

Osaamisen hallinnan uudet innovaatiot kehittyvien sosiaali- ja terveystalouden tukena (1.8.2009-31.11.2011)

eOSMO

eOSMO

ennakoi

Oivalla

Sovella

Mallinna

Ota osaaminen käyttöön

Vipuvoimaa

EU:lta

2007-2013

Osaamisen kehittäminen Heinäveden prosessi

ennakoi



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

MIKSI LÄHDETTIIN MUKAAN HANKKEESEEN

Tulevaisuuden näkymistä nousevia huolia:

- väestön ikääntyminen ja palvelutarpeen kasvaminen
- taloudelliset voimavarat pienenevät
- epätietoisuus tulevasta (sote-selvitykset jne.)
- pula ammattitaitoisesta ja osaavasta työvoimasta
- pienten yksiköiden haavoittuvuus

Vipuvoimaa

EU:lta

2007-2013



Heinäveden kunnan strategia

VISIO ”Heinävesi kuntien kermaa!”

- ❖ Yrittämistä ja työntekoa kannustava ilmapiiri
- ❖ kuntalaisten peruspalvelut on turvattu
- ❖ asuinympäristö on terve ja turvallinen
- ❖ kunnan talous on tasapainossa

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



Kunnan strategiassa määritellyjä päämääriä ja yleisiä menestystekijöitä

- Kuntalaisten tarvetta vastaava palvelutarjonta
- Ennakoiva ja tasapainossa oleva talous
- **Osaava, vastuullinen, sitoutunut ja motivoitunut sekä osaamistaan kehittävä henkilöstö**
- Yhteistyö ja innostava, positiivinen toimintakulttuuri
- Monipuolinen, suvaitsevuuutta ja luovuutta tukeva kulttuuriympäristö

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

Osaamisen kehittäminen Heinäveden prosessi

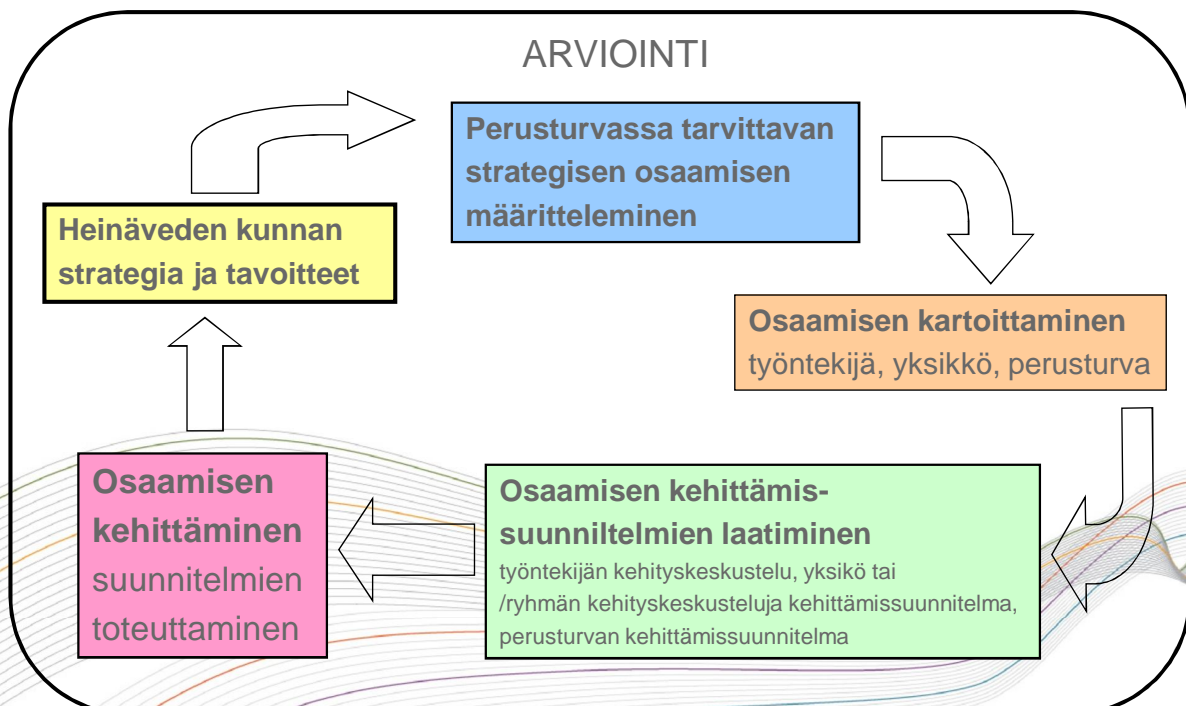
Omaa ja organisaation osaamista kehittäminen on yksi mahdollisuus vastata tulevaisuuden haasteisiin!

Osaamishankkeen pilotointi Heinävedellä 2010

Kotihoidon Kotirinteen yksikkö ja terveyskeskuksen vuodeosasto

- osaamiskeskustelut käynnistivät ajatteluprosesseja
- yksilö- ja ryhmäkehityskeskustelulomakkeita ja palautelomakkeita työstettiin
 - kysymyksiä tarkennettiin
 - asteikkoa selvennettiin ja yksinkertaistettiin

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Osaamisen kartoitus lähtökohtana

Miten tunnistetaan strateginen osaaminen?

Koko perusturvan osaamisen kartoitus tehtiin loppukeväällä 2011 kaikissa perusturvan yksiköissä:

- Terveyskeskuksen vuodeosasto ja avopuoli sekä hammashoito
- Kotihoito kokonaisuudessaan (kotipalvelu, kotisairaanhoido, asumisyksiköt jne.)
- Päivähoito ja varhaiskasvatus
- Sosiaalityö
- Kehitysvammahuolto
- Perusturvan talous ja hallinto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

sovella



Kehityskeskustelut kehittämisen lähtökohtana

- Yksiköitten esimiehet toteuttivat kyselyn vastausten perusteella ryhmäkehityskeskustelut omissa yksiköissään
- Ryhmissä käytiin läpi osaamisen vahvuudet ja kehittämistarpeet
 - Vahvuuksien huomaaminen tärkeää:
 - meillä on osaamista ja meissä on voimaa
 - toisten osaaminen ja vahvuus myös näkyviin
 - Osallistava ryhmäkeskustelu tärkeää:
 - ryhmälle ja yksilöille syntyy yhteinen ajatus kehittämisen alueista oman kokemuksen ja yhteisen työstämisen kautta.
- Esimiehet kävivät oman ryhmäkehityskeskustelun: omien ja oman yksikön kehittämistarpeiden arvioiminen esimiehen roolista käsin

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

Erilaiset ja yhteiset kehittämistarpeet

- Ammattiosaamisen kehittämisessä erilaisia tarpeita eri yksiköissä
- Yhteisiä kehittämistarpeita löytyi esim.
 - perustehtävän kirkastaminen
 - laatuosaaminen
 - talousosaaminen (taloudellisuus, suunnitelmallisuus ja tarkoituksenmukaisuus)
 - työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot
 - asiakkaiden terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

mallinna

Perusturvan kehittämiskohteet 2012

Valittiin kolme **kaikille yhteistä** kehittämiskohdetta

Perustehtävän kirkastaminen

- tehtäväkuvausten ja työnkuvien tarkistaminen ja selkeyttäminen
- prosessikuvausten laatiminen (työstetään samalla ams-prosessikuvauksia)
- laatukäsikirjan päivittäminen
- yksilökehityskeskustelut

Tavoitteellinen työkierto

- opas tekeillä jo nyt

Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot

- osallistavat palaveri ja sisäiset koulutukset, opetellaan jo nyt
- ulkoinen koulutus myös mahdollinen, talousarvioon 2012

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Työstettyä: Perusturvan strategia

Työstettiin kirjalliseen muotoon perusturvan oma strateginen tavoite, joka on johdettu kunnan strategiasta. Tämä kaikissa yksiköissä näkyville:

PERUSTURVAN STRATEGINEN TAVOITE

1. kuntalaisten terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa
2. lakisääteisten sosiaali- ja terveyspalvelujen turvaaminen kuntalaisille asiakaslähtöisesti, taloudellisesti ja tuloksellisesti
2. sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

Ota osaaminen käyttöön!



Käyttöön jo otettua...

- Keskustelut omassa työyhteisössä, viikkopalaverit yms.
 - palaveriellakin on oma perustehtävänsä
- Perusturvan yhteisten pelisääntöjen työstäminen
- Koulutuksessa saadun tiedon ja osaamisen hyödyntäminen
- Tavoitteellinen työkierto aloitettu ("Opas työnkiertoon" luonnosta tehty)
- Työtehtävien laajentaminen, uusien roolien kokeileminen
- Asiakaspalautteiden hyödyntäminen
- Esimiehille Vastuullinen johtaminen-koulutus alkanut syksyllä 2011

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Tulevaisuudessa...

- Perusturvan omien asiantuntijoiden entistä parempi hyödyntäminen
- Kehittämishankkeiden hyödyntäminen ammattiosaamisen lisäämiseksi
- Osallistavien yhteistyömuotojen kehittäminen omassa yksikössä ja toisten yksiköiden kanssa
- Tavoitteellinen työkierto kotikunnan muissakin yksiköissä

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



Miksi osaamisen hallinta on tärkeää?

- Työntekijä saa mahdollisuuden (joutuu!) arvioimaan omaa osaamistaan
- Läpinäkyvyys osaamiselle: tiedetään mitä osaamista on ja mitä osaamista tarvitaan lisää
- Koulutus-/oppimistarpeet tulevat esille
- Omaan työhön vaikuttaminen mahdollistuu entistä paremmin
- Antaa rohkeutta kyseenalaistaa vanhoja toimintamalleja
- Ulkopuolisten ja sisäisten koulutusten järkevä hyödyntäminen koko perusturvan toimialalla (kustannusten vähentäminen)

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

Miksi osaamisen hallinta on tärkeää?

- Strategian avaaminen auttaa ymmärtämään omaa roolia ja merkitystä kunnan tehtävien kokonaisuudessa
 - Yhteistyön tekeminen (myös hallintokuntarajojen ylittävä) voi helpottaa
- Kuntalaisten palvelut tuotetaan asiakaslähtöisesti
 - Kunnan strategian ja perustehtävän kirkastaminen tuo esiin mitä, miksi ja ketä varten työtä tehdään

=> tavoitteellinen ja suunnitelmallinen työskentely asiakkaan/potilaan tarpeen mukaisesti

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

Mitä me opimme eOsmo-hankkeessa?

- On opittu ajattelemaan laajemmin: yksi asia vaikuttaa moneen muuhun, ei voi ajatella vain omasta näkökulmasta
- On opittu ymmärtämään koko kuntaorganisaation toimintaa paremmin
- On opittu työmenetelmiä, jolla osaamista kehitetään
- On opittu, että tuloksellisuudella ei tarkoiteta välttämättä vain euroja, mutta tavoitteiden saavuttaminen (työn vaikuttavuus) näkyy kyllä myös säästyneinä tai tuhlatuina euroina

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

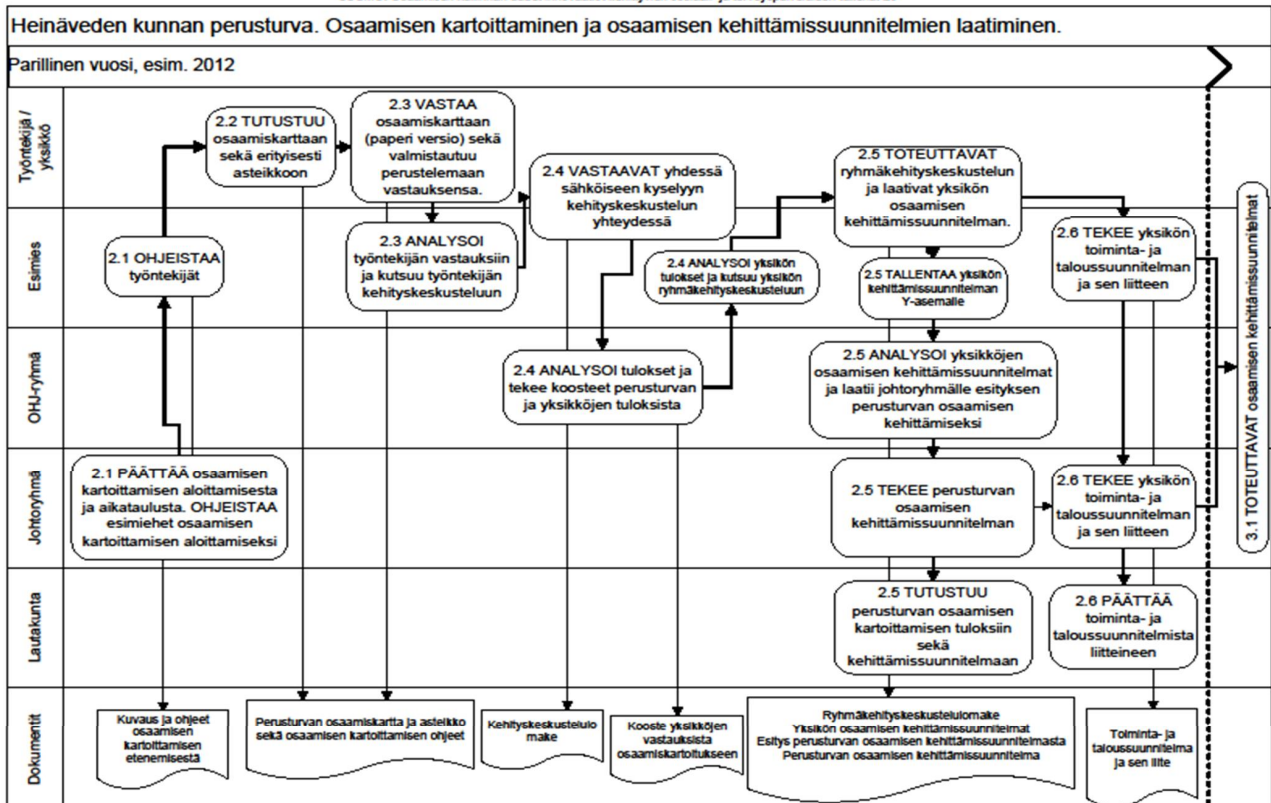


Mitä me opimme eOsmo-hankkeessa?

- Osaaminen on saanut syvemmän merkityksen
 - Osaaminen on tietoja ja taitoja. Se on myös kokonaisuuden hallintaa, jossa teoreettinen tieto ja käytännön kokemus yhdistyvät asiakkaan ja työyhteisön kokonaisuuden kannalta järkeviksi ja luonteviksi ratkaisuiksi.
- On opittu toisilta hankkeeseen osallistuneilta tahoilta
- On opittu tuntemaan toisien yksiköiden työntekijöitä ja työtehtäviä
- On opittu tavoitteiden yhteistä määrittelemistä ja niiden toteutumisen arviointia
- Kehittäjätyöntekijä olen minä ITSE - tietysti yhdessä toisten työntekijöiden kanssa!

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

eOSMO. Osaamisen hallinnan uudet innovaatiot kehittyvien sosiaali- ja terveyspalveluiden tukena. 26



Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013