

Kestävää työelämää

JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU



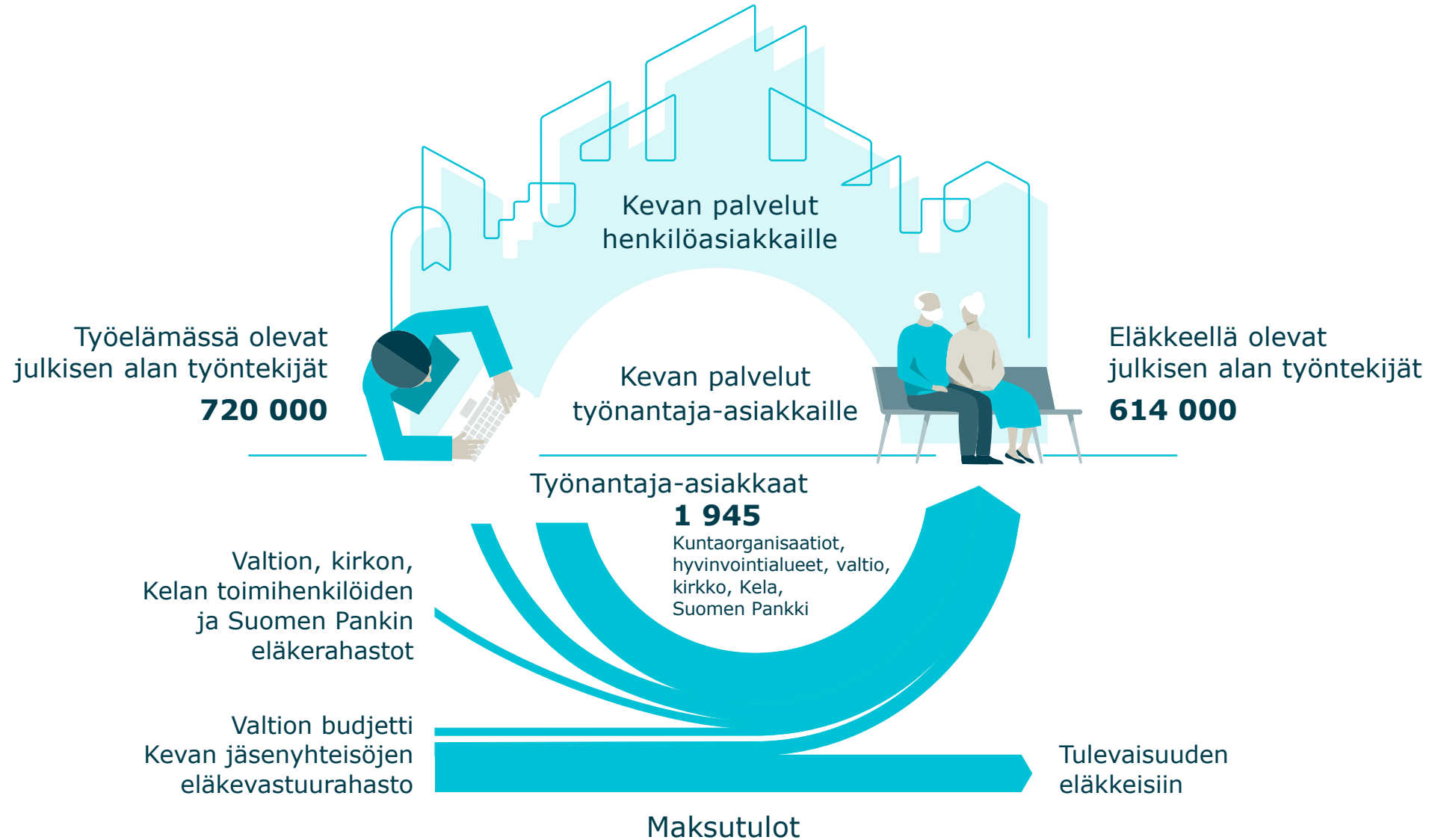
Hyvinvoiva henkilöstö laadun tekijänä varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen johtamisen foorumi
22.11.2023

Susanne Heikinheimo

Asiantuntijalääkäri, Työterveyshuollon erikoislääkäri

Keva on julkisen alan työeläkeosaaja



Työkyvyttömyysriskin pienentäminen on Kevan lakisääteinen tehtävä

- Työkyvyttömyyden välittömät kustannukset julkisella sektorilla ovat vuosittain 1,2- 1,3 miljardia euroa.
- Kustannukset muodostuvat sairauspoissaoloista (64 %), työkyvyttömyyseläkkeistä (19 %), työterveyshuollon kustannuksista (10 %) ja työtapaturmamaksuista (7 %) .
- Työkykyjohtamisella voidaan hillitä kustannuksia.



Haasteet julkisella alalla

Työvoimapula

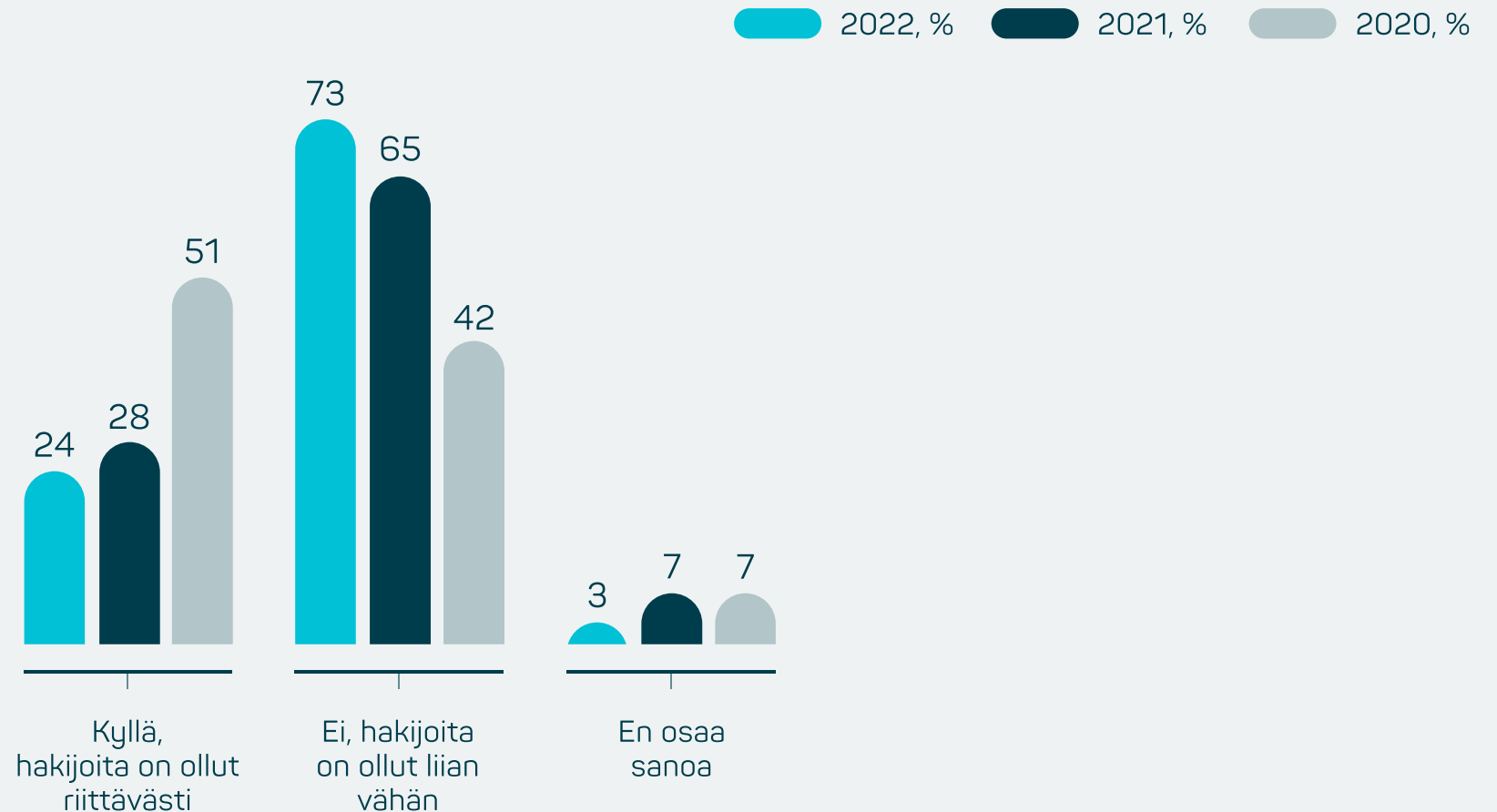
Työkyvyttömyys ja sairaspoissaolot

Ikääntyminen ja eläköityminen

Kustannukset ja säästöpainheet

Kuntien haasteet täyttää avoimia vakansseja ovat kasvaneet viime vuodesta

Miten arvioitte kuntanne kohdalla työvoiman riittävyyden, onko avoimiin vakansseihin ollut saatavissa riittävästi osaavia työntekijöitä?









Vertailu on tehty poliittisten päättäjien vastausten perusteella.

Lähde: Kuntapäättäjäbarometri 2022



Kuntasektorin työvoima-arvio ja muutokset korona-aikana



31 suurinta ammattiryhmää

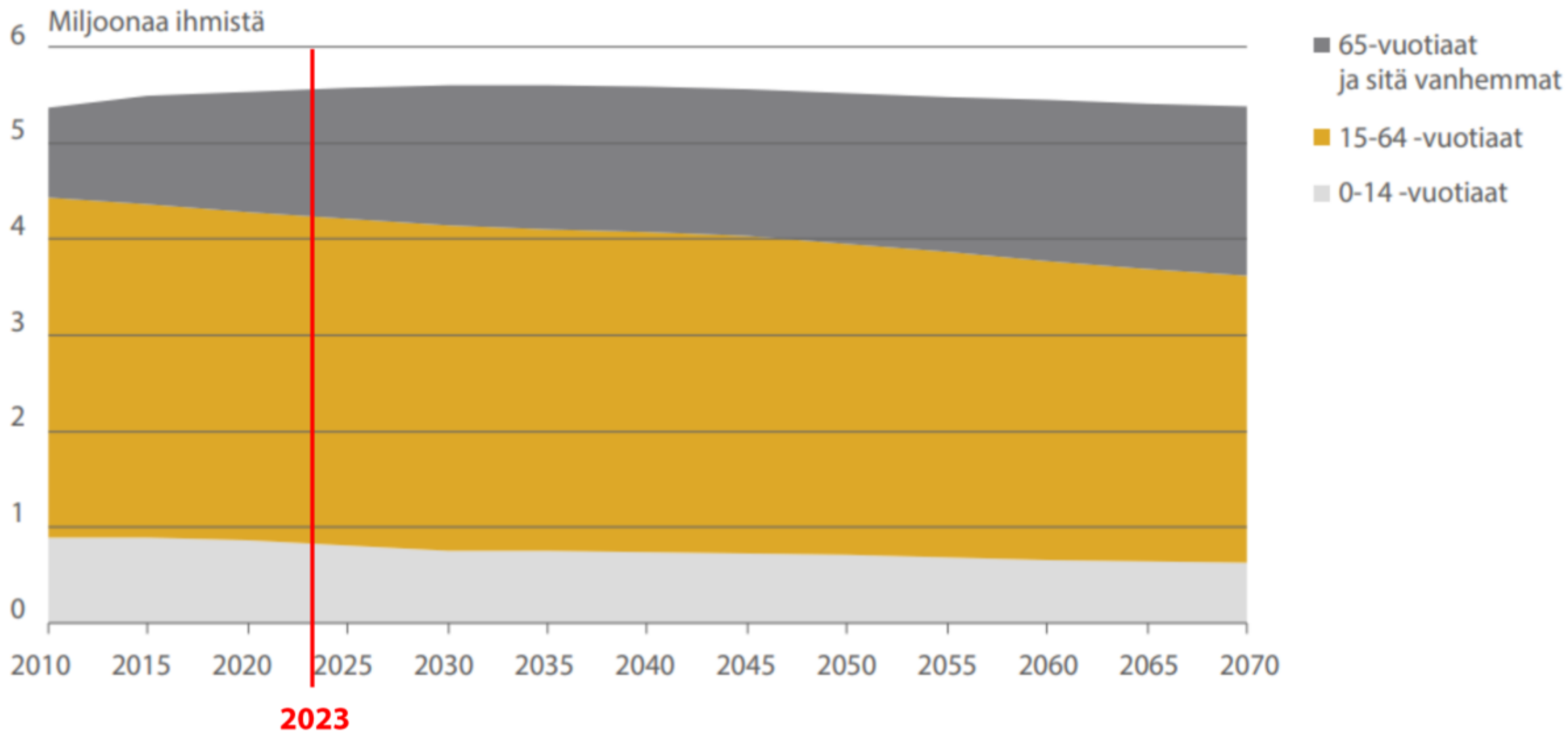
		Työllisiä Suomessa	Kunta-alan vakuutettuja	Työvoiman ylitarjonta tai työvoimavaje		Muutos 2020–2022
				2020	2022	
Suurimmat ammattiryhmät		Lähihoitaja	79 776	-738	-8 839	-8 100
	Lähihoitaja	79 776	56 436	-8 288	-16 657	-8 369
	Sairaanhoitaja	63 750	52 744	1 949	-61	-2 010
	Lastenhoitaja	32 475	31 254	377	428	51
	Kiinteistöhuollon työntekijät	25 069	6 695	-92	-12	80
	Kotipalvelutyöntekijä	24 209	1 599	-4 006	-6 012	-2 006
	Lastentarhanopettajat	21 733	19 247	389	314	-75
	Luokanopettaja, peruskoulun alaluokat	19 392	16 212	1 174	2 809	1 634
	Kokki	16 493	3 176	6 684	5 849	-836
	Koulunkäyntiavustajat	16 352	17 063	2 175	3 880	1 705
	Avustavat keittiötyöntekijät	15 247	7 277	-2 655	-4 278	-1 623
	Sosiaalityöntekijä	10 901	7 242	-798	-906	-108
	Erikoislääkäri	10 622	7 882	-76	-166	-90
	Fysioterapeutit ym.	9 510	4 338	71	-917	-988
	Terveystieteiden opettajat	9 208	6 646	334	129	-205
	Rakennusalan työnjohtajat	8 924	1 140	-2 299	-2 479	-179
	Eriyisopettajat	8 250	9 549	-1 035	-908	127
	Yleislääkärit	7 404	4 724	-1 040	-1 804	-763
	Psykologit	5 529	3 704	-593	-773	-180
	Bioanalyytikot (terveydenhuolto)	5 335	3 781	-285	-510	-225
	Hammashoitaja	5 325	3 340	-469	-798	-329
	Osastonhoitaja	4 672	3 925	789	495	-294
	Perhepäivähoitaja	4 347	3 501	-355	-499	-144
	Hammaslääkärit	4 205	2 718	-34	-179	-145
	Palomiehet	4 023	6 713	-166	-157	10
	Yhdyskunta- ja liikennesuunnittelijat	3 449	1 580	840	224	-616
	Maatalouslomittaja	3 442	2 720	63	-19	-82
	Sairaankuljetuksen ensihoitajat	3 257	3 303	-313	-438	-125
	Lääketiet. kuvantamis-, laitetekniikan asiant.	3 114	2 521	107	46	-61
	Kirjastonhoitajat, informaattikot ym.	2 367	1 652	144	-53	-197
	Kätilöt	2 341	2 237	109	45	-63
	Välinehoitaja	2 177	1 774			

Viisi suurinta ammattiryhmää, joissa työvoimavajetta 2022

Ammattiryhmät, joissa eniten työvoimavajetta 2022	Muutos 2020–2022
 Sairaanhoitaja -16 657 / -8 369 ▼	
 Lähihoitaja -8 839 / -8 100 ▼	
 Lastentarhanopettaja -6 012 / -2 006 ▼	
 Sosiaalityöntekijä -4 278 / -1 623 ▼	
 Eriyisopettajat -2 479 / -179 ▼	

* Analyysistä on ammattiluokituksen soveltamistapojen erojen vuoksi jätetty pois Lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajat: 22181 48157 840 224 -616

SUOMEN VÄESTÖNKEHITYS IKÄRYHMITÄIN



Miten kunta-alan työntekijät jaksavat?

Sairauspoissaolot lisääntyivät kunta-alalla – poissaolot pitkittyneet

Työkyky

UUTINEN 15.6.2023

Kunta-alan henkilöstön sairauspoissaolot lisääntyivät vuonna 2022 keskimäärin kahdella päivällä edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaoloja kertyi yhä useammalle työntekijälle kuntien kaikilla ammattialoilla ja ikäryhmissä.

Kunta-alan henkilöstöllä oli keskimäärin 16,5 poissaolopäivää sairauden vuoksi vuonna 2022, kun vuonna 2021 päiviä kertyi 14,7

Sairauspoissaolopäivien keskiarvo eri ammateissa



20-25

Lastenhoitajat
Hoitotyön avustajat
Lähihoitajat
Perhepäivähoitajat
Koulunkäyntiavustajat
Sosiaalialan työntekijät
Hammashoitajat

15-20

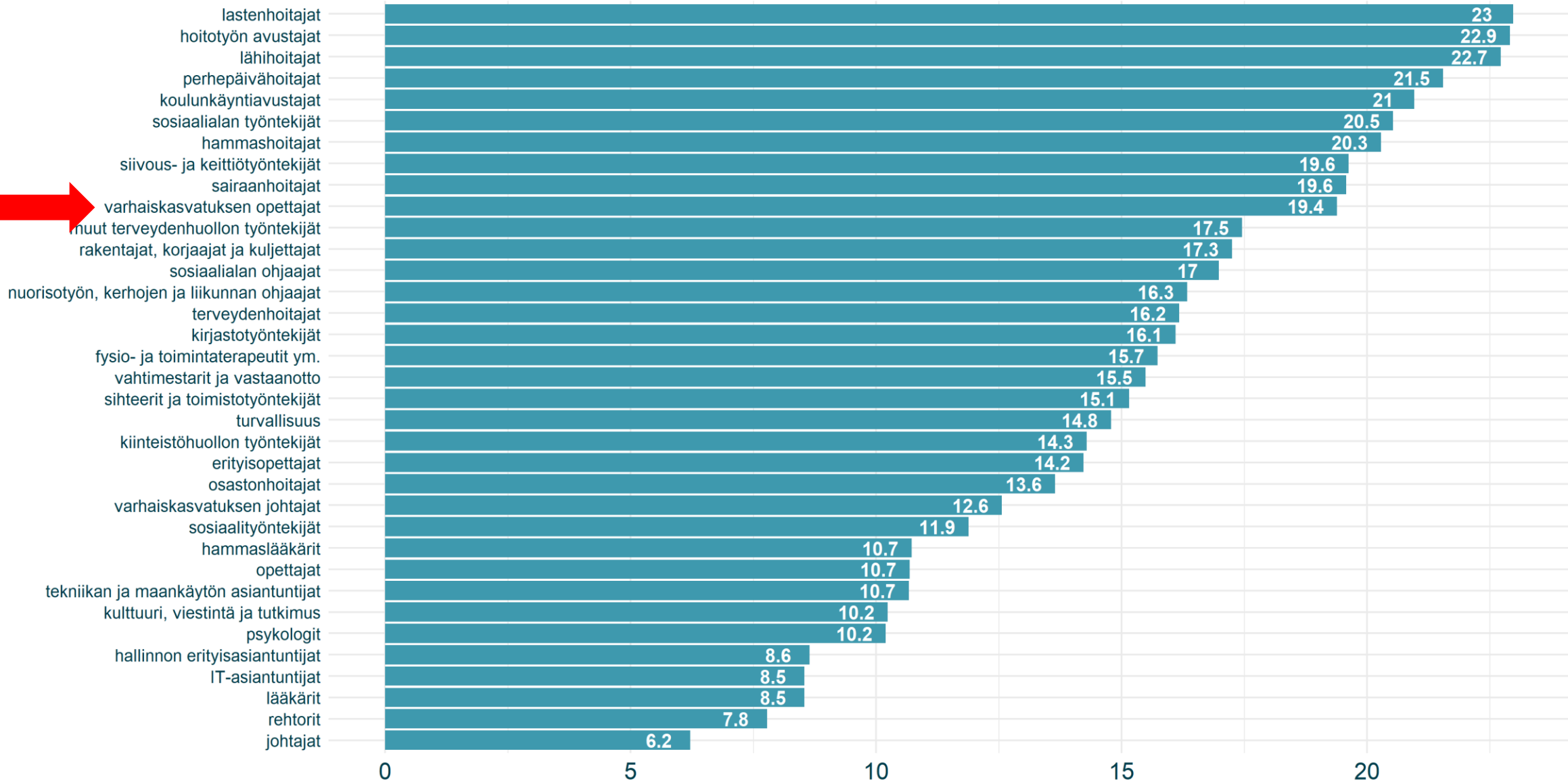
Siivous- ja keittiötyöntekijät
Sairaanhoitajat
Varhaiskasvatuksen opettajat
Muut terveydenhuollon työntekijät
Rakentajat, korjaajat ja kuljettajat
Sosiaalialan ohjaajat
Nuorisotyön, kerhojen ja liikunnan ohjaajat
Kirjastotyöntekijät
Fysio- ja toimintaterapeutit
Vahtimestarit ja vastaanotto
Sihteerit ja toimistotyöntekijät

10-15

Turvallisuus
Kiinteistöhuollon työntekijät
Erityisopettajat
Osastonhoitajat
Varhaiskasvatuksen johtajat
Sosiaalityöntekijät
Hammaslääkärit
Opettajat
Tekniikan ja maankäytön asiantuntijat
Kulttuuri, viestintä ja tutkimus
Psykologit

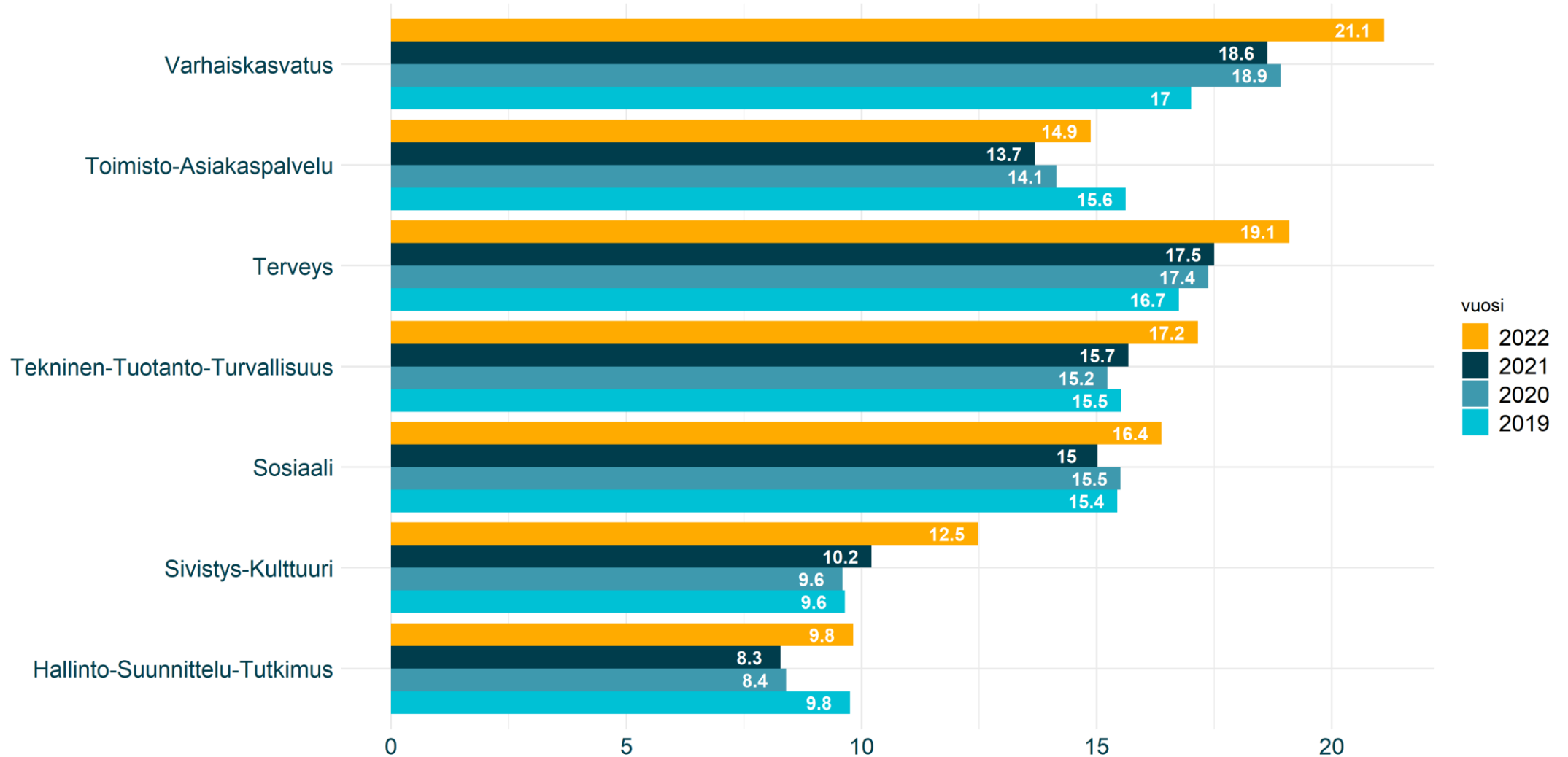
5-10

Hallinnon erityisasiantuntijat
IT-asiantuntijat
Lääkärit
Rehtorit
Johtajat

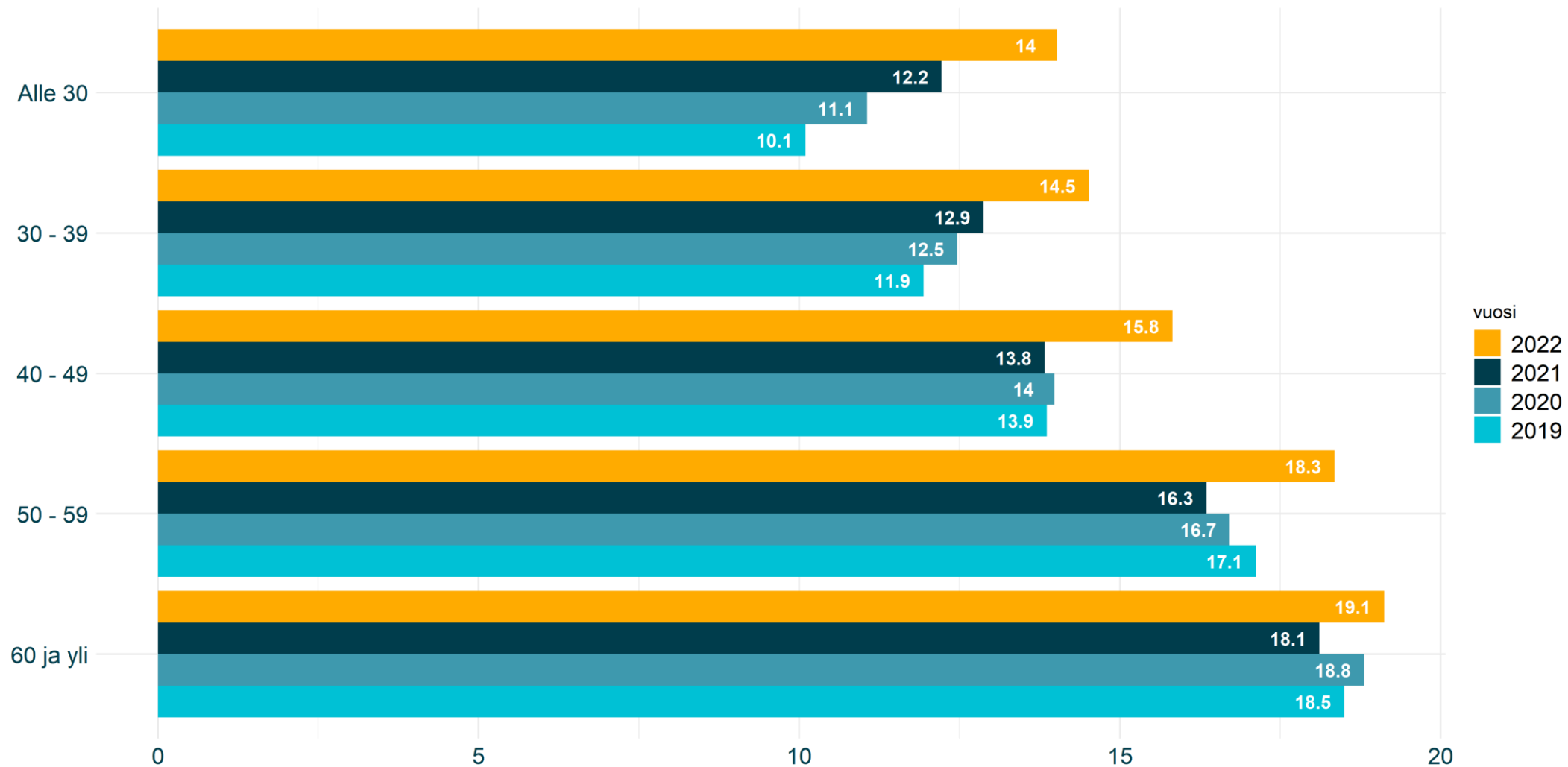


Sairauspoissaolopäivät lisääntyivät kaikissa ammatti- ja ikäryhmissä

Sairauspoissaolopäivien keskiarvo ammattialoittain vuonna 2022

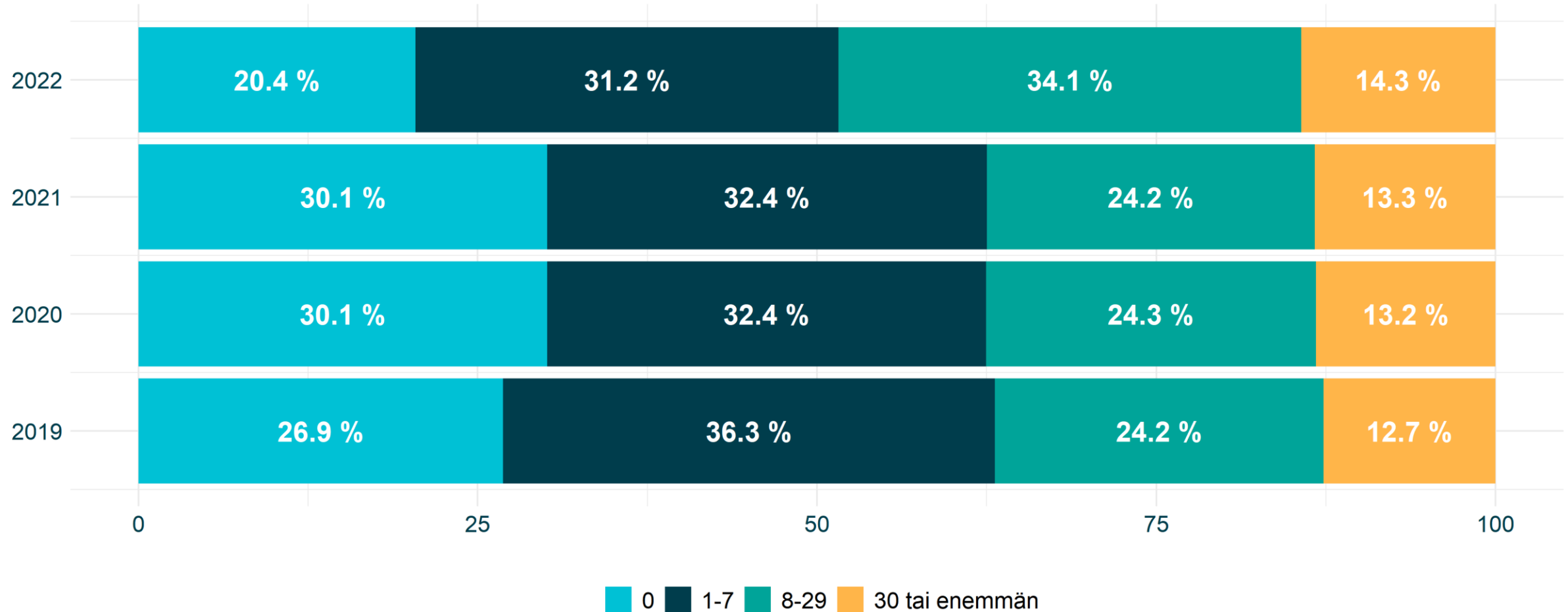


Sairauspoissaolopäivien keskiarvo eri ikäluokissa vuonna 2022

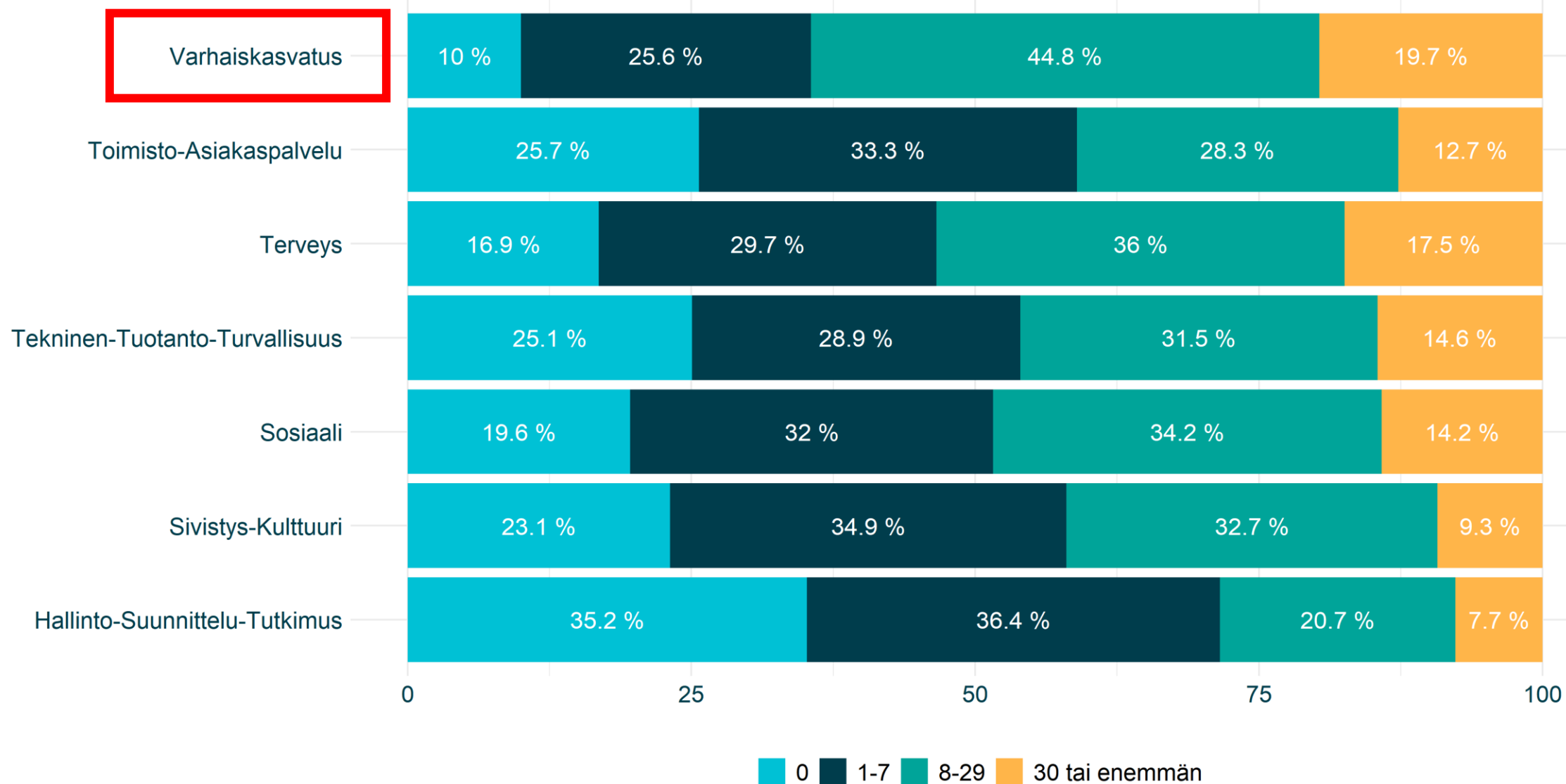


**Pitkät, yli 8 päivän pituiset, poissaolokertymät
lisääntyivät kaikilla ammattialoilla**

Sairauspoissaolojen vuosittaiset kertymät kuntahenkilöstöllä vuosina 2019 - 2022



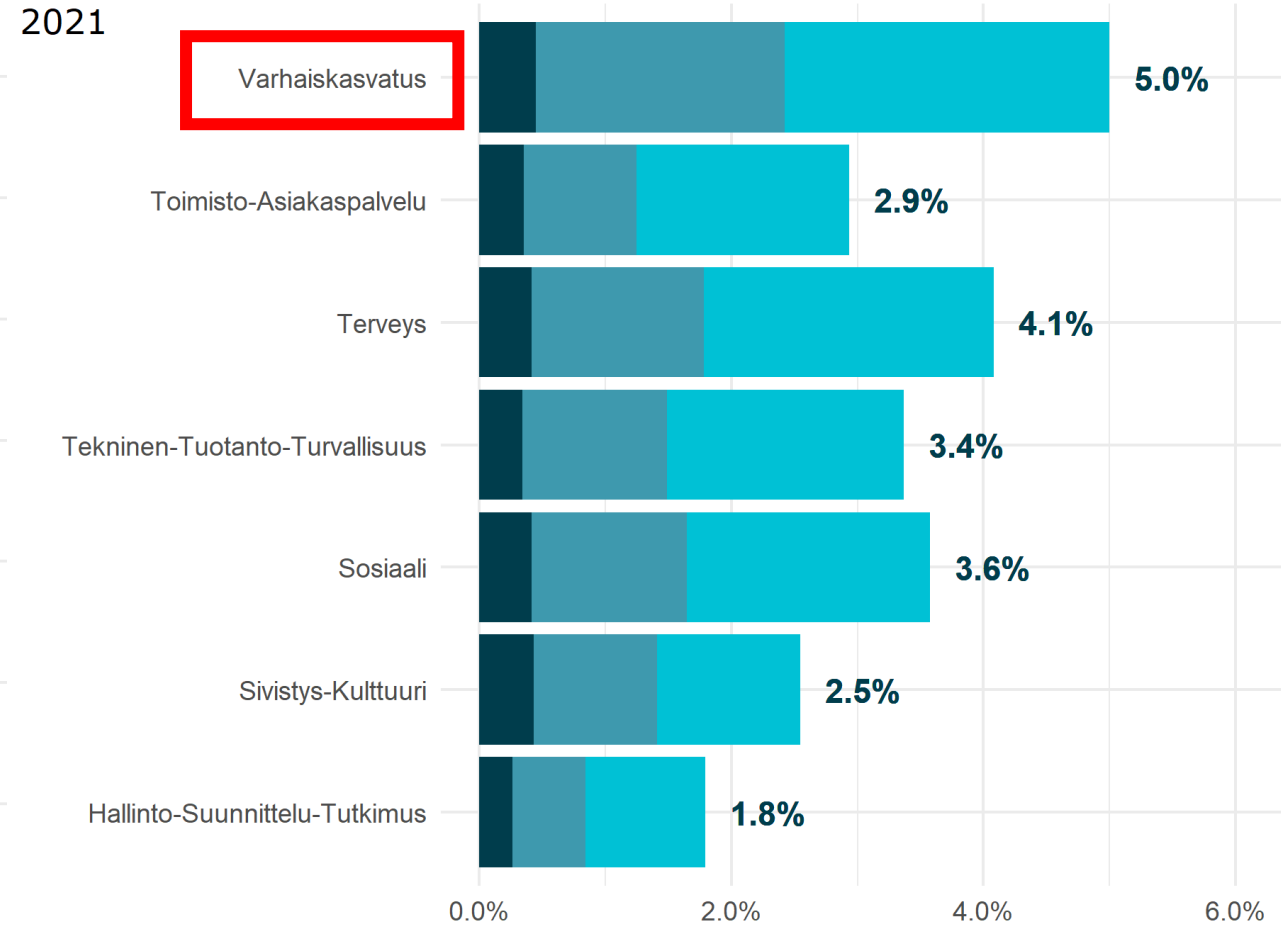
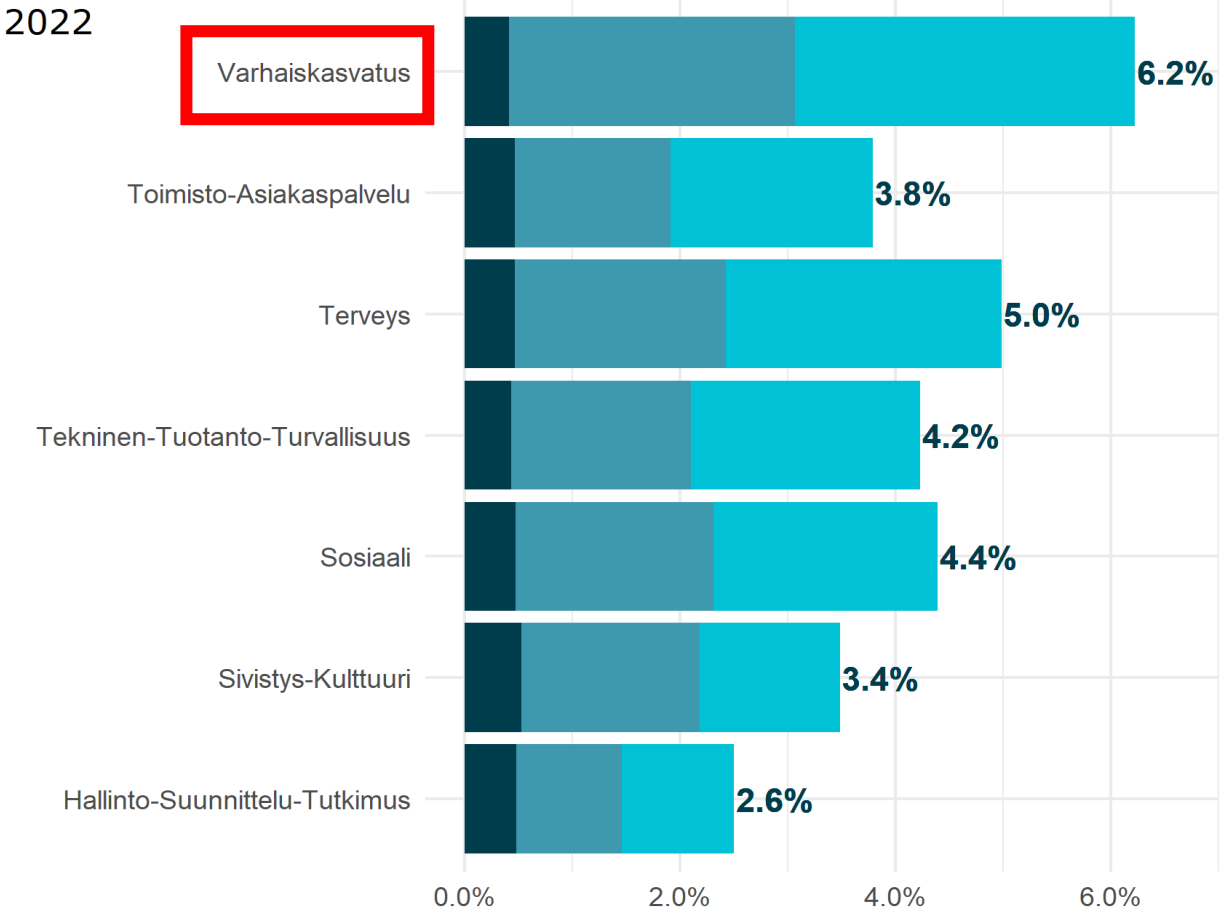
Sairauspoissaolojen kertymä ammattialoittain vuonna 2022



Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset (% palkkasummasta), sairauspoissaolokertymän mukaan vuosina 2022 ja 2021



Sairauspäivien kertymä



Näin kunta-ala eläköityy

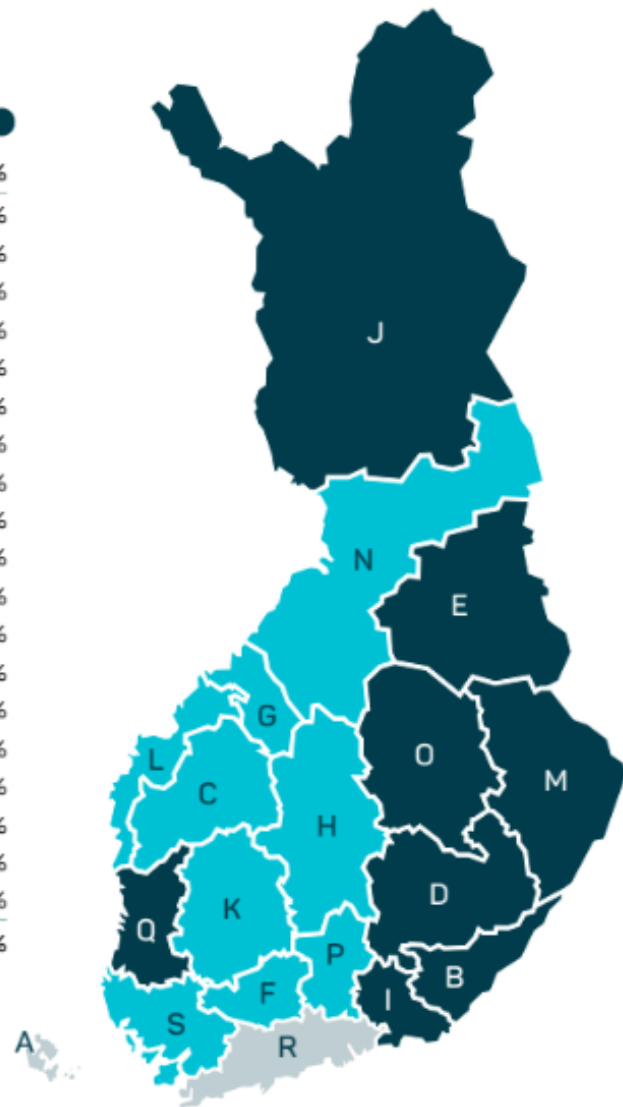
Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2022–2031*

Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2022–2031

Maakunta	Henkilöä	%
A Ahvenanmaa	996	29,4 %
B Etelä-Karjala	4 034	35,6 %
C Etelä-Pohjanmaa	7 012	33,9 %
D Etelä-Savo	5 254	36,4 %
E Kainuu	2 881	36,7 %
F Kanta-Häme	5 509	33,7 %
G Keski-Pohjanmaa	2 707	30,9 %
H Keski-Suomi	8 354	34,3 %
I Kymenlaakso	5 249	36,1 %
J Lappi	6 716	37,7 %
K Pirkanmaa	14 573	31,9 %
L Pohjanmaa	5 890	31,7 %
M Pohjois-Karjala	5 710	36,4 %
N Pohjois-Pohjanmaa	13 400	33,5 %
O Pohjois-Savo	9 535	35,3 %
P Päijät-Häme	5 821	34,4 %
Q Satakunta	7 246	35,3 %
R Uusimaa	47 095	29,9 %
S Varsinais-Suomi	14 668	32,1 %
Koko maa	172 649	32,7 %



*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 31.12.2020



Kunta-alan 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana

	Vanhuseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet		Kaikki eläkkeet	Kaikki eläkkeet	
		Työkyvyttömyyseläkkeet				
Yleissihteerit 49%	Lähihoitajat	12 523	2 688	3 106	18 316	32,5 %
Perhepäivähoitajat 47%	Sairaanhoidajat	8 470	2 295	1 970	12 735	24,6 %
Johdon sihteerit ja osastosihteerit 46%	Peruskoulun uläluokkien ja lukion opettajat	10 719	1 307	1 410	13 436	28,8 %
Kiinteistöhuollon työntekijät 45%	Päiväkotien ym. lastenhoitajat	5 465	1 309	1 386	8 160	28,2 %
Osastonhoitajat 45%	Varhaiskasvatuksen opettajat	3 128	756	793	4 677	25,5 %
	Sosiaalialan ohjaajat	2 983	965	1 094	5 042	28,7 %
	Sairaala- ja laitospalaiset	5 374	890	1 274	7 538	43,8 %
	Koulunkäyntiavustajat	2 457	782	1 061	4 300	26,7 %
	Luokanopettajat	3 758	279	364	4 400	27,7 %
	Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	2 244	461	521	3 226	28,4 %
	Yleissihteerit	3 601	442	371	4 415	49,3 %
	Erityisopettajat	2 387	250	312	2 950	33,0 %
	Johdon sihteerit ja osastosihteerit	2 707	550	401	3 658	46,2 %
	Erikoislääkärit	714	320	343	1 377	18,1 %
	Avustavat keittiötyöntekijät	2 027	507	567	3 102	41,8 %
	Sosiaalityöntekijät	1 241	420	385	2 046	29,9 %
	Terveystyöntekijät	1 284	407	359	2 050	31,2 %
	Palomiehet	683	167	360	1 211	18,6 %
	Kiinteistöhuollon työntekijät	1 972	355	561	2 889	45,4 %
	Yleislääkärit	594	213	157	964	20,8 %
	Fysioterapeutit	791	232	232	1 256	30,1 %
	Perhepäivähoitajat	1 344	199	299	1 841	47,0 %
	Bioanalyytikot (terveydenhuolto)	870	221	179	1 270	33,2 %
	Osastonhoitajat	1 343	185	171	1 699	45,0 %
	Psykologit	414	150	227	791	21,9 %

Alkavien eläkkeiden jakauma ja osuus kaikista vakuutetuista 2022–2031

33%

- vanhuuseläkkeet
119 154 hlöä
- työkyvyttömyyseläkkeet
28 473 hlöä
- osatyökyvyttömyyseläkkeet
25 022 hlöä

Vakuutettuja yht. 527 414 hlöä
Eläkkeelle yht. 172 649 hlöä



Työkyvyttömyydestä työnantajille koituvat suorat kustannukset vuonna 2022



2022 Arvio	Sairauspoissaolot	Työkyvyttömyyseläkemaksu	Työterveyshuolto	Tapaturma- vakuutus	Yhteensä
Julkinen sektori	1 183 M€	335 M€	143 M€	78 M€	1 739 M€
Kunta-ala	906 M€	230 M€	106 M€	61 M€	1 304 M€
Valtio	221 M€	59 M€	30 M€	14 M€	323 M€
Kirkon ala	21 M€	10 M€	3 M€	3 M€	36 M€

Yhteenveto Kevan Avaintietojen kustannusaineistosta. Sairauspoissaolojen, työterveyshuollon ja tapaturmavakuutuksen kustannukset perustuvat ennustemallin henkilöstömääristä ja palkkasummiin perustuvilla regressiomalleilla, mikäli tietoa ei ole saatavilla suoraan. Tunnetut arvot (ml. työkyvyttömyyseläkemaksu) mukana ennusteessa sellaisenaan ilman interpolointia.

Huom! Jo yksikin vältetty työkyvyttömyyseläke tuottaa kuntaorganisaatiolle keskimäärin 60 000 euron säästön, kun työnantajan ei tarvitse maksaa varhaiseläkemenoerusteista maksua työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneestä, puhumattakaan sijaistamisesta syntyvistä suorista ja epäsuorista kustannuksista.



KEVAN TUTKIMUKSIA 1/2023



Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022

Laura Pekkarinen ja Johanna M Pulkkinen

Työn merkityksellisyys on säilynyt vahvana

- Työn merkityksellisyys ja tärkeys korostuvat kunta-alalla sivistysalalla (94 %) ja varhaiskasvatuksessa (93 %).
- Kuntien työntekijöistä 86 % koki osaamisensa riittäväksi työn vaatimukseen nähden.
- Kuntien työntekijöiden kokemus voimavaroista kohdata muutoksia ja haasteita työssään on hieman heikentynyt: nyt 67 % arvioi voimavaransa hyväksi.



Esihenkilöihin ollaan kunnissa kohtuullisen tyytyväisiä, vaikka kokemuksissa eroja

- Tyytyväisyys esihenkilöiden toimintaan on säilynyt ennallaan: 69 % kertoi olevansa tyytyväinen esihenkilönsä toimintaan – 16 % oli tyytymätön.
- 71 % arvioi esihenkilön toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi, osuus on suurempi kuin hyvinvointialueilla tai kirkon alalla.
- Tyytymättömyys esihenkilöön on hieman lisääntynyt varhaiskasvatuksen työntekijöillä. Heistä hieman yli 60 % arvioi esihenkilönsä toiminnan oikeudenmukaiseksi ja on esihenkilönsä tyytyväinen.



Moni kuntatyöntekijä kokee työnsä henkisesti raskaaksi

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi



Kunta



Hyvinvointialue

2022 29% | 45%

2020 32% | –

2018 34% | –

Varhaiskasvatus 56%

Tekninen 53%

Terveysala 54%

Kokee työnsä henkisesti raskaaksi



Kunta



Hyvinvointialue

2022 60% | 74%

2020 61% | –

2018 61% | –

Sosiaaliala 80%

Terveysala 77%

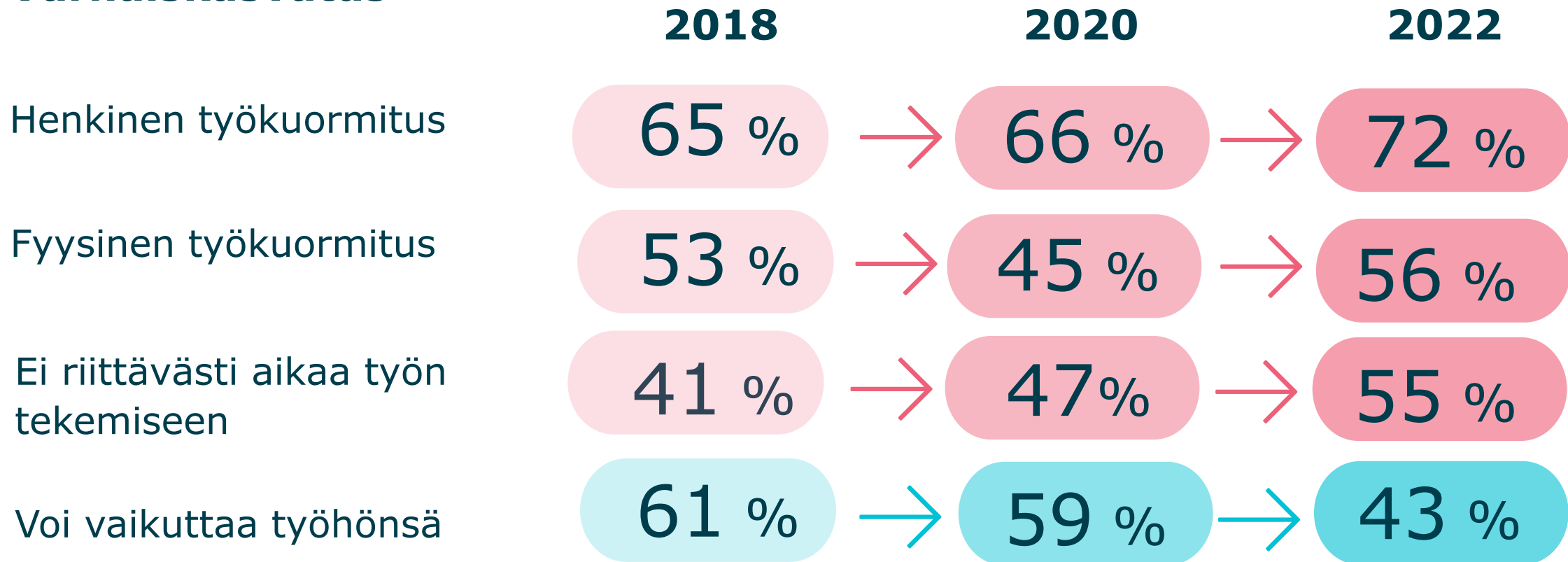
Sivistys 71%

Varhaiskasvatus 72%

Työkuormitus on lisääntynyt erityisesti varhaiskasvatuksessa

Ammattialat, joilla koetaan vaikutusmahdollisuuksien heikentyneen

Varhaiskasvatus

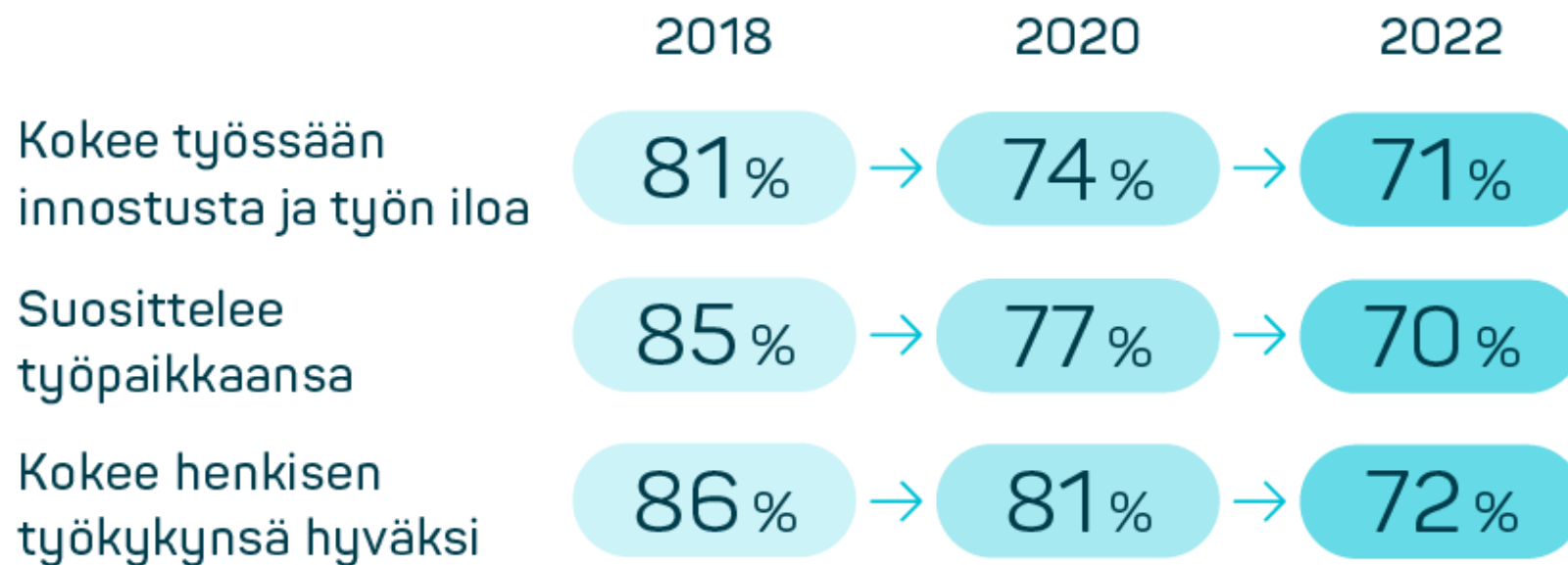


Nuorten työhyvinvointi ei ole palautunut

- Nuoret toimivat julkisella alalla perinteisesti työtehtävissä, joihin korona-aika ei ole tuonut etätyön kaltaisia muutoksia.
- Kuntien alle 30-vuotiaista työntekijöistä aiempaa useampi (19%) koki henkisen työkykynsä nyt heikoksi. Osuus oli suurempi kuin muissa ikäryhmissä.
- Nuorten kokemus työssä koetusta innostuksesta on vähentynyt, ja nyt 72 % kuntien nuorista kokee sitä. 69 % suosittelee työpaikkaansa.



Yhä harvempi julkisen alan alle 30-vuotias



- Tutkimusraportti ja koostevideot tuloksista: www.keva.fi/tutkimukset
- Vertaile tutkimustietoa verkossa: <https://kevatutkii.keva.fi/>



Tutustu tutkimustuloksiin helppokäyttöisellä verkkoalustalla



Valitse itseäsi kiinnostava tutkimus:

- Julkisen alan työhyvinvointi
- Työkykyjohtaminen työterveys
- Työkyvyttömyyden kustannukset
- Työhyvinvointikysely

Tarkastele tuloksia aihealueittain

Tarkastele tuloksia kunnan, valtion ja kirkon aloilla eri vuosina

<https://kevatutkii.keva.fi/>

Tietoa tutkimuksesta

- Ennakoiva henkilöstösuunnittelu >
- Tiedolla johtaminen >
- Työkyvyn ja työurien tukeminen >
- Työterveyshuollon järjestäminen ▾
 - Työterveyshuollon järjestäminen organisaatiossa
 - Työterveyshuollon sopimuksen kattavuus
 - Työterveyshuollon kustannusten taso
 - **Työterveyshuollon palveluiden saatavuus**
 - Työterveyshuollon kustannusten painottaminen
 - Työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen

Vuodet

2021 2018

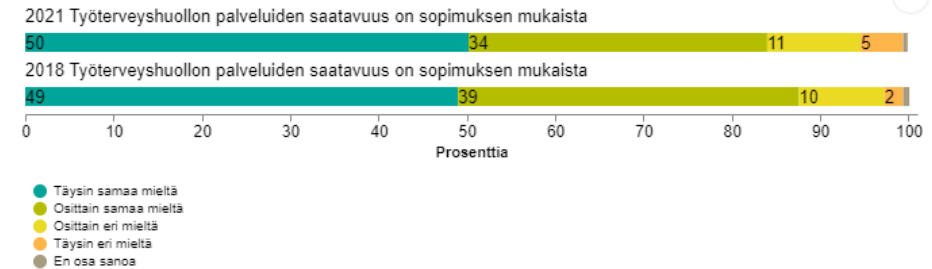
Tarkastele tuloksia sektoreittain

Kunta Valtio Kirkko

Tarkastele tuloksia taustaryhmän mukaan

Ei taustaryhmää Organisaation tyyppi

Vertaaile kaikkia valittuja taustoja



Työkyvyn johtamisen ja työterveysyhteistyön tutkimus 2021



- <https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/tutkittua-tietoa-tyourien-tueksi/>

Ajankohtaista: Työkyvyn johtamisen ja työterveysyhteistyön tutkimus

Tutkimme vuoden 2021 aikana, miten henkilöstön työkykyä tuetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa julkisen alan työpaikoilla. **Työkyvyn johtamisen ja työterveysyhteistyön** tutkimus on toteutettu aiemmin [vuosina 2015](#) ja [2018](#).

Uuden tutkimuksen tulokset on julkaistu 14.1.2022:

- Tutkimusraportti: [Työkyvyn johtaminen ja työterveysyhteistyö julkisen alan organisaatioissa vuonna 2021 \(pdf\)](#)

Keväällä 2023 toteutettu tutkimus julkaistaan
7.12.2023

Webinaari esille tulleista ilmiöistä **14.12.2023**

Nostoja työkykyjohtamisen ja työterveysyhteistyön tutkimuksesta 2021



Osatyökykyisten työssä jatkamista pitää tukea. Aiempaa harvempi kunta-alan henkilöstöasioista vastaava on sitä mieltä, että työterveyshuolto koordinoi osatyökykyisen työntekijän hoitoa ja kuntoutusta.

Esihenkilöt tarvitsevat aikaa ja koulutusta sekä työterveyshuollon ja hr:n tukea työkykyjohtamiselle

Toivotaan, että työterveyshuolto osallistuisi enemmän työhyvinvoinnin edistämiseen asiakasorganisaatiossa.

Työterveyshuolloilta lisää analysoitua tietoa ja toimenpide-ehdotuksia sekä aktiivisempaa otetta, yhteydenpitoa ja kumppanuutta työhyvinvoinnin edistämisessä.

Suunnitelmallista tiedolla johtamista pitää kehittää: mitattavia tavoitteita, suunnitelmia ja työkyvyn tilan yhteistä käsittelyä.

Työterveyshuolto järjestetty ostopalveluna –kustannuksiin ja saatavuuteen ollaan tyytyväisiä, vaikka vain 45 % palveluntuottajista ilmoittaa työterveyslääkäreitä olevan riittävästi

Työkykyjohtamisen ja työterveysyhteistyön tutkimus 2023

- Hankkeeseen osallistuvien organisaatioiden osalta myös
esihenkilövastauksia**

Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisen alan työpaikoilla



Tervetuloa Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisen alan työpaikoilla -verkkoseminaariin.

Kuinka henkilöstön työkykyä johdetaan julkisen alan työpaikoilla? Tule verkkotilaisuuteemme kuulemaan Kevan uusimman Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisen alan organisaatioissa -tutkimuksen tulokset, jotka perustuvat henkilöstöjohdon, työterveyshuollon toimijoiden ja ensi kertaa myös esihenkilöiden vastauksiin.

Tapahtuman tiedot

Ajankohta:

14.12.2023 14.00 - 15.30

Paikka:

verkkoseminaari

[Katso kartalla](#)

Ilmoittaudu viimeistään:

11.12.2023

Lisätietoja:

Verkkoseminaari on maksuton.

Kestävää työelämää

JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU



Rakennamme kestäväää työelämää julkiselle alalle

- Kestäväää 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.
- Keskitymme aloihin, joihin kohdistuvat suurimmat työkyvyttömyysriskien ja muutosten paineet:
 - **Sosiaali- ja terveysala,**
 - **Opetusala**
 - **Valtion turvallisuusala**
 - **Evankelis-luterilainen kirkko**

KEINOMME:
mitä välineitä
ja osaamista
hankkeen
osaprojektit
tuottavat
tueksenne?



Hankkeen osaprojekteissa kehitetään monipuolisesti ratkaisuja vaikuttavan työkykyjohtamisen tueksi

- Uudenlaisia data-analytiikan työkaluja työkyvyttömyysriskien ennakkointiin
- **Uusia digitaalisia palveluja työkykyjohtamisen tueksi,** työurajohtamiseen ja esihenkilöiden koulutukseen.
- Tietoa, tukea ja ratkaisuja verkostotoiminnan avulla työelämän ja työkykyjohtamisen haasteisiin
- **Tehokkaampaa ja tiiviimpää työterveysyhteistyötä,** joka perustuu kumppanuuteen.
- **Tuoretta tutkimustietoa** julkisen alan työkyvyttömyysriskeistä ja niihin vaikuttavista tekijöistä

Kevan Pulssi

Työntekijäkokemuksen
mittaamisen työkalu on osa
Kevan tiedolla johtamisen
palvelujen uudistusta



Kysely lähetetty

 Olet työpaikkasi aktiivisin vastaaja

 2 uutta viestiä kommenteissasi

 Tyytyväisin: **motivaatio**

 Vähiten tyytyväinen: **johtaminen**

[Siirry koontinäkömään](#)

Kevan Pulssia kehitetään varhaiskasvatuksen asiakasymmärrys edellä

Mukana Oulun, Turun ja Vantaan vaka

- Noin **250** varhaiskasvatuksen työntekijää osallistui pulssin pilotointiin (6kk) seitsemästä päiväkodista.
- Noin **80** päiväkodin työntekijää osallistui palvelun arviointiin ja ideointiin päiväkotiympäristössä toteutettuina haastatteluina pilotoinnin alussa, puolivälissä ja lopussa.
- Pilotoinnin aikana saatu käyttäjäpalaute määrittää Kevan Pulssin tuotekehityksen päälinjat



Kevan Pulssi tukee esihenkilöiden ennakoivaa tiedolla johtamista. Palvelua on kehitetty varhaiskasvatuksen kanssa.

Kysymys 3 / 4

← Edellinen

MOTIVAATIO

Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa

Valitse mielipidettäsi vastaava numero asteikolla 1-5

☹️ 1 2 3 4 5 😊

En samaa enkä eri mieltä

Voit perustella valintaasi (valinnainen)

Jatka [Ohita kysymys](#)



”



Silmäilen ennen yksikköpalaveria pulssin ja nostan sieltä keskusteluun huolet ja onnistumiset.
Keskustellaan sitten yhdessä, mitä voitaisiin tehdä.

Jokaisessa palaverissa aloitetaan **5-10 minuutin nostoilla**. Tämä ei ole irrallinen osa arkea.

Meillä fiilis pohja on selvästi **muuttunut parempaan** siitä, kun lähdettiin tähän. Mulla on tuntuma, että on vaikutusta koviin lukuihin.

Työntekijät on kiittäneet, miten **helppo ja nopea** tähän on vastata.

Pystyn **kohdentamaan tukea** suoraan työntekijöille!

Ihan parasta, että **näkee helposti**, miten meillä menee.

Kyllä tällä on **hyvinvointia tuotu arkeen**.

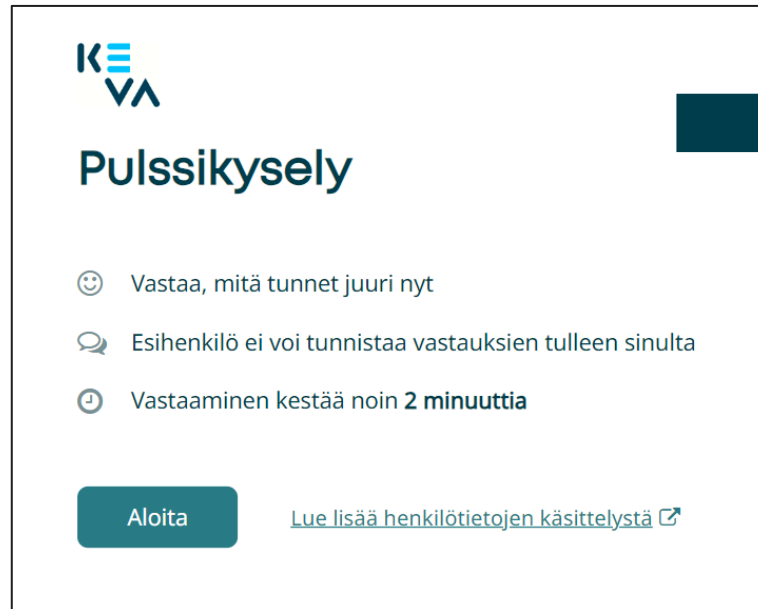
Meillä yks työntekijä sanoi, että oli ihan punaisella!
Sanoi, että **tästähän sai itsellekin jotain sen jälkeen, kun oli vastannut.**

“

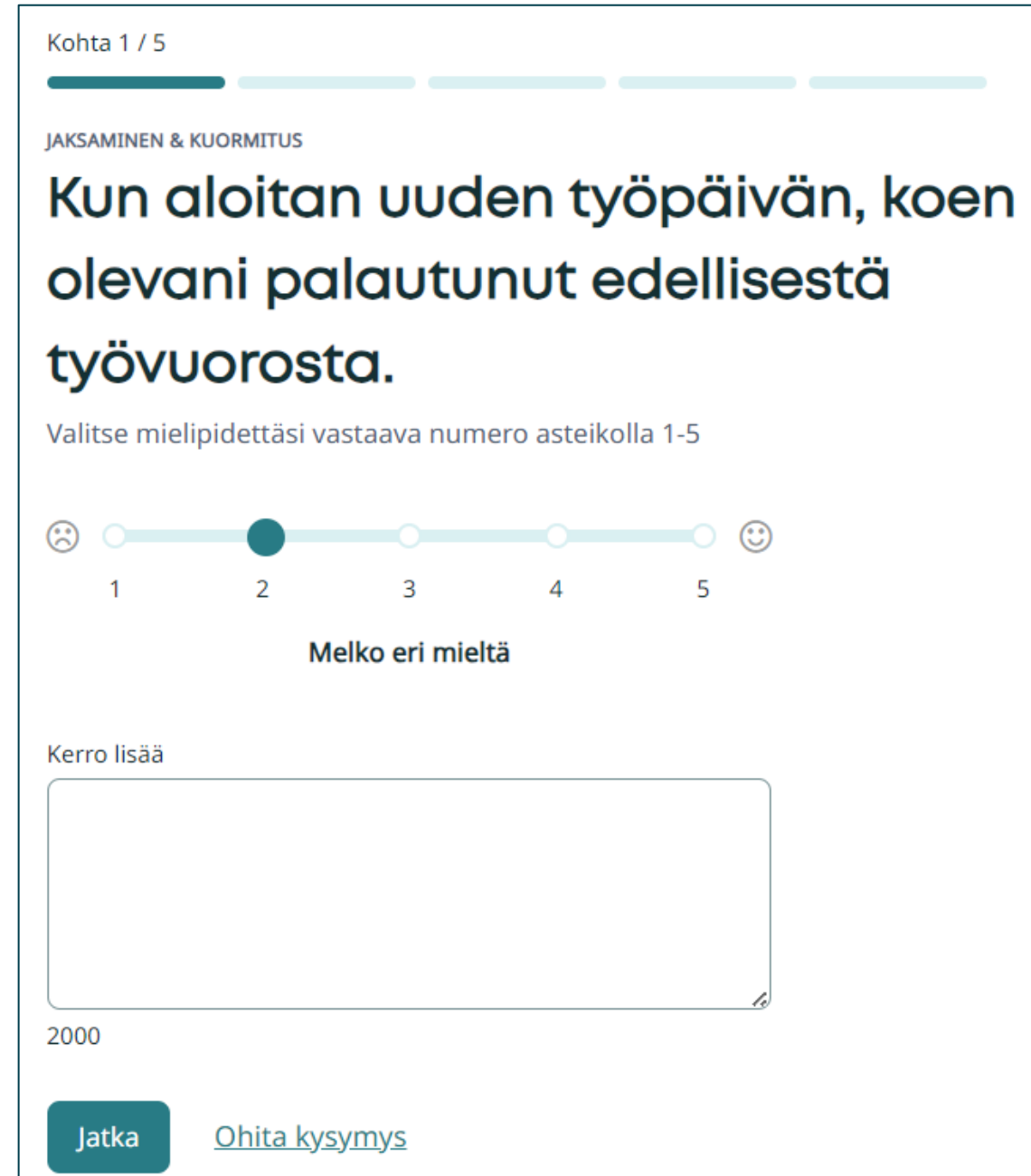
Havainnekuvia kehittyvästä palvelusta

Kevan Pulssi tuo ajantasaista tietoa työntekijäkokemuksesta

Pulssiin vastataan esim. kerran kuukaudessa sähköpostilinkistä. Pulssiin voi vastata eri laitteilta. Organisaatio valitsee pulssissa kysyttävät kysymykset ja voi hyödyntää valmista kysymyspankkia.

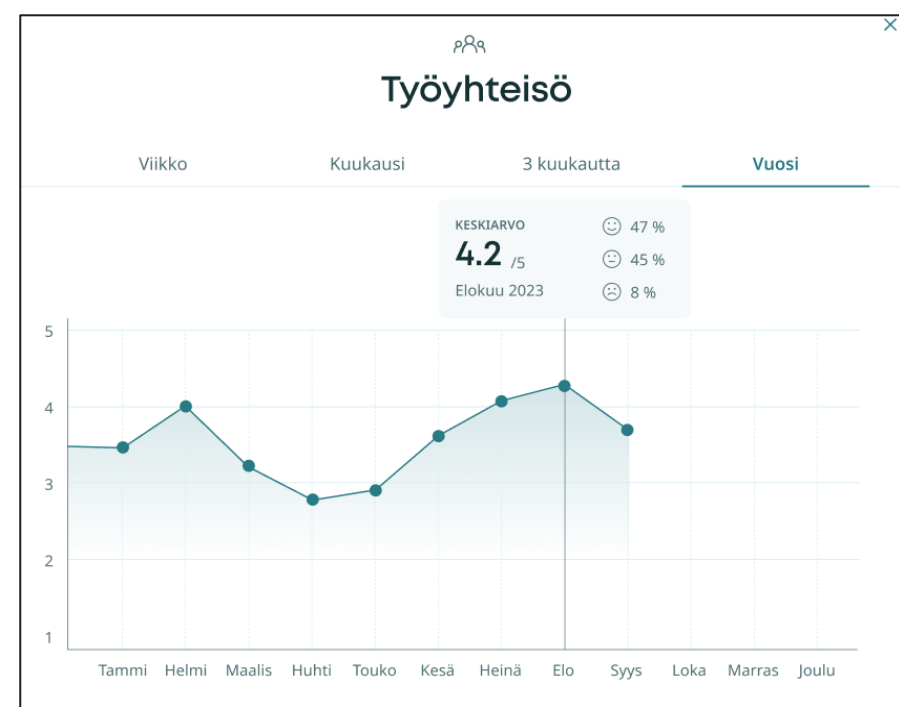
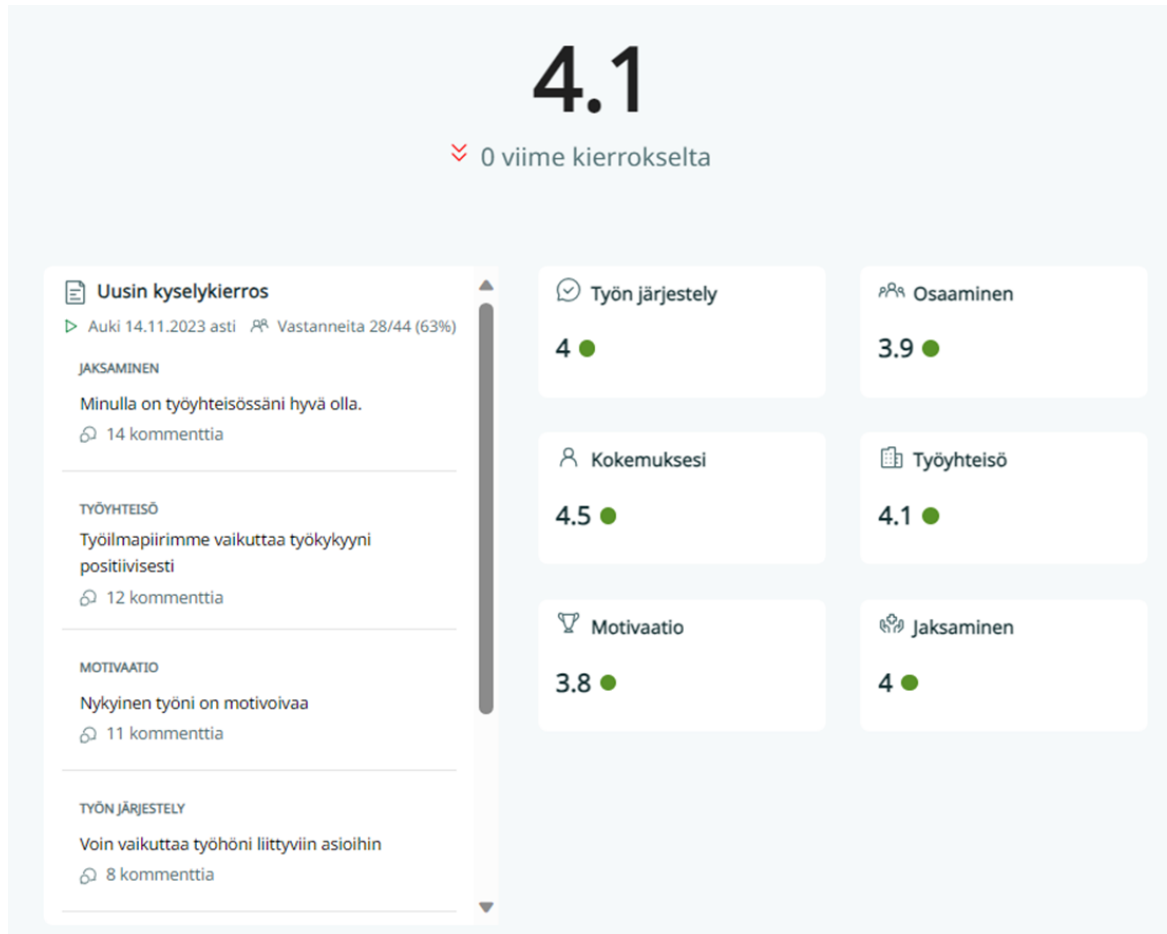


The screenshot shows the start of a survey titled "Pulssikysely" (Pulse Survey) under the Keva logo. It includes a list of instructions: "Vastaa, mitä tunnet juuri nyt" (Answer what you feel right now), "Esihenkilö ei voi tunnistaa vastauksien tulleen sinulta" (Your supervisor cannot identify the answers as coming from you), and "Vastaaminen kestää noin 2 minuuttia" (Answering takes about 2 minutes). There is a green "Aloita" (Start) button and a link "Lue lisää henkilötietojen käsittelystä" (Read more about handling personal data).



The screenshot shows a survey question: "Kun aloitan uuden työpäivän, koen olevani palautunut edellisestä työvuorosta." (When I start a new workday, I feel I have recovered from the previous shift). Below the question is a rating scale from 1 to 5, with a sad face at 1 and a happy face at 5. The scale is currently set to 2, with the text "Melko eri mieltä" (Quite disagree) below it. There is a text input field labeled "Kerro lisää" (Tell more) with a character count of 2000. At the bottom, there are buttons for "Jatka" (Continue) and "Ohita kysymys" (Skip question).

Pulssin tulostäky näkymä muodostuu ja päivittyy eri organisaatiotasoille automaattisesti selainnäkyssä



Kiitos!

Kestävää työelämää

JULKISEN ALAN TYÖKYKYHANKE



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

