

## **Muistio**

### **Tulevaisuuslautakunnan työpaja**

**Aika: ti 14.6.2022 klo 10.00–12.08**

**Paikka: Etäkokous Teamsin välityksellä**

Osallistujat:

-Kyllönen Merja, pj.

-Hatva Teuvo

-Heikkinen Matti

-Helttunen Erja

-Kangasharju Marjo liittyi 11.29

-Kyllönen Jaakko poistui 11.32

-Lindh Jari liittyi 10.46

-Lukkarinen Seija

-Mulari Matti

-Paulomäki Kaisa-Mari

lisäksi: kehittämisjohtaja Marita Pikkarainen

### **Asiat:**

1. Avaus ja läsnäolijoiden toteaminen

Puheenjohtaja Merja Kyllönen avasi työpajan.

2. Kehittämisjohtaja Marita Pikkarainen avasi kehittämisen kokonaisuutta ja hankkeita. Kokonaisuuden diasetti muistion liitteenä.

### **Esille nousseita ajatuksia:**

Ennen toimi Soten tutkimus - ja kehittämisyksikkö. Tutkimus poistettiin johdon toiveesta ja jäljelle jäi kehittäminen - ja suunnittelu. Tutkimuksen osa-alue on kulkenut edelleen mukana "hiljaisesti". Jatkossa ymmärrettävä ja hyödynnettävä kokonaisuutta fiksummin, koska meidän pitäisi hyvinvointialueella tehdä TKKIO - työtä ja olla enemminkin oppiva organisaatio kaikessa tekemisessä. TKKIO - tutkimus, koulutus, kehittäminen, innovaatiot ja osaaminen. Näissä kokonaisuuksissa liikkuu paljon ulkopuolelta haettavissa olevaa kehittämisrahaa, jonka suhteen Kainuussa on oltava hyvin hereillä ja kehittämis/tutkimus/koulutus yksikön asianmukaisesti resursoitu ja tehtävä yhteistyötä tiiviisti alueen koulutusorganisaatioiden kanssa (KAMK, KAO, AIKOPA ja muut esim. Itä-Suomen YO ja Oulun YO)

### **Parantamisen eri tasot:**

- isot ongelmat, keskikokoiset projektit remontointiin

-pienet arjen ongelmat - LEAN - eri tavalla ymmärtäen arjen tasoisten ongelmien korjaaminen suhteessa isompiin haasteisiin. Kaikkea ei ratkaista vain LEAN-osaamisella tai johtamisella.

### **Kestävän kasvun ohjelmahaut: rahoituksen hakeminen**

#### **Soten haasteita:**

**-korjaava työ - tehdään paljon**

**-ehkäisevä työ - tehdään vain vähän**

**edistävä työ - ei ollenkaan**

**Strategiasidonnaiset askellukset - mihin panostetaan organisaatiossa?**

-Kokonaisuudessa on mukana paljon 100 prosenttisesti rahoitettuja kehittämishankkeita. Laajempi panostus muutoin kehittämiseen on rahallisesti suhteellisen pieni verraten kaikkeen muuhun. Kehittämisessä uuden eväät.

**-TÄRKEÄ!** Hyvinvointialueelle siirrettävät hankkeet - 2023 toteutusajankohdaltaan olevat hankkeet - STM antaa asetusmuutoksen ja ohjeet

-jatkorahoituksen alla olevat hankkeet - jatkohakujen mahdollistaminen

-TYÖELÄMÄN LAATU - hanke erityishuomion alle - mitä työyhteisössä pitäisi tehdä - työelämän laadun mittaaminen ja työhyvinvointi

\*työajan mitoitus

\*työterveysyhteistyö

\*henkilöstöhallinnon palvelupolut

-kokonaisuudessa mukana yli 800 henkilöä, kokonaisuus käy lävitse 1800

-treenataan johtamista - valmentava johtaminen

PROJEKTIN JALKAUTTAMINEN - kun valmistuu kokonaisuudet, kuka vastaa, että homma lähtee etenemään, kun saadaan hyviä tuloksia? Ei kenenkään vastuulla, ei johdon sitoutumista. Nyt on lautakunnat kehittämistyön edistäjinä - mahdollisuus katsoa hankkeiden jalkauttamista uuteen malliin.

Kehittäjäyhteistyö - työyhteisöjen sitouttaminen - kehittäjätyöntekijät - sparraajat - ovat sisällä uudistustyössä ja jatkuva kontaktipinta arjen tekemiseen - saadaan sitoutettua työyhteisöjä sisältä tulevalle tekemiselle - ei päälle liimatulla mallilla. Kehittämisestä arjen tekemistä, joka ei ole peikko, vaan mahdollistaja - opimme virheistä - korjaamme toimintaamme aktiivisesti. OPPIVAN ORGANISAATION perusta.

Kehittämisen isompi kokonaisuus vaatii laajemman johtamisen kulman - osaamisen johtaminen, kehittämisen johtaminen, tutkimus/innovaatiot/koulutus, työkykyjohtaminen.

LEAN-johtamisessa mennään yleisen parantamisen tiellä - jatkuva parantaminen perustekemisessä. Jos halutaan syvemmälle ja tahdotaan puuttua isomman mittakaavan ongelmiin, vaaditaan laajemman kuvan kokonaisarviointia ja johtamisessakin erilaista kulmaa. Tullaan ydinkysymysten äärelle - onko meidän tiedolla johtamisen rakenteet kunnossa, onko siihen ohjurit ja miten sitä johdetaan kokonaisuutena.

Halutaan tehoja lisää irti - kukaan ei mainitse vaikuttavuutta - miten teemme toimia, joilla esimerkiksi vähennämme paljon palveluita tarvitsevien palvelutarvetta. Kaiken takana ei aina ole tuottavuus ja tehokkuusajattelu, vaan ymmärrys siitä, että vaikuttava tekeminen, arvioidut ja asiakaslähtöiset prosessit, joita seurataan ja päivitetään, voivat käytännön tasolla johtaa paremmin toivottuun talouslopputulemaan, kuin säästöjä hakemalla tai leikkaamalla.

### **Nostoja keskustelualustalta:**

-Niin se on, että soten eikä hyvinvointialueen "kyvykkyys" riitä kaikkien asioiden hoitoon tai ymmärtämiseen. Tässä tarvitaan viestinviejä, hermeksiä, jotka tuovat terveisiä ruohonjuuritasolta. Se lienee lautakuntienkin tarkoitus.

Miten ihmeessä palvelutuotannon ja organisoinnin suunnittelu ei voi olla avoin ja dialoginen prosessi??? tähän on saatava muutos, eihän nämä ole olleet julkisia myöskään asiakkaisiin päin...Kehittäjä/tutkija-työntekijämallin vahvistaminen voisi edistää juurruttamista.

Kyllä, henkilöstön sitouttaminen ja näkemyksen hyödyntäminen olis jatkossa tärkeää Erittäin hyvä informaatio saatiin ja paljon näkemyksiä ja ajatuksia tuli jatkoa varten, kun yritetään saada hyvinvointialueen lähtö heti alussa oikeille raiteille.

Puheenjohtaja Merja Kyllönen päätti kokouksen klo 12.08.

Muistion kirjasi Merja Kyllönen