

Kooste lausunnoista ja palautteista Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategian luonnoksesta

Kooste 9.10.2025

1 | Palautteiden ja lausuntojen antajien taustatiedot

Palautteiden antajat

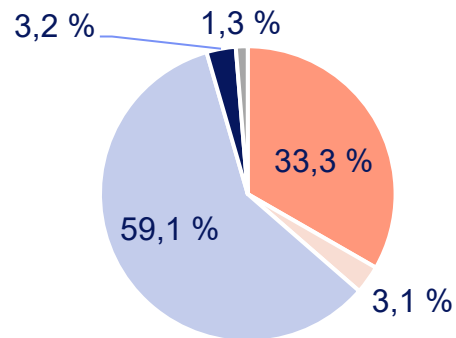
Palautteita annettiin yhteensä 159 kappaletta.

Pääosin palautteen antajat kertoivat vastanneensa joko asukkaana tai henkilöstöön kuuluvana (92 %)

Palautteen antajista puolet asuu tai toimii joko Oulussa tai Pohteen eteläisellä alueella (65,6%) ja vastaajista lähes puolet oli 30-49-vuotiaita (48%).

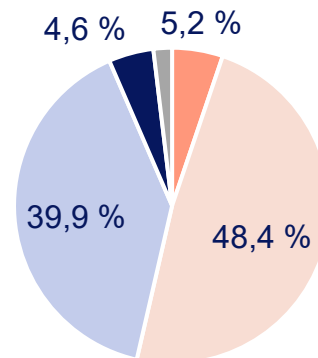
- Asukkaan roolissa vastanneista kolmannes (35,8%) asui Pohteen eteläisellä alueella. Muiden alueiden osalta asukkaiden vastaukset jakaantuivat; Oulu 18,9 %, Koillismaa ja Rannikon alue 13,2 %, Lakeus ja Oulunkaaren alue 7,5 %.
- Henkilöstön roolissa vastanneista yli puolet (57,4 %) toimi Oulun alueella. Pohteen eteläisellä alueella 14,9 %, Lakeuden alueella 9,6 % ja Rannikon alueelle, Koillismaalla ja Oulunkaaren alueella 4,3 % sekä koko Pohteen alueella 7,4 %.

Palautteen antaneiden roolien jakaantuminen (N=159)



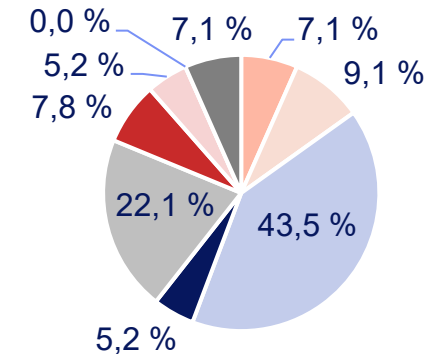
- asukas
- yhteistyökumppani
- henkilöstö
- luottamushenkilö tai vaikuttamistoimielien jäsen
- muu

Palautteen antaneiden ikäryhmien jakaantuminen (n=153)



- alle 30-v
- 30-49-v
- 50-69-v
- 70 v täyttänyt
- ei ilmoittanut ikää

Palautteen antaneiden asuin- tai toiminta-alueiden jakaantuminen (n= 154)



- Koillismaa
- Lakeus
- Oulu
- Oulunkaaren alue
- Pohteen eteläinen
- Rannikon alue
- koko alue
- muu alue
- ei ilmoittanut

Lausuntojen antajat

44 lausuntoa



Caritas-säätiö

ExA-ryhmä

Hyvinvointiala Hali Ry

Invalidiliitto Ry

Kemppainen, Timo

Keskustan aluevaltuustoryhmä

Kokoomuksen aluevaltuustoryhmä

Kuusamon kaupunki

Kuusamon kaupunki, vammaisneuvosto

Kuusamon kaupunki, vanhusneuvosto

Kärkkäinen, Marja-Leena

Kärsämäen kunta

Liimatainen, Janne

Lääkäriliitto / terveystieteellinen valiokunta (Pohjoinen)

(nimeä ei saa julkaista netissä)

Nivalan kaupunki

Nivalan vanhus- ja vammaisneuvosto

Oulaisten kaupunki

Oulun diakonissalaitoksen säätiö sr.

Oulun kaupunki

Oulun seudun omaishoitajat ry

Pohde / Asiakas- ja potilasturvallisuuden yhteistyöryhmä

Pohde / Hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämisen lautakunta

Pohde / OYS sairaalapalvelut ja ensihoito, hoitotyönjohtajat ja osaamiskeskusjohtajat

Pohde / Turvallisuus- ja valmiuslautakunta

Pohde / Vammaisneuvosto

Pohde / Vammaispalvelujen johtoryhmä

Pohde / Vanhusneuvosto

Pohjois-Pohjanmaan liikunta ja urheilu Ry

Pohjois-Pohjanmaan liitto

Pohjois-Pohjanmaan yrittäjät

Pohteen vihreä valtuustoryhmä

Pohteen Tehyn pääluottamus- ja luottamusedustajat

Repo, Riku

Rissanen, Laura

Sievin kunta

SDP aluevaltuustoryhmä

Sosiaalialan korkeakoulutetut Talentia Pohjois-Pohjanmaa Ry ok

Suomen luonnonsuojeluliiton Pohjois-Pohjanmaan piiri

Taivalkosken kunta

Tyrnävän kunta

Vaarala, Markku

Vasemmistoliiton aluevaltuustoryhmä

Ylivieskan vammaisneuvosto

2 | Johdanto

Johdanto

Strategian luonnoksesta kerättiin palautteita ja lausuntoja osin suljetuilla kysymyksillä, joissa vastaajia pyydettiin arvioimaan: *"Kuinka toimivana pidät strategian luonnoksessa ehdotettua..."* Kysymyksen avulla pyydettiin vastaajia tarkastelemaan yksittäisten strategisten asiakokonaisuuksien toimivuutta. Tavoitteena oli saada näkemyksiä siitä, kuinka tarkoituksenmukaisena, selkeänä ja kokonaisuuteen sopivana yksittäinen elementti koettiin. Lisäksi palautteen ja lausuntojen antajilla oli mahdollisuus täydentää arvioita sanallisilla näkemyksillä.

Arviointiasteikkona käytettiin 1-5, jossa 1 tarkoitti ei lainkaan toimiva ja 5 tarkoitti erittäin toimiva.

Strategialuonnoksesta annetut palautteet ja lausunnot sisälsivät näkemyksiä pääosin kahdesta eri näkökulmasta:

- **Toimivuuden arviointi** kohdistui yksittäisiin strategian elementteihin, kuten arvoihin, visioon ja palvelulupaukseen. Vastaajat tarkastelivat, miten hyvin kukin osa tukee strategian suuntaa ja sopii osaksi kokonaisuutta.
- **Realistisuuden arviointi** liittyi siihen, kuinka toteuttamiskelpoisilta strategian elementit vaikuttavat käytännön toiminnassa. Palautteissa tuotiin esiin huolia esimerkiksi tavoitteiden saavuttamisesta nykyisillä resursseilla ja rakenteilla.



Arvot



Visio



Palvelulupaus



Painopisteet



Tavoitteet



Indikaattorit

Keskeiset nostot palautteista ja lausunnoista

Strategiaa koskevissa palautteissa todettiin, että kokonaisuus on edennyt oikeaan suuntaan ja kokonaisuus on aiempaa konkreettisempi ja mittaroidumpi. Luonnosta pidettiin selkeänä ja helposti luettavana. Lausunnoissa tuotiin esille sitä, että käsitteet, kuten oikea-aikaisuus, voivat aiheuttaa monitulkintaisuutta Pohteen organisaation ulkopuolisille toimijoille ja esitettiinkin toive avata käytettyjä käsitteitä tarkemmin. Lisäksi arvioitiin strategiaan kirjattujen asioiden toteutettavuutta. Palautteissa pohdittiin, kuinka realistisia kirjaukset ovat suhteessa tiedossa oleviin taloudellisiin näkymiin ja resursseihin.

Keskeiset havainnot palautteista ja lausunnoista:

- Arvoja pidettiin toimivina. Yhdenvertaisuuden käsite herätti eniten pohdintaa vastauksissa ja siihen erityisesti kaivattiin konkreettisia tekoja.
- Visioon kirjatut asiat ovat tavoittelemisen arvoisia ja kuvaavat hyvinvointialueen ydintehtävää.
- Palvelulupaukseen kaivattiin aktiivista tekemistä ja pohdittiin sitä, luvataanko siinä liikaa.
- Painopisteet ja niiden strategiset tavoitteet arvioitiin pääsääntöisesti toimiviksi.
- Indikaattoreita pidettiin pääsääntöisesti strategisesti hyvin valituiksi. Indikaattoreiden tiedon laatu ja kattavuus herätti pohdintoja ja osin kaivattiin tarkempaa kuvausta/määrittelyä.

Lausuntojen ja palautteiden mukaan jatkossa tulisi keskittyä päätetyn strategian toimeenpanoon konkreettisten toimenpiteiden kautta. Tärkeää on jalkauttaa strategia käytäntöön ja Pohteen eri yksiköihin.

”Paras strategia on toteutettu strategia.”



“Strategian kannalta oleellisinta on se, että se viedään aidosti käytäntöön. Tämä on hyvä strategia, varmistakaa että se varmasti toteutuu!”

3 | Arvot

Näkemykset *Arvostamme jokaista* arvosta

Arvoa pidettiin toimivana.

Palautteen antajista 61 prosenttia arvioivat arvon toimivaksi tai erittäin toimivaksi (keskiarvo 3,6). Lausunnoissa arvioitiin arvon toimivuuden keskiarvoksi 4,0.

Arvo kuvattiin hyväksi arvoksi, josta on vaikea olla eri mieltä.

- Arvoa pidettiin hyvänä, tärkeänä ja koko organisaatiota läpileikkaavana.
- Arvon arvioitiin kuvaavan vastuullisuutta, tasa-arvoisuutta ja ihmiskeskeisyyttä.
- Arvo kuvaa sitä, ettei esimerkiksi sukupuoli, asema, mielipide tai muu henkilökohtainen ominaisuus vaikuta ihmisen kohteluun.

Alueellinen tasa-arvo herätti keskustelua arvon toteutumisessa ja vaatii konkreettisia toimenpiteitä toteutuakseen.

- Arvon toteutumista pohdittiin alueellisen yhdenvertaisuuden/tasa-arvoisuuden näkökulmasta. Lisäksi pohdittiin, tarkoitetaanko arvossa myös henkilökunnan arvostamista.
- Arvon toteutuminen edellyttää konkreettisia toimenpiteitä, esimerkiksi palvelujen suunnittelussa ja resurssoinnissa, sekä eri sidosryhmien kuulemista päätöksenteossa.

Strategiaan kirjattavana konkreettisena kehittämis ehdotuksena esitettiin arvon selityksessä sanajärjestyksen muokkaamista siten, että arjen kohtaamiset nousevat ensimmäiseksi.

ARVOSTAMME JOKAISTA

Arvostamme jokaista asukasta, ammattilaista ja yhteistyökumppania.

Arvostus näkyy kaikessa toiminnassamme, niin palvelujen suunnittelussa, arjen kohtaamisissa kuin päätöksenteossa.

"Inhimillinen perusta, mutta vaatii konkreettisia toimintamalleja."

"Pidämme arvoa lähtökohtaisesti hyvänä.

Ryhmässä mietimme, miten arvo näyttäytyy alueellisen tasa-arvon osalta?"

"Arvostamme jokaista sopii hyvinvointialueen arvoksi, koska sen taustalla on ajatus ihmisen kohtaamisesta tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti..."

Näkemykset *Kohtaamme yhdenvertaisesti* arvosta

Arvoa pidettiin toimivana.

Palautteen antajista 57 prosenttia arvioi arvon toimivaksi tai erittäin toimivaksi (keskiarvo 3,6). Lausunnoissa arvioitiin arvon toimivuuden keskiarvoksi 3,9.

Yhdenvertaisuus on perustuslaillinen oikeus.

- Arvo koettiin hyväksi ja kannatettavaksi. Osin lausunnoissa todettiin, että yhdenvertaisuuden pitäisi olla itsestäänselvyys.
- Lausunnoissa pidettiin hyvänä sitä, että ihmisen yksilölliset tarpeet nousevat päivitetystä strategiassa vahvemmin esiin.
- Toteutuakseen yhdenvertainen kohtaaminen vaatii yhdenvertaisen mahdollisuuden palveluihin pääsemiseen ja esimerkiksi palvelujen digitalisoituminen voi johtaa siihen, ettei kaikkia palvelua tarvitsevia tavoiteta.
- Strategian toimeenpanossa tulisi huomioida yhdenvertaisuus erityisesti palvelujen esteettömyyden, saavutettavuuden, alueellisen tasa-arvon sekä kieli- ja kulttuurivähemmistöjen aseman näkökulmasta.

Arvostaminen ja yhdenvertainen kohtaaminen koettiin rinnakkaisiksi käsitteiksi.

- Vastauksissa pohdittiin sitä, onko tarpeen esittää kahta näin toisiaan lähellä olevaa arvoa ja jääkö jokin muu tärkeä arvo kirjaamatta. "Arvostamme jokaista" pitää toteutuessaan sisällä yhdenvertaisen kohtaamisen.
- Tilalle ehdotettiin tasa-arvoista kohtaamista tai nykyisen strategian arvoa Kohtaamme ammattitaidolla tai muuta ammattitaitoon viittaavaa arvoa.

KOHTAAMME YHDENVERTAISESTI

Kohtaamme jokaisen ihmisen yhdenvertaisesti ottaen huomioon hänen yksilölliset tarpeensa.

Yhdenvertaiset kohtaamiset varmistavat, että jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet saada tarvitsemansa palvelut ja tulla kuulluksi ja kohdatuksi kunnioittavasti.

*"Kohtaamme
yhdenvertaisesti on
hyvä arvo, mutta on
läheinen edellisen
(Arvostamme
jokaista)-arvon
kanssa."*

*"Yhdenvertainen
kohtaaminen
asukkaan taustasta
riippumatta on
kannatettava
tavoite, vaikka sen
pitäisi olla
itsestäänselvyys."*

*"Arvo on hyvä
ja ensimmäinen
lause on ok.
Toisessa lauseessa
arvioisimme
kriittisesti, onko
tämän toteuttaminen
varmasti
realistista?"*

Näkemykset *Uudistamme vastuullisesti* arvosta

Arvoa pidettiin toimivana.

Palautteen antajista 57 prosenttia arvioi arvon toimivaksi tai erittäin toimivaksi (keskiarvo 3,5). Lausunnoissa arvioitiin arvon toimivuuden keskiarvoksi 4,0.

Uudistaminen nähtiin välttämättömänä.

- Uudistaminen tulee olla suunnitelmallista ja vaikuttavaa ja hyötyjä tulee arvioida huolellisesti. Toimenpiteitä tehtäessä taustalla tulee olla tietoon perustuvaa tutkimusta ja laadukasta tietoa.

Vastuullisuus koettiin tärkeäksi asiaksi.

- Vastuullisuus kytkettiin erilaisiin asioihin, kuten talouteen, henkilöstöjohtamiseen tai palveluihin. Myös ympäristöön liittyvää vastuullisuutta nostettiin esiin palautteissa ja lausunnoissa.

Vastuullisuutta arvona tulisi täydentää ympäristövastuun ja sosiaalisen vastuun kuvauksella. Myös toimivien paikallisten käytäntöjen säilyttäminen ja alueellisten erityispiirteiden huomioiminen koettiin olevan osa vastuullista uudistamista.

Kestävän kehityksen, hiilijalanjäljen tai ympäristövastuiden sekä niiden mittaamisen osalta strategiaa tulisi täydentää.

Vastuullisuutta arvioitiin osin vaikuttavuuden kanssa rinnakkain.

Ehdotuksena *"Uudistamme vastuullisesti ja kestävästi huomista varten"*, *"Uudistamme sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti vastuullisesti"* tai *"Toimimme vastuullisesti"*.

UUDISTAMME VASTUULLISESTI

Vastuullisella uudistamisella voimme vastata tulevaisuuden haasteisiin, parantaa palvelujen vaikuttavuutta ja varmistaa resurssien kestävä käytön.

"Pohteen strategiassa ei näy lainkaan alueen elinvoima ja miten Pohteen toimet siihen vaikuttavat."

"Pohjois-Pohjanmaan mittakaavassa Pohteella on iso paikallinen vaikutus ympäristöön ja sen huomioiminen myös strategiatasolla olisi erittäin suotavaa..."

"Näen, että näiden kahden sanan sisällä on paljon asiaa! Ko. arvo ja arvot yleensäkin ohjaavat toimintaa. Tämän arvon kohdalla siis toimintaa pitää uudistaa, mutta vastuullisesti. Hyvä!"

"Tulevaisuudessa vastuullisuus ja ympäristöasiat tulevat vaatimaan kaikilta organisaatioilta enemmän osaamista ja tietoa kaikilla tasoilla, jotta pääsemme pelkästään lakisääteisiin ympäristötavoitteisiin."

"Korostaa kestävyyttä, mutta vastuullisuus tulee määritellä selkeästi"

4 | Visio ja palvelulupaus

Näkemykset *Hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta – yhdessä tehden, oikeaan aikaan ja vaikuttavasti* visiosta

Visiota pidettiin toimivana.

Palautteiden keskiarvo oli 3,3 ja lausuntojen keskiarvo oli 3,9.

Visioon kirjatut asiat ovat tärkeinä ja tavoittelemisen arvoisia. Vision arvioitiin olevan sitä, mihin hyvinvointialueuudistuksessa tulisi pyrkiä.

Osa palautteen antajista arvioi, että vision saavuttaminen tuntuu kaukaiselta ja jos visio toteutuu, tilanne hyvinvointialueella on erittäin hyvä. Toisaalta ajatellaan, että vision tulisi olla kunnianhimoisempi ja rohkeammin tulevaisuuteen suuntautuva.

Visioon kaivattiin kirjausta "lähellä".

Kirjoitustapaan kaivattiin aktiivista tekemistä ja me-muodon käyttämisen jatkoa kuten arvoissa.

VISIO VUOTEEN 2030

Hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta – yhdessä tehden, oikeaan aikaan ja vaikuttavasti

"Tässä ovat kaikki oikeat elementit: palvelut yhdenvertaisesti, oikea-aikaisesti ja vaikuttavasti."

"...Olin kaivannut selkeämpää visiota.

Nyt se on kaikille kaikkea eli ei mitään."

"Visio korostaa hyvinvointialueuudistuksen perustavoitetta, johon tulee pyrkiä."

Näkemykset *Elämäntilanteissa mukana* - palvelulupauksesta

Palvelulupaukseen suhtauduttiin melko neutraalisti.

Palautteiden keskiarvo oli 3,1 ja lausuntojen keskiarvo oli 3,2.

Palvelulupauksesta annetut palautteet ja lausunnot olivat osin eri suuntaisia.

Osa koki palvelulupauksen sellaisenaan toimivana. Toisaalta siihen toivottiin muutoksia ja selkeämpää, konkreettisempaa sekä vahvempaa tahdonilmaisua.

- Palvelulupaus tarvitsee rajausta elämäntilanteista, joissa Pohde lupaa olla mukana. Nykyisellään lupaus antaa laajan kuvan, jonka toteutumisen arvioiminen on myös haastavaa.
- Elämäntilanteissa sanaan ei kohdistunut muutostoiveita.
- ”Mukana”-sana koettiin haastavaksi. Tilalle esitettiin erilaisia vaihtoehtoja, jotka kuvaisivat paremmin aktiivista tekemistä. Vaihtoehtoina voisivat olla esimerkiksi auttaminen tai tukeminen.

Ehdotuksia palvelulupauksen muokkaamiselle:

- *”Elämäntilanteissa tukenasi”*
- *”Olemme elämäntilanteissa mukana”*
- *”Laadukas ja oikea-aikainen apu eri elämäntilanteissa”*
- *”Elämäntilanteissa mukana – oikea apu, oikeaan aikaan, oikeassa paikassa”*
- *”Palvelemme ihmisten elämäntilanteissa”*

PALVELULUPAUS

Elämäntilanteissa mukana

”Kysymyksiä herättävä palvelulupaus-ei kai kaikissa elämäntilanteissa? Tätä olisi syytä hieman täsmentää, millaisissa elämäntilanteissa Pohdetta tarvitaan.”

”Tässä on luvattu paljon, koska jokaisen pohjoispohjalaisen ihmisen elämäntilanne on omanlaisensa. Mutta tavoitteenahan tämä on erinomainen. Syökö luotettavuutta, jos lupaa liikaa?”

”Palvelulupaus on yleisluontoinen ja voi jäädä epäselväksi, mihin Pohde lupauksellaan sitoutuu.”

”...On hyvä vielä keskustella, että tarvitsemmeko vision lisäksi erillistä palvelulupauستا lainkaan.”

5 | Painopisteet ja strategiset tavoitteet

Ihmistä varten -painopiste ja tavoitteet

Painopisteestä annettujen palautteiden keskiarvo oli 3,6. Vastaajista 60 prosenttia arvioi painopisteen toimivaksi tai erittäin toimivaksi.

Tavoitteista annettujen arvioiden keskiarvo vaihteli välillä 3,2-3,5. Vastaajista noin puolet arvioivat kaikki tavoitteet toimivaksi tai erittäin toimivaksi.

Painopiste on syy, miksi Pohde on olemassa

- Painopisteen tavoitteiden arvioitiin olevan toimivia ja mahdollisia toteuttaa, vaikkakin taloudelliset reunaehdot ovat olemassa.
- Vastauksissa pohdittiin, onko tavoitteiden mahdollista toteutua, mikäli palveluja keskitetään liiaksi. Vastauksissa tuli esiin kokemus, ettei palveluita ei ole tässä hetkessä kaikille saatavilla.

Esteettömyys, hoidon jatkuvuus ja integraatio tulisi huomioida

- Palvelujen saatavuuteen ehdotettiin lisättävän tasavertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden teemat. Myös esteettömyyden varmistaminen osana saavutettavuutta nousi esille. Hoidon jatkuvuuden osalta kaivattiin omalääkärimallin kirjaamista strategiaan.
- Erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon integraatiota ja eri raja-aitojen madaltamista toivottiin korostettavan tavoitteissa. Myös rooli yliopistosairaala ylläpitävänä hyvinvointialueena tulisi huomioida painopisteessä.

Tavoitteisiin päästään yhteistyöllä

- Tavoitteisiin tulisi sisällyttää aito valinnanvapaus, ”terve” monituottajuuden hyödyntäminen ja markkinoiden tukeminen.
- Yhteistyön näkökulmasta kaivattiin järjestö- ja kuntayhteistyön merkityksen korostamista.

A)

Hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämisen lautakunta:

Asukkaiden hyvinvointi ja mahdollisuudet edistää omaa ja läheistensä hyvinvointia lisääntyvät ennaltaehkäisevää yhteistyötä ja perustason palveluita vahvistamalla.

B)

Palvelujen oikea-aikaisuus, saavutettavuus ja jatkuvuus paranevat. Palvelut ovat yhteensovitetut ja tuotettu kumppanuuksia ja vaikuttavia järjestämistapoja hyödyntäen. Ennakoiva yhteinen turvallisuustyö ja varautuminen vähentävät onnettomuuksien määrää ja seurauksia.

C)

Asukkaiden osallisuus ja vaikuttaminen toteutuvat monimuotoisesti yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa. Asiakaskokemus ja luottamus Pohteen palveluihin paranevat.

Muotoiluksi ehdotettiin ”Hyvinvoivat ihmiset” ja ”Sinua varten”.

Konkreettinen ehdotus tavoitekirjaukseksi: ”Alueelliset ja väestöryhmien väliset erot palvelujen saatavuudessa ja laadussa kaventuvat niin, että jokaisella pohjoispohjanmaalaisella on yhdenvertaiset mahdollisuudet hyvinvointiin riippumatta asuinpaikasta tai taustasta.”

”Hyviä tavoitteita, mutta realismi talouspaineen alla herättää kysymyksiä. Eivät tule toteutumaan, ellei keskittämistä Ouluun tarkastella uudelleen.”

”Nämä on toimivat ja mahdollisia toteuttaa.”

”Jatkaa palvelulupauksen henkeä.”

Hyvinvoivat osaajat –painopiste ja tavoitteet

Painopisteestä annettujen palautteiden keskiarvo oli 3,6. Vastaajista 59 prosenttia arvioi painopisteen toimivaksi tai erittäin toimivaksi.

Tavoitteista annettujen arvioiden keskiarvo vaihteli välillä 3,4-3,5. Vastaajista yli puolet arvioivat kaikki tavoitteet toimivaksi tai erittäin toimivaksi.

Hyvinvoivat työntekijät nähdään tärkeänä asiana.

- Riittävillä resursseilla ja teknologian hyödyntämisellä sekä johtamisella ja esihenkilötyöllä on vaikutusta työnhyvinvointiin.
- Esihenkilöasemassa olevien osaaminen ja sen kasvattaminen nähtiin tärkeäksi työnhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi.
 - Johtamistavat (esimerkiksi valmentava johtaminen), jolla tavoitteet saavutetaan, vaatii kirkastamista ja jopa omaa visiota.
 - Johtamiseen kaivattiin käytännön toimitissa näkyvää arvostavaa johtamista.

Hyvinvoivat osaajat painopisteen todenmukaisuuden arviointi koettiin vaikeaksi.

”Hyvinvoinnin” yhdistäminen vain osaajiin eli työntekijöihin koettiin jättävän ulkopuolelle muun muassa asukkaat tai muut ”työntekijän roolissa toimivat”, kuten omaishoitajat.

Tavoitteeseen kirjattu ”lakisääteiset henkilöstömitoitukset toteutuvat” tavoitetaso arviointiin olevan riittämätön.

Henkilöstöön liittyviä mittareita on vähän suhteessa muihin painopisteisiin nähden.

"Arvostamme henkilöstön mukaan ottamista näiden osalta."

"Resursseja lisäämällä saadaan hyvinvoivia osaajia."

Työhyvinvointi tulee turvata."

"...myös esihenkilöt ovat osa henkilöstöä. Jos esihenkilö ei voi hyvin, ei hänestä ole tukemaan henkilöstöä."

A)

Palvelutarpeeseen nähden riittävän ja osaavan henkilöstön saatavuus varmistetaan ja lakisääteiset henkilöstömitoitukset toteutuvat.

B)

Henkilöstön työhyvinvointia ja kyvykkyyttä vahvistetaan sekä osallisuutta, kehittämis- mahdollisuuksia ja urapolkuja kehitetään.

C)

Johtaminen ja esihenkilötyö tukevat henkilöstön pito- ja vetovoimaa sekä mahdollistavat strategisten tavoitteiden saavuttamisen organisaation kaikilla tasoilla

"Toivoisin strategian jalkauttamiseksi tarkempien ydinvisioiden luomista, jossa tavoitteet johtamistyössä konkretisoituisi ja niihin voisi palata esim. kehityskeskusteluissa. Tällä hetkellä jää yläkäsitteeksi."

Vaikuttavasti uutta –painopiste ja tavoitteet

Painopisteestä annettujen palautteiden keskiarvo oli 3,4. Vastaajista 52 prosenttia arvio strategian luonnoksen ”vaikuttavasti uutta” painopisteen toimiviksi tai erittäin toimiviksi.

Tavoitteista annettujen arvioiden keskiarvo vaihteli välillä 3,1-3,3. Vastaajista yli puolet arvioivat B ja C -tavoitteet toimivaksi tai erittäin toimivaksi, kun A-tavoite sai heikomman arvion.

*”Ei uutuuden vuoksi
vaan vaikuttavasti!
Uudistettava
vastuullisesti ja
tarkoituksen-
mukaisesti.”*

*”Strategiassa tulisi
nykyistä vahvemmin
painottaa
poikkeusoloihin
varautumista sekä
kriisinhallinnan
valmiuksia.”*

Vaikuttavuutta arvioitiin osin vastuullisuuden kanssa rinnakkain.

- Vaikuttavuuden käsite ja sen mittaaminen koettiin ainakin osin haastavaksi
- Vaikuttavuus ei tulisi kytkeytyä ainoastaan talouteen vaan laajemminkin jopa yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen saakka.
- Luotettava tietopohja ja tiedolla johtaminen ovat vaikuttavuuden arvioinnissa välttämättömiä.

Vaikuttavasti uutta tilalle ehdotettiin vaikuttavasti yhdessä, joka kuvastaisi yhdessä tekemistä.

- Uudistuminen tai uudistaminen ei tule olla itsearvo, vaan se pitää tuottaa lisäarvoa.

Palvelujen kehittämisessä tai uuden luomisessa tulisi korostaa vahvemmin erilaisen asiantuntijuuden merkitystä ja arvoa (esimerkiksi eri neuvostot)

Vähähyötyisyyteen liittyvissä näkemyksissä nostettiin esille erilaisia huolia. Osin liittyivät siihen, mitä käsitteellä ymmärretään sekä millaisia ja miten asioita arvioidaan vähähyötyiseksi. On riski, että puutteellisen (sosiaaliala) tutkimusnäytön perusteella luovutaan palveluista.

A)

Palvelut järjestetään talouden ja ympäristön kannalta kestävästi, laadukkaasti ja kustannus-vaikuttavasti vastuullinen omistajapolitiikka huomioiden.

B)

Tutkimus-, kehittämis-, innovaatio- ja opetustoiminnan tavoitteita ja taloudellisia panostuksia kohdennetaan suunnitelmallisesti. Tieto ohjaa toimintaa ja päätöksentekoa kohti vaikuttavia toimintamalleja ja luopumaan vähähyötyisistä palveluista.

C)

Pohteen alueelliset erityispiirteet sekä rooli yliopistollista sairaalaa ylläpitävänä hyvinvointialueena huomioidaan ja yhteistoiminta-alueen (YTA) tehtävät yhteensovitetaan koordinoitusti.

*”Hyviä tavoitteita,
mutta realistisuus
talouspaineen alla
herättää
kysymyksiä...”*

6 | Indikaattorit

Keskeiset nostot indikaattoreista

Indikaattorien toimivuus arvioitiin lausunnoissa välille 3,0-3,5. Huonoimman keskiarvon sai Vaikuttavasti uutta -painopisteen indikaattorit.

Indikaattorilistaus koettiin hyvänä kompromissina ja työ on edennyt oikeaan suuntaan.

- Indikaattoreita pidettiin strategisesti hyvin valittuina ja riittävän laajoina, mikä mahdollistaa monipuolisen seurannan.
- Tavoitetasojen tarkka määrittely koettiin hyväksi parannukseksi nykyiseen strategiaan verrattuna. Indikaattoreiden sanalliseen avaamiseen ja tavoitetilojen määrittelyyn kaivattiin tarkennuksia.
- Toisaalta vuoteen 2030 tavoitetilat koettiin joiltain osin epätarkoiksi.
- Indikaattoreihin kaivattiin kaikkien toimialueiden tasapuolista kehittämistä. Erityisesti nousi esiin puute sosiaalipalveluiden ja sosiaalihuollon lakisääteisten velvoitteiden sekä vammaispalvelujen ja ikäihmisten palvelujen indikaattoreista.

Tiedon laadun ja kattavuuden haasteet tuotiin vastauksille esille.

- Strategisia tavoitteita tulisi pystyä mittamaan ja tietopohja indikaattorien takana tulisi tuoda selkeästi esille.
- Osin indikaattoritietoja ei tässä tilanteessa pidetty luotettavina ja luotettavuuden osalta tulisivat tavoitella riittävää kattavuutta ennen kuin tietoja esitetään. Hoitoon- ja palveluunpääsy tietojen kattavuuden puutteet tuotiin esille palautteissa.

Palautteiden mukaan indikaattorien tavoitetasojen realistisuuden arviointi todettiin vaikeaksi, koska strategialuonnoksessa ei ole kuvattu konkreettisia toimia strategian toimeenpanoon.



"Indikaattorit ovat varmasti hyvä kompromissi lukuisten mahdollisten joukosta. Tavoitetilat on määriteltä aiempaa selkeämmin..."



"Indikaattoreita on järkevä määrä ja ne on riittävän laajoja asioita mittaavia."



"Mittarin taustalla oleva tietopohja tulee tuoda selkeästi esille..."

Kehittämisehdotukset indikaattoreihin

- Muutetaan HYTE-kertoimen paranemisen tavoite prosentuaaliseksi ja pohditaan riittävän kunnianhimoinen tavoite
- Lisätään hoidon jatkuvuuden indikaattoriksi esimerkiksi COCI-indeksi, OPR, SLICC.
- Pohditaan etäasiointiin liittyvää mittaria, onko tarpeellinen vai tulisiko korvata esimerkiksi hoidon jatkuvuuden mittarilla.
- Ilmoitetaan NPS-arvot tarkemmalla tasolla (esim. ESH, PTH, sosiaalihuolto) ja huomioidaan haavoittuvassa asemassa olevat ihmiset palautteen antamisen mahdollistamisessa. Toisaalta palautteessa epäiltiin NPS:n toimivuutta ja soveltuvuutta sote-alan emotionaalisiin elämäntilanteisiin. Mittari mittaa käsittelytapaa, eikä niinkään asian luonnetta. NPS:n lisäksi toivottiin mittarit, joka mittaa tyytyväisyyttä palvelun saatavuuteen.
- Pohditaan indikaattoreiden määrää suhteessa toiminnan laajuuteen, esimerkiksi onko henkilöstöön liittyviä indikaattoreita liian vähän suhteessa muihin ja onko TKIO-indikaattoreita liian paljon suhteessa toiminnan laajuuteen Pohteella.
- Huomioidaan ympäristövaikutukset ja ilmastovastuullisuus (esim. ympäristöohjelman laatiminen ja sen jalkauttaminen käytäntöön)
- Pohditaan sosiaalihuollon indikaattoreiden osuutta, esimerkiksi sosiaalihuollon ja sosiaalipalveluiden lakisääteisten velvoitteiden indikaattorit puuttuvat, TKIO-mittareista JUFO-pisteet eivät huomioi sosiaalihuoltoa sekä rakenteellisen sosiaalityön toteutus ja sen seuranta puuttuu indikaattoreista
- Pohditaan osallisuusmittareiden ja laadullisten mittareiden lisäämistä niin asiakas- kuin henkilöstönäkökulmasta (esim. yhdenvertaisuuden toteutumisen mittaamiseen)

Esimerkkejä ehdotuksista indikaattoreiksi:

- vammaispalveluihin viittaava
- medianäkyvyyden seuraaminen
- henkilöstön koulutuspäivät/vuosi johtamisen arviointi
- työhyvinvointiin liittyvä kysely
- vakanssien täyttöaste
- erikoissairaanhoidon laaturekisterit
- maahanmuutto/kotoutuminen
- eri järjestämisen tapojen osuus ja kehitys
- organisaatiolähtöisesti peruuntuneet hoitotapahtumat
- EQ-5D-5L-mittari