



Tanssiinkutsu hyvinvointialueille

- Työnjakopilotit
- Työkyky ja työssä jaksaminen

Info 9.6.2023



STM:n tanssiinkutsu

- Osa sote-henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelmaa
- Työjakopilotit:
 - osastonsihteerit, kulttuurikoulutetut, toimintakyvyn ylläpidon ohjaus
 - yhteydenpito valvontaviranomaisten kanssa
- Hyvän työn edellytykset:
 - työkyky ja työssä jaksaminen
- Kirjeet HVA, HKI ja HUS: huhtikuu ja toukokuu
 - Vielä kesäkuun alussa ei ihan selvää, mihin halutaan osallistua



**Tämän päivän materiaali lähetetään spostilla kaikille!
Puheenvuoropyynnöt kättä nostamalla**

HVA tarkistettu 14.6.	Osastonsihteerit	Kulttuurikoulutetut	Toimintakyvyn ohjaus	Hyvän työn edellytykset
Etelä-Karjalan hyvinvointialue	ei	ei	ei	X (kuinka monta?)
Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue				1
Etelä-Savon hyvinvointialue	x	x	ei	3
HUS	?	?	?	?
Helsingin kaupunki	ei	ei	ei	2
Itä-Uudenmaan hyvinvointialue	?	?	?	?
Kainuun hyvinvointialue	ei	ei	ei	7
Kanta-Hämeen hyvinvointialue	ei	ei	Ei	X (kuinka monta?)
Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue	X (3)	ei	ei	5
Keski-Suomen hyvinvointialue	ei	ei	ei	6
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue	x	ei	ei	4
Kymenlaakson hyvinvointialue	ei	ei	ei	Ei
Lapin hyvinvointialue	ei	ei	Ei	X (kuinka monta?)
Länsi Uudenmaan hyvinvointialue	ei	x	ei	2
Pirkanmaan hyvinvointialue	ei	x	ei	10
Pohjanmaan hyvinvointialue	x	ei	ei	6
Pohjois-Karjalan hyvinvointialue	x	ei	ei	6
Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue	x	x	x	2
Pohjois-Savon hyvinvointialue	ei	x	ei	3
Päijät-Hämeen hyvinvointialue	x	ei	ei	ei
Satakunnan hyvinvointialue	x	ei	ei	ei
Vantaan ja Keravan hyvinvointialue	ei	ei	ei	1
Varsinais-Suomen hyvinvointialue	X	X	ei	6



Työnjakopilotit: kulttuurikoulutetut

- Satu Karppanen ottaa yhteyttä, ilmoittautuneet mahtuu mukaan
 - Työnrkki valmistelee: STM, OKM, Hyvil, HVA
- Suunnittelu kesä-alkusyksy
- Aloitus syksyllä, kesto n. 6 kk
- STM korvaa suoria kustannuksia
 - Kulttuurikoulutettujen työpanoksen hankinta
 - Heille tarpeellinen sote-perehdytys
 - Työajan korvaus selvitetään (koordinaatio)
 - Tarvikkeet
 - Ulkoinen arviointi
- HVA: tilat, henkilöstön työaika, kulttuurikoulutettujen löytäminen



Työnjakopilotit: Toimintakyvyn ylläpidon ohjaus

- Anne Kanto-Ronkanen ottaa yhteyttä ennen lomia, ilmoittautuneet mahtuu mukaan
 - Työnyrkki: STM, HVA
- Työnyrkki täsmentää tavoitteita (fyysinen toimintakyky) ja toteutusta (ryhmä vai yksilö), toimintaan ohjautuminen (ketkä mukaan)
- Suunnittelu kesä-alkusyksy
- Aloitus syksyllä, kesto n. 6 kk
- STM korvaa suoria kustannuksia
 - Ohjaajien työpanoksen hankinta
 - Heille tarpeellinen sote-perehdytys
 - Työajan korvaus selvitetään (koordinaatio)
 - Ulkoinen arviointi
- HVA: tilat, henkilöstön työaika, ohjaajien löytäminen



Työnjakopilotit: Osastonsihteerit

- Taina Mäntyranta ottaa yhteyttä
 - Työnyrkki valmistelee: STM, JYTY
 - Neuvotellaan osallistujat jaettuna kahteen ryhmään: syksy 2023 ja kevät 2024
- Suunnittelu kesä-alkusyksy
- Aloitus syksyllä, kesto n. 6 kk
- STM korvaa suoria kustannuksia
 - Työajan korvaus selvitetään (koordinaatio)
 - Ulkoinen arviointi

- HVA: henkilöstön työaika

Kysymyksiä ja vastauksia työnjakopiloteista



- Osastonsihteerit: tarkoitus tarkastella jo työssä olevien osastonsihteereiden työtä, ei ole tarkoitus pilottiin palkata uusia
- Voiko vielä tulla mukaan? Sposti pikaisesti sotetyonjako@stm.fi
- Miten tietoa jaetaan niille, jotka eivät pääse mukaan? Löydetään yhteisesti tapoja: yhteien alusta, seminaareja ym



Hyvän sotetyön edellytykset

- Kesä-marraskuu
 - Suunnittelua ja valmistautumista, tukimateriaalit
 - Riskinarviointi ja työpaikkaselvitys mukaan tulevissa yksiköissä (TTL:n tuki)
- Marras tai joulukuu – touko- tai elokuu
 - Muutostyö läpimurtotyöskentelyllä
 - Mukana yksiköistä 5-8 hlön kehittämistiimit
 - Kokoontuvat YTA-alueittain työpajoihin yhteen 4 kertaa
 - Saavat asiantuntija-alustuksia
 - Jakavat kehittämiskokemuksia, sparraavat toisiaan, vertailevat tuloksiaan ja oppivat toisiltaan
 - Suunnittelevat muutoksia työpajoissa ja omassa yksikössään

Työterveyslaitos

Hyvän sotetyön edellytykset, TTLn OSUUS

Pia Perttula, Päivi Husman, Sari Anttila, Risto Nikunlaakso, Mervi Niippa,
Marja-Leena Haavisto, Kirsi Lappalainen, Tomi Tietäväinen





Mitä tukea HV-alueet saavat Työterveyslaitokselta?

- Webinaari: käytännönläheistä tietoa riskinarvioinnista ja työpaikkaselvityksestä
- Ohjeistus sekä materiaalit (riskinarviointi ja työpaikkaselvitys)
- Ennakkokysely organisaatioiden toimintatavoista ja käytännöistä, toiveita ja tarpeita webinaaria ja Teams-klinikoita varten
- Peruspaketti työvälineistä: esim. altisteiden, vaara-, voimavara- ja kuormitustekijöiden (ml. Psykososiaaliset tekijät) arviointivälineet
- Teams-klinikat HV-aluekohtaisesti (ennen ja jälkeen riskinarviointia ja työpaikkaselvitystä)
- Sähköpostilaatikko kysymyksiä varten (ei jatkuvapäivysteininen, silti vastataan nopeasti)
- Hyvien käytäntöjen jakaminen (webinaari)

Riskinarviointi- ja työpaikkaselvityswebinaarin tavoite



- Osallistuja saa tietoa hyvän riskinarvioinnin ja työpaikkaselvityksen toimintatavoista
- Osallistuja saa työkaluja, joilla soveltaa oppimaansa omassa työssään



Webinaarin 22.8 tai 23.8 klo 13-16 ohjelma (luonnos)

13-13.15 Ministeriön avauspuheenvuoro

13.15 Ennakkokyselyn tulokset (taustatiedot, riskiarvioinnit, tps)

13.30-14.15 Riskinarviointi (prosessinäkökulma, hyödynnettävä materiaali tth:lle, käytännön näkökulma, huomioita)

Tauko 15 min

Otetaan mukaan monivalintakysymykset/ Flinga/ Chat vuorovaikutukseen

14.30-15.30 Työpaikkaselvitys (prosessinäkökulma, altisteet, vaara- ja kuormitus- ja voimavaratekijät, DigiTPS mallit, työterveysyhteistyö ja käytännönläheisyys) toteuttajana moniammatillinen tiimi ttl, tth, ttps, tft

15.30-16 Loppukeskustelu



Soteorganisaatioiden työaika projektissa

- Ennakkokysymyksiin vastaaminen 0,5 h
- Webinaari 3 h
- *Ohjeisiin perehtyminen*
- Teams-klinikat 1 h +1 h (ennen ja jälkeen työpaikkaselvitystä)
- *Riskinarviointi*
- *Työpaikkaselvitys*
- Sähköpostilaatikon käyttö
- Lopetuswebinaari (2 h)

Lisäksi mahdollisuus saada Mitä kuuluu?-fokuskysely



- MK-fokus keskittyy työkyvyn ja jaksamisen ydinkysymyksiin erityisesti hyvinvointialueiden käynnistymisen alkutaipaleella. Sen avulla:
- Saatte laajan tilannekuvan henkilöstön hyvinvoinnista
 - Hyödyllistä esim. jos hyvän työn edellytysten kehittämistoimia halutaan levittää laajemmalle organisaatiossa
 - Voitte seurata ja arvioida – toistamalla kyselyn myöhempinä vuosina – hyvän työn edellytysten kehittämistoimien vaikuttavuutta pidemmällä aikavälillä
 - Voitte tarvittaessa räätälöidä tai suunnata kehittämistoimintaa kyselyn tulosten perusteella, esim. tietyille työntekijäryhmille
- Kyselylomake sisältää 10 kysymystä alakohtineen + taustakysymykset (+ halutessanne 1–3 vapaavalintaista lisäkysymystä), vastausaika n. 5 minuuttia
- Tulokset raportoidaan Työterveyslaitoksen helppokäyttöisen sähköisen tulosportaalin kautta
- MK-fokuskysely tarjotaan osallistuville organisaatioille veloituksetta vuonna 2023

Työterveyslaitos

Kiitos!

paivi.husman@ttl.fi



ttl.fi



[@tyoterveys](https://twitter.com/tyoterveys)
[@fioh](https://twitter.com/fioh)



[tyoterveyslaitos](https://facebook.com/tyoterveyslaitos)



[tyoterveys](https://instagram.com/tyoterveys)



[Tyoterveyslaitos](https://youtube.com/Tyoterveyslaitos)



Hyvän työn ohjelma ja Läpimurtovalmennukset - alustavaa infoa

**Erja Mustonen
erityisasiantuntija**

9.5.2023





Läpimurtomenetelmä (Breakthrough Collaboratives (BT), genombrottsarbete)

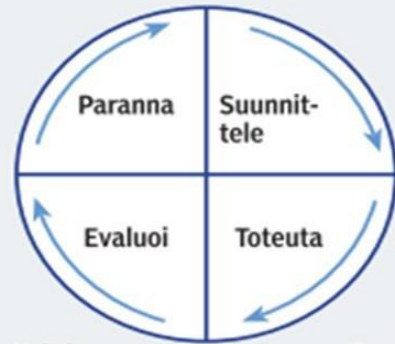
- Systemaattinen terveydenhuollon toimintakäytäntöjen kehittämismalli
- Kehitetty 1990-luvun puolivälissä Yhdysvalloissa Institute for Healthcare Improvement (IHI)
- Etukäteen määritellään kehitettävä kohde, tavoite ja mittarit – menetelmä ei kuitenkaan määrittele keinoja
- Mittaaminen tärkeää - ilman toistuvaa mittaamista ei synny läpimurtoa!
 - Esim. Quadruple Aim:ssä ("nelimaali"), mitataan yhtenä ulottuvuutena henkilöstön hyvinvointia
- Idea: saman kehitettävän kohteen kanssa työskentelevät 5-8 hlön tiimit eri toimintayksiköistä kokoontuvat yhteen 3–5 kertaa, jakavat kehittämiskokemuksia, sparraavat toisiaan, vertailevat tuloksiaan ja oppivat toisiltaan
- Menetelmää on käytetty kansainvälisesti mm.: hoidon saatavuuden parantamisessa, pitkäaikaissairauksien hoidon parantamisessa, tekonivelleikkausten jälkeisen kuntoutuksen kehittämisessä
- Suomessa: lääkeshoidon kirjaaminen (ROHTO), Hyvä vastaanotto, Hyvä Potku ja Parempi Arki – Kaste -hankkeet, Tulevaisuuden sosiaali- ja terveystyökeskus –ohjelma ja Kestävän kasvun –ohjelma

Lähde: Heinänen ym. 2011. Läpimurtomallilla terveyshyötyä tuottamaan. Suomen Lääkärilehti 22/2011 vsk 66

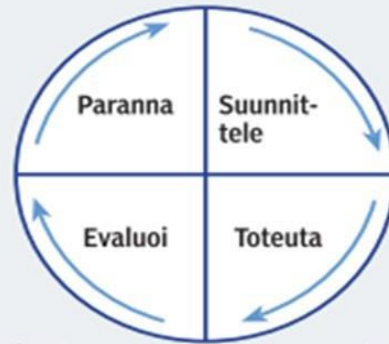
Läpimurtotyöskentelyn toteuttaminen

KUVIO 1.

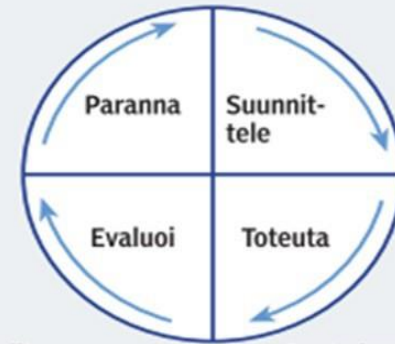
Läpimurtotyöskentelyn prosessi.



Kohde
Tavoitteet
Mittari



Tunnista ongelmat
ja ponnuskohteet
Suunnittele muutos



Jaa, opi toisilta
Tiimin kehitys
Suunnittele muutos

Saata loppuun
Esittele tulokset
Levitä hyviä tuloksia



Työpajojen sisältö:

- Teoriaa ja tietoisuuksia
- Inspiraatioita ja ideoita muiden onnistumista ja hyvistä esimerkeistä, kokemusten vaihtoa
- Oman kehittämistyön suunnittelua ja kuinka koko työyhteisö otetaan mukaan

Hyvän työn ohjelma – läpimurtotyöskentelykokonaisuus

MINISTRY OF
LABOUR

Alustavaa hahmottelua

- Orientaatio
- Nykytilanteen kuvaaminen
- Kehittämiskohteiden tunnistaminen
- Nykytilan kartoituksen täydentäminen (lisämittaukset?)

- Mittaustietojen analysointi
- Tavoitteiden täsmentäminen
- Kokeilujen suunnitteleminen (PDSA)

- Kokeilujen jakaminen, toisilta oppiminen
- Muutoksen johtaminen
- Uusien kokeilujen suunnitteleminen

- Loppuseminaari
- Posterit ja raportit
- Levittäminen
- Miten tästä eteenpäin?

Infotilaisuus
mukaan
lähteville
tiimeille

Työpaja 1
(2 pv)

Työpaja 2
(2 pv)

Työpaja 3
(1 pv)

Työpaja 4
(1 pv)

Ennen työpajaa:

- Tiimin kokoaminen
- Tutustuminen ja orientaatio
- Riskinarviointi ja työpaikkaselvityksiin tutustuminen
- Pohdintaa, mitä lähdetään kehittämään

Työpajojen välissä:

- Oman yksikön informointi ja mukaan ottaminen
- Lisätietojen kerääminen
- Tavoitteiden asettaminen

Työpajojen välissä

- Kokeilujen aloittaminen
- Kokeilujen arvioiminen ja analysointi
- Kokeilujen ankkurointi tai kehittäminen

Työpajojen välissä

- Kokeiluista käytännöksi: muutoksen juurruttaminen ja jatkuva arviointi
- Uusien kokeilujen aloittaminen
- Posterin tekeminen

Valmentajan
tapaaminen/Teams

MAHDOLLISUUS SAADA OHJAUSTA TEAMSIN KAUTTA

LÄPIMURTOTYÖSKENTELYN KESTO noin 8-10 kk

Valmennuskokonaisuus 11-12/2023 - 6-8/2024

X tiimiä, 5 kierrosta



Alustavaa hahmottelua

		2023		2024										
Krs	Paikka	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	YTA x	Tp1			Tp2		Tp3 (Teams ?)		Tp4					
2	YTA x	Tp1			Tp2		Tp3 (Teams ?)		Tp4					
3	YTA x	Tp1			Tp2		Tp3 (Teams ?)		Tp4					
4	YTA x		Tp1			Tp2		Tp3 (Teams ?)			Tp4			
5	YTA x		Tp1			Tp2		Tp3 (Teams ?)			Tp4			

Hyvän työn edellytykset



- STM korvaa suoria kustannuksia
 - Seminaarit: kehittämistiimin osallituminen, matkat, majoitus
 - Kehittämistiimin fasilitointi
 - Sijaistuskustannukset seminaareihin osallistumisen ajalta?
 - TTH:n osallistuminen seminaareihin?



Kysymyksiä hyvän työn edellytyksistä

Puheenvuoropyynnöt kättä nostamalla!

- HVA: työpaikkaselvitykset jo tehty, miten jatketaan? Täytyy miettiä joka yksikössä erikseen, selvitetään miten voidaan hyödyntää jo tehtyä
- TTH: osa tehtävää, olisi hyvä osallistua työpajoihin, työpajoihin osallistumisen korvattava jollain tavoin?
- Työhyvinvointi ja yhteisöllisyys; tarkemmat teemat täsmentyvät YTA-alueittain
- Työsuojelun rooli: täsmentyy ja voi vaihdella, voi myös olla keskeinen toimija

Tanssiinkutsu: next steps

- Vielä yksi varmistusviesti alueille
- Tämän aineisto lähetetään kaikille 14.6.
- Yhteinen suunnittelu jatkuu
- Hallitusohjelma
- Kesän jälkeen päätökset ja sopimukset
- Kysymyksiä voi lähettää: sotetyönjako.stm@gov.fi



Hyvää kesää!