamisen kautta. Hallintojohtajan virkavapaa ja sijaisuusjärjestelyt perehtymisaikoineen vaikuttavat hankkeen loppupuolella juurruttamiseen jäävään aikaan, mistä huolimatta hanke saatiin maaliin varsin onnistuneesti.</p>

**Kehittämis-
hankkeen
vaikutukset**

28 Voivatko muut organisaatiot hyödyntää hankkeen tuotoksia?

1 Tuotosten hyödyntäminen on vaikeaa tai se edellyttää palveluntuottajaa

2 Tuotoksia voidaan hyödyntää osittain ja pienin muutoksin

3 Tuotoksia voidaan hyödyntää sellaisenaan

29 Tarkenna tässä, mitkä tuotoksista ovat muiden käytössä? (Enintään 1000 merkkiä)

Hankeidea ja toimenpiteet: työurakysely, hankkeen aikajana ja toimenpidekuvaukset.

Työrajohtamisen käsikirja, henkilöstöpoliittinen ohjelma, työkyvyn hallintamalli, henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja työurakeskustelun malli.

30 Missä muut organisaatiot voivat tarkastella hankkeen soveltamiseen tarvittavia tuotoksia keva.fi -sivulle tulevan tiivistelmän lisäksi?

1 Hankeorganisaation omilla www-sivuilla.

<https://suomussalmi.fi/fi/kunta-ja-hallinto/omalla-uralla-hanke>

2 Muiden tahojen sivuilla? Lisää taho ja mahdollinen linkki:

Liitteet

31 Loppuraportin liitteenä voit lähettää hankkeen tuotoksia Kevan käyttöön. Nimeä liitteet organisaatiosi nimellä, hankerahoituksen myöntövuodella ja liitteen sisällöllä. (Enintään 1000 merkkiä)

Suomussalmen kunta_2023_Omalla uralla -työrajohtamisen käsikirja

Suomussalmen kunta_2023_ Työkyvynhallintamalli

Suomussalmen kunta_2023_ Henkilöstöpoliittinen ohjelma

<p>Salassa pidettävät tiedot</p>	<p>32 Julkaisemme Kevan verkkosivuilla hanketiivistelmät linkkeineen. Kevalle toimitettu työelämän kehittämisrahan loppuraportti 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.</p> <p>Numeroi ne kysymyskohdat ja asiat, joissa on salassapitoperusteiden mukaista tietoa. (Enintään 1000 merkkiä)</p>
<p>Tiivistelmä</p>	<p>33 Julkaisemme Kevan verkkosivuilla hanketiivistelmät linkkeineen. Vastaa seuraaviin kysymyksiin annetussa järjestyksessä. (Enintään 2500 merkkiä)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hankkeen nimi 2. Kehittämistyön tarve 3. Kohderyhmä 4. Tavoitteet 5. Tulokset ja tuotokset 6. Hankkeen vaikutukset 7. Linkit tuotoksiin muiden hyödyntämisen avuksi 8. Yhteyshenkilö, joka antaa hankkeesta lisätietoja; etunimi, sukunimi, ammattinimike, organisaatio, puhelinnumero ja sähköpostiosoite 9. Hankkeen avainsanat <ol style="list-style-type: none"> 1. Omalla uralla–työrajohtamisella kohti uudistuvaa henkilöstöpolitiikkaa 2. Hankkeen kehittämistyön tarve kohdistui työrajohtamisen kehittämiseen, joka lähti henkilöstöpolitiikan kehittämisestä ja yhtenäisten toimintamallien sekä ohjeistuksen kokoamisesta työrajohtamisen käsikirjaan. Kehittämisen tarvetta oli henkilöstöpolitiikan lisäksi myös esihenkilötyössä. Laajemmassa näkökulmassa tavoitteena oli työrajohtamisen kautta kehittää työkyvyn hallintaa ja henkilöstön hyvinvointia. 3. Kunnan henkilöstö 4. Tavoitteena oli vahvistaa Suomussalmen kunnan henkilöstön osaamista työuran eri vaiheisiin ja työkyvyn muutoksiin liittyen sekä tarjota näihin tilanteisiin selkeät ratkaisumallit. Tavoitteena oli vahvistaa henkilöstöasioita osana kunnan strategista suunnittelua sekä lisätä kunnan henkilöstöhallinnon roolia esihenkilöiden ja henkilöstön tukena. 5. Hankkeessa laadittiin työrajohtamisen käsikirja, joka pitää sisällään toimintamalleja ja tietoa erilaisiin tilanteisiin. Sekä käsikirjaan että päivitettyyn työkyvyn hallintamalliin sisältyy uusi toimintatapa: työraakeskustelu, joka on matalan kynnyksen keskustelumalli osana työrajohtamista ja työkyvyn hallintaa. Työrajohtamisen käsikirjaa tukee päivitetty henkilöstöpoliittinen ohjelma, joka mahdollistaa mm. työterveyshuollossa käynnin työajalla. Esihenkilötyön kehittämisen ja hankkeen tulosten jalkauttamisen tueksi laadittiin esihenkilövalmennus, joka pitää sisällään kattavan tietopaketin asioista, joista esihenkilöille tulee, ja on hyvä, tietää. Henkilöstöhallinnon valmius tukea henkilöstöä ja johtamista on parempi. 6. Hankkeen myötä tuotiin esille selkeät toimintamallit, joiden tarkoitus on vähentää työkykyriskiä ja lisätä työuratietoisuutta sekä kehittää kunnan sisäistä resurssien kohdentamista. Hanke kehitti yhteistyötä sekä kunnan sisällä henkilöstöä ja luottamushenkilöitä osallistaen. Se kehitti yhteistyötä ja lisäsi tietoisuutta työrajohtamiseen liittyen kuntien kesken, jopa maakuntarajat ylittävästi. Yhteistyö Kevan ja työterveyshuollon kanssa kehittyi ja muuttui suunnitelmallisemmaksi. Kehittämistyötä tukee myös työrajohtamisen huomiominen kuntastrategiassa. 7. suomussalmi.fi/fi/kunta-ja-hallinto/omalla-uralla-hanke 8. Antton Vuolle, antton.vuolle@suomussalmi.fi (31.7.26 asti), vs. hallintojohtaja, antton.vuolle@suomussalmi.fi / Anniina Niemelä, anniina.niemela@suomussalmi.fi (1.8.26 alkaen), hallintojohtaja, Suomussalmen kunta, 0406884499 9. Työrajohtaminen, henkilöstöjohtaminen, kuntastrategia <p>Keräämme tällä raportintilomakkeella henkilötietoja liittyen organisaatiolenne myönnettyyn työelämän kehittämisrahaan. Keva edellyttää raportointia myönnettyyn rahoitukseen. Lähettämällä lomakkeen hyväksyt annettujen tietojen keräämisen yllä mainittuun käyttöön. Jättämiäsi henkilötietoja käytetään vain yllä mainittuun tarkoitukseen. Löydät lisätietoja henkilötietojen käsittelystä kevassa www.keva.fi/tietosuoja</p>