

Aluevaltuuston arvio valtuustokaudesta 2022 – 2025 ja esitykset tulevalle strategiakaudelle

Aluevaltuuston työpaja 28.4.2025

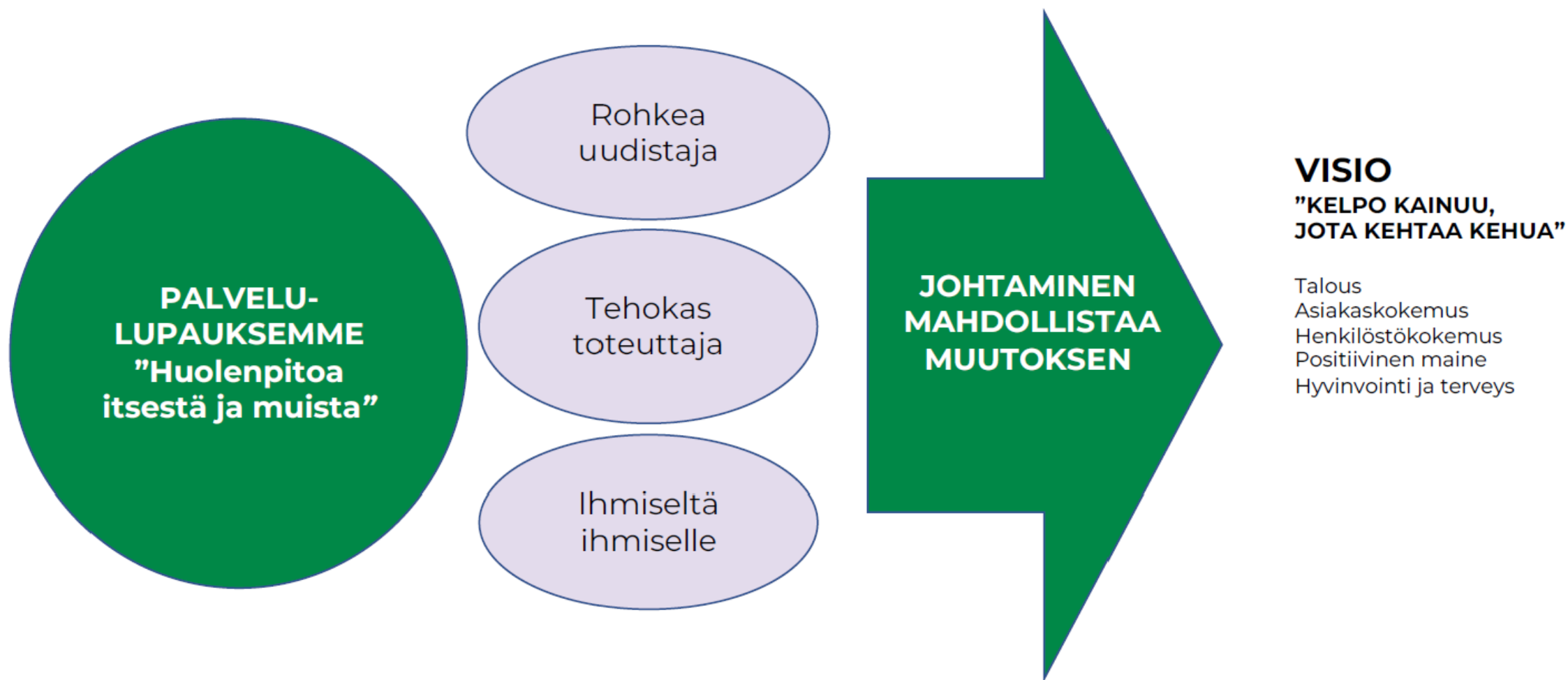


Kainuun hyvinvointialueen strategia 2022 - 2025



Kainuun hyvinvointialueen strategia 2022 – 2025

Strategia toteutetaan yhdessä tekemällä



Aluevaltuuston arvio valtuustokaudesta 2022 – 2025



Rohkea uudistaja

1. Digi- ja etäpalvelut

- Digipalveluja on kattavasti ja niistä on saatu positiivista palautetta
 - Etä- ja digipalveluilla päästään nopeasti hoitoon
 - Eri ammattilaiset voivat olla yhteydessä toisiinsa etänä
- Eri järjestelmiä ei hyödynnetä vielä riittävästi kuten Terveyskylä, Terveysportti ym.
- Ikäryhmät tulee huomioida käyttämisen helppoudessa
- Vaihtoehtoja tarvitaan digipalvelujen rinnalle
- Digipalvelujen opastukseen tarvitaan tukea asiakkaille ja ammattilaisille
- Etäkonsultointi on hyvä vaihtoehto
- Järjestelmien integroinnit ovat tärkeitä
- Digipalvelut käyttäjien mukaan
- Omasote-palvelu on hyvä
- Digipalveluita osaavat pääsevät nopeasti avun piiriin, takaisinsoittopalvelu ei toimi.



Rohkea uudistaja

2. Arkityön ketterä uudistaminen

- Arkityön ketterä uudistaminen ”sakkaa”
- Tasapäistäminen hidastaa uudistumista
 - Jos jossain ei toimi, missään ei voi hyödyntää
- Henkilöstön innostumista tulisi tukea
- Orchidea-ideaajärjestelmän käyttöönottoa ja kehittämisideoiden palkitsemista pidetään hyvänä
- Osallistamista olisi voinut olla enemmän esim. kyselyjen muodossa



Rohkea uudistaja

3. Muutosjohtaminen

- Positiivista ajattelua tarvitaan enemmän
- Osallistamista ja rohkeutta uudistamiseen tulee lisätä
- Rohkeus uudistamiseen vaihtelee sekä henkilöstön, päättäjien ja asiakkaiden kesken, että niiden välillä
- Pääpaino uudistamisessa on ollut terveydenhuollossa, sosiaalipalvelut jäänyt vähemmälle
- Tahtotila uudistamiseen pitää synnyttää
- Positiivista palautetta tulee antaa
- Muutosvalmiudessa on menty eteenpäin
- Viestinnän ”kuplautuminen” on ongelma



Rohkea uudistaja

4. Tiedon hyödyntäminen

- Tiedonsaanti on hidasta
- Tiedon kokoaminen on hajallaan mm. talousasiat etsinnässä
- Rajapintojen toimiminen yksityisen ja julkisen välillä on haaste
- Tiedon hyödyntäminen ja järjestelmien yhteensopivuus ovat keskeisiä
- Pohjoisen YTA:ssa eri ptj-järjestelmät, hidastaa tiedonkulkua
- Järjestelmät ovat raskaita ja kalliita, valtakunnallista yhteistyötä tulee lisätä



Tehokas toteuttaja

- Hyvinvointialueen päätösten/muutosten heikko toimeenpanokyky (asiasta saatu myös palaute STM:ltä)
 - Onko johto ammattitaitoista?
 - Ovatko päättäjät tarpeeksi tehokkaita tekemään radikaaleja ja rohkeita päätöksiä?
 - Ovatko päättäjät tukeneet tarpeeksi viranhaltijoita?
- Hyvinvointialueella ei ole ollut selkeitä strategisia mittareita, joita olisi seurattu aktiivisesti
- Tilannekuva hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa on ymmärretty, tuotu laajasti esille ja laajasti hyväksytty
- Henkilöstön pito ja -vetovoimaan on kiinnitetty huomiota, henkilöstövähennyksiä ei ole tarvinnut tehdä
 - Hyödynnämmekö henkilöstön osaamista tarpeeksi?



Tehokas toteuttaja

- Kansalaisten luottamus hyvinvointialueeseen vaihtelee riippuen asuinkunnasta tai omakohtaisesta palvelutarpeesta ja palveluiden saamisesta
- Henkilöstöllä menee aikaa sellaiseen työhön, jossa ei hyödynnetä heidän ammattitaitoaan
- Toimintaprosessien tehokkuus ja päällekkäinen tekeminen perusth ja esh välillä mietityttää
- Luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välinen vuorovaikutus on toiminut
- Viestintä olisi voinut olla avoimempaa, säännöllistä ja monimuotoisempaa



Tehokas toteuttaja

- Talous on kehittynyt parempaan suuntaan (kirjaaminen tehostunut)
- Hoito hyvää, kun hoitoon pääsee
- Henkilöstö osaavaa ja osaamista on hyödynnetty – tehtäväsiirtoja toteutettu vrt. haasteet
- Työn tuottavuus on noussut
- Palvelupisteitä (pth) säilytetty jokaisen taajaman alueella
- Esimerkkejä onnistuneista palveluista: Ensihoito, Hoidon jatkuvuuden malli, Kotisairaaloiminta, hammashoito, kotihoito
- Kainuulainen yhteishenki kehittynyt, maakuntaidentiteetti vahva, hallintokokeilu antoi hyvän pohjan
- Yhteinen tietojärjestelmä sujuvoittanut toimintaa



Tehokas toteuttaja

- Kaks säilynyt synnyttävänä sairaalana
- Yksimieliset päätökset valtuustossa
- Päättäjät tukeneet viranhaltijoita
- Irtisanomisia ei ole ollut
- Rekrytointiyksikön ja työvoimaviranomaisten yhteistyö toimii
- Henkilöstön palkitseminen hyvistä ideoista
- Väliportaan roolit selkeytyneet
- YTA yhteistyötä on hyödynnetty



Tehokas toteuttaja

- Päättäjien ja viranhaltijoiden vuorovaikutus ei ole toteutunut, luottamus pöytä? Toimeenpanokyky edellyttää keskustelua ja vuorovaikutusta. Mikä on operatiivista tietoa, mikä strategista; mitä luottamushenkilöiden pitää tietää operatiivisesta toiminnasta?
- Osaamisen hyödyntäminen ei ole toteutunut vrt onnistumiset? Hyödynnetäänkö kaikkea luovuutta? Onko kehitetty johdon ammattitaitoa? Henkilöstön osallistaminen ja osallisuuden lisääminen
- Pth ja esh integraatio ei ole edennyt
- Palvelurakennemuutos ei ole edennyt
- Yleisesti asioiden hidas eteneminen
- Viestinnän resurssointi vähäistä, kansalaisviestintä ei tarpeeksi vahvaa
- Hallinto korkea ja leveä, siiloja toimialojen välillä



Tehokas toteuttaja

- Järjestöjen hyödyntäminen jäänyt vähäiseksi
- Sidosryhmäyhteistyö uusien asioiden ennakoimisessa heikkoa
- Häiriökysyntää/asiakkaiden pallottelua lisää tehottomuutta
- Onko uusien työntekijöiden perehdyttämisen tehokasta?
- Sairaaloiden tehokkuuden mittaaminen heikkoa, hoitojonot, toisaalla onko perusterveydenhuollon ja ennaltaehkäisevän työn tehostaminen onnistunut?
- Ovatko hankinnat tehokkaita?
- Palvelujen saatavuus vaikeaa edelleen
- Onko onnistuttu uusimman tutkimustiedon ja digitaalisuuden hyödyntämisessä?



Ihmiseltä ihmiselle

- Perustason palveluissa tehty paljon, mutta mikä on tilanne nyt?
 - Haasteena mm. lääkäreiden saatavuus
- Näkykö kuntien strategioissa Kainuun hyvinvointialueen strategiset linjaukset ja koko Kainuun etu?
- Kainuulaisten osallisuus ei ole riittävästi toteutunut, onko työkaluja ja kuka valvoo osallisuuden toteutumista?
- Kansalaisten aktivoimisen ja omahoidon esiin nostaminen on ollut hyvää
- Päätöksenteossa ja suunnittelussa on onnistuttu osallistamalla paljon toimijoita, mutta keitä tavoitetaan?
- Omalääkäri- ja omahoitajamalli erittäin hyvä asia, väliraportointia kaivataan (ei liikaa digipalveluja, mutta sopivasti)
- Akuuttikotisairaaloiminnassa onnistuttu, saattohoitotoimintaa tulee edelleen kehittää



Ihmiseltä ihmiselle

- Ennaltaehkäisevä työ olisi toivottu nostettavan kärkitoimenpiteeksi valtuustokaudella
- Hytetyön rakenteellinen haaste, hytetyön kautta tuleva tieto tulee useamman kanavan kautta kunta, hva, järjestöt jne. Tähän liittyen hyvinvointialueella ei riittävää mandaattia johtaa ennaltaehkäisevää työtä, kuntien sitoutuminen tulisi olla vahvempaa.
- Henkilöstö on osin kuormittunutta -> kärsiikö inhimillinen ammattitaitoinen työote?
 - Asiantuntijuuden arvostuksen lisääminen -> johtaminen, resurssit



Ihmiseltä Ihmiselle

- Yhteisöllisyyden lisääminen, asuminen ja vanhusten tilanteet ovat keskeisiä teemoja jatkossa
- Perusterveydenhuollon kuntoon saattaminen ja ennaltaehkäisevän työn aloittaminen ennen karsimista ovat tärkeitä tavoitteita -> sillä on vaikutusta Hytetyöhön ja sen edistämiseen
- Hytetyön koordinaattorit ovat olemassa kunnissa, mutta koordinaatiota hyvinvointialueen ja kuntien välillä on lisättävä
- Kotisairaalatoiminta ja yhteistyö kuntien kanssa ovat keskeisiä teemoja
- Onko ihminen unohtunut kaikkien rahapaineiden alla? Inhimilliset palvelut, joita muutettava, ellei toiminta tuota asetettuja tavoitteita.



Ihmiseltä Ihmiselle

- Pienissä kunnissa pääsee lääkäriin hyvin, mutta Kajaanissa tilanne on epätasa-arvoinen
- Digipalvelut ovat edenneet hyvin, mutta ikäihmisille ne eivät ole helppoja. Ihmiseltä ihmiselle, ei ole puhelinvastaaja, digi, robotti, erottelu, missä tarvitaan, haasteita tiettyjen väestöryhmien kanssa
- Säästämisestä ja arjen tuntemisesta keskustellaan, mutta tunnetaanko arki? Ovatko päätökset järkeviä ja tuleeeko säästöjä?
- Kotisairaaloiminta on hyvää, mutta ennaltaehkäisevä työ on hankala toteuttaa
- Ennaltaehkäisevään työhön ja varhaiseen puuttumiseen panostettava
- Hyvinvointidataa on paljon, mutta prosessit ja opiskeluhuoltotyö tarvitsevat vahvempaa johtamista
- Omahoitajamalli toimii kunnissa, mutta Kuhmon yksikkö saa paljon kritiikkiä



Ihmiseltä Ihmiselle

- Kuhmon arviointiyksikön toiminta ei ole riittävää
- Osallistamista ei ole tehty riittävästi, ja päätöksentekoa tulisi tehdä enemmän paikallisella tasolla. Kuntien sitoutuminen tulee olemaan paremmalla tasolla, kun löytyy yhteinen malli
- Henkilöstön kuormittumisen huomiointi ja johtaminen ovat keskeisiä teemoja jatkossa
- Kliinisen asiantuntijuuden käyttämistä tulisi käyttää myös päätöksenteossa vrt. lääkärit ja sosiaalityöntekijät
- Eva-arvioinnin käyttöönoton vahvistaminen päätöksenteon tueksi, aina uutta toimintaa aloittaessa tulisi laatia EVA, tiedotus ja suunnitelma, seuranta, johtopäätökset jatkosta.
- Keneltä ihmiseltä ihmiselle? Palveluja 3. sektorilta tarvitaan myös, prosessit yhdessä ja rahoitus, kokonaistasapainotus tärkeää
- Kotikunta ajattelu on vielä vahvaa, ei vedettäisi omaan kotikuntaan, kainuulaisten osallistaminen hytetyöhön, marginaalissa olevien ihmisten huomioiminen tärkeää



Johtaminen

- Johtamisen vahvistamista tarvitaan ennaltaehkäisevän työn osalta
- Työn lähijohtamiseen pitää kiinnittää huomiota, lähiesihenkilöt pääosin sitoutuneita, motivoituneita
- Keskijohto on kuormittunut, esihenkilöt eivät pysty tekemään esihenkilötyötä kunnolla
- Esihenkilöiden johtamisosaamisen vahvistaminen ja tukeminen, yhteinen täydennyskoulutus, muutosjohtamisen koulutus, johtamisosaaminen, talous- ja henkilöstöjohtaminen
- Esihenkilötyön laatu, puuttumisen kulttuuri, rohkeus puuttua poikkeamiin -osaaminen ja ammattitaito (lähiesihenkilöiden kouluttaminen, delegoinnit, onko kunnossa?)
- Esihenkilöille tasapuoliset mahdollisuudet johtaa yksiköitä, tarkoituksen mukaiset työkuvat
- Johtamisen laatu, delegointi ja vastuunjakaminen on vaihdellut, vaikuttaa toimeenpanokykyyn
- Vastuuta tulisi jakaa hallitummin, tulisi olla joustavampi ja ketterämpi yli toimialuerajojen > lisää yhteishenkeä
- Tiedon kulku osittain ontunut, jää väliportaisiin
- Tiedottaminen uudistuksista henkilöstölle ei ole toteutunut riittävästi
- Jos johtaminen ontuu, alkaa suhmurointi, tulee piilojohtamista



Johtaminen

- Vahva yhteinen tahtotila, tahto pysyä itsenäisenä hyvinvointialueena
- Hyvässä yhteistyössä asiat pääasiassa edenneet,
 - virkamiesten ja operatiivisen johdon kanssa on hyvää yhteistyötä ja keskustelukulttuuri on kehittynyt
 - Yta -yhteistyö
- Johtaminen ontunut, vaikuttaa olevan epäluottamusta virkajohdon ja aluehallituksen välillä, aluehallitus ja virkajohto olleet aika kaukana valtuutetuista
- Vaikeassa tilanteessa on pystytty päätöksentekoon ja muutoksia on viety eteenpäin
- Talousjohtaminen on onnistunut kohtuullisesti - talouden suunta oikea



Johtaminen

- Talousarviokirja parantunut, mittareitakin saatu
- Määrätietoinen tavoitteellinen työ on käynnistynyt: selkeyttä toimintaan ja päätöksentekoon tullut
- Osallistaminen, tavoitteellisuus, läpinäkyvää toimintaa, ymmärrettävää, suunta oikea
- Hva johtajan valinta on onnistunut, infot ja kirjeet henkilöstölle hyviä
- Muutosten läpiviennissä on onnistuttu henkilöstön ideat otettu mukaan kehittämiseen, organisaation sisältä nousee hyviä kehittämisideoita
- Strategia selkeä, sitä kohti on pyritty - strategian laadintaan on laajasti osallistettu
- Organisaation ja toiminnan kehittäminen käynnissä
- Laadunhallintajärjestelmä käytössä, ulkoiset ja sisäiset arvioinnit toteutuvat



Johtaminen

- Strategian, talouden ja toiminnan mittareissa sekä tiedolla johtamisessa kehitettävää
- Valtaa, vastuuta selkeytettävä
- Johtamisen epäkohtiin puututtava ja johtamiskulttuuria kehitettävä
- Mikromanageeraus pois
- Sairaalan johtaminen - tuottavuuden nostaminen
- Johtamisjärjestelmän monimutkaisuus
- Johtamisrakenne, johtaminen ketteryys ja laatu, vaihtelee liian paljon, osin hierarkkinen johtaminen
- Johtamista ja johtamisosaamista pitää pystyä arvioimaan
- Osin avoimuuden ja sitoutumisen puuttuminen
- Valtuustolle tietoon tiedossa olevat asiat riittävän ajoissa



Johtaminen

- Palautteiden kerääminen, palautteeseen reagointi, kannanotot ja vastaukset, asioita ei aina saateta loppuun
- Uudistumisen jalkauttaminen ja tiedottaminen ei ole toteutunut riittävästi
- Luottamushenkilöiden näkemysten hyödyntäminen johtamisessa
- Sitoutuminen, päätösten valmistelu, kentän mukaan ottaminen valmisteluun edistää sitoutumiset
- Prosessien kehittäminen ja johtaminen
- Siilojen purkaminen (so-te -kuilu)
- Valtuutettujen rooli ja kouluttaminen
- Tiedon jakaminen ja yhteistyö, politiikka mukaan keskusteluun
- Hallinnon keventäminen
- Tietoon pohjautuvaa päätöksenteko, vaikuttavuus



Lisäksi

Viestintä

- Valtuutetut saaneet riittävästi tietoa päätöksen teon tueksi
- Viestintä olisi voinut olla avoimempaa ja hyödyntää eri kanavia
- Viestintää myös päättäjien taholta
- Asiakas- ja henkilöstöpalautteista ei ole tietoa jaettu
- Ulospäin viestintä on osin onnistunut

Strategia ja toimeenpanokyky

- Henkilöstöstrategian laatiminen on onnistunut, mutta sen toteuttamisesta ei ole tietoa
- Strategian painopistealueita tulisi olla vähemmän. Strategian selkeys tärkeää sekä painopisteiden valinta. Nyt syleilemme koko maailmaa.
- Strategian toimenpiteiden toteuttaminen jää vaiheeseen. Nostettava selkeämmin esille saavutetut tulokset.
- Ennaltaehkäisevätyö tulee näkyä vahvemmin strategiassa

Vaikuttamistoimielinten rooli jäänyt epäselväksi päätöksenteossa

Aluevaltuuston esitykset tulevalle strategiakaudelle



Rohkea uudistaja

- Tarvitaan asennemuutosta, jotta innovatiiviset teknologiaratkaisut saadaan käyttöön
- Tulee panostaa enemmän digi- ja etäpalveluihin, tuodaan vaihtoehtona
- Haetaan oppia muilta hyvinvointialueilta (hyvät käytänteet)
- Uudistusten vaikuttavuuden arviointia tulee vahvistaa
 - Malttia muutoksen todentamiseen; vie aikaa, että taloudelliset vaikutukset näkyvät
 - Asiakaskyselyt jne.
- Asukkaille tarvitaan enemmän digitukea
- Teknologian hyödyntäminen työn tukena
 - Tekoälyn käyttöönotto mm. hallinnollisiin tehtäviin
- Edelleen perusterveydenhuoltoa vahvistettava, ei pelkästään digipalveluilla.



Digipalvelut

1. Asiakaslähtöiset digipalvelut

- Kenelle digipalvelut sopivat: Määritellään, mitkä palvelut voidaan hoitaa digitaalisesti ja mitkä vaativat läsnäoloa. Digipalvelut tukevat lähipalvelua.
- Asiakassegmentointi ja palvelumuotoilu: Palveluiden räätälöinti eri asiakasryhmille
- Ikääntyneet: Digipalveluiden suunnittelussa huomioidaan ikääntyneet käyttäjät.
- Omahoito: Digitaaliset ratkaisut omahoitoon, kuten esim. Terveyskylä.
- Chat ja palvelukanava asiakassovellus: Panostus digitaalisiin ja etäpalveluihin, kuten chat ja asiakassovellus (palvelukanava).
- Oirekyselyt: Digitaaliset oirekyselyt verkkosivuille.
- Tietopankki: Digitaalinen tietopankki, joka on helposti saatavilla kaikille, myös ikäihmisille.
- Verkkosivujen kehittäminen: Palvelut helpommin löydettäväksi



Digipalvelut

2. Ammattilaisten työkalut ja järjestelmät

- Tekoälyn hyödyntäminen: Tekoälyn hyödyntäminen tukipalveluissa, mm. tilastoinnissa ja kirjaamisessa, data-analytiikassa.
- Koulutus: Digitaalisten työkalujen koulutus henkilöstölle ja osaamisen lisääminen
- Järjestelmien integrointi: Käyttäjäystävälliset ja toisiaan tukevat järjestelmät.
- Sanelusovellus: Sanelusovellusten hyödyntäminen.
- Etäkoulutukset: Henkilöstön etäkoulutukset ja osaamisen laajentaminen.



Digipalvelut

3. Johdon työkalut ja kehittäminen

- Tiedolla johtaminen: Mittarit ja arviointi, johdon digitaaliset työkalut.
- Rohkea uudistaminen: Teknologian ja tekoälyn hyödyntäminen, rohkeus luopua toimimattomista järjestelmistä.
- Yhteistyö: Tiiviimpi yhteistyö oppilaitosten ja muiden hyvinvointialueiden kanssa.
- Henkilöstön hyvinvointi: Työn mielekkyyden lisääminen, työkierto, ja henkilöstön hyvinvoinnin kasvattaminen.
- Kumppanuus: Kumppanuus järjestöjen ja vapaaehtoistoimijoiden kanssa.
- Perustason palvelut: Perustason palveluiden vahvistaminen ja siirto korjaavista palveluista.
- Takaisinsoitto: Takaisinsoiton kehittäminen, esimerkiksi tekstiviestillä ilmoittaminen yritetystä takaisinsoitosta asiakkaalle



Tehokas toteuttaja

- Ammattilaisille päätöksenteon tuen järjestelmiä, jotka nopeuttavat työtä
- Työn mielekkyyden lisääminen
 - Lisää vetovoimaa
 - Myös hoitotyöhön erilaisia toteutusmahdollisuuksia esim. hybridityö
 - Käytäntöjen yhtenäistäminen
- Työkierto yhteistyön parantamiseksi
- Strategiset ja hallinnolliset asiakirjat tulee koostaa viestinnällisesti samaan paikkaan (nettisivut), vrt. esim. Pohde



Ihmiseltä ihmiselle

- Lähipalvelut: voidaanko enää turvata, mitä lähipalveluilla itseasiassa tarkoitetaan? Avattava käsitteet lähi- ja peruspalvelut
- Halutaan tietoa perustason sosiaalipalveluista ja niiden esillä pitämistä (vrt. esh)
- Ennaltaehkäisevä työ tulisi nostaa kärkipainopisteeksi ja lisäksi ennakoivuus tulisi saada kaikkeen toimintaan
- Ennaltaehkäisevän työn seuranta- ja arviointimittarit käyttöön
 - Hyte-kertoimen merkityksen ymmärtäminen ja huomioiminen
- Ihmiseltä Ihmiselle strateginen linjaus vaatii resursseja
- Hyvinvointialueen, kuntien ja järjestöjen yhteistyön vahvistaminen eri tasoilla
- Hyvinvointialueen tulisi vahvistaa kansalaisten arjen turvallisuuden tunnetta
- Osallisuuden lisääminen strategiaprosessissa

Ihmiseltä ihmiselle

- Ennaltaehkäisevä ja HYTEtyö: Tulevalla kaudella tulee suunnata rahoitusta ja tekemistä ennaltaehkäisevään Hyte-työhön. Varhaista tunnistamista ja ennaltaehkäisevää työtä painotettava Hytekertoimen mukaisesti ja eri kohderyhmille.
- Yhteistyö kuntien ja järjestöjen kanssa: Hyte-työssä on kirkastettava roolit ja vastuut, sekä rakennettava yhteistyöhön hyvät käytänteet kuntien kanssa. Järjestöt vaikuttavaksi osaksi kokonaisuutta ja järjestöavustukset jaettava kumppanuuksiin ja toiminta-avustuksiin.
- Perustason palvelut: Perustasonpalveluiden toimivuudesta tulee pitää huolta. Useammin mainittiin tarkastella uudelleen Kuhmon arviointi- ja kuntoutusyksikön toimivuutta ja lisäksi edelleen kannattaa vahvistaa terveystarkastusten toteuttamisia ja omahoitaja-omalääkärimallia. Kuntalaisia tulisi osallistaa enemmän palvelujen kehittämisessä.



Johtaminen

- Johtamisen pitää kulkea vahvasti muutoksessa ja viedä muutokset loppuun
 - Esihenkilöille lisättävä tukea ja osaamista muutoksen johtamiseen
- Muutoksista pitää toteuttaa seuranta paremmin
 - Rohkeus muuttaa suuntaa
 - Palautteita uudistuksista
- Toimitaan tutkittuun tietoon ja näyttöön perustuen
- Tiedon/osaamisen jakaminen
- Ruohonjuuritasolle enemmän osaamista tiedolla johtamiseen
- Ennakkovaikutusten arviointia (EVA) tulisi tehdä osana asioiden valmistelua ja päätöksentekoa sekä lisätä EVA:n määrää
- Asiakas- ja henkilöstöpalautteista tietoa valtuutetuille, palautteiden näkyminen avoimesti



Johtaminen

- Strateginen johtaminen: Päättäjien ja viranhaltijoiden sekä valiokuntien roolit ja tehtävät tulee selkiyttää ja toimivuus varmistaa. Strategisille tavoitteille määriteltävä mittarit ja niitä tulee seurata säännöllisesti. Tiedolla johtamista ja tiedonkulkua on vahvistettava. Viestinnän tulee olla osa strategista johtamista.
- Lähijohtaminen: Organisaation lähijohtamiseen tulee panostaa, jotta esihenkilöt ovat osaavia, sitoutuneita ja vahvistavat omaa osaamistaan jatkuvasti. Esihenkilötyö edellyttää koulutusta ja oman roolin ymmärtämistä. Esihenkilötyötä tulee arvioida ja siinä onnistumista tulee tukea. Lähiesihenkilötyön tulee olla mm. osallistavaa, kannustavaa, tavoitteellista ja sen tulee huomioida niin yksilöt, yhteistyö kuin prosessien toimivuus. Viestinnän tulee olla osa lähijohtamista.
- Kehittäminen: Organisaatiossa tulee olla tavoitteena uudistuminen ja jatkuva parantaminen. Toimijoiden muutosjohtamisen osaamista tulee vahvistaa ja lisätä toimeenpanokykyä arjessa. Muutosten vaikutusten arviointia ja muutosta on mitattava sekä seurattava säännöllisesti. Kehittämisen kohdentamista ja priorisointia laaja-alaisesti tulee tehdä strategisesti ja on määriteltävä, missä tämä toteutetaan. Kehittämistä tulee tehdä arjessa henkilöstöä osallistamalla ja idea- ja innovaatiokulttuuriin tulee myös johdon sitoutua.



Tilannekuva

- Aikaisempaan tilannekuvaan lisättävä
 - Nuorten pahoinvoinnin ja syrjäytymisen uhat ja palvelutarpeet
 - Yhteistyön tarve kuntien ja järjestöjen kanssa
 - Varautuminen henkilöstön eläköitymisen kasvuun

Viestintä

- Sisäinen ja ulkoinen viestintä tarvitsee tehostamista, viestintää parannettava
- Monipuoliset viestintäkanavat ja prosessien sujuvuus tarkistettava
- Maineviestinnän käyttöönotto hyvinvointialueella
- Myös poliittisten päättäjien rooli viestijöinä täsmennettävä ja vastuutettava
- Viestintää ennakoivammin asiakkaille
 - Huomioitava erilaiset kohderyhmät

Osallisuus

- Osallisuutta lisättävä, huomioitava myös strategiaprosessissa

Vaikuttamistoimielinten roolien kirkastaminen

- Toivotaan kannanottoja päätettäviin asioihin

Yhteistyö

- Hva:n, kuntien ja järjestökentän yhteistyön lisääminen – yhteistyö tulisi luoda uudella tavalla
- Hyte-työn tulisi olla järjestelmällistä ja paremmin johdettua

Järjestämissuunnitelma

- Järjestämissuunnitelma liian laaja, näkökulmana palvelun tuottajan näkökulma, puuttuu vaikutukset kansalaisille



Palvelulupaus

- Tulisiko hioa uudelleen: huolenpitoa kenestä?
 - Edellyttää myös hvan tukea kansalaisille
- Muutetaanko palvelulupaus palvelutavoitteeksi?

Visio

- Visio hyvä ja ymmärrettävä
- Oikeat mittarit saatava strategian toteutumisen seuraamiseen

Strategia

- Tulevan strategian tavoitteet ja visio tulee “jalkauttaa” henkilöstölle
- Strategian painopistealueita tulisi olla vähemmän
- Käsitteet tulee avata ja luoda niistä yhteinen ymmärrys

