



HYVINVOIVA HOIVA
VÄRMÅENDE OMSORG

**Tervetuloa
Hyvinvoiva hoiva – Värmående
omsorg -hankkeen
loppuwebinaariin 8.12.2022**



NOVIA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Toteuttajat



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Webinaarin ohjelma 8.12.2022

klo 14.00–14.15 Osallistava työhyvinvoinnin kehittäminen – Sotehelmiä
Mona Riska ja Kristina Westerén, hankekoordinaattorit, Åbo Akademi

klo 14.15–14.45 Työhyvinvoinnin mittaaminen työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana
Riitta-Liisa Larjovuori, Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, Tampereen yliopisto

klo 14.45–15.30 Työhyvinvoinnin johtaminen ja yhteiskehittäminen sote-uudistuksen kynnyksellä

- **Kirsi Heikkilä-Tammi**, Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, Tampereen yliopisto
- **Elina Flemming, Päivi Mantere ja Jenna Pennanen**, Laurea ammattikorkeakoulu
- **Camilla Pitkänen ja Sirkku Säätelä**, Novia ammattikorkeakoulu
- **Kristina Westerén**, Åbo Akademi

klo 15.30–15.50 Ikäihmisten hoivapalveluiden tulevaisuudennäkymiä
Kristiina Hellstén, Turun kaupungin kaupunginvaltuuston jäsen,
Varsinais-Suomen hyvinvointialueen aluehallituksen jäsen.

klo 15.50–16.00 Loppukeskustelu.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Hyvinvoiva hoiva - Välmående omsorg

Hanketoiminnassa ollaan kehitetty työhyvinvointia ja muutosvalmiuksia ikäihmisten hoivapalveluissa.

Hanketoiminnassa ollaan

- kehitetty hoivahenkilöstön työhyvinvointia ja osaamista
- edistetty hoivahenkilöstön työhyvinvointia sote-muutoksen aikana
- vahvistettu hoivayksiköiden ja työyhteisöjen kykyä kohdata muutoksia
- kehitetty työprosesseja lean- ja palvelumuotoilun menetelmien avulla
- kehitetty ja tuettu esihenkilötyötä ja johtajuutta
- edistetty myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista kehittämistoiminnan kautta

Hankkeen toteutus on ollut kaksikielinen ja kohdentunut 27 ikäihmisten hoivayksikköön (Pirkanmaalla, Pohjanmaalla, Varsinais-Suomessa, Uudellamaalla)

Hankeaika: 1.1.2019–31.12.2022

Rahoittaja: Sosiaali- ja terveysministeriö, osarahoitus Euroopan sosiaalirahastosta

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Osallistuneet organisaatiot (27 hoivayksikköä)

- Attendo, Lohja, Ventelä, hoivakoti
- Betesda, Lohja, Palvelukoti Jokela, ryhmäkoti Uutela-Onnela
- Inkoon kunta, Vaahteramäki, palvelutalo
- Kemiönsaaren kunta, Alma-koti, tehostettu palveluasuminen
- Kirkkonummen kunta, Lehmuskartanon hoivakoti, palvelutalo ja laitoshoido
- Lempäälän kunta, kotihoito ja palvelutalot
- Lohjan kaupunki Kultakodit ja Kultakartano, palvelutalot
- Nokian kaupunki, kotihoito
- Närpiön kaupunki, kotihoito ja tehostettu palveluasuminen
- Paraisten kaupunki, Sateenkaari (Korppoo), palvelutalo
- Pietarsaaren kaupunki, kotihoito ja palveluohjaustiimi
- Raaseporin kaupunki, terveyskeskuksen vuodeosasto (Tammisaari)
- Sipoon kunta, kotihoito
- Tampereen kaupunki, Pisan palvelukeskus, tehostettu palveluasuminen, Pisanlinna A ja B-talot
- Tampereen kaupunki, Toukolan palvelukoti
- Turun kaupunki, Portsan ja Mäntyrinteen palvelutalot

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020





HYVINVOIVA HOIVA
VÅRDMÅENDE OMSORG

- palvelutarjonta hoivayksikölle



NOVIA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tampereen yliopisto



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Euroopan unioni

työtä -ohjelma

Kesä-

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Tietoa ja työkaluja työhyvinvoinnin kehittämiseen ikäihmisten hoivapalveluissa



Mitä on työhyvinvointi?



Hyvinvoiva työyhteisö



Työntekijä oman hyvinvointinsa kehittäjänä



Esihenkilö työhyvinvoinnin edistäjänä



Yhdessä kohti toimivampaa hoivatyötä



Moninaisuus voimavarana hoivatyössä

<https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoiva-opas/>

<https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoiva-guide/>

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Osallistava työhyvinvoinnin kehittäminen

<https://www.sotehelmet.fi/>



Työhyvinvointi rakentuu kokonaisuudesta



Työhyvinvoinnin kehittämisen prosessi



Itse- ja yhteisöohjautuvuus
työhyvinvoinnin edistäjänä



Kohti itse- ja yhteisöohjautuvuutta



Hoivatyön kehittäminen
Lean- ja palvelumuotoilun menetelmin



sotehelmet

svua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



HYVINVOIVA HOIVA
VÄLMÅENDE OMSORG

Työhyvinvoinnin johtaminen ja yhteiskehittäminen sote-uudistuksen kynnyksellä - työkaluja käytännön toteutukseen



NOVIA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Taustaa – lähtökohdat kehittämislle

- Uusien välineiden ja toimintamallien kehittäminen työhyvinvoinnin ja työkyvyn vahvistamiseksi – vastataan Koronan esiin nostamiin haasteisiin, erityisesti työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö
- Selkiytetään henkilöstön, esihenkilöiden, johdon ja yhteistyötahojen vastuualueita em. asioissa: tieto vastuista ja rooleista -> yhteistyön ja ymmärryksen edistäminen

KOHDERYHMÄ

- Hoivayksiköiden esihenkilöt ja johto sekä HR-vastaavat
- Kehittämisessä mukana työterveyshuollot, työsuojelu, eläkevakuutusyhtiöt, työntekijät

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Taustaa - kehittämisen keinot

- Lean-menetelmiä hyödyntäen mm. kuvataan, kehitetään ja sujuvoitetaan työkyvyn tukemisen toimintamalleja.
- Osallistavilla palvelumuotoilun menetelmillä pureudutaan eri toimijoiden tarpeisiin, rooleihin ja yhteistyökäytäntöihin, ja saadaan esille muuten helposti piiloon jääviä kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.
- Työpajatyöskentelyn tuloksina syntyy uusia työkaluja ja yhteistoimintamalleja levitettäväksi valtakunnallisesti.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Kehittämisen kohteet Hyvinvoiva Hoiva -hankkeessa

- Vanhustyön yksikkö Pirkanmaalla (suomenkielinen toteutus)
 - Tilanne, jossa keskityttiin yhden organisaation toimintaan
 - Kaikkia tahoja ei saatu mukaan -> kehittäminen fokusoitui tiettyihin tarpeisiin

 - Uuden Sote-alueen toimijat Pohjanmaalla (ruotsinkielinen toteutus)
 - Tilanne, jossa uusi Sote -alue oli alkutaipaleellaan
- Uusi toiminta ja toimijat olivat vasta hahmottumassa -> dialogisen tilan mahdollistaminen

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Esim. Case Pirkanmaa - yhteenveto

- 1.Saimme hyvän käsityksen työkykyyn liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista.
- 2.Tunnistimme erilaisia työkyvyn edistämiseen liittyviä tarpeita.
- 3.Keskustelimme ja pohdimme erilaisista ideoista ja ehdotuksista, joilla näitä työkyvyn haasteita voidaan yhdessä ratkaista.
- 4.Tunnistimme eri toimijoiden vastuisiin ja rooleihin sisältyviä toiveita.
- 5.Pohdimme yhdessä myös niitä askeleita, joita tulisi ottaa, jotta työkyvyn haasteisiin voitaisiin vielä paremmin vastata.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Case Pirkanmaa - Kehittämistarpeita

- Henkilöstön riittävyys ja saatavuus - esim. rekrytointi- ja varahenkilöjärjestelyt, perehdyttämisen kehittäminen, oikea-aikainen reagointi työkyvyn ja jaksamisen haasteisiin työn palkitsevuus ja motivoivuus.
- Työnjako ja menettelytavat rekrytoinnin ja sijaisjärjestelyjen suhteen
- Työhön ja työyhteisöön liittyvät yhteiset pelisäännöt
- Pandemian jäljiltä yhteisen ajan, tekemisen ja keskustelun tarve
- Eri toimijoiden (työntekijä, työyhteisö, esihenkilö, HR, johto, työterveyshuolto) roolien ja tehtävien tarkempi kuvaaminen ja tunnetuksi tekeminen (viestintä) erilaisissa työhyvinvoinnin ja työkyvyn tilanteissa - ratkaisut syntyvät helpommin

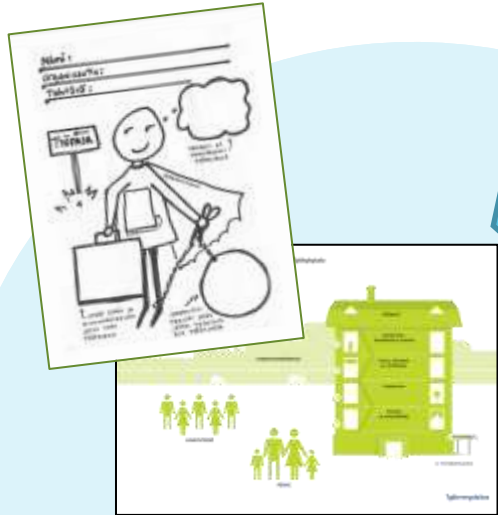
Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Esimerkki-prosessi Pirkanmaan ikäihmisten hoivapalvelujen toimintaprosessien yhteiskehittämisestä

Tavoitteena oli tukea työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamiseen liittyvien toimintaprosessien yhteiskehittämistä monitoimijaisessa yhteisössä.



- Toimijoiden kokoaminen
- Asiantuntijahaastattelut
- Esikysely työhyvinvoinnin ja työkyvyn tilasta

Ennakkovaihe: Nykytilanteen kartoitus

Työpaja 1: Yhteisen ymmärryksen rakentaminen työyhteisössä

*Mistä työhyvinvointi ja
–pahoinvointi
muodostuu?*

Työpaja 2:

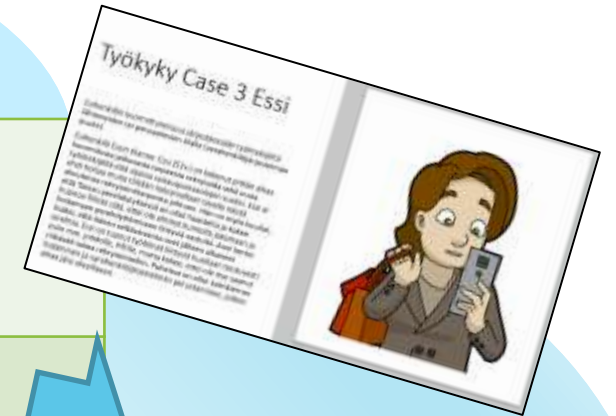
Työkyvyn haasteet ja keinot

*Löytyykö työkyvyn
tuen tarpeisiin
ratkaisuja?*

Työpaja 3:

Yhteistyön vahvistaminen

*Työkykyä yhteistyössä
– miten verkosto ja
yhteistyö toimii?*



- Kehittämisteemojen työstäminen niiden pohjalta koottujen case-persoonien avulla
- Tulevaisuuden tarpeiden tunnistaminen ja jatkoaskeleet
- Monitoimijuutta vahvistava suunnitelma

- Ennakkokartoitusten tulosten läpikäynti
- Osallistujien voimavarojen tunnistaminen ja tutustuminen voimavarapohjaisten pikapersoonien kautta
- Yksilönäkökulmasta pohdinta siitä mitkä tekijät edistävät ja estävät työhyvinvointia
- Ymmärryksen jakaminen ja kokonaiskuvan kokoaminen yhteiseen työhyvinvointitaloon
- Eri roolien ja toimijoiden sekä niiden merkitysten tunnistaminen

- Työkyvyn edistämiseen liittyvä keskeinen kehittämiskohde –yksilöpohdinta korttipohjalle
- Esittely ja äänestys kolmesta keskeisimmästä kehittämiskohteesta
- Syventäminen, tavoitetilan määrittelemineen, ideointi, uudet mahdollisuudet, tarvittavien roolien tunnistus (Learning Café)

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

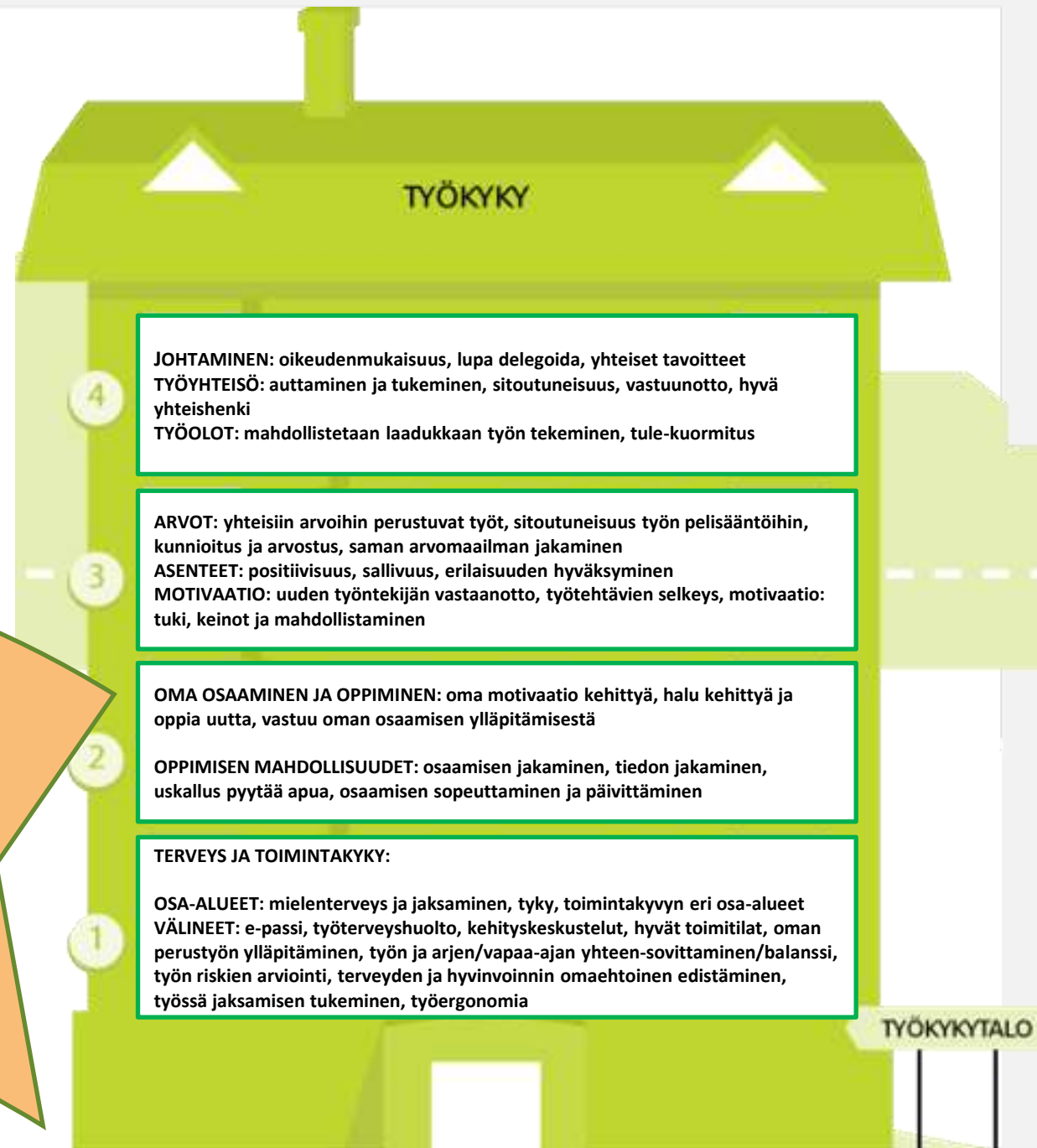


Pirkanmaan Työpaja1.

Mistä työhyvinvointi ja -pahoinvointi muodostuu?



Tunnistettuja Supervoimia
Tiimityö, "ilon kautta",
ylpeys, kiitollisuus, sitkeys,
"välitän ja kuuntelen",
positiivisuus, ystävällisyys,
asioiden selvittely,
stressinsietokyky, nauru
rauhallisuus, kuuntelemisen
taito, kokemuspohja,
ammattillisuus, kohtaaminen



4
JOHTAMINEN: oikeudenmukaisuus, lupa delegoida, yhteiset tavoitteet
TYÖYHTEISÖ: auttaminen ja tukeminen, sitoutuneisuus, vastuunotto, hyvä yhteishenki
TYÖOLOJ: mahdollistetaan laadukkaan työn tekeminen, tule-kuormitus

3
ARVOT: yhteisiin arvoihin perustuvat työt, sitoutuneisuus työn pelisääntöihin, kunnioitus ja arvostus, saman arvomaailman jakaminen
ASENTEET: positiivisuus, sallivuus, erilaisuuden hyväksyminen
MOTIVAATIO: uuden työntekijän vastaanotto, työtehtävien selkeys, motivaatio: tuki, keinot ja mahdollistaminen

2
OMA OSAAMINEN JA OPPIMINEN: oma motivaatio kehittyä, halu kehittyä ja oppia uutta, vastuu oman osaamisen ylläpitämisestä

1
OPPIMISEN MAHDOLLISUUDET: osaamisen jakaminen, tiedon jakaminen, uskallus pyytää apua, osaamisen sopeuttaminen ja päivittäminen





TERVEYS JA TOIMINTAKYKY:

OSA-ALUEET: mielenterveys ja jaksaminen, tyky, toimintakyvyn eri osa-alueet
VÄLINEET: e-passi, työterveyshuolto, kehityskeskustelut, hyvät toimitilat, oman perustyön ylläpitäminen, työn ja arjen/vapaa-ajan yhteen-sovittaminen/balanssi, työn riskien arviointi, terveyden ja hyvinvoinnin omaehtoinen edistäminen, työssä jaksamisen tukeminen, työergonomia



Pirkanmaan Työpaja 2.

Löytyykö työkyvyn tuen tarpeisiin ratkaisuja?

Työpajassa kartoitettiin työkyvyn edistämiseen liittyviä haasteita ja kehittämiskohteita aluksi yksilöpohdintana ao. korttipohjalle

-  Mikä on tämä ikäihmisten palvelujen työkyvyn edistämiseen liittyvä kehittämisen kohde?
-  Mitä haasteita tähän liittyy ja miten ne näkyvät työssä?
-  Keitä kaikkia tämä työkyvyn edistämiseen valikoitunut kehittämisen kohde koskettaa?
-  Keiden kaikkien tulisi olla mukana kehittämisessä?

Työpajassa kiteytettiin keskeisimmät työkyvyn edistämiseen liittyvät haasteet ja valittiin tärkeimmät kehittämiskohteet pienryhmätyöskennellen Learning Cafe -tyylisesti

-  Mikä on tämä ikäihmisten hoivapalvelujen organisaatioiden työkyvyn edistämiseen valikoitunut kehittämiskohteen nimi?
-  Millainen työkyvyn nykytila on? Pohtikaa eri näkökulmista ja suhteessa kehittämiskohteen aiheeseen.
-  Mikä on tavoitetila? Mitä vaaditaan tavoitetilaan pääsemiseksi? 
-  Keiden kaikkien tulisi olla mukana kehittämisessä? Mitä vastuutahoja tarvitaan mukaan kehittämistyöhön ja tavoitetilaan pääsemiseksi? 

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Pirkanmaan Työpaja 3.

Työkykyä yhteistyössä – miten verkosto ja yhteistyö toimii?

Työkyky Case 3 - Essi

Esihenkilön kuormittuneisuus järjestäessään työntekijöitä lähteneiden tai poissaolevien tilalle (varahenkilöjärjestelmän puute).

Esihenkilö Essin tilanne: Essi (52v.) on kokenut pitkän aikaa kuormitusta jatkuvasta tarpeesta rekrytoida sekä uusia työntekijöitä että sijaisia sairauspoissaolojen vuoksi. Essi ei ehdi hoitaa muita töitään haluamallaan tavalla näistä akuuteista rekryointitarpeista johtuen. Hän on myös kuullut, että Tainan perehdytyksessä on ollut haasteita ja kokee huonoa fiilistä siitä, ettei ole ehtinyt kunnolla jakamaan ja hoitamaan perehdyttämiseen liittyviä vastuita. Anni kertoi lisäksi, että hänen selkävaivansa ovat jälleen alkaneet oirehtia. Essi on tuonut työhönsä liittyviä huoliaan toistuvasti esiin mm. johdolle, HR:lle, mutta kokee, ettei ole itse saanut riittävästi tukea rekryointeihin. Puheissa on ollut työnkierron lisääminen ja varahenkilöjärjestelmän perustaminen, jolloin aikaa jäisi oleelliseen.



Mitä on tapahtunut, ketä on ollut mukana, kuka on tehnyt mitään, kun asiat ovat menneet hyvään suuntaan?

Mitkä ovat työntekijän, esihenkilön ja työyhteisön toiveet ja tarpeet Casen tilanteessa?

Mikä on mahdollistanut onnistumisen?

Kuvailkaa mitä työkykyä parantavaa toimintaa voisi näiden haasteiden ratkaisemiseksi olla?

Mitä mahdollisilta yhteistyötahoilta toivottaisiin toiminnan tueksi (HR, Kela, Keva, TTH, esihenkilöt, työtoverit jne.?)

Mikä olisi mahdollinen seuraava askel asian eteenpäin viemiseksi?

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



CASE POHJANMAA

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Österbottens välfärdsområde Pohjanmaan hyvinvointialue

2023



LÄHDE: www.osterbottensvalfard.fi

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Koti- ja asumispalveluiden päällikköä haastateltiin alkutilannetta ja tarpeita kartoitettaessa

13 kuntaa

Toiminta on jaettu eteläiseen, keskiseen ja pohjoiseen alueeseen

Työpajakokoonaisuus (neljä työpajaa) toteutettiin koti- ja asumispalveluiden hyvinvointialueen esihenkilöille

OSALLISTUJAT

- Esihenkilöitä koti- ja asumispalveluiden hyvinvointialueen 10 kunnan yksiköstä
- Koordinoivia palveluesihenkilöitä
- Työsuojelu-valtuutettuja
- Vastaava työterveyshoitaja

Työpajakokoonaisuuden ajoitus tuki uuden hyvinvointialueen koti- ja asumispalvelutoimialan yksiköiden esihenkilöiden ja uusien koordinoivien palveluesihenkilöiden uuden organisaation mukaista uutta yhteistoimintaa ja organisoitumista, uusien pelisääntöjen yhteistä työstämistä sekä yhteisöllisyyttä

asvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Case Pohjanmaa - Kehittämistarpeita

- Uuden organisaation haasteet, Pohjanmaan hyvinvointialue on laaja ja hajanainen
- Kotihoidon matala houkuttelevuus, matala vetovoima ja pitovoima (henkilökunta ei viihdy, monet sairauslomat, vaikea rekrytoida
- Ajanpuute toimia esihenkilönä ja johtaa, kehittää ja parantaa toimintaa yhdessä henkilöstön kanssa, suuri osa esihenkilöiden ajasta kuluu sen varmistamiseen, että henkilöstöä on riittävästi toiminnan turvaamiseen
- Epäselvät odotukset ja tehtäväkuvaukset uudesta esihenkilöhierarkiasta johtuen
- Yhteisten pelisääntöjen puute uudella hyvinvointialueella

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Työpajatyöskentely Pohjanmaalla

alkutilanne ja sisällön suunnittelu



Kohderyhmällä oli tarve saada tukea ja vahvistusta kehittää ja johtaa työhyvinvointia ja työkykyä mm. hyödyntäen lean-menetelmiä kehittämisen välineinä, joten lean-menetelmien mukaisia välineitä otettiin ohjelmaan



Työpajatoteutuksen keskeisinä toimijoina olivat uudet palveluesihenkilöt, jotka työpajaohjelman avulla halusivat vahvistaa eri yksiköiden esihenkilöiden kollegiaalisuutta ja yhteisöllisyyden tunnetta sekä yhteistoiminnallisuutta työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisessa



Työpajakokonaisuus räätälöitiin ja toteutettiin dialogisia menetelmiä hyödyntäen



HYVINVOIVA HOIVA
VÄLMÅENDE OMSORG

VIDEO: prosessi Pohjanmaan ikäihmisten hoivapalvelujen toimintaprosessien yhteiskehittämisestä



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Esim. Case Pohjanmaa - yhteenveto

- Neljän työpajan tuloksena muodostui käsitys työhyvinvoinnin ja työkykyyn johtamiseen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista Pohjanmaan hyvinvointialueen koti- ja asumispalveluiden yksiköissä ja alueilla.
- Neljän työpajan tuotoksina löytyi uusia välineitä ja yhteistoiminnallisia malleja työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen vahvistamiseksi
- Tunnistettiin erilaisia työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen liittyviä tarpeita ja haasteita, joihin etsittiin työpajoissa ratkaisuja keskustellen yhdessä erilaisista ideoista ja ehdotuksista, joiden avulla työhyvinvoinnin ja työkyvyn haasteita voitaisiin yhdessä ratkaista. (Dialoginen menetelmä)
- Tunnistettiin eri toimijoiden vastuisiin ja rooleihin sisältyviä haasteita ja toiveita.
- Pohdittiin yhdessä myös niitä askeleita, joita tulisi ottaa, jotta työhyvinvoinnin ja työkyvyn haasteisiin voitaisiin yhdessä vielä paremmin ja tarpeeksi ajoissa vastata.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Ikäihmisten hoivapalveluiden tulevaisuudennäkymiä

Hyvinvoiva hoiva – Välmående omsorg –hankkeen loppuwebinaari

8.12.2022

Kristiina Hellstén

Turun kaupunginvaltuutettu ja

Varsinais-Suomen hyvinvointialueen Varhan aluehallituksen jäsen

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Kiitos!
Toivotan teille intoa ja
voimia jatkaa
hyvinvoivan hoivan
kehittämistä!





HYVINVOIVA HOIVA
VÄLMÅENDE OMSORG

Loppukeskustelu, kommentteja, kysymyksiä...



NOVIA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



HYVINVOIVA HOIVA
VÄRMÅENDE OMSORG

Välkommen på slutseminarium

14.12 2022 kl .12.30-16.00



ANNA BERTILLS

12.30-13.00 Kaffe och presentation av slutresultaten från Hyvinvoiva hoiva-Värmående Omsorg projektet 2019-2022

13.00-13.45 *Lean som verktyg i ledarskapet*
föreläsare Siv Käld-Aspfors

13.45-14.00 Paus

14.00-16.00 *Kommunicera smart och mänskligt som chef*
föreläsare Anna Bertills



SIV KÄLD-ASPFORS

PLATS : Yrkehögskolan Novia, Wolffskavägen 31, Vasa
eller på distans via Teams

ANMÄLAN: <https://forms.office.com/r/bvdFJqpJ71>.
I anmälan kan du uppge om du deltar på plats
eller via Teams. Anmäl dig gärna innan 7.12.



NOVIA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tampereen yliopisto



Hävkraft
från EU
2014-2020



Europiska unionen
Europeiska samfundet

Loppuseminaari 14.12.2022
kl. 12.30-16.00 Vaasassa

Ilmoittautuminen paikan päälle
tai etänä:

<https://forms.office.com/r/bvdFJqpJ71>

Enemmän tietoa loppuseminaarista:

<https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoiva/>

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



HYVINVOIVA HOIVA
VÄLMÅENDE OMSORG

Kiitos osallistumisestasi!

Tutustu myös Hyvinvoiva hoiva –oppaaseen ”*Tietoa ja työkaluja työhyvinvoinnin kehittämiseen ikäihmisten hoivapalveluissa*”, jonka löydät hankkeen kotisivuilta:

<https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoiva-opas/>

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto