



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Työurajohtamisen kokonaisuus

Minun urani Keusotessa

Työurajohtaminen ja Työuravalmennuspalvelut

Henkilöstöjaosto 20.3.

Kirsi Manssila, henkilöstön kehittämispäällikkö

KEUSOTE.FI

Henkilöstöohjelman tavoitteina henkilöstön saatavuus, riittävyys ja pysyvyys

- Periaatteina
 - Mahdollistamme erilaisia työurapolkuja Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella
 - Parannamme työnantajamielikuvaa ja lisäämme veto- ja pitovoimaa
 - Vähennämme osaajapulaa, paitsi nykyhetkessä, myös tulevaisuudessa
 - Ennaltaehkäisemme työkyvyttömyysriskiä
- Toimenpiteinä
 - Sisäisen liikkuvuuden ja työkierron mahdollistaminen
 - Monimuotoiset työurapolut
 - Työuravalmennus
 - Monipuoliset työn tekemisen tavat
 - Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet
 - Työelämän joustot ja epätyypilliset työsuhteet

Minun urani Keusotessa -malli

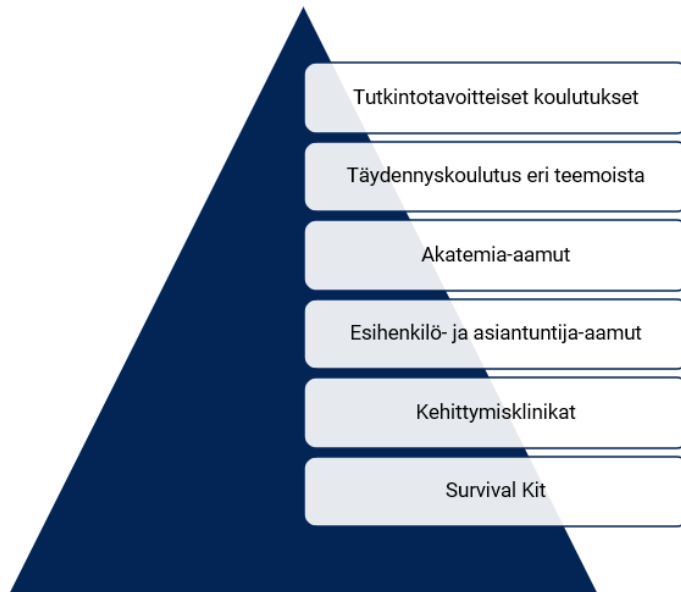
- Erilaisten sisäisten työurapolkujen luominen on tärkeää sekä työntekijälle että hyvinvointialueelle.
- Työrajohtamisen ja -ohjauksen tavoitteena on mahdollistaa erilaisten työurien toteutuminen Keusoten sisällä, vahvistamalla esihenkilöiden ja henkilöstön osaamista sekä tarkastelemalla ja tarjoamalla erilaisia urapolkumahdollisuuksia.
- Minun urani Keusotessa -malli:
 - Malli tukee osaltaan hyvinvointialueen strategiassa määriteltyä tavoitetta hyvinvoivasta ja kyvykkästä henkilöstöstä.
 - Todettu tarve uudistaa ja parantaa mallia, sillä työurasuunnittelun ja -johtamisen prosessit eivät tällä hetkellä tue tavoitteissa onnistumista.
- Minun urani Keusotessa -mallin uudistaminen ja toteuttaminen edellyttävät:
 1. Esihenkilöiden työrajohtamiseen liittyvän osaamisen varmistamista
 2. Erilaisten työurapolkujen ja niitä tukevien toimintamallien ja työkalujen kehittämistä.

Työrajohtaminen

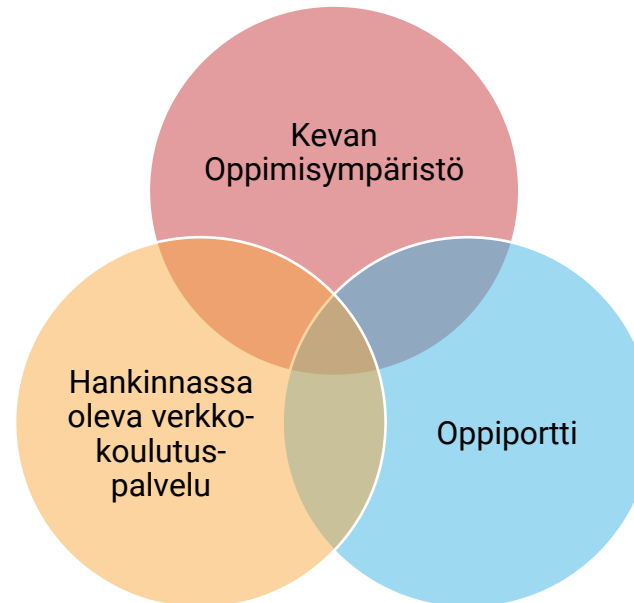
Osana Minun urani Keusotessa -mallia

Työurajohtamiseen liittyvän osaamisen vahvistaminen ja menetelmät

KeuAkademia



Verkkokoulutus- palvelut



Työkalut

- Sisäisen liikkuvuuden käytännöt
- Osaajapankki
- Kompassi-työkirja
- Osaamisen tunnistamisen työkalut
- Työkykypolkuja -oppimispeli
- Perehdytys-malli
- Kehityskeskustelu-malli
 - Henkilökohtaisen arvontuoton arviointi -malli
 - Osaamiskartoitus
- Digitaalinen verkko-oppimisalusta
- Kevan Kestävä ura –sovellus (pilotti)

Työuravalmennuspalvelu

Osana Minun urani Keusotessa -mallia

Lähtötilanne

- Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymässä käynnistettiin 2019 Minun Urani Keusotessa -ohjelma uraohjausta tarvitseville työntekijöille:
 - Tavoitteena tukea työurien jatkumista Keusotessa yksilöllisiä urapolkuja ja työntekijöiden osaamista kehittämällä.
 - Ohjelma suunniteltiin monialaisessa yhteistyössä Keusoten henkilöstöpalvelujen, esihenkilöiden, henkilöstön edustajien, työterveyshuollon, Kevan sekä Hyrian ja Keudan kanssa.
- **Työuraohjausta kohdistettiin ensivaiheessa kahdelle kohderyhmälle, tavoitteena laajentaa koko Keusoten henkilöstölle:**
 1. **Työntekijät, joilla on terveydellisiä haasteita jatkaa nykyisessä työtehtävässään.**
 - Työkykykoordinaattorin ohjaus, ja tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa sekä tarvittaessa Kevan kanssa.
 - Työkykyneuvottelun perusteella tarvittavat jatkotoimenpiteet sekä mahdollisesti sisäinen työnhaku työkykykoordinaattorin tukemana.
 2. **Lähihoitajat, joilla tavoitteena 2. asteen ammatillinen lisäkoulutus**
 - Opinto-ohjauksellinen uraohjaus:
 - Lisäkoulutus nykyiseen tehtävään tai kouluttautuminen uuteen ammattiin, joka edistäisi työskentelyä Keusotessa.
- Toteutukset vaihtelivat yksittäisistä kursseista tai opintojaksoista uuden ammatin opiskeluun esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen tai työkykyrahaston tuella.
 - Erytisen suosittuja koulutusaloja olivat mielenterveys- ja päihdetyö sekä liiketoiminta.
- Tilastotietoja toteutuneista prosesseista ja arviointia niiden vaikuttavuudesta tai osallistujien kokemuksista ei ole saatavissa.
 - Arviolta työuraohjausta sai noin 10-15 henkilöä ja näissä painotus oli työkykyyn liittyvissä uraohjausprosesseissa.
- Toiminta hiipui vuoden 2022 aikana.

• Tunnistetut ydinongelmat:

- Toiminnan tavoite epäselvä (ylläpitävä vai kehittävä)
- Työryhmän organisoinnin ja vastuiden määrittelyn haasteet
- Toimijoiden roolien ja tehtävien epäselvyys
- Esihenkilöiden työurajohtamiseen liittyvässä osaamisessa ja menetelmissä kehittämisen tarvetta.
- Ei systemaattista seuranta- tai vaikuttavuuden arviointia

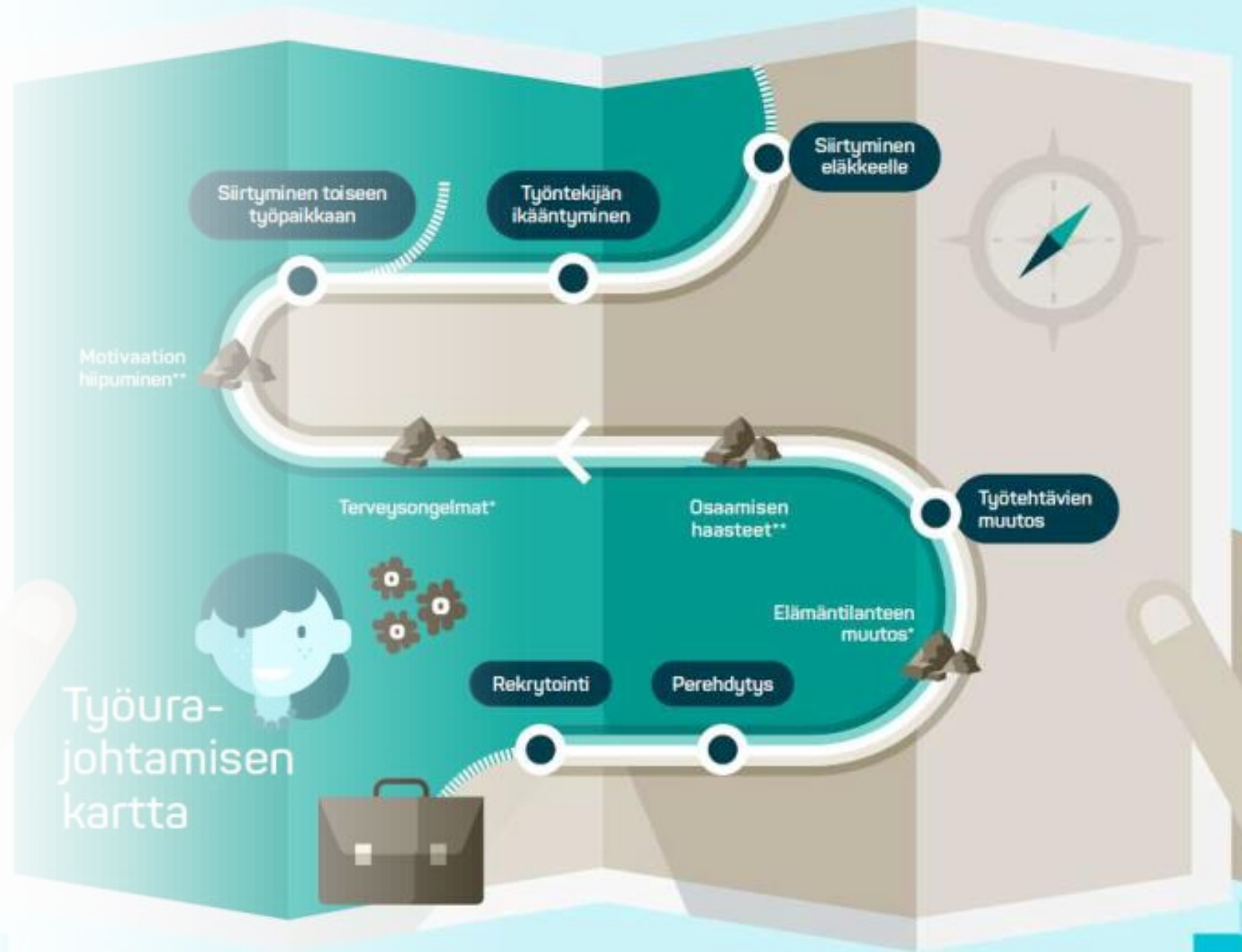
Nykytila

- Tammikuussa 2023 Keusote ilmoittautui mukaan **Kevan Kestävää työelämää -hankkeeseen**:
 - **Kestävää työelämää -hanke** on julkisen alan työkykyhanke ja hankkeen tavoitteena on vahvistaa julkisen alan työntekijöiden työkykyä sekä kehittää yksilöllisiä työurapolkuja.
 - Hankkeen aikana hyvinvointialue ja Keva toimivat yhteistyössä **uusien toimintamallien kehittämiseksi työkyvyn vahvistamiseksi, työurapolkujen mahdollistamiseksi sekä työkyvyttömyysriskien ennaltaehkäisemiseksi.**
 - Toimintamallien kehittämisellä voidaan pitkän tähtäimen tavoitteena vahvistaa henkilöstön työkykyisyyttä, vähentää pysyvää työkyvyttömyyttä, pidentää työuria sekä vähentää työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia ja ennakoida työkyvyttömyysriskejä entistä paremmin.
 - Työrajohtaminen edellyttää esihenkilöitä uutta osaamista, jota myös vahvistetaan hankkeen aikana.
 - Keusotella vahva panostus Työurasuunnittelun keinoja -osahankkeeseen.

Kevan Kestävää työelämää -hanke

Työurasuunnittelun keinoja -projekti

Työuravalmennus -pilotti



Työuravalmennus -pilotti

- Osana Minun urani Keusotessa -mallin kehittämistyötä ja Kevan Kestävää työelämää -hanketta Keusotessa on syksyn 2023 ja alkuvuoden 2024 aikana on toteutettu pilotti ulkoisesta työuravalmennuspalvelusta:
 - Palvelu on toteutettu ulkoisen palveluntuottajan (Saranen Consulting Oy:n) toimesta Kevan hankerahoituksella.
 - Keusotella on ollut käytettävissä **30 valmennuspakettia** (sisältää 1-3 valmennuskäyntiä).
 - **Pilotin kohderyhmänä sosiaali- ja terveystyöpalveluiden asiakas- ja potilastyötä tekevä henkilöstö.**
 - Pilotin ulkopuolelle rajattu asiantuntijat, lääkärit, esihenkilöt ja konsernipalvelujen tukipalveluhenkilöstö sekä työkykyprosesseissa mukana olevat henkilöt.

Yhteensä 39 hakijaa, joista 32 sai valmennuspaikan

- Terveys- ja sairaanhoitopalvelut 12
- Ikäihmisten ja vammaisten palve... 11
- Aikuisten mielenterveys-, päihd... 15
- Hyvinvointi, terveys ja asiakkuud... 1



Toimintayksiköt:

- Päivätoiminta
- Infektio- ja tartuntatautiyksikkö
- Työ- ja päiväaikainen toiminta
- Vastaanottopalvelut
- Päihdehoitokeskus
- Äitiys- ja lastenneuvola
- Monialainen sote-tiimi
- Lyhytaikaishoito
- Jälkihuolto
- Kuntouttava lyhytaikaishoito
- Arki-tiimi
- Kuntoutuskeskus
- Alueellinen etähoiva
- Perhekeskuspalvelut, perhetyö
- Maahanmuuttajapalvelut
- Kouluterveydenhuolto
- Mielenterveys- ja päihdepalvelut
- Työkykytiimi
- Ympäri vuorokautinen palveluasuminen
- Ostoasumispalvelut
- Aikuissosiaalityö
- Akuutti H4B
- Hyvinkään H-sairaala, Terveyskeskuksen akuutti vuodeosasto
- Sosiaalisen kuntoutuksen yksikkö, kuntouttava työtoiminta
- Työkäisten asiakasohjaus, nuorten aikuisten asiakasohjaus
- Lyhytaikaiskoti
- Opiskeluhoito
- Vastaanotto- ja arviointiyksikkö

Työkykykoordinaattori/toimintaterapeutti Laskentasihteeri Asumispalvelukoordinaattori
Aulaneuvoja Koordinaattori/Sairaanhoitaja Kuntouttava
Tiimivastaava/ohjaaja **Lähihoitaja**
Hoitokoordinaattori Erikoisohjaaja **Sairaanhoitaja**
asiakasohjaaja Terveystenhoitaja sosiaaliohjaaja **Ohjaaja** perushoitaja
Perheohjaaja Psykiatrinen sairaanhoitaja amk Sairaanhoitaja/teamleder

Tehtävänimikkeet:

Asumispalvelukoordinaattori
Aulaneuvoja
Erikoisohjaaja (2)
Fysioterapeutti
Hoitokoordinaattori
Koordinaattori, sosiaaliohjaaja
Koordinaattori, sairaanhoitaja
Kuntouttava perushoitaja
Laskentasihteeri
Lähihoitaja (7)
Ohjaaja (6)
Perheohjaaja
Psykiatrinen sairaanhoitaja

Psykologi
Sairaanhoitaja (5)
Sosiaaliohjaaja (3)
Terveystenhoitaja (3)
Toimintaterapeutti (2)

Koulutustasot:

Toinen aste: 18
Korkeakoulu: 21

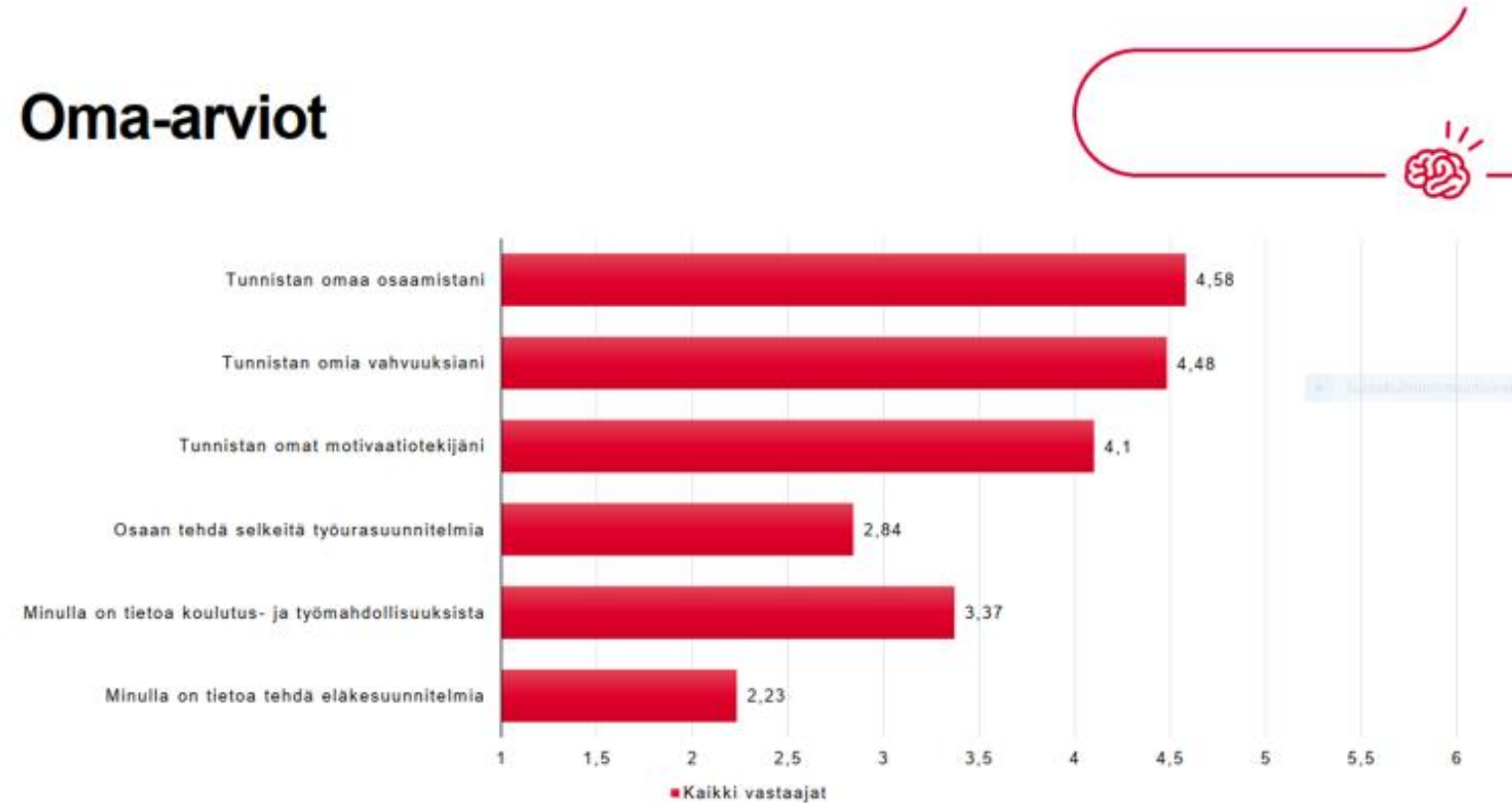
Hakijoiden odotuksia työuravalmennukselta

- 1. Saan tukea työurani suunnitteluun
- 2. Saan tietoa työ- ja uramahdollisuuksista Keusotessa
- 3. Saan uutta motivaatiota työn tekemiseen
- 4. Tunnistan oman osaamiseni
- 5. Saan hyödynnettyä osaamiseni
- 6. Tunnistan omat vahvuuteni
- 7. Saan tietoa, miten kehittää osaamistani



Osallistujien kokemuksia työuravalmennuksesta (valtakunnalliset välitulokset)

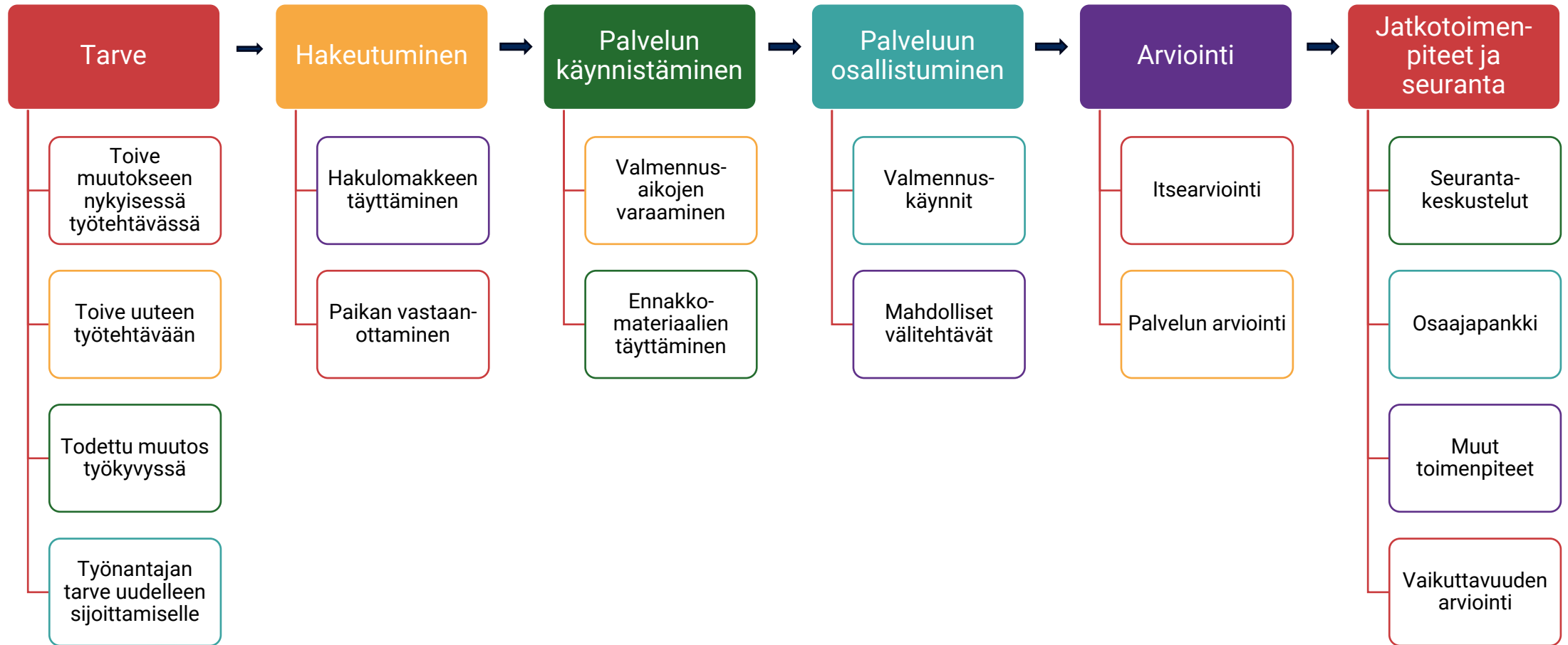
Oma-arviot



Keusoten Työuravalmennuspalvelu

- Pilotin avulla kehitetty käytännöt asiakasymmärryksen rakentamiseen, palvelun markkinointiin, hakumenettelyyn sekä palveluun ohjaamiseen ja palvelun toteutumisen seurantaan.
- Palvelusta saatujen kokemusten keräämisessä hyödynnetään Kevan ja Saranen Consultingin sopimaa menettelyä.
- Pilottikierrosten perusteella tunnistettu käyttäjäryhmät ja muotoilu Keusoten Työuravalmennuspalvelun palvelupolku ja palvelukuvaus.

Keusoten Työuravalmennuspalvelun palvelupolku



Suunnitelma Keusoten Työuravalmennuksen toteuttamistavoista

TUURA –työuravalmennus

- Ryhmävalmennus
- Ryhmän koko 8-12 osallistujaa
- Kesto 16h
- Esihenkilö-roolissa toimivien ryhmät
- Työntekijäroolissa toimivien ryhmät
- Toteuttajina Keusoten koulutut TUURA-valmentajat

Opinto-ohjauksellinen uravalmennus

- Yksilövalmennus
- Kesto 1h
- Kohderyhmät koulutustaustan/ -tavoitteen mukaisesti:
 - Ammatilliset opinnot
 - Korkeakouluopinnot
- Toteutus oppilaitosyhteistyönä:
 - Hyria: käynnistyy syksyllä 2024, maksuton
 - Keuda: ilmoittanut kiinnostuksen osallistua, selvittelyssä
 - Laurea: ilmoittanut kiinnostuksen osallistua, selvittelyssä

Muutosturvapalvelu

- Yksilö- tai ryhmävalmennus
- Kohderyhmänä sopeuttamistoimenpiteiden kohteena olevat irtisanotut henkilöt
- Tavoitteena irtisanotun työntekijän/viranhaltijan työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus
 - Toteutukseen vaikuttaa palvelussuhteen kesto
- Toteutus ulkopuolisen palveluntuottajan toimesta

Seuraavat kehittämiskohteet

Osana Minun urani Keusotessa -mallia

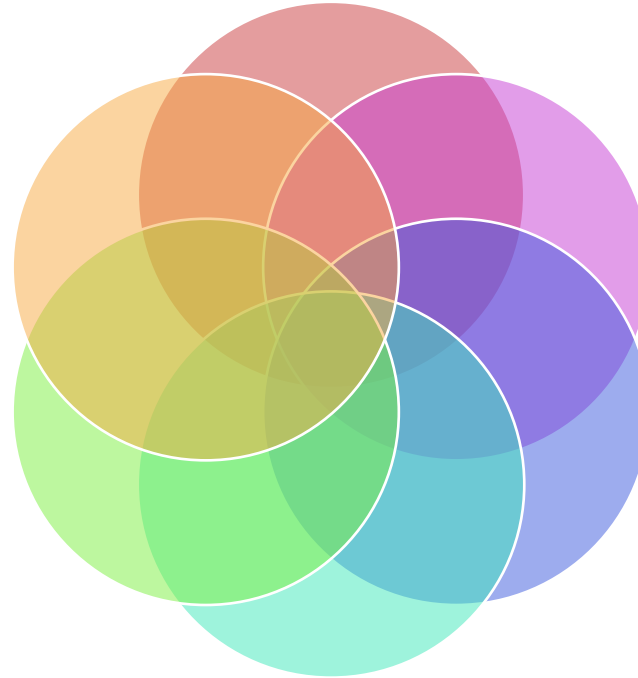
Sisäisen liikkuvuuden käytännöt

- Toimintatapojen kuvaaminen
- Ohjeistus
- Koulutus

Sote-alan monipuoliset työuramahdollisuudet

- Alueellisen TKIO-yhteistyön yksi painopistealue vuosille 2024-2025.
- Hankeyhteistyö
- Urapolkumallit
- Ketterät kehittämiskokeilut

Minun urani Keusotessa raportointi- ja seurantamallin kehittäminen



Osaamisen tunnistamisen / kartoittamisen työkalujen kehittäminen ja käyttöönotto

- Hankeyhteistyö Hyrian kanssa (TEM-rahoitus)

Osaapankki

- Laura-järjestelmän toiminnallisuuden laajennus
- Yhteistoimintamenettelyt -osion käyttöönotto
- Sisäiset avoimet hakemukset -osion uudistaminen

Työuravalmennuspalvelujen käyttöönotto

- TUURA -valmennusryhmien käynnistäminen
- Valmentajien riittävyyden ja osaamisen varmistaminen
- Tarve kouluttaa 2 uutta TUURA-valmentajaa
- Oppilaitosyhteistyön käynnistäminen ja laajentaminen
- Hyria, Keuda, Laurea
- Muutosvalmennuspalvelujen käytön selvittäminen

Lisätietoja:



Kirsi Manssila
Henkilöstön kehittämispäällikkö
kirsi.manssila@keusote.fi
040 304 7010