

Sotehelmiä hyvinvointialueille ESR-hankkeilta

16.2.2023

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) myönsi vuodelle 2022 ESR -lisärahoituksen SoteHelmet-hankekokonaisuudelle, jossa koottiin yhteen kuuden eri ESR-rahoitteisen, valtakunnallisen, vuosina 2019-2022 toteutettujen kehittämishankkeen keskeisimmät tulokset. Sotehelmet-hankkeeseen osallistuivat seuraavat hankkeet: SoteDialogit muutoksessa – Johtaminen, työhyvinvointi, tuloksellisuus (SeAMK oli mukana tässä hankkeessa osatoteuttajana), Strateginen työkykyjohtaminen sotemuutoksessa, Soteliiderit – hyvällä henkilöstöjohtamisella onnistuneita muutoksia, Hyvinvoiva Hoiva – Välmående omsorg – hyvinvointi ja muutosvalmiudet ikäihmisten sote-palveluissa, Etänä enemmän – sotetyö uudistuu sekä Sote-ammattilaiset asiakasosallisuuden osaajiksi, ASKO.

Kaikkien mukana olleiden hankkeiden toteuttamaan yhteistoiminnalliseen ja dialogiseen kehittämistyöhön osallistui sote-organisaatioiden johtoa, esihenkilöitä sekä eri ammattiryhmien, työntekijöiden ja asiakkaiden edustajia. Esimerkiksi SoteDialogit-hankkeeseen, missä SeAMK oli mukana osatoteuttajana, osallistui vanhuspalveluiden, terveyskeskusten, sairaaloiden, lastensuojelun sekä lasten, nuorten ja perheiden palveluiden työpaikkoja. Hankkeiden yhteisenä päämääränä on ollut kehittää työyhteisöjen työtä, toimintaa ja palveluita, vahvistaa osaamista sekä kehittää työhyvinvointia ja johtamista. Hankkeita on ollut toteuttamassa asiantuntijaorganisaatioita eri puolilta Suomea: Helsingin yliopisto, Tampereen yliopisto, Lapin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu, Yrkeshögskolan Novia, Laurea-ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu ja Kuntatyönantajat. Mukana oli myös laaja joukko muita sote-alan toimijoita, esimerkiksi Talentia, Superliitto, THL ja Keva.

Sotehelmet-hanke kokosi kuuden hankkeen tulokset hyödynnettävään muotoon

Loppela & Syvänen (2022) mukaan, Sotehelmet-yhteishankkeen tavoitteena oli koota yhteen merkittävimmät kyseisten neljä vuotta kestäneiden laajojen valtakunnallisten sote-alan kehittämishankkeiden keskeiset tulokset eli helmet ja muodostaa niistä helposti saavutettavia, selkeitä kokonaisuuksia. Tavoitteena oli yhdistää eri hankkeiden näkökulmat sote-alan kehittämiseen ja tuottaa hanketulosten koonnin ja analyysien kautta synteesi, jota voidaan hyödyntää sote-alan ja uusien hyvinvointialueiden kehittämisessä. Hankkeen tulokset on koottu digitaaliselle hankesivustolle (www.sotehelmet.fi) ja sivustolta koostettuun virtuaaliseen kirjaan: Sotehelmet – Hyvinvointialueiden johtamisen ja kehittämisen tueksi (Virtuaalikirja – Sotehelmet). Kyseisestä kirjasta on saatavilla myös hieman tiivistetty pdf-versio.

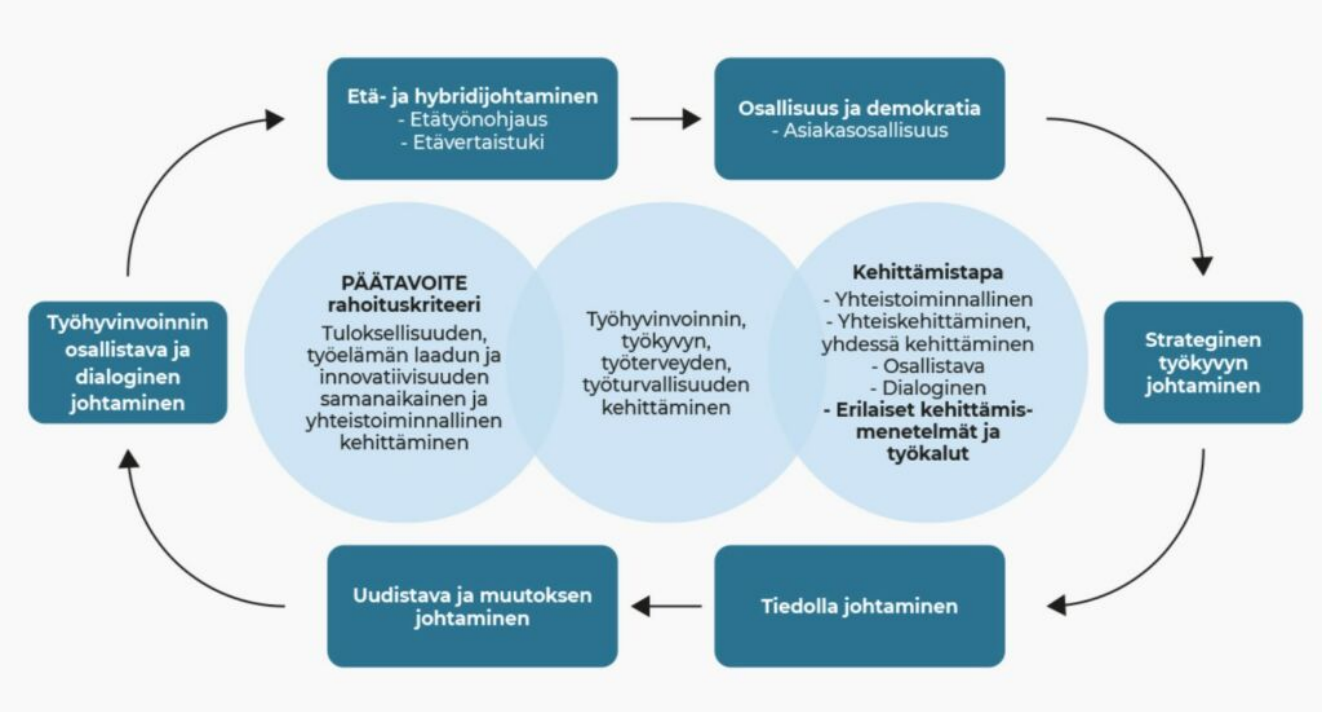
Sotehelmet-hankkeen päätös- ja tulosten julkistamistilaisuus pidettiin 29.11.2022 Hämeenlinnan Verkatehtaalla. Päätöstilaisuuden avasi STM:n neuvotteleva virkamies ja ESR-hankkeiden valvojana toiminut Päivi Hämäläinen. Valtioneuvoston videotervehdyksen tilaisuuden alkuun toi sosiaali-ja terveysministeri Hanna Sarkkinen. Sotehelmet-hankkeen koordinaattorin, henkilöstövoimavarojen dosentti Sirpa Syväsen (Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus) tervetulosanojen ja musiikkiesitysten jälkeen jokaisen osallistuneen hankkeen edustajat esittelivät hankkeen helmiä sivustolle koottujen teemojen kautta. Tilaisuuden lopussa kuultiin vielä hankkeiden valvojien ja ohjausryhmän edustajien puheenvuorot STM:n erityisasiantuntijan Piia Mattilan ja Kunta-ja hyvinvointialuetyönantajien yhteyspäällikön Aija Tuimalan kertomina.

Sotehelmet-aineistokokonaisuus sisältää uudistamiseen ja kehittämiseen liittyvää teoreettista ja käytännönläheistä tietoa, vinkkejä, kehittämismenetelmiä ja työkaluja. Sotehelmien eri osat ja materiaalit on suunnattu erityisesti hyvinvointialueiden johdolle, esihenkilöille, päättäjille sekä myös eri ammattiryhmien henkilöstölle. Aineisto soveltuu myös muille toimialoille. Sotehelmien pääteemoja ovat strateginen työkykyjohtaminen, uudistuva muutoksen johtaminen, dialogisuus organisaatiossa, osallistava työhyvinvoinnin kehittäminen, johtaminen ja kohtaaminen etänä sekä osallisuus ja demokratia. Aineisto on julkaistu sekä verkkosivustona että tiiviimmin pdf-muotoisen kirjana.

Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja siihen liittyvät keskeiset tekijät muodostavat sisällön ytimen. Viitekehyksenä voidaan pitää strategista henkilöstövoimavarojen johtamista työhyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja innovatiivisuuden edistäjänä. Sivuston rakenne pohjautuukin strategisen henkilöstövoimavarojen johtamisen eri tasoihin sekä johdon ja esihenkilöiden organisatorisiin vastuu- ja osaamisalueisiin. Viimeaikaisen johtamistutkimuksen mukaan hyvän johtajuuden ja johtamistavan piirteitä ovat strategisuus, yhteistoiminnallisuus, osallistavuus, dialogisuus, tuen ja avun tarjoaminen, yksilöllinen kohtaaminen sekä arvostava, uudistava ja palveleva johtamistapa. Strategisen henkilöstövoimavarojen johtamisen periaatteet ja piirteet olisi hyvä olla organisaatioissa työskentelevien johtajien ja esihenkilöiden osaamisalueina ja työkalupakissa. Nämä asiat ovat keskeisiä johtamisen osa-alueita ja näiden hyvällä osaamisella voidaan tukea myös työhyvinvointia ja työmotivaatiota ja siten työssä jaksamista. Nämä asiat myös tukevat sote-alan veto-ja pitovoimaa.

Sotehelmet-sivuston sisältö

Seuraavaan kuvaan on koottu sivuston temaattinen rakenne sekä alateemat.



Sotehelmet-sivuston rakenne (Kuva: www.sotehelmet.fi).

Teema-alueista strateginen työkykyjohtaminen sekä uudistuva muutoksen johtaminen ovat yleisemmällä ja laajemmalla organisatorisella johtamisen tasolla pitäen sisällään myös tiedolla johtamisen ulottuvuudet. Dialogisuus organisaatiossa, osallistava työhyvinvoinnin kehittäminen sekä johtamista ja kohtaamista etänä -osuuksissa tarkastelu kohdentuu työyhteisöjen ja tiimien johtamisen, toiminnan, organisoitumisen ja työn tasolle. Keskeisessä roolissa on lähijohtaminen, jota voidaan toteuttaa myös etänä. Osallisuus ja demokratia teema-alue tuo esille asiakkaiden osallisuuden ja osallistumisen merkityksen työn ja palveluiden kehittämisessä sekä sen roolin johtamisen yhtenä osa-alueena.

Hyvinvointialueiden toiminnan käynnistyttyä vuoden 2023 alussa ei ole vielä tietoa siitä, miten hyvin Sotehelmet ovat alueet tavoittaneet. Jatkossa sivustoa tullaan markkinoimaan eri yhteyksissä alueiden kehittämistyön tueksi niin yksittäisissä sote-keskuksissa kuin myös strategisemmin hyvinvointialueilla. Tämän lisäksi sivustoa voidaan hyödyntää esimerkiksi korkeakoulujen opetuksessa ja uusien tutkimus-ja kehittämishankkeiden suunnittelussa. Myös muilla toimialoilla kuin sote-alalla sivusto on käytettävissä. Sivuosto tukee osaltaan myös Työ 2030 -ohjelman tavoitteita, joista tärkein on, että vuoteen 2030 mennessä Suomi on johtava työelämäinnovaatioiden kehittäjä ja että Suomessa on maailman paras työhyvinvointi. Ohjelman toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan työllisyyteen, talouteen, työhyvinvointiin ja työurien jatkumiseen. Hyvä työ ja johtaminen kehittävät samanaikaisesti tuottavuutta ja työhyvinvointia. Näillä on vaikutusta sekä julkisten organisaatioiden että yritysten kilpailukykyyn ja vaikuttavuuteen.

KT, ft Kaija Loppela
SeAMK

Kaija Loppela on työhyvinvoinnin yliopettaja SeAMKissa. Kirjoittaja on työskennellyt yli 20 vuotta työyhteisöjen ja työhyvinvoinnin kehittämisen ja johtamisen parissa. Erityisen kiinnostuksen kohteita ovat: Työntekijöiden työmotivaatio, työyhteisöjen vuorovaikutus mukaan lukien kokous-ja palaverikäytännöt ja dialoginen toimintakulttuuri sekä työyhteisön ja työhyvinvoinnin dialoginen johtaminen ja kehittäminen.

Lähteitä:

Loppela, K. & Syvänen, S. 2022. SoteHelmet-hankkeelta eväitä ja työkaluja sosiaali-ja terveydenhuollon organisaatioiden kehittämisen tueksi. SoteLiiderit uutiskirje. Soteliiderit kehittääsote–työtä yhteistyössä muiden hankkeiden kanssa | Kunta–ja hyvinvointialuetyönantajat KT

Sotehelmet – Hyvinvointialueiden johtamisen ja kehittämisen tueksi (Virtuaalikirja – Sotehelmet)

TYÖ2030-ohjelma: TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma – Sosiaali- ja terveysministeriö (stm.fi)www.sotehelmet.fi