



## Palkittavat kehittämisteot Tärkeissä töissä -gaalassa 3.12.2024

<b>Vuoden tulokas .....</b>	<b>2</b>
<b>Palkittavat henkilöt ja verkosto .....</b>	<b>2</b>
<i>Positiivinen someviestijä omaan työhön liittyen.....</i>	<i>2</i>
<i>Vuoden verkosto.....</i>	<i>3</i>
<i>Vuoden aktiivinen kehittämistekojen ilmoittaja Tekojen torilla.....</i>	<i>3</i>
<b>Palkittavat teot toimialoittain ja teemoittain.....</b>	<b>3</b>
<i>Vuoden monimuotoisuusteko.....</i>	<i>3</i>
<i>Kestävän kehityksen edistäminen.....</i>	<i>4</i>
<i>Asuminen, kiinteistö ja ympäristö.....</i>	<i>4</i>
<i>Energia ja vesi.....</i>	<i>4</i>
<i>Kadut, liikenne ja logistiikka.....</i>	<i>4</i>
<i>Pelastustoimi .....</i>	<i>5</i>
<i>Ravitsemispalvelut.....</i>	<i>5</i>
<i>Elinkeinopalvelut.....</i>	<i>6</i>
<i>Johto, hallinto ja talous, koskee koko organisaatiota.....</i>	<i>6</i>
<i>Viestintä.....</i>	<i>9</i>
<i>Työhyvinvointi, työkyky ja työturvallisuus .....</i>	<i>10</i>
<i>Kulttuuri ja vapaa-aika sekä hyvinvoinnin edistäminen.....</i>	<i>11</i>
<i>Opetus ja kasvatustieteet .....</i>	<i>13</i>
<i>Sosiaali- ja terveysala.....</i>	<i>14</i>
<i>Työllisyys.....</i>	<i>15</i>



Tekojen torilla tehdään maailman paras kunta- ja hyvinvointialue työ näkyväksi. Alustalle kerätään isoja ja pieniä kehittämistekoja eri ammattialoilta ja teemoista. Tekojen torilla voi kertoa, miten kunnissa ja hyvinvointialueilla on kehitetty tai uudistettu toimintatapoja ja palveluja, tutustua muiden kehittämistekoihin ja ottaa niistä mallia. Tekojen tori kuuluu Tärkeissä töissä -kokonaisuuteen. <https://tarkeissatoissa.fi/tekojatori>

## **Kun olemme töissä, olemme #tärkeissä töissä**

Tärkeissä töissä on valtakunnallinen kunta-alan ja hyvinvointialan työelämän kehittämiskokonaisuus. Tavoitteena on tukea toimintatapojen uudistamista ja yhdessä kehittämistä kunta- ja hyvinvointialue työpaikoilla sekä tehdä näkyväksi hyvää julkista työtä ja sen kehittämistä. Kokonaisuutta toteuttavat ja rahoittavat yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT sekä kunta-alan pääsopijajärjestöt eli Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry ja Julkisen alan unioni JAU ry.

Lisätietoja antaa työelämän kehittämisen asiantuntija Anna-Mari Jaanu, puh. 050 572 4620, [anna-mari.jaanu@kt.fi](mailto:anna-mari.jaanu@kt.fi).

## **Vuoden tulokas**

**Heinolan kaupunki** vei 23 kehittämistekoa Tekojen torille vuonna 2024 ja on vuoden tulokas. Hallinto- ja kehitysjohtaja Hanna Hurmola-Remmi, puh. 044 780 1420, [hanna.hurmola-remmi@heinola.fi](mailto:hanna.hurmola-remmi@heinola.fi)

### **Kaikki Heinolan teot Tekojen torilla**

**Pohjois-Karjalan hyvinvointialue Siun sote** vei 10 kehittämistekoa Tekojen torille vuonna 2024 ja on vuoden tulokas.

Hallintopalvelujen toimialuejohtaja, hallintojohtaja Ilkka Naukkarinen, puh. 013 330 4503, [ilkka.naukkarinen@siunsote.fi](mailto:ilkka.naukkarinen@siunsote.fi)

Viestintäjohtaja Susanna Prokkola, puh. 013 330 8279, [susanna.prokkola@siunsote.fi](mailto:susanna.prokkola@siunsote.fi)

### **Kaikki Siun soten teot Tekojen torilla**

## **Palkittavat henkilöt ja verkosto**

### ***Positiivinen someviestijä omaan työhön liittyen***

**Opettaja Minni Nevalainen**, Luumäen kunta, Taavetin lukio (työntekijä) [minnimarianevalainen@gmail.com](mailto:minnimarianevalainen@gmail.com)

**Henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen**, OmaHäme, Kanta-Hämeen hyvinvointialue (työnantaja), puh. 050 306 1264, [johanna.bjerregardmadsen@omahame.fi](mailto:johanna.bjerregardmadsen@omahame.fi)

## **Vuoden verkosto**

### **Vuoden verkosto on kunta-alan nuorten verkosto**

Verkosto on toiminut aktiivisesti ja tuottanut nuorten kuntatyöntekijöiden näkökulmia kunta-alan houkuttelevuuden lisäämiseksi.

**Opettaja Heini Hosio, Helsingin kaupunki/Stadin ammattiopisto** [heini.hosio@edu.hel.fi](mailto:heini.hosio@edu.hel.fi), puh. 040 516 6561

**Varhaiskasvatuksen hoitaja Henna Liukkonen, Lahden kaupunki**, puh. 040 568 2511, [henna.e.liukkonen@edu.lahti.fi](mailto:henna.e.liukkonen@edu.lahti.fi)

**Rekrytointiasiantuntija Jenna-Mari Ahola, Lahden kaupunki**, puh. 044 416 4720, [jenna-mari.ahola@lahti.fi](mailto:jenna-mari.ahola@lahti.fi)

**Hyvinvointiluotsi Jesse Kotiranta, Ruokolahden kunta**, puh. 044 4449 1261, [jesse.kotiranta@ruokolahti.fi](mailto:jesse.kotiranta@ruokolahti.fi)

**Harrasteohjaaja Juho Kutilainen, Oulun kaupunki**, puh. 050 388 6994, [juho.kutilainen@ouka.fi](mailto:juho.kutilainen@ouka.fi)

**Henkilöstöasiantuntija Kirsi Määttä, Oulun kaupunki**, [kirsi.maatta@ouka.fi](mailto:kirsi.maatta@ouka.fi)

**Varhaiskasvatuspäällikkö Nerinda Laine, Asikkalan kunta**, puh. 044 778 0321, [nerinda.laine@asikkala.fi](mailto:nerinda.laine@asikkala.fi)

**Muistikoordinaattori Roosa Kauttu, Helsingin kaupunki**, puh. 050 326 3647, [roosa.kauttu@hel.fi](mailto:roosa.kauttu@hel.fi)

**Johtava jätehuoltosuunnittelija Saana Minkkinen, Jyväskylän kaupunki**, puh. 040 648 8200, [saana.minkkinen@jyvaskyla.fi](mailto:saana.minkkinen@jyvaskyla.fi)

**Asiantuntija Severi Jarva, Jyväskylän kaupunki**, puh. 040 664 2386, [severi.jarva@jyvaskyla.fi](mailto:severi.jarva@jyvaskyla.fi)

**Rekrytointiasiantuntija Valtteri Kuntsi, Espoon kaupunki**, puh. 040 634 4272, [valtteri.kuntsi@espoo.fi](mailto:valtteri.kuntsi@espoo.fi)

### **Vuoden aktiivinen kehittämistekojen ilmoittaja Tekojen torilla**

**Erityisopetuksen asiantuntija/varhaiskasvatus Tuisku Laukka**, Heinolan kaupunki, [tuisku.laukka@heinola.fi](mailto:tuisku.laukka@heinola.fi) (8 kehittämistekoa Tekojen torille)

**Kirjastonhoitaja Sanna Lampela**, Posion kunta, puh. 040 8012 438, [sanna.lampela@posio.fi](mailto:sanna.lampela@posio.fi) (7 kehittämistekoa)

**Hr-suunnittelija Seija Välvainio**, Vaasan kaupunki, puh. 040 196 5686 [seija.valivainio@vaasa.fi](mailto:seija.valivainio@vaasa.fi) (6 kehittämistekoa)

## **Palkittavat teot toimialoittain ja teemoittain**

### **Vuoden monimuotoisuusteko**

#### **Monimuotoisuusohjelma**

Vantaan ja Keravan hyvinvointialue, Vanhuspalvelut

Projektipäällikkö Silja Gröndahl, puh. 040 487 2727, [silja.grondahl@vakehyva.fi](mailto:silja.grondahl@vakehyva.fi)

Monimuotoisuusohjelma käsittelee monimuotoisuutta henkilöstön näkökulmasta. Ohjelman painopisteet ovat nousseet henkilöstön osallistamisen pohjalta. Hyvinvointialueen henkilöstötilanne on kriittinen ja jotta hyvinvointialue onnistuu perustehtävässään, sen painopiste on oikeudenmukaisessa ja osaavassa johtamisessa sekä motivoituneessa ja asiakkaiden tarpeita vastaavassa henkilöstössä. Tähän yhtenä ratkaisuna nähdään panostaminen henkilöstökokeemukseen.

## ***Kestävän kehityksen edistäminen***

### **Limingan kunta, elinvoimapalvelut**

Kiertotalousasiantuntija Emma Päckilä, puh. 040 350 1924, [emma.pakkila@liminka.fi](mailto:emma.pakkila@liminka.fi)

Limingan kunta palkitaan aktiivisuudesta. Kunnasta on tuotu useita kestävään kehitykseen liittyviä tekoja Tekojen torille.

Ilmastotiimi kunnan ilmasto- ja ympäristötyön tukena

Ilmasto- ja ympäristöohjelman mittariston seurantajärjestelmä

Ilmasto- ja ympäristöohjelman visualisointi

Ympäristöblogi

Ilmastolähettiläät toteuttamaan kunnan ilmastoviestintää

## ***Asuminen, kiinteistö ja ympäristö***

### **Valvontatieto yli kuntarajojen ympäristönsuojelussa - seudullisen käyttöarkiston käyttöönotto**

Heinolan kaupunki / ympäristönsuojelu

Ympäristönsuojelutarkastaja Taru-Tiina Kalliokuusi, puh. 040 559 6498, [taru-tiina.kalliokuusi@heinola.fi](mailto:taru-tiina.kalliokuusi@heinola.fi)

Tavoitteena oli saada yksi seudullinen käyttöarkisto ja toimintaohjeet sen käyttöön ja parantaa valvontatiedon saatavuutta ja löydettävyyttä yli kuntarajojen ja paikkariippumattomasti. Seudullisen käyttöarkiston käyttöönotto on sujuvoittanut merkittävästi seudullisen työn tekemistä ja siten helpottanut oman osaamisen erikoistumista aihepiireittäin.

## ***Energia ja vesi***

### **Tekoilyn hyödyntäminen vesihuollossa**

Kangasalan Kaupunki / Kangasalan Vesi -liikelaitos

Käyttöpäällikkö, Mauno Annala, puh. 03 5655 3000, [mauno.annala@kangasala.fi](mailto:mauno.annala@kangasala.fi)

Haettiin reaaliaikaista tilannekuvaa vesihuollossa, vikatilanteisiin päästäisiin nopeammin kiinni ja jotta niitä pystyttäisiin seuraamaan paremmin. Tekoälysovellus on kytketty seuraamaan noin sataa puhtaan veden ja jäteveden kohdetta. Mittauspisteitä noin 550 kappaletta. Tekoilyn avulla voidaan tehostaa tuotantoa, parantaa laatua, optimoida logistiikkaa, säästää energiaa sekä kehittää asiakaspalvelua ja huoltotoimintaa.

## ***Kadut, liikenne ja logistiikka***

### **Ulkovalaistuksen tilannekuvatyökalu**

Jyväskylän kaupunki/kaupunkirakenteen toimiala/kadut ja puistot palvelualue

vastaava katumestari Jukka Piispanen, puh. 050 526 0491, [jukka.piispanen@jyvaskyla.fi](mailto:jukka.piispanen@jyvaskyla.fi)

Ulkovalaistuksen ylläpidossa muutos kaasupurkauslamppuja käytettävistä valaisimista led-valonlähteisiin on valtava. Säästöt energia- ja huoltokustannuksissa ovat suuret. Tämä vaatii myös suuria investointeja. Uuden työkalun kehittäminen käynnistyi Jyväskylän kaupungin omista tarpeista. Työkalu antaa ajantasaisen kokonaiskuvan ja palvelee budjetointia, suunnittelua, rakentamista, ylläpitoa ja viestintää.

**Lempäälän robottibussikokeilu**

Lempäälän kunta/Yhdyskunnan palvelualue

Liikenneinsinööri Valtteri Partanen, puh. 044 481 1804, [valtteri.partanen@lempaala.fi](mailto:valtteri.partanen@lempaala.fi)

Idea ilman kuljettajaa liikkuvan robottibussin liikennöinnistä Lempäälän katuverkolla syntyi kolmen osapuolen kesken käydyistä keskusteluista ja neuvotteluista. Robottibussiliikennettä harjoittava tamperelainen Remoted Oy tarvitsi Tampereen kaupunkiseudun joukkoliikenteestä vastaavan Nyssen reitistöä kokeilureitin Karsan-mallisen sähköbussin pilottijaksoon. Robottibussipalvelukokeilu näkyi parantuneena palvelutasona sekä arkiliikkumisen mahdollisuuksien lisävaihtoehtona.

***Pelastustoimi*****TUVInoppa auttaa keskustelemaan turvallisuudesta**

Etelä-Karjalan hyvinvointialue/Etelä-Karjalan pelastuslaitos, turvallisuusviestintä

Turvallisuuskouluttaja Tuukka Vuorinen, puh. 040 139 4653, [tuukka.vuorinen@pelastustoimi.fi](mailto:tuukka.vuorinen@pelastustoimi.fi)

Haasteena pelastustoimelle oli se, ettei tapahtumissa välttämättä saatu hyvin kontaktia tapahtumien osallistujiin. Alettiin kehittämään ideaa, kuinka aktivoida esimerkiksi massatapah- tumissa ihmiset puhumaan paloturvallisuusasioista. Tähän käytettiin noppaa, jonka avulla haluttiin aktivoida ihmisiä keskustelemaan nopassa olevista aiheista. TUVInopan avulla kes- kustelu saadaan avattua helpommin asiakkaiden kanssa.

***Ravitsemispalvelut*****Vihannesmalja lautashävikin vähentämisen kannustimena**

Alavuden kaupunki/ Ruokapalvelut/ Kouluravintola Rosmariini

Ruokapalvelupäällikkö Jenina Hyvärinen, puh. 040 146 0907, [jenina.hyvarinen@alavus.fi](mailto:jenina.hyvarinen@alavus.fi)

Kouluruokatoimikunnassa opettaja toi ilmi, että oppilaat ovat innokkaita kilpailemaan. Saa- tiin idea, että tätä innostusta voisi hyödyntää ruokahävikin vähentämiseksi. Tavoitteena oli saada kannustimen avulla lapset itse vähentämään lautashävikin syntyä niin, ettei lautaselle oteta liikaa ruokaa. Päivittäiset lautashävikimäärät alettiin kirjata astianpalautuspisteen sei- nälle ruokailijoiden nähtäville. Lautashävikin määrä väheni keskimäärin 4 kiloa päivää koh- den. Lukuvuoden aikana roskiin päätyy 2220 annosta vähemmän.

**Tuusulan kunta, ruokapalvelut**

Alue-esimies Heli Hakulinen, puh. 040 314 4385 [heli.hakulinen@tuusula.fi](mailto:heli.hakulinen@tuusula.fi)

Tuusulan kunnan ruokapalvelut palkitaan aktiivisuudesta. Ruokapalveluista on tuotu useita kehittämistekoja Tekojen torille.

**Innostavia tekoja**

[Kouluruokaryhmien tuotantokeittövierailu](#)

[Hyvinvointiaamiaiset kouluissa](#)

[Ikäihmisten ruokailu kouluilla](#)

## **Elinkeinopalvelut**

### **Limingan kunnan elinvoimapaalveluille kunniamaininta monipuolisista kehittämisteoista**

Elinvoimajohtaja Teemu Haapala, puh. 044 577 9037, [teemu.haapala@liminka.fi](mailto:teemu.haapala@liminka.fi)

#### **Innostavia tekoja:**

Legal Designin kokeilu pienhankinnan markkinoinnissa

Yrittäjänpäivän juhlistus aamupalalla

Kuntalaismarkkinoinnin joukkoistus

Kuntarajat ylittävä yritysasiiantuntijoiden vertaisverkosto

Pohjois-Pohjanmaan kasvuyrittäjien verkostoitumisen edistäminen

Yrittäjien tutustumisillan järjestäminen kehittyvällä matkailualueella

Tilitoimistojen info

Rakennusten elinkaaren jatkaminen uutta käyttöä kehittämällä

## **Johto, hallinto ja talous, koskee koko organisaatiota**

### **Oma Hämeen hybridityö ja etätyö ulkomailla**

Kanta-Hämeen hyvinvointialue - Oma Häme

HR-päällikkö Kati Koppinen, puh. 040 824 3439, [kati.koppinen@omahame.fi](mailto:kati.koppinen@omahame.fi)

Hybridityön kehittämistarve syntyi tarpeesta parantaa toiminnan laatua ja mahdollistaa työn tekemisen muutosta eri toimialoilla. Tarvetta oli myös tukea luovuutta ja innovatiivisuutta perustyössä. Luotiin yhdessä kehittämällä ohjaava työnteon malli, jossa suunnitelmallisesti yhdistetään etätyötä ja päätyöpaikalla tehtävää läsnätyötä tukemaan työntekijän, työyhteisön ja organisaation tavoitteita.

### **Uuden henkilöstöpalveluyksikön rakentaminen hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä ja siitä selviytyminen**

Lapin hyvinvointialue/Henkilöstöpalvelut

Henkilöstöjohtaja Marjo Kuittinen, puh. 040 757 6530, [marjo.kuittinen@lapha.fi](mailto:marjo.kuittinen@lapha.fi)

Vuoden 2023 henkilöstöpalveluiden yksikön pääasialliseksi tavoitteeksi asetettiin turvallisessa siirtymässä onnistuminen, ohjeistusten ja toimintamallien hallittu päivittäminen ja yhtenäistämisen sekä esihenkilöiden arjen sujuvammaksi palauttaminen mm. yhtenäisiä toimintamalleja kouluttamalla ja niissä tukemalla. Toimintaa lähdettiin kehittämään vaiheittain. Kehittämisen myötä yksikön henkilöstön työelämän laatu ja tämän myötä myös suorituskyky on noussut korkeammalle tasolle kuin se oli ennen muutoksen käynnistymistä, vaikka muutos on osin käynnissä edelleen. Myös kustannussäästöjä on syntynyt.

### **Avaimet menestyksekäseen johtamiseen - tukea esihenkilöille arjen johtamiseen**

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue, konsernipalvelut

Projektipäällikkö Laura-Maria Lehtonen, [laura-maria.lehtonen@luvn.fi](mailto:laura-maria.lehtonen@luvn.fi)

Esihenkilötyön tukitoimilla on tarkoitus mahdollistaa hyvä johtaminen arjen työssä, jolloin organisaation useat toimijat pystyvät yhdessä tarjoamaan alueen asukkaille laadukkaita ja oikea-aikaisia palveluja. Laadukas johtaminen on ensisijaisen tärkeää koko organisaation ja työyhteisön toiminnassa. Avaimet menestyksekäseen johtamiseen -kokonaisuuden myötä koko johtamisen työkalupakki on tehty näkyväksi.

### **Osaamisen varmistaminen tehohoidossa**

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, Seinäjoen keskussairaala, tehostetun hoidon toimintayksikkö

Kliininen asiantuntija Heli Pihlaja, [heli.pihlaja@hyvaep.fi](mailto:heli.pihlaja@hyvaep.fi)

Tehosairaanhoitajien osaamista tehostetun hoidon yksikössä haluttiin tukea parhaalla mahdollisella tavalla. Päädyttiin toteuttamaan TarkkaTeho-kysely. Tavoitteena oli kyselyn avulla selvittää kehitystarpeet ja kohdistaa koulutus tähän osaamisvajeseen. TarkkaTeho-mittari toimi menetelmänä selvittää hoitohenkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita, mikä puolestaan mahdollisti koulutuksen kohdentamisen.

### **Monialaiset oppimisyksiköt lisäävät terveydenhuoltoalan vetovoimaa**

Helsingin ja Uudenmaan kuntayhtymä HUS, Vatsakeskus ja Tukielin- ja plastiikkakirurgia  
Projektipäällikkö Helena Raappana, puh. 050 428 4637, [helena.raappana@hus.fi](mailto:helena.raappana@hus.fi)

Oppimisyksikön malli perustuu transformatiiviseen oppimiseen, jossa opiskelijoita ohjaavat malliin koulutetut ohjaajat ja jossa hyödynnetään vertaisoppimista. Tavoitteena oli luoda oppimisympäristöstä työelämsimulaatio ja siinä onnistuttiin. Vatsakeskuksen monialaisessa oppimisyksikössä saavutettiin huipputuloksia: sairaansijoja saatiin lisättyä, kirurgisia harjoittelupaikkoja lisättiin, moniammatillisen harjoittelu ympäristön luomisessa onnistuttiin. Hyvät tulokset kannustivat, opiskelijaohjaamiseen suuntautuneille hoitajille saatiin uusia asiantuntijatehtäviä. Hyvät tulokset kannustivat perustamaan HUSiin uusia monialaisia oppimisyksiköitä. Niitä on nyt viisi.

### **Nuorisokeskusten osallistava rekrytointi**

Tampereen kaupungin nuorisopalvelut

Nuorisopalvelupäällikkö Liisa Hietamaa, puh. 040 778 3818, [liisa.hietamaa@tampere.fi](mailto:liisa.hietamaa@tampere.fi)

Idea syntyi Tampereen kaupungin nuorisopalveluiden harrastus- ja vapaa-ajan palveluiden esihenkilöiden keskuudessa, kun mietittiin, miten nuorisotalojen henkilöstön pysyvyyttä ja työhyvinvointia voitaisiin lisätä. Ideoitiin ryhmähaastattelun, jossa hakijat ja nuoret yhdessä tekevät nuorisokeskuksen kehittämiseen liittyvää tehtävää tunnin ajan. Haastattelumallista on saatu valtavan hyvää palautetta sekä nuorilta, omalta henkilökunnaltamme että haki-joilta.

### **Maahanmuuttaneiden sairaanhoitajien laillistamista edistävät palkalliset harjoittelut**

Helsingin kaupunki/ sosiaali-, terveys-, ja pelastustoimiala

HR-asiantuntija Minna Lehikoinen, [minna.lehikoinen@hel.fi](mailto:minna.lehikoinen@hel.fi)

Helsingin sosiaali-, terveys ja pelastustoimialalla on kaksi erilaista sisääntuloväylää ulkomailla tutkinnon suorittaneille sairaanhoitajille. Toinen on "Maahan muuttaneiden sairaanhoitajien laillistusta edistävät palkalliset harjoittelut". Helsingin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalla on kehitetty mahdollisuus palkalliseen harjoitteluun toisen sairaanhoitajan ohjauksessa. Palkalliset harjoittelut ovat sisääntuloväylänä toimiva konsepti, joka mahdollistaa rekrytoitavan toimeentulon muualla kuin omassa yksikössä harjoittelujaksojen aikana.

### **Varhaiskasvatuksen keskitetty sijaispalvelu akuuttiin henkilöstövajeseen, Nopean avun yksikkö**

Helsingin kaupunki, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala, Nopean avun yksikkö

Nopean avun päällikkö Anna-Leena Olkinuora, [anna-leena.olkinuora@hel.fi](mailto:anna-leena.olkinuora@hel.fi)

Koronan jälkeen varhaiskasvatuksessa oli akuutti henkilöstövaje. Sijaisia ei saatu mistään ja myös henkilöstön rekrytoinnit vetivät huonosti. Starttiin pilotti ja kokeiltiin neljän suurpiirin alueella keskitettyä sijaispalvelua. Samalla aloitettiin Nopean avun yksikön suunnittelu. Toiminnalla on saavutettu työrauhaa ja turvaa yksiköihin ja mahdollistettu turvallinen ja laadukas varhaiskasvatus sekä henkilöstön riittävyys.

### **Kymenlaakson hyvinvointialueen työnantajamielikuvan kehittäminen/Vetovoimaohjelma**

Kymenlaakson hyvinvointialue, HR-palvelut

Rekrytointiasiantuntija Emma Suortti, puh. 040 500 2407, [emmakaisa.suortti@kymenhva.fi](mailto:emmakaisa.suortti@kymenhva.fi)

Sosiaali-, terveys- ja pelastuspalveluissa on vajetta osaajista. Kymenlaakson hyvinvointialue halusi lähteä kehittämään organisaation pito- ja vetovoimatekijöitä käynnistämällä vetovoimaohjelman, jonka avulla tavoitteena oli työnantajamielikuvan kehittäminen, työnantajalupauksen laatiminen ja entistä suunnitelmallisemman työnantajamarkkinoinnin toteuttaminen. Organisaation tunnettavuus on lisääntynyt esimerkiksi lääkäreiden ja lääkäriksi opiskelevien keskuudessa. Hakijamäärät ovat rekrytoinneissa nousseet. Myös henkilöstökokemus on ollut nousussa.

### **Myönteisen henkilöstökokemuksen kortit**

Kajaanin kaupunki/henkilöstöpalvelut

Henkilöstön kehittämispäällikkö Kati Pääkkönen, puh. 044 710 0048, [kati.paakkonen@kajaani.fi](mailto:kati.paakkonen@kajaani.fi)

Kajaanin kaupunki on päivittänyt henkilöstöohjelman, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallit. Päätettiin rakentaa ohjelmien ja keskustelun tueksi myönteisen henkilöstökokemuksen kortit. Korttien kautta voidaan käsitellä vaikeita teemoja valmiiden kysymysten avulla.

### **Sopimustaiteilijat vahvistavat organisaation menestymistä kohti tulevaisuuden tarpeita**

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue, Konsernihallinto, HR-kehittämisen palvelut, osaamisen kehittäminen

HR-asiantuntija Jaana Lietzen, [jaana.lietzen@luvn.fi](mailto:jaana.lietzen@luvn.fi)

Tavoitteena oli tarjota henkilöstölle mahdollisuutta kokeilla uusia menetelmiä ja työkaluja oppimisen ja osaamisen vahvistajana. Ajatuksena oli saada sitä kautta henkilöstölle lisää uutta osaamista, luovaa ajattelua, hyvää energiaa, muutostaitoja ja luovien työvälineiden hyödyntämistä työn arjessa. Luotiin hankintamalli ja valittiin sopimustaiteilijat, taiteilijaverkosto ja taiteilijoiden palvelupaketit perustoimintaan. Sopimustaiteilijoiksi valittiin seitsemän eri taidemuotoja edustavia menetelmän osaajia.

### **Suomen paras hyvinvointialueiden yhteistoimintamalli**

Etelä-Karjalan hyvinvointialue

Pääluottamusmies Marika Laukkanen, puh. 040 194 4947, [marika.laukkanen@ekhva.fi](mailto:marika.laukkanen@ekhva.fi)

Uuden, kumppanuuteen perustuvan yhteistoiminnan mallia alettiin rakentaa jo hyvinvointialuevalmisteluissa vuoden 2022 loppupuolella. Ekhvan strategiaa synnytettiin vuorovaikutteisena, myös henkilöstön edustajia laajasti ja monipuolisesti osallistaneena yhteistyönä. Henkilöstön edustajien ja työnantajan yhteinen ymmärrys on, että tavoitteet voidaan saavuttaa ennen kaikkea uudistamalla ja kehittämällä yhteistoimintaa, painottaen työyhteisöjen esihenkilöiden ja henkilöstön välistä vuoropuhelua ja yhteiskehittämistä arjessa. Uusi, organisaatiokulttuuri ja yhteistoiminnan hengen mukainen toiminta ja johtaminen on alkanut näkyä henkilöstökokemuksessa, joka on yksiselitteisesti parantunut. Lisäksi yhteistoiminnan ja sitä peilaavan henkilöstökokemuksen vaikutus asiakaskokemukseen on välitön.



## **Viestintä**

### **Oma Hämeen Helmi -kampanja**

Kanta-Hämeen hyvinvointialue / Viestintäpalvelut

Viestintäjohtaja Minna Lönnqvist, puh. 050 361 7316, [minna-liisa.lonnqvist@omahame.fi](mailto:minna-liisa.lonnqvist@omahame.fi)

Hyvinvointialueella on tarve rakentaa yhteisöllistä ja yhteistyöhön perustuvaa kulttuuria, jossa mm. palautteen antaminen kollegoille on tärkeässä osassa. Oma Hämeen Helmi -kampanjassa juhlietaan joka kuukausi kollegoiden nimeämiä aivan parhaita työkavereita. Kampanja otettiin innostuneesti vastaan - nimettyjä kollegoita tulee kuukausittain keskimäärin yli 100 kpl. Palkittujen "Helmien" esittelyt ovat intranetin uutisten ja keskustelupalstan suosituimpien sisältöjen joukossa.

### **Viestinnän kytkeminen osaksi talous- ja tuottavuusohjelmaa**

Kangasalan kaupunki / viestintä

Viestintäpäällikkö Annikka Lampo, puh. 040 133 6628, [annikka.lampo@kangasala.fi](mailto:annikka.lampo@kangasala.fi)

Kangasalan kaupunki reagoi nopeasti, kun kuntien rahoituspohjan heikkeneminen vuonna 2023 havaittiin. Kangasalan kaupunki ryhtyi ripeästi torjumaan. Talouden tasapainottamisessa viestintä kytkettiin uudella, kokonaisvaltaisella tavalla mukaan prosessin toteutukseen. Sisäisen viestinnän tavoitteena oli yhtenäisen tilannekuvan luominen sekä ymmärryksen ja resilienssin lisääminen kertomalla ja keskustelemalla tilanteen syistä ja seurauksista. Pyrittiin mahdollistamaan henkilöstölle ymmärrys siitä, millaisia talouden tasapainottamistoimenpiteitä ollaan tekemässä. Ulkoisessa viestinnässä tavoitteena on ollut jakaa laajasti tietoa tilanteesta, menettelystä sekä sen vaikutuksista kaupungin organisaatioon ja palveluihin.

### **Sillan alta -podcast**

Heinolan kaupunki/viestintäpalvelut

Viestintäassistentti Jussi Lahtinen, puh. 044 469 4204, [jussi.lahtinen@heinola.fi](mailto:jussi.lahtinen@heinola.fi)

Idea podcastista syntyi viestinnän sekä digi- ja tietohallinnon osaavissa käsissä. Tavoitteena oli luoda positiivista työnantajakuva Heinolan kaupungista. Ensimmäinen podcastin jakso keräsi vuolaasti kehuja niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. Sitä jaettiin runsaasti esimerkiksi sosiaalisessa mediassa.

### **Valtuuston päätösviestinnän kehittäminen**

Nurmijärven kunta / Viestintä- ja markkinointipalvelut

Viestintäpäällikkö Teemu Siltanen, puh. 040 317 2020, [teemu.siltanen@nurmijarvi.fi](mailto:teemu.siltanen@nurmijarvi.fi)

Haluamme tehdä kunnan päätösviestintää entistä helpommin lähestyttäväksi. Olemme aloittaneet kunnanvaltuuston kokousten striimaukset omana työnä. Olemme myös postanneet tiedon päätöksistä Instagramiin ja Facebookin paikallisryhmiin. Päätösviestintää on kehitetty yhteistyössä päättäjien kanssa. He ovat luottaneet ja antaneet mahdollisuuden kehittää päätösviestintää, tuoda siihen uusia avauksia ja sävyjä. Myös kunnanjohtajan ja hallintojohtajan tuki kehitystyölle on ollut vankkaa ja osallistuvaa. Nurmijärven kunnan päätösviestintä on muuttunut entistä helpommin lähestyttäväksi ja olemme tavoittaneet sellaisia kuntalaisia päätösviestinnän pariin, joita emme ole aiemmin tavoittaneet.

### **Posion kunnan soittolistat**

Posion kunta / viestintä

Markkinointi- ja viestintäpäällikkö Maija Koskinen, puh. 040 801 2227, [maija.koskinen@posio.fi](mailto:maija.koskinen@posio.fi)

Posion kunnalle luotiin omat soittolistat Spotify-palvelussa. Tavoitteena on lisätä alueen tunnettua sekä markkinoida kuntaa hyvän mielen kampanjalla. Soittolistoilla haluttiin myös markkinoida tulevien tapahtumien esiintyjä ja heidän musiikkiaan.

## **Työhyvinvointi, työkyky ja työturvallisuus**

### **Taivalkosken kunnan työhyvinvoinnin kehittäminen**

Taivalkosken kunta

va. kunnanjohtaja Mirva Haataja, puh. 040 860 8961, [mirva.haataja@taivalkoski.fi](mailto:mirva.haataja@taivalkoski.fi)

Tavoitteeksi asetettiin henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen sekä esihenkilöiden ja johdoryhmän osaamisen kehittäminen työkyvyn tukemiseksi. Tarkoituksena oli luoda kestävä pohja kunnan henkilökunnan hyvinvoinnille osallistavien ja ratkaisukeskeisten työnohjauksen keinoin ja syventää henkilökunnan me-henkeä. Kehittämistyön aikana saatiin merkittävä parannus työntekijäkokemukseen. Kunta nousi tuloksissa yli 76 prosentin tasolle, kun suomalaisen työelämän keskiarvo on 60 prosenttia. Työntekijäkokemus on edelleen parantunut.

### **Nuorten työntekijöiden tunne- ja tietoisuustaitojen kehittäminen hyvinvoinnin vahvistamiseksi**

Raision kaupunki / henkilöstöpalvelut

Työhyvinvointiasiantuntija Marja Ranta, puh. 040 532 4714, [marja.ranta@raisio.fi](mailto:marja.ranta@raisio.fi)

Kunta10-tutkimuksessa havaittiin, että Raision kaupungin alle 30-vuotiaista työntekijöistä vain 21 prosenttia kokee palautuvansa hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta. Halusimme selvittää, miksi nuoret työntekijät kokevat, etteivät palaudu työstä, sekä miten heidän hyvinvointiaan ja palautumiskykyään voitaisiin parantaa. Haastatteluilla ja työpajoilla on ollut suuri merkitys nuorten työntekijöiden hyvinvoinnin edistämässä ja johtajuuden kehittämisessä. Osallistujat ovat saaneet arvokkaita työkaluja ja taitoja, jotka tukevat heidän psykologista palautumistaan ja hyvinvointiaan. Kokeilu vahvisti työntekijöiden itsetuntemusta ja hyvinvointia ja toi esiin tärkeät toiveet johtajuuteen. Näitä hyödynnämme esihenkilöiden osaamisen kehittämisessä. Kehittämistyö jatkuu.

### **Vertaistuen kehittäminen ympäristöterveydenhuollossa**

Siilinjärven kunta/ ympäristöterveyspalvelut

Ympäristöterveysjohtaja Kaisa Hartikainen, puh. 044 740 1435, [kaisa.hartikainen@siilinjarvi.fi](mailto:kaisa.hartikainen@siilinjarvi.fi)

Ympäristöterveyspalveluissa on perinteisesti keskusteltu paljon asioista työyhteisön kesken ja rankimmissa tilanteissa purkuapua on pyydetty työterveyshuollosta. Ajan mittaan virisi tarve vertaispurun kehittämiseen, jotta asioita pystytään paremmin purkamaan työyhteisön kesken. Lähdettiin kartoittamaan erilaisia vaihtoehtoja vertaispurun ja oman toiminnan kehittämiseksi. Työ- ja mielenhyvinvoinnin valmennus käynnistettiin helmikuussa 2024. Sen tavoitteena on edistää mielen hyvinvointia ja työssä jaksamista, itseyttä ja -tuntemuksen vahvistamisen kautta sekä tarjota konkreettisia työkaluja oman mielen hyvinvoinnin tukemiseen. Valmennuksen kautta työyhteisön oma työkyvyn tuki paranee merkittävästi ja työhyvinvointi paranee,

### **Aktiivisen kuuntelun työskentelymenetelmä Akku**

Keski-Suomen hyvinvointialue/Työhyvinvointipalvelut

Työsuojeluvaltuutettu Tuula Jokela, [tuula.jokela@hyvaks.fi](mailto:tuula.jokela@hyvaks.fi)

Työyhteisöissä esiintyvät erilaiset häiriötilanteet ovat esihenkilöille monesti haasteellisia selvitettäviä. Alettiin kehittää sopivaa työkalua työyhteisöhäiriötilanteiden selvittämisen tueksi. Mallinnettiin aktiivisen kuuntelun työskentelymenetelmä Akku. Työkalun idea on yksinkertainen: kahden "akuttajan" toimesta käydään jokaisen työyhteisön jäsenen kanssa henkilökohtainen keskustelu. Henkilökohtaisten keskustelujen jälkeen työyhteisön kanssa käydään yhdessä keskeisimmät löydökset läpi ja käynnistetään kehittämistoimenpiteitä tilanteen normalisoimiseksi. Työmalli on edullinen toteuttaa ja kaiken kaikkiaan kustannustehokas. Korjaavat toimenpiteet pystytään suuntaamaan oikeaan tarpeeseen. Vältetään summitaiselta tukitoimien valinnalta, kun juurisyyt ja kehittämisen kohteet on saatu selville.

**Turvallista työpäivää! -kuvaperehdytysopas työturvallisuuteen**

Espoon kaupunki / Konsernihallinto / Henkilöstöyksikkö / Henkilöstöpolitiikka / Työsuojelu  
Työsuojelupäällikkö Eija Ovaskainen, eija.ovaskainen@espoo.fi

Espoon työsuojelupäälliköt kehittivät työturvallisuudesta kuvaperehdytysoppaan. Opas auttaa esihenkilöä/perehdyttäjää perehdyttämään työntekijän turvallisiin työtapoihin ja -menetelmiin ilman yhteistä kieltä. Kuvien avulla työntekijä ymmärtää kaupungin turvallisuusohjeita paremmin.

**Jämsäläistä hyvinvoimaa!**

Jämsän kaupunki

Kehittämispäällikkö Hannele Rahkonen, puh. 040 571 2088, hannele.rahkonen@jamsa.fi

Kaupungissa oli tarve uusia työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toimintaohjelmaa, koska aiemman laatimisesta oli aikaa. Ajatus oli alusta asti toteuttaa suunnitelma henkilöstön todellisista tarpeista eli se oli yksi kirkkaimmista tavoitteista. Toisena keskeisenä ajatuksena oli tehdä johdon rooli vahvaksi työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamisessa. Rinnalla ohjelman laatimisen kanssa kulki valmennuksia esihenkilöille ja johdolle. Myös raportointikäytänteitä uudistettiin. Ohjelman nimi, Jämsäläistä hyvinvoimaa! , nousi ideana henkilöstön työpajoissa. Se kuvaa päätavoitteemme "Jokaisen työntekijän työhyvinvointi on yhteinen tehtävämme" sekä myös visiomme asian suhteen: "Kestävää työelämää joka päivä". Kehittämistyö jatkuu.

***Kulttuuri ja vapaa-aika sekä hyvinvoinnin edistäminen*****Liikutamme yli ikärajojen**

Kauhajoen kaupunki/Hyvinvointipalvelut

Hyvinvointijohtaja Eija Liikamaa, puh. 040 772 1129, [eija.liikamaa@kauhajoki.fi](mailto:eija.liikamaa@kauhajoki.fi)

Kauhajoen kaupungin asukkaiden harrastamiseen ja liikuttamiseen on kehitetty vuosittain uusia palveluita. Tavoitteenamme on mahdollistaa asukkaillemme harrastaminen ja liikkuminen sosioekonomisesta asemasta huolimatta. Haluamme sytyttää harrastamisen ja liikkumisen kipinää. Lasten harrastamisen maksuttomuuden lisäksi olemme kehittäneet vuoden 2023 aikana erilaisia malleja vähän liikkuvien aikuisten liikuttamiseen. Liikuntapalvelujen kävijämäärät ovat nousseet ja elintapaohjauksessa on saatu tuloksia.

**Hyvinvointialueen järjestö- ja seurakuntayhteistyön rakenteet**

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue/Yhteistyö, osallisuus ja hyvinvointi -palvelualue

Järjestötyön koordinaattori Helena Liimatainen, [helena.liimatainen@pohde.fi](mailto:helena.liimatainen@pohde.fi)

Kehitettiin järjestö- ja seurakuntayhteistyön rakenteita. Nyt toimivat järjestöverkostot ovat avoimia verkostoja, joissa voi olla mukana järjestöjen ja seurakuntien työntekijöitä ja vapaaehtoisia sekä hyvinvointialueen edustajia. Verkostot tukevat toimijoiden osallisuutta ja kiinnittyvät hyvinvointialueen palvelurakenteeseen. Verkostoissa viestitään palveluista ja toiminnoista sekä kehitetään yhdessä hyvinvointialueen palveluja, palveluketjuja ja -kokonaisuuksia. Verkostojen kautta hyvinvointialue voi myös kerätä tietoa asukkaiden hyvinvoinnista.

**Heinolan perhepuisto Bongarin kehittäminen yhteistyöllä**

Heinolan kaupunki/liikuntapalvelut

Liikuntapalvelujohtaja Maria Kaikkonen, puh. 044 797 8570, [maria.kaikkonen@heinola.fi](mailto:maria.kaikkonen@heinola.fi)

Halusimme saada keskustassa olevan käyttämättömän alueen "Asfalttiviidakko vanhalla linja-autoasemalla" kuntalaisten käyttöön. Samalla tavoitteena oli kehittää yhteisöllistä tekemistä suunnittelusta ja toteutuksesta aina käytäntöön asti. Alueelle rakennettiin talkoovoin perhepuisto Bongari. Perhepuisto onkin kehittynyt osallisuuden ja yhteistyön avulla merkittäväksi lapsiperheiden paikaksi ja on vahvistanut kaupunkiyhteisöä.

**Puheeksiottava kunta- hyvinvoivat perheet**

Järvenpään kaupunki / Hyvinvoinnin palvelualue, lapsiperheiden palvelut  
 Palvelupäällikkö Marja Häyhä, puh. 040 315 2548, [marja.hayha@jarvenpaa.fi](mailto:marja.hayha@jarvenpaa.fi)

Tavoitteen oli kehittää ja käyttöönottaa yhtenäisen puheeksi ottamisen työtapa palveluissa, joissa tavataan ja kohdataan lapsiperheitä. Lisäksi tavoitteena oli yhteistyörakenteiden tiivistäminen poikkihallinnollisesti, henkilöstön osaamisen vahvistaminen ja kehittäminen, johdon ja esihenkilöiden sitouttaminen toimintatavan käyttöönottamiseksi sekä työtavan kuvaaminen siten, että se voitaisiin käyttöönottaa missä tahansa kunnassa. Malli tulee näkymään yhtenäisenä puheeksi ottamisen toimintakulttuurina varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa, soveltaen lukiossa ja nuorisotoimissa

**Robotit tulivat kirjastoon!**

Jyväskylän kaupunginkirjasto, kirjastopalvelut  
 Palvelupäällikkö Hanna Martikainen, puh. 050 370 9518, [hanna.t.martikainen@jyvaskyla.fi](mailto:hanna.t.martikainen@jyvaskyla.fi)

Kirjastojen yhteistyöhön sisältyy kirjastoaineiston kuljettaminen sekä oman kunnan sisällä että kuntarajojen yli. Haluttiin testata, voisivatko puettavat apuvälineet vähentää kuormitusta ja ehkäistä tuki- ja liikuntaelimiin liittyviä poissaoloja. Testaus tapahtui eksoskeletonien avulla. Eksoskeletonit antavat mekaanista tukea pitkäaikaisiin tai toistuviin liikkeisiin: seisomiseen, istumiseen, kumartamiseen tai kurkottamiseen. Testien mukaan osa laitteista ei sovellu kovinkaan hyvin kirjastotyöhön, osa taas voisi kirjastologistisissa töissä toimia. Tarkeempaa tutkimustietoa on tulossa.

**Vahva suositus -tapahtumakonsepti**

Lempäälän kunta, yhteisöpalvelut  
 Kulttuuripäällikkö Kiti Mäkinen, puh. 040 351 1786, [kiti.makinen@lempaala.fi](mailto:kiti.makinen@lempaala.fi)

Kunnassa on vuotuisten kulttuurikyselyiden perusteella ollut tilausta työikäisille suunnatuille matalan kynnyksen kulttuurisisällöille. Halusimme kehittää tähän tarkoitukseen pienimuotoisen ja intiimin tapahtumasarjan, joka nostaa esiin sekä paikallisia kulttuurivaikuttajia että kirjaston sisältöjä. Syntyi Vahva suositus -tapahtumasarja, jossa jutustellaan kulttuurielämästä ja ajankohtaisista ilmiöistä paikallisten kulttuurivaikuttajien kanssa.

**Harrastusresepti lisää nuorten ja lasten osallistumista harrastuksiin**

Rovaniemen kaupunki / Nuorisopalvelut  
 Nuorisotoiminnan koordinaattori Iida Kutuniva, puh. 040 825 1887, [iida.kutuniva@rova-niemi.fi](mailto:iida.kutuniva@rova-niemi.fi)

Osana Harrastamisen Suomen mallia luotiin moniammatillinen Harrastusresepti -toimintamalli, jonka tavoitteena on löytää harrastus niille 1.–9. luokkien oppilaille, jotka hyötyisivät harrastuksen aloittamisesta mutta eivät vielä ole löytäneet mielekästä harrastusta. Mallista on muotoutunut toimiva moniammatillinen työkalu, jonka avulla 80 prosenttia harrastusreseptin saaneista on löytänyt uuden harrastuksen

**Lapsiystävällisempien osbu-prosessien kehittäminen lasten kanssa**

Tuusulan kunta / Osallisuus  
 Yhteisömanageri Katja Repo, puh. 040 314 3048, [katja.repo@tuusula.fi](mailto:katja.repo@tuusula.fi)

Tuusulassa valmistellaan kuntatasoista lasten ja nuorten osallistuvaa budjetointia (osbu). Aiemmin osbun ideointiin ovat voineet osallistua kaikki ja äänestämiseen vasta 13-vuotiaat tuusulalaiset. Tarvitsemme räätälöityjä osallistumisen tapoja erityisryhmien, eri-ikäisten lasten ja nuorten tarpeisiin sekä Tuusulan ulkopuolella opiskelevia varten. Lapsen oikeuksien viikolla järjestetään, kaikille alle 18-vuotiaille avoin Valta lapsille -paja, jossa testataan saatujen oppien pohjalta kehitettyjen lapsiystävällisempien toimintatapojen ja prosessivaiheiden toimivuus käytännössä.

## **Opetus ja kasvatus**

### **Hyvinvointia opiskelijoille ja henkilöstölle koulupäivän aikana**

Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu

Projektikoordinaattori Mervi Latvala, [mervi.latvala@sedu.fi](mailto:mervi.latvala@sedu.fi)

Idea sai alkunsa Liikkuva opiskelu -hankkeesta vuonna 2019. Hankkeen tavoitteena oli luoda ja vakiinnuttaa liikunnallinen toimintakulttuuri jokaiseen Sedun yksikköön! Hyvinvoiva amis toimintamalli on laajentunut ja kehittynyt, toiminta on rutinoitunut ja kiinnittynyt Sedun rakenteisiin. Vuosikello määrittelee Hyvinvoiva amis -tapahtumien toteutumista.

### **Sivistyksen supervoimat -podcastit tuovat tutkimustietoa työntekijöille**

Oulun kaupunki/sivistys- ja kulttuuripalvelut/yhteiset palvelut

Alueellisen toiminnan asiantuntija Minna Hellsten, puh. 044 703 9042, [minna.hellsten@ouka.fi](mailto:minna.hellsten@ouka.fi)

Halusimme luoda kanavan, jossa tutkija pääsee kertomaan omasta tutkimuksestaan ja keskustelemaan tutkimusaiheestaan kentän työntekijän kanssa. Julkaisutavaksi valittiin podcast, jotta se olisi helposti henkilöstöllä saatavilla ja kuunneltavissa. Sivistyksen supervoimia -podcast-jaksot ovat tuoneet uutta tutkimustietoa henkilöstön saataville. Sivistyksen supervoimia -podcast-jaksot ovat tuoneet uutta tutkimustietoa henkilöstön saataville helpolla tavalla. Aiheet ovat ajankohtaisia ja niissä huomioidaan kuulijoiden toiveet. Jaksoja ilmestyy joka kuukausi ja niitä on jo 26.

### **Kouluvalmentaja kotoutumisen tueksi lapsille ja nuorille**

Järvenpään kaupunki/Opetuksen ja kasvatuksen palvelualue

Johtava asiantuntija Jenna Pekola, puh. 040 315 3250, [jenna.pekola@jarvenpaa.fi](mailto:jenna.pekola@jarvenpaa.fi)

Järvenpäässä sijaitsi iso vastaanottokeskus, joka täyttyi Ukrainan sodan edetessä. Tämä kasvatti suuresti maahanmuuttajataustaisten oppilaiden määrää. Tämän vuoksi tuli tarve tukea uudenlaisella tavalla maahanmuuttajaoppilaita valmistavassa luokassa ja yleisopetuksessa. Päädyimme hakemaan kotoutumisen kouluvalmentajaa, joka työskentelee koulu yhteisössä opetukseen sitomattomana työntekijänä. Kouluvalmentajan tuki on lisännyt oppilaiden yhteenkuuluvuuden tunnetta, ymmärrystä suomalaisesta koulu yhteisöstä sekä eri kulttuureista tulevien oppilaiden kohtaamisia.

### **Tunne- ja turvataitoja perusopetukseen**

Kuopion kaupunki, Kasvun ja oppimisen palvelualue, Perusopetus

Hankekoordinaattori Riia Iivarinen, puh. 044 718 4439, [riia.iivarinen@kuopio.fi](mailto:riia.iivarinen@kuopio.fi)

Kaupungilla on ollut jo useamman vuoden käytössä digitaalikalenteri, jonka avulla opettajien on helppo ottaa digiasiat osaksi opetusta. Nyt oli tarve luoda samankaltainen materiaalipankki tunne-, vuorovaikutus- ja turvataidoille. Opettajat ovat saaneet käyttöönsä valmiin, ikätasoisesti mietityn kokonaisuuden tunne-, vuorovaikutus- ja turvataitojen opettamiseen, joten niitä on helppo ottaa mukaan osaksi opetusta. Lisäksi mm. koulujen ja Poliisin Ankkuritiimin yhteistyötä on saatu selkiytettyä ja kouluilla on selkeämmin tiedossa, milloin ja miten olla yhteydessä Ankkuritiimiin.

**Webinaarisarja huoltajille ja kasvatustalon toimijoille**

Oulun kaupunki/sivistys- ja kulttuuripalvelut/yhteiset palvelut

Alueellisen toiminnan asiantuntija Minna Hellsten, [minna.hellsten@ouka.fi](mailto:minna.hellsten@ouka.fi)

Viime kevään osallistuvassa budjetoinnissa ehdotettiin luentoja vanhemmille. Oululaiset äänestivät idean myös toteutettavaksi. Ehdotuksessa toivottiin webinaarisarjaa, mikä sisältää asiantuntijaluentoja vanhemmille lasten kasvuun liittyvistä sekä muista ajankohtaisista teemoista. Näistä lähtökohdista lähdettiin suunnittelemaan huoltajille ja kasvatustalon toimijoille yhteistä webinaarisarjaa. Kuulijat ovat olleet tyytyväisiä luentojen sisältöihin ja kuulijakuntaa on tuhansia.

***Sosiaali- ja terveysala*****Lääkinnällisen kuntoutuksen uudet tuulet!**

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue, lääkinällinen kuntoutus

Kuntoutusohjaaja Marianne From, [marianne.from@soite.fi](mailto:marianne.from@soite.fi)

Apuvälinetoiminta vaati kehittämistä, koska asiakasmäärät ovat kasvaneet ja koska apuvälinetoiminta sisältää laaja-alaisia prosesseja niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin kanssa. Apuvälinetoiminnan kehittämisessä olemme saaneet paljon tyytyväisiä asiakkaita, jotka kertovat, että apuvälineiden nouto ja palautus on parantunut. Apuvälineiden käyttö ja kierto päätymisen on nopeutunut. Työprosessit ovat selkeytyneet ja turhilta yhteydenotoilta ja kotikäynneiltä on välttytty. Työaika on säästynyt muihin työtehtäviin.

**Raskausdiabeetikoiden synnytyksen jälkeinen seurantaprosessi**

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue - Siun sote /Neuvolatoiminta, koulu- ja opiskeluterveydenhuolto

Ylihoitaja Anita Lindevall, puh. 013 330 4514, [anita.lindevall@siunsote.fi](mailto:anita.lindevall@siunsote.fi)

Maakunnassamme on paljon kansansairauksia ja ennaltaehkäisevä työ tahtoo jäädä korjauksen hoitotyön alle. Suunnitelmallinen prosessi raskausdiabetesdiagnoosin saaneille synnyttäjille puuttui. Tavoite oli tehdä hoito- ja seurantaprosessi asiakkaalle vauvavuoden ajalle työohjeeksi terveydenhoitajille, täsmentää vastuunjako ja etenkin vaikuttaa perheen elintapavalintoihin ja kasvaneeseen tyypin 2 diabetesriskiin ennaltaehkäisyn keinoin. Hyvinvointialueellamme on nyt seuranta- ja hoitomalli synnytyksen jälkeiseen raskausdiabetekseen sairastuneiden seurantaan.

**Kasvavaan kysyntään vastaaminen ja kustannustehokkuuden parantaminen uniapneapotilaan hoitoprosessia uudistamalla**

Tays Unipoliklinikka, Pirkanmaan hyvinvointialue

Osastonhoitaja Minna Lavikko, puh. 044 472 8467, [minna.lavikko@pirha.fi](mailto:minna.lavikko@pirha.fi)

Uniapneapotilaiden määrä on kasvanut tasaisesti koko 2010-luvun ajan ja erityisesti vuodesta 2019 alkaen lähetemäärät ovat merkittävästi kasvaneet. Toiminnan kehittäminen ja vanhoista hoitokäytännöistä luopuminen on ollut välttämätöntä. Kehittämisen tavoitteeksi asetettiin toiminnan uudelleen organisoiminen, että selviämme kovan kysynnän takia. Kehittämistyön tuloksena kaikki muuttui. Hoitokäytäntöihin tehdyt muutokset ovat parhaimmillaan lyhentäneet potilaskontakteja 60 minuutista kymmeneen minuuttiin. Samalla henkilöstömäärällä pystytään hoitamaan nyt enemmän potilaita ja resursseja jää enemmän niille, jotka tarvitsevat hoidossaan enemmän apua.

**Päivystyksellisten eteiväriäpotilaiden hoitopolun uudistus päivystyksessä**

Pirkanmaan hyvinvointialue/Tays Päivystys Acuta  
Apulaisylilääkäri Markus Holmberg, [markus.holmberg@pirha.fi](mailto:markus.holmberg@pirha.fi)

Monipotilastilanteet aiheuttavat ruuhkaa päivystyksessä. Ajatuksena oli pohtia potilasryhmiä, joiden hoitopolkua olisi mahdollista kehittää paremmaksi, nopeuttaen samalla läpimenoaika. Kun potilasryhmä tunnistettiin, kartoitettiin nykytilanne eli kardioversiopotilaiden läpimenoaika päivystyksessä verrattuna muihin eteiväriäpotilaisiin. Kehittämistyö eteni potilasryhmän tarkentamiseen ja edelleen hoitopolun kehittämiseen. Potilaiden läpimenoaika on lyhentynyt merkittävästi, kustannukset ja laboratoriokustannukset ovat vähentyneet ja potilastytytyväisyys parantunut.

**Digitaidoilla osaksi yhteiskuntaa**

Vantaan ja Keravan hyvinvointialue  
Työ- ja päivätoiminnan esihenkilö Pirjo Sjölund, puh. 043 825 9139, [pirjo.sjolund@vakehyva.fi](mailto:pirjo.sjolund@vakehyva.fi)

Kuntouttavassa työtoiminnassa käy paljon asiakkaita, joiden tietotekniset taidot eivät ole ajan tasalla. Tämä vaikeuttaa liittymistä yhteiskuntaan sekä hankaloittaa erilaisten viranomaisasioiden hoitoa. Tavoitteena oli parantaa Koutsin valmennustalon asiakkaiden digiosaamista ja liittymistä yhteiskuntaan mahdollistamalla talon kaikille asiakkaille osallistumisen digitaatio-opetukseen oman toimintapäivänsä sisällä. Digiosaaminen on lisääntynyt, useiden henkilöiden sähköisen asioinnin taidot ovat kohentuneet ja integroituminen yhteiskuntaan parantunut.

***Työllisyys*****Kiertotalouden osaaminen ja mahdollisuudet työllistäjänä**

Vantaan ja Keravan hyvinvointialue, Aikuissosiaalityön ja vammaispalvelut, työllistymistä ja osallisuutta tukevat palvelut sekä Valmennustalo Reeli, Uusioverstas  
Työvalmennusohjaaja Anni Aaltonen, [anni.aaltonen@vakehyva.fi](mailto:anni.aaltonen@vakehyva.fi)

Valmennustalo Reeli tarjoaa työttömille työnhakijoille kuntouttavan työtoiminnan ja työkeilun palvelua eri työpajoilla. Olemme ottaneet käyttöön valtakunnallisen osaamisen tunnistamisen järjestelmän nimeltään PAIKKO. Tavoitteena on varmistaa, että asiakkaat voivat edetä urallaan ja hakeutua jatkokoulutukseen tai työelämään. Laadittiin oppimisympäristö, joka pohjautuu tutkintoperusteisiin (E-perusteisiin) ja sisältää osia liiketoiminnan perustutkinnon kiertotalous-osa-alueesta sekä luonto- ja ympäristöalan perustutkinnosta. Oppimisympäristö kehitettiin vastaamaan nykypäivän työelämän tarpeita kiertotalouden alalla.

**Tehostettua matalan kynnyksen työllisyyden hoitoa**

Alavuden kaupunki viherpalvelut ja konserniyritys A - Pesti Oy.  
Toimitusjohtaja Paula Lehtonen, puh. 040 554 9529, [paula.lehtonen@a-pesti.fi](mailto:paula.lehtonen@a-pesti.fi)

Toiminnan kukka vakiinnutettiin 2022 Alavuden kaupungin työtoiminnan yksiköksi. Tavoitteena oli saada enemmän omavaraisuutta kasvihankintoihin kaupungin viheralueille. Toiminnan kukan tavoitteena oli vahvistaa olemassa olevaa yhteistyötä viherpalveluiden kanssa työllistämisen merkeissä. Toiminnan kukan uusiin tiloihin rakentui opetusmyymälä, jossa myydään Toiminnan kukassa kasvatettuja kasveja. Lisäksi yhteistyö rakentui lähituottajien kanssa ja heidän tuotteitaan myydään myymälässä. Nyt Toiminnan kukka voi tuottaa kauppiaille kasveja tukkukaupan tapaan. PAIKKO -osaamisjärjestelmä otettiin käyttöön keväällä 2024. Toiminnan kukassa voi nyt saada osaamistodistuksen. Tulevaisuudessa Toiminnan kukassa on mahdollista suorittaa puutarhurin osatutkintoja tai jopa koko tutkinnon.

**TyöllisyysTV nostaa esille työllisyyden edistämisen tekijöitä!**

Helsingin työllisyyspalvelut - Työyhteisöviestinnän tiimi  
Johtava asiantuntija Susanna Snellman, [susanna.snellman@hel.fi](mailto:susanna.snellman@hel.fi)

Suomeen tulee 1.1.2025 yhteensä 45 työllisyysaluetta tai kuntaa, jotka vastaavat työvoimapalveluiden järjestämisestä. Isossa muutoksessa tarvitaan työyhteisön voimaa ja vahvaa, kuuntelevaa ja kuulevaa työyhteisöviestintää. Tarvitaan positiivisten mutta myös haastavien asioiden ajantasaista ja avointa keskustelua. Muun muassa näiden seikkojen takia Helsingin työllisyyspalveluissa alettiin pitkäjänteisesti harjoittelemaan oman TV-kanavan rakentamista. Tavoitteenamme oli yrittää oppia rakentamaan yhdessä juuri meille sopiva viestintäkanava, joka toimisi samalla yhteisen pysähtymisen ja keskustelun alustana. TyöllisyysTV on "koko työllisyyskansan kanava" ja suunnattu sekä työllisyyspalveluiden työntekijöille omana kokonaisuutenaan sekä laajemmin työllisyyden edistämisen teemoista kiinnostuneille. Se tuo näkyväksi työllisyyden edistämisen laajaa teemoitusta ja sen strategisia tavoitteita myös niille, joita esimerkiksi kiinnostaa ura aiheen parissa.

**Kompassin Työmyyrät**

Keski-Pohjanmaan Hyvinvointialue, Toimintakeskus Kompassi  
Vastaava ohjaaja Liisa Korpi, [liisa.korpi@soite.fi](mailto:liisa.korpi@soite.fi)

Toimintakeskus Kompassi järjestää päivä- ja työtoimintaa kehitysvammaisille henkilöille Kokkolassa. Kokemuksena oli, että Kompassin ryhmämuotoisen työtoiminnan toimintamalleilla ei kyetty vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin, eivätkä toimintamallit edistäneet asiakkaiden yhteiskuntaan kiinnittymistä. Toimintaa lähdettiin kehittämään asiakkaiden tarpeiden lähtökohdista ja toiveista. Tavoitteena oli kehittää toimintamalli, joka tukee asiakkaiden mahdollisuuksia tehdä tavoitteidensa, toimintakykynsä ja motivaationsa mukaisia työtehtäviä, ryhmässä tai yksin. Työmyyrä -tuotemerkin alla valmistetaan tuotteita sekä tehdään työkeikkoja ja alihankintatöitä. Työmyyrät -toimintamallin hyödyt ovat näyttäytyneet hyvin kokonaisvaltaisesti työtoiminnan asiakkaiden toimintakyvyssä ja hyvinvoinnissa.