



Palkittavat kehittämisteot Tärkeissä töissä -gaalassa 4.12.2023

Suomen kekseliäinen kunta	2
Palkittavat kehittämisteot toimialoittain.....	2
<i>Asuminen, kiinteistö ja ympäristö.....</i>	<i>2</i>
<i>Asuminen, kiinteistö ja ympäristö sekä kadut, liikenne ja logistiikka</i>	<i>3</i>
<i>Energia ja vesi.....</i>	<i>3</i>
<i>Elinkeinopalvelut.....</i>	<i>3</i>
<i>Johto, hallinto ja talous.....</i>	<i>4</i>
<i>Koskee koko kuntaa/organisaatiota.....</i>	<i>4</i>
<i>Työhyvinvointi, työkyky ja työturvallisuus</i>	<i>7</i>
<i>Viestintä.....</i>	<i>9</i>
<i>Kulttuuri ja vapaa-aika</i>	<i>10</i>
<i>Opetus ja kasvatustieteet</i>	<i>11</i>
<i>Puhtaus - ja ravitsemispalvelut</i>	<i>15</i>
<i>Sosiaali- ja terveysala.....</i>	<i>15</i>



Tekojen torilla tehdään maailman paras kunta- ja hyvinvointialue työ näkyväksi. Portaaliin 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 kehittämistekeihin ja ottaa niistä mallia. Tekojen tori kuuluu Tärkeissä töissä -kokonaisuuteen. <https://tarkeissatoissa.fi/tekojentori>

Kun olemme töissä, olemme #tärkeissä

Tärkeissä töissä on valtakunnallinen kunta-alan ja hyvinvointialan työelämän kehittämiskokonaisuus. Tavoitteena on tukea toimintatapojen uudistamista ja yhdessä kehittämistä kunta- ja hyvinvointialueuetyöpaikoilla sekä tehdä näkyväksi hyvää julkista työtä ja sen kehittämistä. Kokonaisuutta toteuttavat ja rahoittavat yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT sekä kunta-alan pääsopijajärjestöt eli Julkisan 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.

Suomen kekseliäinen kunta

Liminka vei 58 kehittämistekoa Tekojen torille vuoden 2023 aikana ja on Suomen kekseliäinen kunta. Pekka Rajala, kunnanjohtaja, 050 312 5000, pekka.rajala@liminka.fi

Kaikki Limingan teot Tekojen torilla

Palkittavat kehittämisteot toimialoittain

Asuminen, kiinteistö ja ympäristö

Rakennustarkastajien yhteistyöverkoston virittäminen

Limingan kunta, omaisuuden hallinta, rakennusvalvonta

Rakennustarkastaja Antti Suominen, 050 318 1963, antti.suominen@liminka.fi

Projektipäällikkö Heidi Niemelä, 040 158 2572, heidi.niemela@liminka.fi

Projektikoordinaattori Nea Tuomaala, 040 513 2769, nea.tuomaala@liminka.fi

Rakennustarkastajat ovat monessa kunnassa aika yksinäisiä toimijoita, jotka pähkäilevät kuitenkin jatkuvasti samoja asioita kuin viereisen kunnan tarkastaja. Kehittämisen tavoiteltiin sitä, ettei samaa pyörää tarvitse keksiä joka kunnassa aina uudelleen. Näin saadaan myös hyvin vertaistukea sekä vältetään ammatillista yksinäisyyttä.

Työpajan siistiminen ja kunnostaminen

Vaasan kaupunki, omaisuuden hallinta, viheralueet

Puistomestari Inger Norrgård, 040 195 4031, inger.norrgard@vaasa.fi

Työjohtajat laativat kirjallisen työsuunnitelman ja työjärjestyksen ja työntekijät toteuttivat suunnitelman. Koko työpaja siivottiin ja järjestettiin uudelleen. Kehitimme uusia tapoja työn tekemiseen ja järjestyssäännöissä sovittiin monista uusista toimintatavoista. Kehittäminen on sujuvoittanut työtä. Huoltotyöt sujuvat nyt paremmin ja työkalut löydetään helpommin. Myös työturvallisuus on lisääntynyt.

Ratamon terveismetsä Kouvolassa

Kouvolan kaupunki, Hyvinvointipalvelut, tekniikka- ja ympäristöpalvelut, kulttuuripalvelut

Hyvinvointikoordinaattori Tarja Alamattila, 02 0615 7483, tarja.alamattila@kouvola.fi

Metsäinsinööri Kirsi Hokkanen, 040 075 0825, kirsi.hokkanen@kouvola.fi

Tavoitteena oli toteuttaa esteetön reitistö metsään ja tukea kävijöiden palautumisesta sekä luonnon monimuotoisuutta. Taiteen integroimisella reitistöön tuetaan kulttuurin saavutettavuutta. Vihreä ja viihtyisä ympäristö lisää asukkaiden hyvinvointia ja elämänlaatua. Hyvinvoinnin ja terveyden parantuessa syntyy pidemmällä aikavälillä myös säästöjä. Hankkeessa syntynyt toimiva yhteistyö jatkuu. Hanke osoitti, että monialaisella yhteistyöllä saadaan aikaan toimivia ratkaisuja.

Asuminen, kiinteistö ja ympäristö sekä kadut, liikenne ja logistiikka

Yhdessä kehittämien kuntatekniikassa ja Budjetointi 100 % osallisuudella Vaasan kaupunki, kuntatekniikka

Kuntatekniikan johtaja Jukka Talvi, 040 831 1550, jukka.talvi@vaasa.fi

Yhdessä kehittämien kuntatekniikassa

Kuntatekniikassa oli tarve parantaa yhteistyötä, prosesseja, tehostaa toimintaa ja lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä. Koulutettiin esihenkilöitä ja sisäisiä kehittäjiä uusilla, moderneilla menetelmillä. Valmennuksessa onnistuttiin osallistamaan henkilöstöä erittäin hyvin ja saatiin juurrutettua jatkuvan parantamisen toimintamalli kaikkiin tiimeihin. Jatkuva parantaminen on saatu strategiseksi osaksi organisaation toimintaa.

Budjetointi 100 % osallisuudella

Vaasan kaupungin kuntatekniikan henkilöstö koki, ettei pääse vaikuttamaan riittävästi tulosalueen toimintaan. Tästä syystä luotiin kehittämishanke, jossa osallistetaan koko henkilöstö useaan kertaan vuoden aikana talousarvioprosessiin. Tavoitteena on lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä parantaa viestintää ja työhyvinvointia. Toimintamalli on ohjannut tekemään lukuisia pieniä parannuksia sekä vakioimaan talousarvioon ja suunnitelmavuosiin liittyvää tekemistä.

Energia ja vesi

Tekniset tiedot -lomake helpottamaan teknisten tietojen kirjaamista

Tampereen Vesi

Vanhempi Laitosmies Marko Lemström, 050 526 2845, marko.lemstrom@tampere.fi

Tavoitteena oli suunnitella jäte- ja hulevesipumppaamoiden teknisten tietojen kirjaamiseen lomake, joka helpottaisi tietojen tarkastelua etävalvontajärjestelmässä. Lomake nopeuttaa ja sujuvoittaa merkittävästi korjaustöitä ja palvelee useita eri ammattiryhmiä.

Elinkeinopalvelut

Limingan kunnan elinkeinopalveluille kunniainnointi monipuolisista kehittämisteoista

Viestintäpäällikkö Anu-Maija Kärjä, 040 485 3783, anu-maija.karja@liminka.fi

Innostavia tekoja:

[Matkailutoimijoiden verkostoitumistapaamiset](#)

[Kylässä -sarja esittelee matkailutoimijoita](#)

[Ohjelmistorobotti selvittämään yritysmäärää](#)

[Auton vapaapäivän aarrejahti](#)

[Hankepalveluiden viisi hattua](#)

[Senioriasuntotilanteen kartoitus ja kehittämisiltat](#)

[Nettisivujen päivitysklinikka](#)

[Tiedän mitä teit viime kesänä -nuorten kesätyöt tutuksi kunnassa](#)

[Canva-koulutus yhdistyksille](#)

[Katkaise kaaos aivoterveyspisteellä!](#)

[Pyöräretki kuntalaisten liikenneturvallisuuteen](#)

Johto, hallinto ja talous

Monitilatoimiston pelisäännöt

Lahden kaupunki, konsernihallinto

Työympäristökehittäjä Mira Mämmi, 044 018 7148, mira.mammi@lahti.fi

Strategiapäällikkö Olli Toivonen, 044 482 6180, olli.toivonen@lahti.fi

Lahden kaupungin hallinnon työntekijöiden työympäristöä ja monitilatoimistomallia kehitettiin hallinnollisten tehtävien osalta. Toimitilat suunniteltiin tukemaan erilaisia työnteon hetkiä, kohtaamisia ja yhteistyötä. Toiminta- ja työkuulttuurisen muutosta varten perustettiin toimipistekohtaiset muutosagenttityöryhmät, jotka yhdessä johdon kanssa edistivät kehittämistyötä. Koko henkilöstö osallistui pelisääntö- ja muutoskeskusteluihin toimipisteissä. Eri toimipisteistä nousseet yhteiset asiat, saadut opit ja tarpeet koottiin yhteiseksi pohjaksi kohti monitilatoimiston pelisääntö -intrasivua. Kehittämistyötä jatketaan kokemusten pohjalta.

Tietojärjestelmien hankintaprosessin kehittäminen

Kangasalan kaupunki, strateginen johto ja ICT-palvelut

Tietohallintopäällikkö Henri Sihvonen, 040 133 6224, henri.sihvonen@kangasala.fi

Tietojärjestelmien hankintojen toteuttaminen on haastavaa, mutta hankintojen vaikutukset ovat usein pitkäkestoisia. Tietojärjestelmien hankintaprosessin avulla pyritään lisäämään osaamista, saamaan tukea hankintoihin ja läpinäkyvyyttä prosesseihin kunnan sisällä sekä myös kehyskunnissa ja Tampereen seudulla. Prosessilla tunnistetaan päällekkäisiä järjestelmiä ja tätä kautta pyritään estämään päällekkäisiä hankintoja ja saavutetaan kustannuksissa säästöjä. Kehittämistyö jatkuu.

Reima Robotti rutiinihommissa HR:n tiimien kollegana

Vantaan kaupunki, kaupunkistrategia ja johto, henkilöstö ja konsernipalvelut

HR-järjestelmäpäällikkö Mari Holkko, 040 836 6310, mari.holkko@vantaa.fi

HR:ssä työstettiin digisuunnitelmaa tuleville vuosille ja henkilöstö ideoi robottitehtäviä tunnistuen robotiikan monia hyötyjä ja mahdollisuuksia eri HR-prosesseissa. Robotti sai nimen Reima Robotti. Sille määriteltiin robottivastaava, joka toimii koordinoijana ja yhteyshenkilönä tehtävien suorittamisessa ja aikataulutuksessa sekä tukee substanssiasiantuntijoita. Robotin avulla on toteutettu yli 20 erilaista tehtävää ja robotti on käyttänyt kuutta HR-järjestelmää. Robotiikalla on saavutettu tavoiteltuja hyötyjä. Se on vapauttanut työntekijöiden aikaa muihin tehtäviin ja vähentänyt virheitä. Lisäksi vaikutukset työmotivaatioon on koettu positiiviseksi.

Koskee koko kuntaa/organisaatiota

Kehittämisideoiden kerääminen, seuranta ja palkitseminen

Vaasan kaupunki, viestintä ja yhteiskuntasuhteet

Viestintäsuunnittelija Eliina Salmela, 040 646 4496, eliina.salmela@vaasa.fi

Viestintätiimi pursuaa kehittämisideoita ja niitä heitellään työarjessa lähes päivittäin. Haasteena oli, ettei ideoita arjen kiireessä kirjoiteta mihinkään ylös. Fasilitoinnin avulla haluttiin luoda malli ideoiden keräämiselle, seurannalle ja palkitsemiselle. Tavoitteena oli kannustaa ideoiden jakamiseen, helpottaa sitä ja tehdä ideoiden keräämisestä ja seurannasta osa työarkea. Luotiin malli, jota voidaan hyödyntää ideoiden keräämiseen, seurantaan ja palkitsemiseen. Ideoiden kerääminen on päässyt hyvään vauhtiin. Ideointiin innostaa se, että ideat kerätään ylös ja niitä käsitellään tarkemmin ja niistä myös palkitaan.

Ilmianna pakkopulla!**Vaasan kaupunki, digitalisaatio ja innovaatiot**

ICT Projektipäällikkö, palvelumuotoilija Tiina Salonen, 040 179 3065, tiina.salonen@vaasa.fi
 ICT-suunnittelija Tobias Lyttbacka, 040 159 2655, tobias.lyttbacka@vaasa.fi

Kampanja 'Ilmianna pakkopulla!' on osa Vaasa 2.0-ohjelmaa, jonka tavoitteena on tehokkaat prosessit, mielekkäät työtehtävät työntekijöillemme ja helposti saavutettavat palvelut asiakkaillemme. Halusimme löytää kehityskohteet ja saada henkilöstömme kertomaan niistä. Ilmianna pakkopulla! -kampanjassa pyysimme henkilöstöämme ilmiantamaan oman työnsä pakkopullan. Tarjosimme vastineeksi uunituoreet pullat paikallisessa leipomossa. Saatiin 124 ilmiannettua pakkopullaa, 100 herkullista palkintopullaa. Digi- ja RPA-toteutuksia sekä muutettuja prosesseja ja työnkuluja.

Työntekijät ideoimaan säästökohteita**Limingan kunta**

Kehittämispäällikkö Laura Kelhä, 050 309 3868, laura.kelha@liminka.fi
 Viestintäpäällikkö Anu-Maija Kärjä, 040 485 3783, anu-maija.karja@liminka.fi

Tavoitteeksi asetettiin muutamien täysin uusien säästö- tai toiminnan tehostamiskeinojen löytyminen. Tämä tuli tehdä kuitenkin siten, että palveluiden laatu ei kärsisi. Päätettiin osallistaa työntekijät ideoimaan säästökohteita. Ideointi toteutettiin kyselyllä. Määräaikaan mennessä saatiin 10 erilaista säästöideaa, jotka on viety eteenpäin johtoryhmän ja valtuutettujen arvioitavaksi.

Palvelukäytävä**Lempäälän kunta, hallintopalvelut, asiakaspalvelu**

Palvelukoordinaattori Emmi Ikonen, 040 133 7691, emmi.ikonen@lempaala.fi
 Hallintojohtaja Riina Koivisto, 040 133 7485, riina.koivisto@lempaala.fi

Kehittämisen tavoitteena oli, että kuntalaisella olisi tulevaisuudessa vain yksi ovi, josta saisi mahdollisimman kattavasti niin kunnan, valtion kuin yksityisen sektorin palveluja. Palvelukäytävä on kuntalaisille fyysinen ja sähköinen palvelu, jota pitkin edetään palvelusta toiseen ja jossa palveluneuvojat opastavat digitaalisten palveluiden äärelle ja kohti asiantuntijoita. Kehittämisessä on hyödynnetty palvelumuotoilua ja nostettu asiakas palvelujen keskiöön. Palvelukäytävä tarjoaa monipuolisia palveluja kuntalaisille ja vierailijoille. Asiakastytyvyyssyyskyselyjen mukaan tavoitteet on saavutettu, asiakaskontaktit palveluneuvojille ovat moninkertaistuneet, kun taas ns. helpot ja "väärät" häiriöyhteydenotot asiantuntijoille ovat vähentyneet. Kuukaudessa palvellaan noin 8000 ihmistä.

Esihenkilöosaamismerkkit osaamisen kehittämisen ja osoittamisen keinona**Riihimäen kaupunki**

Henkilöstön kehittämispäällikkö Päivi Ojanen, 050 539 7383, paivi.ojanen@riihimaki.fi
 Henkilöstöasiantuntija Sari Tissari, 050 500 1949, sari.tissari@riihimaki.fi

Esihenkilöosaamismerkkien käyttöönotolla halusimme luoda modernin digitaalisen mallin esihenkilöosaamisen kehittämiseen ja osoittamiseen. Osaamismerkkit toimivat myös erinomaisena tapana uuden esihenkilön perehdyttämisessä kaupungin esihenkilötyön käytäntöihin. Laadimme esihenkilötyöllemme osaamiskriteerit ja kokosimme kuhunkin osaamismerkkiin itseopiskeluaineiston sekä laadimme teemaan liittyen kysymyspatteriston osaamisen osoittamiseksi. Osaamismerkkejä laadittiin seuraavilla teemoilla: hallinnolliset esihenkilötehtävät, ihmisten johtaminen, itsensä johtaminen sekä työhyvinvointi-, työkyky- ja turvallisuusjohtaminen. Digikanava ja siihen liittyvät osaamismerkkit ovat kustannustehokas tapa esihenkilökoulutuksen toteuttamiseen. Käyttöönotosta syntyy merkittäviä säästäjä verrattuna siihen, että esihenkilöt osallistuisivat vastaaviin koulutuksiin yksilöllisesti kursseilla.

Pakka sekaisin? Keskustelukortit työyhteisöille, jotka eivät vielä tiedä, miten lähteä kohti yhteisöohjautuvuutta

Järvenpään kaupunki

HR-kehittämispäällikkö Kati Toikka, 040 315 2134, kati.toikka@jarvenpaa.fi

Monimuotoinen itseohjautuvuus -hankkeen aikana havaittiin, ettei työyhteisöillä ja tiimeillä ollut yhteistä sanastoa eikä kieltä, jolla muuttuvaa johtajuutta ja uusia organisoitumisen tapoja voisi kuvata ja sanallistaa. Aloimme pohtia, miten työyhteisöt saataisiin puhumaan aiheesta ilman ulkopuolista ja mikä auttaisi fasilitoimaan sujuvaa keskustelua yhteisöohjautuvuudesta - ilman fasilitaattoria. Kehitimme keskustelukortit, jotka pohjautuvat itseohjautuvuushankkeen keskeisiin oppeihin ja tuloksiin. Muodostimme 18 keskusteluteemaa, joista työyhteisöissä olisi hyvä keskustella ja kehittää toimintaansa kohti vertaispohjaista toimintamallia. Korttien toimintalogiikka on yksinkertainen. Kortin etupuolella kerrotaan aina yhdestä yhteisöohjautuvuuden osa-alueesta, ja kortin kääntöpuolella on aiheeseen liittyviä kysymyksiä ja pohdittavaa tiimeille. Kortit ovat saatavilla Kevan oppimisympäristöstä.

Perehdytysmateriaali saamelaiskulttuuriin ja saamen kieleen

Utsjoen kunta, elinvoimatoimi

Vt. Kunnanjohtaja, elinvoimajohtaja Tanja Lepistö, 0400 151 294, tanja.lepisto@utsjoki.fi

Hankekoordinaattori Riikka Keskiäho, 040 544 2058, riikka.keskiaho@utsjoki.fi

Saamelaisalueen kunnissa tuotetaan palveluja sekä saamen että suomen kielillä. Kunnassa koettiin tarpeelliseksi koota perehdytyspaketti saamelaiskulttuurin ulkopuolelta tuleville työntekijöille tietoisuuden lisäämiseksi. Sama tarve on myös muissa saamelaisalueen kunnissa ja organisaatioissa, joissa monikulttuurisuus on keskiössä. ESR-hankkeessa tuotettiin perehdytysmateriaali saamelaiskulttuuriin ja saamen kieleen. Perehdytysmateriaali on itseopiskeltava tietopaketti, joka sisältää videoita ja linkkejä lisämateriaaliin, joiden avulla tietämystään voi syventää oman mielenkiinnon ja työtehtävien vaatimusten mukaan. Perehdytysmateriaali tukee työyhteisöjen monikulttuurisuutta koskevaa kommunikaatiota.

Kalusteet osana kestäväää kiertotaloutta

Oulun kaupunki, sivistys- ja kulttuuripalvelut, kehittäminen

Palveluvastaava, suunnittelija Johanna Leipälä, 050 571 297, johanna.leipala@ouka.fi

Suunnittelija Elina Häivälä, 044 703 5386, elina.haivala@ouka.fi

Oulun kaupungissa kiertotaloutta edistetään monella taholla. Toimintaa ohjaa vuonna 2021 hyväksytty Kiertotalouden tiekartta. Huomattiin, että varastotilat olivat vuosia olleet hajallaan ja huonokuntoisia. Varastointia ja tavaroiden kierrätystä oli tarve edistää ja toiminnasta huolehtimaan tarvittiin koordinoija eli varastovastaava. Muuttojen ja varastopalvelujen kehittämisen lähti liikkeelle muuttojen suunnittelusta. Toiminta muuttui systemaattiseksi ja osaksi Oulun kaupungin laatutyötä. Käytössä olevien kalusteiden elinikää on saatu nostettua, olemme säästäneet luonnonvaroja ja investointimenoja. Aktiivinen tuotteiden ylläpitäminen, korjaaminen, kunnostus ja uudelleenmarkkinointi ovat olleet kannattavia, kun ne on tehty kaupungin omana työnä.

Digitalisaation edistämisestä palkitaan **Limingan kunnan DigiHelppi** -hanke

Projektipäällikkö Heidi Niemelä, 040 158 2572, heidi.niemela@liminka.fi

Projektikoordinaattori Nea Tuomaala, 040 513 2769, nea.tuomaala@liminka.fi

Innostavia digitalisaation kehittämistä tukevia tekoja:

[Digitorttoiminta](#)

[Pääkäyttäjäsuositus kunnille](#)

[Digitutorverkosto](#)

[Digivinkkaukset](#)

[Digiturvavartit kuntien henkilöstölle](#)

[Digihankintojen prosessin kehittäminen](#)

[Monikanavainen viestintä digitaalisten osaamismerkkien käyttöönotossa](#)

Työhyvinvointi, työkyky ja työturvallisuus

Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli

Kajaanin kaupunki, henkilöstöpalvelut

Työhyvinvointipäällikkö Heli Säkkinen, 044 710 0202, heli.sakkinen@kajaani.fi
 Henkilöstösuunnittelija Marja Halonen, 044 421 4370, marja.halonen@kajaani.fi
 Henkilöstöjohtaja Jyrki Komulainen, jyrki.komulainen@kajaani.fi

Tavoitteena oli vahvistaa Kajaanin kaupungin strategista työkykyjohtamista ja luoda selkeä Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli sekä mallia havainnollistava työkyvyn tuen palvelupolku päivittäisjohtamisen työkaluksi esihenkilöille ja toimintatavaksi koko henkilöstölle. Mallia valmisteltiin yhteistoiminnassa. Lisäksi tutustuttiin muiden organisaatioiden malleihin, aiheesta tehtyyn tutkimukseen ja materiaaleihin. Toimintamallin perehdyttämiseksi ja käyttöönoton tueksi on järjestetty esihenkilöille koulutusta, asiantuntijatilaisuuksia, infotilaisuuksia sekä tarjottu henkilökohtaista opastusta ja tukea. Toimintamallin viestinnän tueksi on laadittu toimintaohjeet. Mallin kehittäminen jatkuu edelleen.

Työhyvinvointijohtamisen malli

Pellon kuntakonserni

Henkilöstö- ja hyvinvointivastaava Sari Eero, 040 637 5334, sari.eero@pello.fi

Tavoitteena oli selkiyttää työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välistä suhdetta. Haluttiin luoda työkaluja, joihin esihenkilöt ja johto sekä myös henkilöstö kokonaisuudessaan, voisivat oikeasti työssään turvautua. Työhyvinvointijohtaminen pohjautuu nyt selkeään malliin. Johto, esihenkilöt ja henkilöstö tietävät, mihin työhyvinvoinnin kehittämisessä on olennaista keskittyä ja mikä heidän roolinsa työhyvinvoinnin edistämässä on. Malli motivoi henkilöstöä, mutta ei pakota. Malli tuo työnantajan ja henkilöstön tarpeet näkyville rinnakkain. Vaikuttavuus mitataan pitkäjänteisessä työssä ja kehittämistyötä jatketaan koko ajan.

Pyydä apua työhyvinvointiin -nappi

Turun kaupunki

Työkykykoordinaattori Miia Aaltonen, 040 573 0563, miia.aaltonen@turku.fi
 Henkilöstösuunnittelija Anna Kaisa Ojala, anna.kaisa.ojala@turku.fi

Organisaation sisältä tuli viestiä eri tahoilta siitä, että työhyvinvoinnin tuen muotoja ei tunneta laajasti. Kehittämisen tavoitteeksi asetettiin työhyvinvointipalveluiden parempi saavutettavuus. Tavoitteena oli, että jokainen organisaation työntekijä voi pyytää apua omaan tai työyhteisön hyvinvointiin ilman kynnystä sähköisesti yhden napin takaa. Ideasta siirryttiin hyvin ketterästi toteutukseen. Sovittiin työhyvinvoinnin tiimin kanssa, ketkä vastaavat nappipyyntöihin. Suunniteltiin viestinnän kanssa napin ulkonäkö, sijainti sekä käytännön toteutus ja asiasta viestittiin laajasti. Palvelujen piiriin pääsy on nopeutunut ja avun pyytäjät ovat kiitelleet avun löytämisen helppoutta.

Huomio työn ja vapaa-ajan hyvinvointiin!

Kauhajoen kaupunki

Hyvinvointijohtaja Eija Liikamaa, 040 772 1129, eija.liikamaa@kauhajoki.fi

Tavoitteena on edistää työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä. Määrärahat ovat niukat hyvinvointisetelien korotuksiin tai muihin työpaikkaetuihin. Tavoitteena on mahdollistaa liikkuminen työssä ja vapaa-aikana. Työntekijät saavat käydä työaikana hyvinvointivalmennukseen kuuluvassa Inbody-mittauksessa ja ensimmäisellä kartoituskäynnillä. Yksilöllinen ohjaus ja saatto liikunnan pariin on ilmaista ja liikuntapalvelut hyvin edullisia tai ilmaisia. Olemme kehittäneet toimintaa toimialojen yhteistyönä. Hyvinvointivalmennuksen käyntikerrat ovat kaksinkertaistuneet ja liikuntakorttien käyttö kasvanut.

Lukion työyhteisön hyvinvoinnin johtaminen tekoälyn avulla

Kuopion kaupungin lukiokoulutus

Lukio-opetuspäällikkö Jukka Sormunen, 044 718 4040, jukka.sormunen@kuopio.fi

Lukion apulaisrehtori Tiina Karjalainen, 044 718 4524, tiina.karjalainen@kuopio.fi

Kuopion lukiossa otettiin käyttöön QWL (Quality of Working life) järjestelmä yhteistyössä Lapin yliopiston kanssa. Järjestelmän määrittämiä parannettiin kohdentumaan paremmin opetuslalle. QWL kyselyn ja sen käyttämä analytiikka kerää ja analysoi tietoa työntekijöiden kokemuksista, mahdollistaen syvemmän ymmärryksen heidän tarpeistaan ja toiveistaan. Tämä puolestaan auttaa tunnistamaan potentiaaliset haasteet ja riskit ennen kuin ne muodostuvat ongelmiksi työyhteisössä. Ensimmäisten tulosten perusteella työyhteisöjen hyvinvointi-indeksi todettiin olevan valtakunnan tasoa korkeampi. Kuitenkin jokaisen työyhteisön toiminnassa on parantamisen varaa. Rehtorit ovat aloittamassa AIMO AI tekoälyn kanssa kehittämistoimenpiteiden toteuttamista loppuvuoden aikana.

Hyvän mielen varhaiskasvatus

Siilijärven kunta, varhaiskasvatus

Työhyvinvointisuunnittelija Anne Lankinen, 044 740 1202, anne.lankinen@siilinjärvi.fi

Varhaiskasvatusjohtaja Sinikka Hyvärinen, 044 740 1955, sinikka.hyvarinen@siilinjärvi.fi

Tavoitteena oli saada kunnan varhaiskasvatuksessa mielenterveyssyistä johtuvien poissaolten nousu pysähtymään ja taittumaan, mutta ennen kaikkea panostaa henkilöstön jaksamiseen ja hyvinvointiin johtamisen keinoin. Kehittämisessä on ollut mukana varhaiskasvatuksen johto ja esihenkilöt sekä työhyvinvointisuunnittelija. Työntekijät ovat pilotoineet uusia ja erilaisia toimintatapoja. Tuloksena keskustelukulttuuri varhaiskasvatuksessa on muuttunut avoimemmaksi ja yhteisöllisyys on lisääntynyt. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on muuttunut avoimemmaksi ja tiiviimmäksi. Lisäksi mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot laskivat 34 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna ja ne ovat edelleen kovasti laskeneet.

Kohdennettu työyhteisötuki - Yhteistä työtä työhyvinvoinnin eteen jo 46 työyhteisössä!

Helsingin kaupunki, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala

Senior hr-partner Paula Jalo, 040 652 9553, paula.jalo@hel.fi

Erytysuunnittelija Hanna Jurvansuu, hanna.jurvansuu@hel.fi

Henkilöstöpalvelujohtaja Tiina Harju-Kukkula, tiina.harju-kukkula@hel.fi

Kehittämisen tavoitteena oli tukea kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla esihenkilöiden ja työyhteisöjen hyvinvointia ja onnistumista. Tavoitteena oli luoda monialainen työskentelymalli, joka tarjoaa työyhteisöille tukea, räätälöityjä ratkaisuja systemaattisesti ja linjakkaasti arjen haastaviin tilanteisiin. Vuoden 2022 aikana varhaiskasvatuksessa toteutettiin alueellisia työyhteisövierailuita, joissa pilotoitiin kohdennettua tukea työyhteisöille. Työyhteisötuesta tuli toimintamalli, jonka avulla annetaan räätälöityä tukea perustuen henkilöstökyselyiden tuloksiin sekä muihin valikoituihin mittareihin sekä kuultuun työyhteisöjen tarpeeseen. Työyhteisöjä tuetaan tarpeen mukaan, systemaattisesti ja oikea-aikaisesti. Yhteistä työtä työhyvinvoinnin eteen on tehty vuoden 2023 aikana jo 46 kasvatuksen ja koulutuksen työyhteisössä. Esihenkilöiltä on tullut hyvää palautetta. Tuki on kohdentunut oikein ja sille on ollut kysyntää. Osassa toimialan palvelukokonaisuuksia sairaspoissaolot ovat myös laskeneet.

Hoitajia kuormittavan työn vähentäminen

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, Ilmajoen kotihoito

Lähihoitaja Tuija Laitila, 044 452 5567, tuija.laitila@hyvaep.fi

vs. esimies Emmi Rajala emmi.rajala@hyvaep.fi

Hoitajilla on ollut paljon itse asiakastyöhön kuulumatonta työtä. Kuormittavuuden vähentämiseksi ehdotettiin ruoan toimittamista ateriakuskin toimesta. Samoin ehdotettiin, että pyykit pestäisiin asiakkaiden kotona. Näin hoitajilla jää enemmän aikaa hoitotyöhön ja hoitajien työtaakka keveni.

Työturvallisuusilmoituksen tekeminen helposti ja näppärästi

Järvenpään kaupunki, työsuojelu

Työsuojeluvaltuutettu Ari Ahtiainen, 040 315 3893, ari.ahtiainen@jarvenpaa.fi

Työsuojeluvaltuutettu Jyrki Issakainen, 040 088 9764, jyrki.issakainen@jarvenpaa.fi

Haasteena oli työturvallisuusilmoituksen tekemisen monimutkaisuus. Tavoitteena oli työturvallisuuspoikkeamien parempi näkyville saaminen ja ilmoituksen teon kynnyksen madaltaminen. Työsuojeluvaltuutettu lähti eri tavoin markkinoimaan ja kampanjoimaan aiheesta "tee työturvallisuusilmoitus helposti". Painatettiin tarroja ja tehtiin QR-koodi. Työturvallisuusilmoituksen tekeminen helpottui ja ilmoituksen kynnyks madaltui.

Turvallisuustaitoja opettajille

Rovaniemen kaupunki

Luokanopettaja, yhteiskuntaopin aineenopettaja Markus Veteläinen, 044 566 3451,

markus.vetelainen@roiedu.fi

Opetushenkilöstö joutuu kohtaamaan työssään paljon haastavia tilanteita, jopa väkivaltaa. Tämän lisäksi opetushenkilöstölle ei juurikaan tarjota koulutusta haastavien tilanteiden kohtaamiseen. Kehitettiin viisi tuntia kestävä koulutuspäivä, jonka aikana osallistujille tarjotaan sekä teoriaa, että käytännön koulutusta uhkaavissa tilanteissa toimimiseen. Koulutuksia on järjestetty 15. Saamamme palautteen mukaan koulutus on ollut hyödyllinen ja tarpeellinen.

Väkivallan uhkaan varautuminen räätälöidyllä koulutusmallilla

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue, työsuojelu, osaamisen kehittämisen palvelut

Työsuojeluvaltuutettu, kouluttaja Markus Haukka, 050 571 6450, markus.haukka@siunsote.fi

Osaamisen kehittämisen päällikkö Sari Salminen, 013 330 3824, sari.salminen@siunsote.fi

Tavoitteena oli parantaa entisestään henkilöstön turvallisuutta ja vahvistaa henkilöstön osaamista yksikköjen uhka- ja väkivaltatilanteiden riskien arviointiin. Tarjosimme koulutusta niihin yksiköihin, jossa väkivallan riski oli koettu ilmeiseksi. Lisäksi tarjosimme räätälöityjä koulutuksia niihin yksiköihin, joissa väkivallan uhka oli olemassa, mutta riski vähäinen. Tarjosimme myös asiantuntija-apua niissä tilanteissa, joissa yksittäinen asiakas/omainen/muu ulkopuolinen henkilö käyttäytyy erityisen haastavasti/väkivaltaisesti. Kehittämistyö ja osaamisen lisääntyminen antaa henkilöstölle uusia ja toimivampia keinoja kohdata haastavasti ja aggressiivisesti käyttäytyviä asiakkaita.

Viestintä

Vastuullinen Kouvola –verkkosivusto

Kouvolan kaupunki, Viestintä ja Visit -yksikkö

Viestintäasiantuntija Tarja Hurtta, 040 614 7344, tarja.hurtta@kouvola.fi

Viestintä- ja markkinointipäällikkö Kirsi Vainio, 02 061 55885, kirsi.vainio@kouvola.fi

Viestintäasiantuntija Sanna Laukkanen sanna.laukkanen@kouvola.fi

Vastuullisuus tarkoittaa Kouvolan kaupungilla tekoja, ei puhetta. Se näkyy toiminnassamme ruohonjuuritasolta tulevaisuuden visioihin. Halusimme tehdä näkyväksi Kouvolan kaupungin vastuullisuusteot, joita on paljon. Jaottelussa on käytetty osa-alueita ekologinen kestävyys, taloudellinen kestävyys sekä sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys. Kaupungin viestintätiimi toteutti sivuston kaupungin verkkosivujen yhteyteen keräämällä eri aiheisia nostoja. Sivusto on julkaistu lokakuussa, sen kehittämistä jatketaan edelleen.

Sosiaalisen median tili @synnytajoensuussa Instagramissa

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue Siun sote, Pohjois-Karjalan keskussairaala, Naistenkeskus

Apulaisosastonhoitaja Sanna Vesitie, 050 341 7941, sanna.vesitie@siunsote.fi

Osastonhoitaja Tiina Hartikainen tiina.m.hartikainen@siunsote.fi

Kätilö Anna-Lotta Mikkonen, 040 700 3420, anna-lotta.mikkonen@siunsote.fi

Haluttiin tarjota alueemme raskaana oleville, synnyttäneille ja naistentautien asiakkaille ajantasaista ja helposti saatavilla olevaa tietoa. Tavoitteena oli luoda ihmisille positiivista mielikuvaa lapsen saamisesta, vauvaperheenä olemisesta, raskaudesta ja synnytyksestä. Lisäksi haluttiin välittää myönteistä työnantajakuvaa Pohjois-Karjalan hyvinvointialueesta. Instagramtilillä on tehty eri aihealueista yhteensä 245 julkaisua ja seuraajatavoitteet ovat ylittyneet. Kaiken kaikkiaan Instagramin synnytajoensuussa-tili on vaikuttanut positiivisesti Pohjois-Karjalan näkyvyyteen ja tunnettavuuteen. Kehittämistyötä jatketaan.

Kulttuuri ja vapaa-aika

Kulttuurikasvatussuunnitelmat Taika Kultsu, Kultsu ja II asteen Kultsu

Tuusulan kunta, kulttuuripalvelut

Kulttuuri- ja museotoimenjohtaja Ulla Kinnunen, puh, ulla.kinnunen@tuusula.fi

Kulttuurituottaja Jaana Hopeakoski, 040 314 3436, jaana.hopeakoski@tuusula.fi

Ensimmäisenä luotiin kulttuurikasvatussuunnitelma vuosiluokille 1–9, sitten kehitettiin ns. varhaiskasvatuksen kulttuurikasvatussuunnitelma ja kulttuurikasvatussuunnitelma Kultsu laajeni 16–18-vuotiaille syksyllä 2023. Kulttuuripalveluja osataan vaatia ja niitä toivotaan. Yhteistyö eri palvelualueiden ja toimijoiden kanssa on tiivistynyt. Säästöjä ei tavoiteltu vaan tavoitteena oli tuoda kulttuuri-, taide- ja kulttuuriperintö osaksi lasten ja nuorten elämää sekä tukea lasten ja nuorten kulttuuri-identiteetin muodostumista ja kehittymistä.

Järvenpään taidemuseon museokerhotoiminta lasten kanssa

Järvenpään kaupunki, Järvenpään taidemuseo

Museopalveluiden päällikkö Jaana Tamminen, 040 315 2587, jaana.tamminen@jarvenpaa.fi

Yleisötyön amanuenssi Maria Korsman, maria.korsman@jarvenpaa.fi

Järvenpäässä alkoi uusi Jäke harrastaa -hanke ja museo päätti lähteä mukaan. Kyselimme lapsilta, mitä he haluaisivat tehdä museossa ja millaista toimintaa he toivoisivat. Käynnistimme maksuttoman Museokerhon, joka kokoontuu Järvenpään taidemuseossa kerran viikossa. Kerhossa tehdään taidetta yhdessä eri tekniikoin. Kerholaisten kanssa tutustutaan myös kullissien takaiseen museotyöhön. Lapset pääsevät myös näyttelyn avajaisiin ja keväällä kootaan näyttely lasten omista teoksista. Museokerhon sisältö on monipuolinen ja toiminnallinen, välillä ollaan myös ulkona. Museokerhon kehittämistyötä jatketaan yhdessä kerholaisten kanssa.

Suuri posiolainen hyppyutkimus

Posion kunta, liikuntatoimi

Vapaa-aikapäällikkö Antti Häkämies, 040 8012429, antti.hakamies@posio.fi

Liikunnanohjaaja Milla Saarela, milla.saarela@posio.fi

Halusimme tehdä jotain kaikkia kuntalaisia mukaansa tempaavaa ja yhdistävää toimintaa. Päätimme toteuttaa epävirallisen hyppyutkimuksen. Tavoitteenamme on kerätä vuoden 2023 loppuun mahdollisimman paljon mittaustuloksia kaiken ikäisiltä, kuntoisilta ja tasoisilta kuntalaisilta. Kierrämme eri kunnan yksiköitä, lisäksi jalkaudumme eri yhdistysten tapaamiin. Tarkoituksena on tulosten keräämisen lisäksi kertoa liikunnan ja hyppäämisen merkityksestä eri ikäisille. Lisäksi kaiken edellä mainitun lisäksi tällä toiminnalla saadaan aikaan yhteisöön kuulumisen tunnetta, iloista ja hyvää mieltä sekä keskustelua.

Ikäryhmäjaottelu nuorisotila Veturissa**Kangasalan kaupunki, nuorisopalvelut, nuorisotila Veturi**

Nuoriso-ohjaaja, tiiminvetäjä Marjaana Rosenqvist, 050 550 9746,

marjaana.rosenqvist@kangasala.fi

Nuoriso-ohjaaja Heli Lintulahti, 050 550 9738, heli.lintulahti@kangasala.fi

Yhdellä Kangasalan nuorisotilalla oli ollut levotonta pitkään ja osalla nuorista häiriökäyttäytymistä. Lisäksi tilan kävijämäärät olivat suuria. Nuoriso-ohjaajat tunsivat, että heidän aikansa meni kokonaan valvontaan. Kehitettiin palvelua niin, että nuorisotilan aukioloajat jaettiin ikäryhmien kesken. Kehittämisidea tuli nuoriso-ohjaajilta ja esihenkilöt näyttivät vihreää valoa ajatukselle. Nuorisotilojen kävijämäärä laski iltaa kohden, jolloin ohjaajien oli helpompaa kohdata ja huomioida kaikkia nuoria. Myös nuoret olivat tyytyväisiä, kun meno oli rauhallisempaa ja ohjaajat rennompia.

Opetus ja kasvatus***Palkintokategoria: yleinen*****Digiarjen suositukset perheille****Oulun kaupunki, sivistys- ja kulttuuripalvelut**

Alueellinen suunnittelija Susanna Kauppinen, 040 183 8862, susanna.kauppinen@ouka.fi

Digiarjen suositusten tarkoituksena on tukea vanhempia sekä lasten, nuorten ja perheiden parissa toimivia ammattilaisia ja muita tahoja digitalisoituneen arjen kasvatustehtävässä. Suositusten laadinnasta vastasi monialainen asiantuntijaryhmä. Lisäksi kuultiin kattava joukkoa eri ikäisiä lapsia ja nuoria sekä vanhempia. Digiarjen suosituksia perheille voivat hyödyntää vanhempien lisäksi myös muut lasten ja nuorten parissa toimivat.

Luuppireitti-yhteistyömalli osana oululaista Oppilaan kulttuuripolkua**Oulun kaupunki, sivistys- ja kulttuuripalvelut: opetuspalvelut ja museo- ja tiedekeskus****Luuppi**

Kehittäjäopettaja, kulttuuriyhdysohjaaja ja luokanopettaja Satu Jehkonen,

044 703 9536, satu.jehkonen@ouka.fi

Museolehtori Riina Veijo, 040 556 9049, riina.veijo@ouka.fi

Museolehtori Emmi Haaraoja, emmi.haaraoja@ouka.fi

Tavoitteeksi asetettiin, että Oulun kaupungin koulujen oppilaat pääsisivät yhdenvertaisesti vierailemaan Luupin kohteissa, ja että Luupireitistä tulisi yksi pysyvä kulttuuriopetuksen toimintamalli. Tavoitteena oli myös kulttuuriopetuksen sisällön monipuolistaminen ja oululaisen Oppilaan kulttuuripolun kehittäminen. Luuppireitti-mallia on työstetty ja rakennettu Oulun kaupungin perusopetuksen, museo- ja tiedekeskus Luupin sekä kulttuuritalo Valveen yhteistyönä. Oppilaan kulttuuripolussa on jokaiselle vuosiluokalle määritelty yksi kulttuurisältö. Luuppireitti mahdollistaa nykyään noin 9500 oululaisen oppilaan vierailun Luupin kohteissa vuosittain!

Palkintokategoria: varhaiskasvatus

Yhteisöohjautuvuuden vahvistaminen varhaiskasvatuksessa

Järvenpään kaupunki

Projektipäällikkö Suvi Lindberg, 040 315 3070, suvi.lindberg@jarvenpaa.fi

Päiväkodin johtaja Reetta Vossi, 040 315 2554, reetta.vossi@jarvenpaa.fi

Kehittämisen tavoitteena on pitkäkestoinen toimintakulttuurin muutos perinteisestä organisaatiosta kohti yhteisöohjautuvaa toimintamallia. Idea kehittämistyöhön lähtikin henkilöstön tarpeesta päästä vaikuttamaan entistä vahvemmin arjen työhön. Varhaiskasvatuksen yksiköissä on kokeiltu verkko-oppimista ja työpajoja sekä toteutettu yhteisöohjautuvuuteen perustuvia kokeiluja. Kokeiluista on opittu, miten toimintaa voidaan johtaa ja kehittää vertaispohjaisesti. Kokeilukulttuuri on vahvistunut, vanhojen, hierarkkisten rakenteiden purkamisen ja kriittinen tarkastelu ja joustava päätöksenteko ovat lisääntyneet. Osaajat ovat päättämässä omasta työstään eli ammattitaitoa ja osaamista hyödynnetään parhaalla mahdollisella tavalla. Varhaiskasvatuksessa on päästy yhdessä kehittämään työskentelyä, tekemään asioita uusilla tavoilla ja jakamaan osaamista yli ryhmärajojen.

Varhaiskasvatuksen vastaavat ja vetäjätiimit

Kangasalan kaupunki, varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen suunnittelija Katri Jaakkola, 050 581 0422, katri.jaakkola@kangasala.fi

Varhaiskasvatuksen johtaja Marjo Vesa, 044 481 3200, marjo.vesa@kangasala.fi

Lähdimme pohtimaan, millaisella rakenteella saisimme vahvistettua pedagogiikkaa henkilöstöä osallistaen ja osaamista jakaen. Kehitimme uudenlaisen pedagogisten vastaavien rakenteen. Varhaiskasvatussuunnitelman oppimisen alueita mukaillen rakensimme kuusi tiimiä. Jokaisella tiimillä on omat pedagogiset vastualueensa. Jokaiseen tiimiin kuuluu vetäjien lisäksi yksi nimetty vastaava jokaisesta varhaiskasvatus- ja esiopetusyksiköstä. Tämän rakenteen avulla olemme saaneet vahvistettua varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen pedagogiikkaa ja sen johtamista. Vetäjätiimien ja vastaavien kautta pedagogisen keskustelun ja kehittämisen ylläpitäminen on mahdollistunut, se on jaettua ja kehittäminen on sisällä toiminnan rakenteissa

Palkintokategoria: perusopetus

Lukemisen edistämistä ja aktiivisuudesta Tekojen torilla palkitaan

Tyrnävän kunta, sivistisosasto, Kuulammen koulu

Äidinkielen lehtori Teija Juntunen, 040 5282 334, teija.juntunen@tyrnava.fi

Äidinkielen ja kirjallisuuden opettaja Krista Kurko, krista.kurko@tyrnava.fi

Innostavat teot:

[Tavoita-malli: tavoiteryhmittäinen opetus äidinkielessä ja matematiikassa](#)

[Perhelukemisen ohjelma – monilukutaitoja digin avulla](#)

[Lukumielenosoituksella lukeminen näkyväksi!](#)

[Osallisuuden lisääminen helposti](#)

[Lukudiplomi peruskoulun yläluokille](#)

[Koko kunta lukee syyslomalla -kilpailu](#)

[Viiden kunnan kirjoituskilpailu](#)

[Opettaja esimerkkilukijana](#)

[Lukumyyrät, vapaaehtoinen lukemaan innostavien ja kannustavien oppilaiden ryhmä](#)

Työelämätaidot ja yrittäjyyskasvatus esi- ja perusopetuksessa**Kangasalan kaupunki, opetus- ja koulutuspalvelut**Rehtori Jarkko Liuha, 040 133 6747, jarkko.liuha@kangasala.fiOpetus- ja koulutusjohtaja Merja Lehtonen, 050 550 9084, merja.lehtonen@kangasala.fi

Työelämätaitojen ja yrittäjyyskasvatuksen suunnitelman tavoitteena oli rakentaa yhtenäistä yrittäjyyskasvatuksen polkua varhaiskasvatuksesta perusopetuksen kautta toiselle asteelle. Suunnitelmassa määriteltiin luokka-astekohtaiset teemat, joissa kuvattiin opiskelijan kehityspolku esiopetuksesta aina yhdeksänteen luokkaan asti. Suunnitelman viestiä on viety eteenpäin henkilöstölle mm. kaikille opettajille yhteisen veso-koulutuksen kautta. Suunnitelmatyössä koulujen henkilökunta on verkostoinut eri oppilaitosten välillä ja hyviksi todettuja käytänteitä on voitu jakaa joustavammin.

Tuusulan Agenda2030 -portaati**Tuusulan kunta, sivistyksen toimialue**Oppimisen asiantuntija Laura Aalto, 040 314 3485 laura.aalto@tuusula.fi

Tavoitteena on selkeyttää, helpottaa sekä yhdenvertaistaa kestävän elämän teemojen käsittelyä Tuusulan jokaisella koululla. Hallinnon edustajat, rehtorit sekä koulujen agendavastavaat kouluttautuivat teemojen sisältöihin, ja suunnittelivat vähitellen koko peruskoulun kattavan oppimispolun. Agenda2030 -tavoitteet on luokiteltu neljään teemaan: ilmastotekoja, vastuullista kuluttamista, tasa-arvo ja ihmisoikeudet sekä demokratia ja osallisuus. Peruskoulun aikana nämä teemat tulevat portaissa vastaan useamman kerran ikätason mukaisesti sisältöjä syventäen. Nyt kestävän elämän teemoja kouluilla käsitellään enemmän ja järjestelmällisemmin kuin ennen. Ne eivät enää jää yksittäisen opettajan vastuulle vaan isojen asioiden käsittelyyn on saatavilla selkeä opetusta tukeva rakenne.

Koulunkäynninohjaajien kehittämisryhmän toiminta**Kangasalan kaupunki, opetuspalvelut, hallinto**Opetuskoordinaattori Marja Mattila, 050 315 2853, marja.mattila@kangasala.fiIltapäivätoiminnan koordinaattori Marjo Jääni, 050 440 8807, marjo.jaarni@kangasala.fi

Koulunkäynninohjaajien keskuudessa nähtiin tarve kehittää koulunkäynninohjaajien vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja lisätä osallisuutta ja yhteisöllisyyden tunnetta. Ideoitiin kehittämisryhmä, johon kuuluu kuusi ohjaajaa eri kouluista. Sen tehtävänä on suunnitella ja järjestää koulunkäynninohjaajien yhteisiä tilaisuuksia ja koulutuksia sekä käsitellä ohjaajia koskevia yhteisiä ajankohtaisia asioita. Ryhmä kokoontuu säännöllisesti. Yhteistyö ja yhteisten hyvien käytänteiden jakaminen koulunkäynninohjaajien kesken on lisääntynyt. Heidän vaikutusmahdollisuutensa on lisääntynyt. Koulunkäynninohjaajille on laadittu omat pelisäännöt, joita päivitetään vuosittain ja tarvittaessa muulloinkin.

Uusien opettajien mentorointi**Vantaan kaupunki, Aurinkokiven koulu**Oppilaanohjaaja Sanna Puputti, 050 304 6822, sanna.puputti@vantaa.fi

Tähän saakka henkilökunnan vaihtuvuus on suuressa yksikössä ollut kohtalaisen suurta, joten halusimme kehittää toimintatavan, jolla voisimme tukea meille uusina tulevien opettajien sijoittumista ja sitoutumista työyhteisöömme. Osana laajempaa kehittämishanketta kehitimme mentorointimallin. Ideoimme pääasiassa ryhmämuotoista mentorointia sekä luokanopettajille että aineenopettajille. Jatkamme edelleen mentorointia ryhmä- sekä yksilömuotoisena koulussamme. Palaute on ollut erittäin positiivista.

Palkintokategoria: lukiokoulutus

LUPA-lukiopaja

Tampereen kaupunki, Tammerkosken lukio

Lukion erityisopettaja Minna Soikkeli 040 836 4783, minna.soikkeli@tampere.fi

Kohderyhmänä ovat Tampereen kaupungin lukioissa opiskelevat nuoret, jotka tarvitsevat tukea opinnoissaan elämönhallinnan haasteiden, jaksamisen tai mielenterveysongelmien vuoksi. Kohderyhmään kuuluvat myös lukio-opinnot keskeyttäneet nuoret. Tavoitteena on mahdollistaa opinnoissa eteneminen yksilöllisen suunnitelman mukaisesti ja vahvistaa opiskelijoiden toimintakykyä sekä vähentää koulutuksen negatiivisia keskeytyksiä. LUPA-lukiopaja on auttanut monia opiskelijoita kiinnittymään takaisin oman lukion opintoihin ja sen avulla on kehitetty uusia tapoja opintojen suorittamiseen.

Palkintokategoria: ammatillinen koulutus

Perehtynyt työpaikkaohjaaja -osaamismerkistö

SASKY koulutuskuntayhtymä

Projektipäällikkö Taija Ahonen, 040 620 8220, taija.ahonen@sasky.fi

Työpaikkaohjaajan osaamismerkistö syntyi tarpeesta luoda työpaikkaohjaajille tapa hankkia ja osoittaa osaamista ja lisätä näin ammatillisen toiseen asteen opiskelijoiden tasavertaisia mahdollisuuksia saada tasalaatuista ohjausta ja arviointia työelämässä. Osaamismerkki on digitaalinen osaamisen osoittamisen tapa. Osaamismerkistön avulla työpaikkaohjaajaksi koulutautumista yhdenmukaistettiin, osaamisen hankkimisesta ja sen osoittamisesta tehtiin helppoa, aikaan ja paikkaan sitoutumatonta.

Palkintokategoria: vapaa sivistystyö

Vapaan sivistystyön osaamisperusteiset kurssit

Posion kunta, Posion kansalaisopisto

Kehittämispäällikkö Hannele Heinonen, 040 801 2401, hannele.heinonen@posio.fi

Tavoitteena on yhteiskunta, jossa jokainen kehittää osaamistaan läpi elämän, ja käyttää sitä itsensä ja muiden parhaaksi. Syntyi idea kuvata kaikki Posion kansalaisopiston kurssit osaamisperusteisesti. Kaikille Posion kansalaisopiston lukuvuoden 2022–23 kurseille lisättiin arviointikriteerit ja opintopisteet ensimmäisenä Suomessa. Kaikilta kansalaisopiston kursseilta on mahdollisuus saada opintopisteitä ja arviointi. Opintoja voidaan suoraan hyödyntää esimerkiksi työelämässä tai muissa opinnoissa.

Sukupolvia yhdistävän taiteen opetuksen ryhmän perustaminen vanhusten palvelukeskukselle

Ylöjärven kaupunki, kulttuuripalvelut ja Kuvataidekoulu Piirto

Yhteisötaiteilija Tuuli Pollari, 040 832 6061, tuuli.pollari@ylojarvi.fi

Kuvataideopettaja Elina Lind, 050 521 9550, elina.lind@ylojarvi.fi

Yhteisötaiteilija ja kuvataidekoulun taidekasvattaja päättivät kehittää ja kokeilla säännöllisesti kokoontuvaa sukupolvia yhdistävää taidetoimintaa. Ylöjärvellä on alkanut tänä syksynä uusi viikoittain kokoontuva taideryhmä nimeltään Nollasta sataan. Kaikille ryhmään osallistuneille lapsille vanhusten palvelukeskus oli lähes tai täysin vieras toimintaympäristö ennen taideryhmän alkamista. Palvelukeskuksen asiakkaille ryhmä on ollut uudenlainen taiteen harrastamisen mahdollisuus. Vanhusten palaute ryhmästä on ollut positiivista ja lasten osallistumista samaan taideharrastukseen on pidetty mielekkäänä asiana. Toimintaan osallistuneiden hoiva-alan henkilökunnan käsitys vanhusten olemassa olevista voimavaroista ja toimintakyvystä on laajentunut.

Puhtaus - ja ravitsemispalvelut

Ruokakasvattaja osana kunnan ruokakasvatuksen edistämistä poikkihallinnollisesti Lempäälän kunta

Ruokapalvelupäällikkö Liisa Belaid, 050 056 6974, liisa.belaid@lempaala.fi
Kokki, ruokakasvattaja Taina Keskinen, 040 563 3011, taina.keskinen@lempaala.fi
Sivistysjohtaja Nina Lehtinen, nina.lehtinen@lempaala.fi

Ruokakasvatuksen tavoitteena on lisätä tietoisuutta hyvästä ravitsemuksesta ja kestävästä elämäntavasta monenlaisen osallisuuden tavoin. Tietoa ruokakasvatuksesta levitettiin esimerkiksi ruokapalvelun ravitsemussuunnitelman avulla sekä poikkihallinnollisella keskustelulla. Saatiin ruokakasvattaja, jonka tehtävänä on järjestelmällinen ja suunnitelmallinen ruokakasvatus varhaiskasvatuksessa ja kouluissa.

Puhtautta ilman kemikaaleja

Asikkalan kunta tukipalvelut

Tukipalvelupäällikkö Minna Pettinen, 044 778 0215, minna.pettinen@asikkala.fi
Siivoustyönjohtaja Tuija Turunen, 044 778 0653 tuija.turunen@asikkala.fi

Olemme siirtyneet käyttämään päivittäisessä ylläpitosiivouksessa pelkästään kemikaalitonta puhdistusainetta nanovettä. Työ Nanovedellä ei vaadi työntekijältä jatkuvaa suojautumista kemikaaleja vastaan ja vähentää näin altistumisia sekä lisää työturvallisuutta ja asiakasturvallisuutta. Itse siivoustyön prosessit ovat helpommat, kun pesuliuosten tekemiseen ei mene aikaa. Yleinen turvallisuus on parantunut, kun kukaan ei altistu kemikaaleille eikä myöskään ole pelkoa ympäristön kemikaalikuorman kasvattamisesta.

Sosiaali- ja terveysala

YPPK eli yhteispäivystyksen peruskoulu

HUS Akuutti

YPPK Yhteispäivystyksen peruskoulu Minna Halinen, 050 309 4251, minna.halinen@iki.fi
Yleislääketieteen osastonylilääkäri Arja Kobylin, 050 544 4359, arja.kobylin@hus.fi

Päivystysympäristössä oli havaittavissa haasteita, joihin arveltiin olevan olemassa ratkaisuja ilman lisäkustannuksia. Idea syntyi henkilökohtaisesta kehittämisideasta, joka palkittiin organisaatiossa. Idea esiteltiin organisaation johdolle. Päätettiin toteuttaa organisaation alaosasto eli Yleislääketieteen osasto, jollaista ei aiemmin ollut lainkaan erikoissairaanhoidon päivystyksissä. Suunniteltiin koulutusjakso räätälöitynä vastavalmistunutta tai aiemmin päivystystä osaamatonta lääkärikuntaa varten. Lisäksi koulutettavien tukena toimi lähiseniori, joka on irti rivipotilastyöstä koulutettavia varten. Prosessi säästi merkittävästi ostopalvelulääkäreiden osotarvetta (noin 80 %). Kehittämistyö jatkuu.

Väliinputoja ei ole

Vantaan-Keravan hyvinvointialue, Työvalmennus Virtaamo ja Valmennustalo Reeli

Työvalmentaja Pia Kangaspunta, 050 314 5379, pia.kangaspunta@vakehyva.fi
Työohjaaja Ilpo Raatikainen, 050 318 0998, ilpo.raatikainen@vakehyva.fi

Vammaispalveluissa on ollut jo pitkään ajatus siitä, että osalla asiakkaista on riskinä jäädä palveluissa väliinputoajiksi. Kehkeytyi idea, että valmennustaloilla voisi pitkäaikaistyöttömien lisäksi käydä harjoittelemassa työelämän perustaitoja myös tämä vammaisten joukko. Tavoitteena oli, että kukaan ei olisi väliinputoaja valmennuspalveluissa, vaan kaikille löytyisi oikea paikka ja yksilöllinen polku kohti työelämää. Kehittämistä pilotoitiin ketterästi kokeillen, ilman raskasta palveluprosessia. Kokeilun jälkeen uusi toimintamalli muutti diagnoosikohtaisen palveluun ohjautumisen kohti tarvepohjaista palveluun ohjautumista. Prosessi muutti ajattelumalleja yli totuttujen yhteistyörajojen ja auttoi integroimaan vammaispalvelun asiakkaita yhteiskunnan tarjoamiin ensisijaisiin palveluihin. Kehittämistyötä jatketaan.

Asiakasohjausta terveysasemilla sote-työpareilla**Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Varha**Projektipäällikkö Tiia Korpisalo, 044 280 7535, tiia.korpisalo@varha.fiProjektikoordinaattori Suvi Vainio, suvi.m.vainio@varha.fiProjektipäällikkö Laura Leppänen, 050 556 8806, laura.leppanen@varha.fi

Varsinais-Suomen alueella tehtiin selvitys asiakasohjauksen tilanteesta ennen tulevaisuuden sotekeskushankkeen alkamista. Siinä selvisi, että asiakasohjauspalvelua ei tuotettu tunnistettavassa muodossa alueen terveyskeskuksissa. Tavoitteena oli tuottaa asiakaslähtöisesti sujuvaa, oikea-aikaista ja tarpeellista asiakasohjauspalvelua, jonka seurauksena asiakas selviytyy omia voimavarojaan käyttäen sekä kehittää yhteistyötä palvelualueiden välillä. Pilottiin luotiin uusi tehtäväkuva eli asiakasvastaava. Asiakasvastaavina toimivat työparina sairaanhoitaja/terveydenhoitaja ja sosiaaliohjaaja/sosiaalityöntekijä. Monialainen asiakasohjaus on uusi ja yhdenmukainen toimintamalli. Toimintatapa on kerännyt positiivista palautetta sekä itse asiakasvastaavilta, mutta myös kaikkien yhdyspintojen eri työntekijöiltä, unohtamatta erityäin hyvää asiakaspalautetta.

Digimentori saa ammattilaisen loistamaan muuttuvassa työympäristössä**Päijät-Hämeen hyvinvointialue, ICT-tietohallinto**ICT-asiantuntija, palvelumuotoilija Piia Pousi, 044 729 7146, piia.pousi@paijatha.fiDigimentori Anu Tontti, 044 4824281, anu.tontti@paijatha.fiICT-asiantuntija, digimentoreiden luotsi Jussi Valjento jussi.valjento@paijatha.fiICT-asiantuntija, digimentoreiden esihenkilö Outi Júlen outi.julen@paijatha.fi

Digimentoripalvelu syntyi intohimoisesta tavoitteesta viedä käytäntöön hyvinvointialueen digistrategiaa. Työntekijät kaipasivat lisää tietoa digitaalisista sovelluksista. Digimentorit ovat toimineet hyvinvointialueen työntekijöiden tukena lisäämällä heidän tietämystään digipalveluista ja -työkaluista. Vuoteen 2023 mennessä digimentorit ovat käyneet yli 200 hyvinvointialueen yksikössä selvittämässä, mitkä työvaiheet voidaan tehostaa automatisoinnilla ja tunnistamassa näiden yksiköiden keskeisimmät kehityskohteet. Digipalvelujen käyttö on tehostunut hyvinvointialueella. Tämän seurauksena digitaalisten palvelujen tunnettuus on kasvanut ja Microsoft 365 -työkalujen käytössä digiosaaminen on parantunut huomattavasti.

Muutosvalmennus**Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soite**vs koulutussuunnittelija Heidi Kainu, 040 804 2339, heidi.kainu@soite.fiMuutosvalmentaja Laura Sallila, 040 804 3632, laura.sallila@soite.fi

Vuonna 2021 käynnistettiin koko organisaation kattavan valmennusohjelma kohti yhteisöohjautuvaa kulttuuria. Tavoite on parantaa työhyvinvointia ja henkilöstön jaksamista sekä vahvistaa yhdessä tekemistä, vastuunkantoa, ihmisen itseohjautuvuutta sekä yhteisöohjautuvuutta. Samalla tavoitellaan asiakkaiden saamien palvelujen parantamista. Valmennukset on aloitettu syklimäisesti ja vaihteittain. Yhteistyöhön on kuulunut valmennukset johtoryhmälle, esihenkilöille ja muutosvalmentajille. Tämän jälkeen matkalle on otettu mukaan itse muutoksentehtävät, eli henkilöstö. Keskeisenä osana valmennusprosessia toimii henkilöstölle suunnatut etätyöpajat. Muutosvalmennuksen myötä monissa yksiköissä ja työyhteisöissä toimintakulttuuri on kehittynyt siihen suuntaan, että työn kehittäminen kuuluu työntekijöille ja he ovat siitä myös ylpeitä.

Yhteistyö työllisyyspalvelujen ja terveystyöpalvelujen kanssa työ- ja toimintakykyarviointissa**Hollolan kunta, työllisyyspalvelut**

Työllisyyspäällikkö Anne Tapaila, 044 780 1118, anne.tapaila@hollola.fi

Työkykykoordinaattori, palveluvastaava Talvikki Kontro, 044 780 1302, talvikki.kontro@hollola.fi

Terveystyöpalvelut Miia Sirola, 0447802270, miia.sirola@pajatha.fi

Kehitimme uutta toimintamallia ja tapaa tehdä työtä. Tavoitteena on edelleen saada selkeä ja realistinen tilanne asiakkaan työ- ja toimintakyvystä. Työkykykoordinaattori on yhdessä hoitohenkilöstön kanssa hionut toimintamallia. Työkykykoordinaattorimme on säännöllisesti yhteydessä työttömien terveystyöpalveluihin ja terveystyökeskuksen hoitotiimiin. Työkykykoordinaattori on myös mukana tarvittaessa ja asiakkaan luvalla lääkärin vastaanotolla. Toimintatapa on otettu hyvin vastaan, ja tuloksia on jo syntynyt vuoden aikana. Alkuperäinen tavoitteemme saada työnhakija-asiakas oikean palvelun ääreen on nyt toteutunut, ja työtä jatketaan.