

TIEDOSTA SANOMAT

V
1.5.–31.8.2021

Sivu 2

Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen

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

Sivu 4

Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista

Työelämän laatu ja henkilöstötuottavuus, kehityskeskustelut, vertaisyöskentely, Tuottava esimies -valmennus, esimiesten verkkokurssi

Sivu 6

Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen

Toimintalähtöinen hoitajamitoitus, Titania Power BI -pilotti, toimintalähtöinen työvuorosunnittelu

Sivu 7

Toimintasuunnitelma tulevalle jaksolle

Työpaketit, hankehallinto

Sivu 8

Hankehallinto

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



Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen toimintamalli. Työhyvinvoinnin johtamisen toimintamallin suunnittelu aloitettiin Kainuun sotien työhyvinvointipäällikön aloitettua tehtäväänsään toukokuussa. Toimintamallin rakentamisessa keskitytään olemassa olevien työhyvinvoinnin tukipalvelujen kuvaukseen ja ohjeiden päivittämiseen. Työhyvinvointipäällikön kanssa on sovittu, että Kainuun sotien osahanke fasilitoi työhyvinvoinnin varhaisen välittämisen toimintamallien päivittämiseen perustettavan työryhmän työskentelyä. Työryhmän toiminta käynnistyy lokakuussa. Työterveyslaitos on lisäksi mukana Kainuun sotien terveyden edistämisen

suunnitelman tekemisessä, johon haetaan muutamia Kainuun sotien työyksiköitä mukaan tekemään erilaisia terveyden edistämisen kokeiluja. Kainuun sotien henkilöstöohjelman lanseeraukseen liittyen hanke toteuttaa syksyllä 2021 jokaiseen henkilöstöohjelman teemaan esimiehille suunnatun sparrauksen. Henkilöstöohjelman toimeenpanoa hahmotellaan elokuussa Työterveyslaitoksen johtoryhmätyöskentelyssä.

Dynamo-kehittämisryhmät. Työterveyslaitoksen Dynamo-kehittämisryhmätyöskentely on ollut tauolla kesä-elokuun ajan. Kevään aikana on kertynyt toteutusvaihee-

seen asti kehittämisen kokeiluja mm. päivystyspoliklinikalta, teho ja valvontayksiköstä, leikkaus- ja anestesian yksiköstä, kuvantamisesta, vammaispalveluista ja työsuojelun yksiköstä. Työpajoissa esiin nousseista ideoista ja vinkeistä on koottu Kaiman työryhmätilaan linkki- sekä luku- ja kuunteluvinkkejä. Dynamo-kehittämisryhmistä nousi esiin keväällä esimiesten tarve vertaistulle ja yhteiselle keskustelulle, jonka pohjalta Työterveyslaitos käynnisti huhtikuussa yhdessä Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa kokeilun esimiesten vertaistyöpajoista. Ensimmäisenä teemana oli esimiehen riittävyys omana itsenään. Seuraavien



tapaamisten aiheet esimiehet saivat äänestää Innoduel-työkalulla; kesäkuun tapaamiset olivat ristiriitatilanteisiin puuttumisesta työyhteisössä ja elokuun esimiehen jaksamisesta. Osallistujia on ollut noin 20 per tapaaminen. Vertaistyöskentelyn kokeilu jatkuu tapaamisilla lokakuussa ja joulukuussa 2021.

Sytyttäjä-työpajat. Esimiehille suunnattujen Sytyttäjä-työpajojen toteutusta suunnattiin pelkän Sytyttäjä-työpajan fasilitoinnin opettamisesta laajemmin vuorovaikutusjohtamisen ja osallistamisen suuntaan työelämän laadun (QWL) näkökulman mukaisesti. Syksyllä 2021 Työterveyslaitos toteuttaa viidestä eri vuorovaikutusjohtamisen teemasta esimiehille valmennusta. Teemoina ovat kuormituksen ja voimavarojen tasapaino, vuorovaikutus työyhteisössä, yhteisöllinen kehittäminen, perustehtävän kirkastaminen ja esimies kehittäjänä. Työyhteisöille suunnatuista Sytyttäjä-työpajoista on toteutettu neljä ja jäljellä oleville työ-

pajoille mietitään toteutustapaa houkuttelevammaksi esimerkiksi siten, että esimiehille tarjotaan mahdollisuutta kouluttautua Sytyttäjä-työpajan vetäjäksi. Toteutus on vuonna 2022.

Hyvinvointivalmennus ja Tiera VIRE -pilotti. Kainuun sotien henkilöstölle suunnatun VIRE-valmennuksen ensimmäinen valmennuskokonaisuus päättyi toukokuussa. Valmennus toteutettiin ryhmämuotoisena verkkovalmennuksena, jossa valmentajina toimivat Kajaanin ammattikorkeakoulun terveydenhoito- ja liikunta-alan opiskelijat. Valmennuksessa käsiteltiin hyvinvointia ravitsemuksen, liikunnan ja palautumisen näkökulmasta. VIRE-valmennukseen osallistui 230 työntekijää, joista noin 40 % oli myös sosiaalisesti aktiivisia valmennusallustalla. VIRE-valmennuksen palautekyselyyn vastanneet antoivat valmennukselle hyvää palautetta jokaisella osa-alueella. Myönteistä palautetta antoi selkeä enemmistö (yli 80 %) vastaajista

niin valmentajien osaamisesta kuin valmennuksessa käytettävästä Heia-Heia-sovelluksesta. Valmennukseen osallistuneiden mielestä valmennus antoi uutta tietoa ja tukea hyvinvointiin. Yli 80 % vastaajista myös suositelisi valmennusta ystävälleen. Seuraava VIRE-valmennus toteutetaan syys-marraskuussa 2021 ja valmennuksesta tiedotettiin koko henkilöstölle sähköpostitse ja Kaimassa kaksi kertaa elokuussa. Valmennuksesta laitettiin kohdennetusti viestiä niiden työyksiköiden esimiehille, joiden työntekijät voisivat hyötyä valmennuksesta QWL-tulosten perusteella. Valmennuspaikkoja oli käytettävissä yhteensä 270, mutta valmennukseen ilmoittautui kuitenkin vain 175 työntekijää.





Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen

Toimintalähtöinen hoitajamitoitus. Toimintalähtöinen hoitajamitoitus Kainuun sotien erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon ympäri-vuorokautisen hoidon toimintayksikköön valmistui toukokuussa, jolloin tulokset esiteltiin keskijohdolle ja yksiköiden esimiehille. Ostopalvelun yhteydessä koulutettiin kolme mitoitajaa, jotta Kainuun sote pystyy tekemään mitoitusta itsenäisesti. Mitoitustyötä on jatkettu aikuisten mielenterveyspalvelujen ja vammais- palvelujen asumispalvelujen sekä lastensuojeluyksikön osalta. Hanke on tukenut mitoitustyötä tarjoamalla asiantuntijatukea hoitotyöhön liittyvissä kysymyksissä, laatinut mitoitustyön prosessikuvauksen sekä tukenut ydinryhmän toimintaa esimerkiksi tekemällä esityspohjan mitoitustyön tulosten esittämistä varten. Asumispalvelujen mitoitustyön jälkeen käynnistyy poliklinikoiden ja tk-vastaanottojen mitoitus syksyllä 2021. Toimintalähtöisestä mitoituksesta

järjestettiin kesäkuussa 2021 yhteistyössä Siun sotien kanssa esimiesinfo, jossa puhujina oli Siun sotien henkilöstöjohtaja, toimialueylihoitaja, resurssisuunnittelija ja resurssisuunnitteluasiantuntija.

Titanian työvuorodatasta saatavan tiedon pilotti. Titania Power BI-pilotti käynnistyi elokuussa 2021 infotilaisuudella. Pilotti on kohdennettu hankesuunnitelman mukaisesti erityisesti Uuden sairaalan erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon yksiköiden esimiehille sekä ikäihmisten palveluihin. Pilottiin osallistuu myös henkilöstöhallinnon edustajia. Raportointijärjestelmä antaa tietoa johdolle ja HR-palveluille organisaatiotasolla työaikata- pahtumien lisäksi poissaolotiedoista ja osaamisesta. Esimiehille palvelu toimii tiedolla johtamisen välineenä työaikatapahtumien lisäksi esimerkiksi osaamisen ja pätevyyden sekä vuorojen tasapuolisuuden näkökul-

masta.

Toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu. Käyttöönottokoulutus toteutettiin helmikuussa 2021, jolloin koulutukseen osallistui hankesuunnitelman mukaisesti Uuden sairaalan erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon yksiköt ja ikäihmisten palvelut. Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun jatkokehittämiseksi elokuussa 2021 tarjottiin henkilöstö- ja esimiestyöpajoja akuuttihoitoon palveluille, aikuisten somaattisen erikoissairaanhoidon osastokokonaisuudelle, ikäihmisten palveluiden vastuualueille sekä terveyskeskussairaaloiminnan Kajaanin akuuttiin ja vaativaan kuntoutukseen. Henkilöstötyöpajojen tavoitteena on tuottaa työvuorosuunnitteluun kehittämis- ehdotuksia esimerkiksi työvuorojen alkamis- ja loppumisajankohdista ja resurssien jakamisesta päivittäin vuoroihin. Työntekijöiden ehdotukset käydään läpi esimiestyöpajassa.

Toimintasuunnitelma tulevalle jaksolle

Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen. Kainuun sotien työhyvinvoinnin toimintamallin rakentamisessa keskitytään viiteen osa-alueeseen; palvelutarjottimen kokoamiseen, työterveysyhteistyön kehittämiseen, työelämän laadun mittaamiseen, varhaisen välittämisen toimintamallien päivittämiseen sekä esimiesosaamisen vahvistamiseen. Tiedosta-hanke on mukana työterveysyhteistyön kehittämisessä, työelämän laadun mittaamisessa, toimintamallien päivittämisessä ja esimiesosaamisen kehittämisessä. Työterveyslaitoksen johtoryhmän työpajatyöskentelyn viimeinen tapaaminen on lokakuussa 2021. Dynamo-kehittämisryhmät jatkavat toimintaansa vuoden 2021 loppuun saakka, jonka jälkeen Työterveyslaitos kokoaa kokeilut yhteen raportiksi. Työterveyslaitos toteuttaa syksyllä esimiesten vuorovaikutusosaamista tukevat valmennukset viidestä eri teemasta. Kainuun sotien osahanke suunnittelee keväälle 2022 toteutettavaksi esimiehille työpajoja, jotka tukisivat erityisesti työelämän laadun osalta PL-itsearvostustekijän (päämäärät ja luovuus) nostamista. FE-tekijään tulee tukea työhyvinvoinnin toimintamallin tiimoilta ja YI-tekijään Työterveyslaitoksen esimiesvalmennuksissa. Työyhteisön Sytyttäjä-työpajakonseptia muokataan syksyn 2021 aikana Työterveyslaitoksen ja Kainuun sotien kanssa. VIRE-valmennus käynnistyy syyskuussa ja kestää marraskuulle 2021. Valmennuksen päätyttyä osallistujille tehdään palautekyselyn kevään tapaan ja tulokset kootaan raportiksi.

Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista. Työelämän laadun mit-

taus toteutetaan marraskuussa 2021. Mittauksen tulokset raportoidaan vastuualue ja -työyksikkötasolla vuoden loppuun mennessä. Henkilöstötuottavuuden analyysi tulosalue- tasolla tehdään syyskuun aikana ja Lapin yliopiston tutkimusprofessori Marko Kesti on esittelee tuloksia laajennetulle johtoryhmälle ja henkilöstö- ja taloushallinnon edustajille loka-marraskuun aikana. Akuuttihoitoon palvelujen alueella toteutettava pilotti AIMO-tekoälyn hyödyntämisestä työelämän laadun päätyttyä joulukuussa. Osuuskauppa Maakunnan kanssa toteutettavasta vertaistyöskentelystä järjestetään syyskuussa viimeinen yhteinen työpaja sekä marraskuussa Kainuun sotien yhteinen koontityöpaja. Kehityskeskustelujen toimintamallin kehittämisen osallistava työskentely suunnitellaan ensi vuodelle ja syksyn aikana selvitetään yhteistyössä henkilöstöhallinnon ja CGI:n kanssa kehityskeskustelulomakkeen päivittämisen mahdollisuudet ja kustannukset. Tuottava esimies-valmennusryhmää käynnistyy syksyn 2021 aikana. Vuoden 2022 aikana käynnistyviä ryhmiä markkinoidaan esimiehille. Esimiesten verkkovalmennuksen hahmottelu työelämän laadun teorian ja vuorovaikutusjohtamisen käytänteiden pohjalta jatketaan ja valitaan alusta, jolle verkkokurssi rakennetaan.

Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen. Toimintalähtöinen hoitajamitoitus jatkuu Kainuun sotien organisaation toimesta ja hanke on tukemassa mitoitustyötä vielä vuoden 2021 loppuun. Titania Power BI-pilotti toteutetaan syksyn aikana

ja loppuvuodesta kerätään palautekokemuksista. Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun kehittämistyöpajat toteutetaan syksyn 2021 aikana työskentelyyn ilmoittautuneille työyksiköille. Työpakettien toiminta päättyy vuoden 2021 lopussa hankesuunnitelman mukaisesti Kainuun sotien hankeresurssin päättyessä.

Hankehallinto. Viidennen maksatusjakson tiedot kootaan ja toimitetaan rahoittajalle syys-lokakuun aikana. Hankkeen toiminta viiden- neltä maksatusjaksolta kuvataan tiivistetysti visuaaliseen Tiedosta Sanomat -raporttiin. Raportti muodostaa varsinaisen seurantaraportin pohjan, joka viedään maksatushakemuksen yhteydessä EURA-järjestelmään ja sitä hyödynnetään hankeviestinnässä laajemmin. Osatoteuttajat kokoontuvat syksyn aikana kuukausittaisiin tilanpalavereihin. Hankkeen tiivis projektiryhmä kokoontuu kuukausittain auttamaan hankkeen toimenpiteiden eteenpäin viemisessä. Hankkeen viestintää toteutetaan uutiskirjeen, tiedotteiden, johtoryhmä- ja esimieskokousten, Facebook- ja Instagram-päivitysten sekä blogikirjoitusten lisäksi videoiden ja podcastien avulla. Hankkeen toiminnan vuosikelloa vuoden 2022 osalta tarkennetaan loppuvuodesta 2021. Hankkeen arviointityöpaja pidetään syyskuussa 2021.

Hankehallinto

Osatoteuttajien yhteistyö

Maksatusjaksolla pidettiin yhteensä 13 osatoteuttajien suunnittelupalaveria, joista 21.5. ja 13.8. pidettiin osatoteuttajien yhteiset tapaamiset. Palaverien kokoonpanot sovittiin aiemmin muodostuneen käytännön mukaisesti siten, että paikalla on osatoteuttajista ne, joiden osahankkeeseen palaveri liittyy. Osatoteuttajat ovat lähteneet hahmottelemaan vuonna 2020 toteutettavan esimiesten verkkokurssin sisältöä ja toteutustapaa. Kainuun sote ja Työterveyslaitos ovat lähteneet tukemaan

Kainuun soten työhyvinvoinnin toimintamallin rakentamista yhteistyössä Kainuun soten työhyvinvointipäällikön kanssa. Lisäksi on jatkettu laajennetun johtoryhmän työpajatyöskentelyä, jossa aiheena on ollut valmisteilla oleva Kainuun soten henkilöstöohjelma. Kajaanin ammattikorkeakoulu ja Työterveyslaitos ovat jatkaneet esimiesten vertaistyöskentelyn kokeilua. Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Kainuun soten yhteinen VIRE-hyvinvointivalmennus päättyi toukokuussa. Työterveyslai-

toksen Dynamo-kehittämisryhmät ovat jatkaneet toimintaansa. Kainuun sote ja Lapin yliopisto toteuttivat työelämän laadun mittauksen ja tulosten analyysin. Osatoteuttajien yhteistä tiedonvaihtoa vahvistetaan kokeilemalla kuukausittaisia tilannepalavereja syksyn 2021 aikana.



Somet



facebook.com/tiedostatyohyvinvointia



tiedostatyohyvinvointia.wordpress.com



instagram.com/tiedostahanke



bit.ly/3aypuk7

Viestintä

Maksatusjaksolla toteutettiin hankeviestintää aiemmin laaditun viestintäsuunnitelman mukaisesti ja sitä tarkennettiin vielä vuoden alussa. Tiedosta-podcasteja on toteutettu eri aiheista kaksi kappaletta maksatusjakson aikana. Aiheina on ollut Tuottava esimies -valmennuksen pilotti ja VIRE-valmennus. Vierailijoina on ollut Kainuun sotelta ensihoidon esimies Johanna Mourujärvi, Ulla-Maija Leinonen ja Katja Piipponen.

Sisäisen viestinnän osalta on tiedotettu Kaimassa neljä (4) kertaa sekä esimiesjakelussa neljä (4) kertaa. Aiheina olivat työelämän laadun pulssikyselyyn vastaaminen ja mittauksen tulokset, kevään VIRE-valmennuksen päättymisen ja syksyn VIRE-valmennuksen käynnistymisen. Esimiehille tiedotettiin esimiesten itsearvioinnista, esimiesten vertaistyöskentelystä, Tuottava esimies -valmennuksesta ja hankkeen uimmasta uutiskirjeestä.

Hankkeen toimintaa on esitelty Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuskukselle 14.5., Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymälle 3.6. ja Lapin koulutuskeskus REDUlle 11.8. Ulkoisen viestinnän osalta julkaistiin maksatusjaksolla kolme blogikirjoitusta, jotka jaettiin myös hankkeen Facebook-sivuilla. Facebook-sivuille tehtiin yhteensä 19 päivitystä ja sivuilla on 147 tykkääjää. Hankkeen Instagram-tilille tehtiin 12 julkaisua ja tilillä on 85 seuraajaa.

Hankkeen osallistujatilanne

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 ole mahdollista kerätä osallistujilta suoraan. Hanke sai kesäkuussa 2020 rahoittajalta luvan käyttää sähköistä osallistujakyselyä, jota ei ole kuitenkaan käytetty

kovin kattavasti. Osallistujatiedoista on pidetty kirjaa toimenpiteittäin ja ne on koottu yhteiseen dokumenttiin, jotta olisi olemassa ajantasainen tieto. Aloitus- ja lopetuslomakkeita lähetettiin elokuussa osallistujille postitse tietojen keräämistä varten. Maksatusjakson lopussa osallistujia on hankkeeseen kertynyt yhteensä 833, mikä on 48 % hankkeen koonaistavoitteesta 1 724.

Ohjaus- ja projektiryhmän toiminta

Hankkeen neljäs ohjausryhmä pidettiin 17.5.2021. Ohjausryhmässä esiteltiin Kajaanin ammattikorkeakoulun osahankkeen toteutusta. Hankkeen toiminnan tueksi koottu tiivis projektiryhmä kokoontui maksatusjaksolla kolme kertaa. Projektiryhmän tehtävänä on antaa tukea ja auttaa toimenpiteiden suunnittelussa ja toteuttamisessa. Projektiryhmäs-

sä käsiteltiin maksatusjakson aikana kehityskeskustelujen toimintamallin uudistamista, syksyn 2021 toimenpiteitä ja esimiesten verkkokurssin (2022) toteutusta, työelämän laadun mittauksen toteutusta sekä ajankohtaisia asioita.



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