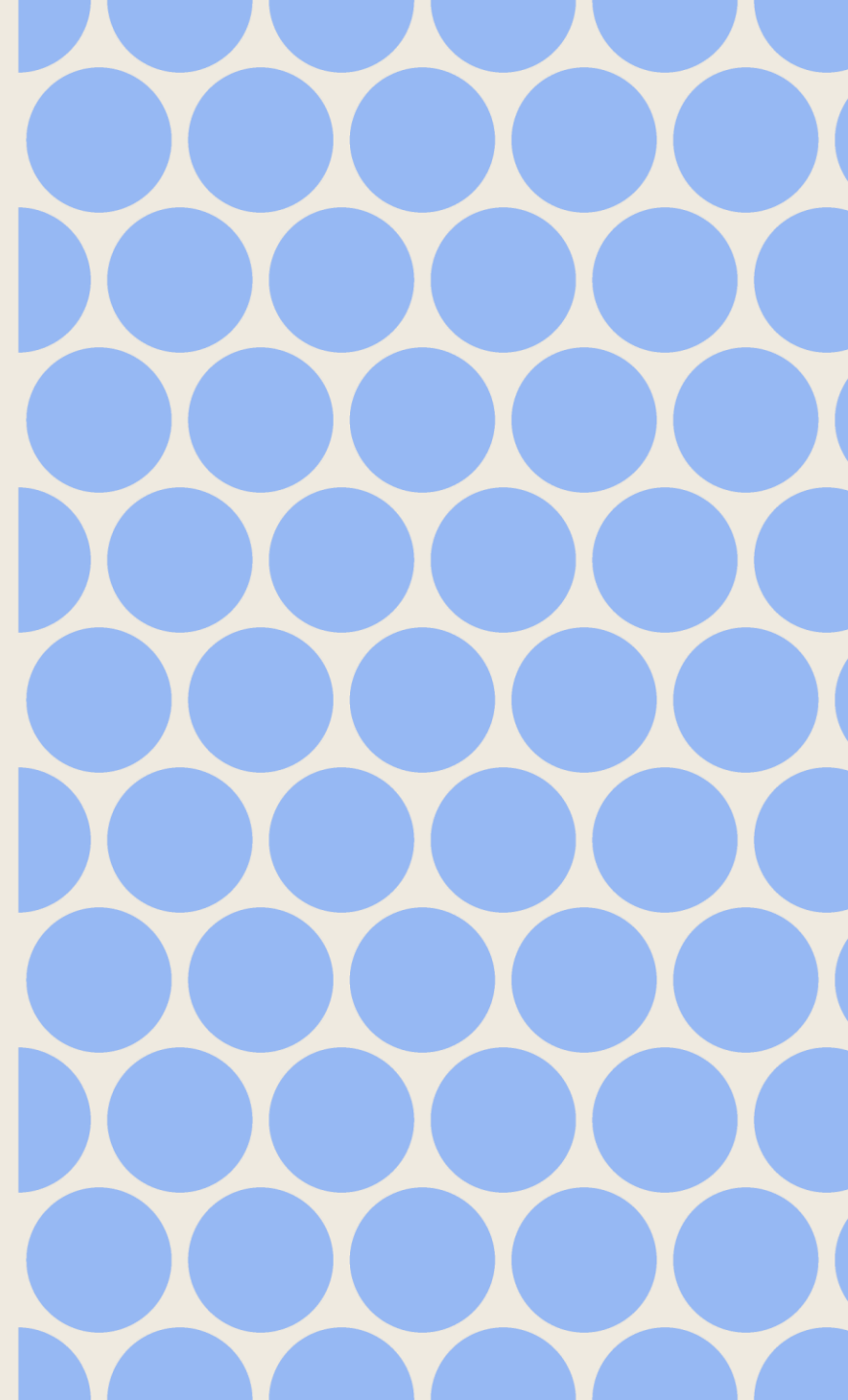




Sosiaali- ja
terveysministeriö

Hyvän työn ohjelman infotilaisuus

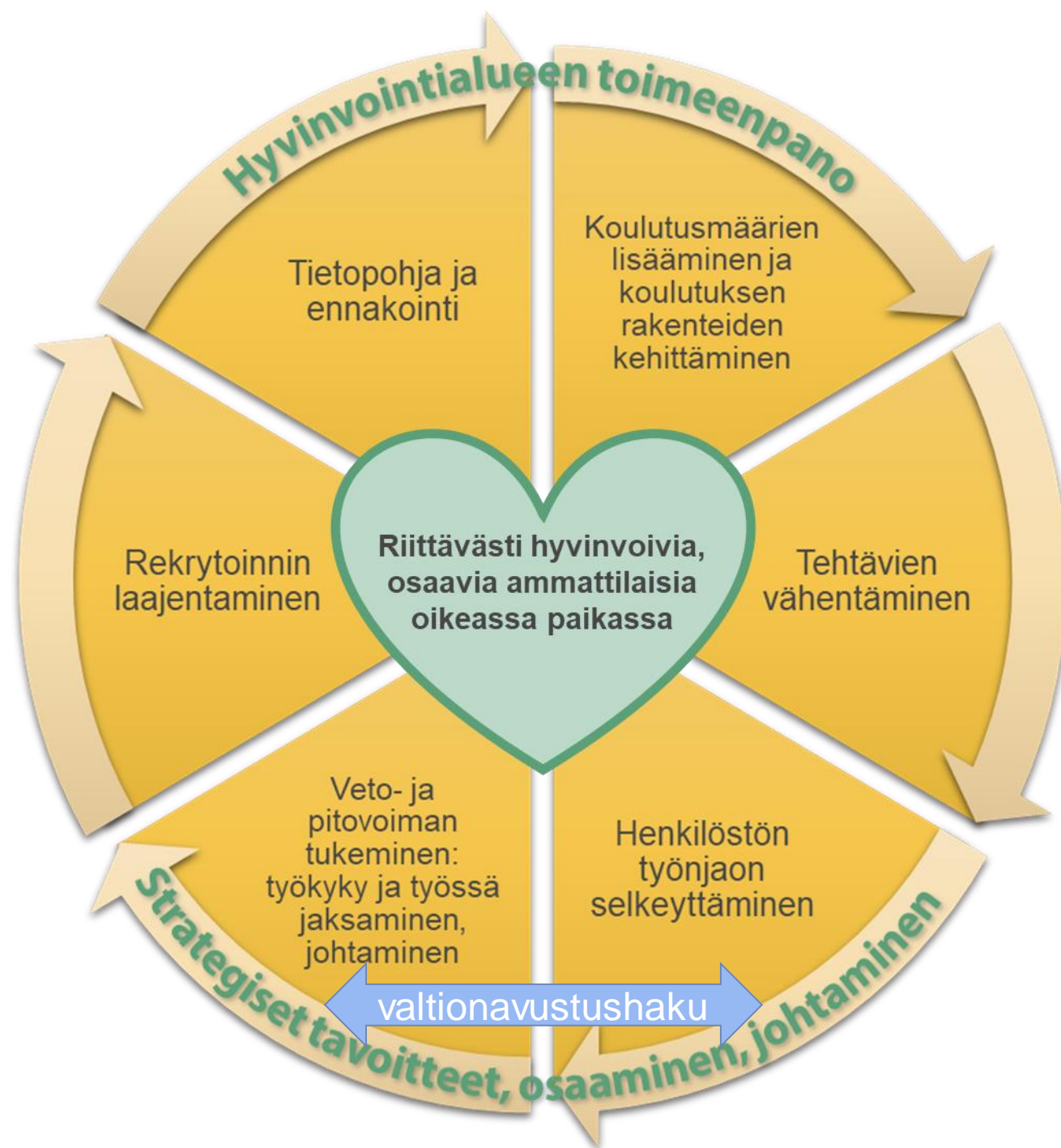
26.10.2023





Ohjelma

- Tervetuloa!
- Hyvän sote- ja pelatyön ohjelman eteneminen
 - Ohjelmajohtaja Taina Mäntyranta, pääsihteeri Tia-Maria Kirkonpelto STM (10 min)
- Työnjakopilottien tilannekatsaus
 - Ohjelmajohtaja Taina Mäntyranta (5 min)
- Vetoa ja pitoa valmennus
 - Erityisasiantuntija Erja Mustonen, STM (15 min)
- Tilanne riskinarvioinnin ja työpaikkaselvitysten suhteen
 - Vanhempi asiantuntija Tiina Koivisto, TTL (15 min)
- Kokemuksia valmennuksesta
 - Palvelupäällikkö Anni Lintula, Varsinais-Suomen hyvinvointialue (15 min)
- Seuraavat askeleet: valtionavustushaku
 - Ohjelmajohtaja Taina Mäntyranta, STM (20 min)



Hyvän työn ohjelman tilanne lokakuu 2023



- Organisoituminen
 - Seuranta- ja arviointiryhmä, virkamiesryhmä asetteilla
- Toimeenpanosuunnitelman julkistaminen marraskuussa
 - Hallitusohjelman kirjaukset ja viime vaalikauden tiekartta
 - Sote ja pela!
- Budjettiriihessä kirjaus 9 M€ rahoituksesta vaalikaudelle
 - Tästä 3,5 M€ vuodelle 2024
- Jo tänä vuonna
 - Aloitetaan hallitusohjelman mukaisia selvityksiä, mm kaksiportainen terapiakoulutus, yhteinen kielikoulutus
 - Akuutteja asioita mm: vuokratyövoima

Vuoden 2023 hausta rahoitettavat työnjakopilotit



- Kulttuurikoulutetut ikääntyneiden palveluissa: toimintakyvyn ylläpito ja henkilöstön saatavuuden parantaminen
- Lääkinnällisen kuntoutuksen ohjaus ja neuvonta
- Osastonsihteerit

- Lähivuosina voidaan rahoittaa muitakin pilotteja

Vetoa ja pitoa -valmennus



- Perustuu systemaattiseen toimintakäytäntöjen kehittämismalliin, läpimurtotyöskentelyyn (Breakthrough Collaboratives)
- Hyviä kokemuksia Suomessa mm. lääkehoidon kirjaaminen (ROHTO), Hyvä vastaanotto, Hyvä Potku ja Parempi Arki –Kaste -hankkeet, Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus –ohjelma ja Kestävän kasvun –ohjelma
- Valmennuskokonaisuus yhteistoiminta-alueilla:
 - Kehittämistiimit kehittävät oman työyksikkönsä toimintakäytäntöjä
 - Kehittämiskohteet valitaan nykytilan analyysin pohjalta: riskinarviointi, työpaikkaselvitys, Mitä kuuluu –kysely ja muut tarpeellinen tieto
 - 5-8 hlön tiimit eri toimintayksiköistä kokoontuvat yhteen 3 + 1 kertaa, jakavat kehittämiskokemuksia, sparraavat toisiaan, vertailevat tuloksiaan ja oppivat toisiltaan
 - Tiimeissä mukana eri ammattiryhmiä edustavia henkilöitä sekä esihenkilö

Vetoa ja pitoa – valmennus

- Nykytilanteen ja mittaustietojen analyysi
- Kehittämiskohteiden tunnistaminen ja priorisointi
- Tavoitteiden asettaminen
- Ensimmäisten kokeilujen suunnitleminen (PDSA)

- Kokeilujen suunnitleminen jatkuu (PDSA)
- Toisilta oppiminen, kokeilujen jakaminen
- Johtaminen

- Kokeilujen jakaminen, toisilta oppiminen
- Miten tästä eteenpäin?
- Levittämisen suunnittelu

- Hyvien käytäntöjen levittäminen ja jakaminen YTA:lla
- Tiimit vastaavat valmentajien tuella, esim. Teams-tilaisuudet

**Infotilaisuus
26.10.2023**

**Työpaja 1
(2 pv)**

**Työpaja 2
(2 pv)**

**Työpaja 3
(1 pv)**

**Levittämis-
tilaisuudet
YTA:lla**

Ennen työpajaa:

- Tiimin kokoaminen
- Tutustuminen ja orientaatio
- Riskinarviointi ja työpaikkaselvitykset ja tuloksiin tutustuminen
- Pohdintaa, miksi lähdemme valmennukseen mukaan

Työpajojen välissä:

- Oman yksikön mukaan ottaminen
- Kokeilujen toteuttaminen

Työpajojen välissä

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

Työpajojen päätteeksi

- Miten työyksiköissä eteenpäin? Mitä opimme? Miten jatkamme kehittämistyötä?

Valmentajan
tapaaminen/Teams
orientaatio , mittaustietojen
täydentäminen

MAHDOLLISUUS SAADA OHJAUSTA TEAMSIN KAUTTA

VALMENNUSKOKONAISUUDEN KESTO noin 8-10 kk

Alustava aikataulu



YTA	2024											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
YTA 1	vko 4				vko 19							
YTA 2	vko 5				vko 20							
YTA 3		vko 6			vko 22							
YTA 4		vko 9				vko 23						
YTA 5			vko 10			vko 24						

Mukaan lähteville tiimeille järjestetään yhteinen infotilaisuus joulutammikuussa ja valmentajat kontaktoivat tiimejä ennen ensimmäistä työpajaa

Työterveyslaitos

**Ennakkokysely
riskinarvioinnin ja
työpaikkaselvityksen
tilanteesta**



Mitä hyvinvointialuetta edustat?

	MÄÄRÄ	PROSENTTI
Etelä-Karjalan hyvinvointialue (1)	0	0.00%
Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue (2)	0	0.00%
Etelä-Savon hyvinvointialue (3)	2	4.76%
Helsingin kaupunki (4)	5	11.90%
HUS-yhtymä (5)	0	0.00%
Itä-Uudenmaan hyvinvointialue (6)	0	0.00%
Kainuun hyvinvointialue (7)	5	11.90%
Kanta-Hämeen hyvinvointialue (8)	0	0.00%
Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue (9)	5	11.90%
Keski-Suomen hyvinvointialue (10)	8	19.05%
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue (11)	0	0.00%
Kymenlaakson hyvinvointialue (12)	0	0.00%
Lapin hyvinvointialue (13)	0	0.00%
Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue (14)	3	7.14%
Pirkanmaan hyvinvointialue (15)	0	0.00%
Pohjanmaan hyvinvointialue (16)	4	9.52%
Pohjois-Karjalan hyvinvointialue (17)	4	9.52%
Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue (18)	2	4.76%
Pohjois-Savon hyvinvointialue (19)	2	4.76%
Päijät-Hämeen hyvinvointialue (20)	0	0.00%
Satakunnan hyvinvointialue (21)	0	0.00%
Vantaan ja Keravan hyvinvointialue (22)	0	0.00%
Varsinais-Suomen hyvinvointialue (23)	2	4.76%
.		
YHTEENSÄ	42	

Missä vaiheessa olette menossa riskinarvioinnissa?

	MÄÄRÄ	PROSENTTI
Riskinarvioinnin tekeminen tai päivittäminen on suunnitelmassa (1)	9	21.95%
Olemme aloittaneet riskinarvioinnin tekemisen tai sen päivittämisen (2)	15	36.59%
Riskinarviointi on jo tehty (3)	8	19.51%
Riskinarviointi on tehty ja sitä on hyödynnetty työpaikkaselvityksessä (4)	9	21.95%

Koetteko, että tarvitsette tukea ristinarvointiin? Kyllä 34%, ei 66%

toimenpiteiden tunnistaminen on vaikeaa

vastuunjako, mitä asioita riskienarvioinnissa huomioidaan

Selkeät pohjat ja ohjeet

en ole ennen tehnyt riskiarviointia

Riskien arvioinnin toimenpiteiden miettimisessä.

Helpompaa/selkeämpää ohjelmaa. Vuosikellon päivämäärineen

Riskinarviointeihin olisi yhteneväiset ohjeet

Eri ohjelma käytössä, kuin millä aiemmin olen riskinarviointia tehnyt. Myös kertausta kaipaam.

Saimme tukea työsuojeluasiantuntijalta riskinarvioinnin tekemisessä

Riskin suuruuden määrittelyyn ja tehtäviin konkreettisiin toimenpiteisiin,

Olemme saaneet opastusta riskienarvioinnin tekemiseen

Selkokieli-ohjeet Laatuportin käyttöön ja arvioinnin tekoon

Missä vaiheessa olette menossa työpaikkaselvityksessä?

	MÄÄRÄ	PROSENTTI
Työpaikkaselvityksen tekeminen tai päivittäminen on suunnitelmassa (1)	18	43.90%
Olemme aloittaneet työpaikkaselvityksen tekemisen tai sen päivittämisen (2)	12	29.27%
Työpaikkaselvitys on jo tehty (3)	11	26.83%
YHTEENSÄ	41	

Koetteko, että tarvitsette tukea työpaikkaselvityksen tekemiseen? Kyllä 30%, ei 70%

Selkeät pohjat, ohjeet ja työnjaot

Ohjeita työpaikkaselvityksen tekemiseen

Hyvinvointiyksikkömme näkee, että säästetään ja tehdään kerralla isompiin kokonaisuuksiin työpaikkaselvitykset (kyselyt) kerralla- sähköisesti ja sitten käydään yhdellä työpaikalla fyysisesti.

Tosi hankalia kysymyksiä liittyen esim. hitsaukseen ??? ei osaa vastata sosiaalityöntekijän koulutuksella

Jatko suunnitelman tekemiseen.

Eikö työpaikkaselvityksen tekoa johda työterveyshuolto?

Ohjausta ja neuvoja, koska tätä en ole aiemmin tehnyt.

ks. edellä

Aikaisempien esihenkilöiden toimesta tehtyä työpaikkaselvitystä ei ole saatavilla, joten tietoa, miten edetään, jos ei ole vertailua.

Terveydellisen merkitysten ja tehtyjen havaintojen seurantaan.

Ehkä enempi työtervedestä tuki ja käynti

Onko riskinarvioinnin ja työpaikkaselvityksen pohjalta tehty jatkosuunnitelmia?

	MÄÄRÄ	PROSENTTI
Kyllä (1)	7	16.67%
Ei (2)	10	23.81%
Työn alla (3)	25	59.52%

Toiveita/kysymyksiä Teams-klinikoille?

Tukea toimenpiteiden tunnistamiseen/löytämiseen -uusia ideoita ihmisten jaksamisen tueksi.

Selkeät ohjeet näiden tekemiseen

Mikäli tehdään työpaikkaselvitys yhdellä kertaa moneen työpisteeseen esimerkiksi useaan neuvolaan-kouluterveydenhuoltoyksikköön sekä neuvolatoimen pisteisiin. Taikka moneen vastaaottotoimipaikkaan, mi hyvinvointitoimipisteissä. Miten taataan jokaisen toimipaikan omien erityispiirteiden/tarpeiden esille nousu arvioimaan terveydellistä merkitystä kohdennettuna työyksiköittäin???

Riskien määrittely, milloin riski on todellinen , milloin teoreettinen. Mitä toimenpiteitä voi esittää riskikartoit Luulen, että selviydymme riskien arvioinnista ja työpaikkaselvityksestä. Mutta toivoisin näkökulmia niissä ilm haasteiden ratkomiseen. Esimerkiksi, miten sellaista kuormittavaa tekijää voimme hallita, jota emme voi poi vaativa omainen, millaista tukea yhteisöön voidaan tarjota kuormituksen sietämiseksi...

Työpaikkaselvityksen runko/ kuka osallistuu

Kuinka arvioida ja ennakoida työyhteisön toimivuutta työpaikkakäyneillä mm. työyhteisötaitoja, vuorovaikut toimintatapoja/käyttäytymistä? Kuinka saada esille haasteellisten työyhteisöjen merkitys henkilöstön hyvinv

Työterveyslaitos

KIITOS!



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos

Kokemuksia valmennuksesta

Anni Lintula

26.10.2023

KOKEMUKSIA THL:N SUJUVAT - PALVELUT VALMENNUKSESTA

Kehitettävä prosessi / asiakasryhmä: 18-29 -vuotias sosiaalihuollon ja mielenterveyspalveluiden yhteisasiakkaiden palveluketju

Alkutilanne

- ▶ Tuntui epäselvältä
 - ▶ Mitä pitäisi tehdä?
 - ▶ Kuinka lähteä liikkeelle?
 - ▶ Keiden pitäisi osallistua?
 - ▶ Mitä tällä kehittämisellä haetaan?
- ▶ Yhteinen keskustelu ja pohdinta tärkeää
- ▶ Pohdittiin yhdessä, mikä on ongelmana
- ▶ **Yhdessä kehittäminen on keskeistä**
- ▶ **Asiakkaan näkökulma tärkeä**
- ▶ Tiimiin on tärkeää valita jäseniksi keskeisiä toimijoita kehitettäviin palveluihin liittyen
 - ▶ Asiakastyötä tekevät henkilöt ovat erittäin tärkeitä tiimin jäseniä



Tiimin rakenne

- ▶ Tiimiin on tärkeää valita jäseniksi keskeisiä toimijoita kehitettäviin palveluihin liittyen
 - ▶ Asiakastyötä tekevät henkilöt ovat erittäin tärkeitä tiimin jäseniä
 - ▶ Edustus mahdollisuuksien mukaan kaikista ammattiryhmistä, joita asia koskee
- ▶ Työpajoissa työskennellään intensiivisesti yhdessä tiimin kanssa

Ensimmäinen työpaja

- ▶ Selvitettiin nykytilaa
 - ▶ Oli silmiä avaava kokemus
 - ▶ Huomattiin, että tehtävää on
- ▶ Kehittäjäasiakas mukana
 - ▶ Korvaamaton henkilö tiimissä
 - ▶ Auttoi näkemään asiaa asiakkaan silmin
- ▶ Tehtiin tavoitetilan kuvaus
 - ▶ Oltiin kaikki samoilla linjoilla
- ▶ Tehtiin toimintasuunnitelma, kuinka jatketaan



Työskentely ensimmäisen ja toisen työpajan aikana

▶ Työryhmän säännölliset tapaamiset

- ▶ Kannattaa ehdottomasti sopia tapaamiset pitkälle etukäteen, helpompi perua kuin koittaa sovittaa aikatauluja yhteen liian lyhyellä varoitusaajalla
- ▶ Suositus: 1 tunti/vko tai 2 tuntia kahden viikon välein
- ▶ **Toisilta oppiminen mahdollistuu hyvin**
- ▶ **Koko tiimille muodostuu käsitys siitä, mitä muut ammattilaiset tekevät, mikä helpottaa valtavasti yhteistyötä jatkossa**

▶ Tietojen kerääminen

- ▶ Ei ollut meillä kovin helppoa
- ▶ Eri potilas- ja asiakastietojärjestelmät
- ▶ Kannattaa suunnitella etukäteen ja varautua tekemään datan keruuta käsin

Huomioita

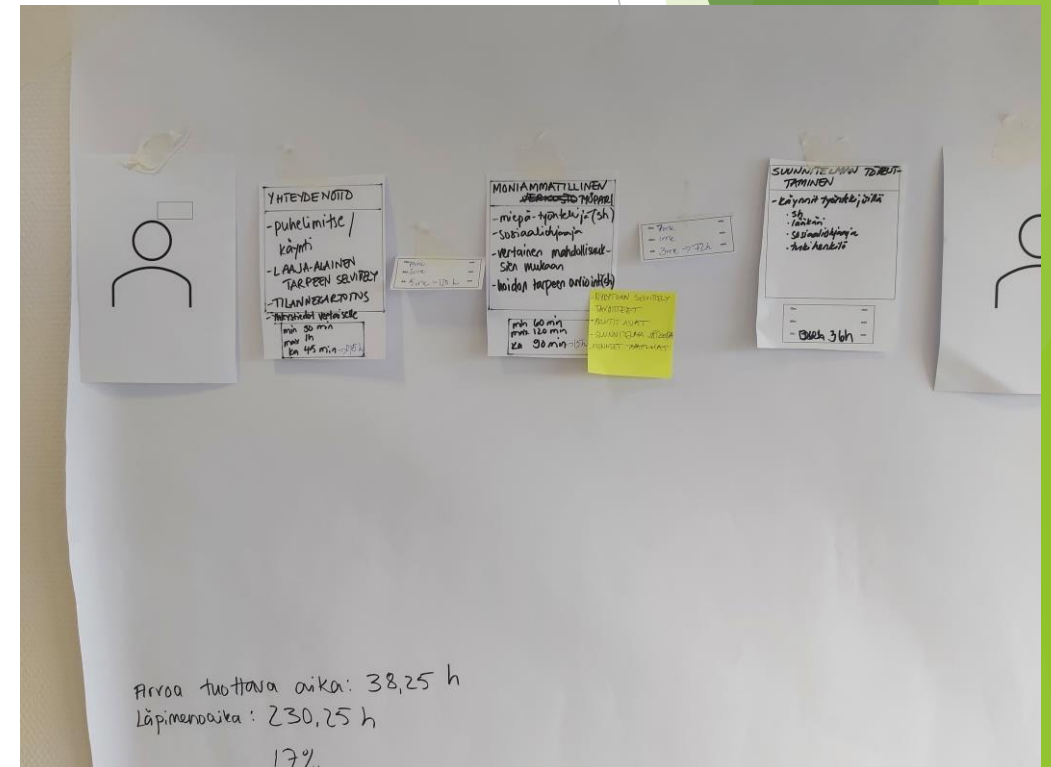
- ▶ Työpajapäivät työntäyteisiä, mutta silti antoisia
- ▶ **Kerrankin on aikaa keskittyä vain kehittämiseen**
- ▶ Vertaistuki muilta tiimeiltä on todella tärkeää
 - ▶ Johtamisen murros siirryttäessä hyvinvointialueella (sekä esihenkilöiden että työntekijöiden näkökulma)
 - ▶ Rakenteiden muuttuminen
 - ▶ Työympäristön muuttuminen
- ▶ Työhyvinvoinnin merkitys korostuu



Nykytilanne



Tavoitetilä



Kiitos



Valtionavustushaku

- Vetoa ja pitoa-valmennus sekä työnjakopilotit
- Hakijana HVA, Helsinki tai HUS-yhtymä
- Hyvin lyhyt hakemus, liitteinä vain hankesuunnitelma ja talousarvio
- Haku auki marraskuussa, lyhyt hakuaika (4 vk?), päätökset myös nopeasti
- Kannattaa alueilla konsultoida kokeneita kehittäjiä (esim. RRP)

Vetoa ja pitoa –valmennuksen osalta hankesuunnitelmaan tulevat tiedot



1. Yhteistyöalue ja hyvinvointialue

2. Yksikön tiedot:

- Yksikön nimi ja lyhyt kuvaus, mitä yksikössä tehdään
 - Yksikön työntekijöiden määrä ammattiryhmittäin
 - Yhteyshenkilö, nimi, asema, yhteystiedot
 - Valmennukseen mukaan tulevan kehittämistiimin **koko** ja ammattiryhmät (jos tiedossa)
 - Syy, miksi lähtee valmennukseen mukaan
 - Mitä odottaa valmennukselta eli mikä on muuttunut valmennuksen jälkeen heidän yksikössään
- Hankesuunnitelma on word-muotoinen liite hakulomakkeeseen, tarkempia ohjeita hankesuunnitelmapohjassa

Työnjakopilottien osalta hankesuunnitelmaan tulevat tiedot



1. Yhteistyöalue ja hyvinvointialue

2. Tiedot pilotista

- Pilottiin mukaan lähtevän yksikön/yksiköiden nimi ja lyhyt kuvaus, mitä yksikössä tehdään
 - Yhteyshenkilö, nimi, asema, yhteystiedot
 - Syy, miksi lähtee pilottiin mukaan
 - **Muuta??**
 - **Mitä on tarkoitus pilotoida ja pilotin odotetut tulokset/aikaansaannokset**
-
- Hankesuunnitelma on word-muotoinen liite hakulomakkeeseen, tarkempia ohjeita hankesuunnitelmapohjassa



Talousarviolomake

- Talousarviolomake on excel-muotoinen liite hakulomakkeeseen, ohjeistetaan
- Valtionavustuksella rahoitetaan
 - Suoria/ylimääräisiä kustannuksia hyvinvointialueille
 - Vetoa ja pitoa-valmennuksesta
 - matka- ja majoituskustannukset
 - kehittämistiimin sijaistuskustannukset valmennuspäiviltä
 - Piloteista
 - kustannukset hankkeen tarvitsemista palveluhankinnoista
 - niiden koordinaatiosta koituvat kohtuulliset kustannukset
 - Molemmissa mahdollinen muu lisätyö, esim. seurantatietojen kustannukset