

# TIEDOSTA SANOMAT

VI  
1.9.–31.12.2021

## Sivu 2

### Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen

Toimintamallit, työterveysyhteistyö, terveyden edistäminen, Syyttäjä-työpajat, henkilöstöohjelma, Dynamo-kehittämissryhmät, hyvinvointivalmennus, Tiera Vire

## Sivu 8

### Toimintasuunnitelma tulevalle jaksolle

Työpaketit, hankehallinto

## Sivu 4

### Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista

Työelämän laatu ja henkilöstötuottavuus, kehityskeskustelut, vertaistyöskentely, Tuottava esimies -valmennus, esihenkilöiden verkkokurssi, AIMO-pilotti

## Sivu 10

### Hankehallinto

Osatoteuttajien toiminta, viestintä, sosiaaliset mediat, osallistujatilanne, hankkeen ohjaus ja arviointi

## Sivu 6

### Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen

Toimintalähtöinen hoitajamitoitus, Titania Power BI -pilotti, toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu, kehittämistyöpajat, keskitetty työvuorosuunnittelu







# Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen

**Työhyvinvoinnin johtamisen toimintamalli.** Työhyvinvoinnin johtamisen toimintamallin rakennetaan yhteistyössä työhyvinvointipäällikön ja henkilöstöpalvelujen kanssa. Toimintamallissa kuvataan työhyvinvoinnin tiedolla johtamisen kokonaisuus eli keskeisimmät mittarit ja tiedon käsittelyprosessit ja toimenpiteet vuositason tasolla. Tämän lisäksi määritetään esimiestyön osaamiskriteerit sekä työhyvinvoinnin johtamisen toimintamalleja. Kolmanneksi päivitetään olemassa olevia työhyvinvoinnin tuen muotoja. Kainuun sotien henkilöstöpalvelut vastaa henkilöstöpalvelujen palvelutarjottimen kokonaisuudesta. Joulukuussa 2021 sovittiin, että kevään 2022 aikana Työterveys-

laitoksen tukemana lähdetään rakentamaan työhyvinvoinnin tiedolla johtamisen kuvausta (mittarit, prosessi ja toimenpiteet) sekä henkilöstöpalvelujen palveluprosessin kuvausta.

Kainuun sotien osahanke on fasilitoinut varhaisen välittämisen toimintamallien päivittämisen työryhmän työskentelyä. Työskentely käynnistyi joulukuussa. Ensimmäisessä kokouksessa tutustuttiin ennakoivan työkykyjohtamisen malleihin Kevan asiantuntijan johdolla ja hahmoteltiin Kainuun sotien toimintamallien kehittämistarpeita. Työskentely jatkuu tammikuussa 2022 ja toimintamallit päivitetään kesään 2022 mennessä.

**Työterveysyhteistyön kehittäminen.** Työterveyslaitos fasilitoi työterveysyhteistyön kehittämistä Kainuun sotien ja Kainuunmeren työterveys Oy:n kanssa syksyn 2021 aikana kolmessa työpajassa. Työryhmän työskentelyssä päivitetään työterveysyhteistyön toimintasuunnitelma ja lisäksi kehitetään sujuvampia toimintatapoja.

**Terveyden edistämisen suunnitelma.** Työterveyslaitoksen terveyden edistämisen suunnitelman osallistavaan kehittämistyöskentelyyn haettiin mukaan QWL-tulosten perusteella työyhteisöjä, jotka hyötyisivät työkyvyn ennakoivasta parantamisesta. Kuuden työyhteisön lisäksi

mukana on yli 54-vuotiaiden vapaaehtoisten ryhmä, jolle on toteutettu ensimmäiset marras- ja joulukuussa työpajat 2021.

**Syöttäjä-työpajat.** Esihenkilöille suunnattujen Syöttäjä-työpajojen toteutusta suunnattiin Syöttäjä-työpajan fasilitoinnin opettamisesta laajemmin vuorovaikutusjohtamisen ja osallistamisen suuntaan työelämän laadun (QWL) näkökulman mukaisesti. Syksyllä 2021 Työterveyslaitos toteutti esihenkilöille vuorovaikutusjohtamisen valmennusta seuraavista teemoista: kuormituksen ja voimavarojen tasapaino, yhteisöllinen kehittäminen ja perustehtävän kirkastaminen. Koulutuksista jouduttiin siirtämään osa ensi vuodelle vähäisen osallistujamäärän vuoksi. Työyhteisöille on edelleen mahdollista toteuttaa neljä Työterveyslaitoksen fasilitoimaa Syöttäjä-työpajaa vuoden 2022 aikana. Kainuun sotien osahankkeen Syöttäjä-työpajafasilitoinnit 10 työyhteisölle suunnataan työelämän laadun (QWL) käsittelyn tukemiseen työyhteisössä ensi vuoden aikana. Syöttäjä-työpajamalli pyritään myös kytkemään osaksi työhyvinvoinnin tukemisen valikoimaa.

**Kainuun sotien henkilöstöohjelma 2021–2025.** Kainuun sotien henkilöstöohjelman lanseeraukseen liittyen hanke toteutti neljä esihenkilökoulutusta merkityksellisyyden, osallisuuden, yhteisöllisyyden ja uudistumisen teemoista. Koulutuksiin osallistui yhteensä 77 esihenkilöä. Tammikuussa järjestetään viimeinen esihenkilökoulutus johtajuuden teemasta. Koulutuksista tehdään tallenteet, joita henkilöstöpalvelut hyödyntävät henkilöstöohjelman lanseerauksessa työyhteisötasolla. Työterveyslaitos fasilitoi Kainuun sotien laajennetun johtoryhmän työskentelyä henkilöstöohjelman toimenpiteiden hahmottamiseen marraskuussa. Viimeiset kaksi teemaa käsitellään alkuvuodesta 2022.

**Dynamo-kehittämisryhmät.** Työterveyslaitoksen Dynamo-kehittä-

misryhmätyöskentely jatkui syyskuussa kesä-elokuun välisen tauon jälkeen. Toiminnan osallistumisaste on laskenut edelleen syksyn aikana. Työskentelyssä on ideoitu työhyvinvointia edistäviä kokeiluja viidestä eri näkökulmasta: työ, työyhteisö, esimiestyö, terveys ja työkyky ja työturvallisuus. Eniten kehittämiskokeiluja tehty työyhteisöön ja esimiestyöhön liittyen. Kaiken kaikkiaan ideoita on syntynyt yhteensä 73 kappaletta. Tuotetuista ideoista 31 on ideointivaiheessa. 33 kokeilun suhteen on päästy jo toteutusvaiheeseen ja muutamia kokeiluja (9 kpl) on päästy jo arvioimaan. Kehittämisryhmien toiminta loppui vuoden 2021 päättyessä. Työskentelystä tehdään oma julkaisu sekä toteutetaan arviointikysely vuoden 2022 alussa. Työterveyslaitos on yhdessä Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa jatkanut esihenkilöiden vertaistyöskentelyä loka- ja joulukuussa 2021. Osallistumisaste on ollut vähäinen runsaasta ilmoittautumisesta huolimatta. Teemoina on ollut tunneryöpyt työyhteisössä ja palautteen antaminen työssä. Työskentelyä jatketaan vuonna 2022. Esihenkilöiden vertaistyöskentely pyritään kytkemään osaksi työhyvinvoinnin tuen toimintamalleja.

Hyvinvointivalmennus ja Tiera Vire-pilotti. Kainuun sotien henkilöstölle suunnatun VIRE-valmennuksen toinen valmennuskokonaisuus päättyi marraskuussa. 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 177 työntekijää, joista noin 40 % oli myös sosiaalisesti aktiivisia valmennusalustalla. 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 suosittelisi valmennusta ystävälleen. Valmennukselta jäätin kaipaamaan enemmän henkilökohtaista valmennusta ja motivointia. Myös ryhmäkeskusteluja ja reaaliaikaista tapoamista olisi kaivattu valmennuksen tueksi. Palaute oli samansuuntainen kuin keuhällä 2021 ensimmäisestä valmennuskokonaisuudesta annettu palaute. VIRE-valmennuksen tuloksista kootaan oma loppuraportti alkuvuodesta 2022.





# Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista

**Kainuun soten työelämän laatu ja henkilöstötuottavuus.** Kainuun soten kolmas työelämän laadun mittaus toteutettiin marraskuussa 2021. Kyselyyn vastasi 1 854 henkilöä eli puolet koko henkilöstöstä. Edelliseen kyselyyn nähden vastausmäärä las-ki hieman (n= 1 980). QWL-indeksi jatkoi edelleen laskuaan huhti-toukokuun 2021 tehdystä mittauksesta (55,3 %) noin puolitoista prosenttia 53,8 %:iin. Tulokset valmistui-ivat joulukuussa ja ne toimitettiin sähköpostitse ylimmälle johdolle, vastuualuepäälliköille ja tulosyksiköiden esihenkilöille. Marraskuussa 2021 toteutetussa kyselyssä kartoi-tettiin sitä, millä tavalla esihenkilöt ovat hyödyntäneet QWL-tuloksia ja minkälaista tukea he kokevat tarvit-sevansa QWL:ään liittyen. Kyselyyn vastasi 44 esihenkilöä. QWL-kyselyn tuloksia on hyödynnetty monipuoli-

sesti työhyvinvointi- ja työkykyjohta-misessa. Tukea esihenkilöt kaipaavat erityisesti tulosten käsittelyyn työyh-teisössä ja toimenpidesuunnitelman laatimiseen.

Kainuun soten henkilöstötuottavuuden tuloksia esiteltiin ylimmälle ja keskijohdolle suunnatussa tilaisuudessa lokakuussa 2021. Tilaisuuteen osallistui 16 henkilöä. Tilaisuudessa käytiin läpi työelämän laadun kehittä-mispotentialiaa sekä tarvittavia toi-menpiteitä. Henkilöstökehittämisen skenaariolaskelman mukaan työelä-män laadun kehittämisellä voidaan saavuttaa taloushyötyinä noin 11 miljoonaa euroa vuoteen 2028 mennessä. Ensimmäinen tavoite on saada huono kehityskulku pysähtymään ja sen jälkeen nostaa vähitellen työelä-män laatua siten, että vuoden 2028 lo-pussa QWL voisi olla noin 60%:n ta-

solla (keskimääräinen taso Suomessa ennen korona). Lähijohtamista on parannettava esihenkilökoulutuk-silla, työnohjauksella ja tarvittaessa henkilövaihdoksilla. Myös henkilös-töä on osallistettava toiminnan kehittä-miseen nykyistä enemmän.

**Kehityskeskustelujen uusi toimintamalli.** Kehityskeskustelujen uuden toimintamallin rakentamisen taustalla on maaliskuussa 2021 tehty nykytilaselvitys ja laajennetun johto-ryhmän kesäkuussa 2021 hyväksymä linjaus kehittämis painopisteistä. Elokuussa organisaation avainhenkilöt kommentoivat kehittämissuunnitelmaa. Toimintamallin kehittäminen nojaa valmentavan johtamisen periaatteisiin Kainuun soten henki-löstöohjelman linjauksen mukaisesti. Toimintamallin rakentamiseen osallistetaan esihenkilöitä kevään



2022 aikana. Syyskuussa sovittiin YAMK-opinnäytetyön toteuttami-sesta, jossa rakennetaan kehittämis-työn teoriapohja sekä osallistutaan ensimmäisen esihenkilötyöpajan to-teuttamiseen, jossa orientoidutaan valmentavan johtamisen periaattei-siin kehityskeskustelujen näkökul-masta. Lisäksi tutustuttiin Kainuun soten E-Työpöydän tarjoamiin mah-dollisuuksiin henkilöstöpalvelujen sekä CGI:n edustajan kanssa. Tekni-set muutostyöt on tehtävä aina en-nen vuodenvaihdetta, jonka vuoksi lopulliset muutokset lomakepohjaan tehdään vuoden 2022 loppupuolel-la. Esimerkiksi raporttien ajamiseen liittyviä käyttäjäoikeuksia laajenta-malla voitaisiin järjestelmästä saada enemmän hyötyä esimiestyöhön. Käyttäjäkoulutuksia ei ole järjestetty E-Työpöydän toiminnallisuuksista. Kehityskeskustelujen lomakepohjaa on mahdollista muokata sisällöllises-ti hyvinkin paljon. Myös lomakkeen käsittelykiertoa on mahdollista muo-kata. Henkilöstölle on mahdollista luoda kyselyjä, mutta ryhmälle tar-koitettua lomakepohjaa ei järjestel-mästä löydy.

**Vertaistyöskentely Osuuskauppa Maakunnan kanssa.** Vertaistyös-kentelyssä toteutettiin keväällä 2021 sovituksi kolme työpajaa ylimmälle ja keskijohdolle. Viimeiset kaksi työpajaa ylimmälle ja keskijohdolle elo- ja syyskuussa 2021 peruttiin Kainuun soten osallistujien esteiden takia. Tammikuulle 2022 tarjottiin hank-keen toimesta vielä mahdollisuutta yhteiseen päätöstapaamiseen, mutta tähän ei ollut halukkuutta. Vertais-työskentely jäi näin ollen toteutumatta suunnitellun kehittämisprosessin mukaisesti.

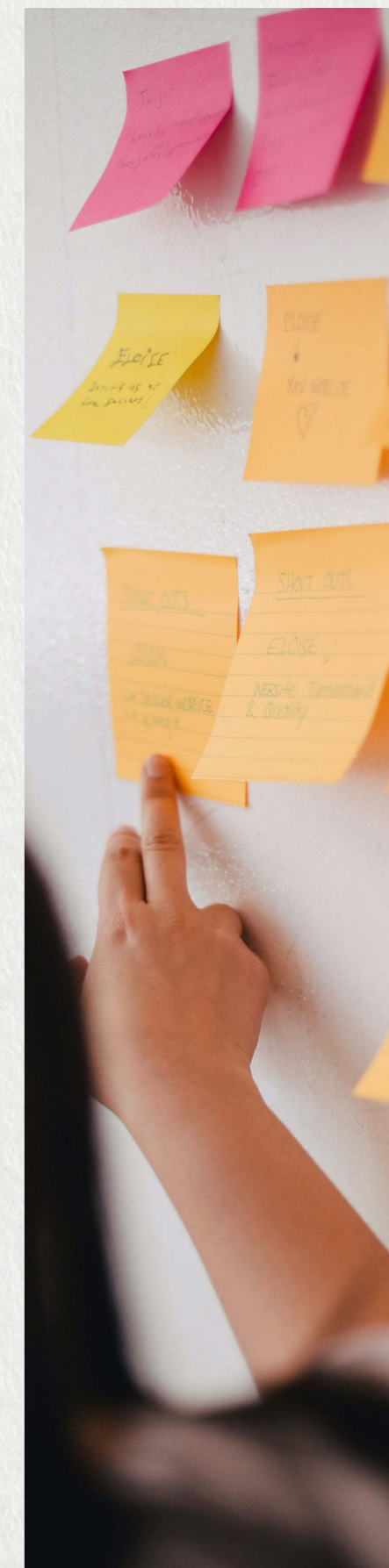
**Tuottava esimies -valmennus.** En-simmäinen esimiesten työelämän laadun johtamisosaamisen kehittä-mistoimenpide on Tuottava esi-mies-valmennus. Valmennuksen taustalla on työelämän laadun teo-ria (QWL), joten valmennuksen avulla perehdytetään Kainuun soten esimiehet työelämän laadun johta-

miseen. Keväällä 2021 toteutetun pilotin pohjalta parannetun valmen-nuksen ensimmäiset ryhmät käyn-nistyivät syyskuussa 2021. Valmen-nus muodostuu aloitustapaamisesta, itsenäisestä simulaatiopelin pelaamisesta, pelisparrauksesta, vertaista-paamisesta sekä päätöstapaamisesta. Syksyn aikana on käynnistynyt neljä valmennusryhmää. Yhteensä osallis-tujia on ollut 45 henkilöä. Tuottava esimies -sertifikaatin on suorittanut tähän mennessä kuusi henkilöä.

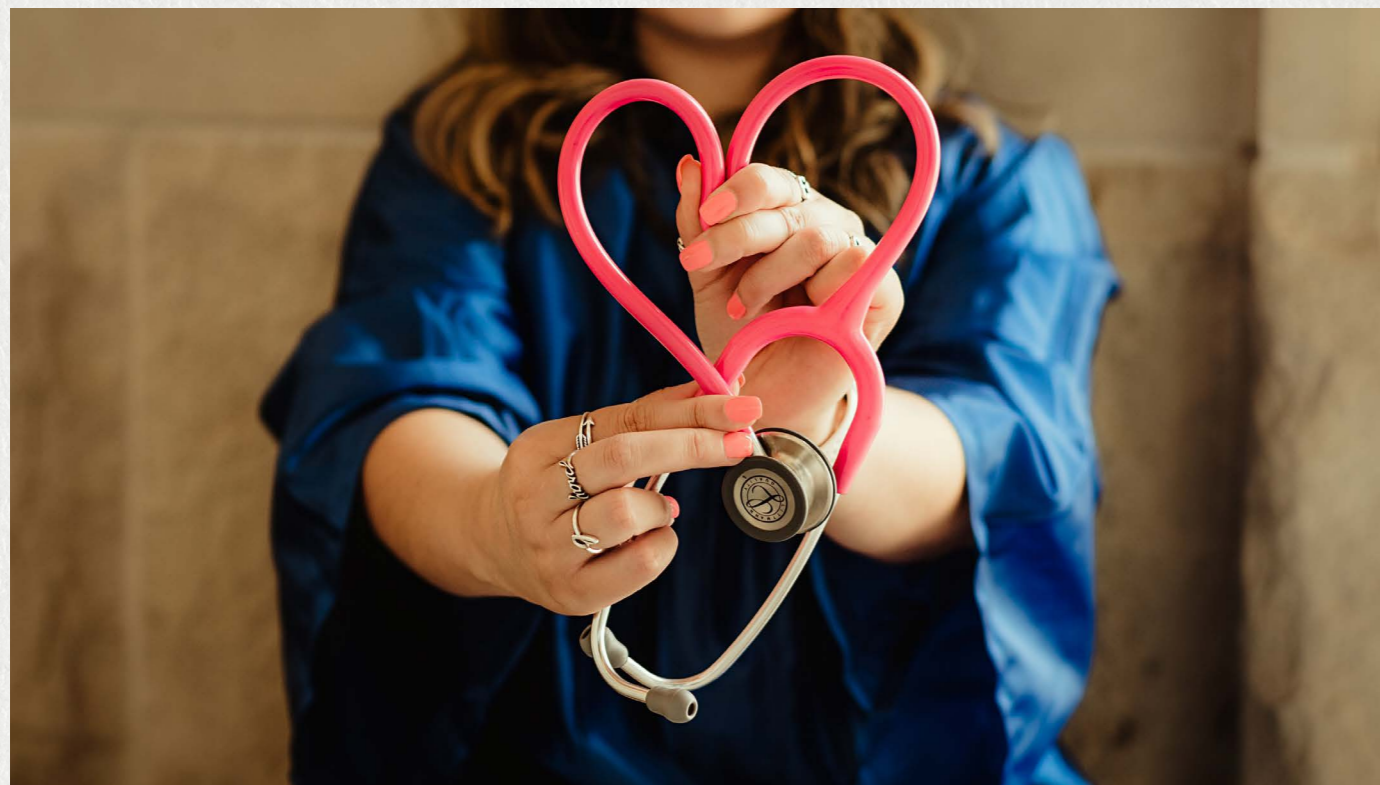
**Esihenkilöiden työelämän laadun verkkokurssi.** Toinen työelämän laadun johtamisosaamisen kehittä-misen toimenpide Tuottava esimies -valmennuksen ohella on esimiesten työelämän verkkokurssi, joka toteu-tetaan vuoden 2022 aikana. Verkkokurssissa perehdytään johtamisen vuorovaikutuskäytäntöihin, joiden avulla työelämän laatua vahvistetaan. Maksatusjakson aikana kilpailutettiin oppimisalusta, jolla verkkokurssi toteutetaan. Verkkokurssin alustaksi valittiin Vuolearning. Hankkeen jäl-keen Kainuun soten on mahdollista jatkaa verkkokurssin käyttöä ja op-pimisalustan käyttöä. Oppimisalustan vuosihinta on edullinen (1 800 €/vuosi) ja verkkokurssin admin-tun-nus voidaan siirtää organisaation vastuuhenkilölle. Oppimateriaalit on myös mahdollista siirtää oppimis-alustalta tiedostoina esimerkiksi Kai-nuun soten intraan, mikäli oppimis-alustan käyttöä ei haluta jatkaa.

**AIMO-pilotti.** Pilotissa testattiin tekoälyavusteista AIMO-ratkaisijaa esihenkilötyön tukena. Pilotti päättyi joulukuussa 2021 ja siihen osallis-tui akuuttipalveluiden vastuualueen kolme eri yksikköä. Myös työhyvin-vointipäällikkö oli mukana pilotissa tutustumassa AIMO-ratkaisijan hyö-dyntämisen mahdollisuuksiin toimia esihenkilötyön tukena laajemmin or-ganisaatiossa. Esihenkilöpalautteen mukaan AIMO-sparraajasta on hyö-tyä oman esihenkilötyön suunnitte-luun sekä työelämän laadusta keskus-teluun työyhteisön jäsenten kanssa. Suunnitelmana on viedä sovelluksen

linkki Kainuun soten intraan, jolloin esihenkilöt voivat sitä käydä itsenäi-sesti hyödyntämässä.







# Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen

**Toimintalähtöinen hoitajamitoitus.** Toimintalähtöistä hoitajamitoitusta on jatkettu hankkeen ostopalveluna toteuttaman erikoissairaanhoidon ja perusterveyden ympärivuorokautisen hoidon jälkeen. Ostopalvelun yhteydessä koulutettiin Kainuun soteen tiedonkerääjät, jotta toimintatapa juurtuu osaksi organisaation toimintaa. Organisaatio jatkoi mitoitustyötä aikuisten mielenterveyspalvelujen ja vammaispalvelujen asumis- ja lastensuojeluyksikön osalta ja tulokset valmistuivat syyskuun 2021 alussa. Hanke on tukenut mitoitustyön jatkamista eri tavoin. Hanke on laatinut mitoitustyön prosessikuvausten, esityspohjan tulosten esittelyä varten, tiedonkeruulomakkeen tietolähteineen sekä mallintanut tilastoitumattoman tiedonkeruun

lomakkeen tiedonkerääjien työn helpottamiseksi. Lisäksi hankkeesta on annettu asiantuntijatukea hoitotyöhön liittyvissä kysymyksissä ja rakennettu työryhmätila Kaimaan mitoitustyön tueksi. Asumis- ja vammais- ja lastensuojeluyksikön osalta marraskuussa 2021, mutta aikataulua siirtyi ensi vuoden puolelle.

**Titania työvuorodatan pilotti.** Titania Power BI -pilotti jatkui elokuun infotilaisuuden jälkeen syyskuussa toteutetuilla perehdytystilaisuuksilla. Raportointijärjestelmä antaa johdolle ja HR-palveluille organisaatiossa ajantasaiset tiedot työvuoroista,

työajoista ja poissaoloista. Palvelusta löytyy mm. organisaation, yksilön ja henkilön tilannekuvat, työaikajojen ja poissaolojen seurannat, osaamiset, työvuorosuunnittelun tasapuolisuus sekä uudet työaikajoin vaatimukset. Pilotti kohdennettiin hankesuunnitelman mukaisesti Uuden sairaalan erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon yksiköiden esimiehille sekä ikäihmisten palveluihin. Osallistumismahdollisuus tarjottiin myös henkilöstöhallinnon edustajille, joiden osallisuus jäi kuitenkin vähäiseksi. Perehdytystilaisuuksiin osallistui yhteensä 38 henkilöä. Pilotin aikana järjestettiin kaksi palautetilaisuutta loka- ja marraskuussa, joihin osallistui yhteensä 28 henkilöä. Pilotin aikana osalla osallistujista oli kirjautumiseen liittyviä ongelmia. Pilotin aikana

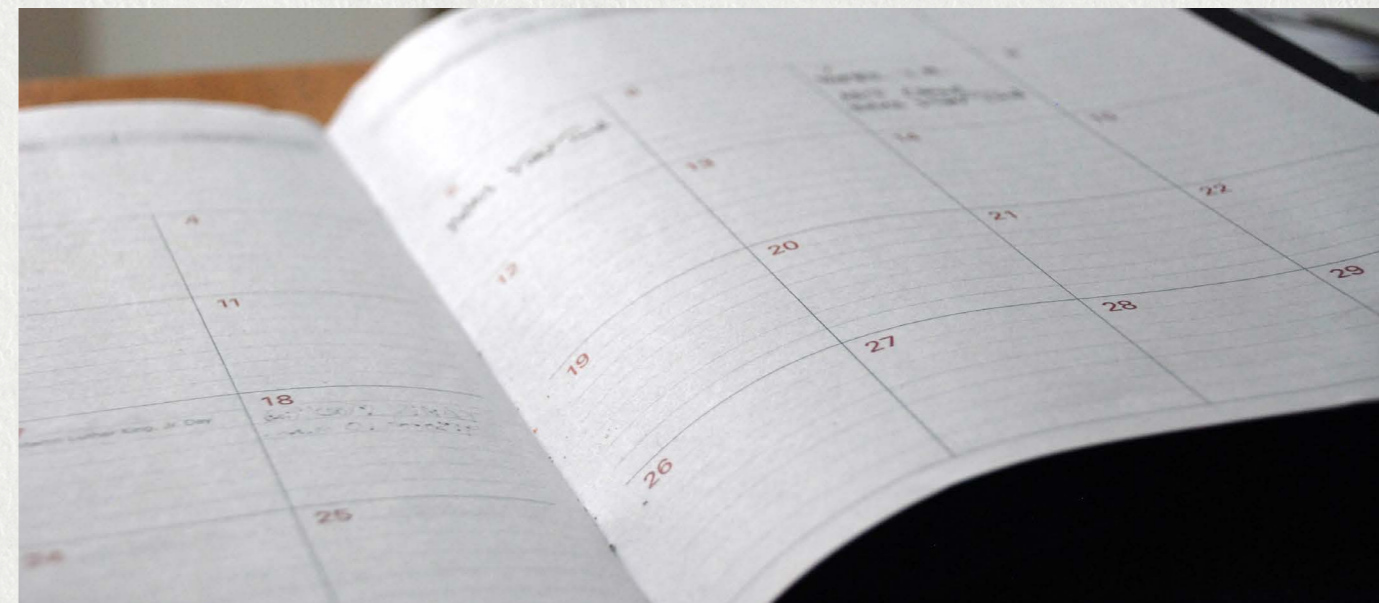
käyttö jäi osallistujilta vähäiseksi ajanpuutteen takia ja siksi, että uutena työvälineenä sen käyttö ei ollut muodostunut systemaattiseksi osaksi omaa työtä. Raportointipalvelusta tarkasteltiin pääasiassa kokonaisuutta. Erityisen hyödyllisinä raporteina nähtiin vuosityöajan tarkastelu sekä vuorojen tasapuolisuuteen liittyvät raportit. Yleisesti raportoinnin käyttäminen koettiin helpoksi, ulkoasun selkeäksi ja tietoaaineistot monipuolisiksi. Henkilöstöhallinnon palautetilaisuudessa joulukuussa 2021 nähtiin merkittäviä tiedolla johtamisen kehittämisen mahdollisuuksia hyödyntää Titania Power BI:tä yhdessä toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun Titania-ohjelman kanssa. Mikäli organisaatiossa määriteltäisiin tarkemmin ja yhdenmukaisemmin toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun taustat ja osaaminen, voitaisiin Titania Power BI -palvelua hyödyntää monipuolisesti henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Pilotin tuloksista tehdään oma erillinen raportti hankkeen loppuraportin liitteeksi.

**Toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu.** Titanian toimintalähtöisen työvuorosuunnitteluohjelman käyttöönottokoulutus toteutettiin ostopalveluna (CGI Suomi Oy) helmikuussa 2021. Hankesuunnitelman mukaisesti koulutukseen osallistui Uuden sairaalan erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon yksiköiden ja ikäihmisten palvelujen esimiehet, jotka työssään tekevät työvuorosuunnittelua. Käyttöönoton tilannetta kartoitettiin marraskuussa 2021 käyttöönottokoulutukseen osallistuneille työyksiköille tehtiin tilannekysely toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun käyttöönotosta. Toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu oli yksiköillä pääosin jo käytössä tai suunnitelmassa oli ottaa se käyttöön viimeistään kevään 2022 aikana. Esimiehet toivat esille osaamattomuutta käyttöönotosta. Osa koki, että koulutuksesta oli kulunut liian kauan aikaa ja käyttöönotto oli siirtynyt useiden eri muutosten ja henkilöstövaihdosten myötä myöhäisempään ajankohtaan. Ikäihmisten palveluissa käyttöönoton osalta oli edetty ripeästi, sillä toimintalähtöinen ohjelma oli käytössä kaikissa yksiköissä. Muissa koulutukseen osallistuneissa yksiköissä käyttöönotosta oli olemassa suunnitelma. Käyttöönoton tilannetiedot koottiin rekrytointipäällikölle marraskuussa 2021.

**Työvuorosuunnittelun kehittämistyöpajat.** Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun kehittämiseksi toiminnan näkökulmasta sisällöllisesti kohdennettiin hankesuunnitelman mukaisesti syksyllä 2021 työpajoja Uuden sairaalan erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuoltoon. Työpajoja tarjottiin akuuttipalveluihin, aikuisten somaattiseen eri-

koissairaanhoidon, Kajaanin terveyskeskuspalveluille ja ikäihmisten palveluihin. Työntekijöiden kehittämistyöpajat toteutettiin kotiin vietävien palveluiden osalta Kajaanin kotihoitoon ja ympärivuorokautisten hoivapalveluiden yksiköihin sekä aikuisten somaattisen erikoissairaanhoidon osastokokonaisuudelle (osastot A ja B), johon myös osastopooli kuuluu. Lisäksi työpaja toteutettiin terveyspalveluiden vaativan kuntoutuksen ja yle-osaston työntekijöille. Esimiestyöpaja toteutettiin ainoastaan aikuisten somaattisen erikoissairaanhoidon osastokokonaisuudelle. Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun jatkokehittämiseen osallistui yhteensä 38 henkilöä. Työpajatuotokset analysoitiin teemojen lisäksi myös työelämän laadun näkökulmasta ja koosteet toimitettiin työyksiköiden esimiehille.

**Keskitetty työvuorosuunnittelu.** Keskitetyn työvuorosuunnittelun osalta hanke toteutti marraskuussa 2021 kyselyn keskitetyn työvuorosuunnittelun kokemuksista esimiehille osastokokonaisuudelle aikuisten somaattisessa erikoissairaanhoidossa sekä ikäihmisten palveluissa: kotiin vietäviin palveluihin ja ympärivuorokautisiin hoivapalveluihin. Riittävä vastausprosentti saatiin ainoastaan osastokokonaisuuden osalta, josta laadittiin oma raportti.





# Toimintasuunnitelma tulevalle jaksolle

**Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen.** Terveiden edistämisen työpaikkoja jatketaan kevään 2022 aikana. Yli 54-vuotiaiden työntekijöiden työpajoja jatketaan tammikuussa ja helmikuussa. Työyhteisöjen työpajat toteutetaan Suomussalmen tk-sairaalaan, Kajaanin hoivayksikössä ja Kuhmon kotihoidossa alkuvuodesta 2022. Työterveysyhteistyön kehittämisen ja varhaisen välittämisen toimintamallien uudistamisen työryhmien toiminta jatkuu. Uutena asiana käynnistyy henkilöstöpalvelujen palveluprosessin kuvaus osana työhyvinvoinnin toimintamallia Työterveyslaitoksen toimesta. Työterveyslaitos lähtee hahmottamaan työhyvinvoinnin tiedolla johtamisen kokonaisuutta yhteistyössä henkilöstöpalvelujen kanssa. Kainuun soten henkilöstöohjelmaan liittyen toteutetaan johtajuuden esimieskoulutus. Laajennetussa johtoryhmässä käsitellään henkilöstöohjelman uudistumisen ja johtajuuden teemojen toimeenpano. Dynamo-kehittämissyöryhmien työskentelystä ja VIRE-valmennuksesta kootaan omat erilliset arviointiraportit. Työterveyslaitos toteuttaa vuorovaikutusjohtamisen esihenkilövalmennuksia tammi- ja helmikuussa 2022 työyhteisön vuo-

rovaikutuksesta sekä työn ja työyhteisön toiminnan kehittämistä.

**Työhyvinvointi osaksi strategista johtamista.** Tammikuussa toteutetaan yhteistyössä henkilöstöpalvelujen kanssa yleinen info QWL-tuloksista esimiehille. Sytyttäjä-työpajoja ja QWL-tulosten käsittelyn työpajoja työyhteisöille kohdennetaan QWL-tulosten pohjalta yhteistyössä henkilöstöpalvelujen kanssa. Kevään 2022 aikana lähdetään rakentamaan QWL-mittauksen prosessikuvausta, jolla varmistetaan toiminnan jatkuminen hankkeen päättymisen jälkeen. Työelämän laadun verkkovalmennus käynnistyy helmikuussa 2022. Kehityskeskustelujen uuden toimintamallin kehittämiseksi toteutetaan osallistava työskentely esihenkilöille helmi-maaliskuussa. Tuottava esimies -valmennuksen seuraavat neljä ryhmää käynnistävät helmi- ja huhtikuussa 2022. Kevään aikana lähdetään määrittämään yhteistyössä henkilöstöpalvelujen kanssa esihenkilötyön osaamiskriteerejä, jotka on tunnustettu tärkeiksi edellytykseksi yhtenäiselle henkilöstöjohtamiselle ja osaamisen kehittämiseksi.

**Henkilöstövoimavarojen tiedolla**

**johtaminen.** Henkilöstövoimavarojen tiedolla johtamisen kehittämiskokonaisuus on päättynyt vuoden 2021 lopussa hankeresurssin päättyessä. Kevään aikana viimeistellään työpaiketin loppuraportti liitteineen.

**Hankehallinto.** Kuudennen maksatusjakson tiedot kootaan ja toimitetaan rahoittajalle tammi-helmikuussa. Hankkeen toiminta kootaan tiivistetysti visuaaliseen Tiedosta Sanomat -raporttiin, joka muodostaa varsinaisen seurantaraportin pohjan, viedään maksatushakemuksen yhteydessä EURA-järjestelmään ja sitä hyödynnetään hankeviestinnässä laajemmin. Osatoteuttajat kokoontuvat syksyn aikana kuukausittaisiin tilannepalaveriin. Hankkeen 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 toimintasuunnitelma vuodelle 2022 tarkennetaan tammikuussa. Hankkeen loppuarvioinnin toteutusta ryhdytään suunnittelemaan huhtikuussa.







# Hankehallinto

## Osatoteuttajien toiminta

Maksatusjaksolla osatoteuttajat koontuivat vakiintuneen käytännön mukaisesti suunnittelupalaveriinhin, että paikalla on osatoteuttajista ne, joiden osahankkeeseen palaveri liittyy. Lisäksi pidettiin kuukausittain tunnin mittainen vapaamuotoinen tilannepalaveri, jossa osatoteuttajien on mahdollista nostaa esille ajankohtaisia asioita tai kehittämiseen liittyviä kysymyksiä yhteiseen keskusteluun. Yhteistyötä tehtiin etenkin työelämän laadun verkkovalmennuksen suunnittelun osalta, joka käynnistyy vuoden 2022 keväällä.

Työterveyslaitos on mukana työterveysyhteistyön kehittämisessä, terveyden edistämisen työpajoissa ja Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa esihenkilöiden vertaistyöskentelyssä. Lapin yliopisto on mukana Kainuun soten kanssa Tuottava esimies -valmennuksen lisäksi QWL-mittauksen toteuttamisessa. Kainuun sote ja KAMK ovat vastanneet työelämän laadun verkkovalmennuksen kokoomisesta. Kainuun soten osahanke vastaa varhaisen välittämisen työryhmän fasilitoinnista ja kehityskeskustelujen uuden toimintamallin rakentamisesta.

## Viestintä

Maksatusjaksolla toteutettiin hankeviestintää viestintäsuunnitelman mukaisesti. Tiedosta-podcasteja toteutettiin yksi maksatusjakson aikana, jonka aiheena oli Kainuun soten henkilöstövoimavarojen tiedolla johtaminen ja vierailijana hallintoylihoitaja.

Sisäisen viestinnän osalta tiedotettiin Kaimassa kolme (3) kertaa sekä esimiesjakelussa seitsemän (7) kertaa. Kaimassa aiheena oli työhyvinvointikysely ja sen tulokset. Esimiehille tiedotettiin työhyvinvointikyselystä, esimiesten vertaisryhmistä, Tuotta-

## Somet



facebook.com/tiedostatyohyvointia



instagram.com/tiedostahanke



tiedostatyohyvointia.wordpress.com



bit.ly/3aypuk7

## Hankkeen osallistujatilanne

va esimies -valmennuksesta, Työterveyslaitoksen vuorovaikutteisen johtamisen koulutuksista ja muista hankkeen esimieskoulutuksista.

Hankkeen toimintaa esiteltiin Keski-Suomen sairaanhoitopiirille 2.11. Ulkoisen viestinnän osalta julkaistiin maksatusjaksolla kolme blogikirjoitusta, jotka jaettiin myös hankkeen Facebook-sivuilla. Facebook-sivuille tehtiin yhteensä 23 päivitystä ja sivuilla on 157 tykkääjää. Hankkeen Instagram-tilille tehtiin 18 julkaisua ja tilillä on 110 seuraajaa.

Maksatusjakson lopussa osallistujia on hankkeeseen kertynyt yhteensä 762, mikä on 44 % hankkeen kokonaistavoitteesta 1 724. Kokonaisuutena hankkeen yhteenlaskettuja osallistujamäärä on 1 600 osallistujaa. Kokonaismäärään on laskettu yhteen kaikki hankkeen toimenpiteet. Määrä on isompi kuin osallistujamäärä siksi, että hankkeen toimenpiteisiin osallistuu osittain samoja henkilöitä.

ESR-hankeissa osallistujatietoja kerätään kahdella lomakkeella; aloitus- ja lopetuslomakkeella, jotka toimen-

piteisiin 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.

## Hankkeen ohjaus ja arviointi

**Hankkeen ohjaus.** Hankkeen viides ohjausryhmä pidettiin 13.9.2021. Hankkeen toiminnan tueksi koottu tiivis projektiryhmä kokoontui maksatusjaksolla neljä kertaa. Projektiryhmän tehtävänä on antaa tukea ja auttaa toimenpiteiden suunnittelussa ja toteuttamisessa. Projektiryhmässä käsiteltiin maksatusjakson aikana työelämän laadun verkkovalmennusta, työelämän laadun kyselyn toteutusta ja palautetta, henkilöstövoimavarojen tiedolla johtamisen työpaketin päättymistä sekä henkilöstöohjelman esimieskoulutuksia ja esimiestyön määrittelyä sekä ajankohtaisia asioita.

**Hankkeen väliarviointi.** Hankkeen väliarviointi toteutettiin syyskuussa 2021. Hankkeen toimenpiteisiin osallistuneille lähetettiin osallistujakysely ja hankkeen ohjausryhmälle ja projektiryhmälle arviointikysely. Molempien kyselyjen vastausprosentti jäi alhaiseksi eivätkä ne täten myöskään antaneet väliarvioinnin

toteutukseen merkittävää lisäarvoa. Huomattavaa oli se, että osallistujien on vaikea arvioida hanketta kokonaisuutena jos vastaaja on osallistunut vain yhteen yksittäiseen toimenpiteeseen. Syyskuussa 2021 järjestettiin ohjausryhmän ja projektiryhmän yhteinen arviointityöpaja. Työpajassa linjattiin sitä, mitkä asiat hankkeen kehittämistyöstä tulee jäädä elämään hankkeen päättyttyä. Lisäksi tunnistettiin kriittisiä menestystekijöitä sille, että hanke saavuttaa asetetut tavoitteet. Keskeiset tulokset hankkeen jälkeen ovat työhyvinvoinnin toimintamalli, työelämän laadun (QWL) mittaus ja toimintalähtöinen hoitajamitoitus. Tämä edellyttää hankkeen toimintamallien kytkemistä osaksi organisaation toimintaa ja työhyvinvoinnin toimintamallin sekä QWL-kyselyn kytkemistä toisiinsa.





# 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 henkilöstöressurssien 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