



ETELÄ-KARJALAN  
SOSIAALI- JA TERVEYSPIIRI

# Terveyspiirien prosessien kehittäminen strategian avulla

Pentti Itkonen, toimitusjohtaja  
Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystoimi

# Tilanne Etelä-Karjalassa

- **Etelä-Karjalan terveystyö –selvitys 2005 ( Stakes)**
- **Kuntien lausunnot selvitystyön suuntaviivoiksi 2006**
- **Sosiaalihuollon sisältöselvitys 2006 (sosiaalialan osaamiskeskus Socom Oy)**
- **Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä perustettiin 1.1.2009 lukien muuttamalla sairaanhoitopiirin perussopimusta**
- **Jäsenkunnat: Imatra, Lappeenranta, Lemi, Luumäki, Parikkala, Rautjärvi, Ruokolahti, Savitaipale, Taipalsaari ja Ylämaa**
- **1.1.2009 piirillä on järjestämisvastuu:**
  - **Kaikkien jäsenkuntien erikoissairaanhoito ja kehitysvammaisten erityishuolto.**
- **1.1.2010 piirillä on järjestämisvastuu perusterveydenhuollosta sekä sosiaalihuoltolain sekä siihen liittyvän erityislainsäädännön mukaisesta sosiaalihuollosta.**

# EKSOTE - Tahtotila ja strategiset tavoitteet

<b>Strateginen tahtotila</b>	<b>Hyvinvointia ja terveyttä - Yhdessä</b>			
	<b>Talous ja tuloksellisuus</b>	<b>Asiakkaat ja palvelut</b>	<b>Toimintamallit ja prosessit</b>	<b>Ihmiset ja osaaminen</b>
<b>Strategiset tavoitteet</b>	Palvelukustannukset ja kustannuskehitys alle valtakunnallisen keskitason	Palveluiden saatavuus ja laatu valtakunnallisen keskitason mukaisia	Avopalveluiden osuuden lisääminen ja laitostalouden vähentäminen	Yhteisen kulttuurin ja toimintatapojen luominen
	Hoidon ja palveluiden vaikuttavuus sekä oikea palvelurakenne	Asiakkaiden valinnanmahdollisuuksien parantaminen	Tehokas potilasohjaus sekä yhteiset asiakaslähtöiset ja sujuvat palveluprosessit	Houkutteleva työnantaja ja kilpailukykyinen työpaikka
<b>Kriittiset menestystekijät</b>	Kuntakohtaiset palvelusopimukset ja kapitaatio-perusteinen laskutus	Asiakkaan omavastuun tukeminen ja panostus ennaltaehkäisyyn	Sähköisten ratkaisujen hyödyntäminen palveluprosessien parantamiseksi	Sosiaali- ja terveyspiirin johtamisjärjestelmän rakentaminen
	Taloudellinen ja toiminnallinen läpinäkyvyys sekä kustannusten oikeudenmukainen jako	Kumppanuuksien hyödyntäminen palveluiden tuottamisessa	Tehokkaat ja sujuvat maakunnalliset tukipalvelu-ratkaisut	Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja kannustava johtaminen
<b>Yhteiset arvot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakaslähtöisyys</li> <li>• Vastuullisuus</li> <li>• Oikeudenmukaisuus</li> <li>• Avoimuus</li> <li>• Tuloksellisuus</li> </ul>			



ETELÄ-KARJALAN  
SOSIAALI- JA TERVEYSPIIRI

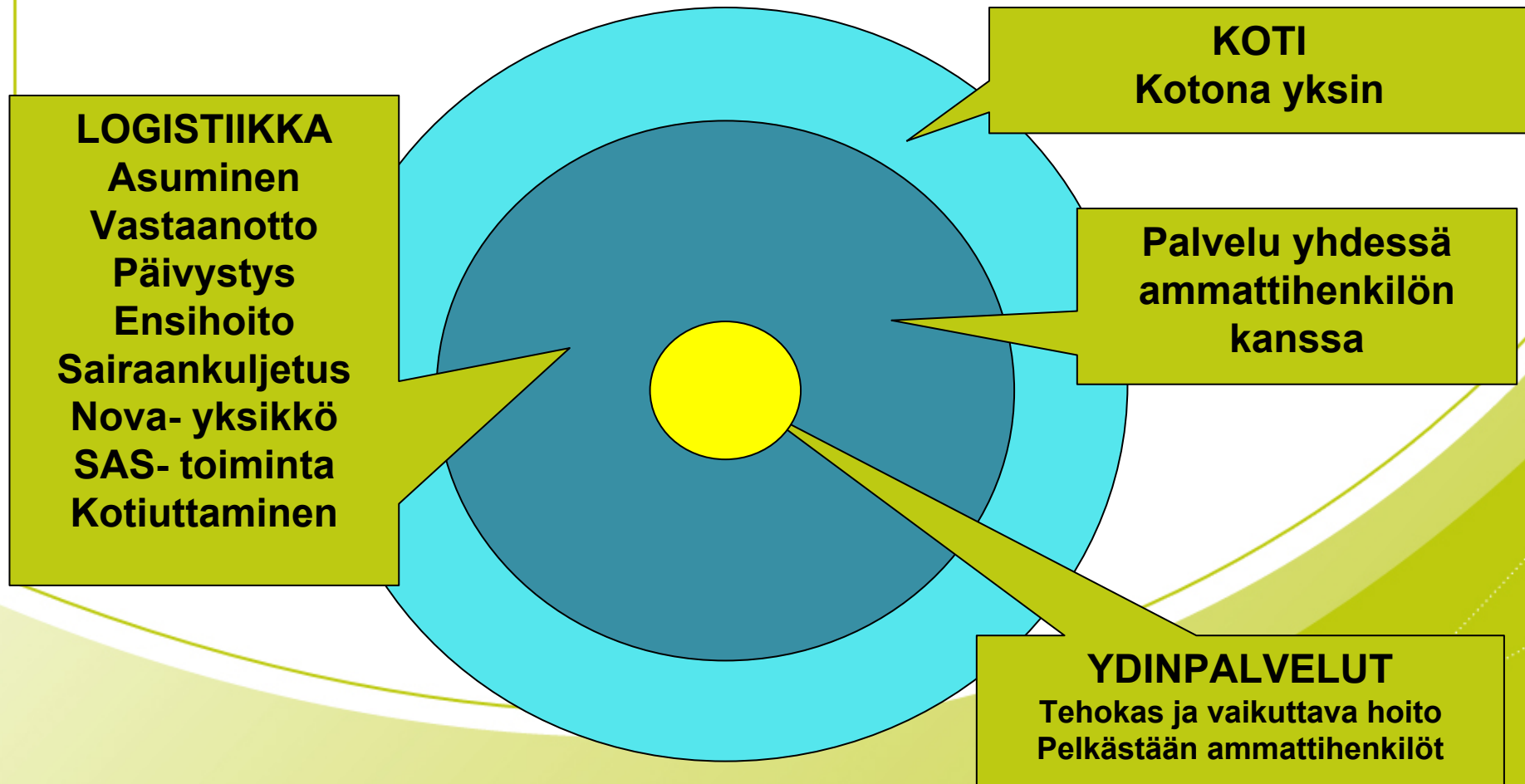
## Strategia

- **Muutoksen johtamien perustuu strategiaan**
  - Strategia on tärkein EKSote:n ohjausjärjestelmä.
  - Mitattavat tavoitteet asetetaan vuosittain/valtuustokausittain
- **Strategia ohjaa muiden organisaatioyksiköiden omien strategioiden laadintaa ja toimintaa.**
  - Vuosittainen toiminta- ja taloussuunnittelu toteuttaa strategian linjauksia
  - Strategisten tavoitteiden saavuttamista seurataan systemaattisesti
- **Erotaa päivittäisten rutiinien hoitamisen strategisesta johtamisesta**
- **Luo jäsentyneen ja myönteisen mielikuvan sosiaali- ja terveystoiminnasta ja julkisista palveluista**
  - Rohkeasti ja jämäkästi omalla asialla



ETELÄ-KARJALAN  
SOSIAALI- JA TERVEYSPIIRI

# Palveluarkkitehtuurin muuttuminen



## Strategian tärkein tehtävä

- **Ottaa hallintaan muuttuva palveluarkkitehtuuri**
  - Potilaiden ja asiakkaiden uusi logistiikka
  - Henkilökunnan uusi logistiikka
  - Tiedon uusi logistiikka

# EKSOTE - Tahtotila ja strategiset tavoitteet

<b>Strateginen tahtotila</b>	<b>Hyvinvointia ja terveyttä - Yhdessä</b>			
	<b>Talous ja tuloksellisuus</b>	<b>Asiakkaat ja palvelut</b>	<b>Toimintamallit ja prosessit</b>	<b>Ihmiset ja osaaminen</b>
<b>Strategiset tavoitteet</b>	Palvelukustannukset ja kustannuskehitys alle valtakunnallisen keskitason	Palveluiden saatavuus ja laatu valtakunnallisen keskitason mukaisia	Avopalveluiden osuuden lisääminen ja laitospaltaisuuden vähentäminen	Yhteisen kulttuurin ja toimintatapojen luominen
	Hoidon ja palveluiden vaikuttavuus sekä oikea palvelurakenne	Asiakkaiden valinnanmahdollisuuksien parantaminen	Tehokas potilasohjaus sekä yhteiset asiakaslähtöiset ja sujuvat palveluprosessit	Houkutteleva työnantaja ja kilpailukykyinen työpaikka
<b>Kriittiset menestystekijät</b>	Kuntakohtaiset palvelusopimukset ja kapitaatio-perusteinen laskutus	Asiakkaan omavastuun tukeminen ja panostus ennaltaehkäisyyn	Sähköisten ratkaisujen hyödyntäminen palveluprosessien parantamiseksi	Sosiaali- ja terveyspiirin johtamisjärjestelmän rakentaminen
	Taloudellinen ja toiminnallinen läpinäkyvyys sekä kustannusten oikeudenmukainen jako	Kumppanuuksien hyödyntäminen palveluiden tuottamisessa	<b>Tehokkaat ja sujuvat maakunnalliset tukipalvelu-ratkaisut</b>	Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja kannustava johtaminen
<b>Yhteiset arvot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakaslähtöisyys</li> <li>• Vastuullisuus</li> <li>• Oikeudenmukaisuus</li> <li>• Avoimuus</li> <li>• Tuloksellisuus</li> </ul>			

# MAAKUNNALLISET TUKIPALVELUT

- Materiaalihuollon logistiikkaselvitys
- Tekstiilihuollon selvitys
- Ruokahuollon selvitys
- Puhtauspalveluiden selvitys
- Saimaan Talous ja Tieto Oy
- Keskussairaalan pysäköintitalon rakentamisselvitys
- Eksoten teleliikenne ja puheluiden välitys



# Saimaan Talous ja Tieto Oy

## ” SAITA OY ”

- LPR 50 %, Sote 50 %
- Talous- ja palkanlaskennan massatoiminnot, tietotekniikan infra- ja tukipalvelut
- Tj KTM Olli Naukkarinen 1.4.2009
- Toimitilat 1.9.2009
- Sisäinen rekrytointi käynnistynyt, 51 + tietotekniikkahenkilöstö
- Tietojärjestelmät valittu
- Toiminta alkaa 1.1.2010

# EKSOTE - Tahtotila ja strategiset tavoitteet

<b>Strateginen tahtotila</b>	Hyvinvointia ja terveyttä - Yhdessä			
	<b>Talous ja tuloksellisuus</b>	<b>Asiakkaat ja palvelut</b>	<b>Toimintamallit ja prosessit</b>	<b>Ihmiset ja osaaminen</b>
<b>Strategiset tavoitteet</b>	Palvelukustannukset ja kustannuskehitys alle valtakunnallisen keskitason	Palveluiden saatavuus ja laatu valtakunnallisen keskitason mukaisia	Avopalveluiden osuuden lisääminen ja laitospalveluiden vähentäminen	Yhteisen kulttuurin ja toimintatapojen luominen
	Hoidon ja palveluiden vaikuttavuus sekä oikea palvelurakenne	Asiakkaiden valinnanmahdollisuuksien parantaminen	Tehokas potilasohjaus sekä yhteiset asiakaslähtöiset ja sujuvat palveluprosessit	Houkutteleva työnantaja ja kilpailukykyinen työpaikka
<b>Kriittiset menestystekijät</b>	Kuntakohtaiset palvelusopimukset ja kapitaatio-perusteinen laskutus	Asiakkaan omavastuun tukeminen ja panostus ennaltaehkäisyyn	<b>Sähköisten ratkaisujen hyödyntäminen palveluprosessien parantamiseksi</b>	Sosiaali- ja terveystieteiden johtamisjärjestelmän rakentaminen
	Taloudellinen ja toiminnallinen läpinäkyvyys sekä kustannusten oikeudenmukainen jako	Kumppanuuksien hyödyntäminen palveluiden tuottamisessa	Tehokkaat ja sujuvat maakunnalliset tukipalveluratkaisut	Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja kannustava johtaminen
<b>Yhteiset arvot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakaslähtöisyys</li> <li>• Vastuullisuus</li> <li>• Oikeudenmukaisuus</li> <li>• Avoimuus</li> <li>• Tuloksellisuus</li> </ul>			

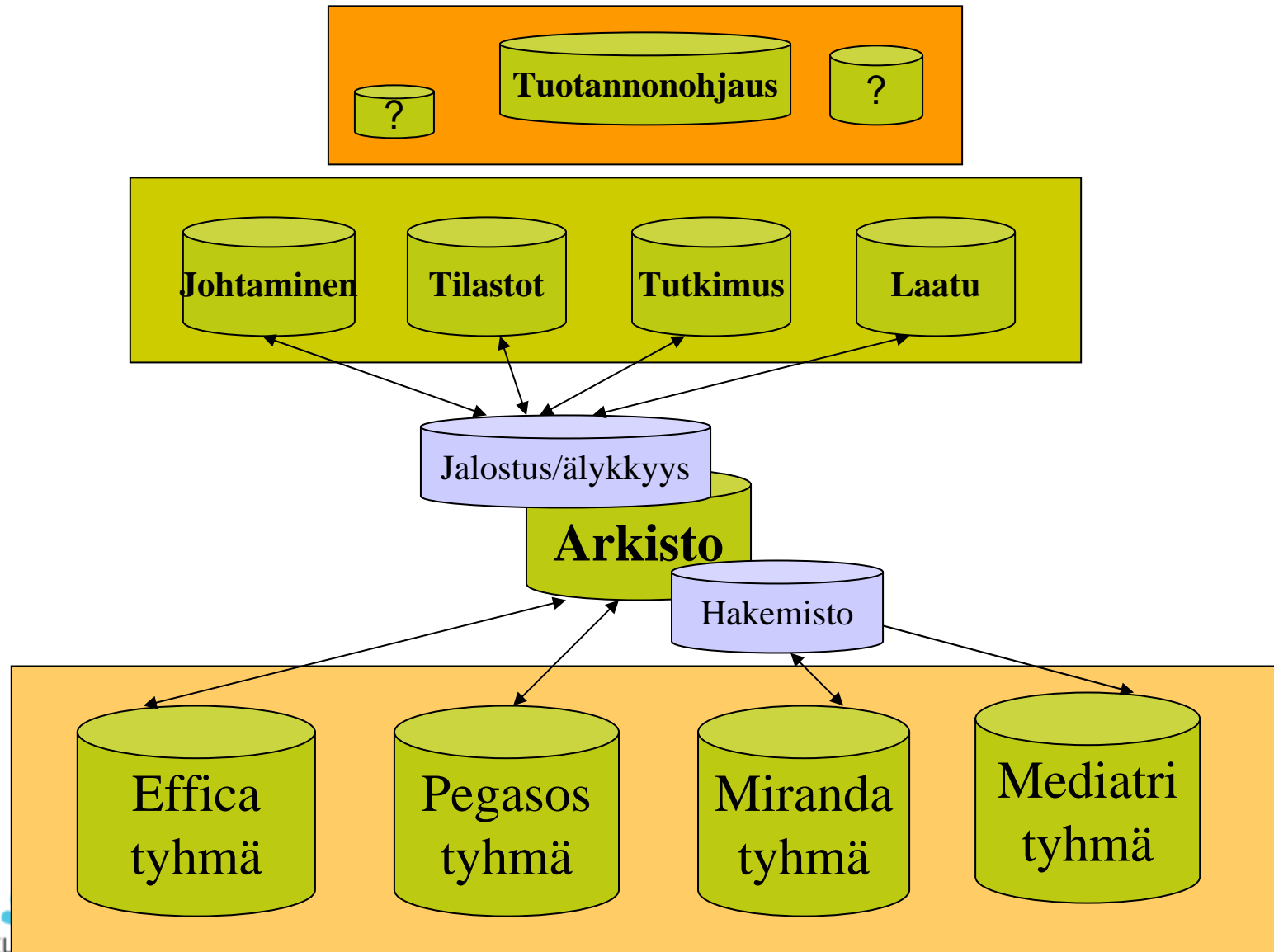
## Supermatrix- 100 000 suomalaisen kotitietokoneen tilalle tyhmä pääte

Tavoitteena on, että jo vuonna 2016 noin 105 000 kuluttajaa käyttää tietokoneenaan niin sanottua tyhmää päätettä, jonka äly sijaitsee operaattorin palvelinhallissa.

Supermatrixiksi nimetyssä hankkeessa tarkoituksena on helpottaa kuluttajien elämää siirtämällä tietokonehuolet operaattorin ylläpidettäväksi.

Käytännössä kotona on tämän jälkeen verkkoyhteys, näyttö ja näppäimistö. Muun hoitaa operaattori.

# "Supermatrix" - arkkitehtuuri sosiaali- ja terveydenhuollossa



# EKSOTE - Tahtotila ja strategiset tavoitteet

<b>Strateginen tahtotila</b>	<b>Hyvinvointia ja terveyttä - Yhdessä</b>			
	<b>Talous ja tuloksellisuus</b>	<b>Asiakkaat ja palvelut</b>	<b>Toimintamallit ja prosessit</b>	<b>Ihmiset ja osaaminen</b>
<b>Strategiset tavoitteet</b>	Palvelukustannukset ja kustannuskehitys alle valtakunnallisen keskitason	Palveluiden saatavuus ja laatu valtakunnallisen keskitason mukaisia	Avopalveluiden osuuden lisääminen ja laitospaltaisuuden vähentäminen	Yhteisen kulttuurin ja toimintatapojen luominen
	Hoidon ja palveluiden vaikuttavuus sekä oikea palvelurakenne	Asiakkaiden valinnanmahdollisuuksien parantaminen	Tehokas potilasohjaus sekä yhteiset asiakaslähtöiset ja sujuvat palveluprosessit	Houkutteleva työnantaja ja kilpailukykyinen työpaikka
<b>Kriittiset menestystekijät</b>	Kuntakohtaiset palvelusopimukset ja kapitaatio-perusteinen laskutus	Asiakkaan omavastuun tukeminen ja panostus ennaltaehkäisyyn	Sähköisten ratkaisujen hyödyntäminen palveluprosessien parantamiseksi	Sosiaali- ja terveystiirin johtamisjärjestelmän rakentaminen
	Taloudellinen ja toiminnallinen läpinäkyvyys sekä kustannusten oikeudenmukainen jako	Kumppanuuksien hyödyntäminen palveluiden tuottamisessa	Tehokkaat ja sujuvat maakunnalliset tukipalveluratkaisut	<b>Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja kannustava johtaminen</b>
<b>Yhteiset arvot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakaslähtöisyys</li> <li>• Vastuullisuus</li> <li>• Oikeudenmukaisuus</li> <li>• Avoimuus</li> <li>• Tuloksellisuus</li> </ul>			

## Henkilöstön koulutus

**Suunnitelma koulutus ja valmennusohjelmasta, jonka tarkoituksena on tukea strategian toimeenpanoa ja johtamisen kehittämistä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden perussopimuksen ja strategian mukaiseksi Koulutus- ja valmennusohjelmaan osallistuu kolme erilaista esimiesryhmää:**

- strateginen johto (~ 18 henkilöä),
- keskijohto (~ 43 henkilöä) ja
- lähiesimiehet (yli 100 henkilöä).

**Jokaiselle kohderyhmälle toteutetaan yhteisesti ainakin seuraavat moduulit:**

- strateginen johtaminen,
- itsensä johtamisen taidot,
- henkilöstöjohtaminen sekä
- toiminnan ja talouden johtaminen

## Sosiaali- ja terveydenhuollon erilaiset arvot ja asenteet jarruttavat yhteistyötä

- **Historialliset erot organisaatio- ja johtamiskulttuureissa**
- **Erot arvoissa ja ihmiskäsityksissä**
- **Erot taloudellisiin arvoihin suhtautumisessa**
- **Sosiaali- ja terveydenhuollon erilaiset professiot**

# Tahtotila ja strategiset tavoitteet

<b>Strateginen tahtotila</b>	<b>Hyvinvointia ja terveyttä - Yhdessä</b>			
	<b>Talous ja tuloksellisuus</b>	<b>Asiakkaat ja palvelut</b>	<b>Toimintamallit ja prosessit</b>	<b>Ihmiset ja osaaminen</b>
<b>Strategiset tavoitteet</b>	Palvelukustannukset ja kustannuskehitys alle valtakunnallisen keskitason	Palveluiden saatavuus ja laatu valtakunnallisen keskitason mukaisia	Avopalveluiden osuuden lisääminen ja laitostalvaisuuden vähentäminen	Yhteisen kulttuurin ja toimintatapojen luominen
	Hoidon ja palveluiden vaikuttavuus sekä oikea palvelurakenne	Asiakkaiden valinnanmahdollisuuksien parantaminen	Tehokas potilasohjaus sekä yhteiset asiakaslähtöiset ja sujuvat palveluprosessit	Houkutteleva työnantaja ja kilpailukykyinen työpaikka
<b>Kriittiset menestystekijät</b>	Kuntakohtaiset palvelusopimukset ja kapitaatio-perusteinen laskutus	Asiakkaan omavastuun tukeminen ja panostus ennaltaehkäisyyn	Sähköisten ratkaisujen hyödyntäminen palveluprosessien parantamiseksi	<b>Sosiaali- ja terveystieteiden johtamisjärjestelmän rakentaminen</b>
	Taloudellinen ja toiminnallinen läpinäkyvyys sekä kustannusten oikeudenmukainen jako	Kumppanuuksien hyödyntäminen palveluiden tuottamisessa	Tehokkaat ja sujuvat maakunnalliset tukipalveluratkaisut	Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja kannustava johtaminen
<b>Yhteiset arvot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakaslähtöisyys</li> <li>• Vastuullisuus</li> <li>• Oikeudenmukaisuus</li> <li>• Avoimuus</li> <li>• Tuloksellisuus</li> </ul>			



## Miksi monet tiedossa olevat asiat eivät ole toteutuneet?

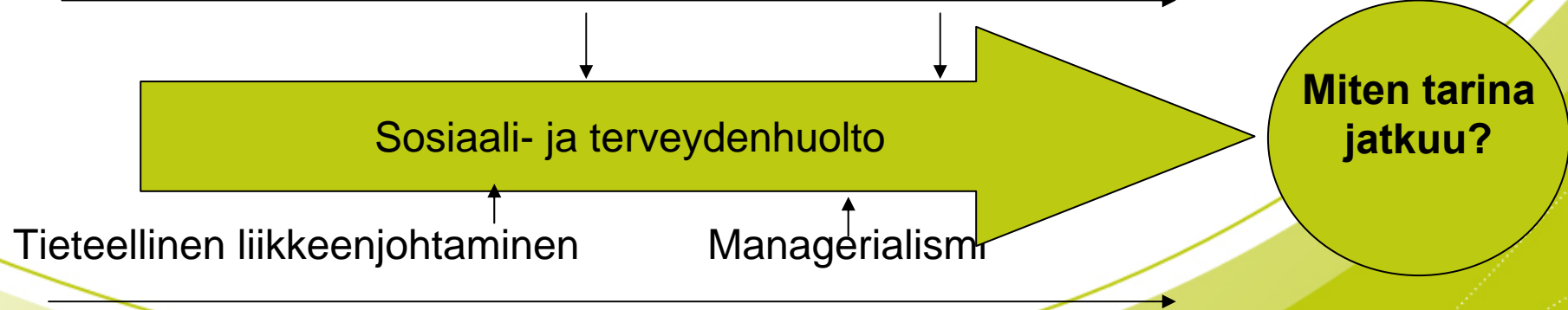
- **Julkisen terveydenhuollon kehittämisen suunta täsmentymätön.**
  - Kasallinen terveystanke, Paras, lakien yhdistäminen, Kaste
  - Tilanteen epämääräisyys heikentänyt kehittämistyöhön sitoutumista
- **Maakunnalliset sote- hankkeet jääneet keskeneräiseksi**
  - Yhteistoiminta-alueilla erilaisia hallinnollisia ratkaisuja
  - Kunnissa useita erilaisia ja päällekkäisiä strategioita
- **Julkinen tuotanto alkoi korvautua pörssiyritysten tuotannolla**
  - Kaavamainen ratkaisumalli syntyi nopeasti koska pörssiyritysten mallit olivat valmiina.
  - Sijoittajien tuotot tulevat kunnista ja kotitalouksista. Voiko sosiaalinen oikeudenmukaisuus toteutua yhtä aikaa sijoittajien odotusten kanssa?
- **Ei ole voitu luoda kokonaisvaltaisia sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisjärjestelmiä jotka perustuvat maakunnalliseen sosiaalihuollon, perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon yhteiseen strategiaan**



## Johtamisjärjestelmän kehittyminen

Tulosjohtamisen kaudella sosiaali- ja terveydenhuoltoon tuotiin useita managerialistisia periaatteita nimikkeitä ja organisaatorakenteita myöten

Suunnittelujärjestelmät, Tulosjohtaminen, Strateginen johtaminen





ETELÄ-KARJALAN  
SOSIAALI- JA TERVEYSPIIRI

## Organisaatorakenne prosessien uudistamisen kannalta

- Terveyspalveluissa kuntakohtaisia rakenteita purettu
  - Etelä-Karjalan terveyskeskus
- Perhe- ja sosiaalipalveluissa kuntakohtaisia rakenteita purettu
  - Sosiaalijohtajat keskittyvä alueellisiin asiantuntijatehtäviin
    - Esim. Parikkalasta hoidetaan työvoimapalvelukeskuksen koordinointi koko alueella
  - Lasten ja nuorten ehkäisevät terveyspalvelut siirtyvät sosiaali- ja perhepalveluihin
- Keskussairaalan tulosityksikkörakenne purettu
  - Ylilääkäri johtaa omaa erikoisalaansa
  - Osastonhoitaja vastaa hoitotyöstä
- Tukipalveluissa kuntakohtaisia rakenteita puretaan
  - Uudet maakunnalliset yhtiöt
    - Saita oy
- Keskitetty tuen ja kehittämisen yksikkö
  - Alueelliset kehittämishankkeet



ETELÄ-KARJALAN  
SOSIAALI- JA TERVEYSPIIRI



**”PRINSIIPIT KUNTOON – JA THATS’ IT”**