

STM:n Hyvän työn-ohjelma

Hyvän työn-käsikirja

Kirsi Roininen

Riku Rantaharju

Pitelet käsissäsi Hyvän Työn-käsikirjaa

Tämä käsikirja esittelee Kymenlaakson hyvinvointialueella toteutuneen hyvän työn-ohjelman yhteiskehittämisen tuloksia ja niistä nousseita kehittämis ehdotuksia ikääntyneiden ja erityisryhmien asumispalveluihin. Hyvän työn-ohjelma on osa STM:n rahoittamaa hanketta.

Hanke toteutui huhtikuun 2025 alusta saman vuoden loppuun. Hankkeen toteuttivat asumisen esihenkilö Kirsi Roininen ja palvelumuotoilija Riku Rantaharju. Hanketta ohjasi kaksi ohjausryhmää:

- isommassa ohjausryhmässä oli mukana tulosaluejohtaja, luottamusedustajia, asumisen tulosalueen asiantuntijoita ja päälliköitä.
- Pienemmän ohjausryhmän, Nyrkin, jäseniä olivat ikääntyneiden asumisen toimintayksikön päälliköt, asiantuntija ja tulosaluejohtaja.

Nyrkki ja iso ohjausryhmä ovat hyväksyneet tämän käsikirjan.

Hyvän Työn-ohjelman tavoitteena oli kehittää ikääntyneiden asumisen palveluita asukaslähtöisemmiksi sekä sujuvoittaa eri ammattiryhmien välistä työnjakoa. Tavoitteiden ja yhteiskehittämisen pohjalta syntyi tämä käsikirja, joka toimii esihenkilöiden oppaana Hyvän Työn-ohjelman jalkauttamiseen yksiköissä.

Innostavia lukuhetkiä,

Kirsi ja Riku



Näin hyödynnät hyvän työn-käsikirjaa yksikössäsi

Hyvän Työn-käsikirja esittelee:

- Hankkeelle määritetyt **design driverit**, eli suunnitteluohjurit
- **Hankkeen vaiheet**
- Yhteiskehittämisen **työpajojen tulokset** ja niistä johdetut **kehittämisehdotukset**
- Yksiköiden **jatkokehittämisen vuosikellon**

Tämä käsikirja kiteyttää, mitkä teemat ovat yhteiskehittämisen tulosten mukaan **teille** tärkeitä, kun puhutaan työnjaosta, asukaslähtöisyyden kehittämisestä ja työilmapiiristä. Voitte käydä käsikirjaa läpi yhdessä esimerkiksi kuukausikokouksissanne. Työpajatulosten ja jatkokehittämisen vuosikellon avulla voitte pohtia, mitkä asiat ovat juuri teidän työyhteisöissänne kehittämisen kohteita ja tunnistaa ne vahvuudet, mitä teillä jo on.

Käykää rohkeasti uudistamaan asioita!



Design Drivers

Design Driverit, eli suunnitteluohjurit ovat palvelumuotoilussa käytettäviä suuntaa-antavia periaatteita, jotka ohjaavat kehittämistyötä.

Miksi Design Drivers kannattaa määrittää?

- Ne luovat yhteistä ymmärrystä projektin suuntaviivoista tiimin ja sidosryhmien kesken.
- Ne auttavat fokusoimaan käyttäjäymmärryksen pohjalta kehittämistä oikeisiin asioihin.
- Ne palauttavat keskustelun olennaiseen, kun projektin aikana tulee valintatilanteita tai haastetta priorisoinnissa.
- Ne nojaavat strategiaan mutta pohjautuvat käytännön havaintoihin ja arkeen.

Hyödyt käytännössä

- Kehittämisen laatu ja kohdentuvuus paranee – ei poukkoilua.
- Ratkaisut vastaavat aidosti tunnistettuihin tarpeisiin.
- Organisaation sitoutuminen helpottuu, kun linjaukset on tehty yhteisesti.



Hyvän työn-ohjelman Design Driverit

1

Elämää ja palveluja asiakkaan ehdoilla

Palvelut mukautuvat asukkaan toiveisiin ja arjen tarpeisiin.

- Aikataulut ja toimintamallit joustavat asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan.
- Tuetaan läheisten osallisuutta asiakkaiden arjessa.

2

Henkilöstön roolit selkeiksi ja työ sujuvaksi

Jokainen tietää täsmällisesti oman työnkuvan ja roolinsa työyhteisössä

- Työpäivän rakenne ja vastualueet on jaettu siten, että asiakkaat huomioidaan arjessa yksilöllisesti.
- Toimintaa ohjaa ajatus yhteisestä vastuusta, jokainen tekee osansa myös niissä tehtävissä, jotka eivät suoraan kuulu kenellekään.

3

Johtaminen varmistaa oikein kohdennetut resurssit

Osaaminen ja resurssit kohdennetaan oikeaan aikaan oikeaan tarpeeseen

- Työn suunnittelu ja sijaisjärjestelyt toimivat saumattomasti.
- Esihenkilö rohkaisee yksilöllisiin työskentelytapoihin ja joustavaan tekemiseen.

4

Yhdessä rakentuva aito ja kunnioittava työilmapiiri

Aidosti hyvinvoiva työyhteisö takaa veto- ja pitovoiman kehittymisen

- Jokaisen panos nähdään arvokkaana ja osaamista jaetaan työyhteisön kesken.
- Muutosideat ja ratkaisut syntyvät yhteisessä dialogissa, ei yksin johdon päätöksinä.

Hankkeen vaiheet

Havainnointi-vaiheessa seurattiin asumisyksiköiden arkea yhteensä 22:ssa yksikössä. Havainnoinnin tarkoituksena oli luoda kuvaa palvelun nykytilasta, ulkopuolisen näkökulmasta

Havainnoinnin pohjalta nousseita teemoja:

- Asukaslähtöisyyden kehittäminen
- Eri ammattiryhmien välisen työn sujuvuus
- Työilmapiiri

Henkilöstön työpaja-vaiheessa, pidettiin neljä työpajaa, joissa havainnoinnissa nousseita teemoja käytiin läpi yhdessä asumisyksiköiden henkilöstön kanssa (1-2 osallistujaa/yksikkö) ja kartoitettiin mahdollisia haasteita sekä niiden juurisyitä.

Esihenkilöstön työpaja-vaiheessa, pidettiin työpaja asumisyksiköiden esihenköille, jossa pohdittiin yhdessä ratkaisuja henkilöstön työpajoissa esiin nousseisiin haasteisiin ja niiden juurisyihin.



**Havainnointia 22:ssa
asumisyksikössä**
5 & 6/2025



Esihenkilöiden työpaja
10/2025



4 työpajaa henkilöstölle
8 & 9/2025

Työpajatulosten yhteenveto

Yhteiskehittämisen työpajojen tuloksista voidaan kiteyttää seuraavat teemat:

- Asiakaslähtöisemmän työn haasteet
- Miten asiakaslähtöisyyttä voidaan vahvistaa
- Työnjaon haasteet moniammatillisessa työyhteisössä
- Työilmapiirin vahvistaminen & heikentäminen

Palautetta työpajoista

Työpajat olivat erittäin onnistuneita ja osallistujat kokivat ne hyödyllisiksi. Osallistujat arvostivat avointa keskustelua ja näkökulmien vaihtoa eri yksiköiden välillä, mikä toi paljon uusia oivalluksia. Ilmapiiri oli rento ja kannustava, ja pienryhmätyöskentely toimi hyvin. Lisäksi tilaisuudet tarjosivat hyvän mahdollisuuden verkostoitumiseen ja tiedon jakamiseen. **Palautteessa nousi vahvasti esiin toive, että vastaavia työpajoja järjestettäisiin jatkossakin.**



Asiakaslähtöisemmän työn haasteet ikäntyneiden asumispalveluissa



ASIAKASLÄHTÖISEMMÄN TYÖN HAASTEET

Ikääntyneiden asumispalveluissa

"Aina on tehty näin" -ajattelumalli

Vanhanaikaiset toimintatavat ja yksittäiset asenneongelmat. Sosiaalinen paine ja tapakulttuuri estävät uudenlaisen työtteen muodostumista.

Asukkaiden hoitamiseen käytetty aika vs. henkilöstöresurssit

Tehdään askareita asukkaan puolesta, koska se on nopeampaa ja sujuu helpommin **tai** ennakoidaan ja varaudutaan tarpeettomasti, esim. resurssivajeeseen joka ei välttämättä toteudukaan ja työtehtävät eivät näin jakaudu tasaisesti työvuorojen välillä.

Osaaminen, resurssit ja toimintatavat

Kiire ja ajoittainen aikapaine aiheuttavat asukkaiden yksilöllisten tarpeiden sivuuttamista. Tarvitaan vankkaa osaamista ja kokeneisuutta, jotta uskalletaan perustellusti poiketa totutuista rutiineista tai kyseenalaistaa niitä.

Henkilöstön näkökulmasta



Puutteet vuoropuhelussa ja asiakaskohtaamisessa

Aito kohtaaminen asiakkaan kanssa on puutteellista, keskitytään vain päivän kulkuun ja työtehtävien suorittamiseen. Tällöin asukkaan ääni jää kuulematta tai sitä ei priorisoida.

Hoivatyön jatkuvuuden ja hiljaisen tiedon siirtymisen haasteet työvuorojen välillä

Rutiinit määrittävät päivän kulkua eikä työpäivän suunnittelussa oteta huomioon asukkaiden yksilöllisiä tarpeita tai mieltymyksiä. Asukkaiden toiveet tai yksilölliset tarpeet eivät siirry seuraavalle työvuorolle tehokkaasti.

ASIAKASLÄHTÖISEMMÄN TYÖN HAASTEET

Ikääntyneiden asumispalveluissa

Työtapojen haasteet

Työssä on vanhanaikaisia työtapoja, joita ei ole päivitetty asukaslähtöisiksi. Työtä ei nähdä asukaslähtöisenä, vaan työtehtäväkeskeisenä, ei tunnisteta asukaslähtöisyyden merkitystä asukkaille.

Työnsuunnittelu myös poikkeustilanteissa

Asiakkaita ja tarpeita on paljon, joten on pakko joskus priorisoida, ja tällöin osa asiakkaista joutuu odottamaan. Työpäivän suunnittelu ja organisointi on tarpeellista tehdä laajemmin kuin yksittäisessä työvuorossa, hoitotyön aikapaineen helpottamiseksi.

Puutteellinen kirjaaminen

Hiljaisen raportoinnin hyödyntämisen puute ja puutteellinen kirjaamisen haastavat asukaslähtöisyyden toteutumista.

Itsemääräämisoikeus

Asukkaan Itsemääräämisoikeuden puutteellinen ymmärtäminen ja sen merkitys palveluiden asukaslähtöisyydelle.

Omaisten kohtaaminen ja osallistamisen vähyys

Omaisista ei osata kohdata aidosti ja yhteistyötä heidän kanssaan ei osata hyödyntää tarpeeksi, mikä olisi erityisen tärkeää silloin kun asukas ei itse pysty kertomaan toiveistaan.

Kiireen kokeminen

Työtehtävien tekeminen päällekkäin aiheuttaa näennäistä kiirettä, joka vie aikaa asukkaiden kohtaamisesta. Hoivatyön jatkuvuuden puute työvuorojen välillä haastaa asukaslähtöisyyden toteutumista.

Työ-yhteisön tiimikulttuuri

Sosiaalinen paine, kritiikin pelko ja "kyttääminen" yhteisön sisällä aiheuttavat sen että, vain rohkeimmat uskaltavat tehdä työtä uudella tavalla ja rutiineista poiketen.

Esihenkilöstön näkökulmasta



Miten asiakaslähtöisyyttä voidaan vahvistaa ikäntyneiden asumispalveluissa



MITEN ASIAKASLÄHTÖISYYTTÄ VOIDAAN VAHVISTAA

Ikääntyneiden asumispalveluissa

Säännölliset asukaskokoukset

Kysytään asukkaiden toiveita arkeen, keskustellaan ja osallistetaan asukkaita toimintaan.

Päivittäisjohtaminen

Asumisen toteuttamissuunnitelmiin kirjataan tarkasti asukkaan arjen toiveet ja tarpeet ja niitä käydään läpi henkilöstön kanssa.

Esihenkilö on aidosti läsnä yksikössä ja käy jatkuvaa keskustelua henkilöstön kanssa asukaslähtöisyydestä.

Palautepuiden ja -kyselyjen läpinäkyvyys

Asukkaiden ja omaisten antama palaute kaikkien näkyville.

Kirjaamisen tehostaminen

Asukkaiden toiveiden ja tarpeiden huolellinen kirjaaminen.

Asukkaiden osallistuminen toimintatuokioihin

Osallistumisista tehdään tilastoja, joita käydään läpi säännöllisesti työyhteisössä.

Esihenkilöstön näkökulmasta



Toimintakykymittarin (RAI) hyödyntäminen

RAI tehdään yhdessä asukkaan kanssa ja se tarkastetaan ajoittain, jotta se on asukkaan näköinen ja ajantasainen. Vastuuhoidajalla on tässä iso ja tärkeä rooli.

Kehittämisiltapäivät

Toimintakulttuurin muutos on hidasta. Keskustelua siitä pitää käydä jatkuvasti ja suunnitelmallisesti. Kannustetaan henkilöstöä asukaslähtöisyyteen.

Jaettu vastuu asukaslähtöisyyden johtamisesta

Esihenkilön, asumispalveluohjaajan (APO) ja tiimivastaavan jaettu vastuu asukaslähtöisyydestä on tärkeää.

Kehityskeskustelut

Huolehditaan, että ne toteutuvat. Käydään esille tulleet, yhteiset asiat, läpi henkilöstön kanssa ja mietitään kehityskohteita.

Työnjaon haasteet moniammatillisessa työyhteisössä



TYÖNJAON HAASTEET MONIAMMATILLISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Työtehtävien organisointi

Työtehtävien ja vastuiden selkeyttäminen vähentäisi tehtävien päällekkäisyyksiä, sujuvoittaisi arkea ja parantaisi työhyvinvointia.

Työtehtävien epätasainen jakautuminen

Tunnollisimmat työntekijät ottavat usein vastuulleen ylimääräisiä työtehtäviä, joka voi aiheuttaa heille työuupumusta ja tyytymättömyyttä työssään.

Henkilöstön näkökulmasta



Puuttuvat ohjeistukset ja vastuunjako erityistehtävissä

Osassa palveluyksiköitä on erityistehtäviä, joita ei ole selkeästi määritelty kenellekään tai ne on määritelty usean ammattiryhmän vastuulle. Erityistehtävissäkin tarvitaan selkeä vastuunjako.

Eriävät käytännöt yksiköiden välillä

Joissain yksiköissä tietyt tehtävät hoitaa aina sama ammattiryhmä, toisissa ei ole selkeästi sovittuja käytäntöjä.

TYÖNJAON HAASTEET MONIAMMATILLISESSA TYÖYHTEISÖSSÄ

Työn päivittäinen organisointi ja rutiinit

Totutut rutiinit ohjaavat päivittäistä toimintaa, eikä sitä mukauteta tilanteeseen ja tarpeeseen sopivaksi. Tehtäviä ei tehdä työnjaon mukaisesti, vaikka ne olisi määritelty ja vastuuta siirrellään tarpeettomasti.

Roolien ja työnjaon epäselvyys arjessa

Työtehtävien määrittely puuttuu tai se on epäselvää. Työntekijät eivät tunne tehtävänkuviaan tai roolinsa rajoja. Usealle ammattiryhmälle määritellyt vastuutehtävät ja työntekijöiden poissaolot hankaloittavat työtehtävien jakautumista työvuoroissa, aiheuttavat epäselvyyttä ja jopa riitatilanteita.

Esihenkilöstön näkökulmasta



Muuttunut toimintaympäristö

Vanhoihin tapoihin liittyvät "perinteet" vaikuttavat edelleen. Eri ammattiryhmien määrä yksiköissä on kasvanut aiemmasta, jolloin uudelleen jaettujen vastuutehtävien hahmottaminen on vaikeaa.

Puutteellinen perehdytys

Perehdytys ei ole riittävää eikä systemaattista sekä se jää usein kesken. Uudet työntekijät eivät saa selkeää kuvaa ammattiryhmänsä määritellyistä vastuista vaan oppivat yksikössä vallitsevat rutiinit.

Työilmapiirin vahvistaminen & heikentäminen



MIKÄ VAHVISTAA TYÖILMAPIIRIÄ?

Toimiva tiimityö

Avoin keskustelu, kaikkien osallistaminen tiimin toimintaan ja työyhteisön ongelmien käsittely tiiminä. Määritetään yhteiset tavoitteet ja pelisäännöt joita käydään läpi säännöllisesti.

Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön

Yhteinen tahtotila toiminnan kehittämiseen ja halu kehittyä yhdessä.

Yhteinen perustehtävä, *eli asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen*, tiedostetaan ja sitä kerrataan säännöllisesti.

Tiimiytyminen

TYHY-päivät ja yhteiset aktiviteetit työn ulkopuolella parantavat tiimihenkeä ja auttavat näkemään työkaverit uusin silmin ja ihmisinä työn ulkopuolella.

Henkilöstön näkökulmasta



Avoin vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen

Työyhteisön joustavuus uusien asioiden kokeilussa ja yhteiset keinot niiden toteutumiselle. Palaute, kiitos tehdystä työstä, kannustaminen, huumori ja onnistumisten huomiointi lisäävät työmotivaatiota.

Hyvä johtaminen

Tasapuolinen, helposti lähestyttävä, läsnäoleva, keskusteleva ja esimerkillä johtava esihenkilö tukee hyvää työilmapiiriä.

Toisten osaamisen, vahvuuksien ja ammattiryhmien kunnioittaminen

Myös opiskelijat, sijaiset ja uudet työntekijät huomioidaan ja otetaan mukaan tiimiin. Hyvät tiimityötaidot, kuten peruskäytöstavat, tervehtiminen ja toisten huomioiminen kuuluvat hyvän tiimin ominaisuuksiin.

MIKÄ HEIKENTÄÄ TYÖILMAPIIRIÄ?

Puutteellinen perehdytys ja siihen kuluva aika

Uusien työntekijöiden ja sijaisten perehdytys vie aikaa, jää usein pintapuoliseksi ja lisää vakituisen henkilöstön vastuuta.

Avun pyytämisen vaikeus

Työyhteisössä ei aina uskalleta pyytää apua, mikä voi lisätä yksittäisten työntekijöiden kuormittuneisuutta.

Epäselvät käytännöt ja jatkuvat muutokset

Työnjaon epäselvyydet ja muuttuvat käytännöt aiheuttavat turhautumista. "Yksi oikea toimintatapa" -ajattelu hankaloittaa käytäntöjen uudistumista ja voi aiheuttaa jopa riitatilanteita.

Yhteistyön haasteet

"minä itse"-asenne, kuppikunnat tiimin sisällä ja tahallinen tai tahaton tiedon panttaaminen eriyttävät tiimiä.

Henkilöstön näkökulmasta



Huono työvuorosuunnittelu

Työvuorosuunnittelusta johtuva epätasainen kuormitus työntekijälle ja epäoptimaaliset työvuorot, kuten ilta+aamu-yhdistelmät, lisäävät väsymystä ja tyytymättömyyttä.

Kuormittuminen poikkeustilanteissa

Kirjaamiseen kuluva aika, ajoittainen aikapaine työvuorossa, yllättävät poissaolot ja sijaisten puutteellinen perehtyneisyys kuormittavat vakituista henkilöstöä. Lääkeluvallisten hoitajien vähyys poikkeustilanteissa lisää epätasapainoa tehtävien jakautumisessa.

Epäluottamus ja negatiivinen asenne

Juoruilu, selän takana puhuminen ja kateus heikentävät työilmapiiriä. Luottamusta ei voi rakentaa, jos kaikki eivät pidä kiinni sovituista asioista.

Ratkaisuehdotuksia




Työpajojen keskeisimmistä tuloksista nousseiden haasteiden selättämisellä voidaan saavuttaa **tuottavuushyötyjä lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.**

Tuottavuushyötyjen lisäksi haasteiden selättämisellä voidaan vaikuttaa työyhteisöjen työilmapiiriin, joka lisää asumispalveluiden henkilöstön veto- ja pitovoimaa sekä asukaslähtöisyyttä ja tyytyväisyyden tunnetta asukkailla.

Näiden kehittymistä voidaan mitata useilla erilaisilla mittareilla.



Asukaslähtöisen työtteen lisääminen & työnjaon sujuvoittaminen - Lyhyellä aikavälillä

HAASTE	RATKAISUEHDOTUS	VAIKUTUKSET	TUOTTAVUUSHYÖTY	MITTARIT
<p>Omaisii ei osata ottaa mukaan asukkaan arjen suunnitteluun ja toimintaan</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Otetaan omaiset mukaan arjen toimintaan heti hoitosuhteen alkaessa Luodaan tervetullut olo omaisille ja kerrotaan mahdollisuuksista osallistua asukkaan arkeen 	<p>Hyöty saavutetaan lyhyellä aikavälillä</p> <p>Omaisten osallistuminen asukkaan arkeen, tekee toiminnasta asukaslähtöisempää</p>	<ul style="list-style-type: none"> Omaisten osallistuminen tekee asumisyksiköiden toimintaa läpinäkyväksi ja vähentää erilaisten valitusten sekä selvitysten määrää Säästöä syntyy myös hallinnollisessa työssä 	<ul style="list-style-type: none"> Asukaspalautteet Valitusten ja selvitysten määrä
<p>Kirjaaminen ei ole riittävän täsmällistä kuvaamaan asukkaan kokonaisvaltaista vointia</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Kirjaamisen tulee kuvata asukkaan mieltymyksiä ja toiveita, ei pelkästään fyysistä toimintakykyä Kirjaamisen tärkeyttä tulee korostaa konkreettisilla esimerkeillä Kirjaamistyökalujen toimintaa tulee kouluttaa 	<p>Hyöty saavutetaan lyhyellä aikavälillä</p> <p>Helppo kouluttaa, helppo seurata</p>	<ul style="list-style-type: none"> Säästöä syntyy työajasta kun tehdään vähemmän virheitä ja päällekkäisyyksiä Asukkaat kokevat tullessa kuulluiksi, joka lisää onnellisuuden tuntemusta 	<ul style="list-style-type: none"> Kirjaamisen laatu Asukaspalaute
<p>Moniammatillisen työyhteisön roolien ja työnjaon epäselvyys heikentää työilmapiiriä ja työhyvinvointia</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Laaditaan yhteinen suunnitelma erityistehtävien vastuista, yksikkö kohtaisesti Laaditaan ennalta suunnitelma välttämättömien työtehtävien työnjaosta poikkeustilanteissa Vastuuta ei siirrellä tarpeettomasti, vaan ohjeistetaan tekemään oman työnkuvan mukaiset tehtävät 	<p>Hyöty saavutetaan lyhyellä aikavälillä</p> <p>Helppo kouluttaa, helppo seurata</p> <p>Selkeät roolit ja työnjako lisäävät henkilöstön työhyvinvointia ja sitä kautta asukkaiden hyvinvointia</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vähentää irtisanoutumista ja säästää irtisanoutumiskustannuksissa Hiljaista tietoa ei menetetä kun henkilöstö on pysyvä. Selkeä työnjako vähentää henkilöstön riitatilanteita, lisää työhyvinvointia, työmotivaatiota ja vähentää sairaspoissaoloja Säästöä syntyy hallinnollisessa työssä 	<ul style="list-style-type: none"> eNPS Sairauspoissaolotilastot Irtisanoutumistilasto

Asukaslähtöisen työotteen lisääminen & työnjaon sujuvoittaminen - **Keskipitkällä aikavälillä**

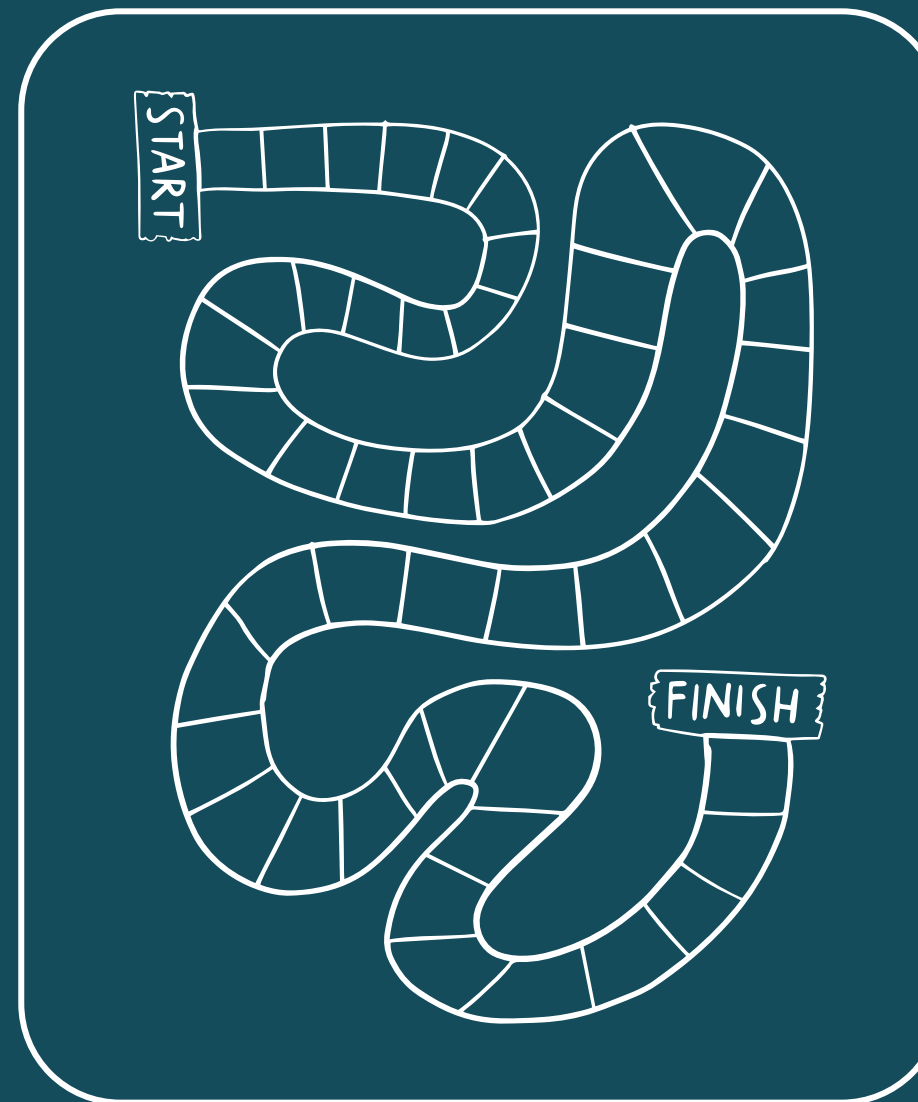
HAASTE	RATKAISUEHDOTUS	VAIKUTUKSET	TUOTTAVUUSHYÖTY	MITTARIT
Uusien työntekijöiden puutteellinen perehdytys 	<ul style="list-style-type: none"> Perehdytyksen tulee olla asianmukaista ja siinä tulee huomioida asiakaslähtöisyys, asukkaan itsemääräämisoikeus ja uudenaikaiset toimintatavat Perehdytysvastaava 	Hyöty saavutetaan keskipitkällä aikavälillä Uudet työntekijät osaavat heti alusta alkaen toimia oikealla tavalla ja muokkaavat työkuultuuria uudenlaiseksi.	<ul style="list-style-type: none"> Asianmukainen perehdytys lisää työtyytyväisyyttä, lisää työn imua, vähentää sairauspoissaoloja ja irtisanoutumisia. Säästöä syntyy myös hallinnollisessa työssä. 	<ul style="list-style-type: none"> Sairaspoissaolotilasto eNPS Irtisanoutuneiden määrä Perehdytyskysely
Eri ammattiryhmien osaamista ei osata hyödyntää osaamisen mukaisiin työtehtäviin 	<ul style="list-style-type: none"> Päivitetään jokaisen ammattiryhmän osaamisalueet, vastuualueet ja erityisosaaminen säännöllisesti Päällekkäisten tehtävävastuiden määrittäminen oikeille ammattiryhmille 	Hyöty saavutetaan keskipitkällä aikavälillä <ul style="list-style-type: none"> Selkeät roolit ja työnjako lisäävät henkilöstön työhyvinvointia ja sitä kautta asukkaiden hyvinvointia Jokainen ammattiryhmä saa toteuttaa monipuolisesti omaa ammattirooliaan, joka lisää työhyvinvointia ja työn imua 	<ul style="list-style-type: none"> Oikeanlainen työnjako esim. ruuan annostelussa vähentää päällekkäistä työtä eri ammattiryhmien välillä. Säästöä syntyy esimerkiksi sairaanhoitajien ylityötarpeen vähenemisellä. 	<ul style="list-style-type: none"> Sairaanhoitajien ylityötilasto Välitön vs. välillinen työaikaseuranta

Asukaslähtöisen työotteen lisääminen & työnjaon sujuvoittaminen - Pitkällä aikavälillä

HAASTE	RATKAISUEHDOTUS	VAIKUTUKSET	TUOTTAVUUSHYÖTY	MITTARIT
<p>Tehdään askareita asiakkaan puolesta, koska se on sujuvampaa ja tehokkaampaa henkilöstölle</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Lisätään asukkaan osallistamista ja toimijuutta, antamalla mahdollisuus tehdä itse toimintakykynsä mukaan Vaatii keskustelua yksikössä ja asenteiden muutosta 	<p>Hyöty saavutetaan pitkällä aikavälillä Asukkaiden toimintakyky pysyy hyvänä pidempään ja henkilöstön työkuorma kevenee.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kun asukkailla on vähemmän avuntarvetta, voidaan säästää hoitotunneissa 	<ul style="list-style-type: none"> RAI-toimintakykymittari Välitön vs välillinen työaikaseuranta
<p>Asukkaan lakiin perustuva itsemääräämisoikeutta ei osata toteuttaa arjessa</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Itsemääräämisoikeudesta tulee järjestää koulutusta henkilöstölle. Keskustellaan henkilöstön kanssa siitä, miten itsemääräämisoikeutta toteutetaan arjessa 	<p>Hyöty saavutetaan pitkällä aikavälillä Itsemääräämisoikeuslaki on helppo kouluttaa, mutta sen sisäistäminen vie aikaa</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kun itsemääräämisoikeutta osataan toteuttaa oikein, erilaisten valitusten ja selvitysten määrä yksiköissä vähenee ja säästöä syntyy hallinnollisessa työssä 	<ul style="list-style-type: none"> Valitusten ja selvitysten määrä Asukaspalaute
<p>Vanhanaikaiset toimintatavat ja asenteet estävät asiakaslähtöisen työskentelytyön syntymistä, työ on tehtäväkeskeistä</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Asiakaslähtöisempää toimintaa tulee vaatia ja kouluttaa Asiakaslähtöisyyden kehittämistä yksiköissä tulee mitata ja tuoda näkyväksi 	<p>Hyöty saavutetaan pitkällä aikavälillä Asiakaslähtöisyyden kehittyessä työn mielekkyys lisääntyy, kun henkilöstö pääsee käyttämään henkilökohtaisia lahjakkuuksiaan työssä</p>	<ul style="list-style-type: none"> Asiakaslähtöisyyden kehittyminen lisää asukkaiden ja henkilöstön hyvinvointia, joka vähentää hoidontarvetta, lisää työtyytyväisyyttä, lisää työn imua, vähentää sairaspöissaoloja ja irtisanoutumisia Säästöä syntyy myös hallinnollisessa työssä. 	<ul style="list-style-type: none"> Asukaspalaute eNPS Sairaspöissaolotilastot

HUONEENTAULU

Yksikkökohtaiset kehityssuunnitelmat



Vuosikello ja huoneentaulut

Yhteiskehittämisen tuloksena nousi **kahdeksan haastetta**, joita pääsette käsittelemään yksiköissänne ensi vuoden aikana. Haasteet on jaettu vuosikelloon kvartaaleittain:

- **Q1-teema:** Työnjako ja joustavuus
- **Q2-teema:** Asukaslähtöisyys
- **Q3-teema:** Osallistaminen
- **Q4-teema:** Uudistuvat työtavat

Tarkoituksena on pohtia haaste-teemoja oman yksikkönne näkökulmasta ja laatia yhteinen kehittämissuunnitelma. Käykää keskustellen läpi vuosikellon mukainen haaste-teema ja kirjatkaa huoneentauluun miten haasteeseen voidaan vastata, millaisia toimia se vaatii ja millaiset voimat vastustavat muutosta.

Huoneentaulut tulisi asettaa esille, esim. taukotilaan, jotta ne ovat kaikkien nähtävillä. Näin niihin voidaan palata ajoittain, ne pysyvät mielessä ja niitä voidaan täydentää jatkuvasti.



Hyvän työn haasteet - vuosikello

Tammikuu-Maaliskuu - Työnjako ja joustavuus

- Eri ammattiryhmien osaamista ei osata hyödyntää osaamisen mukaisiin työtehtäviin
- Moniammatillisen työyhteisön roolien ja työnjaon epäselvyys heikentää työilmapiiriä ja työhyvinvointia



Huhtikuu-Kesäkuu - Asukaslähtöisyys

- Tehdään askareita asiakkaan puolesta, koska se on sujuvampaa ja tehokkaampaa henkilöstölle
- Vanhanaikaiset toimintatavat ja asenteet estävät asiakaslähtöisen työskentelytyön syntymistä, työ on tehtäväkeskeistä

Lokakuu-Joulukuu - Uudistuvat työtavat

- Kirjaaminen ei ole riittävän täsmällistä kuvaamaan asukkaan kokonaisvaltaista vointia
- Uusien työntekijöiden puutteellinen perehdytys

Heinäkuu-Syyskuu - Osallistaminen

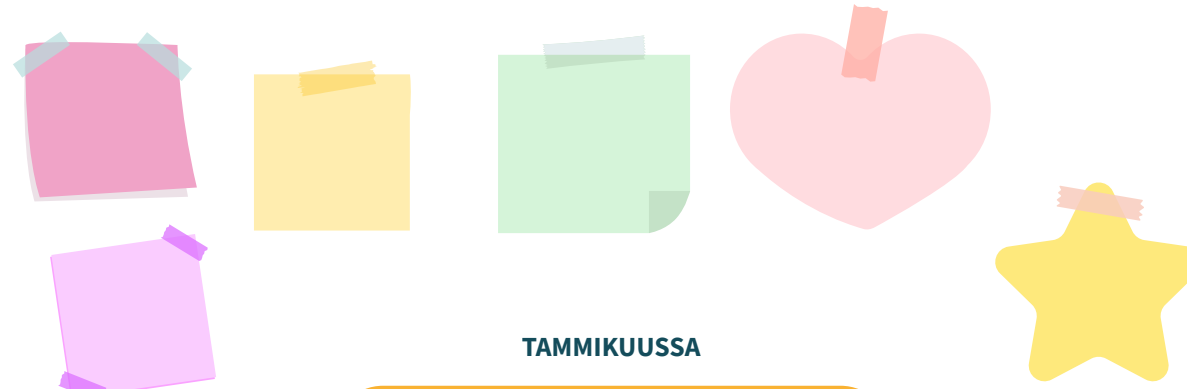
- Omaisia ei osata ottaa mukaan asukkaan arjen suunnitteluun ja toimintaan
- Asukkaan lakiin perustuvaa itsemääräämisoikeutta ei osata toteuttaa arjessa

Esimerkki huoneentaulusta

A2

Hyvän työn-työkirja - Tammikuu-Helmikuu-Maaliskuu

TYÖNJAKO JA JOUSTAVUUS-TEEMA



TAMMIKUUSSA

Eri ammattiryhmien osaamista ei osata hyödyntää osaamisen mukaisiin työtehtäviin

Käykää yhdessä läpi jokaisen ammattiryhmän erityisosaaminen ja mitä työtehtäviä voi tehdä. Muista myös, että jokaisella työntekijällä on omia vahvuuksia ja lahjakkuuksia, joita voi työssä hyödyntää, ottakaa kaikki lahjakkuudet käyttöön, se lisää työhyvinvointia.

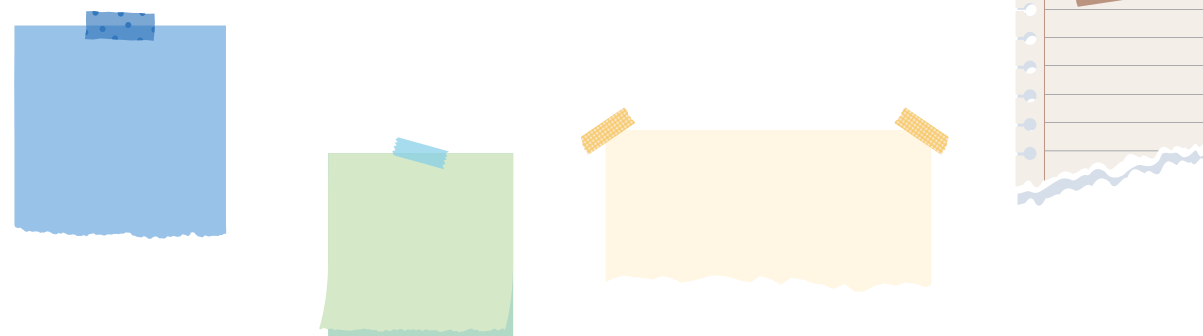
Moniammatillisen työyhteisön roolien ja työnjaon epäselvyys heikentää työilmapiiriä ja työhyvinvointia

Keskustelkaa yhdessä kaikkien työyhteisöön kuuluvien kanssa, mitä kaikkea muutakin voi tehdä kuin "omaa työnkuvaa" ja sopikaa selkeästi jos jonkun työtehtävän työnjako on epäselvä. Muistakaa sopia myös työnjako poikkeustilanteissa. Kirjatkaa ylös ja sitoutukaa yhdessä niihin.

MAALISKUUSSA

Arvioikaa miten on sujunut ja mikä jää käyttöön?

HELMIKUUSSA



Hyvän työn-työkirja - Tammikuu-Helmikuu-Maaliskuu

TYÖNJAKO JA JOUSTAVUUS-TEEMA

TAMMIKUUSSA

Eri ammattiryhmien osaamista ei osata hyödyntää osaamisen mukaisiin työtehtäviin

Käykää yhdessä läpi jokaisen ammattiryhmän erityisosaaminen ja mitä työtehtäviä kukin voi tehdä, kaikki työtehtävät ovat yhtä tärkeitä. Muista myös, että jokaisella työntekijällä on omia vahvuuksia ja lahjakkuuksia, joita voi työssä hyödyntää, ottakaa kaikki lahjakkuudet käyttöön, se lisää työhyvinvointia.

HELMIKUUSSA

Moniammatillisen työyhteisön roolien ja työnjaon epäselvyys heikentää työilmapiiriä ja työhyvinvointia

Keskustelkaa yhdessä kaikkien työyhteisöön kuuluvien kanssa, mitä kaikkea muutakin voi tehdä kuin ”omaa työnkuvaa” ja sopikaa selkeästi jos jonkun työtehtävän työnjako on epäselvä. Muistakaa sopia myös työnjako poikkeustilanteissa. Kirjatkaa ylös ja sitoutukaa yhdessä niihin.

Esimerkkejä

- Jakakaa toisillenne ammattiosaamistanne, mitä tiedät toisen osaavan?
- Talentit käyttöön! jos osaat laulaa, soittaa tai olet oikea viherpeukalo, tuo osaamisesi esiin asukkaiden kanssa. Tehkää galluppi tai arvaatko kuka osaa mitä?

MAALISKUUSSA

Arvioikaa miten on sujunut ja mikä jää käyttöön?

Esimerkkejä

- Miten jaetaan yhteiset tehtävät ja miten niistä voidaan joustaa?
- Kuka voi lähteä asukkaan kanssa ulkoilemaan?
- Kuka voi laulaa tai lukea lehteä asukkaiden kanssa?
- Mitä työtehtäviä voi jättää tekemättä jos työvuorossa on puute työntekijästä?
- Miten työt jaetaan jos on tulossa juhlat tms.?
- Keskustelkaa esimerkiksi näistä ja sopikaa yhdessä.

ASUKASLÄHTÖISYYS-TEEMA

HUHTIKUUSSA

Tehdään askareita asiakkaan puolesta, koska se on sujuvampaa ja tehokkaampaa henkilöstölle

Älä tee asukkaan puolesta kaikkea, vaikka se olisi nopeampaa ja helpompaa, anna heidän osallistua kaikkiin askareisiin. Näin toimintakyky pysyy yllä ja asukkailla on mielekästä tekemistä.

TOUKOKUUSSA

Vanhanaikaiset toimintatavat ja asenteet estävät asiakaslähtöisen työskulttuuriin syntymistä, työ on tehtäväkeskeistä

Muista, että aina kun olet työvuorossa, se mitä teet tai sanot, on merkityksellistä asukkaille. Joka päivä voit oppia uudenlaisia tapoja tehdä työtä. Asenteellasi on merkitystä siihen, miten asukkaat ja työkaverit sinut kokevat. Ole myös joustava, äläkä lyttää ainakaan sanomalla: ”Noin ei voi tehdä, kun on aina tehty näin.”

Esimerkkejä

- Asumisen suunnitelmaan kirjataan mitä asukas haluaa/kykenee/voi tehdä itse. Siitä on hyvä kertoa myös läheisille.
- Miettikää yhdessä mitä asioita asukkaat voivat tehdä itse.
- Mitä esteitä voi olla ja miten niistä päästään eroon?

KESÄKUUSSA

Arvioikaa miten on sujunut ja mikä jää käyttöön?

Esimerkkejä

- Uusia tapoja tehdä työtä on joskus hankalaa oppia. Kun lähdette yhdessä tekemään uudella tavalla ja sallitte kaikille aikaa oppimiseen, syntyy myös yhteisiä onnistumisia ja yhteisönne vahvistuu. Tätä työtä tehdään sydämellä asukkaille, sitä ei voi ”suorittaa”.
- Voit pohtia mikä on sinun uudistumiskyksesi ja -halusi.

OSALLISTAMINEN-TEEMA

HEINÄKUUSSA

Omaisista ei osata ottaa mukaan asukkaan arjen suunnitteluun ja toimintaan

Muistathan aina kohdata asukkaan läheiset ja omaiset hyvin. Heidän ei tarvitse tietää kuinka kiire Sinulla on tai kuinka monta työtehtävää on vielä tekemättä. Mitä enemmän omaisen antaa palautetta, sitä enemmän hän kertoo Sinulle, mitä odottaa tai toivoo läheiselleen. Kohtaa rohkeasti, avoimesti ja iloisesti toivottaen tervetulleeksi. Kun asukas ja omaiset tulevat ensi kertaa käymään, siinä on ihan paras tilaisuus luoda hyvät ja avoimet välit ja keskustella kaikkien toiveista.

ELOKUUSSA

Asukkaan lakiin perustuvaa itsemääräämisoikeutta ei osata toteuttaa arjessa

Pohtikaa yhdessä mitä itsemääräämisoikeus tarkoittaa kaikissa arjen toiminnoissa ja käykää yhdessä läpi lakia, että osaatte soveltaa sitä käytäntöön.

SYYSKUUSSA

Arvioikaa miten on sujunut ja mikä jää käyttöön?

Esimerkkejä

- Miettikää yhdessä miten läheiset saadaan mukaan ja miten he tuntevat olonsa tervetulleeksi. Miten haastavat tilanteet hoidetaan omaisiin päin, niin että saavutat heidän luottamuksen?

Esimerkkejä

- Käykää yhdessä läpi mitä lakiin on kirjattu ja miten lakia sovelletaan käytäntöön?
- Milloin on kyse itsemääräämisoikeudesta ja milloin/mikä sen voi kumota vai voiko?

UUDISTUVAT TYÖTAVAT-TEEMA

LOKAKUUSSA

Kirjaaminen ei ole riittävän täsmällistä kuvaamaan asukkaan kokonaisvaltaista vointia

Mieti aina kirjatessasi, että tiedoista tulee selvitä, mitä asukkaalle kuuluu tai mitä hän toivoo arjessaan. Hoitotyöhön liittyvät kirjaamiset eivät yksinään riitä. Pohtikaa yhdessä mitä ja miten voi kirjata asukaslähtöisyyteen ja osallisuuteen liittyviä asioita.

MARRASKUUSSA

Uusien työntekijöiden puutteellinen perehdytys

Muista, että voit epähuomiossa perehdyttää uudelle työntekijälle sellaisia työtapoja, joista yhdessä yritätte päästä eroon. Uudet työntekijät osaavat myös katsoa työtä uusin silmin ja heiltä voi tulla huikkeita uusia ideoita. Muista, että työtä voi aina tehdä uudella tavalla.

JOULUKUUSSA

Arvioikaa miten on sujunut ja mikä jää käyttöön?

Esimerkkejä

- Nostakaa hyvät kirjaukset esiin, pohtikaa mitä haluaisit juuri sinun kirjauksissasi lukevan?

Esimerkkejä

- Uuden työntekijän perehdytys työyhteisöön, organisaation kulttuuriin ja itse työhön ovat eri asioita. Keskustelkaa mitä nämä erot voivat olla ja miten ne siirtyvät uusille työntekijöille ja mitä siitä seuraa?