

A woman with curly hair, wearing a light blue blazer, is sitting at a table in a meeting room. She is smiling and has her hands clasped in front of her. A laptop and a coffee cup are on the table. In the background, another woman is visible, smiling and looking towards the left. The scene is brightly lit, suggesting a professional and positive environment.

Oppimisympäristön  
hyödyntäminen  
osaamisen  
kehittämisessä

# Seuraa Oppimisympäristön käyttöä

Kevan Oppimisympäristön käyttöoikeuksien määrää ja tilausajankohtaa sekä palvelun käytön aktiivisuutta voi seurata työnantajan verkkopalvelusta kohdasta "tilannetiedot". Käyttötilastot kertovat, kuinka aktiivista palvelun hyödyntäminen organisaatiossanne on ja mitkä toimenpiteet ovat lisänneet palvelun käyttämistä.

## Havaintoja Oppimisympäristö käytöstä

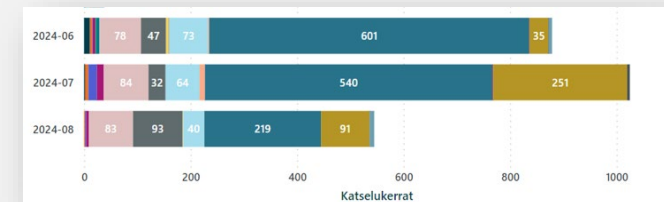
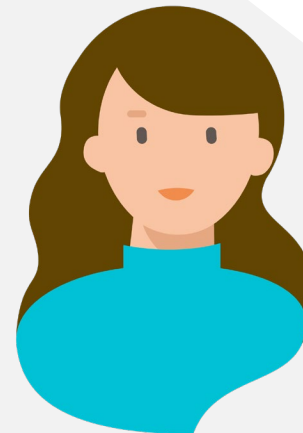
- Oppimisympäristöä kannattaa tuoda esiin ja hyödyntää organisaatiossa monipuolisesti -pelkät tilatut käyttöoikeudet eivät riitä aktivoimaan esihenkilöitä sisältöjen pariin.
- Muistuta, jaa tietoa, viesti Oppimisympäristöstä ja sen sisällöistä organisaatiossasi aktiivisesti - tiedon jakaminen ja aiheen säännöllinen esillä pitäminen edistävät palvelun käyttöä itsenäisesti.
- Aktiivisinta Oppimisympäristön sisältöjen hyödyntäminen on organisaatioissa, joissa säännöllisen viestinnän ja tiedon jakamisen lisäksi palvelua hyödynnetään organisaation omassa koulutustoiminnassa.

Kaikille esihenkilöille on tilattu tunnukset Oppimisympäristöön ja uusia luodaan sitä mukaa kun pyyntöjä uusilta esihenkilöiltä tulee. Meillä on Kevan Oppimisympäristöstä pysyvä "mainos" intrassa osaamisen kehittämisen osiossa ja lisäksi sitä markkinoidaan johtamiskoulutukset-osiossa.

Esihenkilöiden itseopiskelun lisäksi Oppimisympäristöä hyödynnetään HR:ltä tilattavissa olevissa koulutuksissa esihenkilöille eli olemme koonneet koulutuspaketin työkykyjohtamisen osaamisen kehittämiseksi Kevan materiaalien pohjalta.

Suunnittelemme myös työkykyjohtamisen aamukahveja eli webinaareja, joissa olisi aina jokin lyhyt aihe nostettuna Kevan Oppimisympäristön materiaaleista ja näiden on tarkoitus alkaa ensi vuonna.

työkykypäällikkö,  
Varsinais-Suomen hyvinvointialue



# Mihin tukea Oppimis- ympäristöstä?

Katso oppimisalueet  
[verkkosivuiltamme.](#)

## Työkyvyn tukemiseen osana arkea

- Varhainen tuki
- Osaamisen ja työurien johtaminen erilaisissa elämäntilanteissa
- Toimivan työyhteisön rakentaminen
- Työhyvinvointikyselyn tulosten tulkinta ja työhyvinvoinnin kehittäminen

## Työkykyhaasteiden ratkaisemiseen

- Tehostettu tuki, paluun tuki, kuntoutus, korvaava työ ym.
- Puheeksi ottaminen

## Työkykyjohtamisen kehittämiseen

- Strategiseen työkyky- ja HR-johtamiseen sekä työterveysyhteistyö
- Esihenkilötyön kehittämiseen
- Työkyvyttömyyslukujen tulkinnan avuksi

Työpajojen järjestämiseen tiimeille ja esihenkilöille

Esihenkilön oman hyvinvoinnin tukeen



# Tapoja hyödyntää Kevan Oppimisympäristöä osaamisen kehittämisessä

## 1. Osana esihenkilöiden oppimispolkuja

- Itseopiskelupolku
- Esihenkilövalmennukset
- Esihenkilötapaamiset

## 2. Osana arjen esihenkilötyötä

Oppisisältöjen tarjoaminen esihenkilöille osana työkykyjohtamisen ohjeistuksia, prosesseja ja viestintää

## 3. HR:n työkaluna

Oppimisympäristö työkyky- ja HR-asiiantuntijoille esihenkilöiden sekä oman työn tueksi



1

# Oppimisympäristö osana esihenkilöiden oppimispolkuja



# Oppisisältöjä esihenkilöille perehdytyksestä valmennuksiin

## Itseopiskelupolku

Varmista, että uudet esihenkilöt hallitsevat työkykyjohtamisen perusteet tarjoamalla Oppimisympäristön sisältöjä itsenäisesti opiskeltavaksi.

Esimerkiksi:

- Varhainen tuki – osa esimiestyötä
- Työurajohtaminen
- Keskustelutyökalut esihenkilöille
- Tutustu varhaisen tuen malliin

## Esihenkilövalmennukset

Oppimisympäristön oppisisältöjä voi hyödyntää esihenkilövalmennusten ennako- ja välitehtävinä, opitun kertaamiseen ja sen varmistamiseen, että itse valmennuksessa jää riittävästi aikaa vuorovaikutukselle. (Esimerkkejä: [Kestävä työyhteisö –valmennus](#))  
Linkki vie perille, kun olet kirjautuneena Oppimisympäristöön.

## Esihenkilötapaamiset

Järjestä esihenkilöille säännöllisiä foorumeita yhdessä oppimista ja vertaistukea varten.

**Katso vinkit esihenkilötapaamisten teemoista, oppisisällöistä ja keskusteltavista aiheista seuraavan sivun taulukosta >**

## VINKKI: Oppimisympäristön sisältöjä esihenkilötapaamisiin

| Teema  | Mitä on työkyky ja työkykyjohtaminen?   | Esihenkilön ja yhteistyötahojen roolit ja vastuut työkykyjohtamisessa  | Varhaisten signaalien tunnistaminen ja ennakoiva työkyvyn tuki  | Työkyvyn tuen keinot ja niiden käyttö   | Puheeksi ottamisen taito   | Työyhteisön osallistuminen työkyvystä keskustelemiseen   |
|--|---|--|---|---|--|--|
| Oppisisällöt katsottavaksi valmennuksen aikana tai etukäteen | <p><u>Mitä on työkyky?</u> (linkki vie perille, kun olet kirjautunut Oppimisympäristöön)</p> <p><u>Työkykyjohtamisella keinoja henkilöstön jaksamiseen</u></p>  | <p><u>Työkykyjohtaminen on eri toimijoiden välistä yhteistyötä asiakkaan parhaaksi</u></p> <p><u>Hyvinvoiva esimies, menestyvä tiimi</u></p>   | <p><u>Työrajohtaminen</u></p> <p><u>Ennakoiva varhainen tuki</u></p>  | <p>Etukäteen katsottavaksi:</p> <p><u>Työkyvyn tuen perusteet – oppimisalueen sisältöjä</u></p>   | <p><u>Puheeksiottaminen</u> (esim. 5 min. ote)</p> <p><u>Näytelmä puheeksi ottamisen haastavuudesta</u> (esim. 6 min. ote alusta)</p>  | <p><u>Työyhteisön vaikutus hyvinvointiin – yleiset ongelmat ja niiden ratkaiseminen</u></p> <p><u>Keskustelutyökalut</u></p>                                       |
| Keskusteltavaksi   | <p>Mikä työntekijöiden työkykyä haastaa?</p> <p>Miten siirrämme työkyvyn tukea varhaisempaan ja ennakoivaan suuntaan?</p> <p><i>Tutustuttavaksi:</i> Työkyvyn tuen toimintamalli ja eri toimijoiden roolit ja vastuut</p> | <p>Onko esihenkilöillä edellytykset onnistua työkykyjohtamisessa? Mitä keinoja ja tukea he kaipaavat?</p> <p>Eri toimijoiden akvaariokeskustelu: Mikä esihenkilön roolissa on tärkeää ja miten eri toimijat ovat tukena?</p> | <p>Mitä videolla esiteltyjä työrajohtamisen keinoja sinulla on jo esihenkilötyössä käytössä?</p> <p>Miten pidämme yllä keskusteluyhteyttä työntekijöihin, jotta huolet tulevat ajoissa esiin?</p> | <p><u>Työkykypolkuja oppimispelin</u> pelaaminen ja keskustelu:</p> <p>Mitä opit omasta roolistasi työkykyjohtamisessa?</p> <p>Mitä oivalluksia tai hyviä ratkaisuja löysitte? Mitä kehitettävää tunnistitte?</p> | <p>Mikä on kaikkein tärkeintä haastavissa keskusteluissa?</p> <p>Näytelmävideon katsottuasi: Mitä itse tekisit toisin? Mitä tukea kaipaat haastaviin keskusteluihin?</p> <p><i>Tutustuttavaksi:</i> Työkykykeskustelu-ohjeistukset</p> | <p>Mikä on esihenkilökokemuksesi mukaan helpottanut hankalista asioista keskustelua työyhteisössä?</p> <p>Miten työkyvystä keskustelua ylipäänsä voisi lisätä?</p> |

2

## Oppimisympäristö osana arjen esihenkilötyötä





# Tarjoa oppisisältöjä esihenkilöille osana työkykyjohtamisen ohjeistuksia, prosesseja ja viestintää

Kytke Oppimisympäristön sisältöä esim. aktiivisen tuen toimintamalliin ja ohjeistukseen tai esihenkilön työkalupakkiin

Hyödynnä Oppimisympäristöä osana työhyvinvointikyselyn toteutusta ja esiin nousevien teemojen käsittelyä.

Tuo Oppimisympäristön sisältöjä esiin säännöllisesti esihenkilöille suunnatussa viestinnässä, esim. viestittävään aiheeseen liittyvät oppisisällöt tai palvelun uudet sisällöt.

Oppisisältöjä voidaan esitellä esihenkilöiden infotilaisuuksissa, esihenkilökirjeissä ja liittää osaksi muuta uutisointia.

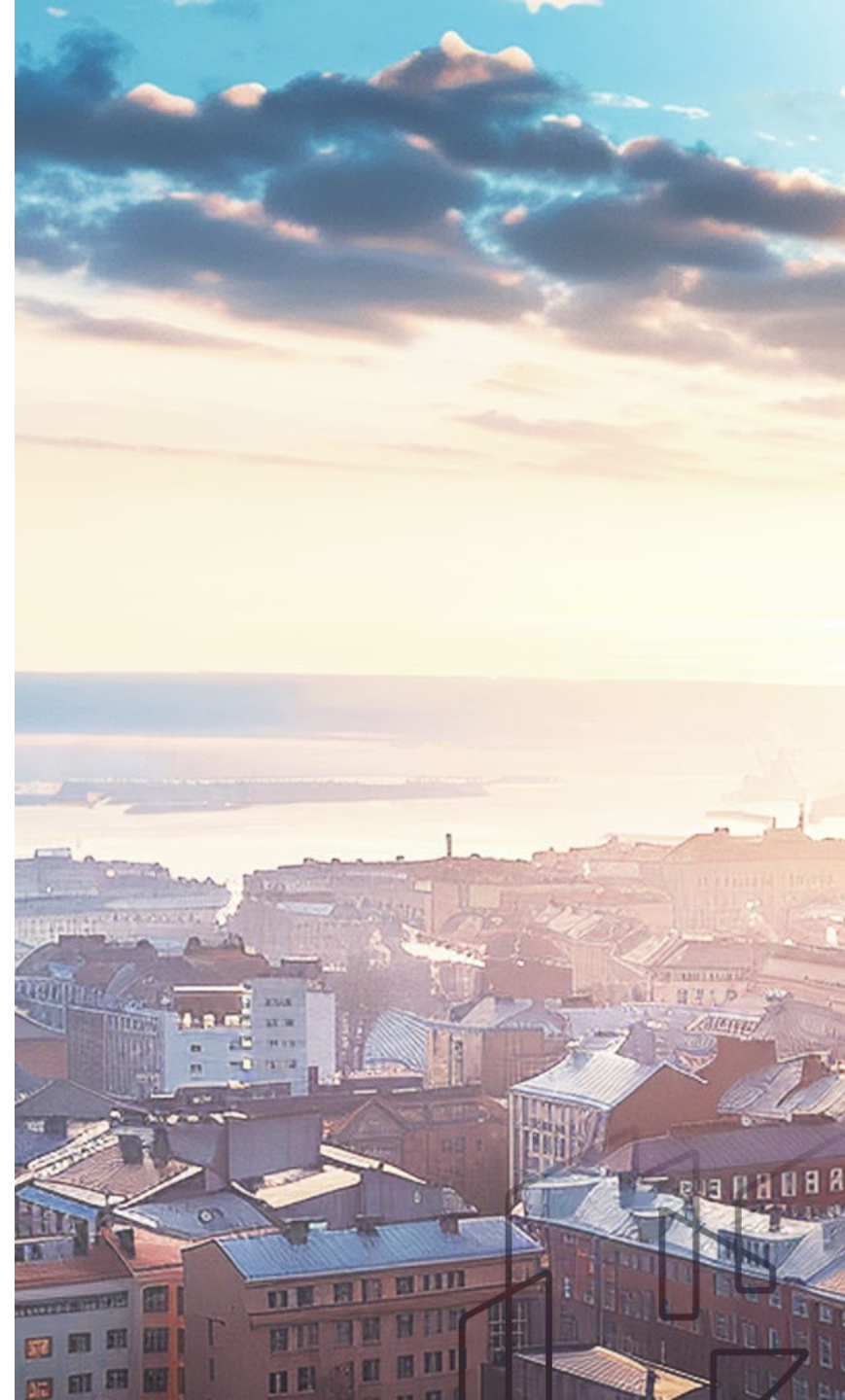
Eri sisällöt voidaan myös kytkeä tarjolle automaattisiin prosesseihin: Esim. poissaolojen kertymisistä tuleviin ilmoituksiin voidaan kytkeä tarjolle aktiivisen tuen sisällöt.

# Muistuta tunnusten aktivoimisesta

- Oppisisältöjen esittelyjen yhteydessä on hyvä muistuttaa käyttäjiä aktivoimaan käyttöoikeutensa.  
Voit käyttää alla olevaa tekstiä:

*Kaikille esihenkilöllemme on hankittu tunnukset Kevan Oppimisympäristöön. Jos et ole vielä aktivoinut tunnuksiasi, niin etsi sähköposti lähettäjältä [claned.com](mailto:claned.com) ja noudata sen ohjeita palvelun käyttöönottamiseksi. Jos sähköpostia ei löydy, niin tarkista myös roskaposti-kansio. Jos sähköpostia ei vielä löydy, tee näin:*

*Mene <https://keva.claned.com/>  
syötä työsähköpostisi tai  
käytä Office 365-tunnistautumista  
ja valitse kohta "Seuraava" / "next"  
ja seuraa ohjeita*



3

## Oppimisympäristö HR:n työkaluna

*"Oppimisympäristö on minulle hyvä työkalu olla takataskussa, kun esihenkilöt ovat yhteydessä. Oppimisympäristössä on paljon hyvää materiaalia, mutta ajanpuute on usein ongelma. Kokemuksen mukaan Oppimisympäristön käyttöä esihenkilöillä lisää huomattavasti se, että näyttää kädestä pitäen miltä Oppimisympäristö näyttää ja mitä se sisältää."*

-Työkykykoordinaattori, Porvoon kaupunki



# Oppimisympäristö työkyky- ja HR-asiantuntijoille esihenkilöiden sekä oman työn tueksi

## Esihenkilöiden tukemiseen

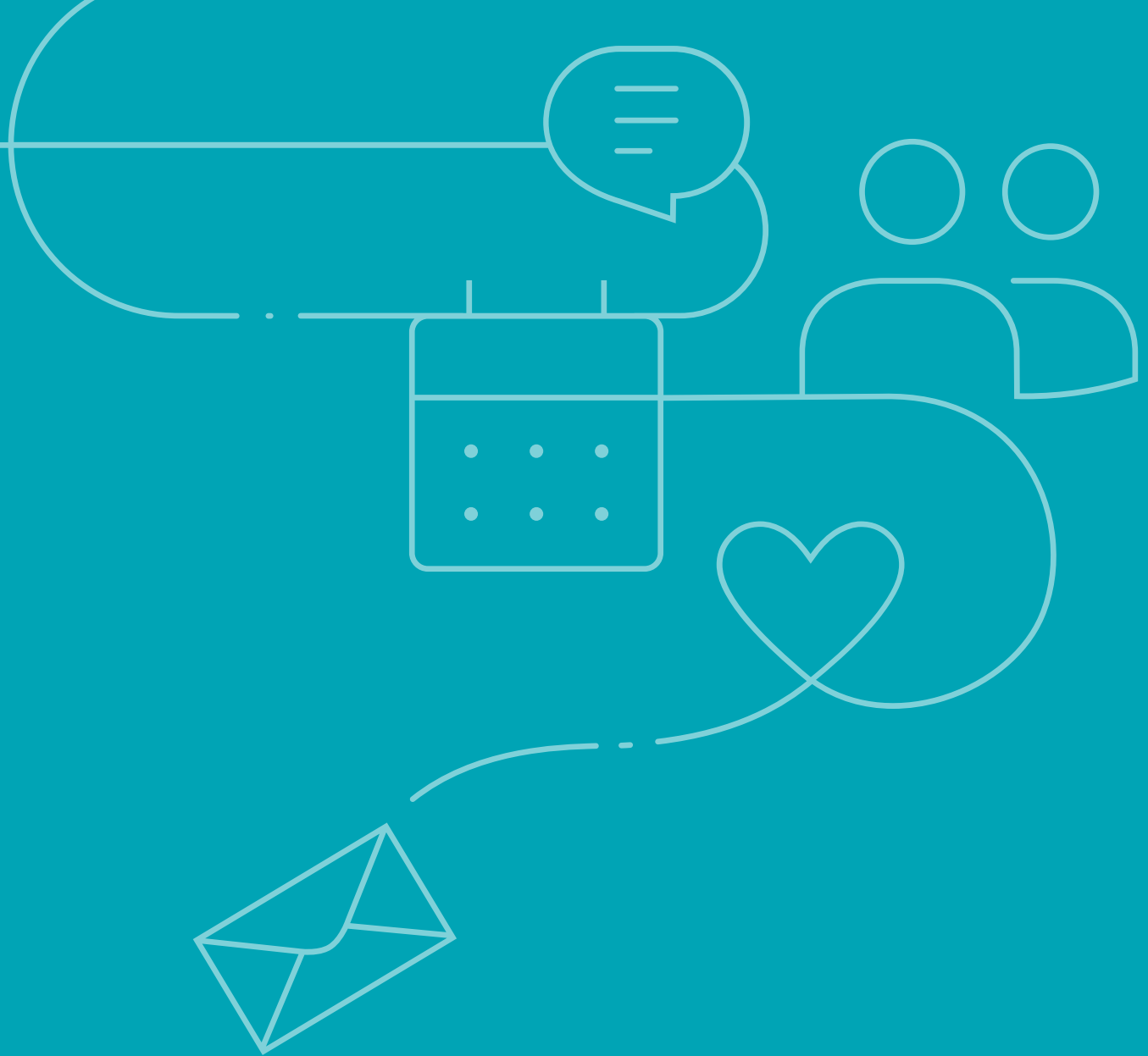
- Yksittäisten esihenkilöiden kohtaamien tilanteiden kohdalla henkilöstöhallinnon edustaja voi tukea esihenkilöä suosittelemalla tiettyä sisältöä Oppimisympäristöstä ja samalla tarvittaessa tilata käyttöoikeuden esihenkilöille, jos hänellä sitä ei valmiiksi ole.
- VINKKI: Esittele Oppimisympäristö osana esihenkilöiden perehdytysprosessia, kuten Porvoon kaupungilla:

- Hyvä työkäyttäytyminen
- Keskitetty työhyvinvointimääräraha
- Työnkierto
- Claned (KEVAN oppimisympäristö, käyttöoikeus haetaan työkykykoordinaattorilta)

## Oman työn tueksi

- Oppimisympäristön työkykyjohtamisen kehittämisen sisällöistä apua esimerkiksi henkilöstöohjelman tai työterveysyhteistyön suunnittelussa
- Oppimissisällöt muiden työnantajan digitaalisten palveluiden (esim. työkykypolkuja-oppimispeli) hyödyntämiseen
- Työkyvyttömyyden kustannusten hallintaan tähtäävien toimenpiteiden tueksi
- Tukemaan henkilöstöhallinnolta ylimmälle johdolle suunnattua viestintää, kuten materiaalien käyttö osana johtoryhmälle suunnattua esitystä.

**Case Kela:  
Oppimisympäristön  
hyödyntäminen**





# Miten hyödynnämme Kevan oppimisympäristöä?

- **Osana muuta valmennusta**, esim. ennakko- ja välitehtävissä
  - Johda työkykyä -valmennuskokonaisuus
- **Itseopiskelussa** – avoin kaikille esihenkilöille ja HR-partnereille (mukana Kelan johtamisosaamisten itseopiskelutarjottimella)
- **Oppimispiireissä** orientaationa aiheeseen
- **Vertaisryhmissä** keskustelun pohjaksi ja ajattelun laajentamiseksi
- **Työkykyjohtamisen uutisoinnissa**. Aiheeseen sopivan Kevan oppimisympäristön kurssin linkittäminen uutiseen.

