

Kuvat: Kainuun sote



KAINUUN hyvinvointialue

Kainuun hyvinvointialue
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

1. Sisällys

1.	Johdanto	1
2.	Väestöennusteet ja ikäluokkien muutokset Kainuussa	2
3.	Henkilöstön rakenne Kainuun hyvinvointialueella	3
4.	Rekrytointi	5
5.	Osaamisen kehittämisen ja koulutuksen suunnitelma	7
5.1	Osaamisen kehittämisen lähtökohdat ja painopistealueet	7
5.2	Täydennyskoulutus	9
5.3	Osaamisen kehittämisen seuranta ja arviointi	10
6.	Työhyvinvoinnin tukeminen	11
6.1	Työhyvinvoinnin tukemisen painopistealueet vuonna 2023	13
7.	Työsuojelu ja -turvallisuus	14
7.1	Työsuojelun ja -turvallisuuden painopisteet vuodelle 2023	15

1. Johdanto

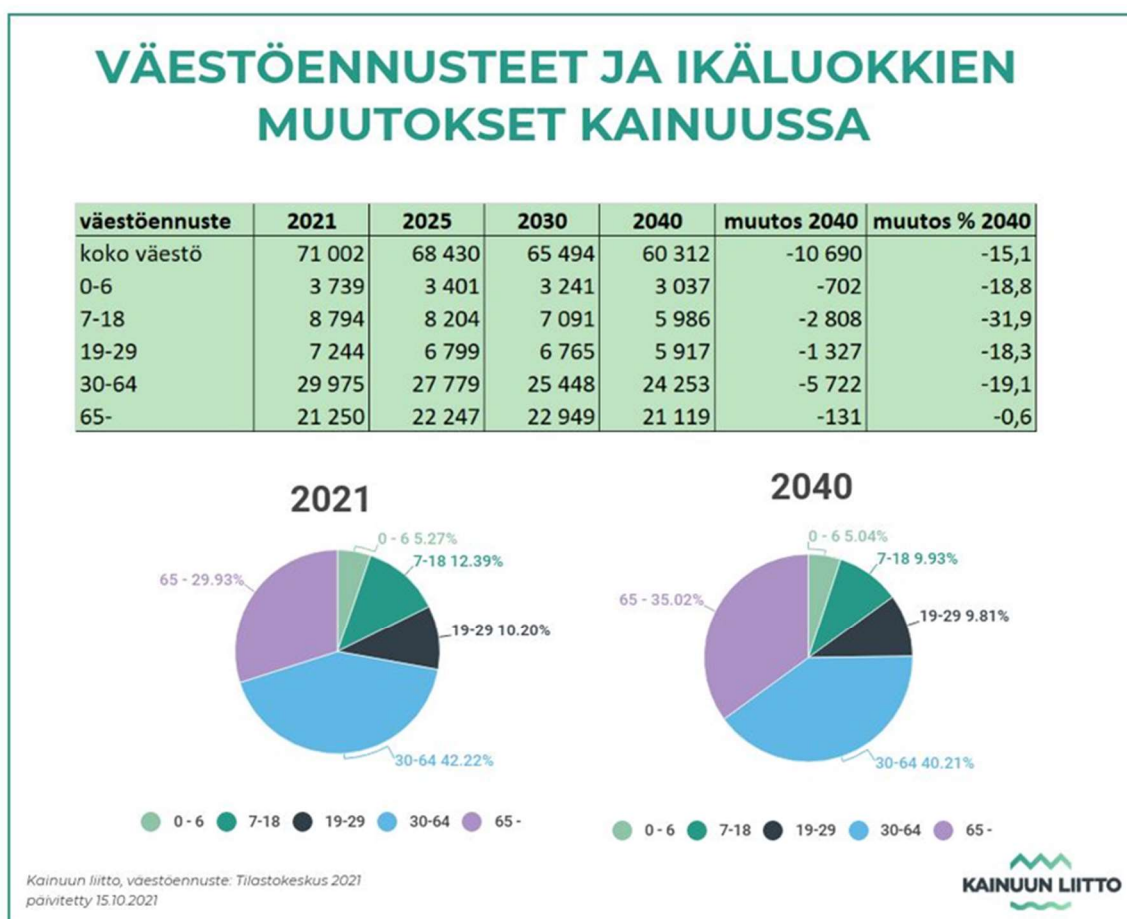
Kainuun hyvinvointialue vastaa vuoden 2023 alusta Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palveluista. Henkilöstö siirtyy vuoden vaihteessa liikkeen luovutuksella vanhoina työntekijöinä uudelle hyvinvointialueelle edeltäviltä työnantajilta Kainuun sotelta ja Kainuun kunnilta. Vuoden 2022 aikana uutta organisaatiota valmisteltiin ja hyvinvointialueen strategiaa työstettiin henkilöstöä ja alueen väestöä osallistamalla. Muutoksen valmistelua tehtiin ministeriön tiekarttaa hyödyntäen.

Vuoden 2023 alussa hyvinvointialueen toiminta alkaa ja osana strategiatyötä valmistellaan henkilöstöstrategia. Osaksi tätä kokonaisuutta on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka avulla tuetaan Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöä muutoksen läpiviennissä. Tässä suunnitelmassa henkilöstöasioita on käsitelty rekrytoinnin, osaamisen kehittämisen, työhyvinvoinnin sekä työsuojelun ja turvallisuuden näkökulmasta.

Kainuun hyvinvointialueelle siirtyy yli 3800 työntekijää Kainuun sotesta, Kajaanin kaupungilta sekä Suomussalmen, Puolangan, Sotkamon, Paltamon kunnista sekä Kuhmon kaupungista. Kainuun hyvinvointialueen vakituiseen henkilöstöön kuuluu 191 sisäistä sijaista. Sisäisten sijaisten pääasiallinen tehtävä on hoitaa vuosilomista ja pitkistä poissaoloista aiheutuvia henkilöstöpuutoksia eri yksiköissä, jolloin toimintaa voidaan turvata pakollisten poissaolojen aikana. Työyksiköiden äkillisiin, lyhytaikaisiin poissaoloihin on Kainuun hyvinvointialueella käytössä yhteensä varahenkilöstön 87 vakanssia ympäri Kainuuta. Varahenkilöstötoiminnalla pyritään turvaamaan toiminta äkillisten resurssitarpeiden tilanteissa.

2. Väestöennusteet ja ikäluokkien muutokset Kainuussa

Kainuun väestöennusteen mukaan kuluvan vuosikymmenen aikana (vuoteen 2030 mennessä) työikäinen väestö (19–64 v.) vähenee noin 5000 henkilöllä ja samanlainen kehitys jatkuu seuraavalla vuosikymmenellä. Vuoteen 2030 mennessä eläke-ikäinen väestö (65 v. ->) lisääntyy noin 1700 henkilöllä. Kaiken kaikkiaan Kainuun väestö vähenee ennusteen mukaan vuoteen 2040 mennessä yli 10 000 henkilöä. Nämä muutokset aiheuttavat merkittävän tarpeen niin palvelutuotannon uudistamiselle kuin rekrytoinneille, jotta työssä olevaa henkilöstöä saadaan pidettyä palvelutuotannon edellyttämässä tehtävissä. Tämän vuoksi myös johtamiseen, työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen on jatkossa panostettava Kainuun sotella entistä enemmän. Samanaikaisesti palvelutuotantoa on tarkasteltava suhteessa väestön määrään, ikärakenteeseen ja palvelujen tarpeeseen.

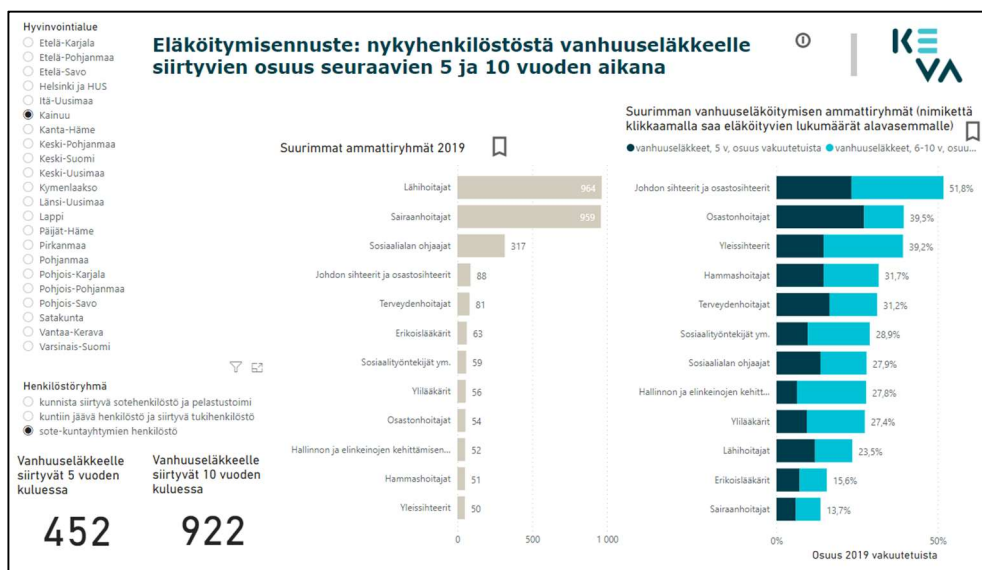


Kuva 1 Väestöennusteet ja ikäluokkien muutokset Kainuussa (lähde: Kainuun Liitto)

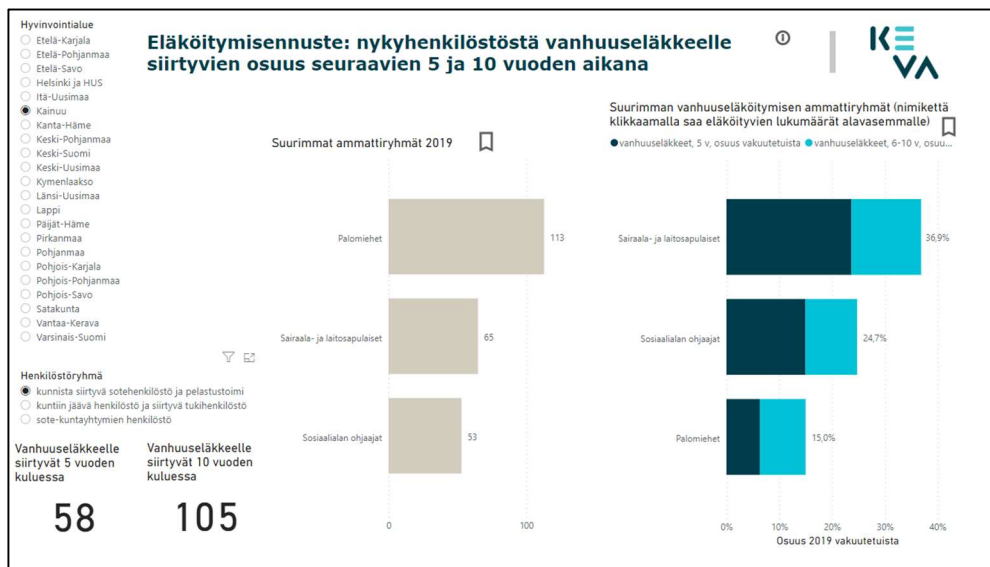
3. Henkilöstön rakenne Kainuun hyvinvointialueella

Kainuun hyvinvointialueen henkilöstön rakenteesta keskimäärin 65 % koko henkilöstön määrästä on erilaista hoito- ja hoivatyötä tekevää henkilöstöä. Lääkäreiden osuus henkilöstöstä on hieman reilu 6 %, toimistotyötä tekevää henkilöstöä on saman verran. Erilaisissa tukipalveluissa sisältäen esimerkiksi ICT-palvelut, kiinteistötekniikan, materiaali- ja kuljetuspalvelut sekä ravintopalvelut, työskentelee noin 5 % henkilöstöstä. Erilaisia esihenkilö- ja johtotehtäviä hoitaa noin 4,5 % henkilöstöstä.

Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle jää vuoteen 2030 mennessä arviolta reilut 900 henkilöä eli noin neljäsosa koko henkilöstöstä. Eniten eläkkeelle jää hoitotyössä työskenteleviä työntekijöitä. Seuraavaksi eniten henkilöstöstä eläköityy erilaisia toimistotyötä tekeviä työntekijöitä, lähemmäs 100 henkilöä.



Kuva 2 Eläköitymisennuste Sote-kuntayhtymän henkilöstö (lähde: KEVA)



Kuva 3 Eläköitymisennuste kunnista siirtyvä sotehenkilöstö ja pelastustoimi (lähde: KEVA)

4. Rekrytointi

Kainuun hyvinvointialueen palvelukseen tulevien rekrytointi on hoidettava voimassa olevan ohjeistuksen mukaisesti ja uusien työntekijöiden rekrytointi on perustuttava tarpeeseen ja oikea-aikaisuuteen. Työelämässä tapahtuvat muutokset ja palvelutarpeen kasvu sekä monimuotoisuus ovat asioita, jotka on huomioitava rekrytoinneissa. Näin ollen ensisijaisesti on rekrytoitava osaamista eikä henkilöitä. Osaamisen ohella muuttuvat toimintamallit palveluja kehittäessä aiheuttavat sen, että muutosvalmius, joustavuus ja paineensietokyky korostuvat entisestään.

Rekrytoinneissa on otettava huomioon väestönkehitys Kainuussa. Työkäinen väestö on viimeisten vuosien aikana vähentynyt koko ajan Kainuusta eikä paikallisia osaajia ole samaa määrää saatavilla aiempiin vuosiin verrattuna. Kansainvälinen työvoiman rekrytointi on otettava yhtenä vaihtoehtona huomioon. Työmarkkinat ovat myös muualla Suomessa kehittyneet siihen suuntaan, että yleisestä ja kroonistuvasta sote alan työvoimapulasta johtuen työnantajälähtöisestä rekrytoinnista ollaan siirtymässä kohti työntekijälähtöistä rekrytointeja. Tämä tarkoittaa entistä enemmän joustavien ratkaisujen mahdollistamista ja rekrytoinnin kehittämistä työnhakijälähtöisemmäksi. Oppisopimuskoulutusta on jatkettava nykyisessä laajuudessa yhtenä joustavana ratkaisuna sote alalle siirtymisessä. Rekrytointeja on täten suunnattava entistä enemmän myös passiivisiin työnhakijoihin (esim. alan vaihtajat).

Painopistealueina rekrytoinnissa onkin oltava väestönkehityksen huomioiminen niin, että

- 1.) lisätään yhteistyötä eri toimialojen kanssa, jotta voidaan lisätä yleisemminkin Kainuun vetovoimaisuutta työskentely- ja asumisalueena. Yhteistyöhön tulee saada myös Kainuun kunnat. Kainuun hyvinvointialue ei pysty yksinään ratkaisemaan yleisestä työvoimapulasta aiheutuneita rekrytointihaasteita.
- 2.) Rekrytointeja kehitetään hakijavetoisemmaksi markkinoimalla työpaikkoja aktiivisesti ja hyödyntämällä eri julkaisualustoja (mm. sosiaalinen media). Työtä tarjottaessa on huomioitava joustavat työelämän ratkaisut ja kouluttautumismahdollisuudet työelämässä.
- 3.) Oppilaitosten kanssa tehtävää yhteistyötä tiivistetään niin, että opiskelijoita saadaan entistä varhaisemmassa vaiheessa kiinnostumaan Kainuun hyvinvointialueesta työnantajana. Tämä

koskee niin ammattioppilaitoksia kuin korkeakouluja ja yliopistojakin. Kehitetään myös koulutautumiskäytänteitä, jotta kansainvälisen rekrytoinnin myötä työelämään siirtyminen on sujuvaa. Lisäksi jatketaan yhteistyötä oppisopimuskoulutettavien osalta.

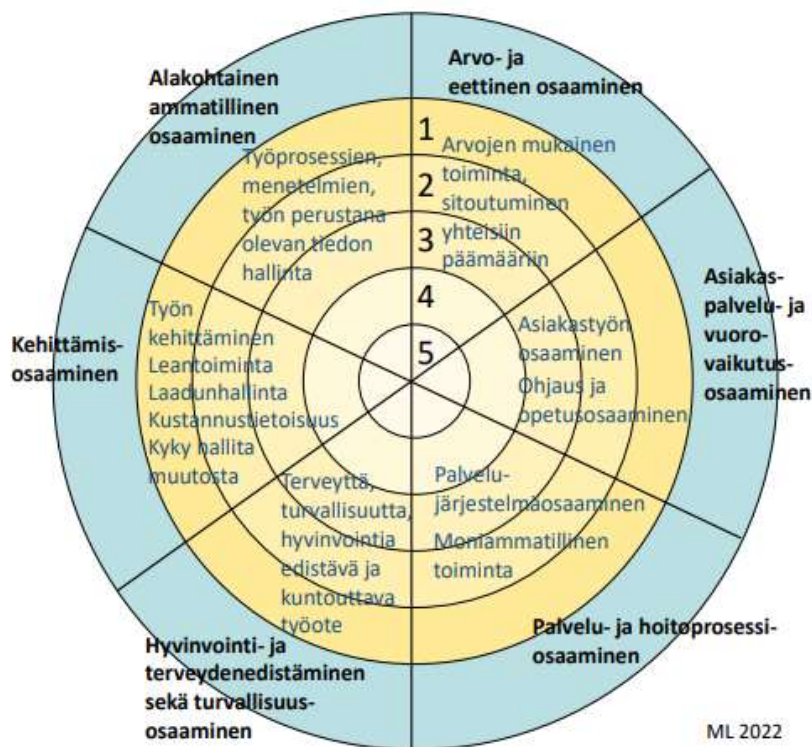
4.) Rekrytointikäytänteissä tiivistetään yhteistyötä rekrytointiyksikön ja muiden Kainuun soten työyksiköiden esimiesten kanssa niin, että sijaisten työsopimusten jatkot saadaan sovittua mahdollisimman varhain (työvoiman pysyvyys).

5. Osaamisen kehittämisen ja koulutuksen suunnitelma

5.1 Osaamisen kehittämisen lähtökohdat ja painopistealueet

Osaava henkilöstö on Kainuun hyvinvointialueen toiminnan perusta ja sen voimavara. Osaamisen kehittäminen on kiinteä osa organisaation ja palvelualueiden strategiatyötä. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on edistää toiminnan vaikuttavuutta, tehokkuutta ja laatua sekä henkilöstön ammatillista toimintaa ja työhyvinvointia. Elämme jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Muutoksessa tulee huomioida osaamisen kehittämisen tarpeet, joihin on reagoitava nopeasti. Organisaation tulee huolehtia siitä, että sillä on oppimis- ja kehittymiskykyinen henkilöstö nyt ja tulevaisuudessa. Uusia osaamisen kehittämisen tapoja ja menetelmiä tulee myös kehittää. Mahdollistava johtaminen vaikuttaa henkilöstön kehittymiseen ja sitä kautta työssä viihtymiseen, työmotivaatioon ja muutoksen hallintaan. Kainuun hyvinvointialueen henkilöstön osaaminen koostuu kaikille yhteisestä ydinosaamisesta, jonka perustana on organisaation strategia.

KAINUUN HYVINVOINTIALUEEN YDINOSAAMINEN



Kuva 4 Kainuun hyvinvointialueen ydinosaaminen

Keskeiset osaamisen kehittämisen painopistealueet

- Strategiatyö ja osaamisen kehittäminen liittyvät toisiinsa kiinteästi. Niiden tulee olla vuorovaikutteista. Organisaation visio ja strategia tulee olla kaikkien työntekijöiden tiedossa. Jokainen työntekijä tarvitsee tietoa toimintaa ohjaavista kehyksestä ja tunnettava asia omakseen. Siksi strategiasta ja arvoista tulisi käydä osallistavaa keskustelua työyhteisöissä sekä liittää keskustelu osaksi osaamisen kehittämisen toimintaa.
- Muuttuvissa toimintaympäristöissä henkilöstö tarvitsee jatkuvia osaamisen kehittymisen mahdollisuuksia. Poikkeusvuosina täydennyskoulutuksiin osallistuminen on ollut haasteellista. Nyt tarvitaan erityistä tukea kliiniseen, työtehtäviin ja työprosesseihin liittyvän osaamisen vahvistamiseen. Kehittymistä tulee tukea monimuotoisesti ja eri oppimismenetelmiä hyödyntäen.
- Kainuun hyvinvointialueen esihenkilöiden osaamisen kehittäminen on nostettu osaksi organisaation strategista kehittämistä ja painopistealueeksi tulevana vuosina. Työelämä muuttuu, vaatimukset kasvavat ja esihenkilötehtävät monipuolistuvat. Vaihtuvuus eläköitymisen vuoksi on suurta. Esihenkilöiltä tarvitaan vahvaa osaamista ja valmentavaa, kannustavaa tapaa toimia esihenkilöinä. Esihenkilövalmennusta suunnitellaan yhdessä johdon kanssa.
- Uudistettua kehityskeskusteluprosessin käyttöönottoa tuetaan ohjauksella ja koulutuksille.
- Perehdyttämisprosesseja kehitetään. Perehdytyksellä luodaan työntekijälle edellytykset menestyä työtehtävässään. Kun perehdyttäminen hoidetaan huolellisesti heti työsuhteen alussa, päästään tehokkaiisiin työsuorituksiin ja varmistetaan toiminnan sujuvuus, turvallisuus, laatu ja asiakastyytyväisyys sekä lisätään työntekijän motivaatioita ja sitoutumista työpaikkaansa. Onnistuneen perehdyttämisen avulla kehitetään myös työpaikan toimintatapoja ja työhyvinvointia. Perehdyttämisen tueksi laadittua sähköistä perehdyttämisohjelmaa, perehdytysprosessia ja dokumentointia tullaan kehittämään ja päivittämään entistä tiiviimmin yhdessä eri toimijoiden kanssa.
- Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmat ovat osa Kainuun soten normaalia toiminnan ja talouden vuosisuunnitelmaohjelmaa. Myös henkilökohtaisten osaamisen kehittämisen suunnitelmien ja niiden toteutuksen merkitystä sekä seuranta vahvistetaan mm. kehityskeskustelujen yhteydessä. Esimiehen tärkeä tehtävä on tunnistaa henkilöstönsä osaaminen ja osaamisen kehittämisen tarpeet sekä vastata niihin.

- Täydennyskoulutuksen lisäksi varmistetaan henkilöstön osaaminen monipuolisia menetelmiä käyttäen. Osaamisen kehittämisen muita menetelmiä ovat vertaiskouluttaminen työyksiköiden välillä, verkko-oppiminen, benchmarking, mentorointi ja työkierto, jonka avulla työntekijä oppii ymmärtämään organisaation toimintaa laajemmin ja syvällisemmin. Tärkeää on, että menetelmiä käytetään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Eri menetelmien käyttöä tulee myös seurata, arvioida ja dokumentoida HRM osaamisen hallintajärjestelmään organisaation ohjeistusten mukaisesti.
- Simulaatio-opetusta mahdollistetaan ja kehitetään entistä enemmän palvelemaan koko organisaation henkilöstöä. Kliinisten, hoidollisten taitojen lisäksi simulaatio-oppimisympäristöissä voidaan kehittää mm. vuorovaikutukseen, kommunikaatioon ja tehokkaaseen tiimityöskentelyyn liittyvää osaamista. Simulaatiolla voidaan oppia myös prosessien hallintaa.

5.2 Täydennyskoulutus

Henkilöstön täydennyskoulutus on keskeinen osaamisen kehittämisen menetelmä. Täydennyskoulutuksen tulee liittyä kiinteästi virka-/työtehtävään ja niiden kehittämiseen. Koulutuksen tarvetta arvioidaan henkilöstön peruskoulutuksen, työn vaativuuden, toimenkuvan ja siinä tapahtuvien muutosten perusteella. Täydennyskoulutustarve vaihtelee vuosittain.

Keskitettyllä täydennyskoulutuksella koordinoidaan koulutusten järjestämistä sekä vähennetään kustannuksia. Koulutussuunnittelun pääperiaatteena ovat tukea muutoksen hallintaa, koulutusten oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohdentuminen eri ammattiryhmille, moniammatillisen yhteistyön edistäminen koulutusten avulla ja että koulutukset perustuvat ajankohtaiseen ja näyttöön perustuvaan tietoon. Koulutuksissa on tärkeää hyödyntää myös oman yksikön ja organisaation asiantuntijuutta. Täydennyskoulutuksen toteuttamisessa tehdään koulutusyhteistyötä alueen koulutuksen järjestäjien kanssa. Oma-ehtoista lisäkoulutusta tuetaan mm. työaikajärjestelyin ja mahdollisen koulutusapurahan muodossa. Henkilöstöllä on käytössä oma koulutusapuraha (enintään 300 €/vuosi), jota myönnetään ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä tukeviin omaehtoisii opintoihin.

Verkko-oppiminen on tärkeä täydennyskoulutuksen muoto. Se lisää joustavuutta osaamisen kehittämässä, sillä opiskelu on ajasta ja paikasta riippumatonta. Verkko-oppimisen eri mahdollisuuksia lisätään. Verkkokurssien lisäksi myös webinaareja hyödynnetään.

Täydennyskoulutuksen painopistealueita tuleville vuosille:

- Eettinen- ja arvo-osaaminen, vuorovaikutus ja kohtaaminen
- Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen; ehkäisevä työ ja varhainen tuki
- Esihenkilötyö ja johtaminen, palveleva ja valmentava johtaminen
- Asiakaslähtöisten toimintojen kehittäminen, sähköiset asiointipalvelut
- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen
- Turvallisuus; työ- ja asiakasturvallisuus
- Kliininen taitojen osaaminen; esim. lääkehoito, palliativinen hoito. laitehallinta
- Monikulttuurisuus

5.3 Osaamisen kehittämisen seuranta ja arviointi

Henkilöstön osaamisen kehittäminen vaatii onnistuakseen seuranta- ja arviointia, joka tulee dokumentoida. Osaamisen ja sen kehittämisen arviointia tulee toteuttaa jatkuvasti ja jokaisen työntekijän kohdalla vähintään kerran vuodessa systemaattisesti, dokumentoidusti kehityskeskustelujen ja osaamisen kartoitusten yhteydessä. Osaamisen arviointia näkyy ja tapahtuu suoraan tai välillisesti myös esim. henkilöstötilinpäätöksissä ja -raporteissa, arvioinneissa, perehdytys suunnitelmassa, työnohjauksessa, hyvinvointikartoituksissa, työn vaativuuden arvioinnissa, laatutyömuodoissa ja erilaisissa keskustelufoorumeissa. Osaamisen kehittämisen vaikutuksia arvioidaan myös koulutus- ja oppimispalautteiden sekä asiakaspalautteiden avulla. Karttuva arviointitieto hyödynnetään toiminnan kokonaissuunnittelussa sekä henkilöstösuunnittelussa. Kerättyä tietoa hyödynnetään myös osaamisen kehittämisprosessien ja osaamiskartoitusten jatkokehittelyssä.

HRM osaamisen hallinta – järjestelmä on väline systemaattiseen osaamisen seurantaan ja arviointiin Kainuun sotessa. Järjestelmästä saadaan tietoa täydennyskoulutukseen osallistumisesta. Täydennyskoulutuksen lakisääteinen toteuttamis- ja tilastointivelvollisuus koskee kaikkia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä. Järjestelmästä saadaan raporttitietoa myös asiantuntijuuksista ja pätevyyksistä sekä osaamisen kehittämisen toiminnasta kuten perehdytys-, mentorointi- ja työkiertoprosessien toteutumisesta.

6. Työhyvinvoinnin tukeminen

Kainuun hyvinvointialueen henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisen tavoitteena on ylläpitää ja kehittää henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia. Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen kuuluu organisaatiossa kaikille: johdolle, esihenkilöille, työntekijöille ja työyhteisöille. Työhyvinvointi koostuu henkilöstön terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta, arvoista, asenteista ja motivaatiosta sekä johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Työhyvinvointiin vaikuttavat henkilöstön perheen ja lähiyhteisön lisäksi myös toimintaympäristössä olevat asiat.

Työt tulisi aina pystyä tekemään terveellisesti ja turvallisesti, niin että työn vaaratekijät ja työssä olevat kuormitustekijät saadaan poistettua tai vähennettyä ja työtä tekevän työkyky huomioidaan mahdollisimman hyvin. Kainuun hyvinvointialueen työhyvinvoinnin tukemisen keinoina ovat erilaiset palvelut ja toimintamallit: työterveyshuoltopalvelut, työohjauspalvelut, osatyökykyisille työkyvyn huomioivat ratkaisut, työkyvyn toimintamallit sekä työsuojelun tuottamat palvelut ja toimintamallit.

Esihenkilöiden työhyvinvointiosaamista pyritään tukemaan esihenkilöille tarjoamalla pääsy mm. Kevan Claned oppimisympäristöön sekä organisaation omilla koulutuksilla. Esihenkilöt voivat tilata tarpeeseensa sopivat työhyvinvoinnin palvelut suoraan palvelutuottajalta, esihenkilöt voivat tarvittaessa keskustella sopivasta palvelusta ja toimintamallista henkilöstöpalveluiden asiantuntijoiden kanssa.

Työterveyshuoltopalveluilla tuetaan työkyvyn ylläpitämistä painottuen ennaltaehkäiseviin toimiin, huomioiden erityisesti työn kuormitustekijät ja henkilöiden työkyky. Työterveyspalveluiden keskiössä on työkyky, työssä jaksaminen ja terveellisten työolosuhteiden varmistaminen. Työterveyspalveluita on tarjolla niin yksittäisiä työntekijöitä ja esihenkilöitä ajatellen kuin työyhteisötasolla.

Toimivilla ja oikea-aikaisesti käytetyillä työkyvyn toimintamalleilla (varhaisen välittämisen malli, tehostetun tuen malli, työhön paluun malli ja korvaavan työn malli) voidaan tukea yksittäisten henkilöiden työssä toimimisen edellytyksiä. Esimiesten oman työssä jaksamisen tukeminen ja heidän työkykyasioiden osaaminen muodostavat keskeisen toiminta-alueen, johon halutaan panostaa.

Työnohjauspalvelut toteutetaan ulkoisten (kilpailutettujen) ja sisäisten työnohjaajien palveluina, kun työyhteisö, esihenkilö tai työntekijät kokevat työssä tarvetta ammatillisten ja henkilökohtaisten valmiuksien tavoitteelliselle edistämiseksi koulutetun työnohjaajan kanssa. Henkilöstö voi ottaa puheeksi työnohjauksen tarpeen esihenkilön kanssa. Työnohjauksessa tutkitaan, arvioidaan ja kehitetään omia/työyhteisön työtapoja ja yhteistyötaitoja tarkastelemalla ohjattavien kokemuksia. Työnohjaus on turvallinen tapa tarkastella ja oppia vuorovaikutustaitoja ja -tapoja työssä. Työnohjauksella ylläpidetään työn laatua, tuetaan johtamista, edistetään työhyvinvointia ja kuntayhtymän strategisia tavoitteita. Työnohjauksen tarkoituksena on ennaltaehkäistä työpaikan risitilanteita ja sitä voi hakea silloinkin, kun työyhteisössä asiat ovat hyvin. Työnohjauspalveluiden järjestely vie aikaa, vähintään 1-2 kuukautta, ja työyksiköllä tulee olla varattu rahat ennen työnohjauspalveluiden tilausta.

Työhyvinvointi syntyy työssä ja työpaikan vuorovaikutustilanteissa, johtamisessa ja työn organisoimisen tavoissa. Kainuun soten henkilöstöpoliittisena tavoitteena on, että työntekijän erilaiset elämänvaiheet ja elämänkaaren vaiheet huomioidaan työn tekemisessä. Työkyvyn ylläpitäminen on jokapäiväistä toimintaa ja osa työtä. Jokaisella yksittäisellä työntekijällä on itsellään vastuu ja velvollisuus pitää huolta omasta työkyvystään. Työnantajalla on kuitenkin erityinen huolehtimisvelvollisuus. Työnantajan etu on, että ihmiset pysyvät terveinä ja työkykyisinä eläkeikään ja ovat vielä terveitä eläkkeelle jäädessäänkin. Kainuun sotella hyödynnetään työaika- ja paikkajärjestelyjä mahdollisuuksien mukaan, huomioidaan erilaiset elämäntilanteet työvuoroja järjestettäessä ja vapaiden antamisessa, kohdellaan erilaisia perhemuotoja ja huoltosuhteita tasavertaisesti, tuetaan etätöiden tekemisen tapoja (ns. hybridimalli) sekä toimitaan yhdessä sovittujen varhaisen välittämisen mallien mukaisesti.

Jokaisen työpanos on tärkeää huomioida, myös silloin kun henkilön työkyky on alentunut. Tärkeää on, ettei ennenaikaisia kokoaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä tulisi, vaan jokaisen osaamista ja työkykyä voitaisiin hyödyntää koko työuran ajan esimerkiksi osatyökykyisten ratkaisuisissa. Osatyökykyisille pyritään työ ensisijaisesti muokkaamaan niin, että työntekijä selviää työstään. Mahdollisuus on myös etsiä muusta kuin omasta työyksiköstä sellaisia uusia työtehtäviä, jotka vastaavat henkilön työkykyä. Myös työntekijöille, joilla on työterveyslääkärin tai muun lääkärin arvio työkyvyn rajoitteista, pyritään löytämään työ. Henkilöstöpalveluiden henkilöstökoordinaattori auttaa löytämään ratkaisuja osatyökykyisten työtilanteisiin sekä ammatillisen kuntoutuksen palveluiden käytössä. Kainuun sotessa on käytössä korvaavan työn toimintamalli, jota uudistetaan

ja jatkokehitetään ytimekkääksi palvelukuvaukseksi vuoden 2023 aikana. Toimintamallin tarkoituksena on tarjota työntekijöille vapaaehtoista mahdollisuutta tehdä lyhytaikaisesti sairausloman sijaan (alle 8 viikkoa) sellaista työtä tai muuta tehtävää, joka huomioi työntekijän työkyvyn.

6.1 Työhyvinvoinnin tukemisen painopistealueet vuonna 2023

1. Uudistettujen Työkyvyn toimintamallien jalkauttaminen ja työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen

- Neliportaisen (työhyvinvoinnin varhainen tuki, työhyvinvoinnin tehostettu tuki ja työhön paluun tuki sekä korvaava työ) työkyvyn toimintamallin julkaisu Kaimaan, tiivistettynä tietopakettina. Pääpainona 2023 on varhainen tuki ja korvaavan työn mahdollisuudet. Kaimassa työhyvinvointisivustolle rakennetaan selkeä ja ytimekäs palvelupolku, josta työkyvyntuen eri vaiheet on helposti koko henkilöstön luettavissa. Pidetään esihenkilöille koulutusta, jossa teemana on Kohti parempaa työyhteisöä ja ristiriitatilanteiden varhainen selvittely. Esimiesvalmennuksen yhtenä sisältönä käydään työkyvyn tuen malli, erityisesti huomioiden varhainen tuki.

2. Työhyvinvoinnin palvelukokonaisuuden kehittäminen

- Tavoitteena on rakentaa selkeä ja ytimekäs palvelukuvaus 2022 tehdystä materiaalista, joka kertoo millaisia työhyvinvoinnin tukipalveluita ja toimintaohjeista on käytettävissä eri tilanteisiin. Palvelukokonaisuuden kehittämisessä huomioidaan erityisesti sitä, millaista tukea toimialueilla tarvitaan työhyvinvoinnin tukemiseen ja kehittämiseen, sekä varmistetaan että työterveysyhteistyö ja työnohjaustoiminta saavuttavat tarvittavan tason.

3. Henkilöstön ja esihenkilöiden työssä jaksamisen tukeminen

- Tavoitellaan sitä, että työyksiköt tekevät työhyvinvointisuunnitelmat, seuraavat niiden toteutusta ja tietävät mihin tai keneen ottaa yhteyttä tarvittaessa.
- työhyvinvointikyselyn pohjalta työhyvinvointia tukevien palveluiden suunnittelu yhteistyössä työsuojelun, HR:n ja työterveyshuollon kanssa.
- työterveyshuollon ja työnohjauspalveluiden kohdentaminen henkilöstön ja esihenkilöiden työssä jaksamisen tueksi. Varmistetaan työnohjaajien ja työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvaukset ja mahdollisuudet toteuttaa tehtäviään esimiesten ja henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisessa.
- koulutetaan työhyvinvoinnin teemoilla erityisesti esihenkilöitä, mutta myös henkilöstöä.

7. Työsuojelu ja -turvallisuus

Työsuojelun tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Kaikilla työyhteisöön kuuluvilla henkilöillä on vastuu työsuojeluasioissa. Työnantajan velvollisuus on huolehtia tarvittavin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on kiinnitettävä huomioita järjestelmälliseen ja jatkuvaan työympäristön ja työolosuhteiden arviointiin ja parantamiseen. Työturvallisuuden lähtökohta on se, että työnantajan on tietoinen työpaikan ja harjoittamansa toiminnan sekä fyysisistä että henkisistä haitta- ja vaaratekijöitä.

Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan toimivaltaan kuuluvia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden sekä terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös käytettävissä olevin keinoin huolehdittava sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijä on vastuussa omasta asiallisesta käyttäytymisestä. Muihin työntekijöihin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen kohtelu ei ole hyväksyttyä työyhteisössä. Epäasiallinen kohtelu vaikeuttaa koko työyhteisön toimintaa, heikentää työmotivaatiota ja pahimmassa tapauksessa lamaannuttaa koko työyhteisön yhteistyön.

Työntekijällä on velvollisuus ja oikeus ilmoittaa työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilösuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Työsuojelu on jokapäiväistä toimintaa. Vaarojen ja riskien selvittäminen on oltava suunnitelmallista ja jatkuvaa. Arviointi tehdään HaiPro- järjestelmään sähköisesti ja päivitetään vuosittain tai toiminnan tai tilojen muuttuessa, vähintään kahden vuoden välein. Arviointia tulee tehdä yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa ja perehdyttää työntekijöitä oman työn turvalliseen tekemiseen. Työsuojelua kehitetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa kokonaisuutena ja järjestelmällisesti. Työsuojelu on työyksiköiden käytettävissä ennakoivassa aktiivisessa yhteistyössä työhön ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Työsuojelun käytännön toimeenpanovalta ja

vastuu on työyksiköiden linjaorganisaatiolla. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös työsuojeluvaltuutettu.

Työntekijöiden ja työyhteisöjen kanssa tehtävän työn lisäksi työsuojelu osallistuu aluehallintoviranomaisen (AVI) kanssa tehtäviin työpaikka tarkastuksiin. Valvontavastuun lisäksi tarkastuksen tavoitteena on myös auttaa työyhteisöä kehittämään työsuojelutoimintaa, työolosuhteita, työturvallisuutta ja turvallisuusjohtamista. Tavoitteena on saada aikaan pysyvät parannukset työpaikoilla. Tarkastuksella käsitellään myös asioita, joita työpaikan edustajat itse haluavat nostaa esille.

Työterveyshuollon toimenpiteet työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttaminen ovat työsuojelun kanssa tehtävää yhteistyötä. Työterveyshuollon kanssa tehdään työpaikkakäynnejä työpaikoille. Työpaikkakäynnin perustana ovat työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden sekä kuormitustekijöiden selvittäminen, tunnistaminen ja arviointi.

7.1 Työsuojelun ja -turvallisuuden painopisteet vuodelle 2023

Työsuojeluorganisaation toiminnan tavoitteena on yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin sekä turvallisuuden edistäminen työyhteisöissä Kainuun hyvinvointialueella.

1. Työsuojelu osaksi työyhteisön toimintaa

Kainuun hyvinvointialueen työsuojelu ja työturvallisuus on osa työyhteisön prosesseja. Arkipäiväisessä toiminnassa työsuojelu ja työturvallisuus on kiinteästi mukana suunnittelussa ja työn tekemisessä niin, että työntekijöiden sekä esimiesten tietoisuus työsuojelusta lisääntyy sekä työn vaarat ja riskit arvioidaan säännöllisesti yhteistoiminnassa. Työsuojelu on puolueetonta matalan kynnyksen palvelua työntekijöille, esimiehille ja työyhteisöille. Työyhteisö hyödyntää työsuojeluvaltuutettujen osaamista perehdytyksissä ja esimieskoulutuksissa. Ennaltaehkäisevä ja ennakoiva työsuojelu on huomattavasti kustannustehokkaampaa kuin reagoivat ja korjaavat toimenpiteet.

2. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnan edistäminen

Työsuojeluorganisaatio edistää osaltaan psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallitsemista työyhteisöissä muun muassa työyksikkökäynneillä opastamalla ja ohjeistamalla. Psykososiaaliset kuormitustekijät koostuvat psyykkisistä, sosiaalisista ja fyysisistä olosuhteista. Työyhteisön ennakoivalla, suunnitelmallisella ja osallistavalla toiminnalla vaikutetaan tehokkaasti työyhteisön

psykososiaaliseen kuormitukseen vähentävästi. Työsuojelu ottaa esille AVI:n työsuojelutarkastuksissa nousseita asioita esihenkilöiden kanssa ja seuraa toimenpiteiden toteutumista ja niiden vaikutuksia. Työsuojelu esittelee säännöllisesti AVI:n työsuojelutarkastuksissa esille tulleet psykososiaalisen kuormituksen yhteenvettoa yhteistyötoimikunnassa.

3. Tietoturvallinen työyhteisö

Työyhteisön tietoturvallinen työyhteisö käsittelee asioita ja teknisiä järjestelmiä turvallisuusohjeiden mukaisesti. Turvaluokiteltuja ja henkilötietoja sisältäviä asiakirjoja säilytetään vaatimusten mukaisesti joko kassakaapissa tai lukitussa kaapissa. Toimistotiloissa noudatetaan ns. ”puhtaan pöydän” -politiikkaa. Selkeillä turvallisuusohjeilla ja niiden noudattamisella edistetään työviihtyvyyttä ja selkiytetään työyhteisön pelisääntöjä. Fyysisin turvallisuustoimenpitein luodaan ja ylläpidetään tietojenkäsittelyn vaatiman käyttöympäristön toimintaolosuhteet, suojataan ja valvotaan fyysiset tilat sekä varmistetaan teknisten järjestelmien toiminta normaali- ja häiriötilanteissa.

Kainuun hyvinvointialue
PL 400, 87070 Kainuu
Puh. vaihde 08 61 561
S-posti kirjaamo@kainuu.fi

<https://kainuunhyvinvointialue.fi/>