

# Palkittavat kehittämisteot Kuntatyö2030-gaalassa

## 7.12.2021

Tekojen tori .....	2
Suomen kekseliäinen kunta .....	2
Innostavat teot ja yhteyshenkilöt .....	2
Asuminen, kiinteistö ja ympäristö .....	2
Ateria- ja puhtauspalvelut .....	3
Elinkeino- ja yrityspalvelut .....	3
Koskee koko kuntaa ja/tai useita toimialoja .....	4
Kulttuuri ja vapaa-aika .....	7
Opetus ja kasvatus .....	8
Sosiaali- ja terveysala .....	11
Työllisyyspalvelut .....	14

### Lisätietoja:

Anna-Mari Jaanu, ohjelmapäällikkö, puh. +358 50 572 4620, [anna-mari.jaanu@kt.fi](mailto:anna-mari.jaanu@kt.fi)

Anniina Tuomi, projektikoordinaattori, puh. +358 50 405 9989, [anniina.tuomi@kt.fi](mailto:anniina.tuomi@kt.fi)

Tekojen tori

<https://www.kuntatyö2030.fi/tekojen-tori>

Tekojen torilla tehdään maailman paras kuntatyö näkyväksi. Se on portaali, jonne kerätään kuntatyön isoja ja pieniä kehittämistekoja. Tekojen torilla voi kertoa, miten kuntatyöpaikoilla on kehitetty tai uudistettu toimintatapoja ja palveluja, tutustua muiden kehittämistekoihin ja ottaa niistä mallia. Tekojen tori kuuluu Kuntatyö2030 -kokonaisuuteen.



Kuntatyö2030 on valtakunnallinen kunta-alan työelämän kehittämisen ohjelma. Sitä toteuttavat ja rahoittavat yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialueuudistajat KT sekä kunta-alan pääsopijajärjestöt eli Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOry, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry ja Julkisen alan unioni JAU ry. Päärahoittajana eri hankkeissa on TYÖ2030-ohjelma. <https://www.kuntatyö2030.fi/>

## Suomen kekseliäinen kunta

Hyvä kiertämään -kampanjassa haettiin syyskuun 2021 aikana Suomen kekseliäintä kuntaa. kekseliäinen kunta oli kunta, josta oli syyskuun aikana viety eniten kehittämistekoja Tekojen Torille. Suomen kekseliäisimmät kunnat ovat:

1. **Limingan kunta** - 30 uutta kehittämistekoa Tekojen torille syyskuussa 2021  
Yhteyshenkilö: Pekka Rajala, kunnanjohtaja, 050 312 5000, [pekka.rajala@liminka.fi](mailto:pekka.rajala@liminka.fi)
2. **Kangasalan kaupunki** - 20 uutta kehittämistekoa Tekojen torille syyskuussa 2021  
Yhteyshenkilö: Oskari Auvinen, kaupunginjohtaja, 040 133 6311. [oskari.auvinen@kangasala.fi](mailto:oskari.auvinen@kangasala.fi)
3. **Lempäälän kunta** - 11 uutta kehittämistekoa Tekojen torille syyskuussa 2021  
Yhteyshenkilö: Heidi Rämö, kunnanjohtaja, 040 133 7298, [heidi.ramo@lempaala.fi](mailto:heidi.ramo@lempaala.fi)

## Innostavat teot ja yhteyshenkilöt

### Asuminen, kiinteistö ja ympäristö

#### **Kaavoituksen etämaastokäynnit**

##### ***Kangasalan kaupunki, kaavoitus***

Anna-Leena Toivonen, suunnitteluarkkitehti, 040 133 6773, [anna-leena.toivonen@kangasala.fi](mailto:anna-leena.toivonen@kangasala.fi)

"Koronan vuoksi tehtiin etätöitä ja myös maastokäynnit jouduttiin jättämään väliin. Korvaavana toimintana keksittiin etämaastokäynnit, jossa osa tiimistä maastoutui johonkin kaupunginosaan ajankohtaisen suunnittelukohteen äärelle, ja loput tiimistä seurasivat tilaisuutta Teams-videoyhteyden välityksellä. Saatiin tavallisesta poikkeavalla tekemisen tavalla työhyvinvointia, tehtiin tiimille kaavoitustyötä näkyväksi ja opittiin sitä kautta uutta. Rohkaistuttiin digitaalisuuteen ja kameran käyttöön."

Katso teko: <https://www.kuntatyö2030.fi/katso/kaavoituksen-etamaastokaynnit>

## **Lempäälän mielipolku**

### **Lempäälän kunta**

Elina Kivi, yhteysjohtaja, 040 667 0981, [elina.kivi@lempaala.fi](mailto:elina.kivi@lempaala.fi)

"Mielipolku on Lempäälän rantaympäristössä kulkeva n. 1 km pituinen luontopolku. Sen tarkoitus on tarjota kaikille kuntalaisille ja ohikulkijoille sekä työntekijöille hyvinvointia vahvistavaa ja korjaavaa, ilmaista hyvinvointipalvelua. Polun varrella on mielikuvaharjoitteita, jotka tukevat rentoutumista ja mielen elpymistä luontoympäristössä. Lempäälän psykiatrian yksikön henkilöstö huolehtii polun kunnossa pysymisestä. Mielipolku löytyy myös CityNomadi -alustalta ja sitä voidaan käyttää mobiilisti älykännykällä.

Katso teko: <https://kuntatyo2030.fi/katso/mielipolku>

## **Sääksjärven koululaisten osallistaminen yleiskaavatyöhön**

### **Lempäälän kunta, maankäytön suunnittelu ja Sääksjärven koulu**

Sini Suontausta, yleiskaavoittaja, 041 730 2523, [sini.suontausta@lempaala.fi](mailto:sini.suontausta@lempaala.fi)

"Monialaisen oppimiskokonaisuuden tavoitteena oli saada lasten ja nuorten ääni kuuluville sekä kuulla, miltä Sääksjärvi näyttää nuorison silmin ja mitkä asiat tekisivät Sääksjärvestä paremman paikan. Yhteistyöllä tehtiin sekä osallistamista että opetusta samalla kertaa. Opetusosuudessa kaavoitushenkilöstö kertoi omasta työstä, kaavoitusprosessista ja osallistamisen tavoitteista. Oppilaat kiersivät pienissä ryhmissä ennalta mietittyä reittiä ja pohtivat alueen nykytilannetta ja tulevaisuuden kehittämistä. Oppilaiden ajatukset esiteltiin kaavoittajille. Kehitettyä ja hyväksi todettua lasten ja nuorten osallistamismenetelmää voidaan käyttää kaavaprosesseissa myös jatkossa"

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/saaksjarven-koululaisten-osallistaminen-yleiskaavatyohon>

## **Ateria- ja puhtauspalvelut**

### **Mitä tällä viikolla syödään?**

#### **Limingan kunta, ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelut liikelaitos**

Tanja Koski, liikelaitosjohtaja, 040 359 3223, [tanja.koski@liminka.fi](mailto:tanja.koski@liminka.fi)

"Koulujen ja esiopetuksen ruokalistat kiinnostavat sekä lapsia että vanhempia. Ruokalistojen löytäminen kunnan sivuilta ja sosiaalisesta mediasta on ollut haastavaa. Ratkaisuksi keksittiin QR-koodi, joka ohjaa katsojan automaattisesti kulloisenkin viikon ruokalistaan. Koodilla varustettuja julisteita löytyy koulujen ja esiopetusyksiköiden tiloista, minkä lisäksi koodi on julkaistu myös kunnan sosiaalisessa mediassa. QR-koodi mahdollistaa jatkossa myös muun mielenkiintoisen ja informatiivisen ruokaan liittyvän materiaalin jakamisen, esimerkiksi keittiöhenkilöstön videotervehdykset tai lasten ja nuorten suosikkiruokien reseptiikkaa."

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/mita-talla-viikolla-syodaan>

## **Sisä- ja ulkolajittelun selkeyttäminen koulukohteissa**

#### **Limingan kunta, ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelut liikelaitos**

Sanna Falin, puhtauspalveluesimies, 0500 881 732, [sanna.falin@liminka.fi](mailto:sanna.falin@liminka.fi)

"Limingan kunnan koulukiinteistöissä ei ole selkeää jätteiden lajittelumahdollisuutta ja jäteasiat ovat merkitsemättä. Tavoitteena on saada yhtenäiset ja selkeät lajitteluasiat jokaiseen koulukohteeseen oppilaille ja henkilökunnalle. Hankitaan sopivat jätteiden keräysvälineet. Oppilaat voivat opetella lajitteluasioita tunneilla ja oppivat lajittelun hyödyt myös käytännössä."

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/sisa-ja-ulkolajittelun-selkeyttaminen-koulukohteissa>

## **Elinkeino- ja yrityspalvelut**

Laaja-alaisesta kehittämistyöstä palkitaan kokonaisuudessaan **Limingan kunnan elinkeinopalvelut**.

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

Innostavimmat teot:

### **Artikkelityöpaja nettisisällöntuottajille**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/artikkelityopaja-nettisisallontuottajille>

### **Perhekuperkeikka**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/perhekuperkeikka>

### **Tunnistetaan työyhteisömme onnistumiset**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/tunnistetaan-tyoyhteisomme-onnistumiset>

## **Johto, hallinto ja talous**

### **Digitaalisten työtapojen kehittäminen**

#### ***Uudenmaan liitto***

Jukka Hynninen, tietohallintopäällikkö, 044 299 0464, [jukka.hynninen@uudenmaanliitto.fi](mailto:jukka.hynninen@uudenmaanliitto.fi)

”Uudenmaan liiton sisäisen projektin tavoitteena oli kokeilla ja juurruttaa parhaita toimintamalleja tulevaisuuden asiantuntijatyöhön. Tähän liittyi henkilöstön digitaitojen kartoittaminen ja vahvistaminen, Office 365-ympäristön monipuolisempi ja tehokkaampi hyödyntäminen sekä yhteiskehittämisen menetelmien kokeileminen. Projektin edetessä digitaalisen osaamisen lisäksi haluttiin painottaa aivoystävällisiä digitaalisia työskentelytapoja, eli ns. kognitiivista ergonomiaa ja siihen liittyviä taitoja. Tuloksena henkilöstön digitaalinen osaaminen vahvistui. Asiantuntijat osaavat hyödyntää itsenäisemmin ja tehokkaammin käytössä olevia digitaalisia työvälineitä. He hallitsevat monipuolisemmin sovellusten käytön ja käyttävät niitä organisaation toimintamallien mukaisesti.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/digitaalisten-tyotapojen-kehittaminen>

### **Toimistopalveluiden kehittäminen**

#### ***Kärkölen kunta***

Lilli Peltonen, hankepäällikkö, 044 770 2036, [lilli.peltonen@karkola.fi](mailto:lilli.peltonen@karkola.fi)

”Yhteiskehittämishankkeen kokoavana ajatuksena oli: toimistopalveluissa kehitetään toimintatapoja, vahvistetaan osaamista, lisätään entisestään aktiivista tiimityötä, edistetään työelämäbalanssia sekä verkostoidutaan. Toimistopalveluiden kehittämisessä keskeisenä menetelmänä olivat yhteiset toimistopalveluhenkilöstön valmennuspäivät sekä osallistujien henkilökohtaiset kehittämistyöt. Kehittämisellä saavutettiin yhteistyön syvenemistä niin omissa kuin lähioorganisaatioissa, vahvistettiin omaa osaamista ja tehtiin näkyväksi toimistopalveluiden merkittävyyttä kuntaorganisaatioiden arjen sujuvoittajana.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/toimistopalveluiden-kehittaminen>

## **Koskee koko kuntaa ja/tai useita toimialoja**

### **Asiakaspalvelun kehittämisen poikkihallinnollinen toimintamalli/arvovirta**

#### ***Oulun kaupunki, konsernihallinto ja kaikki toimialat***

Riitta Tahkola, suunnittelija, 044 703 1249, [riitta.tahkola@ouka.fi](mailto:riitta.tahkola@ouka.fi)

”Oulun ja Jyväskylän kaupunkien Kuntalaisen modernit digitaaliset asiakaspalvelut yhdessä kehittäen -hankkeessa (Moda) rakennettiin systemaattinen ja poikkihallinnollinen asiakaspalveluiden kehittämisen arvovirran toimintamalli ihmislähtöiseen asiakaspalveluun. Toimintamalli sai nimekseen OUTO – Oulun toimintamalli. Asiakaspalvelun kehittämisestä tuli yhteinen kaupunkitasoinen asia ja kehittämisen keskiössä on ihminen. Kehittäminen systematisoitiin ja se nähdään kokonaisvaltaisena. Kaupunkitasoisen asiakasohjauksen ja neuvonnan digitalisointi sai vauhtia, kun kehittämisresurssit koottiin yhteen kaikille yhteiseen arvovirtaan. OuluBotin kehittäminen ja käyttöönotto laajenee yhä useampiin kaupungin palveluihin.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/asiakaspalvelun-kehittamisen-poikkihallinnollinen-toimintamalli-arvovirta>

## Hyvän johtajan ja hyvän työntekijän arvolupaukset

### *Vaasan kaupunki*

Pauliina Haavisto, HR-suunnittelija, 040 029 2761, [pauliina.haavisto@vaasa.fi](mailto:pauliina.haavisto@vaasa.fi)

”Vaasan kaupungissa strategiassa keskeisenä tavoitteena on johtamis- ja esimiestaitojen kehittäminen. Tavoitteiden saavuttamiseksi työntekijöistä ja esimiehistä koostunut työryhmä loi yhteiset linjaukset esimiestyölle ja valmentavalle johtamiselle ”Hyvän johtajan arvolupaus” sekä työyhteisötaidoille ”Hyvän työntekijän arvolupaus”. Henkilöstöllä oli mahdollisuus vaikuttaa mm. kyselyjen kautta teemoihin sekä osallistumalla työpajoihin, jossa on käsitelty arvolupauksia. Arvolupaukset on integroitu mm. työyhteisökyselyyn, kehityskeskustelupohjiin, rekrytointiin, työsuorituksen arviointiin sekä esimiesarviointiin. Valmentavaa johtamisotetta ja työyhteisötaitoja edistetään myös koulutusten, valmennusten ja työpajojen keinoin.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/hyvan-johtajan-ja-hyvan-tyontekijan-arvolupaukset>

## Koko kuntakonsernin viikoittaiset Perjantaikahvit

### *Lempäälän kunta*

Maarit Rönkkö, henkilöstöasiantuntija, 041 730 1803, [maarit.ronkko@lempaala.fi](mailto:maarit.ronkko@lempaala.fi)

”Koronapandemian alkuvaiheessa todettiin, että henkilöstön tulee saada ajantasaista tietoa, sekä mahdollisuus kysyä koronatilanteesta kuntatasolla. Päätettiin toteuttaa Poikkeusolokahvit virtuaalisesti Teamsin kautta. Kunnanjohtaja veti kahvit, jossa seurattiin paikallista koronatilannetta ja koottiin ajankohtaista tietoa henkilöstölle sekä mahdollistettiin anonyymien kysymysten ja kiitosten lähettäminen intran kautta. Samalla sabluunalla on jatkettu edelleen, nyt Perjantainkahvit-nimellä. Tilaisuudesta otetaan tallenne ja se sekä tilaisuuden materiaali laitetaan intraan. Avoimuus on lisääntynyt organisaatiossamme. Lisäksi kunnan johto on tullut lähemmäksi ja saavutettavammaksi. Olemme saaneet viikoittain iloita yhdessä onnistumisista ja kiitoksista, joita on lähetetty kaikkien nähtäväksi!”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/koko-kuntakonsernin-viikottaiset-perjantaikahvit>

## Maailman paras rekryvideo

### *Varkauden kaupunki, henkilöstöpalvelut*

Irja Kuosmanen, päätoiminen pääluottamusmies, 044 743 6307, [irja.kuosmanen@varkaus.fi](mailto:irja.kuosmanen@varkaus.fi)

”Kunta-alan rekrytointiongelmat ovat tuttuja myös meillä joissakin ammattiryhmissä. Haluamme tuoda Varkauden kaupunkia ja kuntatyötä esille uusilla tavoilla, tulla enemmän näkyväksi ja vielä niin, että meidät muistetaan. Teimme maailman parhaan rekryvideon. Kiersimme kahden päivän aikana eri työpaikoilla, tanssimme, joimme keväiset pullakahvit ja vietimme yhteistä TYHY-päivää. Olemme saaneet videosta valtavan paljon positiivista palautetta. Siitä välittyy iloinen tekemisen meininki. Videon avulla onnistuu taukojumppa työyhteisöissä menevän musiikin tahdissa. Tätä videota on ilo jakaa sosiaalisessa mediassa.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/maailman-paras-rekryvideo>

## Osallisuussparrausta esimiehille

### *Hollolan kunta*

Tuula Nurminen, erityisasiantuntija, 044 780 1183, [tuula.nurminen@hollola.fi](mailto:tuula.nurminen@hollola.fi)

”Hollolan kunnan osallisuusohjelman yhtenä vuoden 2021 toimenpiteenä on panostettu osallisuuden edistämisen edellytyksiin; kehittämään henkilöstön valmiuksia kohti päätavoitetta: Osallistaminen tavaksi. Aihealueen jäsentämiseksi esimiehille järjestettiin osallisuussparrausta. Sparrauksen jälkeen palvelualueilla laadittiin suunnitelmat, mitä konkreettisia osallisuustekoja kokeillaan ja edistetään vuoden aikana. Kunnan johtoryhmä seuraa kokeiluja loppuvuodesta.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/osallisuussparrausta-esimiehille>

## Oulun kaupungin yhteisövaikuttavuusmalli

### *Oulun kaupunki*

Johanna Timonen, kehittäjä-koordinaattori, 044 703 1643, [johanna.timonen@ouka.fi](mailto:johanna.timonen@ouka.fi)

”Oulun kaupungin yhteisövaikuttavuusmallin tavoitteena on edistää lapsen ja perheen tarvitsemaa varhaista tukea kehittämällä konkreettisia toimenpiteitä ja yhteisiä toimintatapoja. Yhteisövaikuttavuusmallissa tarvittava toimijaverkosto kytketään yhteen niin, että eri toimijat kotona, varhaiskasvatuksessa, koulussa ja sosiaali- ja terveydenhuollon lapsi-, perhe- ja aikuispalveluissa eri sektoreilla työskentelevät saman tavoitteen suuntaisesti ja yhteisesti. Mallia kehitetään ja toteutetaan Oulussa kahdella laajalla asuinalueella. Jatkossa malli otetaan käyttöön koko kaupungin tasolla. Yhteisövaikuttavuusmalli on vaikuttanut positiivisesti eri sektoreiden ammattilaisten väliseen yhteistyöhön, vuoropuheluun ja yhteisten tavoitteiden määrittämiseen. Toimintamallin avulla on tunnustettu paremmin yhteisten toimintojen katvealueet ja yhteistyön katkeamien uhat. Perheiden tuen ja avunsaanti on nopeutunut ja verkostotyö on tehostunut.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/oulu-kaupungin-yhteisovaikuttavuus-malli-1>

## Taiteelliset menetelmät henkilöstökehittämisessä

### *Espoon kaupunki, konsernihallinto ja henkilöstökehittäminen*

Jaana Lietzén, suunnittelija, 046 877 2748, [jaana.lietzen@espoo.fi](mailto:jaana.lietzen@espoo.fi)

”Taiteelliset menetelmät henkilöstökehittämisessä (TAIME) -projektin tavoitteina oli henkilöstön innovatiivisuuden, yhteistyötaitojen, hyvinvoinnin, ja muutostaitojen parantaminen. Lisäksi yhteiskunnallisena tavoitteena projektin taustalla nähtiin taiteilijoiden mahdollisuus päästä käyttämään osaamistaan ja tuomaan organisaatiolle uusia taiteeseen liittyviä kehittämismenetelmiä. Projektissa järjestettiin yhteensä seitsemän kokeilua eri toimialoilla. Yksi kokeilu sisälsi keskimäärin kolme työpajaa. Taidemenetelminä käytettiin mm. ääntä, musiikkia, runoutta, valokuvaa, kuvataidetta ja draaman keinoja. Tuloksena kaupunkiin saatiin uusia luovia työkaluja ja kolme toimintamallia. Selvisi, että taiteellisilla menetelmillä voi vaikuttaa moneen asiaan mm. henkilöstön hyvinvointiin, muutostaitoihin, luottamuksen tunteeseen, vuorovaikutukseen ja uusien näkökulmien saantiin.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/taiteelliset-menetelmat-henkilostokehittamisessa-1>

## TOIVOn lisääminen parantamalla kaupungin henkilöstön työhyvinvointia

### *Kuhmon kaupunki*

Soile Holopainen, Kehitysjohtaja, 044 7255 304, [soile.holopainen@kuhmo.fi](mailto:soile.holopainen@kuhmo.fi)

”Henkilöstö esitti työnantajalle toiveita hyvinvointiin liittyvistä toimenpiteistä. Haimme Kuhmon Naisyrittäjät ry:n kanssa yhteistä hanketta. Hankkeen toimenpiteiden kohderyhmänä olivat myös pienet yritykset ja pk - yrittäjät ja heidän henkilöstönsä. Yrityksille tarjottiin myös liiketoiminnan kehittämisapua. Hankkeen päätavoitteena oli omaohjauksisuuden lisääntyminen eli jokainen oivaltaisi, että on ennen kaikkea itse oman hyvinvoinnin edistäjä. Tarjottiin mm. First Beat -mittausta, työnohjausta, pienryhmävalmennuksia. Toivo ja myönteisyys lisääntyivät hankkeen myötä. Aktiivisuus oman hyvinvoinnin edistämiseen on parantunut. Lisäksi muutamien pienempien työyhteisöjen henki on parantunut. Kehittämistyötä jatketaan.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/toivon-lisaaminen-parantamalla-kaupungin-henkiloston-tyohyvinvointia-ja-tyossaj>

## Työntekijät monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden airueina: We Walk With Pride!

### *Helsingin kaupunki*

Jaana Saramies, projektipäällikkö, 040 614 8665, [jaana.saramies@hel.fi](mailto:jaana.saramies@hel.fi)

”We Walk With Pride oli alun perin Susanna Snellmanin v. 2018 vetämä omaehtoinen juoksulenkki Lammassaareen. Helsingin kaupunki on Priden pääyhteistyökumppani ja koronan rajoittaessa kulkueen järjestämistä lähdimme miettimään, mikä voisi olla sopivan ketterä ja yhteisöohjautuvuutta tukeva tapa osoittaa tukea monimuotoiselle Helsingille. Päätettiin kokeilla, josko We Walk With Pride soveltuisi skaalattavaksi koko Helsingin kaupungin käyttöön. Susanna lähti vetämään projektia nopeasti eteenpäin kaupunkitasoisesti ja yksi työyhteisö toisensa jälkeen lähti mukaan toteutukseen. Kävelyitä

järjestettiin We Walk With Pride -viikon aikana kirjastoissa, virastoissa, kouluissa, päiväkodeissa, sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja monenkirjavasti erilaisissa työyhteisöissä. Konsepti tulee pysyväksi osaksi Pride-yhteistyötä ja vuosittaiseksi monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden esiin nostajaksi Helsingin kaupungin henkilöstössä.”  
Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/koko-kaupungin-henkilosto-monimuotoisuuden-ja-yhdenvertaisuuden-airueina-we-wal-1>

### **Työsuojelun yhteistoiminta**

#### ***Kempeleen kunta, henkilöstöpalvelut***

Minna Vinkki, henkilöstö- ja työsuojelupäällikkö, 050 463 6273, [minna.vinkki@kempele.fi](mailto:minna.vinkki@kempele.fi)

”Tavoitteeksi on asetettu tiivis ja avoin yhteistyö työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelupäällikön kanssa, ts-valtuutettujen vahva osallistaminen kehittämistyöhön ja osaksi eri prosesseja, joissa nähdään valtuutetun roolin tuovan lisäarvoa. Yhteistyötä on tiivistetty, kaikki työsuojeluun liittyvät ohjeet ja toimintamallit luodaan tiiviissä yhteistoiminnassa tasavertaisina kumppaneina, työsuojeluvaltuutetut kutsutaan mukaan aina työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimiseen yms. Organisaatiossa on opeteltu siihen, että työsuojeluvaltuutetut ovat kumppaneita myös esimiehille. Kun työsuojeluyhteistoiminta on koko ajan vahvistunut osaksi organisaatiokulttuuria, henkilöstön luottamus työnantajan toimintaan on lisääntynyt ja kynnys olla yhteydessä työsuojelullisissa asioissa on suhteellisen matala.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/tyosuojelun-yhteistoiminta>

### **Työyhteisötaitojen teemat**

#### ***Petäjäveden kunta***

Jaana Nevanperä, hallintopäällikkö, 050 313 1554, [jaana.nevanpera@petajavesi.fi](mailto:jaana.nevanpera@petajavesi.fi)

”Petäjäveden kunnan henkilöstölähtöinen työhyvinvointiryhmä työsti Kuntekon sparrauksen yhteydessä vuosikelloa ja työyhteisötaitojen teemoja koko vuodelle. Työyhteisötaidot käsittelevät hyvin arkipäiväisiä työyhteisötaitoja kuten avointa asennetta uudistuksiin, tervehtimistä, kohtaamista ja kuuntelua.

Työyhteisötaitojen teemat esitellään kuukausittain ilmestyvässä henkilöstökirjeessä ja jokainen työyksikkö voi käsitellä tai keskustella teemoista haluamallaan tavalla. Henkilöstökirjeessä jaetaan myös vinkkejä teemojen työstöön, työyhteisöjen kokemuksia tai kuvia teeman työstöstä. Esimerkkeinä teemojen käsittelystä on ollut julkiset keuhkautulut kahvihuoneessa tai puhu hyvää takanapäin -harjoitukset oman tiimin kesken.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/tyoyhteisotaitojen-teemat>

### **Kulttuuri ja vapaa-aika**

#### **Digitaalisen nuorisokortin avulla nuorisotilat pysyvät auki Joensuussa**

##### ***Joensuun kaupunki***

Jukka-Pekka Mattila, erityisnuorisotyön koordinaattori, 050 349 4032, [jukka-pekka.mattila@joensuu.fi](mailto:jukka-pekka.mattila@joensuu.fi)

”Joensuun nuorisopalvelut saivat pitää nuorisotilansa auki myös koronarajoitusten aikana. Yksi merkittävin tekijä henkilömäärärajoitusten lisäksi on ollut digitaalinen nuorisokortti, jonka avulla nuoret kirjaavat käyntinsä tullessaan nuorisotilaan. Nuorisokortin pääasiallisena tarkoituksena on ollut helpottaa ohjaajien työtä kävijätietojen keräämiseen ja raportointiin liittyen. Tällä hetkellä kortti toimii mobiilisti selaimella ja siihen on mahdollista liittää mukaan esimerkiksi oma kirjastokortti. Hankkeen yhtenä tavoitteena on valmistaa natiivi mobiilisovellus, jonka avulla nuori voi tarkastella itseään kiinnostavia harrastuksia, ilmoittautua niihin sekä koota käyntikertojen perusteella myös oma Aktiivisuus CV.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/digitaalisen-nuorisokortin-avulla-nuorisotilat-pysyivat-auki-joensuussa>

#### **Henkilökohtainen valmennus elintapamuutokseen**

##### ***Limingan kunta, liikuntapalvelut***

Janne Laamanen, liikuntapalvelupäällikkö, 040 358 6345, [janne.laamanen@liminka.fi](mailto:janne.laamanen@liminka.fi)

”Tavoitteena oli luoda tukimalli, jossa tarjotaan valmennusta elintapojen kehittämiseen työntekijöille, joilla on työkyvyttömyys tai riski siitä. Mallin tavoitteena oli löytää työterveyshuollon avustuksella henkilöitä, joille henkilökohtainen ja pitkäaikainen elintapaohjaus olisi hyvä tapa parantaa elämänlaatua sekä työssäjaksamista.

Tavoitteena on myös vähentää mahdollisia sairauspoissaoloja. Malli on ollut toiminnassa noin 1,5 vuotta ja ensimmäisiä tuloksia mallin toimivuudesta on jo saatu. Valmennuksen tarjoaminen on onnistunut tuomaan merkittäviä vähennyksiä sairauspoissaoloihin ja täten on investointina maksanut jo itsensä takaisin.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/kuntalaisille-avoin-poikkitoiminallisesti-jarjestetty-elintapaohjaus>

### **Hyvinvointia kulttuurista - kuntokortilla huomio kulttuurikuntaan**

#### **Asikkalan kunta**

Tanja Kairimo, kirjasto- ja kulttuurijohtaja, 044 778 0661, [tanja.kairimo@asikkala.fi](mailto:tanja.kairimo@asikkala.fi)

”Tavoitteena oli nostaa esille kulttuurin merkitys ihmisten hyvinvoinnille ja innostaa kuntalaisia osallistumaan erilaisiin yhteisöllisyyttä lisääviin kulttuuritapahtumiin sekä kokijoina että mahdollisesti myös tekijöinä. Konkreettiseksi välineeksi luotiin Asikkalan kulttuurikuntokortti, joka rakennettiin muistuttamaan jo olemassa ollutta, kuntalaisille tuttua liikuntakorttia sekä ulkoasultaan että sisällöltään. Kulttuurikuntokorttiin voi merkitä omia ”suoritteitaan” ja siten seurata, kuinka paljon ja miten erilaista kulttuuria tulee vuoden aikana harrastettua. Tarkoituksena on viestiä, että kulttuuria voi harrastaa hyvin monella tavalla ja kulttuurin harrastaminen on helppoa kaikille.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/kulttuuri-kuntaan-kulttuurikuntokortilla-kulttuurikuntaan>

### **Opetus ja kasvatus**

#### **Aapin Malli**

##### **Limingan kunta, Aapin päiväkot**

Outi Leinonen, päiväkodin johtaja, 050 345 5738, [outi.leinonen@liminka.fi](mailto:outi.leinonen@liminka.fi)

”Tavoitteena oli kehittää ja kokeilla yhdessä Aapin päiväkodin ammattilaisten kanssa moduulimaisen toimintamallin hyödyntämistä varhaiskasvatuksessa. Lisäksi haluttiin löytää projektin avulla tapoja yhteisöllisen, avoimen ja aktiivisesti kehittyvän työyhteisön rakentamiseen. Henkilökunnan antaman palautteen mukaan malli on osoittautunut toimivaksi. Aapissa toimii nykyisin luonto-, aisti-, viskari-, musiikki-, kädentaitotilat. Työntekijöiden mukaan erilaisten materiaalien kokoaminen yhteen tilaan helpottaa heidän arkea, kun heidän ei tarvitse erikseen hakea tarvikkeita omiin tupiinsa. Lapset ovat pitäneet toisten tuvissa vierailuista. Henkilökunnan tekemä yhteistyö on lisääntynyt kokeilun myötä. Kokeilua jatketaan ja kehitetään eteenpäin.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/aapin-malli>

### **Kielimentoritoiminta varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa**

#### **Kotkan kaupunki; Katariinan päiväkot, Hovinpuiston päiväkot, Aittakorven esiopetus, Haukkavuoren esiopetus, Ruonalan esiopetus ja Rauhalan esiopetus**

Pia Eskola, varhaiskasvatuksen kehittämissuunnittelija, 040 546 4279, [pia.k.eskola@kotka.fi](mailto:pia.k.eskola@kotka.fi)

”Varhaiskasvatuksessa ideoitiin lastenhoitajan kielimentoritehtävä. Mukaan otettiin EKAMIN lähihoitajakoulutus. Rekrytointi kohdennettiin EKAMIn opiskelijoille tai sieltä juuri valmistuville. Puolen vuoden työsuhde solmittiin kuuden kielimentorin kanssa. Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja kielimentoritehtävässä mentori oli mm. varmistamassa perheen ymmärtämistä esim. poikkeusolojen ohjeiden tai päivittäisten kuulumisten kohdalla ja vahvasti lapsen oppimisen suomen kielessä. Työjakso tarjosi mentoreille ikkunan varhaiskasvatuksen työelämään ja toisaalta näyttämön osoittaa osaamistaan sekä ammattitaitoaan. Varhaiskasvatuksessa huomattiin, että vähintään kahden kielen ja kulttuurin omaavat työntekijät rikastuttavat työyhteisöjen toimintakulttuuria. Perheiden kohtaamien erilaisten elämäntilanteiden läpikäyminen omalla äidinkielellä lisäsi luottamusta varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatuksen henkilöstö koki saaneensa vahvistusta perheille suuntaamaansa tukeen.

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/kielimentoritoiminta-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa-monien-kielten-naky>



### **Koulun toimintakulttuurin muuttaminen kokeilukulttuuriksi**

#### ***Oulun kaupunki, Hintan koulu***

Matti Ahola, rehtori, 044 703 9141, [matti.ahola@ouka.fi](mailto:matti.ahola@ouka.fi)

"Kehittäminen lähti oppilaiden kertomasta ongelmasta, siitä, että meidän vanha liikuntasali (joka viimeiset vuodet oli toiminut "atk"-tilana ja kirjastona) oli vähällä käytöllä ja oppilaat halusivat tehdä siitä innostavamman ja virikkeellisemmän tilan. Oppilaat tekivät omia sisustussuunnitelmia, joista neljä parasta valittiin toteutettaviksi. Samaan aikaan koulu aloitti yhteiskehittämisen pohjoismaisen kalustetoimittaja Lekolarin kanssa. Lekolar piti työyhteisöllemme kaksi koulutusiltapäivää kokeilukulttuurista. Oivallus siitä, että yhdessä oppilaiden ja henkilökunnan kanssa uskalletaan kokeilla, erehtyä ja onnistua on ollut yksi kulmakivistä ajattelumme muutoksessa. Se on muuttanut pysyvästi työn tekemisen tapaamme. Koulun henkilökunta voi erittäin hyvin ja on todella kehittämismyönteinen. Henkilökunnan poissaolot ovat vähentyneet, eikä työuupumusta koeta kehittämisen imussa. Oppilaat tykkäävät todella paljon Koklaamostamme ja tavasta tehdä asioita mahdollisimman paljon käsin."

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/koulun-toimintakulttuurin-muuttaminen-kokeilukulttuuriksi-ja-kasilla-tekemisen-k>

### **Lempäälän lukion Ilmastosoturit**

#### ***Lempäälän kunta, ilmastosoturit***

Taina Salonen, ilmastosoturi ja apulaisrehtori, 041 730 5390, [taina.salonen@lempaala.fi](mailto:taina.salonen@lempaala.fi)

"Ilmastosoturit on Lempäälän lukiossa perustettu aktiivinen opiskelijoiden ja henkilökunnan yhteinen ryhmä. Ryhmä välittää tietoa ympäristönsuojelusta, innostaa ihmisiä tekemään ympäristön, luonnon ja ilmaston kannalta fiksua valintoja, vaikuttaa asioihin lähellä ja kauempana sekä tuoda esille toivon näkökulmaa kiinnittämällä huomiota edistysaskeleisiin. Ilmastosoturit keskittyvät positiivisiin ja rakentaviin tekoihin. Toivon lisäksi tarvitsemme myös tekoja. Ilmastosoturit jakavat tietoa ja taitoa. Ilmastosotureita on Lempäälän lukiossa jo yli 90."

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/lempaalan-lukion-ilmastosoturit-2>

### **Limingan seudun musiikkiopiston 3-portaisen orkesterijärjestelmän käyttöönotto**

#### ***Limingan kunta, Limingan seudun musiikkiopisto***

Jukka Pietilä, rehtori, 050 364 5353, [jukka.pietila@liminka.fi](mailto:jukka.pietila@liminka.fi)

"Musiikkiopiston jousisoitinopettajat ovat kehitelleet jousisoittimiin uuden 3-portaisen orkesterijärjestelmän, jossa vasta-alkajista vanhempiin pääsee heti soittamaan yhdessä. Jousisoitinopettajien kesken jaettiin soittajat 3 eritasoiseen ryhmään ja sovittiin aikataulut kaikille sopiviksi. Perustettiin jousikollegio, joka kehitteli toimintamalleja yhdessä ja kaikki tehtiin alusta asti omin voimin. Kehittämistyötä jatketaan edelleen ja yhtenä suurimpana tavoitteenamme onkin saada luotua alueelle kauan kateissa ollut sinfoniaorkesteri."

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/limingan-seudun-musiikkiopiston-3-portaisen-orkesterijarjestelman-kayttoonotto>

### **Maahanmuuttajaäitien koulutus- ja työllisyyspolku**

#### ***Vantaan kaupunki; Mikkolan koulu, Lehtikuusen koulu, Jokiniemen koulu, Kaivokselan koulu ja Rajakylän koulu***

Tuuli Ritola, projektikoordinaattori, 040 480 7934, [tuuli.ritola@vantaa.fi](mailto:tuuli.ritola@vantaa.fi)

"Toisessa projektissa huomattiin, että maahanmuuttajaäiteihin, perheeseen ja lapsiin on huomattava vaikutus sillä, että maahanmuuttajaäiti saadaan mukaan aktiivisena osallistujana lapsen koulunkäyntiin. Idea kehittyi hankkeeksi, jossa yhdeksi tavoitteeksi asetettiin luoda uusi malli suomen kielen oppimiseen. Uuden mallin avulla on voitu huomattavasti nopeuttaa maahanmuuttajanaisten kielenoppimista ja työllistymistä. Tavoitteena oli lisäksi työelämässä vaadittavan kielitaidon hankkiminen yhdessä lukuvuodessa. Lisäksi luotiin uusi malli maahanmuuttajataustaisten naisten ammatilliseen koulutukseen (moniosajakoulutus). Mallin myötä maahanmuuttajataustaisten äitien suomen kielen oppimista, kotoutumista ja integroitumista yhteiskuntaan on pystytty vahvistamaan ja heille on luotu uusia mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen kantaväestön kanssa."

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/maahanmuuttajaitien-koulutus-ja-tyollisyyspolku>

### **Omnian kestävän tulevaisuuden tiekartta**

#### ***Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia***

Heidi Rajamäki-Partanen, koulutuspäällikkö, 040 126 7182, [heidi-rajamaki-partanen@omnia.fi](mailto:heidi-rajamaki-partanen@omnia.fi)

”Vuonna 2020 kestävän tulevaisuuden rakentamisesta tuli Omnialle strateginen tavoite ja toiminnan ydin. Omnia rakentaa kestävää tulevaisuutta kahdella tavalla: haluamme toimia organisaationa kestävästi ja levitämme kestävyysosaamista myös organisaation ulkopuolelle. Omnialle laadittiin kestävän tulevaisuuden tiekartta, joka on suunnitelma, joka ohjaa Omnian kestävälle tasolle vuoteen 2025 mennessä. Tiekartta rakentuu neljästä läpileikkaavasta teemasta, joista kukin on vuorollaan erityisesti Omnian toimintaa ohjaava vuosittainen painopistealue. Kestävä tulevaisuus on integroitu kaikkien yksiköiden toimintasuunnitelmiin ja se tulee näkyviin sekä strategisessa suunnittelussa että arjen teoissa. Lisäksi Omnian ruoka-, ravintola- ja tilapalveluissa kehitetään jatkuvasti ympäristösuorituskykyä kestäväan tulevaisuuteen tähtäävien toimenpiteiden avulla.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/omnia-kestavan-tulevaisuuden-tiekartta>

### **Pakki/työkirja kehityskeskusteluiden tueksi**

#### ***Kangasalan kaupunki***

Merja Lehtonen, opetuspäällikkö, 050 550 9084, [merja.lehtonen@kangasala.fi](mailto:merja.lehtonen@kangasala.fi)

”Kehityskeskusteluihin kaivattiin uutta, innostavampaa lähestymistapaa. Tavoitteeksi asetettiin, että esimiesten kehityskeskusteluissa käydään läpi esimiestyö ja työssä suoriutuminen vahvuuksien kautta. Alkuperäinen kehityskeskustelupakki kehitettiin Vatialan koulussa, jossa rehtori Mari Saarikon johdolla luotiin opettajien ja ohjaajien kehityskeskusteluihin pakki/työkirja, jota työntekijät täyttivät jo ennen varsinaista kehityskeskustelua. Vuonna 2021 pakin käyttöä laajennettiin muihin kouluihin ja siitä luotiin esimiehiä varten oma versio. Pakki on saanut laajasti kehuja ja sen käyttö on koettu motivoivaksi.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/pakki-tyokirja-kehityskeskusteluiden-tueksi>

### **"Saa vaikuttaa, ketkä päättää sun asioista" - osallisuutta opettajarekrytointiin**

#### ***Limingan kunta, Tupoksen koulu***

Satu Kemppainen, rehtori, 050 530 7340, [satu.kemppainen@liminka.fi](mailto:satu.kemppainen@liminka.fi)

”Opettajarekrytointi on lasten kasvun ja oppimisen kannalta äärettömän merkittävä prosessi. Rehtorina halusin saada rekrytointitilanteessa näkyville hakijan suhtautumistavan lapsiin ja itse haastatteluuun lasten ja nuorten näkökulmaa. Toimintamalli on yksinkertainen: Pyydän haastatteluihin oppilaskunnan kautta nuoria, yleensä 2-3 nuorta. He kysyvät vuorollaan kysymyksiä haastattelulomakkeelta, mutta voivat myös esittää omia kysymyksiään. Haastattelujen jälkeen käymme arviointi- ja palautekeskustelun ja kuulemme oppilaiden mielipiteen valinnasta. Käytäntö on lisännyt avointa vuorovaikutusta rehtorin ja oppilaiden välillä. Opettajia tullaan kehumään, koulun toimintamalleista keskustellaan ja myös kritiikkiä nostetaan esille. Haastattelutilanteessa näen selkeästi, miten hakija toimii vuorovaikutuksessa lasten kanssa. Tämä on yksi tärkeimmistä asioista minulle rehtorina.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/nuorten-osallisuutta-opettajarekrytointiin>

### **Seitsemän sisarusta -sivusto, tutoropettajaverkosto Päijät-Hämeessä**

#### ***Lahden kaupunki, Päijät-Hämeen sivistyspalveluiden seudullisen kehittämisen yksikkö***

Hanna-Maria Partanen, projektikoordinaattori, 044 482 6679, [hanna-maria.partanen@lahti.fi](mailto:hanna-maria.partanen@lahti.fi)

”Tutoropettajatoiminta tukee koulujen opettajayhteisöjä toimintakulttuurin muutoksessa, pedagogiikan uudistamisessa ja digitaalisuuden tarkoituksenmukaisessa hyödyntämisessä opetuksessa (todennetut tarpeet) kehittämällä erilaisia materiaalipaketteja, koulutus- ja toimintamalleja sekä työkaluja. Tutoropettajien alueellisesta verkostosta muodostettu kehittämisryhmä koordinoi, kehittää ja vauhdittaa tutoropettajatoimintaa ja opetushenkilöstön sisällöllisen osaamisen kehittämistä. Kehittämistyössä haettiin innovatiivisia ratkaisuja, joista muodostui lopulta laaja-alaisen taitojen

edistämispaketti: Seitsemän sisarusta -sivusto.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/seitseman-sisarusta-sivusto>

### **Varhaiskasvatuksen kuraattori- ja psykologipalvelujen tuella toimivampaa arkea**

#### ***Vantaan kaupunki, opiskeluhuollon yksikkö***

Katariina Lappalainen, opiskeluhuollon esimies, 043 824 9809, [katariina.lappalainen@vantaa.fi](mailto:katariina.lappalainen@vantaa.fi)

”Lakisääteistä opiskeluhoitoa toteutetaan esiopetuksessa, perusopetuksessa ja toisella asteella. Vantaalla haluttiin tarjota kuraattori- ja psykologipalvelua myös alle esiopetusikäisille lapsille ja heidän perheilleen. Kolme kuraattori-psykologiparia työskentelee 29 päiväkodissa neljällä alueella. Varhaiskasvatuksen kuraattorit ja psykologit tarjoavat matalan kynnyksen tukea vanhemmuuteen ja jalkautuvat päiväkodeihin henkilökunnan ja lasten tueksi. Matalan kynnyksen palvelu on saatu hyvin jalkautettua lasten ja perheiden arkeen. Tukea on pystytty tarjoamaan varhaisessa vaiheessa, mikä on osaltaan ehkäissyt ongelmien kasvamista ja kasaantumista. Asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä palvelun toteuttamiseen, ja palvelulle on olemassa selkeä tarve. (Vierimaa 2020; 55, 59.) Myös päiväkodin henkilökunta on kokenut palvelun hyödylliseksi.

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/varhaiskasvatuksen-kuraattori-ja-psykologipalvelujen-tuella-toimivampaa-arkea-l>

### **Yksinäisyydestä yhdessä tekemiseen - Työpariesimiestyö varhaiskasvatuksessa**

#### ***Hollolan kunta, hyvinvoinnin palvelualue***

Kaisa Lehti, varhaiskasvatuksen lähiesimies, 044 780 1393, [kaisa.lehti@hollola.fi](mailto:kaisa.lehti@hollola.fi)

”Kaikki lähti siitä, että esimiehiä vähennettiin ja yksiköitä yhdistettiin. Perinteisessä päiväkodin johtaja ja varajohtajamallissa on heikkoutena, että nimetty varajohtaja on päiväkodin johtajan henkilöstöön kuuluva henkilö. Työpariesimiestyössä tätä haastetta ei ole, kun molemmilla on esimiehinä sama mandaatti. Syksystä 2021 alkaen meillä on ollut työpariesimiehet, joilla on eri määrä yksiköitä. Toimimme toistemme lähiesimiesparina, sijaistajana ja erityisesti yhdessä tekijänä. Henkilöstö on ollut työpariesimiestyön kehittämisessä aktiivinen antamalla palautetta mallista. Tuloksena esimies ei ole enää yksinäinen ja hänellä on vertaisensa kollega työparina. Alueen henkilöstö luottaa, kun toinen esimiehistä on töissä, niin asiat etenee. Esimiestyön kuormittavuus on laskenut ja työtavat ovat muuttuneet läpinäkyviksi.

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/tyopariesimiestyo-varhaiskasvatuksessa-yhdessa-laajempi-nakemys-ja-tehokasta-aj>

### **Sosiaali- ja terveysala**

Laaja-alaisesta kehittämistyöstä sosiaali- ja terveysalalla palkitaan kokonaisuudessaan ***Kangasalan kaupunki, sosiaali- ja terveyspalvelut***

Marika Lanne, sosiaali- ja terveysjohtaja, 050 380 3340, [marika.lanne@kangasala.fi](mailto:marika.lanne@kangasala.fi)

Innostavia tekoja:

#### **Elintapojen Omapolku tukee työikäisten hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/elintapojen-omapolku-tukee-tyoikaisten-hyvinvointia-terveytta-ja-toimintakykya>

#### **Iäkkäiden hyvinvointisivusto**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/iakkaiden-hyvinvointisivusto>

#### **Järjestöt oksalla ylimmällä**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/jarjestot-oksalla-ylimmalla>

#### **Kangasalan sähköinen perhekeskus**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/kangasalan-sahkoinen-perhekeskus>

#### **KIVA-vastaanotto toiminta Pälkäneen terveysasemalla**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/kiva-vastaanotto-toiminta-palkaneen-terveysasemalla-sairaanhoitajavetoinen-sai>

### **Nepsy-nappula. Nopeaa, matalan kynnyksen arjen tukea lapsiperheille**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/nepsy-nappula-nopeaa-matalan-kynnyksen-arjen-tukea-lapsiperheiden-neuropsykiat>

### **Omaishoitajien etäkuntoutuspilotti Kangasalla ja Pälkäneellä**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/omaishoitajien-etakuntoutuspilotti-kangasalla-ja-palkaneella>

### **Rekrytoinnin uusi aika sote-alalla**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/henkiloston-rekrytoinnin-kehittaminen>

### **Työaika-autonomian kehittäminen terveyskeskuspäivystykseen**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/tyoaika-autonomian-kehittaminen-terveyskeskuspäivystykseen-tyontekijat-suunnitt>

### **Uusilla verkkosivuilla viestintää ja näkyvyyttä Tulevaisuuden sote-keskukselle**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/uusien-verkkosivujen-avulla-viestintaa-ja-nakyvyytta-tulevaisuuden-sote-keskukse>

### **Vauvaperhetyö Untuvikko**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/vauvaperhetyo-untuvikko>

### **Videot välineenä uusien päättäjien perehdyttämisessä**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/videot-valineena-uusien-paattajien-perehdyttamisessa>

### **Kotihoidon käsikirja mobiilina**

#### ***Kemin kaupunki, kotihoitokeskus***

Riitta Nahkiaisola, kotihoidon palvelupäällikkö, 040 773 9572, [riitta.nahkiaisola@kemi.fi](mailto:riitta.nahkiaisola@kemi.fi)

"Kotihoitokeskuksen ohjeet asiaan kuin asiaan olivat siellä ja täällä levällään. Ohjeiden ylläpito ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen oli haastavaa. Haluttiin ajantasainen käsikirja, joka olisi kaikkien saatavissa mobiililaitteilla. Luotiin sivusto, johon sekä työnjohto että työntekijät tekivät ohjeita. Sivusto asennetaan kuvakkeena kaikkiin laitteisiin alkunäytölle, jotta sen käyttö on helppoa kaikille. Kaikki tieto on aina matkassa! Uusien työntekijöiden perehdyttäminen on helpompaa. Ohjeiden ylläpito on helppoa ja nopeaa."

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/kotihoidon-kasikirja-mobiilina>

### **Parempaa hoivaa robotiikan avulla - Robo Riihikoti**

#### ***Riihimäen kaupunki; Robotiikkakampus, Robo Riihikoti ja Robo Hoiva -hanke***

Pia Engström, kehityspäällikkö, 040 629 7672, [pia.engstrom@riihimaki.fi](mailto:pia.engstrom@riihimaki.fi)

"Hoitajien määrä vähenee samaan aikaan, kun hoivan tarve kasvaa. Siksi on löydettävä ja otettava käyttöön uudenlaisia ratkaisuja ja toimintamalleja, jotta laadukas ikääntyminen voidaan tarjota jokaiselle. Riihimäellä sijaitsevassa palvelutalo Riihikodissa yksi tavallisista asukashuoneista on muutettu Robohuoneeksi, jossa tehdään käyttäjälähtöistä kehittämistä aidossa hoivaympäristössä. Robohuoneessa on mahdollista testata erilaisia hoivaan soveltuvia teknologisia apuvälineitä ja hoivarobotiikkaa. Huoneen käyttäjiä ovat asiakkaat, omaiset, omaishoitajat, henkilöstö, opiskelijat, opettajat, tutkijat ja tuotekehittäjät. Robotiikka lisääntyy arjessa – on tärkeää olla mukana rakentamassa ymmärrystä ja prosesseja jo nyt!"

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/parempaa-hoivaa-robotiikan-avulla-rob-riihikoti>

### **Perehdy kotihoitoon pelaamalla**

#### ***Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä Essote, kotihoito***

Anne Partti, hankekoordinaattori, 040 3597 096, [anne.partti@essote.fi](mailto:anne.partti@essote.fi)

"Vetovoimainen kotihoito - Tehdään hyvä arki yhdessä -hankkeen tavoitteena on kotihoidossa työelämän laadun ja työn tuottavuuden parantaminen, tarjonnan ja kysynnän kohtaamisen ja työhyvinvoinnin sekä alan veto- ja pitovoimaisuuden lisääntyminen. Hanke on tehnyt Essoten kotihoitoon sähköisen perehdytysoppaan. Hankkeen pitämässä työpajoissa työntekijät toivoivat perinteiseen perehdytykseen monipuolisuutta, johon vastattiin laatimalla perehdytyspeli. Perehdytyspelin kehittämisen taustalla on toimintamallin uudistaminen ja perehdytysprosessin tekeminen entistä

enemmän yhteisölliseksi. Peli mahdollistaa työssä tarvittavaa luovuutta ja tuo kotihoidon työn näkyväksi hieman eri tavalla kuin aikaisemmin.

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/perehdy-kotihoidoon-pelaamalla>

### **Ryhmämuotoisen työvalmennuksen kautta palkkasuhteiseen työhön**

#### ***Vantaan kaupunki; kotona asumisen tuki, vammaispalvelut ja työvalmennus Virtaamo***

Noora Kalliomäki, työvalmentaja, 043 827 0703, [noora.kalliomaki@vantaa.fi](mailto:noora.kalliomaki@vantaa.fi)

”Työvalmennus Virtaamolla oli tarve löytää vantaalaisille vammaisille henkilöille laitoshuollon työpaikkoja. Asiakkailla oli alan koulutus, mutta ei käytännön työkokemusta, ja Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy tarjosi puitteet työelämän käytäntöjen harjoitteluun aidossa työympäristössä. Tavoitteena oli saada ryhmämuotoisen tuetun työtoiminnan kautta vammaisille työntekijöille palkkasuhteista työtä. Ryhmään osallistuneista 50 % työllistyi toistaiseksi voimassa olevaan palkkatyösuhteeseen Vantti Oy:lle. Kokemukset yhteistyöstä olivat hyviä, ja projektia jatketaan uusilla työntekijöillä.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/vantaan-tilapalvelut-vantti-oy-ja-vantaan-kaupungin-tyovalmennus-virtaamo-ryhma>

### **Stadin soten etätötoiminta**

#### ***Helsingin kaupunki, nuorten palvelut ja aikuissosiaalityö***

Henna Niiranen, aikuissosiaalityön päällikkö, 09 310 62843, [henna.niiranen@hel.fi](mailto:henna.niiranen@hel.fi)

”Helsingin soten kuntouttavan ja vammaisten henkilöiden työtoiminnan etäpalvelu sai alkunsa kevään 2020 koronatilanteesta. Asiakasprosesseja ja työn tekemisen tapoja kehitettiin yhdessä asiakkaiden ja eri toimijoiden kanssa. Tuloksena etätötoiminta kattaa osastokohtaiset toiminnot ja tehtävät, työvalmennusta, työelämätaitoja, osallisuutta, arjen hallintaa ja digitaalisia ja tietoteknisiä taitoja vahvistavia osioita sekä green care-toimintaa. Asiakkaalla on mahdollisuus saada työtoimintaa joko etä- tai lähipalveluna tai näiden yhdistelmänä. Pandemia-aikana etätötoiminta on mahdollistanut asiakkaiden osallistumisen palveluun kokoontumisrajoituksista huolimatta ja luonut osaltaan sosiaalista turvallisuutta sekä ehkäissyt yksinäisyyttä. Tietotekniset taidot ovat karttuneet niin työntekijöillä kuin asiakkailla. Yhteinen kehittämistyö ja yhdessä tekeminen on lisännyt yhteenkuuluvuuden tunnetta.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/stadin-soten-etatyotoiminta>

### **Työhyvinvoinnin edistäminen työssä hoitajien ergonomiosaamista vahvistaen**

#### ***Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä, ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus***

Sirpa Silventoinen, ergonomiavalmentaja, 044 416 3069, [sirpa.silventoinen@phhyky.fi](mailto:sirpa.silventoinen@phhyky.fi)

”Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus -toimialalla nähtiin selkeä tarve vahvistaa hoitohenkilökunnan ergonomiosaamista. Palkattiin ergonomiavalmentaja ja haluttiin luoda toimintamalli, jolla mahdollistetaan ergonomisen osaamisen käyttö. Ergonomiaosaamisen vahvistaminen päätettiin toteuttaa hankkeena. Ergonomiahanketta hyödynnettiin sairaalapalveluissa kolmella osastolla, neljässä isossa palvelukeskuksessa sekä kotihoidossa. Hankkeella on saatu monia positiivisia vaikutuksia, mm. aidossa toimintaympäristössä tapahtuva ohjaus ja ergonomiaharjoitukset ovat sitouttaneet hoitajia toimimaan kuormitusta vähentävien työmallien mukaisesti ja hyödyntämään apuvälineitä. Työturvallisuutta on edistetty tunnistamalla asiakastyössä olevia riskitilanteita ja suunniteltu yhdessä kehittämistoimenpiteitä.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaivan-aikana-hoitajien-ergonomiaosaamista-vahvis>

### **Työntekijät oman työn kehittäjinä kotihoidossa**

#### ***Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöpalvelujen kuntayhtymä Essote, kotihoito***

Susanna Lempiäinen, hankepäällikkö, 040 3597 097, [susanna.lempiainen@essote.fi](mailto:susanna.lempiainen@essote.fi)

”Kotihoidon työntekijät ovat kertoneet, että kokevat, ettei heillä ole riittävästi vaikuttamismahdollisuuksia omaan työhönsä. Vetovoimainen kotihoito -hankkeessa haluttiin lähteä osallistamaan työntekijöitä, oman työnsä asiantuntijoita, kehittämään työprosesseja. Työntekijöille ja esimiehille järjestettiin kuuden työpajan sarja. Yhteiskehittämisen myötä

syntyi Kotihoidon tiimien tehtäväkirja, joka on luotu yhdessä kotihoidon henkilöstön kanssa. Kirja kokoaa yhteen työpajoissa käsitellyt teemat ja tukee kotihoidon yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen tuomista arkeen käytännönläheisten vinkkien avulla. Sujuvat työprosessit, aktiivinen osallistava tiedolla johtaminen ja tyytyväinen henkilöstö vaikuttavat myös suoraan mahdollisuuteen tarjota laadukkaita palveluita asiakkaille.”

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/tyontekijat-oman-tyon-kehittajina-kotihoidossa>

### **Työllisyyspalvelut**

Laaja-alaisesta kehittämistyöstä palkitaan kokonaisuudessaan ***Limingan kunnan työllisyyspalvelut***

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

Innostavimmat teot:

#### **Duunipajoja työelämän tienristeyksiin**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/duunipajoja-tyonhakijoille>

#### **Luovuusloikkia työtä kohti**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/luovuusloikkia-tyota-kohti>

#### **Mahdollisuuksien kesä Limingassa**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/mahdollisuuksien-kesa-limingassa-1>

#### **Mukanakulkija**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/mukanakulkija-1>

#### **Nuotioterapeutti**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/nuotioterapeutti>

#### **Perhevapaalta työelämään**

Katso teko: <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/perhevapaalta-tyoelamaan-valmennus>