

Arkirealismia hyvinvointialueelta

TERVEYS- JA TALOUSPÄIVÄT
27.8.2025



ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue



VISIONME: Olemme edelläkävijäyhteisö, jonka vuoksi hyvinvointialueellamme on saavutettavat palvelut, Suomen hyvinvoivin väestö ja onnellisimmat työntekijät.

MISSIONME: Toimintamme lisää asukkaidemme terveyttä, toimintakykyä ja turvaa läpi elämän.

**STRATEGIAMME
KÄRJET:**



**HENKILÖSTÖÖN
PANOSTAMINEN**



**PROSESSIT
JA SUJUVUUS**



**PALVELUIDEN
PORRASTUS**



Toimintani lisää luottamusta tiimissäni ja asiakkaissa. Tästäkin päivästä selvitään yhdessä, koska
Mie turvaan.



Uudistan ja uudistun. Sanon ääneen sen mitä pitää ja teen tarvittavat päätökset, koska
Mie uskallan.



Teen ylpeydellä työni ja kannan vastuun omasta ja tiimini tekemisestä, koska
Mie vastaan.



Kohtaan aidosti ja arvostavasti. Otan kopin ihmisistä ja asioista, koska
Mie välitän.

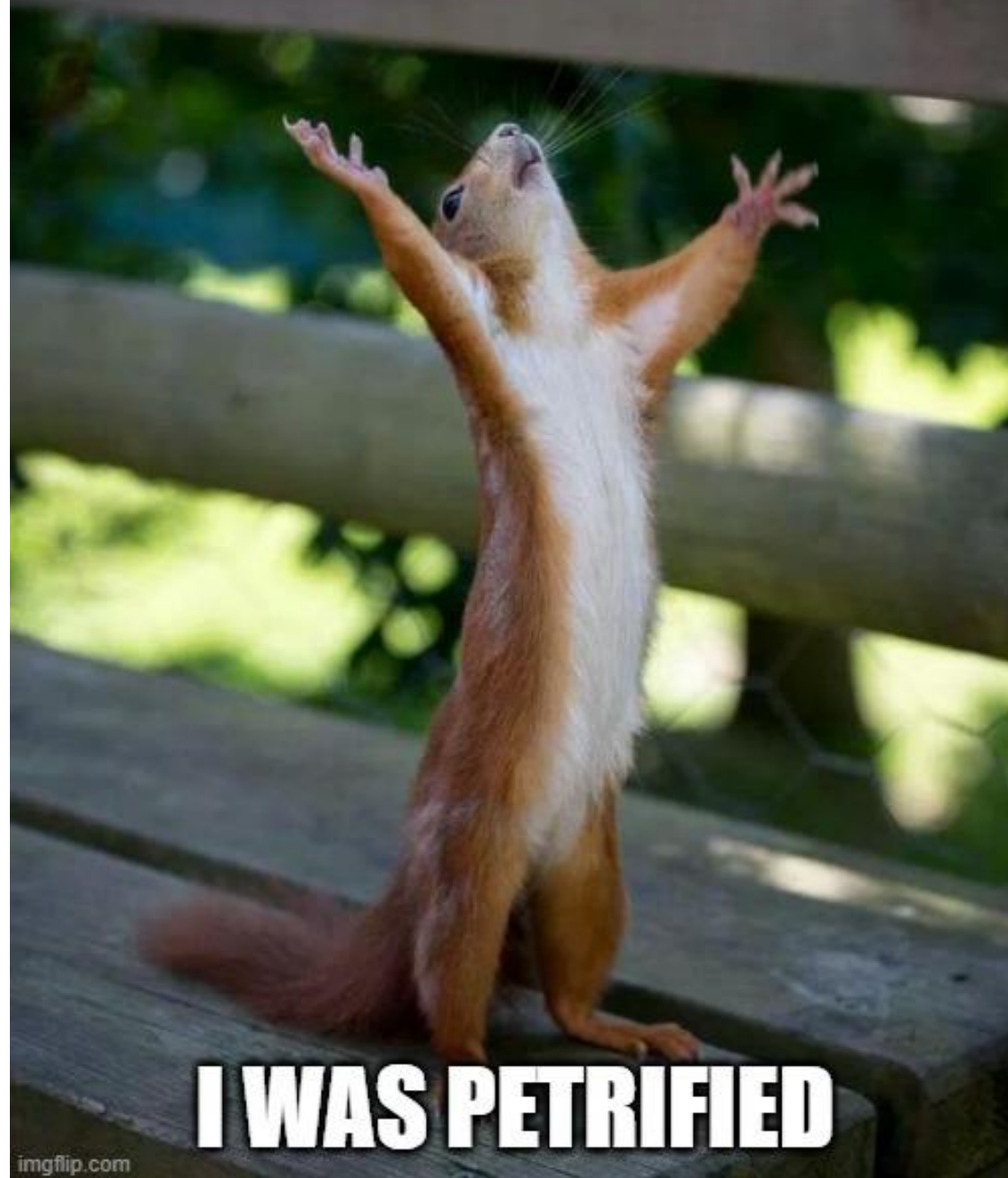
Realismi – poikkeusmenettelyistä tuli Status Quo

Lähtöoletukset ovat osoittautuneet olevan (liian) vinossa. Mm.

- Rahoituspohja on lähtötilanteessa suunnilleen oikein – ei ollut
- Rahoituspohja on stabiili – ei ole
- Tarvevakiointi osoittaa rahat sinne missä tarve – tietopohja oli heikko jonka vuoksi siitä tehty tilastomalli oli väärä, on altis vääristymille jatkossakin ja lisää eriarvoistumista
- Jälkikäteiskorjaus on riittävä korjausmekanismi – tulee aiheuttamaan sinikäyrä-ilmiön
- Valtionohjaus toimii – ohjaus on ajautunut poikkeusmenettelyihin, joihin ei ollut valmista toimintamallia
- Paine saa aikaan muutoksen – paine saa aikaan muutoksia, jonka vaikutuksia emme ehdi arvioida tai seurata
- Panostamme ennaltaehkäisyyn – insentiivit ovat sairastavuudessa
- Keskimääräinen saatavuus on oikea rima palveluille ja alin kustannustaso kustannuksille

... joka jatkuu pitkään

FIRST I WAS AFRAID



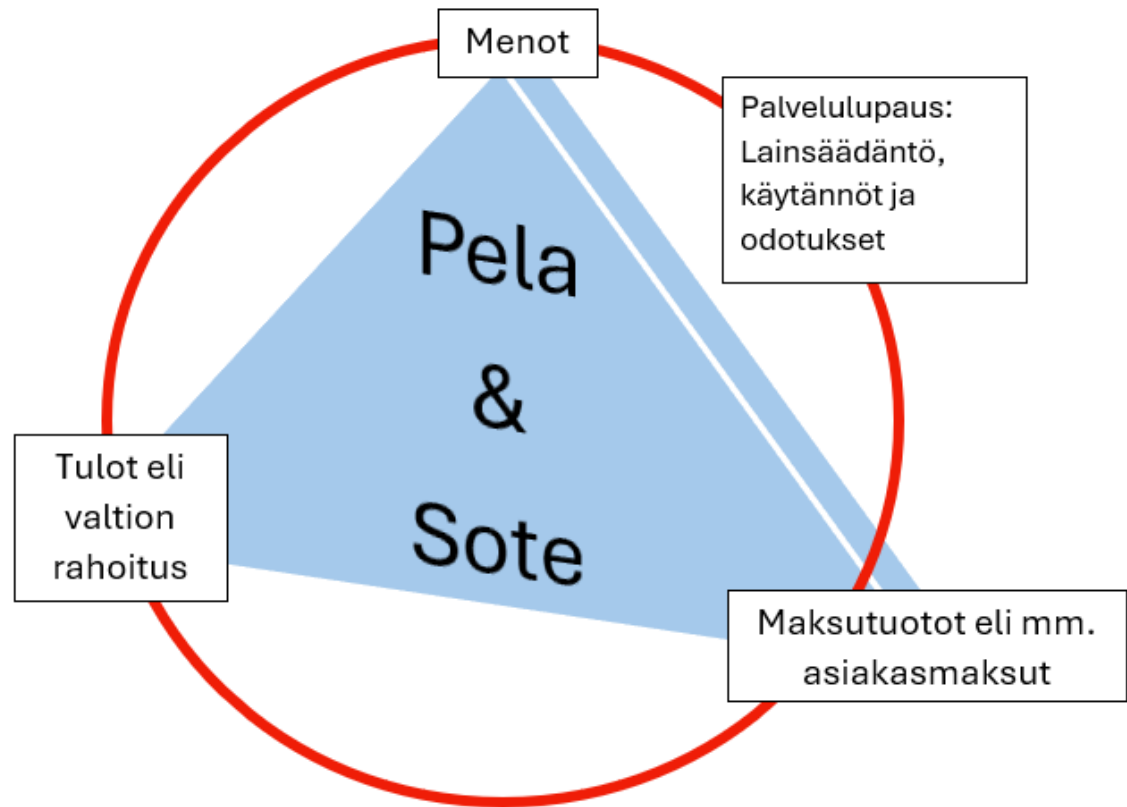
I WAS PETRIFIED

imgflip.com

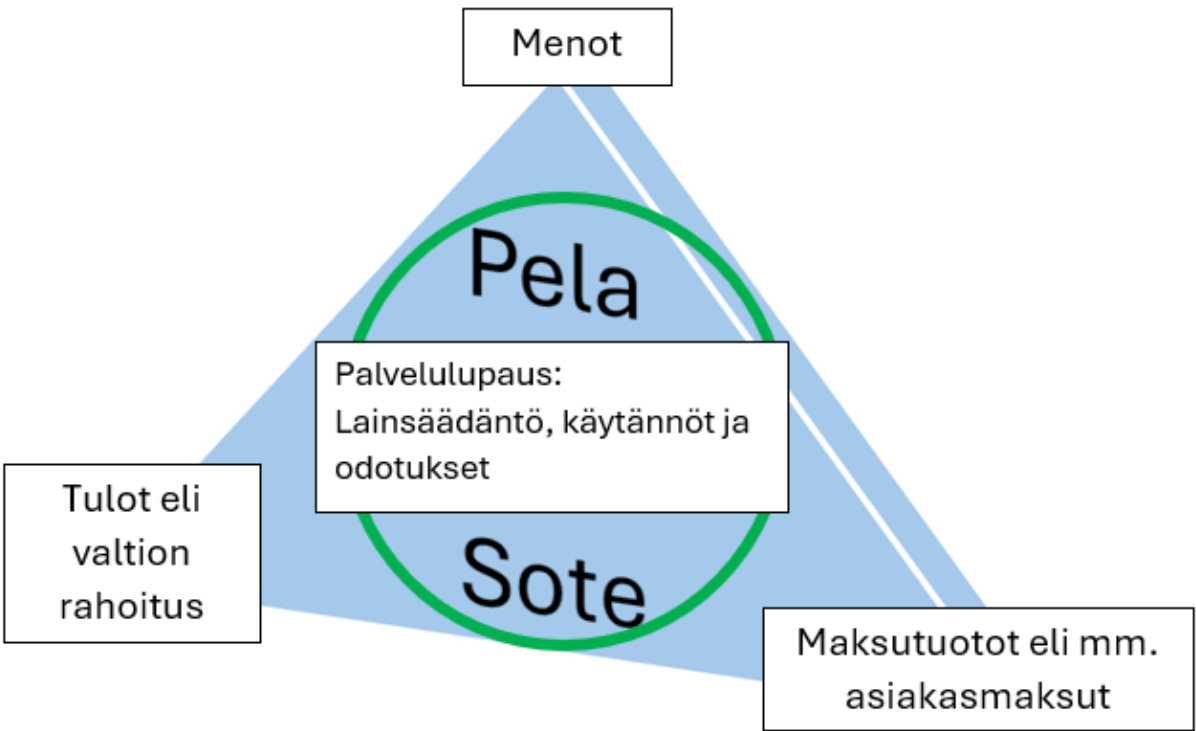


ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue

Nykytilanne:



Tavoitetila 2028



	2025	2026	2027	2028
Toimintamenojen muutos	+1,2 %	-1,1 %	-2,7 %	-3,3%

Koonti: Skenaarioiden vaikutukset

Skenaario	Kustannusvaikutukset	Henkilöstövaikutukset	Palveluiden järjestämisen lakisääteisyys	Muut vaikutukset / riskit	Talouden arviointimenettely v. 26 jälkeen*
Skenaario 3: ”Laajat toiminnalliset muutokset ja toteutus nopeammassa aikataulussa”	• Noin 41 % Skenaariota 2 korkeampi vuosille 2025-2026, mutta ~50 M€ sopeutus ei siltikään vielä riittävä	Keinoja esimerkiksi: • Laajat tehtävämuutokset ja -siirrot • Eläköitymisen ja poistumien tavoitteellinen hyödyntäminen	Mahdollisia vaikutuksia	Mahdollisia vaikutuksia organisaation toimintakykyyn ja välilliset vaikutukset henkilöstöön	Kyllä
Skenaario 4: ”Kunnianhimoinen toteutus ja sen lisäksi pakottava määrä ylimääräisiä toimenpiteitä sopeuttamistavoitteen pääsemiseksi”	• ~112 M€ sopeuttaminen riittävä alijäämän kattamiseksi	Keinoja esimerkiksi: • Tehtäväsiirrot • Eläköitymisen ja poistumien tavoitteellinen hyödyntäminen • Irtisanomiset • Lomautukset	Merkittävät vaikutukset	Merkittäviä vaikutuksia asiakkaiden ja potilaiden palveluihin, organisaation toimintakykyyn ja henkilöstöön	Ei, mutta arviointimenettely todennäköisesti käynnistyy palveluiden järjestämisen lakisääteisyyden toteutumiseen liittyen

Keskeiset havainnot

- **Skenaario 3** on kustannusvaikutuksiltaan skenaariota 2 korkeampi, mutta vaatii tiukemman aikataulun puolesta toimeenpanolta enemmän, jotta negatiiviset muut vaikutukset saadaan minimoitua – henkilöstövaikutusten osalta kustannushyötyjen realisoituminen vuoteen 2028 mennessä on mahdollista ilman irtisanomisia, mutta vaatii eläköitymisten, poistumien ja tehtäväsiirtojen todella onnistunutta hyödyntämistä
- **Skenaario 4** on ainoa, joka ei johda talouden arviointimenettelyyn, mutta tällöin muut vaikutukset ovat voimakkaita – skenaarion toteutuminen vaatii esimerkiksi irtisanomisia myös muista kuin toiminnallisista syistä





Mistä ratkaisut löytyvät

Kansallisesti

- On päätettävä mitä tavoitellaan ja tehtävä konkreettisia valintoja sen perusteella
- On tuettava normeja ja ohjauksella MITÄ; alueille pitää jättää autonomia tehdä innovaatiot ja vertaisarvioida MITEN

Paikallisesti

- Toimintamallit
- Ihmiset
- Rakenne

Toimintajärjestelmä sitoo strategiakärjet, arvot, johtamisjärjestelmän ja parantamisen mallin yhteen.

Etelä-Karjalan hyvinvointialueen toimintajärjestelmä

Ihmisten kunnioittaminen

Turvallinen ja kunnioittava ympäristö

Ota asiakkaat kumppaneiksi

- Asiakkaat, potilaat ja perheet ovat kumppaneitamme
- Hyödynnämme asiakkaiden kokemusta
- Kehitämme yhdessä asiakkaiden kanssa

Sitouta yksiköt ja tiimit

- Yhteisön sopimus toimintatavoista
- Henkilökohtainen kasvu ja tunnustuksen saaminen työstä
- Johtamisen kompetenssit, valmentava johtaminen

Palveluiden sujuvuuden parantaminen

- Asiakkaan kokema arvo ohjaa kehitystä
- Strategian toimeenpanon ohjaaminen tavoitteiden ja avaintulosten kautta
- Toiminnan- ja tuotannonohjausjärjestelmät

Jatkuva parantaminen

Lisää palveluiden luotettavuutta ja vakautta

Johda laatua

- Laatu muodostuu asiakasarvon ja toimivan palvelun kautta hukkaa vähentäen
- Työn vakiointi
- Poikkeamien hallinta

Kiihdytä vaikuttavuutta palveluissa

- Nopeus ja ketteryys
- Innovointi
- Plan-Do-Study-Act jatkuva arviointi ja parantaminen

Vahvat perustukset

Etelä-Karjalan hyvinvointialueen johtamisjärjestelmä

Selkeät ohjeet ja roolit strategisen linjakkuuden varmistamiseksi, siilot ylittävä johtaminen, päivittäisjohtaminen

Parantamisen malli – Kehittämisen periaatteet, työkalut ja menetelmät

5S, vakioitu työ, visuaalinen johtaminen, Plan-Do-Study-Act, innovointi, oikea-aikaisuus, kokonaisarkkitehtuurin hallinta



Johtajilla on kaksi työtä

Johda toimintaasi

Luo vakautta ja luotettavuutta

Johtajat osallistuvat päivittäisiin toimiin tunnistaakseen epänormaalit olosuhteet ja varmistaakseen, että asiakkaiden tarpeet täyttyvät.

Johtajana ymmärrät, miten toimintasi toimii.

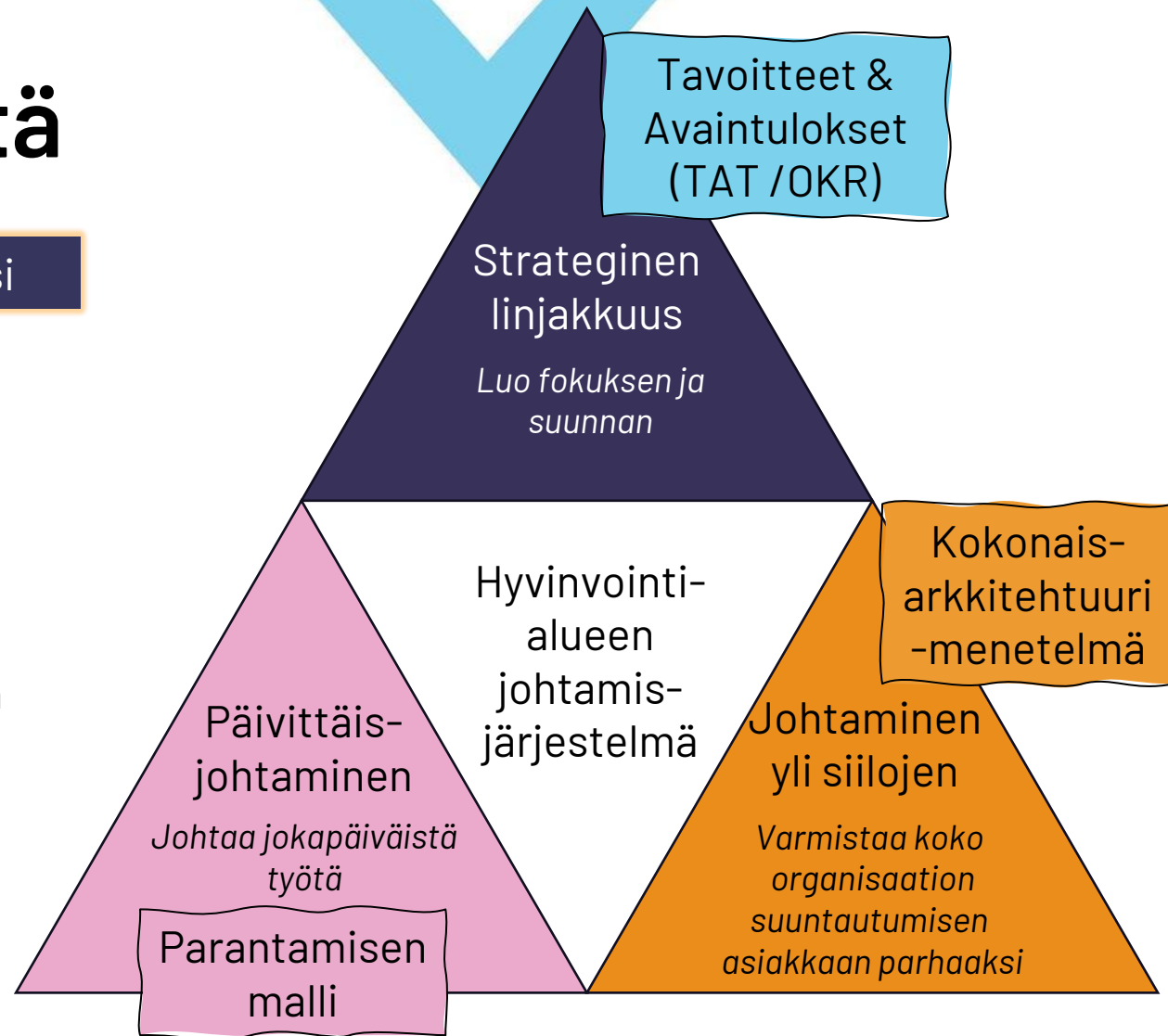
Kehittämisessä on kysymys **ihmisten osaamisen jatkuvasta kehittämisestä**, koska ihmiset ovat organisaatio, joka tulokset tuottaa.

Paranna toimintaasi

Johda parannusta ja innovaatiota

Johtajat luovat kaizen-suunnitelmia, johtavat parannus- ja innovaatiotapahtumia ja -aktiviteetteja sekä valmentavat arjen lean-ideoita.

Johtajana vastaat, että toiminnassasi käytetään parantamisen mallia.



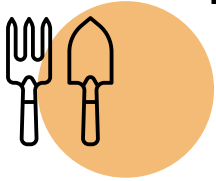
Etelä-Karjalan hyvinvointialueen johtamisjärjestelmä luo fokuksen, suunnan ja linjakkuuden sekä menetelmät päivittäisen työn hallintaan.



ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue

Tervetuloa työmaalle: EKHVA:N ORGANISAATIO- KULTTUURIMATKA

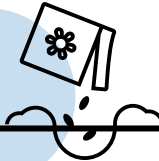
Kevät 2023



Olemme tunnistaneeet **organisaatiokulttuurin avaintekijäksi** onnistumisessa ja haluamme ymmärtää sitä.

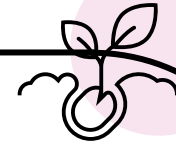
Syksy 2023

Olemme määrittäneet yhdessä **tavoitekulttuurin ja toimenpideohjelman**. Esihenkilöt sitoutuvat ohjelmaan.



2024

Muutamme **systemaattisesti** rakenteita, johtamista ja toimintatapoja tavoitekulttuurimme mukaiseksi.



2024-2025

Jatkamme työtä ja se näkyy **konkreettisesti** mm. uudenaissaessa rekrytoinnissa, perehdyttämisessä, palkitsemisessä ja johtamisessa.



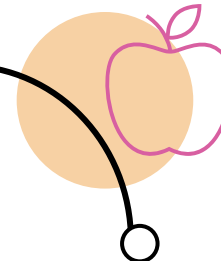
2025-2027

Kulttuurimuutos alkaa näkyä arjessa **työilona, asiakas- ja potilasturvallisena työnä**, asiakaspalautteissa ja työhyvinvointi (tms.) -kyselyssä.



2027-2029

Meillä on **tunnistettava ja ihmisiä puoleensa vetävä** organisaatiokulttuuri. Olemme tunnistettu Great Place to Work





Etelä-Karjalan hyvinvointialueen organisaatiokulttuurin tavoitetilä

- **Toimimme arvojemme mukaisesti;** Mie vastaan, mie välitän, mie uskallan ja mie turvaan.
- **Toimintamme ydin** on jatkuva parantaminen.
- Arvostamme kaikkia ammattilaisia oman työnsä parhaina asiantuntijoina. **Luotamme siihen, että jokainen henkilö ja tiimi haluaa onnistua työssään.** Yhdessä mahdollistamme sen.

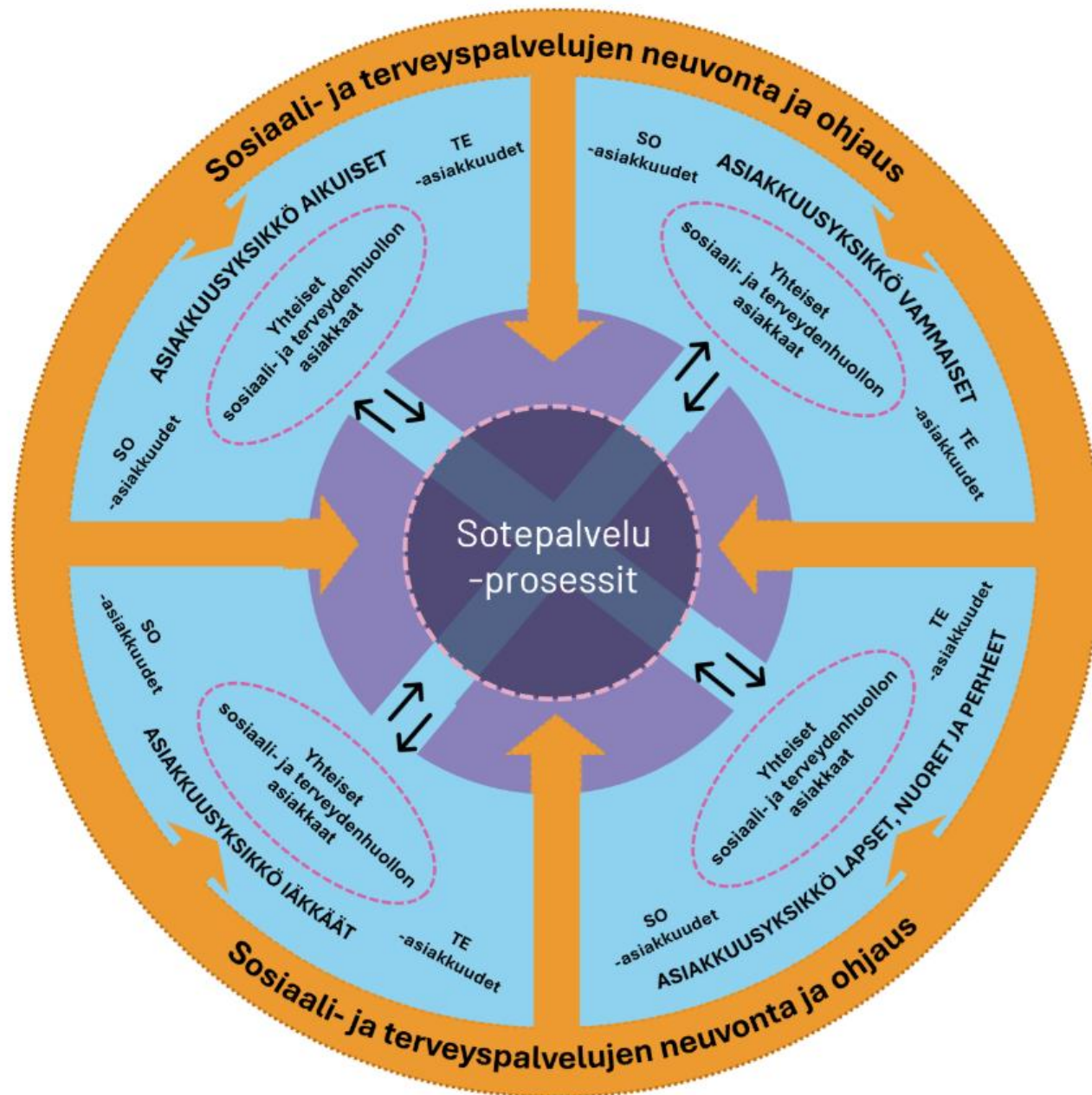
Mm.

1. **Kumppanuussopimus** henkilöstön kanssa
2. **Esihenkilöiden** säännölliset tilaisuudet luomassa yhteistä **ymmärrystä sekä osaamista** toteuttaa **tavoitekulttuuria ja yhtenäistä johtamiskulttuuria**
3. **Vakioituja toimintamalleja** läpi organisaation luomaan samaa tilannekuvaa, ohjaamassa tavoitteisiin, vahvistamassa tiimihenkeä, tunnelmaa ja Ekhvan tarinaa läpi organisaation
4. **Matalan kynnyksen sisäinen viestintä** moneen suuntaan
5. **Perehdytyksen vakioituja malleja**
6. **Ekhva -kulttuurin ja -brändin vahvistaminen Etujoukkueena**
7. **Organisaation innovaatiokulttuurin vahvistaminen**
8. **Tiedolla johtamisen osaamisen** sekä työkalujen ja toimintakäytänteiden vahvistaminen

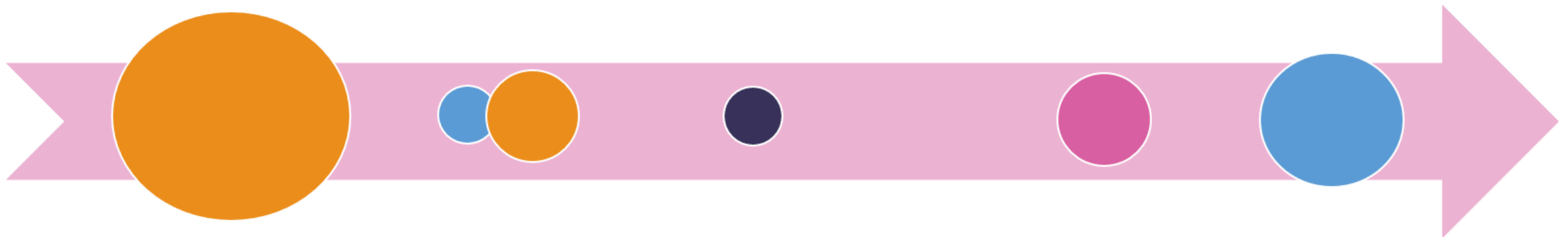


SOTE-Organisaatiorakenne 1.1.2026





Asiakkuusjohtaja johtaa kysymystä MITÄ ja MISSÄ JÄRJESTYKSESSÄ asiakas palvelut saa	SOTE-Palvelujohtaja johtaa kysymyksiä MIKSI ja MITEN palvelut asiakkaalle järjestetään
• Asiakkuuskehän toimintojen johtaminen ja kehittäminen • Kysynnän ja asiakkuuksien hahmottaminen, koordinointi ja sovittaminen • Arvoverkkotyön johtaminen • Ennaltaehkäisy ja HYTE • Digipalveluiden str. kehittäminen • Palvelupolkujen str. kehittäminen • Asiakaskokemus ja -ymmärrys • Asiakas- ja asiakkuuspäätökset	• Sote-toimialueen talouden ja palvelusaarien toiminnan johtaminen ja kehittäminen sekä strategian ja palvelustrategian toteuttaminen yhdessä asiakkuusjohtajan ja professiojohtajien kanssa • Palveluiden tuotantotaloudelliset arviot ja päätökset • Suorituskyvyn arviointi ja kohdentaminen



Mikä muuttuu?



Asiakkaan

- .. ei tarvitse soittaa "jonnekin"
 - .. asiaa edistetään ja hoidetaan jo ensimmäisellä kontaktilla
 - .. asioita ei jätetä kesken
 - .. ei tarvitse osata hoitaa itse
 - .. kaikki asiat huomioidaan ja kuullaan
 - .. rooli on tekijä ja osallistuva
- Asiakas tietää
 - Mitä voi itse tehdä vointinsa eteen
 - Keneen voi yhteydessä
 - Että häntä ei jätetä yksin
 - Että häntä kuullaan
 - Että on aktiivinen toimija yhdessä ammattilaisten kanssa



Työntekijä

- Selvittää, järjestää, organisoi ja kantaa vastuuta.
- Saa oikeuden kysyä ja saada tietoja – työntekijä ei voi olla pimennossa asiakkaiden asioissa.
- On osa laaja-alaista ammattilaisverkostoa, ei jää yksin asiakkaan asioissa
- Osaa hyödyntää laaja-alaista palveluverkostoa ja hänellä on väylät/kanavat verkostossa työskentelyyn.
- Hallitsee ja hyödyntää systeemistä työtettä
- Tukee asiakkaan toimijuutta



Hyvinvointialueella

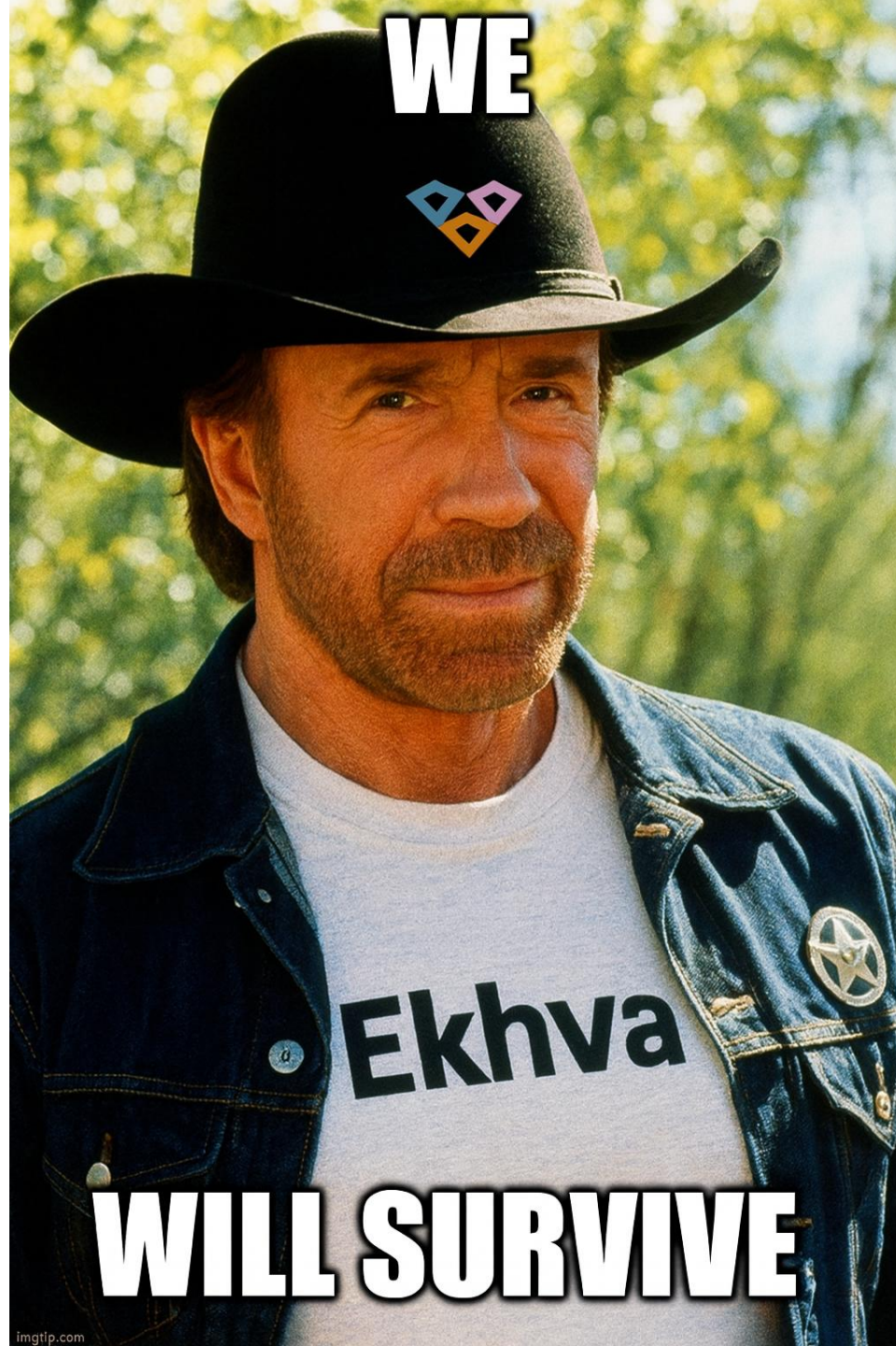
- Häiriöohjaus ja -kysyntä vähenee
- Asiakasvirtausta hallitaan
- Asiakaspalvelun laatu paranee
- Osaamisen vahvistaminen sote-rajapinnassa on kehityksen kärjessä
- Resurssit ja erityisosaaminen kohdennetaan tarkemmin ja tarkoituksenmukaisemmin
- Datan ja digin hyödyntäminen korostuu ja tehostuu

MAHDOLLINEN

MAHDOTON

**MUUTOKSEN
LUVATTU MAA**





imgtjp.com



ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue

Kiitos  *!*

#mieturvaan #mieuskallan #mievastaan #mievälitän



ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue