

TIEDOSTA SANOMAT

IV
1.1.–30.4.2021

Sivu 2 Hankehallinto

Osatoteuttajien yhteistyö, viestintä, sosiaaliset mediat, osallistujatilanne sekä ohjaus- ja projektiryhmän toiminta

Sivu 4 Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen

Toimintamalli, Dynamo-ryhmät, Sytyttäjä-työpajat, hyvinvointivalmennus ja Tiera VIRE -pilotti

Sivu 5 Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista

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

Sivu 7 Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen

Toimintalähtöinen hoitajamitoitus, Titanian pilotti, toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto ja keskittäminen

Sivu 8 Toimintasuunnitelma tulevalle jaksolle

Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen, työhyvinvointi osaksi strategista johtamista, HRM:n tiedolla johtaminen, hankehallinto



Hankehallinto



Osatoteuttajien yhteistyö

Maksatusjaksolla pidettiin yhteensä 21 osatoteuttajien suunnittelupalaveria, joista 25.1.2021 oli kaikkien osatoteuttajien yhteinen tapaaminen. Palaverien kokoonpanot sovittiin aiemmin muodostuneen käytännön mukaisesti siten, että paikalla on osatoteuttajista ne, joiden osahankkeeseen palaveri liittyy. Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Kainuun soten yhteinen VIRE-hyvinvointivalmennus käynnistyi. Kajaanin ammattikorkeakoulu ja Työterveyslaitos käynnistivät esimiesten vertaistapaamiset, joissa esimiehet saavat vaikuttaa käsiteltäviin teemoihin. Työterveyslaitos ja Kainuun sote ovat toteuttaneet laajennetulle johtoryhmälle työpajatyöskentelyä, jonka teemana on ollut Kainuun soten henkilöstöohjelman 2021–2025 valmistelu. Dynamo-kehittämisyhmien toimintaa on jatkettu sekä Sytyttä-

jä-työpajoja toteutettu Kainuun soten ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä. Kainuun soten ja Lapin yliopisto ovat käynnistäneet Tuottava esimies -valmennuksen pilottiryhmän, toteuttaneet Osuuskauppa Maakunnan kanssa toteutettavan vertaistyyöskentelyn työpajoja sekä Kainuun soten ensimmäisen työelämän laadun mitauksen ja tulosten analyysin.



Viestintä

Maksatusjaksolla toteutettiin hankeviestintää aiemmin laaditun viestintäsuunnitelman mukaisesti ja sitä tarkennettiin vielä vuoden alussa. Tiedosta-podcasteja on toteutettu eri aiheista kuusi (6) kappaletta maksatusjakson aikana. Vierailijoina on ollut Kainuun sotelta henkilöstöjohtaja Jyrki Komulainen, Työterveyslaitokselta erityisasiantuntija Mervi Niemi ja tuotepäällikkö Jouni Sipponen, PlayGain Oy:n asiantuntija Terhi Kesti, MDI Aluekehittämisen konsulttitoimiston asiantuntijat Minna Mayer ja Aleksi Koivisto sekä Siun soten henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen.

Sisäisen viestinnän osalta on tiedotettu Kaimassa kuusi (6) kertaa sekä esimiesjakelussa viisi (5) kertaa. Aiheina olivat työhyvinvointikyselyyn vastaamisesta kiittäminen,

Somet



facebook.com/tiedostatyohyvinvointia



tiedostatyohyvinvointia.wordpress.com



instagram.com/tiedostahanke



bit.ly/3aypuk7

Hankkeen osallistujatilanne

VIRE-hyvinvointivalmennukseen ilmoittautuminen, Kainuun soten QWL-tulokset, toimintalähtöisen hoitajamitoituksen käynnistyminen, kehityskeskustelu selvityksen valmistuminen sekä työhyvinvoinnin pulssikyselyyn vastaaminen. Esimiehille tiedotettiin Tuottava esimies -valmennuksen pilottiryhmästä, QWL-tulosten infotilaisuudesta, työhyvinvoinnin pulssikyselystä sekä kaksi kertaa esimiesten vertaistyyöskentelystä.

Hankkeen toimintaa on esitelty Tehtyn paikallisen edunvalvonnan neuvottelupäivillä 26.2. sekä Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymälle Sosterille 2.3.2021 ja Keski-Uudenmaan sairaanhoitopiirille Keusotelle 19.4.2021. Kainuun soten Intranetin Avoin ikkuna -blogissa on ollut huhtikuussa hankkeen blogikirjoitus liittyen työhyvinvoinnin pulssikyselyyn. Hankkeen tilannekatsaus esiteltiin Kainuun soten kuntayhtymän hallitukselle 21.4.2021.

Ulkoisen viestinnän osalta julkaisiin maksatusjaksolla kaksi blogikirjoitusta, jotka jaettiin hankkeen Facebook-sivuilla. Facebook-sivuille tehtiin yhteensä 29 päivitystä ja sivuilla on 132 tykkääjää. Hankkeen Instagram-tilille tehtiin 16 julkaisua ja tilillä on 54 seuraajaa.

Ohjaus- ja projektiryhmän toiminta

Hankkeen kolmas ohjausryhmän kokous pidettiin 13.1.2021. Ohjausryhmässä esiteltiin Lapin yliopiston osahankkeen toteutusta. Hankkeen toiminnan tueksi koottu tiivis projektiryhmä kokoontui maksatusjakson aikana neljä kertaa. Projektiryhmän tehtävänä on antaa tukea ja auttaa toimenpiteiden suunnittelussa

ESR-hankkeissa osallistujatietoja kerätään kahdella lomakkeella; aloitus- ja lopetuslomakkeella, jotka toimenpiteisiin osallistuvien henkilöiden on tarkoitus täyttää itse kirjallisesti. Koronapandemian takia myös Tiedosta-hankkeen toimenpiteet on toteutettu pääsääntöisesti etäyhteyksin, jolloin lomakkeita ei voi kerätä osallistujilta suoraan. Rahoittajalta kysyttiin elokuussa 2020 mahdollisuutta tehdä sähköinen osallistujakysely ja hankkeelle myönnettiin lupa tähän. Osallistujatietoja on kerätty tilaisuuksien yhteydessä pyytämäl-

lä osallistujia täyttämään sähköinen ESR-lomake, mutta tässä on huomattava olevan selkeitä puutteita. Ohjeistuksesta huolimatta sähköistä kyselyä ei täytetä.

Osallistujatiedoista on pidetty kirjaa toimenpiteittäin ja osallistujatiedot on koottu yhteiseen dokumenttiin, jotta osallistujatiedoista on olemassa ajantasainen tieto. Maksatusjakson lopussa osallistujia on hankkeeseen kertynyt yhteensä 668, mikä on 39 % hankkeen kokonaistavoitteesta 1 724.





Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen toimintamalli. Työterveyslaitos toteutti laajennetulle johtoryhmälle kaksi työpajaa helmi- ja huhtikuussa 2021. Työpajojen teemana oli tukea Kainuun sotien henkilöstöohjelman valmistelua, missä johtoryhmä määritteli painopisteet sekä linjasi toimenpiteet. Kainuun sotien osahanke on vastannut henkilöstöohjelman osallistavan työskentelyn fasilitoinnista henkilöstöohjelman valmisteluun ilmoittautuneiden työntekijöiden kanssa. Osana valmistelua koottiin henkilöstöohjelmaan saadut ehdotukset raportiksi, toteutettiin sloganäänestys Innoduel-työkalulla sekä henkilöstötyöpaja huhtikuussa

2021. Kainuun sotien työhyvinvointipäällikön valinta venyi alkuvuodesta toukokuulle saakka, joten työhyvinvoinnin toimintamallin rakentamisen yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja Kainuun sotien sekä työhyvinvointipäällikön kanssa siirtyi toukokuulle. Työterveyslaitos toimitti vuoden 2020 klusterianalyysin tiedot hyödynnettäväksi hankkeen toimenpiteiden kohdentamisessa.

Dynamo-kehittämisyryhmät. Työterveyslaitoksen Dynamo-kehittämisyryhmien työskentely käynnistyi tammikuussa 2021. Alunperin ryhmiä oli yhteensä seitsemän, mutta kevään aikana perumisten vuoksi

ryhmiä tiivistettiin kuuteen. Työpajojen osallistujia on sparrattu osallistamaan ja yhteisölliseen kehittämiseen omissa yksiköissään. Ryhmissä on tehty ketteriä kokeiluja esimerkiksi erilaisista yhteisöllisistä työn kehittämisen menetelmistä, yhteisöllisyyden, tiedonkulun ja palautteenannon vahvistamisesta ja osaamisen kehittämisestä yksikön sisällä. Ryhmäläiset ovat hyödyntäneet erilaisia välineitä (esimerkiksi Padlet-alusta) yhteiseen ideointiin. Dynamo-tapaamisissa ryhmäläiset tukevat toisiaan kehittämisessä ja ryhmissä on nousut esiin paljon hyviä vinkkejä, joita on jaettu yhteiseen käyttöön. Dynamo-kehittämisyryhmien työryhmätila

Kaimassa kokoa materiaalit ja vinkit yhteen paikkaan.

Sytyttäjä-työpajat. Kevään 2021 aikana on toteutettu Sytyttäjä-työpajoja Kainuun sotien kahdessa työyhteisössä. Työpajoja on mahdollista tarjota koko hankkeen ajan työyhteisöille. Sytyttäjä-työpajat jatkuvat syksyllä 2021 esimiehille suunnatuilla työpajoilla, joiden jälkeen Kainuun sotien projektihenkilöstö tukee esimiehiä työyhteisöille suunnattujen Sytyttäjä-työpajojen toteutuksessa. Alunperin hankesuunnitelmaan on merkitty Sytyttäjä-työpajamallin opettaminen esimiehille, mutta osallistavan esimiestyön ja työyhteisöjen vuorovaikutuksen kannalta hyödyllisempää voisi olla muuttaa toteutusta niin,

että esimiehille opetettaisiin yleisesti osallistavan työskentelyn ja osallistavien palaverikäytäntöjen toteuttamista. Sytyttäjä-työpajamallin kohde on puhtaasti työntekijän tai työyhteisön työhyvinvoinnin kehittäminen, eikä se näin sovi kaikkien kehittämistarpeiden käsittelemisen tavaksi.

Hyvinvointivalmennus ja Tiera VIRE -pilotti. Kainuun sotien VIRE-hyvinvointivalmennus käynnistyi maaliskuussa 2021. Valmennus toteutetaan Tiera VIRE -sovelluksessa. Valmennukseen tarjolla olevat 250 osallistujaa saatiin täyteen ilmoittautumisvaiheessa. Valmennuksen käynnistyttyä 20 henkilöä ei käynnistänyt valmennusta tai ilmoitti peruvansa osallistumisen. Nämä

vapautuneet paikat siirrettiin syksyn 2021 valmennukseen käytettäväksi. Kevään aikana on pidetty tilanepalavereja Kuntien Tiera Oy:n, HeiaHeian ja valmentajina toimivien Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kanssa. Osallistujilta ja valmentajilta on saatu valmennuksen aikana palautetta valmennuksen sekä HeiaHeia-alustasta. Palautteessa on nostettu esille se, että VIRE-valmennus ei erotu muista sovelluksen valmennussisällöistä riittävästi. Lisäksi osa osallistujista on kokenut, että sovelluksessa korostuu liikaa liikunta- ja hyvinvointisuoritusten kirjaaminen. Valmennuksesta kerätään valmennuksen päätyttyä erillinen arviointikysely.

Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista

Kainuun sotien työelämän laatu ja henkilöstötuottavuus. Kainuun sotien ensimmäisen työelämän laadun mittauksen tulokset valmistuivat maaliskuussa 2021. Tulosten mukaan Kainuun sotien QWL organisaatiossa on 56 %, kun Suomen keskiarvo on ennen koronaa noin 60 %. Kyselyn vastausprosentti oli 48,97 % (1 878 vastausta, n=3835). Tulosten analyysia ja raportointia hidasti automatisaation puuttuminen, mutta Lapin yliopisto on arvioinut, että tilanne korjaantuu syksyllä 2021. Tulokset koottiin vastuualue- ja työyksikkötasolla ja raportit lähetettiin maaliskuun lopussa organisaation tulosalue- ja vastuualuejohdolle sekä yksiköiden esimiehille. Esimiehille järjestettiin yleinen infotilaisuus, jossa Lapin yliopisto esitteli työelämän laadun mittauksen taustalla olevaa QWL-teoriaa. Tilaisuuteen osallistui 89 Kainuun sotien johtoa ja esimiestä.

Työelämän laadun mittaustulosten sparraukset. Tämän lisäksi vastuualueetasolla tarjottiin sparraustukea, jossa käydään läpi vastuualueen tulokset sekä yksiköiden raporttien lukuohjeet. Maksatusjaksolla toteutettiin neljä (4) sparrausta seuraavilla vastuualueilla: vammaispalvelut, akuuttihoitoon palvelut, aikuisten mielenterveys- ja riippuvuuskäsittelyt sekä kuntoutuspalvelut. Työelämän laadun toinen mittaus, eli pulssikysely, toteutetaan 19.4.–16.5.2021 välisenä aikana. Mittaus toteutetaan tiiviimpänä ilman avoimia vastauksia ja tulokset kootaan vastuualueetasolla. Tarkempi tuloksikkotasoon raportti toimitetaan syksyllä 2021. Kevään 2021 mittauksen yhteydessä keskitytään henkilöstötuottavuuden analyysiin, joka jäi ensimmäisellä kerralla toteuttamatta, koska vastuualueita ei saatu kattavasti talous- ja hen-

kilöstötietoja. Esimiehiltä saadussa palautteessa on nostettu esiin kiinnostus saada omien esimiesalaisten QWL-tieto, QWL-kyselyn hyödyntäminen itsearviointin työkaluna sekä tarve saada lisäohjeistusta tulosten käsittelemiseen työyhteisössä.

Kehityskeskustelujen uudet toteutustavat. Aluekehittämisen konsulttitoimisto MDI:n selvitys Kainuun sotien kehittämisspesialistien nykytilasta valmistui maaliskuussa 2021. Selvitysraportin lisäksi selvityksen tuloksista on lyhyt video sekä podcast-tallenne. Selvityksestä järjestettiin esittelytilaisuus, johon osallistui 66 Kainuun sotien johtoa ja esimiestä. Selvitykseen liittyvät materiaalit on koottu Kaimaan Tiedosta-hankkeen sivuille. Keskeisimmät toimenpite-ehdotukset ovat ryhmäkehityskeskustelujen hyödyntäminen sekä erillisen kehityskeskustelukyselyn

tekeminen. Selvityksessä nostettiin esille myös kehittämiskohteina selkeä ja yhdenmukainen ohjeistus ja viestintä etenkin kehityskeskustelujen merkitystä johtamisen ja kehittämisen välineenä sekä varsinaisen lomakkeen sisältö ja tekninen toteutus. Selvityksen pohjalta laaditaan kehityskeskustelujen kehittämissuunnitelma, joka viedään laajennetun johtoryhmän linjattavaksi syksyllä 2021.

Vertaistyöskentely Osuuskauppa Maakunnan kanssa. Maksatusjakson aikana toteutettiin ensimmäiset ylimmän ja keskijohdon työpajat. Työpajoissa Lapin yliopiston Marko Kesti esitteli osallistujille työelämän laatua tuottavuustekijänä. Tämän jälkeen osallistujat miettivät johtamisjärjestelmien nyky- ja tavoitetilaa. Seuraavissa työpajoissa touko- ja elokuussa 2021 siirrytään miettimään erilaisia ratkaisuja, joilla kohti työelämän laatua tukevaa johtamisjärjestelmää voitaisiin päästä. Ensimmäisten työpajojen palautteen mukaan työpajan

toteutustapaa pidettiin onnistuneena sekä sisällöllistä antia kiinnostavana.

Esihenkilöiden johtamisosaamisen kehittäminen. Kevään aikana suunniteltiin Tuottava esimies -valmennuksen toteutus yhteistyössä Kainuun sotien ja Lapin yliopiston kanssa. Valmennusta varten tehtiin perehdytys- ja koulutusmateriaaleja sekä rakennettiin työryhmätila Kainuun sotien intraan. Valmennuksen kymmenen vapaaehtoisesta Kainuun sotien esimiehen pilottiryhmä toteutettiin maaliskuussa 2021. Pilotista saadun palautteen mukaan valmennuksen suorittamiselle alunperin suunniteltu aika (5 viikkoa) on liian lyhyt ja esimiehet kokivat 8 viikon valmennusjakson paremmaksi. Valmennuksen aloitus- ja päätöstilaisuudet koettiin toimiviksi. Pilotissa toteutettiin kaksi välitapaamista valmennuksen aikana Skype-kokouksena. Esimiesten palautteen mukaan valmennuksen tueksi tarvitaan reaaliaikaisia tapaamisia ja yhteinen

pohdinta tukee osaamisen kehittämistä. Työelämän laadun ajattelun edistäminen laajemmin edellyttää esimiesten tukea esimiesalaisilleen sekä organisaation johtamisjärjestelmän kehittämistä.

Esihenkilövalmennus. Työterveyslaitos ja Kajaanin ammattikorkeakoulu suunnittelivat esimiesten vertaistukeen keskittyvän etätyöskentelyn toteutuksen, joka käynnistyi huhtikuussa 2021. Esimiehille lähetettiin sähköpostitse kutsu työskentelyyn sekä mahdollisuus äänestää kokouksiin heitä kiinnostavia teemoja. Tapaamisia on huhti-, kesä- ja elokuussa 2021. Huhtikuun tapaamisiin on ilmoittautunut 27 esimiestä, kesäkuulle 23 ja elokuulle 20. Kainuun sotien esihenkilöille vuonna 2022 toteutettavan verkkokurssin tai webinaarisarjan suunnittelutyö aloitetaan toukokuussa 2021 osatoteuttajien yhteistyönä.

Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen

Toimintalähtöinen hoitajamitoitus. Toimintalähtöinen hoitajamitoitus käynnistyi hankkeen ostopalvelutoteutuksena helmikuussa 2021 hankkeen flat rate -budjetista. Toimintalähtöisessä mitoituksessa arvioidaan laskennallista ja optimaalista hoitojen henkilöstömäärää suhteessa toimintaan erityisellä laskentataavalla, joka huomioi asiakkaiden/potilaiden määrän ja palvelussa/hoidossa olon keston. Potilaiden/asiakkaiden hoitoisuus huomioidaan näyttöön perustuvalla hoitajakertoimella, joka yhdistetään henkilöstön läsnäolotietoihin. Hoitoisuuskertoimia vertaillaan kansallisesti samaa palvelua tuottavien kanssa ja hoitoisuuskerroin perustuu näyttöön ja tutkittuun tietoon. Mitoitustyö tilattiin suora-hankintana JBM Consulting Oy:ltä. Mitoitustyö sisältää 16 Kainuun sotien erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon ympärivuorokautisen hoidon toimintayksikköä. Mitoitustyön aikana koulutetaan kolme Kainuun sotien työntekijää tekemään mitoitustyötä. Tarkoituksena on saada osaamista niin, että jatkossa mitoitustyötä muille vastuualueille kyetään tekemään itsenäisesti ostopalvelun jälkeen. Hanke on tukenut mitoitustyötä koordinoimalla ydinryhmän toimintaa sekä perustamalla työryhmätilan Kaimaan, jonne on koottu kaikki tarvittava materiaali hoitotyön mitoitukseen liittyen sekä myös suunniteltu aikataulus ja eteneminen. Hanke on myös työstänyt tiedonkeruun ohjeistusta jatkoa varten. Työryhmä muodostui hallintoylihoitajasta, kolmesta mitoitajasta ja muista tiedontuottajien asiantuntijoista sekä hankkeen edustajista. Viestinnällisesti asiaa on tuettu eri

keinoin. Toimintalähtöisestä hoitajamitoituksesta oli yleinen esittelytilaisuus erityisesti niille esimiehille, joiden aluetta mitoitustyö koskee. Esittelytilaisuudesta tehtiin tallenne ja Kaimassa julkaistiin tiedote mitoitustyön käynnistymisestä. Lisäksi tehtiin podcast, jossa Siun sotien henkilöstöjohtaja kertoi laskentamallista. Siun sote on toimittanut tarvittavat materiaalit ohjeineen. Materiaalit löytyvät Kaimesta hankesivujen lisäksi myös hoitotyön sivuilta.

Titanian työvuorodatasta saatavan tiedon pilotti. Titania Power BI -pilotin valmistelu aloitettiin tammi-kuussa 2021. Pilotista varten CGI teki alkuvuodesta Kainuun sotien teknistä valmistelutyötä tietovarannon perustamista varten. Maaliskuussa järjestettiin yleinen esittelytilaisuus pilotista erityisesti hankesuunnitelman mukaisesti Uuden sairaalan erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon yksiköiden esimiehille sekä ikäihmisten palveluihin. Valmistelutyön aikana keväällä 2021 on ollut haasteita projektinhallinnassa palvelun toimittajan taholta, joka kulminoitui siihen, että käyttäjätunnusten toimivuutta ei testattu riittävän ajoissa ennen perehdytystilaisuuksia. Tunnusten käyttöönotto vaatii sitä, että Kainuun sotien tietohallinto keskitetyksi luo tunnukset käyttäjille. Tämä viivästys olisi aiheuttanut pilotin siirtymisen eteenpäin lomakaudelle heinäkuulle saakka, joten pilotti päätettiin siirtää syksyille 2021. Palvelun toimittajan projektinhallinnasta annettiin palautetta toimittajalle ja pilotin yhteyshenkilö vaihdettiin. Pilotin toteutukselle on sovittu uusi aikataulu syksyille 2021.

Toimintalähtöinen työvuorosuunnittelun käyttöönottokoulutus. Hankkeessa toteutettiin flat rate -budjetista ostopalveluna toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun käyttöönottokoulutus helmikuussa 2021 kaksiosaisena koulutuksena ja kouluttajana oli CGI. Hankesuunnitelman mukaisesti koulutukseen osallistui Uuden sairaalan erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon yksiköt ja ikäihmisten palvelut. Terveyspalveluiden puolelta mukana oli vastaanotto- ja tk-sairaalatoiminta, aikuisten somaattisen erikoissairaanhoidon vastuualueelta poliklinikkatoiminta, lasten ja perheiden terveyspalveluista naistentaudit, äitiyshuolto ja synnytys sekä lasten ja nuorten somaattinen erikoissairaanhoido ja diagnostisista hoidollisista tukipalveluista sihteeripalvelut ja kuvantaminen. Ikäihmisten palveluista käyttöönottokoulutukseen osallistui ikäihmisten kotona asumista tukevat palvelut sekä ympärivuorokautiset hoivapalvelut.

Koulutuksen jälkeen toimintalähtöisen ovat ottaneet käyttöön ikäihmisten palveluissa kotona asumista tukevat palvelut kaikissa yksiköissä ja ympärivuorokautisissa hoivapalveluissa kaikki muut kahta yksikköä lukuun ottamatta. Vastaanotto- ja tk-sairaalatoiminnassa toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun on otanut käyttöön Kuhmon tk-sairaala, muut yksiköt ottavat käyttöön syksyn 2021 aikana. Sihteeripalvelut ja kuvantaminen ottavat myös käyttöön syksyllä 2021. Samoin lasten ja perheiden sekä aikuisten somaattisen erikoissairaanhoidon poliklinikoiden osalta käyttöönotto tapahtuu syksyl-



lä 2021. Vammaispalvelujen osalta työvuorosuunnittelija organisaation puolelta vastaan käyttöön otosta.

Työvuorosuunnittelun keskittäminen. Siun sote sparrasi Kainuun soten asiantuntijoita työvuorosuunnittelun keskittämisen edistämiseen Kainuun sotessa. Maaliskuussa pidetyssä tilaisuudessa käytiin läpi Kainuun soten nykytila keskittämisen suhteen ja Siun soten askeleita asiassa. Kainuun sotessa on käytössä keskitetty työvuorosuunnittelumalli osastoilla A ja B ja osastopoolissa, jossa yksiköiden työvuorot suunnittelee työvuorosuunnittelija. Osastoille kehiteltiin pilottivaiheen aikana keskitetyn työ-

vuorosuunnittelun malli, jonka laajentamisesta Kainuun sotessa ei ole tehty jatkopäätöstä. Hanke on sparrannut vuoden 2020 syksyllä ikäihmisten palveluissa kotona asumista tukevissa palveluissa siirtymistä keskitettyyn työvuorosuunnitteluun pilottiosastoilla kehitetyn prosessikuvauksen mukaisesti, jossa yksi esimies siirtyi tekemään kaikkien yhdeksän yksikön työvuorosuunnittelut.

Keskeisin lopputulos Siun soten sparrauksen jälkeen oli se, että Kainuun soten johtoryhmän tulisi ensin tehdä päätös siitä, mitä alueita organisaatiossa halutaan lähteä keskittämään.

Tämä tarkoittaa sitä, että organisaatiossa pitäisi tehdä päätös uusista suunnittelukokonaisuuksista. Lisäksi organisaation pitäisi tehdä päätös siitä, tehdäänkö työvuorosuunnittelua jatkossa työvuorosuunnittelijan nimikkeellä vai miten työvuorosuunnittelun tekeminen keskitetysti mahdollistetaan ja resursoidaan. Siun sotelta on käytettävissä asiantuntijatukea muutosviestinnässä siinä vaiheessa kun päätökset organisaatiossa on tehty. Samoin hankkeen tukea on käytettävissä työvuorosuunnittelun keskittämisen eteenpäinviemiseen ja kehittämiseen kun on tiedossa, mikä on organisaation toimeksianto ja kehittämisen tarve.

Toimintasuunnitelma tulevalle jaksolle

Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen. Kainuun soten työhyvinvoinnin toimintamallin rakentamista jatketaan siten, että Työterveyslaitos valmistelee ehdotuksen työhyvinvoinnin toimintamallin osallistavan työskentelyn toteutuksesta Kainuun soten laatukäsikirjan pohjalta. Laatukäsikirjassa on kuvattu eri organisaatiotasojen ja tahojen rooli työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tämä suunnitelma käydään läpi Kainuun soten työhyvinvointipäällikön kanssa, joka aloittaa Kainuun sotessa toukokuussa 2021. Kainuun soten laajennetun johtoryhmän sparrausta Työterveyslaitoksen vetämänä jatketaan elokuussa 2021. Dynamo-kehittämisyhdyt kokoontuvat Skype-kokouksiin toukokuussa maksatusjakson aikana ja toiminta jatkuu seuraavan kerran syyskuussa. VIRE-hyvinvointivalmennus päättyy toukokuussa ja osallistujilta kerätään arviointi valmennuksen sisällöstä ja

toteutuksesta. Syksyn valmennuksen markkinointi käynnistyy elokuussa lähettämällä sähköposti koko henkilöstölle. Kainuun soten osahanke on mukana Kainuun soten henkilöstöohjelman 2021–2025 valmistelussa loppukeväästä 2021. Toukokuussa lähdetään suunnittelemaan Sytyttäjä-työpajojen toteuttamista Kainuun soten esimiehille syksyllä 2021.

Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista. Ensimmäisen QWL-kyselyn pohjalta on sovittu QWL-sparrauksia seitsemän tilaisuutta seuraaville vastuualueille: ikäihmisten kotona asumista tukevat palvelut, palveluohjaus ja ostopalvelut, ympärivuorokautiset hoivapalvelut, aikuisten somaattinen erikoissairaanhoito, terveyskeskuspalvelut sekä koko tulosalueen koskevat sparraukset hyvinvointipalvelujen ja keskitettyjen tukipalveluiden osalta. Uutena asiana akuuttihoi-

don palvelujen vastuualueella pilotoidaan AIMO-tekoälysparraajaa QWL-tulosten toimenpiteistämisen tukena. Työelämän laadun pulssikysely toteutetaan huhti-toukokuussa 2021. Mittauksen tulokset kootaan vastuualueen raportteihin, joista näkyy lyhyempi tilannekuva myös yksikkötasolla. Tavoitteena on lisätä tulostarkasteluun henkilöstötuottavuusanalyysi vastuualueen tasolla, joka edellyttää vastuualueiden talous- ja henkilöstötietojen koostamista. Osuuskauppa Maakunnan kanssa toteutettavan vertaistyöskentelyn osalta järjestetään ylimmän johdon toinen työpaja toukokuussa ja keski-johdon toinen työpaja elokuussa. Kehityskeskusteluselvityksen pohjalta laaditaan kehittämissuunnitelma laajennetun johtoryhmän käsiteltäväksi elo-syyskuussa 2021. Esimiesten pe-livalmennuksen toteutusta hiotaan pilottiryhmän palautteen perusteella ja valmennukset käynnistyvät syk-



syllä 2021 vaiheistetusti. Esimiesten verkkovalmennuksen/webinaarin suunnittelua ei ehditty käynnistää maaliskuussa alkuperäisen suunnitelman mukaisesti, joten suunnittelu käynnistyy toukokuussa osatoteuttajien yhteistyönä.

Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen. Hankkeen ostopalveluna toteutettava toimintalähtöinen henkilöstömitoitus valmistuu toukokuussa 2021. Siun soten sparraustukea on mahdollista saada mitoitustyön käsittelyyn ostopalvelun toteutuksen päättymisen jälkeen. Lisäksi hanke pystyy antamaan taustatukea mitoitustyön jatkamiseen Kainuun sotessa, jos sitä tarvitaan. Titania Power BI -pilotin osalta elokuussa varmistetaan pilottiin osallistuvat henkilöt sekä pyydetään tietohallintoa tekemään osallistujille Microsoftin käyttäjätunnukset, jotka tarvitaan Power BI -raportointialustan käyttämistä varten. Esittelytilaisuus pilotista järjestetään 17.8.2021. Toimintalähtöisen työvuorosuun-

nittelun keskitetyn toimintamallin jatkokehittämisen työpajojen suunnittelu siirrettiin aikataulullisesti toukokuulle maaliskuulta henkilöstömitoitustyön takia. Työpajoja Uuden sairaalan osastokokonaisuudelle ja akuuttipalveluille voitaisiin toteuttaa syksyllä 2021 etenkin, mikäli organisaatio tekee päätöksen mallin jatkamisesta Kainuun sotessa. Työvuorosuunnittelun keskittämisen seuraavien askelien pohdintaa jatketaan keväällä 2021 työvuorosuunnittelun ohjausryhmässä. Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton jatkamisesta vammaispalvelujen osalta vastaa organisaatiossa työskentelevä työvuorosuunnittelija.

Hankehallinto. Neljännen maksatusjakson tiedot kootaan ja toimitetaan rahoittajalle toukokuun 2021 aikana. Hankkeen toiminta kuvataan tiivistetysti visuaaliseen Tiedosta Sanomat -raporttiin. Raportti muodostaa varsinaisen seurantaraportin pohjan, joka viedään

maksatushakemuksen yhteydessä EURA-järjestelmään ja sitä hyödynnetään hankeviestinnässä laajemmin. Osatoteuttajien yhteinen suunnittelukokous toteutetaan toukokuussa 2021. Hankkeen tiivis projektiryhmä kokoontuu kuukausittain auttamaan hankkeen toimenpiteiden eteenpäinviemisessä. Hankkeen viestintää toteutetaan uutiskirjeen, tiedotteiden, johtoryhmä- ja esimieskokousten, Facebook- ja Instagram-päivitysten sekä blogikirjoitusten lisäksi videoiden ja podcastien avulla. Hankkeen väliarvioinnin suunnittelu aloitetaan toukokuussa 2021 ja varsinaisen väliarviointi toteutetaan elo-syyskuussa 2021. Hankkeen toiminnan vuosikelloa vuoden 2021 lopun osalta tarkennetaan keväällä.

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 © Unsplash (www.unsplash.com)



Kainuun sote

Työterveyslaitos



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



KAMK • University
of Applied Sciences



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020