



Veto- ja pitovoimaa  
kotihoitoon osallistavaa  
tiedolla johtamista kehittämällä



**Vetovoimainen kotihoito –  
tehdään hyvä arki yhdessä  
-hankkeessa tavoitteena oli kehittää  
kotihoidon tiedolla johtamista  
huomioimalla samanaikaisesti  
sekä asiakasnäkökulma että  
työntekijöiden ja organisaation  
näkökulma.**

**Lähtökohtana oli kehittää tiedolla  
johtamisen systemaattista  
hyödyntämistä siten, että  
käytössä olevia arviointityökaluja  
ja mittareita käytetään entistä  
enemmän ja päätöksenteko  
perustuu kotihoidon toiminnan eri  
tasoilla kerättyyn tietoon, jonka  
keskeiset kanavat on määritelty.**

# Ongelma ja sen ratkaisu kotihoidon johdon ja esimiesten, työntekijän sekä asiakkaan näkökulmasta

	<b>Ongelma</b> Kotihoidon tiedolla johtamisen mittareiden käytön osaaminen ja hyödyntäminen tarvitsevat vahvistamista.	<b>Ratkaisu</b> Tiedolla johtamisen osaamista lisätään ja tiedolla johtamisen mittarit otetaan käyttöön arkisessa työssä laajemmin.	<b>Vaikutus ja hyöty</b> Henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi lisääntyvät, ja sitä kautta kotihoidon veto- ja pitovoima vahvistuu. Kotihoidon resurssitarpeen ennakointi ja resurssien kohdistaminen paranevat.
<b>Kotihoidon johto ja esimiehet</b>	<p>Tietoa on, mutta tietoa ei osata hakea, eikä sitä hyödynnetä suunnitelmallisesti. Tiedolla johtamisen vuosikello ei ole käytössä.</p> <p>Tavoitteena oleva RAI-arviointien tekeminen kaikille asiakkaille toteutuu vain osittain, joten RAI-järjestelmän hyödyntäminen palvelutarpeen arvioinnissa jää vähäiseksi.</p> <p>Viestinnässä on epäselvyyksiä, viestit eivät tavoita työntekijöitä tai niihin ei reagoida oikea-aikaisesti.</p>	<p>Koulutus ja työpajat mittareiden käytöstä ja tulkinnasta. Mittareiden ja vuosikellon käytön ja tulkinnan opettelu käytännössä ja liittäminen osaksi arkista työtä.</p> <p>RAI-arviointien toteuttamiseen tarvittavan resurssitarpeen näkyväksi tekeminen ja uudenlaisten toimintatapojen käyttöönotto kuten RAI-arviointien täyttäminen korvaavaa työtä tekevien työntekijöiden avulla.</p> <p>Yhdessä sovitut käytännöt viestien lukemiseksi ja niihin reagoimiseksi, säännöllinen muistuttaminen että on osa työvelvoitetta.</p> <p>Yhdenmukainen, ristiriidaton viestintä sovitusta käytännöistä ja tavoitteista.</p>	<p>Johtaminen ja oman työn hallinta, ennakointi ja merkityksellisyys vahvistuvat.</p> <p>Kotihoidon tuottavuus paranee.</p> <p>Resurssien riittävyys on hallinnassa tai paranee.</p> <p>Tiedon luotettavuus paranee. Palvelut kohdentuvat oikein ja vaikuttavuus lisääntyy.</p> <p>Työtehtävät selkiytyvät ja työn laatu paranee, palvelun toteuttamiseen liittyvät riskit vähenevät.</p> <p>Työnteon mielekkäys ja työhyvinvointi lisääntyvät.</p>
<b>Kotihoidon työntekijät</b>	<p>Työntekijä ei välttämättä tunne mittareita, niiden käyttöä ja mitä niillä tavoitellaan sekä miksi. Kokonaisuus on epäselvä ja mittareiden yksipuolinen käyttö aiheuttaa negatiivisen valvonnan tunteen.</p>	<p>Mittareiden ja tavoitteiden läpikäynti tiimipalavereissa.</p> <p>Työntekijöiden motivointi - tieto palautuu työntekijöille jalostettuna.</p>	<p>Työnteon mielekkäys ja työhyvinvointi lisääntyvät.</p> <p>Vaikutusmahdollisuudet ja ymmärrys oman työn hallintaan vahvistuvat.</p>
<b>Asiakas</b>	<p>Hoito- tai palvelusuunnitelma ei toteudu parhaalla mahdollisella tavalla. Asiakas ei saa luvattua palvelua.</p>		<p>Asiakas saa määrältään ja laadultaan luvattun palvelun oikea-aikaisesti. Kotona pärjääminen mahdollistuu ja voi jatkua pidempään.</p>



# Pieksämäen kotihoidon osallistavan tiedolla johtamisen kehittäminen

## Vetovoimainen kotihoito – tehdään hyvä arki yhdessä –hankkeen kehittämistyö

Kehittämistyössä tavoitteena oli lisätä Pieksämäen kotihoidon esimiesten osallistavan tiedolla johtamisen osaamista ja käytössä olevien mittareiden hyödyntämistä arkisessa työssä. Hanke järjesti osallistavasta tiedolla johtamisesta seitsemän verkkokoulutusta niistä teemoista, joista koulutuksen alkukyselyn perusteella osaamisen vahvistamista erityisesti tarvittiin. Koulutuksen toteutti Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (Xamk).

Pieksämäen kotihoidon esimiehille räätälöidyssä koulutuksessa hyödynnettiin soveltuvin osin tehtäväkirjaa, joka syntyi hankkeen, Essoten ja Pieksämäen kotihoidon henkilöstön sekä Nordic Health Groupin (NHG) asiantuntijoiden yhteiskehittämisen tuloksena.

Kehittämistyön tuloksena Pieksämäen kotihoidon esimiehet perustavat työryhmän mittareiden ”yhteenlukutaidon” edistämiseksi ja yhteisten pelisääntöjen luomiseksi. Työryhmän tehtävänä on osallistavan tiedolla johtamisen konkretisoiminen käytännön toimenpiteiksi. Työryhmä ajoittaa vuosikelloon tai kalenteriin yhdessä valittujen mittareiden seurannan ja juurruttaa sen osaksi kotihoiton arkista työtä.

# Osallistavan tiedolla johtamisen jatkuva kehittäminen

Osallistavan tiedolla johtamisen kehittämistä edistää yhteisesti sovittu toimintamalli, jossa arviointia tehdään yhteisesti sovitulla tavalla tietyin väliajoin. On tärkeää, että osallistavan tiedolla johtamisen käytänteitä päivitetään ja kehitetään säännöllisesti ja siihen osallistuvat johto, esimiehet ja työntekijät.

- Arvioinnissa esille nousseiden kehitystarpeiden ja niistä muokattujen kehitysehdotusten hyväksyttäminen johdolla esimerkiksi ohjelmistot ja laitteet
- Hyvien käytänteiden vahvistaminen ja jakaminen, huonojen käytänteiden poistaminen

- Mittareiden antaman tiedon luotettavuuden arviointi
- Määrällisen tiedon täydentäminen laadullisella tiedolla
- Palautteen kerääminen työntekijöiltä, asiakkailta ja muilta toimijoilta
- Vertaisarviointi (benchmarking)



- Sopivien, relevanttien mittareiden valinta ja tulkinta
- Vuosikellon hyödyntäminen suunnittelussa
- Esimiehen oman työn ja työajan suunnittelu
- Tiimipalaveriensisällön (asialista) suunnittelu tiedolla johtamisen näkökulma huomioiden

- Mittareiden ja vuosikellon käyttöönotto
- Työntekijöiden osallistaminen tiedolla johtamiseen
- Tiimipalaverikäytäntöjen jalkauttaminen
- Työntekijöiden opastus ja kannustaminen mittareiden käyttöön
- Työntekijöiden kuuleminen ja ehdotusten ja kokemusten kirjaaminen
- Keskustelu ja palautteen antaminen työntekijöille



# Osallistavan tiedolla johtamisen juurruttamisen avaintekijät

## Mittareiden käytön juurruttamisen vastuuroolit

Lähtökohtana osallistavan tiedolla johtamisen hyödyntämisessä ja juurruttamisessa on oikea-aikaisesti kirjattu, luotettava tieto. Osallistava tiedolla johtaminen on kaikkien yhteinen tehtävä. Työntekijöiden rooli tiedon kerääjinä ja kirjaajina yhdessä sovitujen ohjeiden mukaisesti on olennainen.

Osallistavan tiedolla johtamisen juurtumisen edistämiseksi Pieksämäen kotihoidon johtoa ja lähiesimiehiä haastateltiin yhteisessä tilaisuudessa. Haastattelussa nousi esiin tarve osallistavan tiedolla johtamisen konkreettisesta aloittamisesta pienin askelin. Yhdessä toteutettava mittareiden säännöllinen seuranta nähtiin tärkeäksi, jotta yhdenmukaisuus ja vertailu mahdollistuvat.

Kotihoidon ymmärrettiin olevan osa perusturvan organisaatiota, jonka toimenpiteet vaikuttavat kokonaisuuteen. "Kun jossain heilauttaa palikkaa, se voi tuoda kuluja, mutta aiheuttaa säästöjä toisaalla moninkertaisesti." Esimiehet toivoivat yhteisiä seminaareja, joissa osallistavan tiedolla johtamisen mittareiden "yhteenlukutaitoa" vahvistettaisiin ja kehitettäisiin edelleen kattamaan koko perusturvan tulosalue.



## Kotihoidon johto ja esimiehet

*“Tiedon tuottamisen pitäisi olla niin automaattista, ettei hirveästi tarvitse tehdä mitään.”*

### Mitä tarvitaan, jotta osallistavan tiedolla johtamisen juurtuminen käytäntöön on mahdollista?

- Osallistavan tiedolla johtamisen, mittareiden ja vuosikellon käytön merkityksen ymmärtämistä ja vakiinnuttamista osaksi arkista työtä.
- Yhteistä sopimista ja pelisääntöjä siitä, mitä ja mihin mittareita käytetään.
- Esimiesten ryhmäytymistä yhteisten pelisääntöjen luomiseksi, mittareiden ymmärtämiseksi ja käytön seuraamiseksi.
- Tietojen luotettavuutta on lisättävä esimerkiksi ottamalla käyttöön yhteisiä ja yhteisesti sovitulla hakukriteereillä luotuja raporttipohjia. Tiedon luotettavuuden lisäämiseksi on myös sovittava pelisääntö raporttien tulostamisen ajankohdasta.
- Riittävää työaika mittareiden käyttöönottoon ja tulkintaan.
- Tulevaisuuden tietojärjestelmien yksinkertaistamista ja käyttäjäystävällisyyden lisäämistä.

### Mikä on kunkin oma rooli osallistavan tiedolla johtamisen juurtumisessa osaksi työn arkea?

- Sitoutuminen mittareiden käyttöön esimerkiksi mittari kerrallaan.
- Mittareiden ”yhteenlukutaidon” edistäminen.
- ”Jalostetun” tiedon jakaminen kotihoidon tiimeille ja työntekijöille.
- Työntekijöiden motivointi ja sitouttaminen mittareiden käyttöön.
- Aktiivinen viestintä mittareista ja toimintamalleista kotihoidon työntekijöille ja tarvittaessa myös asiakkaille.
- Kotihoidon mittareiden sovittaminen yhteen perusturvan ja muiden tulosalueiden mittareihin ja tietotarpeisiin.

## Kotihoidon tiimit ja työntekijät

### Mitä tarvitaan, jotta osallistavan tiedolla johtamisen juurtuminen käytäntöön on mahdollista?

- Osallistavan tiedolla johtamisen, mittareiden ja vuosikellon käytön merkityksen ymmärtämistä ja vakiinnuttamista osaksi arkista työtä.
- Jatkuvaa perehdytystä mittareiden käytöstä ja osaamisen lisäämistä mittareiden tulkinnasta.
- Tiedon keräämistä osana arkista työtä ja yhdenmukaista kirjaamista järjestelmiin (esimerkiksi RAI).
- Tiedon jakamista tiimeissä ja yhteisen ymmärryksen muodostamista. Mittareista tulkittavan tiedon muuntamista käytännön toimenpiteiksi.

### Mikä on kunkin oma rooli osallistavan tiedolla johtamisen juurtumisessa osaksi työn arkea?

- Sitoutuminen mittareiden käyttöön ja tiedon hyödyntämiseen omassa arkisessa työssä.
- Tiedon kerääminen ja kirjaaminen yhdessä sovittujen ohjeiden mukaisesti.
- Tiedon jakaminen ja vastaanottaminen sekä tiimin jäsenenä että yksittäisenä työntekijänä.
- Yhdessä sovittujen toimenpiteiden ja tehtävien toteuttaminen.



# Tehdään HYVÄ ARKI yhdessä



essote

Diak



ESEDU  
Etelä-Savon ammattiopisto



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

Vetovoimainen kotihoito – tehdään hyvä arki yhdessä -hanke vahvistaa kotihoidon vetovoimaisuutta kehittämällä työhyvinvointia, ammatillisuutta, palveluprosesseja, tiedolla johtamista ja viestintää. Hanketta toteuttavat yhteistyössä Essote, Diak, Esedu ja XAMK vuosina 2020–2021 Euroopan sosiaalirahaston tuella.