



KAINUUN hyvinvointialue

Kainuun hyvinvointialue
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Sisällys

1.	Johdanto.....	1
2.	Väestöennusteet ja ikäluokkien muutokset Kainuussa.....	2
3.	Henkilöstön rakenne Kainuun hyvinvointialueella.....	3
4.	Rekrytointi	6
5.	Osaamisen kehittämisen ja koulutuksen suunnitelma	8
	5.1 Osaamisen kehittämisen lähtökohdat ja painopistealueet.....	8
	5.2 Täydennyskoulutus	10
	5.3 Osaamisen kehittämisen seuranta ja arviointi	11
6.	Työhyvinvoinnin tukeminen.....	13
7.	Työsuojelu ja –turvallisuus	18

1. Johdanto

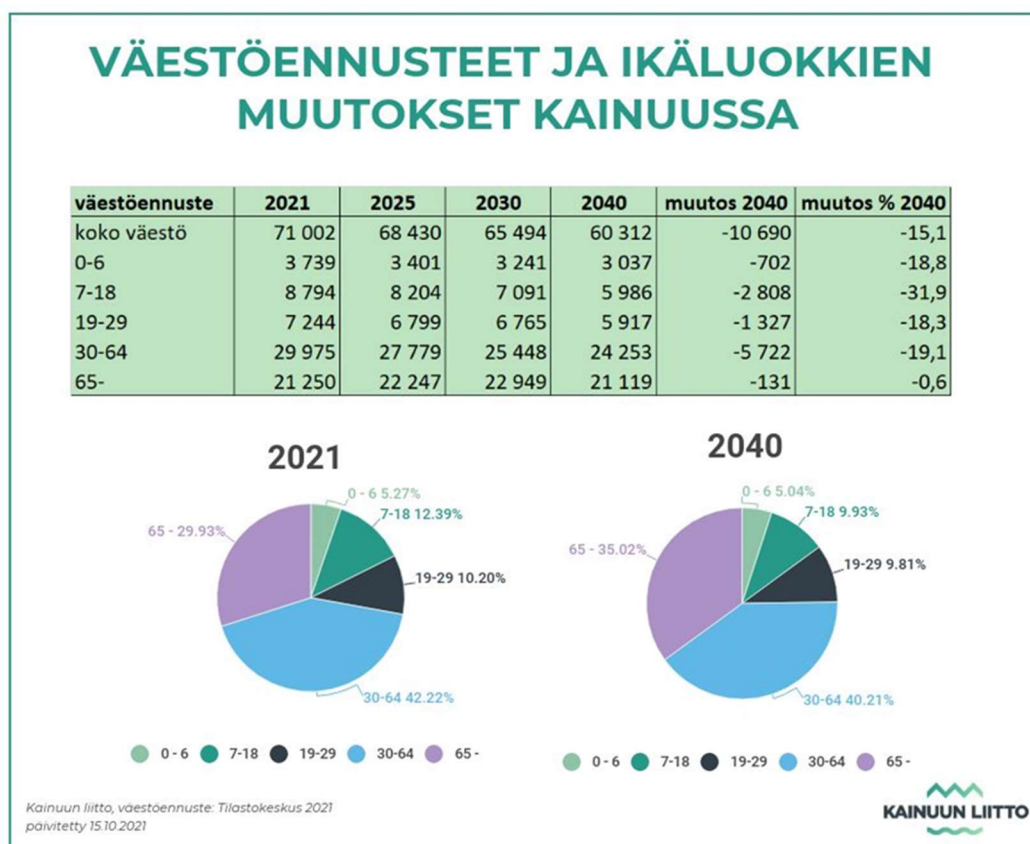
Kainuun hyvinvointialue aloittaa 1.1.2024 toisen toimintavuotensa vastaten Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palveluista. Vuoden 2024 alussa valmistuu hyvinvointialueen henkilöstöstrategia, jossa määritellään linjaukset strategisen linjaukset sekä tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiselle. Työvoiman saatavuuden heiketessä tulee edistää rekrytointia ja työurien pitene- mistä työkykyjohtamisen keinoin. Myös muutosjohtamisen ja muutoskyvykkyyden taitojen edistämisen merkitys on kasvava eläissämme taloudellisessa tilanteessa, jossa on etsittävä uusia tapoja tuottaa palveluja.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitteluun liittyen on laadittu henkilöstö- ja koulutus- suunnitelma, jossa henkilöstöasioita on käsitelty rekrytointin, osaamisen kehittä- misen, työhyvinvoinnin sekä työsuojelun ja turvallisuuden näkökulmasta.

Kainuun hyvinvointialueella työskentelee vuoden 2024 alussa yli 3 500 työnteki- jää. Vuodelle 2024 suunniteltu henkilötöyöpanos on kuvattuna taulukossa 1. Mai- nittakoon, että taulukossa on vielä mukana suunniteltujen ulkoistettavien palvelu- jen henkilötöyöpanos. Helmikuun alussa työntekijämäärä tulee vähenemään noin 40 henkilöä. Tällöin ateriapalvelujen henkilökunta ja Hoitokoti Pihlajan henkilöstö siirtyy ulkoiselle palveluntuottajalle. Samanaikaisesti kotiateriakuljetuspalvelujen tuottaminen hyvinvointialueen omana toimintana päättyy, mikä johtaa työntekijöi- den työsuhteiden päättymiseen, jos uusia työtehtäviä ei löydy muista hyvinvointi- alueen yksiköistä. Ateriapalvelujen muutoksen takia hyvinvointialueelle tarvitaan lisää hoiva-avustajia ruoan tarjolle valmisteluun, astiahuoltoon ja muihin tehtäviin. Hoiva-avustajien määrä ei ollut vielä täysin tarkentunut tätä kirjoitettaessa. Ensi- hoidossa suunnitteilla on monituottajamalli, joka toteutuessaan johtaa työntekijöi- den uudelleensijoittamiseen. Kansainvälisen rekrytointin kautta Kainuun hyvin- vointialueella aloittaa vuoden alkupuolella uutta henkilöstöä, joka saapuu Filippii- neiltä.

2. Väestöennusteet ja ikäluokkien muutokset Kainuussa

Kainuun väestöennusteen mukaan kuluva 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. Lisäksi Kainuun työttömyysaste on painunut vuoden 2022 loppuun mennessä alle maan keskiarvon (Kainuu 6,3 %, koko maa 6,9 %). Nämä muutokset aiheuttavat merkittävän tarpeen mm. palvelutuotannon uudistamiselle, työkykyjohtamiselle ja rekrytoinneille, jotta työssä olevaa henkilöstöä saadaan pidettyä palvelutuotannon edellyttämässä tehtävissä. Tämän vuoksi myös johtamiseen, työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen on jatkossa panostettava Kainuun hyvinvointialueella 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

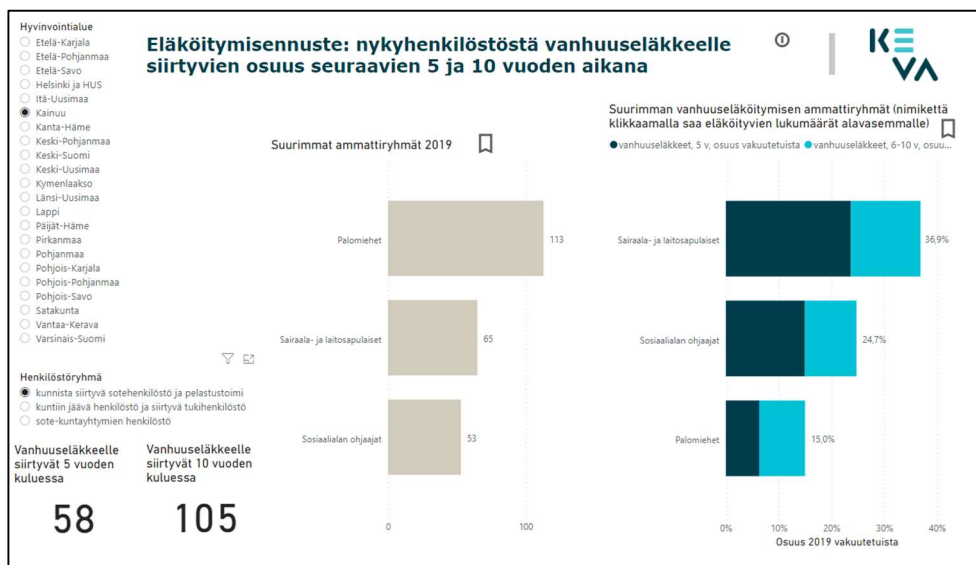
Kainuun hyvinvointialueen henkilöstön rakenteesta keskimäärin 65 % koko henkilöstön määrästä on erilaista hoito- ja hoivatyötä tekevää henkilöstöä. Lääkäreiden osuus henkilöstöstä on hieman reilu 6 %, toimistotyötä tekevää henkilöstöä on saman verran. Erilaisissa tukipalveluissa sisältäen esimerkiksi ICT-palvelut, kiinteistötekniikan, materiaali- ja kuljetuspalvelut sekä ravintopalvelut, on työskennellyt noin 5 % henkilöstöstä. Vuonna 2024 näiden työntekijöiden osuus vähenee toimintojen ulkoistusten seurauksena. Erilaisia esihenkilö- ja johtotehtäviä hoitaa noin 4,5 % henkilöstöstä.

Taulukko 1 Kainuun hyvinvointialueen henkilötyöpanos (HTV)-tavoite vuodelle 2024

Toimi- ja palvelualue	HTV-TAVOITE 2024
Hyvinvointialueen hallinto & järjestämisen tuki	67
Järjestämisen tuki	65
Järjestämisen tuki	9
Viestintä	2
Laatu- ja valvonta	2
Ikäihmisen palveluohjaus	17
Kehittämistiimi	6
Hanketyöntekijät	29
Tuotannon hallinto- ja tukipalvelut	374
Hallintopalvelut	236
Taloushallinto	21
Henkilöstöhallinto	142
Asiantuntija	23
Tietohallinto	50
Tukipalvelut	138
Tuotannon hallinto- ja tukipalvelut yhteiset	2
Tekniset palvelut	33
Materiaalipalvelut	26
Kuljetuspalvelut	24
Ravinto-, puhtaanapito- ja teks. palvelut	53
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut	1 430
Hallinto ml. Lääketieteelliset erikoisalat	58
Diagnostiset ja hoidolliset tukipalvelut	183
Kuntoutuspalvelut	134
Lasten ja perheiden terveystyöpalvelut	167
Osastohoidon palvelut	321

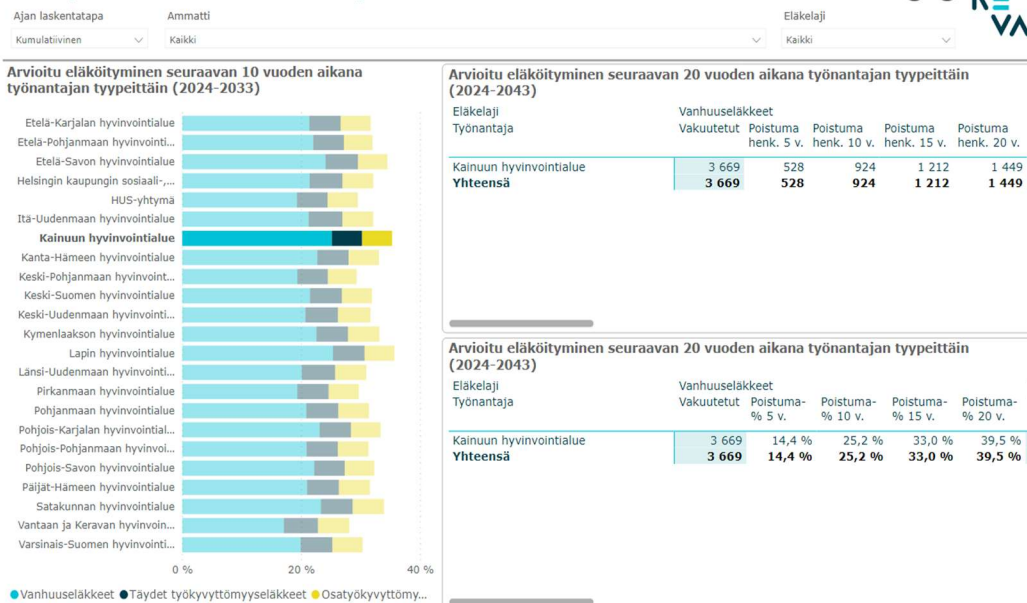
Mielenterveyden- ja riippuvuuksien hoito	217
Vastaanotto- ja pkl-palvelut	350
Akuuttihoidon ja pelastuksen palvelut	378
Päivystyspalvelut	73
Ensihoito	131
Akuutti kotisairaala ja tilannekeskus	36
Teho- ja valvonta	41
Pelastuksen palvelut	97
Sosiaali- ja perhepalvelut	441
Sosiaalityö- ja ohjaus	104
Asumisen ja sosiaalisen kuntoutuksen palvelut	244
Perheiden tuki- ja ostopalvelut	92
Sosiaali- ja perhepalveluiden yhteiset	1
Ikäihmisten palvelut	862
Ikäihmisten asumispalvelut	441
Ikäihmisten kotihoito	420
Ikäihmisten palveluiden yhteiset	1
Hyvinvointialue yhteensä	3 551

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 kunnista siirtyvä sotehenkilöstö ja pelastustoimi (lähde: KEVA)

4b. Hyvinvointialueiden eläköitymisennuste



Kuva 3 Kainuun hyvinvointialueen eläköitymisennuste 2024-2043 (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. Työikäinen 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 rekrytointien keinovalikoimaan. Työmarkkinat ovat myös muualla Suomessa kehittyneet siihen suuntaan, että yleisestä ja kroonistuneesta sote alan työvoimapulasta johtuen työnantajälähtöisestä rekrytoinnista on siirryttävä enemmän kohti työntekijälähtöistä rekrytointia. Tämä tarkoittaa entistä enemmän joustavien ratkaisujen mahdollistamista työnhakijoille sekä myös rekrytoinnin kehittämistä työnhakijälähtöisemmäksi. Niin hakijakokemukseen (vetovoima) kuin työntekijäkokemukseen (pitovoima) on panostettava rekrytoinnin markkinoinnin, perehdytyksen, työhyvinvoinnin ja laadukkaan johtamisen keinoin. 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 seuraavasti:

- 1.) Kehitetään kansainvälisen rekrytoinnin toimintamallia niin, että saadaan luotua eettinen kansainvälisen rekrytoinnin prosessi luonnolliseksi osaksi rekrytointiprosessia. Samalla tuetaan työyhteisöjä ja esihenkilöitä valmentavalla otteella, jotta moninaisuus työyhteisöissä mahdollistuu.

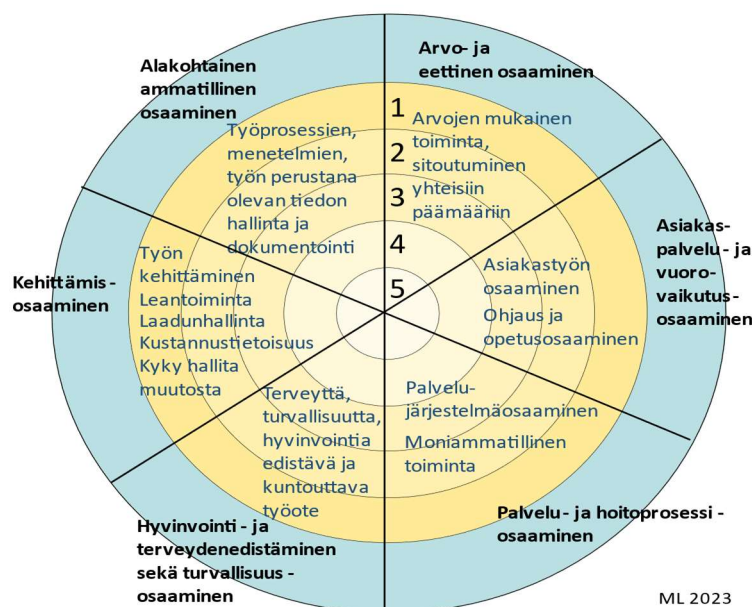
Kansainvälisessä rekrytinnissa panostetaan perheiden rekrytoimiseen pivoiman lisäämiseksi. Tämä tarkoittaa myös tiivistä yhteistyötä eri toimialojen sekä yhteistyökumppaneiden kanssa (Kainuun kuntien tarjoamat palvelut, koulutusyhteistyö paikallisten oppilaitosten kanssa).

- 2.) Lisätään yhteistyötä eri toimialojen kanssa, jotta voidaan lisätä yleisemmin Kainuun vetovoimaisuutta työskentely- ja asumisalueena. Yhteistyöhön tulee saada myös Kainuun kunnat. Kainuun hyvinvointialue ei pysty yksinään ratkaisemaan yleisestä työvoimapulasta aiheutuneita rekrytointihaasteita.
- 3.) Rekrytointeja kehitetään hakijavetoisemmaksi markkinoimalla työpaikkoja aktiivisesti ja hyödyntämällä eri julkaisualustoja (mm. sosiaalinen media). Työtä tarjottaessa on huomioitava joustavat työelämän ratkaisut ja koulutautumismahdollisuudet työelämässä.
- 4.) 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 rekrytinnin myötä työelämään siirtyminen on sujuvaa. Lisäksi jatketaan yhteistyötä oppisopimuskoulutettavien osalta.
- 5.) Rekrytointikäytänteissä tiivistetään yhteistyötä rekrytointiyksikön ja muiden Kainuun hyvinvointialueen työyksikköjen esimiesten kanssa niin, että sijais-ten 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. Valmentava 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.



Kuva 3 Kainuun hyvinvointialueen ydinosaaminen

Keskeiset osaamisen kehittämisen painopistealueet rakentuvat seuraaville teemoille:

- 1.) Elämme jatkuvassa muutoksessa, vaatimukset kasvavat ja esihenkilötehtävät monipuolistuvat. Useita uusia esihenkilöitä aloittaa tehtävässään vuosittain. Esihenkilötyö on ammattitaitoa, jossa jokainen voi kehittyä ja kasvaa. Kainuun hyvinvointialue haluaa tukea tehtävää tarjoamalla koulutusta työn kehittämisen perustaksi. Esihenkilövalmennuksella halutaan antaa kokonaiskuva tämän päivän esihenkilötyöstä ja sen haasteista. Valmennuksen keskeisenä tavoitteena on, että osallistujat saavat riittävät valmiudet toimia esihenkilötyössä ja saavat kuvan siitä, mitä työnantaja toiminnalta odottaa.
- 2.) Muuttuvissa toimintaympäristöissä myös henkilöstö tarvitsee jatkuvia osaamisen kehittymisen mahdollisuuksia. Nyt tarvitaan erityistä tukea kliiniseen, työtehtäviin ja työprosesseihin liittyvän osaamisen vahvistamiseen. Toimintaprosessien uudistaminen vaatii henkilöstöltä uudenlaisia toimintatapoja. Niitä ovat esimerkiksi dokumentointiin, toiminnan arviointiin sekä uusien digitaalisten työmenetelmien hallintaan liittyvät toiminnot. Kehittymistä tulee tukea monimuotoisesti ja eri oppimismenetelmiä hyödyntäen.
- 3.) Perehdyttämisprosesseja tulee kehittää sekä organisaatio- että yksikkötasolla. Perehdytyksellä luodaan työntekijälle edellytykset menestyä työtehtävässään. Hyvällä perehdytyksellä lisätään työntekijän motivaatioita ja sitoutumista työpaikkaansa. Onnistuneen perehdyttämisen avulla kehitetään myös työpaikan toimintatapoja ja työhyvinvointia. Perehdytysprosessia ja dokumentointia tullaan kehittämään ja päivittämään entistä tiiviimmin yhdessä eri toimijoiden kanssa.
- 4.) Kehityskeskustelut ovat keskeinen osa organisaation toimintaa. Kehityskeskustelun käy työntekijän kanssa lähiesihenkilö, joka parhaiten tuntee työntekijän työn sisällöt ja olosuhteet. Kehityskeskustelu on työntekijälle ja esihenkilölle sekä oikeus että velvollisuus. Onnistuneet kehityskeskustelut parantavat työhyvinvointia, edistävät yhteisöllisyyttä sekä luovat

onnistumisen edellytyksiä työntekijälle, esihenkilölle ja koko työyhteisön kehittymiselle. Uudistettua kehityskeskusteluprosessin käyttöönottoa tuetaan edelleen ohjauksella ja koulutuksilla.

- 5.) Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmat ovat osa Kainuun sotien normaalia toiminnan ja talouden vuosisuunnitelmaohjelmaa. Myös henkilökohtaisten osaamisen kehittämisen suunnitelmien ja niiden toteutuksen merkitystä sekä seurantaan vahvistetaan mm. kehityskeskustelujen yhteydessä. Esimiehen tärkeä tehtävä on tunnistaa henkilöstönsä osaaminen ja osaamisen kehittämisen tarpeet sekä vastata niihin.
- 6.) Täydennyskoulutuksen lisäksi halutaan mahdollistaa monipuolinen henkilöstön osaamisen kehittyminen. 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.
- 7.) Verkko-oppiminen on keskeinen osaamisen kehittämisen menetelmä. Se lisää joustavuutta osaamisen kehittämisessä, sillä opiskelu on ajasta ja paikasta riippumatonta. Tärkeää on, että verkko-oppimisen menetelmiä käytetään suunnitelmallisesti ja systemaattisesti. Jatkossa verkko-oppimisen mahdollisuuksia laajennetaan uuden verkko-oppimisympäristön avulla. Verkkokurssien lisäksi myös webinaareja hyödynnetään.

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.

Keskitetyllä 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 omaehtoisiin opintoihin.

Täydennyskoulutuksen painopistealueita tuleville vuosille:

- Vuorovaikutus ja kohtaaminen sekä ohjaaminen asiakas- ja potilastyössä
- Terveiden ja hyvinvoinnin edistäminen; ehkäisevä mielenterveystyö ja varhainen tuki
- Esihenkilötyö ja johtaminen; valmentava johtaminen muutoksessa
- Asiakaslähtöisten toimintojen kehittäminen, sähköiset asiointipalvelut, dokumentointi ja kirjaaminen
- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen
- Turvallisuus; työ- ja asiakasturvallisuus, kriisien hallinta
- Kliininen taitojen osaaminen; esim. lääkehoito, palliatiivinen hoito, laitehallinta
- Monikulttuurisuus, kansainvälisyysosaaminen

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, perehdytysuunnitelmassa, työohjauksessa, 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 henkilöstön osaamisen kehittämisprosessien jatkokehittäelyssä.

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

6. Työhyvinvoinnin tukeminen

Kainuun hyvinvointialueen strategian sanat "huolenpitoa itsestä ja muista" ovat myös työhyvinvointijohtamisen perustavanlaatuisia lähtökohtia. Henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisen tavoitteena on ylläpitää ja kehittää henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia. Tavoitteena on, että työntekijän erilaiset työelämänvaiheet ja elämänkaaren vaiheet huomioidaan työn tekemisessä. Työkyvyn ylläpitäminen on jatkuvaa toimintaa ja osa työtä. Jokaisella yksittäisellä työntekijällä on itsellään vastuu ja velvollisuus pitää huolta omasta työkyvystään. Työnantajalla on kuitenkin erityinen huolehtimisvelvollisuus. Valmentavalla johtamistyyllillä voidaan vahvistaa vuorovaikutteista työilmapiiriä, jossa työkyky ja työturvallisuus ovat sekä yksilöiden, että yhteisöjen yhdessä luoma tila. Huolenpito tarkoittaa työhyvinvoinnin tukemisessa myös organisaation arvoihin perustuvaa työntekokulttuuria, jota tulee työyhteisössä yhdessä avata perustehtävään peilaten.

Kainuun hyvinvointialueella työkykyjohtamisen perusta on rakentunut strategiiseen, valmentavan johtamistyylin valintaan, työkyvyn toimintamallin mukaiseen toimintaan, osaamisen kehittämiseen, kattavaan työterveyshuoltoon, työnohjaustoimintaan, valittuihin henkilöstöetuihin, sekä työsuojelun tuottamiin palveluihin ja toimintamalleihin. Hyvinvointialueen ensimmäisenä vuotena on lähdetty tarkastelemaan tarkemmin työkykyjohtamisen mittareita ja huomattu, että on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota työntekijöiden terveyden ja työn suorittamisen väliseen tasapainoon. Organisaatiomuutos ja sen tuomat toiminnan muutokset on otettava työkykyjohtamisessa vahvemmin huomioon, jotta voimme vähentää henkilöstön kokemia kuormitustekijöitä ja vahvistaa työn voimavaratekijöitä. Tarvitsemme avointa keskustelukulttuuria, sekä valmiutta tulevaisuudenkin muutoksiin, sillä työhyvinvointi syntyy työssä ja työpaikan vuorovaikutustilanteissa, johtamisessa ja työn organisoinnin tavoissa.

Työnantajan etu on, että ihmiset pysyvät terveinä ja työkykyisinä eläkeikään ja ovat vielä terveitä eläkkeelle jäädessäänkin. Henkilöstön työkykyä tulee tarkastella kokonaisuutena, jossa eri elämäntilanteet voidaan ottaa huomioon. Kainuun hyvinvointialueella 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 sovitujen 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 muokkaamaan niin, että työntekijä selviää työstään. Voimme siis yhdessä etsiä täsmätöitä, joista työntekijä suoriutuu sen hetkiselällä työkyvyllä. 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 hyvinvointialueella on käytössä korvaavan työn toimintamalli. Toimintamallin tarkoituksena on tarjota työntekijöille vapaaehtoista mahdollisuutta tehdä lyhytaikaisesti sairausloman sijaan (alle 8 viikkoa) sellaista työtä tai muuta tehtävää, joka huomioi työntekijän työkyvyn. Vahvistamalla työkykyä vastaavan työn tekemisen edellytykset, voimme vähentää sairauslomakustannuksia, sekä ennenaikaisia eläköitymisiä, joiden kustannusvaikutus on suuri.

Työkyvyn tuen toimintamallin toteutumista on aiemmin seurattu sairauspoissaolotilastoja henkilöstön palkkaohjelmaa hyödyntäen, sekä työterveyshuollon vuosiraportista. Myös eläkeindeksiä on seurattu KEVAN vuosiraporttia hyödyntäen. Varhaisen tuen ja työhyvinvointikeskusteluiden toteutumista ei olla luotettavasti voitu tilastoida.

Vahvistamme työkykyjohtamisen varhaisen tuen mallin toteutumista ottamalla käyttöön työterveyshuollon Kompassi -työkalut 2024. Kompassien avulla luodaan avoimempaa keskustelukulttuuria henkilöstön ja esihenkilöiden välille, puututaan ajoissa työkykyasioihin, mahdollistetaan työkykyä vastaavan työn tekeminen ja sitä kautta hyvinvoiva, tehokkaasti ja monimuotoisesti perustehtäviään tekevä henkilöstö. Tarkoitus on tunnistaa henkilöstön työkykyasioiden nykytila paremmin

ja kyetä yhdessä työterveyshuollon kanssa vastaamaan mahdollisiin haasteisiin. 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.

Työterveyshuoltopalveluilla tuetaan työkyvyn ylläpitämistä painottuen ennaltaehkäiseviin toimiin, huomioiden erityisesti työn kuormitustekijät ja henkilöiden työkyky. Työterveyspalveluiden keskiössä on työkyky, työssä jaksaminen ja terveellisten työolosuhteiden varmistaminen. Työterveyshuollon kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä terveysindeksien seurantaan tehden, toiminnan sujuvuuden- ja muutosseurannalla, kustannusseurantaan, sekä aktiivista ohjausryhmätoimintaa toteuttamalla. Selkeä toimintasuunnitelma toimintamalleineen, tavoitteineen ja mittareineen on kaikkien luettavissa ja työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä tarkastellaan yhdessä laadittujen mittareiden avulla.

Henkilöstön muutoskyvykkyyttä ja työhyvinvointia tullaan mittaamaan QWL- työhyvinvointikyselyn avulla. QWL- kyselyssä on 15 työhyvinvointia mittaavaa väittämää, joiden avulla esihenkilöt saavat tutkittua tietoa valmentavan johtamisen tueksi. Tulokset antavat tietoa johtamisesta, työyhteisön kehittämiskohteista, sekä signaaleja henkilöiden ja työyhteisöiden tilasta ja toimenpide-ehdotuksia jatko-työstämistä varten. QWL- kyselyiden tulokset on käytävä henkilöstön kanssa läpi esihenkilövetoisesti, jotta päästään syvemmin käsiksi työyhteisöjen tilaan. Tulosten purku tehdään käyttäen kolmea kehittämisen tasoa: 1) Johtaminen; ylimmän johdon kanssa tulosten purku ja johtopäätökset, 2) Lähiesihenkilötyön onnistuminen, esihenkilöiden kanssa ja 3) työyhteisön tilanne ja osaamisen tila esihenkilövetoisesti työyhteisöjen kanssa työhyvinvointisuunnitelman nimellä. Työhyvinvointisuunnitelma tallennetaan HaiPro -järjestelmään. Näin myös johto ja HR voi tarkastella toimialueiden työhyvinvointisuunnitelmia ja voi osaltaan tukea työhyvinvointiasioiden kehittämisessä.

Työkykyjohtamisen tukena käytämme myös työnohjauspalveluita, joita toteutetaan ulkoisten (kilpailutettujen) ja sisäisten työnohjaajien palveluina, kun työyhteisö, esihenkilö tai työntekijät kokevat työssä tarvetta ammatillisten ja henkilökoh- taisten 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 ristiriitatilanteita 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.

Henkilöstöeduilla tuetaan henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä. Henkilöstöetuja ovat laajat työterveyshuollon palvelut, lakisääteisten palveluiden lisäksi, ePassi hyvinvointibudjetti (vakituisella työntekijällä 100 eur/vuosi), koulutusapuraha, tyhy-päivään tarkoitettu 15 eur / vakanssi tyhyraha, merkkipäivämuistamiset (50v, 60v ja eläkemuistaminen), palkitsemme henkilöstön esityksistä valitut vuoden työyhteisön, vuoden työntekijän ja vuoden esihenkilön. Uutena etuutena otetaan 2024 alkaen työsuhdepolkupyöräetu, sekä aktiiviliikkujien kesken arvottavat lomapäivät (yhteensä 5 henkilölle, 1 ylimääräinen lomapäivä).

Työhyvinvoinnin tukemisen painopistealueina:

- 1.) Otetaan Mehiläisen Esihenkilökompassi ja työkykykompassit käyttöön 2024. Seurataan kompassien ja YritysMehiläisen tuomaa tietoa siitä, miten varhainen tuki, työkyvyn tuki ja työhön paluun tuki käytännössä onnistuvat. Myös työpaikkaselvitysten tuomien toimenpide-ehdotusten toteuttamis seuranta tehdään kompassien avulla. Tuetaan toimialueita ja esihenkilöitä tarvelähtöisesti työkykyasioissa, viedään tietoa toimialuejohdolle siitä mitä kompassitilastot tuovat esiin. Tavoitellaan sitä, että kompassien tuomaa tietoa hyödynnetään työkykyjohtamisessa aktiivisesti.

Tavoite Mehiläisen kompassien tuomien herätteiden mukaisten työhyvinvointikeskusteluiden toteutukselle on 90 % toteutus 2025 mennessä, jonka seuranta on Mehiläisen kompassien kautta. Ajoissa käydyillä työhyvinvointikeskusteluilla on tarkoitus vahvistaa varhaista tukea. Varhaisen tuen mallin toteutumisella pyritään vaikuttamaan 1-59 päivän pituisten sairausloman

väheneeseen ja korvaavan työn toteutumiseen, jolla tavoitellaan sairauslomakustannusten vähenemistä 10 % vuodessa. Tämä tarkoittaa sitä, että vuoden 2024 sairauslomakustannusten tavoitehintaa olisi 7 826 779 euroa tai vähemmän. Eli säästö vuoteen 2023 verrattuna tulisi olla 869 643 euroa (KEVA sairauspoissaolotilastokooste vuositasolla). Työterveyshuollon käynnin yhteydessä, työterveyshuollon edustaja arvioi aina korvaavan työn mahdollisuutta. Korvaavaa työtä tekemällä voidaan edistää työkyvyn nopeampaa palautumista ja estää turhat sairauslomat.

- 2.) Työkykyjohtamisen vahvistamiseen tähtäävään hankkeeseen on haettu rahoitusta, osatyökykyisten henkilöiden työssä pysymisen tueksi. Haetaan pysyvää henkilöstö- / rahoitusratkaisuja osatyökykyisten työllistämiseen ja tätä kautta pitovoimatekijöiden vahvistamiseen, sekä kustannussäästöihin erityisesti varhaisten eläkekustannusten osalta.
- 3.) Toteutetaan QWL -työhyvinvointimittaus 2024, jolla mitataan työelämän laatua ja muutoskyvykkyyttä. Mittauksessa tarkastellaan Kainuun hyvinvointialueen QWL tasoa, jota johto käyttää organisaation johtamistason onnistumisen mittaamiseen. Toimialueetasolla seurataan ja arvioidaan esihenkilötoiminnan toimivuutta, palvelualueilla seurataan ja kehitetään toimintakulttuuria ja palveluyksiköissä seurataan ja kehitetään työntekijöiden työelämän laatua, osaamista ja prosessien toimivuutta.

Käytännössä QWL-mittaustulokset saadaan raporttina Kainuun hyvinvointialueetasolla, toimialueetasolla ja palvelualueetasolla. Jotta henkilöstö voi tuoda palveluyksikkönsä mittaustuloksen taustamuuttujat esiin, on työhyvinvointisuunnitelman tekeminen konkreettinen osa henkilöstön osallistamista ja vastuuttamista kehittämiseen.

7. Työsuojelu ja –turvallisuus

Työsuojelun tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja 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 työnantaja 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 terveellisyysylläpitämiseksi 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 käyttäytymisestään. Muihin työntekijöihin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen kohtelu ei ole hyväksyttävä 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. Poikkeamat kirjataan Hai-pro-järjestelmään ja kaikki ilmoitukset käsitellään työyhteisössä. Tällä tavalla voidaan varautua riskeihin ennakoivasti. Vakavat poikkeamat, jotka ovat riskiluokkaa 4 ja 5 käsitellään erikseen työsuojelussa sekä vakavat selvitystiimissä. 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. Keskusteluun voi osallistua myös esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu tai molempien oma luottamushenkilö.

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 hallinnassa, seurannassa ja varhaisen tuen toteuttamisessa ovat työsuojelun kanssa tehtävää yhteistyötä. Työterveyshuollon kanssa tehdään työpaikkakäyntejä työpaikoille. Työpaikkakäynnin perustana ovat työpaikan haitta- ja vaaratekijöiden sekä kuormitustekijöiden selvittäminen, tunnistaminen ja arviointi.

Työsuojeluorganisaation toiminnan tavoitteena on yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin sekä turvallisuuden edistäminen työyhteisöissä Kainuun hyvinvointialueella. Painopistealueina ovat työturvallisuuden seuraavat kolme suurinta haastetta. Työsuojelun ja -turvallisuuden painopisteet vuodelle 2024 ovat:

1.) Uhkaaviin tilanteisiin ennalta varautuminen ja tilannehallinta

Työturvallisuutta vahvistetaan koulutuksilla ja harjoituksilla työympäristöissä, joissa henkilöstö tekee päivittäisen työnsä. Oman työympäristön tunteminen korostuu nopeissa ja järjestelmällisyyttä vaativissa tilanteissa kuten haastavien sekä uhkaavien asiakkaiden kohtaamisessa, ensiaputilanteissa ja poistumisturvallisuudessa. Kunnissa toimivat turvallisuustyöryhmät, jotka yhdessä koordinoivat työyhteisöjen turvallisuustoimintaa. Työsuojeluhenkilöstö tukee turvallisuustyöryhmien toimintaa yhtenäistämällä ja jakamalla hyviä käytänteitä sekä kehittämällä niiden toimintaa ohjaavasta toiminnasta toimeenpanoon.

Työntekijät kohtaavat epäasiallisesti käyttäytyviä asiakkaita sekä väkivaltaa työtehtävissään. Uhkaavasti käyttäytyvän henkilön tunnistaminen ja varautuminen väkivaltatilanteeseen on ensiarvoisen tärkeää. Hyvinvointialueella on oma uhkaavien tilanteiden hallinnan ohje. Työnantaja perehdyttää ja kouluttaa työntekijöitä näitä tilanteita varten. Työntekijöitä ohjeistetaan tekemään HaiPro-ilmoituksia matalalla kynnyksellä. Työntekijöiden tekemiä väkivaltaan liittyviä HaiPro-ilmoituksia seurataan esimiehen ja työsuojelun toimesta, joiden perusteella muodostetaan toimintamalleja tilanteiden ennaltaehkäisyyn. Työnantajan on otettava huomioon tilojen turvallisuus ja huolehdittava, että työpisteet eivät aiheuta vaaraa tai haittaa työntekijän terveydelle.

Hyvinvointialueella toimitilojen turvallisuutta ylläpidetään kulunvalvonnalla sekä kameravalvonnalla. Hyvinvointialueen työyksiköissä, joissa väkivallan uhka on jatkuvasti läsnä, on varauduttu ulkopuolisella vartiointilla. Lisäksi tällaisissa työyksiköissä on käytössä henkilökohtainen 9S-hälytinjärjestelmä. Osassa työpisteistä on käytössä Avack Alert hälytysohjelma, jolla voidaan tehdä avun tarpeesta hiljainen hälytys tietokoneella asiakkaan huomaamatta. Hyvinvointialue järjestää yhteistoimin Kainuun ammattiopiston kanssa lähiesihenkilöille kohdennetun uhkatilanteiden ja tilannehallinnan koulutuksen oppisopimuskoulutuksena kaksi kertaa vuodessa, jonka

opit jalkautetaan työyhteisöön. Riskienhallinnan kautta ohjeistuksia päivitetään vastaamaan vaarojen ja riskein ennakointia. Esihenkilöt vastaavat työyhteisössä työntekijöiden perehdyttämisestä uusiin ohjeisiin.

2.) Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnan edistäminen

Työsuojeluorganisaatio edistää osaltaan psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallitsemista työyhteisöissä muun muassa työyksikkökäynneillä sekä 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. Psykososiaalinen kuormitus käsitellään myös yhteistyötoimikunnassa.

Työsuojelu kannustaa kaikkia työyhteisöjä avoimeen vuorovaikutukseen ja valmentavaan johtamiseen. Avoimella työyhteisön keskustelukulttuurilla opitaan tuntemaan työyhteisön jäsenet ja ymmärtämään toisiamme omana persoonana. Ristiriitoja voi aiheuttaa puhumattomuus ja asioiden sanomattomuus. Pelkästään uskallus epämieluisana koetun asian ilmaisemisena työyhteisössä (”minusta sanomasi tuntui epäasialliselta”) ei ole kaikille itsestään selvää. Työsuojelu seuraa tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa henkilöstön kuormitusta ja pyrkii järjestämään koulutusta ja ohjausta stressinhallintaan. Työsuojelu pyrkii rohkaisemaan esihenkilöitä ristiriitojen käsittelyyn eikä välteltäisi mahdollisia konflikteja osapuolten kesken. Hyvinvointialueella on ensi vuonna tulossa koulutusta esihenkilöille työyhteisön ristiriitatilanteiden vähentämiseksi, jonka avulla voidaan vähentää psykososiaalista kuormitusta.

3.) Haipro-sovelluksen käytön yhtenäistäminen työyksiköissä

Tapaturmalla tarkoitetaan ulkoisesta tekijästä johtuvaa äkillistä ja odottamatonta tapahtumaa, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden.

Tapaturmana korvataan lisäksi tietyissä tilanteissa lihaksen tai jänteen kiipeytyminen, vaikka selkeää ulkoista tekijää ei ole osoitettavissa. Jos työn tekijä aiheuttaa itselleen vamman tahallisesti, kyseessä ei ole tapaturma.

HaiPro – sähköistä sovellusta käytetään kaikissa työyksiköissä. HaiProja tehdään läheltä piti – tilanteista, työtapaturmista, ammattitautiepäilyistä tai muista turvallisuuden kehittämishavainnoista. Läheltä piti – tilanteesta on kyse silloin, kun työajalla tai työmatkalla tapahtuu vaaratilanne, josta ei aiheudu henkilövahinkoja. Työtapaturma on tapahtuma, joka täyttää tapaturman määritelmän, sattuu laissa määritellyissä olosuhteissa ja jonka seuraus on syy-yhteydessä tapahtuneeseen. Ammattitauti on fyysikaalisen, biologisen tai kemiallisen tekijän aiheuttama työperäinen tauti, josta voi tehdä epäilyilmoituksen Haiproon.

Ilmoitusta tehdessä tapahtuma on kuvattava mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti siten, että lukijalle ei jää epäselvyyttä siitä, mitä on tapahtunut. Ilmoituksesta on käytävä ilmi riskiluokka ja toimenpide-ehdotus tapahtuman välttämiseksi jatkossa. Esihenkilö tarkistaa ilmoituksen riskiluokituksen riskimatriisin mukaiseksi. Työtapaturmatilanteista on tehtävä työtapaturmailmoitus vakuutusyhtiölle kymmenen päivän kuluessa tapaturmasta, jos työtapaturma on aiheuttanut tai aiheuttaa hoitotarvetta tai poissaoloa työstä.

Opetellaan tekemään työyhteisöissä myös PosiPro-ilmoituksia onnistuneista suorituksista, joka on erinomainen tapa antaa hyvää palautetta ansiosta. Järjestetään HaiPron koulutuksia vähintään kaksi kertaa vuodessa ja perehdytetään työyhteisössä henkilöstö oikeaoppiseen ilmoitusten täyttämiseen. Asennoidutaan positiivisesti HaiProjen tekemiseen kehittämään työyhteisöä ja työturvallisuutta.

