

TIEDOSTA SANOMAT

III
1.9.–31.12.2020

Sivu 2

Hankehallinto

Osatoteuttajien yhteistyö, viestintä, sosiaaliset mediat ja ohjausryhmän toiminta

Sivu 4

Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen

Toimintamalli, Dynamo-ryhmät, Sytyttäjä-työpajat, hyvinvointivalmennus, Tiera Vire ja yhteistyö Kainuunmeren Työterveys Oy:n kanssa

Sivu 6

Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista

Työelämän laatu ja henkilöstötuottavuus, vertaistyöskentely, johtamisaamien kehittäminen, esihenkilövalmennus, kehityskeskustelut

Sivu 7

Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen

Toimintamalli, Titanian pilotti. toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto, keskitetyn työvuorosuunnittelun coachaus

Sivu 9

Toimintasuunnitelma tulevalle jaksolle

Hankehallinto, työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen, työhyvinvointi osaksi strategista johtamista, HRM:n tiedolla johtaminen



Hankehallinto



Osatoteuttajien yhteistyö

Maksatusjaksolla osatoteuttajien kesken pidettiin yhteensä 17 suunnittelupalaveria, joista yksi oli kaikkien osatoteuttajien yhteinen tapaaminen. Palaverien kokoonpanot sovittiin aiemmin muodostuneen käytännön mukaisesti siten, että paikalla on osatoteuttajista ne, joiden osahankkeeseen palaveri liittyy. Kajaanin ammattikorkeakoulu ja Kainuun soten yhteinen suunnittelu Kainuun soten työntekijöille suunnatun hyvinvointivalmennuksen osalta jatkui. Työterveyslaitos ja Lapin yliopisto toteuttivat yhteistyössä Kainuun soten johtoryhmälle suunnatun kickoff-työpajan, jossa esiteltiin Mitä kuuluu -kyselyn (2019) tietoihin pohjautuvaa alustavaa QWL-laskelmaa. Kainuun sote ja Työterveyslaitos toteuttivat yhdessä johtoryhmän työpajatyöskentelyn työhyvinvoinnin toimintamalliin liittyen. Lisäksi Kai-

nuun sote ja Työterveyslaitos toteuttivat yhteistyössä Dynamo-kehittämisyhmien kickoff-tilaisuudet sekä suunnittelivat Dynamo-kehittämisyhmien ja Sytyttäjä-työpajojen toteutusta vuodelle 2021. Kainuun sote ja Lapin yliopisto ovat tehneet yhteistyötä Kainuun soten henkilöstötuottavuuden analyysin ja työelämän laadun eli QWL-kyselyn osalta. Lisäksi Kainuun sote ja Lapin yliopisto ovat suunnitelleet yhteistyössä myös Kainuun soten vertaistyöskentelyä Osuuskauppa Maakunnan kanssa sekä kehityskeskustelujen nykytilaa koskevan selvityksen osalta. Kainuun sote ja Kajaanin ammattikorkeakoulu ovat tehneet yhteistyötä henkilöstölle suunnatun hyvinvointivalmennuksen osalta. Lisäksi Työterveyslaitos on ollut mukana tuottamassa sisältöjä hyvinvointivalmennukseen.

Viestintä

Maksatusjaksolla toteutettiin hankeviestintää aiemmin laaditun viestintäsuunnitelman mukaisesti. Hankkeen esittelyvideon lisäksi hankkeelle suunniteltiin oma visuaalisen ilmeen mukainen podcast ja maksatusjakson aikana tehtiin yhteensä seitsemän podcastia tukemaan hankkeen viestintää. Podcastit tehtiin Dynamo-kehittämisyhmistä, Sytyttäjä-työpajoista, QWL-kyselystä, VIRE-valmennuksesta sekä kolme podcastia henkilöstövoimavarojen tiedolla johtamiseen liittyen. Vierailijoina oli osatoteuttajien asiantuntijoiden lisäksi Kainuun soten henkilöstöä sekä Siun soten henkilöstöjohtaja. Unelmien työpäivänä 2.10.2020 järjestettiin suunnitelman mukaisesti hankkeen toimesta tempaus, jossa palkittiin Mitä kuuluu -kyselyssä (2019) hyvin pärjänneitä työyhteisöjä. Lisäksi jaettiin tervehdyspaketteja eri puolille

Somet



facebook.com/tiedostatyohyvinvointia



tiedostatyohyvinvointia.wordpress.com



instagram.com/tiedostahanke



bit.ly/3aypuk7

Kainuuta niihin työyksiköihin, jotka Mitä kuuluu (2019) kyselyn pohjalta hyötyisivät hankkeen toimenpiteistä vuodelle 2021.

Sisäisen viestinnän osalta julkaistiin kaksi uutiskirjettä marraskuussa ja joulukuussa 2020. Uutiskirjeet lähetettiin esimiesjakelussa sähköpostitse 4.11.2020 ja 15.12.2020. Marraskuun uutiskirjeessä tiedotettiin työelämän laadun mittauksesta ja kehityskeskustelujen nykytilan selvittämiseen liittyvistä henkilöstökyselyistä, toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun etenemisestä ja Dynamo-kehittämisyhmien käynnistymisestä. Joulukuun uutiskirjeessä tiedotettiin käynnissä olevasta QWL-kyselystä, haettiin 10 Kainuun soten esihenkilöä Tuottava esimies-valmennuksen pilotitryhmään sekä kerrottiin tulevana vuonna käynnistyvistä toimenpiteistä. Esimiesjakelussa lähetettiin uutiskirjeiden lisäksi tiedotteita hankkeen toimintaan liittyen maksatusjaksolla 6 kertaa. Aiheina Dynamo-kehittämisyhmät, kehityskeskusteluselvitä ja kolme kertaa aiheena oli Kainuun soten työhyvinvointikysely. Lisäksi Kaimassa tiedotettiin 11 kertaa; Dynamo-kehittämisyhmistä kaksi kertaa, kehityskeskusteluselvitä kaks kertaa, työhyvinvoinnin toimintamallin rakennustyön käyn-

nistymisestä, Kainuun soten työhyvinvoinnin nykytilasta, Unelmien työpäivästä 2.10. kaksi kertaa ja kolme kertaa työhyvinvointikyselystä.

Hankkeen toimintaa esiteltiin tulosalueiden johtoryhmissä sekä esimieskokouksissa elokuussa, syyskuussa, lokakuussa ja marraskuussa 2020 sekä Kainuun työkykykoordinaattoreiden kokouksessa syyskuussa. Kainuun soten intranetin Avoin ikkuna -blogissa oli joulukuussa hankkeen blogikirjoitus liittyen työhyvinvointikyselyyn ja kehityskeskusteluihin liittyviin henkilöstökyselyihin.

Ulkoisen viestinnän osalta medialle lähetettiin maksatusjaksolla viisi tiedotetta. Tiedotteiden aiheina oli Kainuun soten kehityskeskusteluiden selvitystyön käynnistyminen, työhyvinvoinnin toimintamallin rakennustyön alkaminen, Unelmien työpäivä 2.10., Dynamo-kehittämisyhmien kickoff-tilaisuus 10.11. ja Kainuun soten työhyvinvointikyselyn tekeminen QWL-kyselyllä. Unelmien työpäivä 2.10. ja Dynamo-kehittämisyhmien kickoff-tilaisuus sai medianäkyvyyttä paikallislehdissä. Maksatusjaksolla julkaistiin hankkeen blogissa seitsemän blogikirjoitusta, jotka jaettiin myös hankkeen Facebook-sivulla. Hankkeen Face-

book-sivulle tehtiin yhteensä 43/45 päivitystä (Sytyttäjä + jouluviesti 2) Hankkeen yksi julkaisu jaettiin myös Kainuun soten Facebook-sivuilla. Hankkeen Facebook-sivuilla on 111 tykkääjää. Hankkeelle perustettiin myös Instagram-tili @tiedostahanke lokakuussa. Instagramiin julkaisuja tehtiin 13 ja hankkeen tilillä on 30 seuraajaa.



Ohjausryhmän toiminta

Hankkeen toinen ohjausryhmä pidettiin 14.9.2020. Ohjausryhmässä esiteltiin Työterveyslaitoksen osahanketta sekä käsiteltiin hankkeen toinen muutoshakemus koskien Kainuun soten hankeosiota. Alkuperäiseen hankesuunnitelmaan varattuja ostopalveluja asiantuntijapalvelun hankintaan jäi toteutumatta, koska valmennuksen toteuttamiseen tar-koitettu alusta (Kuntien Tiera Oy:n

Tiera Vire) sopii siihen huonosti eikä ole näin ollen kustannustehokasta. Ohjausryhmä hyväksyi muutoshakemuksen, jolla toteutumatta jääviä kustannuksia kohdennettiin henkilöstövoimavarojen tiedolla johtamisen kehittämiseen, markkinointiin sekä yhteiskehittämisen tilaisuuksien toteuttamiseen.

Hankkeen toiminnan tueksi koottu

tiivis projektiryhmä, johon kuuluu hankkeen tavoitteiden ja asiasisältöjen eteenpäinviemisen kannalta keskeiset tahot. Projektiryhmän tehtävänä on antaa tukea ja auttaa toimenpiteiden suunnittelussa ja toteuttamisessa. Projektiryhmä kokoontui ensimmäisen kerran marraskuussa ja ryhmän tarkoituksena on kokoontua vuonna 2021 jatkossa kuukausittain.



Dynamo-kehittämisyhmien kickoff 10.11.2020. Kuvassa Jari Hakanen innostaa yhteiskehittämiseen.

Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen toimintamalli. Työterveyslaitos toteutti hankesuunnitelman mukaisesti kolme työpajaa laajennetulle johtoryhmälle syys-lokakuussa 2020. Kainuun sotien henkilöstöjohtajan kanssa sovittiin, että vuoden 2021 alkuun sovitaan hankkeen edustajien, henkilöstöjohtajan ja rekrytoitavan työhyvinvointipäällikön kanssa palaveri työhyvinvoinnin toimintamallin rakentamisesta. Työterveyslaitos toteuttaa vuoden 2021 aikana johtoryhmälle neljä (4) työpajaa. Työpajoilla tuetaan Kainuun sotien henkilöstöohjelman valmistelua siten, että mukana on vahvasti työhyvinvoinnin näkökulma. Työterveyslaitoksen

klusteritiedot työhyvinvoinnin nykytilasta Kainuun sotesta eivät valmistuneet vuoden 2020 loppuun mennessä. Kainuun sotien osahanke on lisäksi mukana Kainuun sotien henkilöstöohjelman valmisteluun liittyvien työpajojen toteutuksessa fasilitoijana vuoden 2021 aikana.

Dynamo-kehittämisyhmät. Dynamo-työskentelyä markkinoitiin tiiviisti koko alkusyksyn ajan, jotta alkuperäinen osallistujatavoite 70 saavutettaisiin. Yhteistyössä kuntayhtymän johtajan kanssa laadittiin johdon kirje kannustamaan toimintaan osallistumista, joka lähetettiin esimiesjakelussa 5.10.2020. Tavoit-

teeseen päästiin ja Dynamo-toimintaan ilmoittautui yhteensä 70 Kainuun sotien työntekijää eri puolilta organisaatiota ja eri tehtävistä. Ilmoittautuneita on tulosalueittain tarkasteltuna seuraavasti: hallinto 1, keskitetyt tukipalvelut 6, perhepalvelut 18, sairaanhoidon palvelut 6, terveyden ja sairaanhoitopalvelut 22, vanhuspalvelut 16 ja ympäristöterveydenhuolto 1 työntekijä. Ilmoittautuneista 24 henkilöä toimii esimiestehtävissä. Osallistujat on jaettu 7 ryhmään siten, että osallistujat ovat eri tulosalueilta ja eri työtehtävistä pois lukien yksi esihenkilöistä muodostettu ryhmä. Marraskuussa pidettyyn kickoff-tilaisuuteen osal-



listui 55 Kainuun sotien työntekijää ja tilaisuudessa oli alustamassa työn tuunaamisesta Työterveyslaitoksen työelämäprofessori Jari Hakanen. Joulukuussa pidettiin etänä lyhyempi aloitustilaisuus niille, jotka eivät päässeet varsinaiseen kickoff-tilaisuuteen mukaan. Loppuvuodesta rakennettiin Dynamo-toimintaan osallistuville Kainuun sotien intraan Kaiman työryhmätilaan oma sivusto, josta löytyvät kaikki tarvittavat materiaalit ja ohjeet.

Sytyttävä-työpajat. Sytyttävä-työpajojen osalta suunnattiin kevään 2021 työpajojen kohderyhmää siten, että luovuttiin työskentelyn kohdentamisesta yli 54-vuotiaalle. Kohderyhmänä ovat kaikki Kainuun sotien työntekijät, jotka kokevat tarvitsevänsä tukea omaan työhyvinvointiinsa. Kohderyhmän suuntaamista yleiseksi puoltaa esimerkiksi se, että Mitä kuuluu (2019) -kyselyn tietojen perusteella esimerkiksi huomattava osa alle 30-vuotiaista työntekijöistä kokee, ettei jaksakaan nykyisessä työssään eläkeikään saakka. Lisäksi Kainuun sotien työntekijöiden keski-ikä on lähtökohtaisesti jo suhteellisen korkea, joten ESR-hankkeelle asetettu erityistavoite yli 54-vuotiaiden huomioimisesta tulee täytettyä ilman erityistä toimenpiteiden kohdentam-

mistakin. Kevään 2021 Sytyttävä-työpajoja on markkinoitu syksyn ajan eri viestintäkanavissa ja joulukuussa tehtiin erillinen podcast ja blogikirjoitus tukemaan viestintää. Sytyttävä-työpajat jatkuvat syksyllä 2021 esimiehille suunnatuilla työpajoilla, joiden jälkeen Kainuun sotien projektihenkilöstö tukee esimiehiä työhynteisöille suunnattujen Sytyttävä-työpajojen toteutuksessa.

Hyvinvointivalmennus. Kainuun sotien henkilöstölle suunnatun VIRE-hyvinvointivalmennuksen sisällöt on viimeistelty. Yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa VIRE-valmennukseen tehtiin neljä ravitsemukseen liittyvää podcastia. Valmennuksen toteutusta on suunnattu uudelleen vallitsevan koronatilanteen suhteen siten, että aloitustapaamisen sijaan tehdään aloitustalenne, jonka jokainen osallistuja voi kuunnella itsenäisesti itselleen sopivana ajankohtana. Kajaanin ammattikorkeakoulu on jatkanut valmennusmahdollisuuden markkinoitua terveydenhoito-, sairaanhoito- ja liikunta-alan opiskelijoille. Vuoden loppuun mennessä valmentajiksi on ilmoittautunut kolme opiskelijaa. Tavoitteena on saada mukaan 10 opiskelijaa.

Tiera Vire -pilotti. Ostopalvelusopimuksen sisällöstä ja yksityiskohdista on neuvoteltu Kuntien Tiera Oy:n kanssa siten, että vuoden kestävä yhteistyö sopimuksen sijaan laaditaan jaksotettu sopimus. Jaksotettu sopimus muodostuu kahdesta kolmen kuukauden (3 kk) mittaisesta palvelujaksosta VIRE-valmennuksen mukaisesti keväällä ja syksyllä 2021 ja niiden väliin jäävästä ylläpitojaksosta, jonka aikana ei voi suorittaa kampanjoita HeiaHeia-sovelluksessa. Jaksotettu sopimus palvelee paremmin tavoitetta lisätä Kainuun sotien henkilöstön hyvinvointia. Sovelluksen käyttö sidotaan VIRE-valmennukseen, joka on ohjattua hyvinvoinnin tukemista. Sovelluksen ominaisuuksista saadaan samanaikaisesti käyttökokemusta pilotin aikana.

Yhteistyö Kainuunmeren Työterveys Oy:n kanssa. Työterveyshuollon roolin kirkastamiseen liittyen käytiin läpi nykytilaa kahdessa palaverissa, joihin osallistui Kainuunmeren Työterveys Oy, Työterveyslaitos ja Kainuun sotien henkilöstöjohtaja. Haastattelujen tulokset esitellään Kainuun sotien johtoryhmälle Työterveyslaitoksen työpajojen yhteydessä vuoden 2021 aikana.



Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista

Kainuun sotien työelämän laatu ja henkilöstötuottavuus. Ensimmäinen alustava Kainuun sotien henkilöstötuottavuuden laskelma esiteltiin Kainuun sotien laajennetulle johtoryhmälle syyskuussa Työterveyslaitoksen työpajan yhteydessä. Työelämän laadun indeksin (QWL) laskelmassa hyödynnettiin Mitä kuuluu -kyselyn (2019) tuloksia. Kainuun sotien työhyvinvointikysely toteutettiin joulukuussa 2020 QWL-kyselyn avulla. Kainuun sotien QWL-kysely rakennettiin Quesback-järjestelmään Kainuun sotien organisaatio- ja tulosyksikkörakenteen mukaisesti. Kyselyn tekemisessä tehtiin yhteistyötä Kainuun sotien henkilöstöpalvelujen kanssa. Kyselyn yhteyteen lisättiin mahdollisuus esittää ehdotuksia Kainuun sotien henkilöstöohjelmaan, jonka laatiminen käynnistyy vuonna 2021. Vastauksia kyselyyn tuli 1 878. Vastausprosentti on näin 48,97 % (n=3835).

Henkilöstötuottavuuden analyysiin tarvitaan lähtötiedot keskeisistä talous- ja henkilöstöluvusta. Lähtötiedot päätettiin kerätä vastuualueta-solla, jotta saadaan riittävän tarkkaa tietoa työelämän laadun toimenpiteiden kohdentamiseen. Lähtötietokysely lähetettiin Kainuun sotien vastuualuepäälliköille marraskuussa 2020. Kyselyn tietojen kerääminen koettiin vastuualuepäälliköiltä saaduissa palautteissa työlääksi, vaikka tiedot on saatavissa Kainuun sotien henkilöstö- ja taloushallinnon järjestelmistä (SAP-BI, HRM).

Vertaistyöskentely Osuuskauppa Maakunnan kanssa. Maksatusjakson aikana saatiin mukaan suunnitelman mukaisesti neljä vastuualuepäälliköä. Kainuun sotien osalta osallistujia täydennettiin vielä Kainuun sotien kehittämisjohtajalla, viestintäpäälliköllä ja henkilöstöjohtajalla. Vertaistyöskentelyn toteutus suunniteltiin

prosessina, jossa ylimmän johdon ja keski johdon työskentelyt kytkeytyvät toisiinsa ja päättyy Kainuun sotien yhteiseen työskentelyyn. Lopputuloksena syntyy Kainuun sotien työelämän laadun toimenpidesuunnitelma, josta Lapin yliopiston tutkimusjohtaja Marko Kesti antaa oman palautteensa. Ensimmäisen johtoryhmä-talon työpajan toteutusta suunniteltiin yhteistyössä Lapin yliopiston kanssa. Valmennusprosessista lähetettiin esite Kainuun sotien ja Osuuskauppa Maakunnan osallistujille joulukuussa 2020.

Esihenkilöiden johtamisosaamisen kehittäminen. Esihenkilöiden digitaalista simulaatiopeliä koskevaan hankintaan oli mahdollista jättää tarjous 4.9.2020 saakka hankintajärjestelmä Clouidiassa. Hankintailmoitukseen saatiin yksi tarjous PlayGain Oy:ltä, joka valittiin valmennuksen toteuttajaksi. PlayGain Oy:n simu-

laatiopelin nimi on Tuottava esimies. Hankintapäätöksen ja ostopalvelusopimuksen jälkeen pidettiin toimitajan kanssa aloituspalaveri lokakuussa. Toimittajan kanssa pidettiin marraskuussa ja joulukuussa tilanpalaverit, jossa suunniteltiin valmennusprosessin toteutusta ja aikataulua. Pelin sisältöä muokataan termistön osalta julkisen sektorin sosiaali- ja terveysalan organisaatiolle sopivaksi. Lisäksi rakennetaan Kainuun sotien intraan työryhmätila, jonne kootaan pelin perehdytys- ja taustamateriaali. Pelivalmennusta pilotoidaan kevään 2021 aikana siten, että valmennusprosessi testataan kymmenen Kainuun sotien esihenkilön testiryhmän avulla.

Esihenkilövalmennus. Työterveyslaitoksen ja Kainuun sotien osatoiteuttajien yhteistyönä on alustavasti suunniteltu esimiesten vertaistukeen keskittyvän etätyöskentelyn kokeilua. Tavoitteena olisi luoda toimintamalli, joka voisi toimia ilman erillistä ve-

täjää. Kainuun sotien esihenkilöille vuonna 2020 toteutettavan verkkokurssin suunnittelutyö aloitetaan kevään 2021 aikana. Esimiesvalmennus toteutetaan yhteistyössä Kainuun sotien, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Lapin yliopiston kanssa. Tätä alkuperäistä ideaa on täydennetty loppuvuodesta 2020 niin, että toteutetaan yhteistyössä kaikkien osatoiteuttajien kanssa webinaari- ja verkkomuu-toinen koulutuskokonaisuus Kainuun sotien esihenkilöille. Sisältöjen suunnittelu aloitetaan keväällä 2021. Kainuun sotien henkilöstöpalvelujen kanssa keskusteltiin hankkeen asiantuntijaresurssin hyödyntämisestä Pomon polku -koulutusten kevään ja syksyn 2020 mittaan. Pomon polku linjattiin lopulta henkilöstöpalvelujen toimesta erilliseksi kokonaisuudeksi, johon Tiedosta-hankkeen tarjoama ilmaista asiantuntijaresurssia ei hyödynnetä. Hankkeen koulutustarjonnan huomioiminen Kainuun sotien omassa koulutustarjonnassa etenkin vuoden 2022 osalta olisi

resurssien viisasta hyödyntämistä, vaikkei varsinaista yhteistyötä toteutuksessa tehtäisiinkään.

Kehityskeskustelujen uudet toteutustavat. MDI Aluekehittämisen konsulttitoimisto toteuttaa Kainuun sotien kehityskeskustelujen nykytilaa koskevan selvityksen. Maksatusjakson aikana selvitykseen liittyvien kyselyjen toteutusta suunniteltiin MDI:n kanssa neljä kertaa syyskuussa. Osatoiteuttajista Lapin yliopisto osallistui myös kyselyjen sisältöjen suunnittelutyöhön. MDI toteutti maksatusjakson aikana kyselyn sairaanhoitopiireille sekä Kainuun sotien kyselyt henkilöstölle ja esihenkilöille. Sairaanhoitopiirien kyselyyn saatiin kymmenen vastausta. Kainuun sotien osalta henkilöstökyselyyn saatiin 719 vastausta ja esihenkilökyselyyn 63 vastausta. Selvitys valmistuu keväällä 2021 ja tulokset esitellään Kainuun sotien johtoryhmälle ja sen jälkeen tulosalueiden johtoryhmissä.

Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen

Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtamisen toimintamalli. Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun käyttöönottavista yksiköistä tehtiin linjaus ja koulutukseen osallistuvat yksiköt ja työvuorosuunnittelua tekevät työntekijät nimettiin. Kainuun sotien osahanke oli mukana resursityöryhmän kokouksissa syksyn aikana 3 kertaa. Keskeisimmät kehittämistarpeet peilaten Siun sotien toimintamalliin ja Kainuun sotien nykytilaan ovat yhtenäisten ja yhteisten henkilöstömitoitusta koskevien mit-tareiden määrittäminen, henkilöstö-resursseja koskevan kokonaisvastuun määrittäminen yhdelle vastuuh-

kilölle sekä henkilöstövoimavarojen tarkastelu yhteisesti organisaatiota-solla. Siun sotien sparrausta on suunniteltu yhdessä henkilöstöjohtajan kanssa suunnattavan näiden kehittämistarpeiden ratkaisemiseen. Hanke toteutti syksyn aikana kolme podcastia teemaan liittyen. Työvuorosuunnittelun tilannetta ja tulevaisuutta koskien valmisteltiin yhteistyössä organisaation asiantuntijoiden kanssa tiedote, jossa linjataan että Kainuun sotien johtoryhmä tekee päätökset mahdollisista uusista suunnittelukokonaisuuksista vuoden 2021 aikana. Syksyn aikana käytiin alustavaa keskustelua hankeresurssin hyödyn-

tämisestä pienimuotoisen henkilöstömitoitusselvityksen laatimiseen erikoissairaanhoidon puolelle. Organisaatiouudistuksen vuoksi realistinen ajankohta tälle olisi aikaisintaan syksyllä 2021 ja vaatii ohjausryhmän käsittelyn ja hyväksynnän.

Titanian työvuorodatasta saatavan tiedon pilotti. Talous- ja tietohallinnon palvelut toimittaa Kainuun sotelle CGI. Yritys on lanseerannut uuden palvelun, jonka avulla Titanian työvuorodatasta voidaan laatia erilaista raportointitietoa ja analytiikkaa liittyen henkilöstöresursseihin. Palvelun avulla saadaan ajantasaista tietoa

organisaation työvuoroista, työajoista ja poissaoloista sekä raportointitietoa mm. organisaation, työyksikön ja henkilön tilannekuvista. Suorahankinnan tekeminen edellyttää hankintamuistion tekemistä, jossa ilmenee voimassa olevan sopimuksen lisäksi tieto alkuperäisestä kilpailutuksesta. Etenkin kilpailutusta koskevan dokumentin hankkiminen osoittautui haasteelliseksi tehtäväksi ja syksyn aikana asiaa selviteltiin yhteistyössä niin Kainuun sotien tietohallinnon, hankintapalvelujen, asiakirjahallinnon ja neuvontapalvelujen ja Kainuun liiton kanssa. Lopulta alkupe-
räistä kilpailutusta koskeva päätös löytyi Kainuun liiton pöytäkirjoista vuodelta 2004. Aloituspalaveri CGI:n kanssa on sovittu tammikuulle 2021 ja pilotin ajankohta on keväällä maaliskoukokuussa.

Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto. Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton suhteen on keskitetyn työvuorosuunnittelun ohjausryhmässä käyty läpi Kainuun sotien vastuualueet ja yksiköt, joissa toimintalähtöisestä työvuorosuunnittelusta on hyötyä esimiehen tekemää työvuorosuunnittelua nopeuttavana työkaluna. Hankesuunnitelman

mukaisesti koulutukseen osallistuu Uuden sairaalan erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon yksiköt ja vanhuspalvelut. Lisäksi koulutuspaikkoja on vammais-
palvelujen työvuorosuunnittelua tekeville yksiköille. Koulutuksen toteuttaa CGI ja koulutus järjestetään kaksiosaisena koulutuksena helmikuussa 2021. Koulutuksen kustannukset katetaan hyödyntämällä hankkeen flat rate -budjettia. Alkuperäiseen hankesuunnitelmaan koulutuksen kustannuksia ei oltu budjetoitu. Koulutuskustannukset jäävät kuitenkin maltillisiksi, joten kustannukset voidaan kattaa hyödyntämällä hankkeen flat ratea. Käyttöönottokoulutuksen lisäksi hanke on jo syksyn aikana tukenut toimintalähtöisen käyttöönottoa akuuttipalvelujen vastuualueella ensihoidon tulosityksikössä ja terveyskeskus ja vastaanottotoiminnan vastuualueella Kajaanin akuutissa terveyskeskuksessa sekä vaativassa kuntoutusyksikössä. Ensihoidon osalta hanke on mahdollistanut myös CGI:n asiantuntijatuen hyödyntämisen toimintalähtöisen käyttöönotossa, koska ensihoito on toiminnaltaan poikkeuksellisen vaativa toimintalähtöiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisessä.

Keskitetyn työvuorosuunnittelun coachaus. Keskitetyn työvuorosuunnittelun osalta hanke on tarjonnut asiantuntijatukea vanhuspalvelujen tulosalueella kotona asumista tukevien palvelujen vastuualueella. Vastuualueella on siirretty Suomensalmen ja Kajaanin kotihoidon työvuorosuunnittelu yhdelle suunnittelijalle. Coachausta keskitettyyn työvuorosuunnitteluun järjestettiin syksyn aikana kaksi kertaa ja lisäksi toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun opetusta järjestettiin neljä kertaa (à 4 h). Lisäksi keskusteluja keskittämisen nykytilanteesta sekä tuen tarpeesta on käyty ympärivuorokautisten hoivapalvelujen, lapsiperheiden terveyspalvelujen sekä akuuttipalvelujen vastuualueilla. Ympärivuorokautisten hoivapalvelujen osalta organisaation puolelta osastokokonaisuuden työvuorosuunnittelija on tukenut keskittämistä. Lapsiperheiden terveyspalvelujen osalta keskittämistä on mietitty, mutta tällä hetkellä henkilöresurssi työvuorosuunnitteluun puuttuu. Akuuttipalveluissa keskittämistä on myös mietitty, mutta se edellyttää ensin ensihoidon tulosityksikön siirtymisen toimintalähtöiseen työvuorosuunnitteluun.



Toimintasuunnitelma tulevalle jaksolle

Hankehallinto. Kolmannen maksatusjakson tiedot kootaan ja toimitetaan rahoittajalle helmikuun 2021 aikana. Hankkeen toiminta kolmannelta maksatusjaksolta kuvataan tiivistetysti visuaaliseen Tiedosta Sanomat -raporttiin, joka lähetetään ohjausryhmän tammikuun kokousta varten. Raportti muodostaa varsinaisen seurantaraportin pohjan, joka viedään maksatushakemuksen yhteydessä EURA-järjestelmään. Raporttia hyödynnetään myös hankeviestinnässä laajemmin. Osatoteuttajien yhteinen suunnittelukokous toteutetaan tammikuussa 2021. Hankkeen tiivis projektiryhmä kokoontuu kuukausittain auttamaan hankkeen toimenpiteiden eteenpäin viemiseksi. Hankkeen viestintää toteutetaan uutiskirjeiden, tiedotteiden, johtoryhmä- ja esimieskokousten, Facebook-päivitysten ja blogikirjoitusten lisäksi videoiden ja podcastien avulla. Hankkeen väliarviointin suunnittelu aloitetaan keväällä 2021 ja varsinainen väliarviointi toteutetaan elo-syyskuussa 2021. Hankkeen toiminnasta koko vuoden 2021 aikana on laadittu erillinen vuosikello, joka auttaa toiminnan suunnittelussa.

Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen. Kainuun sotien työhyvinvoinnin toimintamallin rakentamista jatketaan johtoryhmätyöskentelyllä myös vuoden 2021 aikana viiden työpajan voimin. Ensimmäinen näistä toteutetaan helmikuussa 2021. Dynamo-kehittämisyryhmien toiminta käynnistyy tammikuussa ja ryhmät kokoontuvat kuukausittain Skype-kokouksiin. VIRE-hyvinvointivalmennuksen markkinointia jatketaan alkuvuoden aikana ja ensimmäinen valmen-

nusjakso käynnistyy maaliskuussa. Ostopalvelusopimus Kuntien Tiera Oy:n kanssa allekirjoitetaan tammikuussa. Alkuvuodesta panostetaan myös henkilöstölle suunnattujen Sytyttäjä-työpajojen markkinointiin ja työpajat toteutetaan helmi-maaliskuussa 2021. Työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi Työterveyslaitos toimittaa klusterianalyysin vuoden 2019 Mitä kuuluu -kyselyn pohjalta, joka jäi tekemättä syksyn 2020 aikana. Kainuun sotien osahanke on mukana fasilitoimassa Kainuun sotien henkilöstöohjelman valmistelua tammi-maaliskuussa 2021.

Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista. Ensimmäisen työelämän laadun mittauksen tulokset analysoidaan ja kootaan yhteen vastuualueen henkilöstötuottavuuden lähtötietojen kanssa. Osuuskauppa Maakunnan kanssa toteutettavan vertaistyöskentelyn osalta järjestetään ylimmän johdon ensimmäinen työpaja tammikuussa. MDI Aluekehittämisen konsulttitoimiston kehityskeskusteluselvitys valmistuu maaliskuussa. Kyselyn tuloksista järjestetään Kainuun sotien johtoryhmälle ja tulosalueille sekä muille henkilöstöhallinnon keskeisille tahoille yhteinen esittelytilaisuus. Esimiesten digitaalisen simulaatiopelin toteutuksen osalta kootaan työryhmätilaan ohjeistus ja taustamateriaalit. Alkuvuodesta haetaan lisäksi kymmenen esimiestä pilottiryhmään, jotka testaavat pelivalmennuksen toteutuksen maaliskoukokuun aikana. Esimiesten verkkovalmennuksen toteutuksen suunnittelu käynnistetään maaliskuussa osatoteuttajien yhteistyönä.

Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen. Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun käyttöönotokoulutus toteutetaan helmikuussa 2021. Koulutuksella katetaan työvuorosuunnittelua tekevät yksiköt Uudessa sairaalassa, vammais-
palveluissa ja vastaanotto- ja tk-toiminnassa sekä vanhuspalveluissa. Titanian työvuorodatasta saatavan tiedon pilotti käynnistetään tammikuussa aloituspalaverilla CGI:n kanssa. Helmi-maaliskuun vaihteessa järjestetään esittelytilaisuus pilotin kohderyhmälle ja varsinainen pilotti käynnistyy maaliskuun aikana. Siun sotien sparrausta liittyen Kainuun sotien henkilöstömitoituksen mittareihin lähdetään sopimaan yhdessä Kainuun sotien henkilöstöjohtajan ja Siun sotien kanssa. Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun keskitetyn toimintamallin jatkekehittämistä viedään eteenpäin Uuden sairaalan osastokokonaisuuden ja akuuttipalvelujen yhteisellä työpajatyöskentelyllä loppukevästä ja työpajojen suunnittelu ja aikataulutus tehdään alkuvuodesta 2021. Mahdollisen henkilöstömitoitustalaskelman toteutuksen vaihtoehtoja erikoissairaanhoidon puolelle lähdetään selvittämään alkuvuodesta 2021. Siun sotien henkilöstöjohtaja on puhumassa henkilöstövoimavarojen tiedolla johtamisesta maaliskuussa Kainuun sotien esimiespäivillä.

Virtaa ja virettä työhyvinvointiin ja tuottavuuteen yhdessä!



Tiedosta työhyvinvointia ja tuottavuutta -hankkeen tavoitteena on kehittää työhyvinvoinnin tiedolla johtamista sekä lisätä Kainuun soten työelämän laatua ja tuottavuutta. Kehittämistyön avulla vahvistetaan työhyvinvoinnin tiedolla johtamisen toimintamallia, lisätään työhyvinvoinnin merkitystä osana johtamista ja esihenkilötyötä sekä syvennetään tietoon perustuvaa henkilöstöresurssien suunnittelua.

Kainuun sote toteuttaa hankkeen yhteistyössä Työterveyslaitoksen, Lapin yliopiston ja Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa. Hankekumppaneita ovat Kainuunmeren Työterveys Oy, Kuntien Tiera, Siun sote ja Osuuskauppa Maakunta. Hankkeen budjetti on 1 091 506 € ja rahoitus (75 %) tulee Euroopan sosiaalirahastosta (ESR). Hankkeen toiminta-aika on 1.2.2020–31.1.2023.

Kuvat s. 2, 3, 5, 6, 8, 10 © Unsplash (www.unsplash.com) | s. 4 © Saija Hämäläinen



Kainuun sote

Työterveyslaitos



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



KAMK • University
of Applied Sciences



Euroopan unioni
European social fund

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020