



POORI

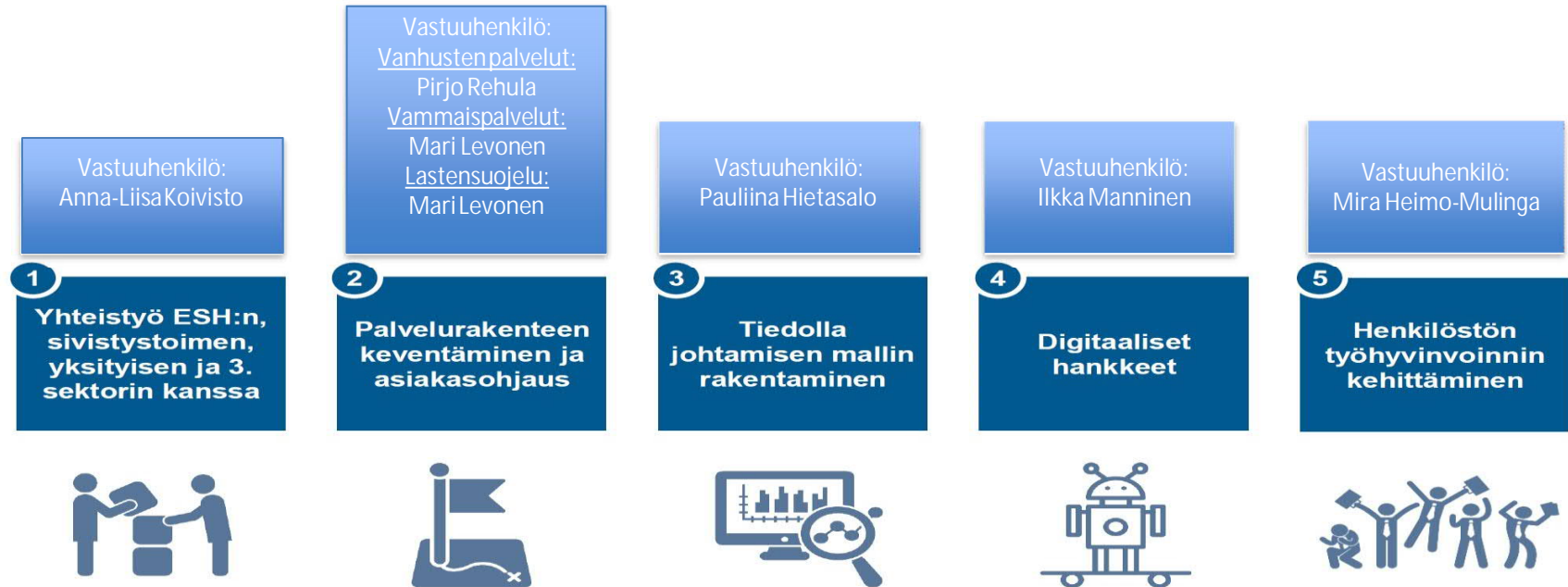
Perusturvan tuottavuusohjelman toimenpidesuunnitelma

Toimenpidesuunnitelman sisältö ja aikataulu

- KH 02.12.19 § 671: Kaupunginhallitus edellytti, että perusturvalautakunta tekee KH:lle 28.2.2020 mennessä esityksensä Porin perusturvan tuottavuusohjelman toimenpidesuunnitelmaksi sisältäen:
 - Toimenpiteiden aikataulutuksen ja vastuuhenkilöt
 - Tarvittavan resursoinnin painopistealueineen
 - Yhteyden Satakunnan sotevalmisteluun
 - Henkilöstön osallistamissuunnitelman
 - Viestintäsuunnitelman
 - Suunnitelman raportoinnista kaupunginhallitukselle siihen sisältyvine mittareineen
- Perusturvalautakunta käsitteli kokouksessaan 27.2.2020 ehdotuksen tuottavuusohjelman toimenpidesuunnitelmasta ja 16.3.2020 KH päätti asiasta
- Perusturvalautakunta päätti kokouksessaan 25.3.2021 päivittää toimenpidesuunnitelmaa
 - Huomioitu sote- uudistus
 - Tarkennettu aikatauluja, mittareita ja vastuuhenkilöitä

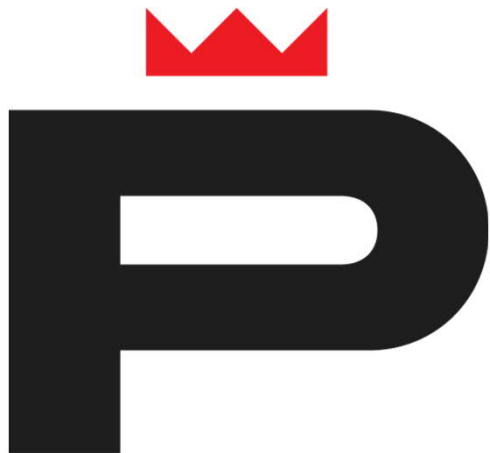


Perusturvan tuottavuusohjelman toimenpidesuunnitelma keskittyy asiakas- ja henkilöstökokemuksen kehittämiseen ja kustannuskasvutrendin loiventamiseen seuraavilla projektiryhmillä:



Projektiryhmien tavoitteet

	Muutoshanke	Kuvaus
1	Yhteistyö ESH:n, sivistystoimen, yksityisen ja 3. sektorin kanssa	<ul style="list-style-type: none">• Luodaan prosessit määritellyille asiakaspoluille, varmistaen toimiva työskentely ja siirtyminen yli rajapintojen. Asiakas saa hoitoa oikea-aikaisesti ja asiakaspolku on läpinäkyvä• Lisätään yhteistyötä ja määritellään toimintamallit sivistystoimen kanssa tehtävään yhteistyöhön. Lapsen ongelmiin puututaan matalalla kynnyksellä ja varhain
2	Palvelurakenteen keventäminen ja asiakasohjaus	<ul style="list-style-type: none">• Ikäihmisten palvelurakennetta kevennetään tehostetusta palveluasumisesta kohti kotihoitoa ja yhteisöllistä asumista**• Toimintamallien kehittäminen sisältää asiakasohjauksen- ja neuvonnan mallin arvioinnin ja kehittämisen siten, että asiakas saa palvelua "yhden luukun" –periaatteella ja paljon palveluita käyttävät saavat proaktiivisesti apua
3	Tiedolla johtamisen mallin rakentaminen	<ul style="list-style-type: none">• Tuodaan relevantti tieto (mm. potilas-, talous- ja henkilöstödata) johtajien ja ammattilaisten käyttöön (vaikuttavuusperustainen tavoitteellisen hoitamisen toimintamalli)
4	Digitaaliset hankkeet	<ul style="list-style-type: none">• Luodaan kunnianhimoinen suunnitelma tulevista digihankkeista ja toteutetaan ne systemaattisesti alkaen budjetin varaamisesta• Erityisesti kotihoidon digitalisointi fokuksessa
5	Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen	<ul style="list-style-type: none">• Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämisen avulla lisätään henkilöstön tuottavuutta mm. sairauspoissaolojen vähentämisen ja työolojen kehittämisen myötä. Tehtäväkuvat muokataan osaamista tukeviksi ja kehittymistä tuetaan• Kehitetään organisaation esimiestaitoja ja mahdollistetaan heille tiimiensä johtaminen



Yhteistyö kumppanien kanssa

Yhteistyökumppanit:

**Satasairaala, Sivistystoimi, Yhteisökeskus,
Pelastustoimi, TYP, Samk**

Puheenjohtaja Anna-Liisa Koivisto

Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 1: Sotekeskusten ja erikoissairaanhoidon välisen yhteistyön kehittäminen

2021 - 2023

1.a Konsultaatiokäytäntöjen kehittäminen ja lisääminen yhteistyössä Satasairaalan kanssa sekä yhteiset asiakkaiden palveluprosessit ja työnjaon kehittäminen

2021 - 2023

Lähetteiden kokonaismäärä laskee 10 %

1.b Sairaalapalveluiden optimaaliset potilasvirrat, potilaskuljetukset ja tarvike- ja lääkejaketut

2021 - 2023

Hoitotarvikekustannusten kokonaismäärä on korkeintaan 10 % noussut edellisestä vuodesta.

Satasairaalasta kotiutuneiden määrä suhteessa perusturvan sairaalapalveluiden osastolle siirtyneiden määrään.

Satasairaalasta potilaat siirretään välittömästi perusturvan sairaalaan, kun jatkohoidon tarve on määritelty.

Perusturvan osastolta siirrytään välittömästi pois kun sairaalahoidon tarve päättyy.



Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 2: Päivystyspotilaiden hoitaminen oikeassa paikassa

2021 - 2023

2.a Sotekeskusten kiirevastaanottopotilaiden hoidon tarpeen arviointi ja hoitaminen monialaisena etäpalveluna

2021 - 2023

Ajanvaraukseen tulleista puheluista enenevä määrä hoidetaan puhelimesta

2.b Päivystyspotilaiden hoidon tarpeen arviointi ja ohjaaminen/hoitaminen 116117-puhelinpalvelussa

2021 - 2023

116117-puheluista hoidetaan enenevä määrä puhelimesta

2.c läkkäiden akuutti sairaanhoito kotiin/Akuutti kotikeskus ja Combilanssi-toiminta

2021 - 2023

läkkäiden ambulanssikuljetukset yhteispäivystykseen vähenevät

2.d Yhteinen tilannekeskus

2021 - 2023

Potilaan ohjaus oikeaan palveluun
Kiireettömien ensihoitotehtävien määrä vähenee.
Yhteispäivystyskäyntien määrä vähenee 4% vuodessa



Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 3: Paljon palveluita tarvitsevien asiakkaiden palvelujen parantaminen

2021 - 2023

3.a Perusturvan terveyskeskusvastaanotoilla ≥ 9 käyntiä vuodessa 2019 käyneet (537 hlö) saavat omahoitajan

2021 - 2023

100% kaikki ovat saaneet omahoitajan/omatyöntekijän ja hoitosuunnitelman

3.b Perusturvan terveyskeskusvastaanotoilla ei käy enää asiakkaita, joilla on ≥ 9 käyntiä vuodessa, yhteistyö 3-sektorin kanssa

2021 - 2023

0 asiakasta joilla ≥ 9 käyntiä /vuosi

3.c Kartoitetaan yhteispäivystyksen paljon palveluita tarvitsevat asiakkaat

2021 - 2023

Paljon palveluita tarvitsevat asiakkaat tunnistetaan yhteispäivystyksessä

3.d Kehitetään malli jolla tavoitetaan yhteispäivystyksen paljon palveluita tarvitsevat asiakkaat

2021 - 2023

Case manager -toimintamalli pilotoitu



Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

3.e Kartoitetaan terveystalveluiden lisäksi sosiaali- ja perhepalveluiden sekä mielenterveys- ja päihdepalveluiden paljon palveluita tarvitsevat asiakkaat

2021 - 2023

Sosiaali- ja perhepalveluilta sekä mielenterveys- ja päihdepalveluilta kriteerit paljon palveluita tarvitsevistä

3.f Kehitetään malli jolla tavoitetaan terveystalveluiden lisäksi sosiaali- ja perhepalveluiden sekä mielenterveys- ja päihdepalveluiden paljon palveluita tarvitsevat asiakkaat, yhteistyö 3-sektorin kanssa

2022 - 2023

Kolmannen sektorin palveluvalikoima on perusturvan henkilöstön tiedossa.



Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 4: Ennaltaehkäisevät toimenpiteet yhteistyössä muiden työryhmien kanssa

4.a Lasten ja nuorten syrjäytymisen ehkäisy, matalan kynnyksen mielenterveyspalvelut osaksi tulevaisuuden sote-keskuksia

2021 – 2023

Lähetteiden määrä nuorisopsykiatriaan on laskeva

- Tuki ja tiedonsiirto erityisesti lapsen/nuoren siirryessä koulusta toiseen, yhteistyössä sivistystoimen ja 3-sektorin kanssa

2021 – 2023

IPC-menetelmän käyttö
Puheeksi ottaminen osaksi kaikkia kontakteja, mm. audit, masennuskysely

4.b Työllisyyden hoidon kehittäminen, työikäisten työkyvyn ylläpitäminen

- Monialaiset työttömien sote-palvelut yhteistyössä TYP:n kanssa

2021 – 2023

Työttömien terveystarkastusten määrä kasvaa vuosittain



Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

4.c Kansansairauksien ja niiden riskien varhainen toteaminen tutkimus- ja koulutusyhteistyön avulla

- 75-vuotiaiden laaja terveystarkastus (perustuu vapaaehtoisuuteen) yhteistyössä Samkin, Itä-Suomen yliopiston ja HY:n kanssa

2021 – 2023

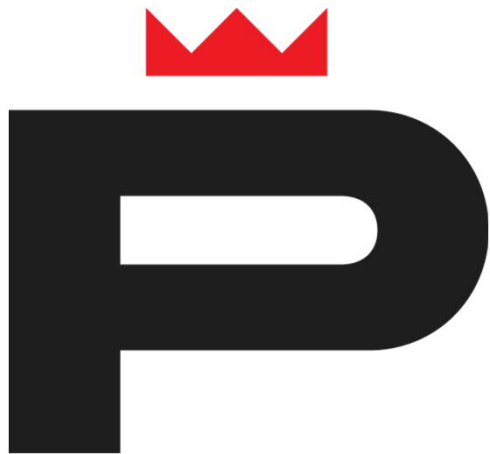
Kaikki terveystarkastuksiin halukkaat on tarkastettu vuosittain

- 75-v. terveystarkastusten tutkimustuloksia hyödynnetään iäkkäiden palveluiden suunnittelussa

2021 – 2023

Kotona asuvien ikäihmisten osuus kasvaa (esim. MNA, GDS-15, 15D, ADL ja IADL-testit)





Vanhuspalvelut

Puheenjohtaja Pirjo Rehula

Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 1. Vanhuspalveluiden palvelurakenteen keventäminen

1a. Hallittu ympärivuorokautisen hoidon tarpeen vähentäminen

2021 – 2023

6% 75 vuotta täyttäneistä asiakkaista ympärivuorokautisen hoidon piirissä

1b. Perhehoidon kasvattaminen

2021 – 2023

Asiakkaiden määrän kasvu 5%

1c. Ennaltaehkäisevän työn yhteistyömallien kehittäminen, asiakasohjauksen kehittäminen, aukioloaikojen pidentäminen

2021 – 2023

Yhteydenotoista 70 % tulee keskitetyn asiakaspalveluohjauksen kautta



Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 2. Kaikenikäisten omaishoito

2a. Kaikenikäisten omaishoidon tuen kehittäminen ja tukiluokkien tarkistus

2020 – 2022

75 vuotta täyttäneiden omaishoidon asiakkaiden määrä 7 %

Alle 18 vuotiaiden omaishoidon asiakkaiden kasvattaminen 5 %:lla

(v.2020 määrä ollut 304)

Tavoite 3. Kotihoidon kehittäminen

3a. Kotihoito 24/7 ja kotihoidon henkilöstöressurssien lisäys

2020 – 2023

94 % 75 vuotta täyttäneistä asuu kotona

3b. Kaikenikäisten kotihoidon palvelusetelien laajentaminen

2021 – 2022

Kotihoidon palvelusetelien määrät asiakasryhmittäin (lapset, Vammaiset, ikäihmiset)

Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 4: Kotikuntoutuksen kehittäminen

4a. Kunnonhoitaja koulutukset

2020 – 2023

Koulutuksen käyneiden määrä, kpl

4b. Kotiin kuntoutusyksikkötoiminnan laajentaminen

2021 – 2023

94 % 75 vuotta täyttäneistä asuu kotona.

2021 – 2023

Kotiin kuntouttava -malli luotu ja käyttöön otettu moniammatillisena tiimityönä.

Tavoite 5: Digitalisaation hyödyntäminen

5a. Tekoälyn ja hyvinvointiteknologian käyttöönotto

2021 – 2023

94 % 75 vuotta täyttäneistä asuu kotona

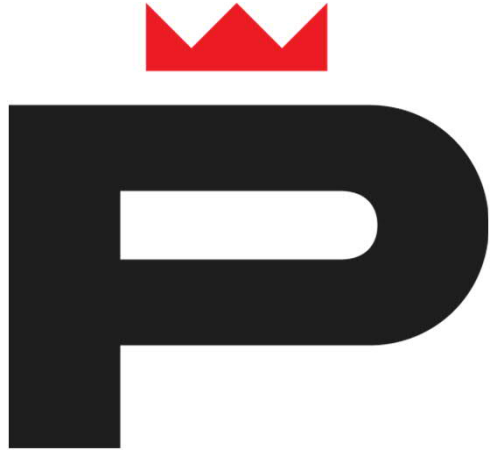
5b. Etähoivan käyttöönotto

2021 – 2023

Kotihoidon asiakkaista 5 %



VUOTIAAT KUNNAN												
KOTIHOITO	Vuosi 2019		Vuosi 2020		Vuosi 2021		Vuosi 2022		Vuosi 2023		Vuosi 2024	
NHG:n prosentti		12,00 %		12,10 %		12,30 %		12,30 %		12,90 %		13,10 %
	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Kotihoidon yli 75-v. asiakkaat	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Kotihoidon yli 75-v. asiakkaat	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Kotihoidon yli 75-v. asiakkaat	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Kotihoidon yli 75-v. asiakkaat	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Kotihoidon yli 75-v. asiakkaat	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Kotihoidon yli 75-v. asiakkaat
Merikarvia	515	62	512	62	532	65	542	67	564	73	576	75
Pori	9694	1 163	9997	1210	10415	1281	10942	1346	11419	1473	11817	1548
Ulvila	1459	175	1534	186	1630	200	1704	210	1790	231	1896	248
Yhteensä	11668	1 400	12 043	1457	12 577	1547	13 188	1622	13 773	1777	14 289	1872
VUOTIAAT KUNNAN												
TEHOSTETTU	Vuosi 2019		Vuosi 2020		Vuosi 2021		Vuosi 2022		Vuosi 2023		Vuosi 2024	
NHG:n prosentti		9,30 %		9,00 %		8,00 %		7,50 %		7,00 %		6,00 %
	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Tehostettu yli 75-v. hoitopaikat	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Tehostettu yli 75-v. hoitopaikat	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Tehostettu yli 75-v. hoitopaikat	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Tehostettu yli 75-v. hoitopaikat	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Tehostettu yli 75-v. hoitopaikat	Yli 75-vuotiaat asukkaat	Tehostettu yli 75-v. hoitopaikat
Merikarvia	515	48	512	46	532	43	542	41	564	39	576	35
Pori	9694	902	9997	900	10415	833	10942	821	11419	799	11817	709
Ulvila	1459	136	1534	138	1630	130	1704	128	1790	125	1896	114
Yhteensä	11668	1085	12043	1084	12577	1006	13188	989	13773	964	14289	857



Vammaispalvelut

Puheenjohtaja Mari Levonen

Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 1. Vammaispalveluiden palvelurakenteen keventäminen

Palveluiden toteuttaminen yleislakien perusteella

2021 – 2024

Yleislain mukaan tehtyjen päätösten lukumäärä nousee 2 %:lla vuodesta 2020 vuoteen 2024

Tavoite 2. Välimuotoiset asumismuodot

Tukiasumisen lisääminen

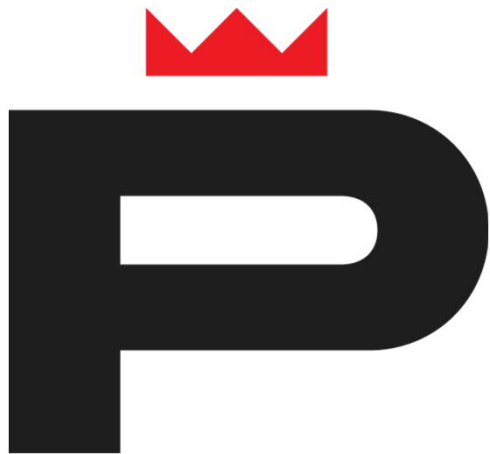
2021 – 2023

Tukiasumisen asukkaiden määrän nousu 10 asukasta/vuosi



Toimenpide	Aikataulu	Mittarit
Tavoite 3. Yksilölliset palvelut ja tukitoimet		
Henkilökohtaisen avun järjestäminen omana toimintana	2022 – 2023	Avustajien rekrytointi Perusturvan työntekijöiksi → 5 avustajaa/vuosi uusille asiakkaille
Henkilökohtainen budjetointi käyttöön	2021 – 2023	Palvelun piirissä olevien asiakkaiden määrä kasvaa vuosittain 10 asiakkaalla vuoteen 2020 verrattuna





Lastensuojelu

Puheenjohtaja Mari Levonen

Toimenpide

Aikataulu Mittarit

Tavoite 1: Lastensuojeluun tulevien asiakkaiden määrän vähentäminen

Vaikuttavien menetelmien käyttöönotto

2021 – 2023

Lähetteen määrä erikoissairaanhoidon nuorten psykiatrisessa hoidossa -5%



Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 2: Oikea-aikaisen puuttumisen lisäksi panostus ennalta ehkäisevään toimintaan

Sähköinen perhekeskus

2021 – 2023

Sähköinen perhekeskus perustettu vuoden 2023 loppuun mennessä

Nuorten ja vanhempien verkkoauttaminen

2020 – 2021

Verkkoauttaminen on pilotoitu ja osa pysyvää palvelutarjontaa



Toimenpide

Aikataulu Mittarit

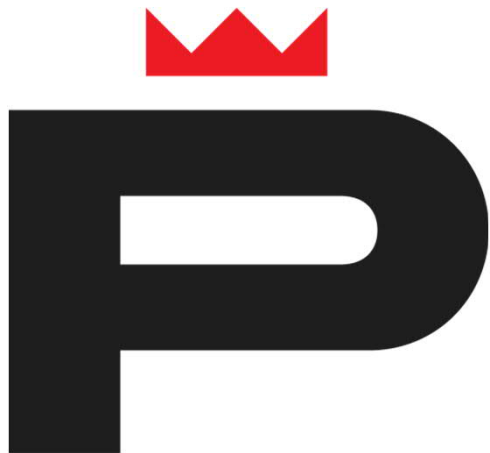
Tavoite 3: Monialainen yhteistyö lasten ja nuorten luonnollisessa ympäristössä

Perhekohtainen työskentely toiminnanohjausjärjestelmän avulla

2021 – 2023

Lastensuojelun piirissä olevien lasten määrän vähennys -5%





Digitaaliset hankkeet

Puheenjohtaja Ilkka Manninen

Tavoitteet

- Tavoite 1: Tunnistaa toiminnan kriittiset ongelmakohdat, ja löytää niille soveltuvin osin kustannushyötyä tuottavat digitaaliset ratkaisut.
- Tavoite 2: Piorisoida kehittämiskohteet kustannushyötylaskelmien avulla.
- Tavoite 3: Muodostaa digitaalisten ratkaisuiden tiekartta seuraavaksi viideksi vuodeksi.
- Tavoite 4: Saavuttaa ohjelmalle asetettu kustannushyötytavoite, mutta myös strateginen ja toiminnallinen hyöty.

Asianmukaisten kustannushyötylaskelmien tekeminen ja mittareiden tunnistaminen edellyttää työryhmän tueksi lisäresursointia.



1	ONGELMA	Kuvataan havaittu toimintaan vaikuttava ongelma tai parannuskohde yksityiskohtaisesti eli nykytilanne
2	RATKAISU	Kuvataan (digitaalinen) ratkaisuehdotus yksityiskohtaisesti eli tavoitetilanne
3	TUOTTAVUUS	Kuvataan mistä asioista pyritään saamaan tuottavuutta/säästöä, mitä lukuja tarvitaan mittareina (tämä pitäisi itseasiassa alkaa hahmottumaan jo kohtien 1 ja 2 kuvauksista)
4	KOHDENTUMINEN	Millä palvelualueilla, yksiköillä jne. ratkaisu kohdistuu (pyritään ratkaisuihin, jotka koskettavat koko Perusturvaa, ovat mahdollisesti alueellisia tai jopa kansallisia)
5	KUSTANNUKSET	Kuvataan mistä asioista syntyisi kustannuksia (kilpailutus, lisenssit, koulutus, laitteet yms.)
6	LASKELMA	Hahmotelma siitä, miten lasketaan paljonko tulisi kustannuksia ja paljonko voisi säästää vuositasolla
7	LISÄTIEDOT	Mainitaan digitaalisten ratkaisuiden nimet, jos jo tiedossa, ja mahdollisesti muita lisätietoja (voidaan myös hyödyntää ratkaisua, joka on jo hankittu tai käytössä)
8	AIKATAULU	Kuvataan toimeenpano/aikataulu - suunnitelma, mikäli mahdollista

Tuottavuus rahat kevät 2021

Aikataulu

Omaolo- ja 116117-palveluiden laaja käyttöönotto osana asiakkaan digihoitopolkua

2021 →

Chatbot-pohjainen digitaalinen neuvontapalvelu ja matalan kynnyksen yhteydenottokanava

2021 →

Sos.huollon Kanta-integraatio, ja vanhojen tietojen arkistoinnit niin sos.- kuin terv.puolella (osittain myös ammattilaisen työkaluja)

2021 →

Videovälitteiset ammattilaisten konsultaatiot

2021 →

Hoidon- ja palvelutarpeen arvioinnin digitalisoiminen

2021 →

Tilastoinnin ja raportoinnin kokonaisvaltainen parantaminen

2021 →

Muut toteutukset

Digitaaliset harjoitus-, kuntoutus- ja neuvontaohjelmat

2021 →

Hyvinvointirannekkeiden käytön laajentaminen hoidon- ja palvelutarpeen arviointiin

2021

Kansalaisen palvelut

Aikataulu

Kansalaisen sähköinen ajanvaraus sisältäen mm. tekstiviestimuistutukset mahd. laajaan käyttöön

2021 →

Sähköiset lomakkeet mahdollisimman laajaan käyttöön

2021 →

Videopohjaiset käynnit mm. mobiililaitteilla

2021 →

Asiakkaan älykortti, jossa palvelusetelit ja kuljetusmaksut

2022 →



Ammattilaisen työkalut

Aikataulu

Toiminnan ohjaus (lastensuojelu)

2021 →

Mobiilisanelun käyttöönotto & puheentunnistus

2022 →

Liikkuvan työn, etätöiden ja etäyhteyksien mahdollistaminen
mobiililaitteiden ja -käyttöliittymien kautta

2021 →

Lääkeautomaatit (koko perusturvalle)

2022 →



Johtamisen välineet ja automaatio

Aikataulu

Toiminnanohjaus, asiakkuudenhallinta ja potilaslogistiikka (osittain myös ammattilaisen työkaluja)

2021 →

Ennakoiva puuttuminen päivystys- ja sairaustapauksiin tekoälyllä

2021 →

Paljon palveluita käyttävien tunnistamissovellus

2022 →

Laskujen käsittelyn automatisointi

2022 →

Kutsukirjeiden lähettäminen ja ajanvarausoikeuden luominen ohjelmistorobotiikan avulla

2021 →

Sijaistenhankinnan automaatio

2021 →

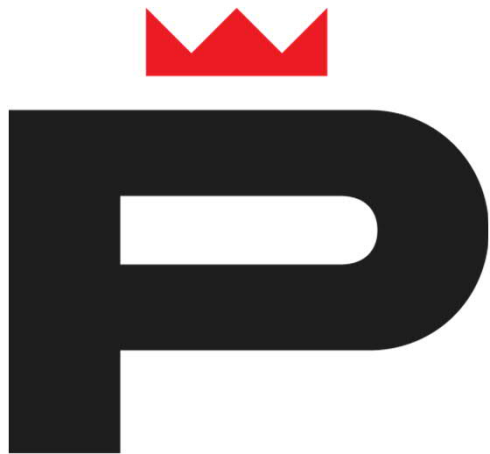
Kansallisten indikaattoreiden hyödyntäminen ja tuottaminen

2021 →

Reittisuunnittelun ja kuljetusten optimointi tekoälyn avulla

2021 →





Tiedolla johtaminen

Puheenjohtaja Pauliina Hietasalo

Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 1. Tiedolla johtamisen hallintamalli

1a. Tiedonhallinta on tiedon keräämistä, organisointia ja tallentamista siten, että tieto saadaan tarkoituksenmukaisesti ja hallitusti käyttöön. Tiedolla johtamisen hallintamalli määrittelee organisaatiolle yksilöllisen toimintamallin ohjeineen, sääntöineen ja roolituksineen.

1b. Tavoitteena on laatia yhdessä Porin kaupungin ICT-yksikön, 2M-IT:n ja tarvittaessa järjestelmätoimittajien kanssa yhteinen, toimiva tiedolla johtamisen hallintamalli, mahdollisesti maakunnallisesti

2021 – 2022

Tiedolla johtamisen hallintamalli ja prosessit ovat kuvattuina ja vastuuhenkilöt nimettyinä

Tavoite 2. Lyhyen aikavälin operatiivisen johtamisen kehittäminen

2 a. Olemassa olevien tietojärjestelmien ja raportointimahdollisuuksien tehokkaampi käyttö

2021 – 2022

Koulutukset eri raportointijärjestelmien käytöstä on järjestetty



Toimenpide	Aikataulu	Mittarit
<p>2b. Tiedolla johtamisessa tähdätään jatkuvaan toiminnan kehittämiseen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asetetaan tavoitteet seurattaville tiedoille/asioille. • Tavoitteiden saavuttamista seurataan säännöllisesti 	2021 →	Jokaisella seurattavalle tiedolle on luotu oma mittarinsa.
<p>2c. Raportoinnin kehittäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kartoitetaan johdon, esimiesten ja työntekijöiden näkemys keskeisistä seurattavista tiedoista/asioista • Kehitetään raporttipohjat yhteistyössä 2M-IT:n, Tiedon ja henkilöstön kanssa • Analytiikan kehittäminen • Yhteistyö operatiivisten mittareiden/raporttien kehittämisestä Satasairaalan kanssa alkaa • Yhteisen Lifecaren hyötyjen valjastaminen • Yhteistyötä 2M-IT:n kanssa tulee tehostaa • Raporttien muodostamisessa ja tietojen siirtämisessä käytetään hyväksi ohjelmistorobotiikkaa 	2021 →	<p>Esimiehillä ja johdolla on käytössään säännöllisin välein tuotetut, ennalta määritetyt, määrämuotoiset raportit, joissa yhdistyy tieto operatiivisesta toiminnasta, henkilöstöstä ja taloudesta. Raportit ovat visuaalisia.</p>



Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 3. Koulutus tiedolla johtamisesta (johto, esimiehet, työntekijät)

3a. Koulutetaan koko henkilökuntaa siitä, mitä tiedolla johtaminen tarkoittaa esimiesten ja työntekijöiden näkökulmasta. Koulutukset toteutetaan pienryhmissä ja verkkokoulutuksina. Koulutusta tukevat tiedolla johtamisessa koetut onnistumiset ja näiden kokemusten jakaminen.

2021 - 2023

Koulutuksessa käyneiden määrä.
Tiedolla johtamisella saavutetut hyödyt.

3 b Data tallennetaan tietokantoihin, mutta vasta tietomallit ja suostanssiosaajien taito soveltaa/ymmärtää olemassa olevaa dataa, antaa datalle merkityksiä eli luo datasta tietoa. Tulkitseminen onnistuu vain niiden henkilöiden toimesta jotka tietoja työssään käyttävät. Koulutuksen tavoitteena on ottaa käyttöön aikaisempaa paremmin jo olemassa oleva osaaminen ja innostaa esimiehiä käyttämään ja soveltamaan saatuja tietoja päätöksenteon tukena.

2021 - 2023

Otettujen raporttien määrä
Myönteinen kehityssuunta palveluiden tuotannossa



Toimenpide

Aikataulu

Mittarit

Tavoite 4. Strategisen johtamisen kehittäminen tiedolla johtamisen avulla

Tulevaisuuden SOTE:a tukevat strategisen johtamisen järjestelmät ja toimintatavat

2021 - 2023

Tietoallas ja -varasto kaikelle datalle
Integraatiojärjestelmä
Yhteiset tavat dokumentointiin
BI-väline ja osaaminen sen hyödyntämiseen
Paikkatiedon hyödyntäminen

Perusturvan johto, yhteistyössä Konsernihallinnon yksiköiden kanssa, luovat vision tiedolla johtamisen tilasta vuonna 2024

2021 -2023

Selkeä visio tiedolla johtamisen tilasta on laadittu

Luodaan yhteistyössä strategia, keskeiset tavoitteet ja välitavoitteet vision saavuttamiseksi

2021-2022

Strategia, tavoitteet ja välitavoitteet vision saavuttamiseksi on laadittu

Arvioidaan jokaisella palvelualueella toiminnan vaikuttavuutta ja kustannusvaikuttavuutta

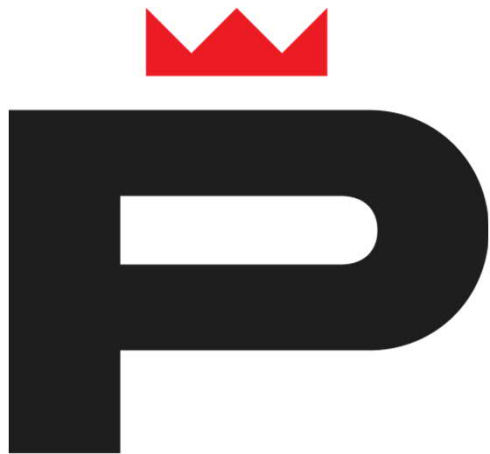
2021 - 2023

Käytössä on tiedot toiminnan kehityssuunnista. Vaikuttavuusmittarit kaikilla keskeisillä palveluilla.

Ennustava analytiikka ja tilannekuvan luominen

2021 - 2023

Historiatietojen pohjalta on pystytty luomaan ennusteita operatiivisen toiminnan, henkilöstön ja talouden näkökulmista



Perusturvan henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen

Puheenjohtaja Mira Heimo-Mulinga

Tavoitteet

Tavoite 1: Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työolojen kehittyminen

Tavoite 2: Osaamisen kehittyminen huomioiden työn vaatimukset sekä työn hallinnan tunteen paraneminen

Tavoite 3: Esimiestaitojen kehittyminen

Tavoite 4: Esimies-työntekijäsuhteen kehittyminen, molemminpuolinen osallisuus ja vaikuttaminen

Työhyvinvoinnin kokemuksen lisääntyminen

→ sairauspoissaolojen väheneminen

→ tuottavuuden paraneminen



Yhdessä tekemällä (työntekijät ja esimiehet) oppiminen ja kehittäminen normaali työarjessa

Viestintä kokonaisuudesta + motivointi tekemiseen + thv-kyselyyn vastaamiseen

HR petun esimiespalavereissa
Henkilöstöinfot
Esimiehet viestivät henkilöstölleen
Verkkoalustojen hyödyntäminen

**Hyvinvointi-
agentit**

Kehittämisen ja käytäntöjen juurruttamistyöhön

Työolojen arviointi ja kehittäminen (työnantajan lakisääteinen tehtävä)

- Psykososiaaliset kuormitustekijät
- Tuki- ja liikuntaelämistön kuormitustekijät
- Tapaturmavaaraa aiheuttavat tekijät
- Kemialliset ja biologiset altisteet
- Fysikaaliset vaaratekijät

Työpaikan toimintatapojen itsearviointi

mm. kehityskeskustelut, työn sujuminen, perehdyttäminen, työkäyttäytyminen, työilmapiiri, kokous- ja palaverikäytännöt/tiedottaminen yms.

Työhyvinvointikysely

Tulosten käsittely ja niiden hyödyntäminen työolojen arvioinnissa sekä työyhteisön ja työolojen kehittämisessä

Kehityskeskustelut

Tehtävänkuvien ja työprosessien selkiyttäminen
Koulutustarpeet ja osaamisen kehittäminen. Hyödyntäminen työyhteisön toiminnan kehittämisessä sekä työntekijöiden työkyvyn edistämiseksi ja työolojen parantamisessa.

Työkyvyn aktiivisen tuen toiminnan tehostaminen työkyvyn edistämiseksi ja sairaspöissaolojen vähentämiseksi

Painopisteenä varhainen tuki ja osatyökykyisten työssä jatkamisen tuki

Perehdyttäminen

Toimintatapojen tarkistaminen, materiaalien päivittäminen

**E
s
i
m
i
e
s
t
y
ö
n

m
a
l
l
i**

**Tilannearviointi:
-> Tarpeiden mukaisten toimenpiteiden valinta ja kohdentaminen**

Esimiestyö, työntekijöille suunnattavat toimenpiteet, työolosuhteet, toimintatavat

Projektin etukäteisnostot: Etätöyön mahdollistaminen, rekrytoinnin kehittäminen, työnkierron edistäminen, yhtenäiset työaikakäytännöt

HR-yhteistyö (valmennus, koulutus yms)

Työterveyshuoltoyhteistyö (työyhteisö, yksilö)

Petun omana toimintana

Toimenpiteiden toteuttaminen

Seuranta

Tuottavuus

Toiminta jatkuu omatoimisesti

Työhyvinvointi

Saattaen/tukien - Valmennus/koulutus toimintaan sekä uuteen sähköiseen järjestelmään, jonne arvioinnit, kehittämistoimenpiteet, aikataulut, vastuuhenkilöt ja seuranta kirjataan.

Toimenpide	Aikataulu	Mittarit	Alkaa	Tavoite
1. Viestintä (mm. hankkeesta sisältöineen, motivointi tekemiseen ja osallistumiseen)	Kevät 2021 - 2024	Viestintäsuunnitelman toteutuminen	14.1.21-	1, 2, 3, 4
2. Työhyvinvointiagentit (2-4) kehittämis- ja käytäntöjen juurruttamistyöhön	Kevät 2021 (2 agenttia), 1-2 lisää myöhemmin tarpeen mukaan	Työhyvinvointiagentit valittu, perehdytetty ja jalkautettu toimintaan	13.1.21- 31.3.21	1, 2, 4
3. Hankkeen tilanne- ja tarvearviointi (kerätään tietoa sekä henkilöstöltä että esimiehiltä ja analysoidaan käytettävissä olevaa dataa, priorisoidaan ja kohdennetaan toimenpiteitä)	Palvelualueittain alkaen tammikuu 2021	Sairauspoissaolot (Kuntari, Sirius) Terveys% (Kuntari, Sirius) Työhyvinvointikysely Kysely esimiehille Kartoitusworkshopit henkilöstölle (1hlö/yksikkö)	Esimiehet 3.2.- Henkilöstö 15.3.21-	1, 2, 3, 4 1, 2, 4
4. Yhtenäiset työaikakäytännöt	Alkaen kevät 2021	Työaikakäytännöistä päästy sopimukseen	13.1.21-	1, 2,
5. Etätyön mahdollistaminen	Kevät 2021	Etätyön ohjeistus käytössä koko Petun alueella	1.4.21-	1, 2, 3, 4

Toimenpide	Aikataulu	Mittarit	Alkaa	Tavoite
6. Työhyvinvointikysely: Tulosten käsittely ja hyödyntäminen kehittämissuunnitelmissa	Alkaen kevät 2021	Kehittämissuunnitelmien seuranta	8.3.21-	1, 2, 3, 4
7. Työolojen arviointi ja kehittäminen sisältäen psykososiaaliset kuormitustekijät, tuki- ja liikuntaelimestön kuormitustekijät, tapaturmavaaraa aiheuttavat tekijät, kemialliset ja biologiset altisteet sekä fyysikaaliset vaaratekijät.	Alkaen syksy 2021	TTT-hallintajärjestelmän käyttöönoton jälkeen, toteutus ja tarkistaminen vuosittain	1.10.21-	1, 2, 3, 4
8. Työpaikan toimintatapojen itsearviointi (mm. kehityskeskustelut, työn sujuminen, perehdyttäminen, työkäyttäytyminen, työilmapiiri, kokouskäytännöt, tiedottaminen)	Alkaen syksy 2021	TTT-hallintajärjestelmä, toteutus ja tarkistaminen vuosittain Kehittämisworkshopit	1.10.21-	1, 2, 3, 4

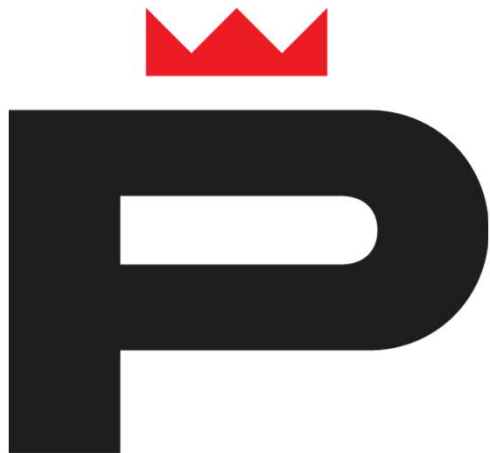
Toimenpide	Aikataulu	Mittarit	Alkaa	Tavoite
9. Työkyvyn aktiivisen tuen toiminnan tehostaminen työkyvyn edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi	Alkaen syysy 2021 jatkuvaa toimintaa	Kuntari Sirius Työterveyshuolto	1.9.21-	1, 2, 3, 4
10. Kehityskeskustelukäytäntöjen uudistaminen. Tehtäväkuvien ja työprosessien selkiyttäminen, osaamisen kehittämisen tarpeiden selvittäminen suhteessa työn vaatimuksiin ja hallintaan, mahdollistetaan kaiken osaamisen hyödyntäminen, joustavat tehtäväkuvaukset ja urapolut, kuulluksi tuleminen ja palautteen antaminen	Alkaen syysy 2021	Kaupungin sähköinen järjestelmä Työhyvinvointikysely TTT-järjestelmässä toimintatapojen itsearviointi Kehittämishworkshopit	1.9.21-	1, 2, 3, 4
11. Työkierron mahdollistaminen	Alkaen 2022	Malli kehitetty Sivistystoimialalle tehtävän pilotin tuottamien kokemusten pohjalta Kehittämishworkshopit	1.2.22-	1, 2, 3, 4



Toimenpide	Aikataulu	Mittarit	Alkaa	Tavoite
12. Perehdyttäminen (tarkistetaan nykyiset toimintatavat ja kehitetään toimintaa ja materiaaleja)	Alkaen 2022	Kehittämisworkshopit sekä henkilöstölle että esimiehille	1.3.21-	1, 2, 3, 4
13. Toimenpiteiden toteuttamisen ja esiin nousseiden tarpeiden edellyttämät valmennukset/koulutukset	Alkaen 2021	Koulutukset suunniteltu ja järjestetty yhteistyössä henkilöstön kehittämisspäällikön kanssa	12.2.21-	1, 2, 3, 4
14. Esimiestyön mallin rakentaminen	Alkaen 2022	Malli laadittu hyödyntäen projektissa kertynyttä tietoa ja kokemuksia Kehittämisworkshopit	1.9.22-	1, 2, 3, 4
15. Rekrytoinnin kehittäminen (hoitajamitoituksen nousu, hoitohenkilökunnan saatavuus, tehtävänjako, prosessi)	Alkaen 2021	Toimintamallin arviointi ja kehittäminen	1.9.21-	3
16. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu	Alkaen 2021	Muutokset huomioitu henkilöstösuunnitelmissa	1.9.21-	3

Toimenpide	Aikataulu	Mittarit	Alkaa	Tavoite
17. Toimenpiteiden toteuttamisen väliarviointit	Kvartaaleittain alkaen kevät 2021		kevät 2021	
18. Projektin loppuarviointi	2023	Projektin tulokset evaluoitu suhteessa tehtyihin toimenpiteisiin, tavoitteisiin ja resursseihin		





Osallisuus- ja Viestintäsuunnitelma

Viestintäasiantuntija Katariina Ruohonen

Henkilöstön osallistaminen ja viestintä

- Jokaisen tavoitteen saavuttaminen vaatii toimintatapamuutoksia sekä Porin perusturvassa että yhteistyökumppanien toimintatavoissa. Muutoksien tekemiseen osallistetaan henkilökunta mukaan. Henkilöstön edustus on systemaattisesti muutoksessa mukana. Suunnitelmaan osallistuu myös eri kohderyhmiä, joita osallistetaan hankkeeseen.
- Henkilökunnan osallistavat työryhmätyöskentelyt ja säännöllisesti toistuvat kuulemistilaisuudet. Asiakasraadit ja asiakaspalautteet.
- Tehdään tuottavuusohjelman toteuttamiseksi tarvittavat hallinnolliset päätökset. Tarvitaan koulutusta ja perehdytystä.
- Säännöllinen tiedotus; Porin perusturvan ja yhteistyökumppanien henkilökunta, hallinto, asiakkaat ja päättäjät, työryhmien oma tiedotus, yhteistyökumppanien kanssa, yhteinen sisäinen ja ulkoinen tiedotus yhdessä viestinnän kanssa, perusturvalautakunnan ja muiden päätöksentekielinten säännöllinen tiedottaminen esim. valmisteleivassa lautakunnassa
- Digitaaliset hankkeet, tiedolla johtaminen ja henkilökunnan hyvinvoinnin kehittäminen ovat Perusturvan kaikkia osa-alueita läpileikkaavia asioita, joten tuottavuusohjelman suunnitelmasta viestitään koko henkilökuntaa, asiakkaita ja päättäjiä.
- Kokonaisuuteen sisältyvissä yksittäisissä projekteissa viestintä kohdennetaan erikseen arvioidun mukaisesti oikeille kohderyhmille. Digitaalisten välineiden (ja uusien toimintatapojen) omaksuminen vaatii tehokasta viestintää niin sisäisesti kuin ulkoisesti, koska palveluita ei voida ottaa käyttöön, jos niistä ei tiedetä.

Viestinnän keskeiset tavoitteet

1

Muutos

Uudistuminen & muutoksen aikaansaaminen. Viestintä tukee muutoksessa, varmistaa toiminnan sujuvuutta, motivoi uudistumaan.

2

Luottamus

Vahvistetaan luottamusta uudistusten toteutumiseen ja siihen, että ne johtavat parempiin palveluihin ja parempaan työpäiväkokemukseen.

3

Aktiivisuus

Viestintä on osa koko muutosprosessia. Aktiivisella viestinnällä tuodaan esiin kokonaiskuva, tavoitteita, etenemistä sekä vaikutuksia.

4

Sitoutuminen

Muutos tehdään yhdessä. Johdon, henkilöstön ja päättäjien on sitouduttava muutokseen ja uuteen organisaatio- ja johtamiskulttuuriin. Henkilöstön rooli merkittävä.



Keskeneräisestä valmistelusta ymmärrettäväksi, ehjäksi kokonaisuudeksi.

Viestinnän periaatteet

Avointa

Säännöllistä

Selkeää

Johdonmukaista

Suunnitelmallista

Kohdennettua

Ennakoivaa

Osallistavaa

- Kokonaiskuva, uudistusten tavoitteet, eteneminen sekä vaikutukset keskeisessä asemassa
- Ohjataan kannustaen uudistumiseen ja toimintaan
- Viestinnän toimivuutta seurataan ja arvioidaan → kehittäminen, uudistaminen

Muutosprosessi vaatii asenneilmaston johtamista ja aktiivista vuorovaikutusta johdon, päättäjien, muutosta valmistelevien, henkilöstön ja muiden sidosryhmien välillä. Jokainen muutoksen toimija ja perusturvan työntekijä nähdään siten myös aktiivisena viestijänä.



Avoin valmistelu, suunniteltu viestintä.

Viestinnän painopisteet

Osallisuus!

Ohjausryhmä	Muutoshankkeet	Päätäjät	Henkilöstöviestintä, ammattijärjestöt	Ulkoinen viestintä (asukkaat, asiakkaat, media, sidosryhmät)
Painopiste tavoitteissa ja kokonaisuuden etenemisessä.	Työryhmän sisäinen viestintä & henkilöstöviestintä. Painopiste toimenpidesuunnitelmissa ja niiden toteuttamisessa. Henkilöstön edustajien rooli.	Painopiste päätöksenteossa, tavoitteissa ja tuloksissa.	Painopiste vuorovaikutuksessa ja osallisuudessa sekä muutosviestinnässä: tarpeet, tavoitteet, aikataulut, käytännön muutokset, tulokset.	Painopiste muutosviestinnässä ja osallisuudessa - mikä palveluissa muuttuu, milloin, miksi? Mitä tavoitellaan?

Toteutuksen kanavia mm. intra, verkkosivut, some, info-tv:t, O365, uutiskirjeet, palaverit, kokoukset, seminaarit, työpajat, mediatilaisuudet, Poris, vlogit/blogit, painetut aineistot ja maksullinen mainonta/markkinointi...

Viestintää ohjaa Porin kaupungin strategia ja visio sekä kh:n hyväksymät viestinnän periaatteet

Suunnitelmallisuus, säännöllisyys, kohderyhmien huomiointi!




Muutosviestit

- Muutosviestit taustoittavat uudistuksen tavoitetta ja luovat lähtökohdat eri toimenpiteiden perusteluille.

Perusturva uudistaa palveluitaan yhteistyössä asiakkaiden ja sidosryhmiensä kanssa. Tähtäämme Satakunnan yhteisiin toimintamalleihin. Asiakkaat saavat tarvitsemansa palvelut oikeaan aikaan, oikeassa paikassa. Meiltä saa tukea eri elämäntilanteissa.

Perusturva on houkutteleva työnantaja, jonka työntekijät ovat ylpeitä työstään. Meillä on tilaa rohkeille kokeiluille, kehittämiselle ja innovoinnille. Esimiehet innostavat kokeilemaan ja tuovat ideat ja toteutukset näkyväksi johdolle. Meillä työskennellään nykyaikaisilla välineillä ja tarjoamme modernit asiointikanavat.



Palveluiden saatavuus,
taloudellisuus, tiedolla
johtaminen, digitalisaatio,
laatu, rohkea uudistuminen,
palvelurakenteen muutos,
työpäiväkokemus

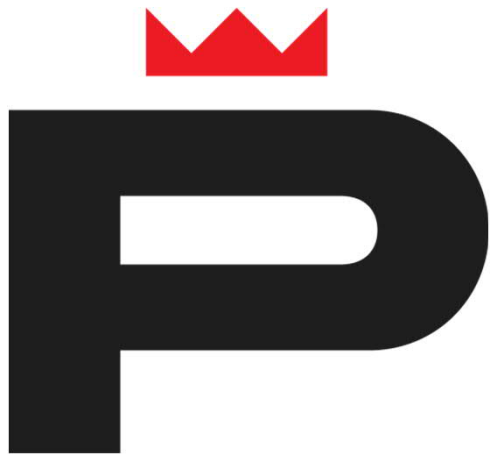


Jatkotoimenpiteet

Tuottavuusohjelmalle on rakennettu oma sivusto Porin kaupungin nettisivustolle. Ohjelman etenemisestä tiedotetaan henkilökunnalle ja kuntalaisille säännöllisesti.

- Mediaviestinnän painopiste (mm. mediatilaisuudet yms) järjestetään päätöksenteon edetessä ja suunnitelmien konkretisoituessa.
 - Viestinnän jatko tarkentuu, seuraavana operatiiviset, toimenpidekohtaiset viestintä- ja osallisuussuunnitelmat. Osallisuuden edistämiseksi hyödynnetään esimerkiksi Porin kaupungin osallisuus- ja vuorovaikutusmallia sekä erätauco -menetelmää.
 - Muutoshankkeet suunnitellaan alustavasti toimenpiteidensä viestintää & osallisuutta → muutoshankkeille laaditaan tarkennetut viestintä- ja osallisuussuunnitelmat, joita täydennetään prosessin edetessä.
 - Viestinnän periaatteita noudatetaan kaikessa muutoksen viestinnässä.





Tuottavuusohjelman yhteys Satakunnan soteuudistukseen

Tiedoksi Satasoten Tulevaisuuden sote-keskus
hankkeen ja Rakenneuudistushankkeen lyhyet
kuvaukset soteuudistuksesta





SATASOTE

Satakunnan tulevaisuuden sote-keskus -hanke

Anna Jaatinen, hankejohtaja
anna.jaatinen@satakunta.fi

Satasoten organisointi

Satasoten ohjausryhmä johtaa ja ohjaa sote-uudistamista Satakunnassa.

Satasoten johtoryhmä vastata valmistelun operatiivisesta johtamisesta sekä ohjausryhmän päätösten valmistelusta.

Palvelurakenneryhmä valmistelee sisältö- ja rakenneasiat johtoryhmän käsittelyyn ja tekee päätöksiä laajasti kuntien ja sote-kuntayhtymien ammattilaisten yhteistyönä.

Ohjausryhmä

Johtoryhmä

Palvelurakenneryhmä

- 14 osahanketta
- lähes 60 toimenpidettä
- noin 30 vastuuhenkilöä

Satakunnan tulevaisuuden sote-keskus –hanke

Hankejohtaja Anna Jaatinen

**Oma hyvinvointi –
osa-alue**

**Kotiin annettavat
palvelut
–osa-alue**

**Lapset ja nuoret –
osa-alue**

**Monialainen tiimityö
–osa-alue**

Tuki ja ohjaus kunnille ja kuntayhtymille, jotka kuitenkin itse päättävät mitä toimenpiteitä tehdään

Satakunnan rakenneuudistuksen kehittämishanke

Hankejohtaja Anneli Lehtimäki

**Osa-alue 1: Vapaaehtoinen
alueellinen valmistelu ja
hankekoordinaatio**

- Hankehallinto
- Maakunnallisen sote-palvelujen järjestäjä ja tuottajaroolien valmistelu
- Sote-palveluiden ja kuntien välinen yhteistyö
- Alueiden välinen yhteistyö

**Osa-alue 2: Johtaminen ja
ohjauksen kehittäminen**

- Tiedolla johtaminen
- Palvelujen ohjaus ja valvonta
- Monitieteinen TKIO
- Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen
- Maakunnalliset yhteistyörakenteet sidosryhmäyhteistyössä

**Osa-alue 3: Toimintatapojen
ja –prosessien
uudistaminen ja
yhtenäistäminen
digitaalisten välineiden
avulla**

- Digitaalisten asiakkaan palveluketjuja tukevien palveluiden käyttöönotto
- Kanta.fi -palvelut ja kirjaamisen kehittäminen
- Sote ammattilaisten kokemustiedon raportointikäytännöt
- Asiakas ja potilastietojärjestelmien konsolidointi ja hankinnan valmistelu
- Maakunnan tilannekeskus, Akuutti kotikeskus ja Combilanssi

Hankkeiden tavoitteet

Satakunnan tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen tavoitteet:

Yhdenvertaiset ja oikea-
aikaiset palvelut

Palvelujen parempi laatu ja
vaikuttavuus

Painopiste raskaista
palveluista ehkäisevään ja
ennakoivaan työhön

Monialaiset ja yhteen-
toimivat palvelut

Satakunnan sote-rakennemuutoksen kehittämishankkeen tavoitteet:

Vapaaehtoinen alueellinen
valmistelu

Kehittää ja yhtenäistää
maakunnan järjestämistehtävää,
ohjausta ja tuottamisen
toimintamalleja

Kehittää palveluita entistä
asiakaslähtöisempään,
tehokkaampaan ja
vaikuttavampaan suuntaan oikea-
aikaisesti asiakkaan tarpeisiin
vastaten

Tukee Satakunnan tulevaisuuden
sote -keskus
-hanketta

Tavoitteiden toteutuessa myös kustannusten kasvu taittuu.

Satakunnan tulevaisuuden sote-keskus -hanke käytännössä

Läpileikkaavat teemat

Asiakaslähtöisyys
Osallisuus; asiakas, sote-ammattilaiset
Sidosryhmäyhteistyö

Neljä osahanketta

Monialainen tiimityö sote-keskuksessa
Lasten- ja nuorten hyvinvointi
Oma hyvinvointi
Kotiin vietävät palvelut

- Kiinteä yhteistyö rakennemuutoksen kanssa
 - Digitaaliset palvelut, tiedolla johtaminen
- Yhteistyö muiden Satakunnan hankkeiden kanssa

Satakunnan haasteet (THL):

- Palveluiden pirstaleisuus ja painotus raskaisiin palveluihin
- Päihde- ja mielenterveysongelmien suuri kuorma
- Vanheneva väestö

Tuki ja ohjaus kunnille ja kuntayhtymille, jotka kuitenkin itse päättävät mitä toimenpiteitä tehdään



Satakunnan sote –rakennemuudistuksen kehittämishanke

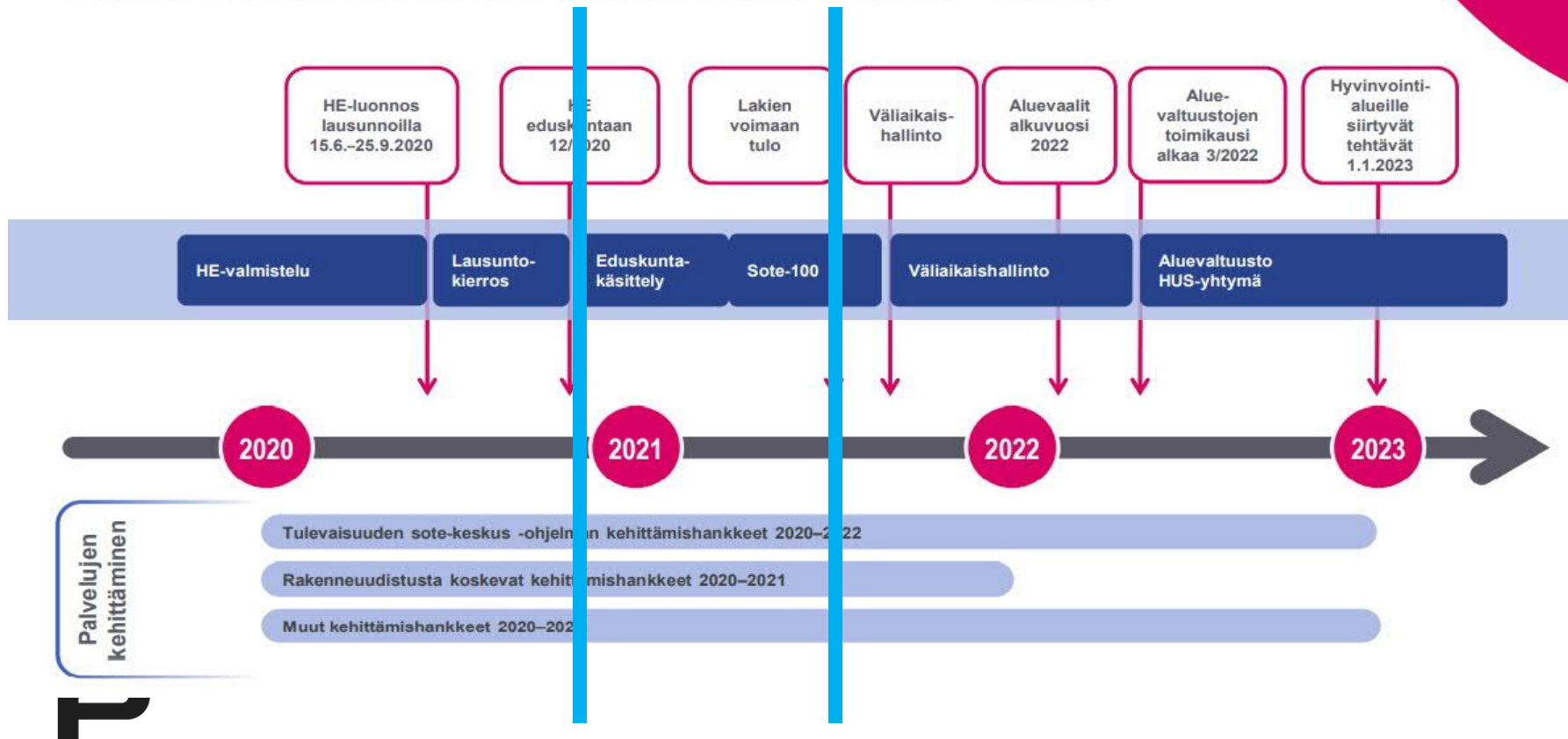
Anneli Lehtimäki
Hankejohtaja

SATASOTE

Satakunnan sote-rakennemuudistuksen kehittämishanke



Sote-uudistuksen aikataulu 2020–2022



Satasoten organisaatio

Satasoten ohjausryhmä johtaa ja ohjaa sote- uudistamista Satakunnassa.

Satasoten johtoryhmä vastaa valmistelun operatiivisesta johtamisesta sekä ohjausryhmän päätösten valmistelusta.

Palvelurakenneryhmä valmistelee sisältö- ja rakenneasiat johtoryhmän käsittelyyn ja tekee päätöksiä laajasti kuntien ja sote-kuntayhtymien ammattilaisten yhteistyönä.

Ohjausryhmä

Johtoryhmä

Palvelurakenneryhmä

- 14 osahanketta
- lähes 60 toimenpidettä
- noin 30 vastuuhenkilöä

Satakunnan tulevaisuuden sote-keskus –hanke
Hankejohtaja Anna Jaatinen

Satakunnan rakenneuudistuksen kehittämishanke
Hankejohtaja Anneli Lehtimäki

Oma hyvinvointi –osa-alue

Kotiin annettavat palvelut –osa-alue

Lapset ja nuoret –osa-alue

Monialainen tiimityö –osa-alue

Tuki ja ohjaus kunnille ja kuntayhtymille, jotka kuitenkin itse päättävät mitä toimenpiteitä tehdään

Osa-alue 1: Vapaaehtoinen alueellinen valmistelu ja hankekoordinaatio

- Hankehallinto
- Maakunnallisen sote-palvelujen järjestäjä ja tuottajaroolin valmistelu
- Sote-palveluiden ja kuntien välinen yhteistyö
- Alueiden välinen yhteistyö

Osa-alue 2: Johtaminen ja ohjauksen kehittäminen

- Tiedolla johtaminen
- Palvelujen ohjaus ja valvonta
- Monitieteinen TKIO
- Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen
- Maakunnalliset yhteistyörakenteet sidosryhmäyhteistyössä

Osa-alue 3: Toimintatapojen ja –prosessien uudistaminen ja yhtenäistäminen digitaalisten välineiden avulla

- Digitaalisten asiakkaan palveluketjuja tukevien palveluiden käyttöönotto
- Kanta.fi -palvelut ja kirjaamisen kehittäminen
- Sote ammattilaisten kokemustiedon raportointikäytännöt
- Asiakas ja potilastietojärjestelmien konsolidointi ja hankinnan valmistelu
- Maakunnan sote-keskus, Akuutti kotikeskus ja Combilanssi

Hankkeiden kansallinen koordinointi

2

Sisältöuudistus

Satakunnan tulevaisuuden sote-keskus -hanke

- STM vastaa ohjelman strategisesta johtamisesta ja valvoo hankkeita
- Sote-uudistuksen johtoryhmä toimii ohjausryhmänä ja sen alaisuudessa toimii koordinaatioryhmä

THL

Alueellinen toimeenpano ja hanketuki
Ohjelman kansallinen viestintä

Viisi aluekoordinaattoria

Toimintakentät erityisvastuualueittain

Mahdollistaa tulevaisuuden sote-keskus -hankkeen toimintaa.

1

Rakenneuudistus

Satakunnan sote-rakenneuudistuksen kehittämishanke

- STM ohjaa rakenneuudistushankkeiden kokonaiskuvaa ja valvoo hankkeita
- Alueellinen valmistelun jaosto koordinoi rakenneuudistuksen etenemistä ja valmistelua

Osa-alue 1

Ympäristö- ja vapaaehtoinen alueellinen valmistelu ja hankekoordinaatio

STM

Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, Tutkimus, kehittäminen, innovaatiot, oppiminen (TKIO)

Osa-alue 2

Johtamisen ja ohjauksen kehittäminen

STM ja DigiFinland Oy

Alueellisen tietojohdantamisen kehittäminen (Toivo-ohjelman Virta-hanke)

Osa-alue 3

Toimintatapojen ja prosessien uudistaminen ja yhtenäistäminen digitaalisin välinein

THL: Digitaalisten palveluiden kehittämishankkeet osana Tulevaisuuden sote-keskus -ohjelmaa.
DigiFinland: Omaolo.fi, 116 117, Sähköinen perhekeskus
Digi- ja väestötietovirasto: Suomi.fi

VATE-valmistelu, sote-palveluiden ja kuntien sekä alueiden yhteistyö.

Yhteys Satakunnan sote-valmisteluun

- Tavoitteilla haetaan myös ratkaisuja THL:n esille nostamiin Satakunnan erityispiirteisiin:
 - 1) Erikoissairaanhoidokeskeisyys
 - 2) Toiminnan painotuksen siirtäminen raskaista palveluista ennaltaehkäisevään työhön
 - 3) Lasten ja nuorten palveluiden kehittäminen
 - 4) Mielenterveys- ja päihdepalveluiden kehittäminen avohoitopainotteisimmiksi
 - 5) Palveluiden yhdenvertaisen saatavuuden, oikea-aikaisuuden ja jatkuvuuden parantaminen sekä palveluiden monialaisuuden ja yhteistyön kehittäminen
 - 6) Kustannusten nousun hillitseminen
- Perusturvan toiminnan kehittäminen ja tuottavuuden parantaminen työhyvinvoinnin taustalla olevia asioita kehittämällä hyödyksi myös sote-valmistelulle
 - Hyvinvoiva henkilöstö tuottaa laadukkaita palveluita asiakkaille
 - Työprosessien sujuvuuden sekä työn sujumisen varmistamisella taataan resurssien tehokas käyttö; oikea palvelu, oikealle henkilölle, oikeaan aikaan. Tällä vaikutetaan myös henkilöstönhyvinvointiin.

Perusturvan toiminnan kehittämistä ei tule lopettaa tai heikentää sote-valmistelun aikana.



**Tuottavuusohjelman
toimenpidesuunnitelman
raportointi**

Raportointi

- Tuottavuusohjelman toimenpidesuunnitelma on osa perusturvan talousarviosuunnitelmaa seuraavien vuosien osalta
- Tuottavuusohjelman toimenpidesuunnitelman raportointi toteutetaan Porin kaupungin talouden seuranta-ohjeiden ja siihen sisältyvien mittareiden mukaisesti
- Tuottavuusohjelmaa valvoo ja ohjaa hankkeen ohjausryhmä sekä perusturvalautakunta.

