



Olipa kerran kuntayhtymä, joka halusi kehittää toimintaansa kokonaisvaltaisesti. Kuntayhtymässä ymmärrettiin, että kehittäminen kuuluu kaikille.

Ja siitä alkoi tositarina.

Oulunkaaren kuntayhtymän sosiaali- ja terveystalouden kehittämistiimi vauhdittaa Kehittäminen kuuluu kaikille -toimintamallia, joka on otettu käyttöön koko kuntayhtymässä. Toimintamallin vaikutukset ovat olleet merkittäviä sekä toiminnallisesti että taloudellisesti.



Kehittämisellä on johdon tuki

Kuntayhtymän johto tukee vahvasti kehittämistä ja kannustaa asiakaslähtöisiin kokeiluihin. Hyvät ideat jaetaan työkavereiden kesken ja tiimit etsivät aktiivisesti tapoja tehdä työtä entistä paremmin ja asiakaslähtöisemmin. Asiakkaiden ja kuntalaisten osallisuus kehittämistyöhön on mahdollistettu monin tavoin.



Kehittämistyön suunnat linjataan kuntien kanssa yhdessä

Kuntien kanssa käytävissä vuotuisissa neuvotteluissa linjataan kehittämistyön suunnat ja luodaan pohja kokeilujen mahdollistamiselle. Noin 20 Oulunkaaren ja kuntien työntekijää on suorittanut kehittämiseen ja kokeilukulttuuriin painottuneen erikoisammattitutkinnon. Soten kehittämistiimi vauhdittaa kehittämistoimintaa organisaation kaikilla tasoilla. Työyksiköihin on nimetty mm. avainosaajia kehittämistyön tueksi.



Kehittämistoiminnan tulokset näkyvät asiakkaille monin tavoin

Ikäihmisten arkea on helpotettu muutosmuotoilulla ja Change Day -tempauksessa asiakkaat ja henkilöstö kehittivät toimintaa yhdessä. Vammaispalveluissa asiakkaiden kanssa on tehty yhteisiä mökkireissuja ja he ovat mm. osallistuneet työntekijöiden rekrytointiin. Saattohoitopotiilaat ovat päässeet toteuttamaan toiveitaan ja yksiköissä on vierailut lemmikkieläimiä. Työ- ja päivätoiminnan asiakkaat julkaisevat lehteä. Asiakasraadit toimivat aktiivisesti ja digikummi vauhdittaa ikäihmisten sähköisten palvelujen hyödyntämisestä. Chat-palvelusta asiakkaat saavat ohjeita ja neuvontaa arjen avuksi.



Oulunkaaren kuntayhtymän kehitys- ja resurssijohtaja Anu Vuorinen kertoo:

Mitä teemme? Kannustamme kaikkia toimijoita asiakkaista työntekijöihin ja luottamushenkilöihin kokeiluihin sekä positiivisiin ja vaikuttaviin työkäytäntöihin.

Mikä sai meidät uskaltamaan? Innostunut henkilöstö ja johdon tuki. Johto tukee vahvasti kehittämistä ja kannustaa asiakaslähtöisiin kokeiluihin. Asiakkaiden ja kuntalaisten osallisuus on tärkeä voimavara.

Missä onnistuimme? Kehittämisessä on organisaation kaikilla tasoilla vahva yhteinen tahtotila ja suunta. Oulunkaaren henkilöstökyselyssä kartoitettiin, miten kehittäminen näkyy työyhteisössä. Vastaajat mm. kertoivat, että hyvät ideat jaetaan työkavereiden kesken, tiimit etsivät aktiivisesti tapoja tehdä työtä entistä pa-

remmin ja asiakaslähtöisemmin ja esimiehet kannustavat arjen kokeiluihin.

Mitä tekisimme toisin? Kokeilukulttuurin ja onnistuneiden kehittämistöiden näkyväksi tekeminen on tärkeää mm. yhteisöllisyyden näkökulmasta. Some, paikallislehdet ja verkostot on tärkeää ottaa tehokäyttöön.

Mitä tästä opimme? Kehittäminen kuuluu Oulunkaarella jokaiselle asiakasrajapinnasta luottamuselimiin saakka. Kehittämistyön vaikutukset ovat olleet Oulunkaarella toiminnallisesti ja taloudellisesti merkittäviä. Kokeilukulttuuria edistetään hallituksen kärkihankkeen hengessä.



#kokeilevakunta
#meuskaltajat