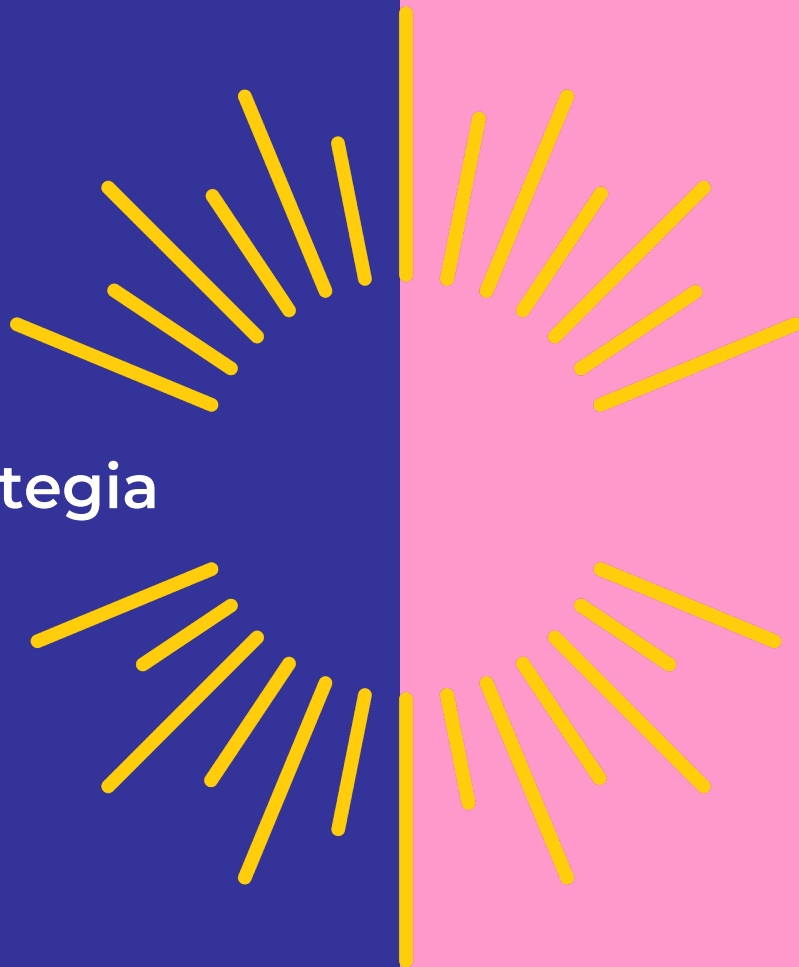


Lapin hyvinvointialuestrategia

Lapin hyvinvointialuevaltuusto

6.2.2023



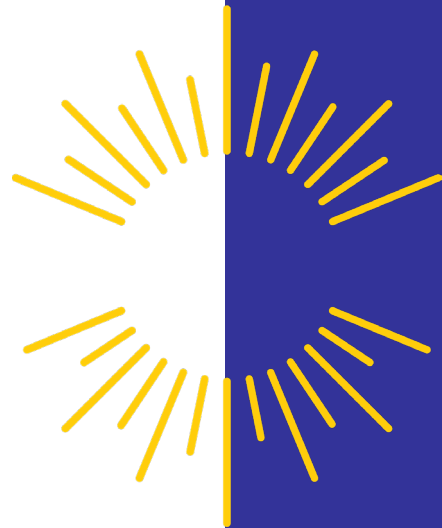
lapha.fi

Lapin hyvinvointialue

Lappi buresveadjinguovlu
Lappi pyereestváijeemkuávlu
Lappi pue rrváájjamvu vdd

Sisällys

- Lapin Hyvinvointialuestrategian kokonaisuus
- Strategian lähtökohdat ja toimintaympäristö
- Visio 2030 – Millaista hyvinvointialuetta tavoittelemme
- Missio – Mikä on hyvinvointialueemme tarkoitus
- Arvot – Mikä on meille tärkeää ja miten toimimme
- Strategiset painopisteet ja linjaukset vuosille 2023–2025
- Strategian toimeenpanon kärjet
- Strategian toimeenpano ja arviointi
- Liitteet



lapha.fi

Lapin hyvinvointialue
Lapin buresveadjuoguovu
Lapin pyereestväljeemkuávlu
Lapin pue'rrvääjjamvu'vdd

Hyvinvointialuestrategia

LAPPILAISTEN HYVINVOINTI – Mihin tunnistettuihin haasteisiin strategialla vastataan

VISIO – Tahtotila, johon pyrimme pitkällä aikavälillä

MISSIO – Näkemyksemme organisaation keskeisistä tehtävistä ja miksi olemme olemassa

ARVOT – Toimintamme perusta ja pohja päätöksentekoon

STRATEGIAN PAINOPISTEET – Visiota toteuttavat tavoitekokonaisuudet

ASIAKASKOKEMUS

Vastaamme lappilaisten odotuksiin ja kannustamme sekä tuemme oman hyvinvoinnin edistämiseen.

HENKILÖSTÖKOKEMUS

Olemme oman työn arvostettuja kehittäjiä. Arvostava johtaminen, työn vaativuutta vastaava palkka ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät työn vetovoimaa.

VAIKUTTAVUUS

Edistämme hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta sekä kavennamme hyvinvointi- ja terveyseroja. Panostamme laatuun, kustannus- tehokkuuteen ja kumppanuuteen.

TALouden TASAPAINO

Hallitsemme kustannuksia vaikuttavalla ja oikea-aikaisella toiminnalla ja työskentelemme resurssitehokkaasti.

HYVÄ JOHTAMINEN

Hyvä johtaminen takaa arjessa onnistumisen.

STRATEGIAN TOTEUTTAMISOHJELMAT – *Konkreettisia tekoja hyvinvoinnin eteen*

Palvelustrategian linjaukset (tarve, saatavuus ja kustannukset)

Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden suunnitelman linjaukset (väestö)

Palvelutasopäätöksen PELA ja ensihoito, valmiussuunnitelma 24:n linjaukset (turvallisuus ja valmius)

Osallisuusohjelman linjaukset (asukas ja asiakas)

Henkilöstöohjelman linjaukset (henkilöstö)

Strategian lähtökohdat ja toimintaympäristö

Hyvinvointialueet ovat merkittäviä työnantajia, kun sosiaali-, terveys- ja pelastuspalvelut siirtyivät kunnilta ja kuntayhtymiltä niiden järjestettäväksi. Yksi järjestämisvastuinen taho mahdollistaa sen, että lappilaisten hyvinvointia voidaan tukea ja palveluita kehittää maakuntatasoisesti.

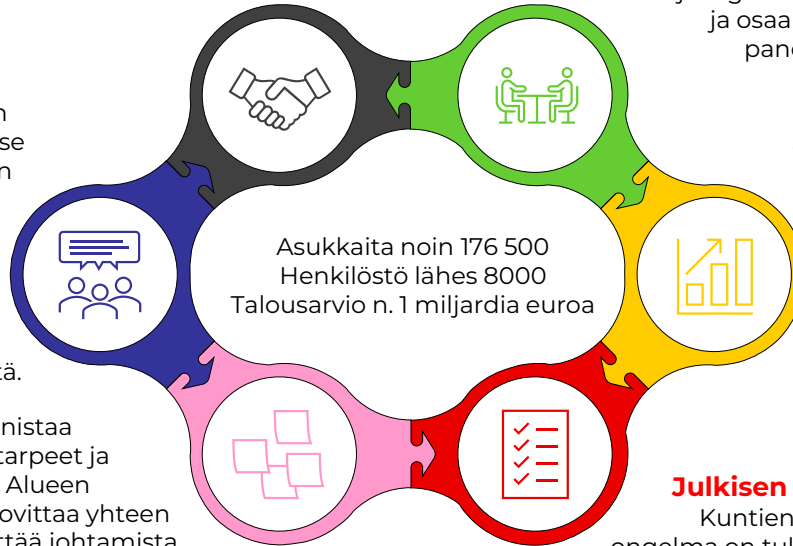
Lapin erityisolosuhteita ovat mm. pitkät välimatkat, ja suuri osa Lappia on harvaan asuttua. Lapilla on vahva paikallisidentiteetti ja samalla se on laaja ja olosuhteiltaan moninainen alue erityistarpeineen. Lapilla on erityisvastuu saamenkielen ja -kulttuurinmukaisten palvelujen kehittämisestä koko maan tasolla. Hyvinvointialueen tehtävänä on toimia koko Lapin parhaaksi, mikä edellyttää onnistunutta strategiatyötä.

Lapin hyvinvointialue tunnistaa alueensa asukkaiden palvelutarpeet ja tarjoaa tasavertaiset palvelut. Alueen suurimpana työnantajana se sovittaa yhteen eri toiminta-kulttuureja, kehittää johtamista ja kasvaa entistä paremmaksi yhteistyökumppaniksi. Toimii yhteistyössä kuntien, 3. sektorin, yrityselämän, hyvinvointialueiden, valtion sekä muiden kumppaneidensa kanssa.

Henkilöstön saatavuus ja työn murros näkyvät myös Lapissa. Muutokset näkyvät niin toiminnassa kuin arvojen ja ajatustapojen muutoksina. Työn tekemisen rakenteet ja tavat muuttuvat (organisaatiot ja työelämä, robotiikka ja digitalisaatio). Osaavasta työvoimasta on pulaa ja osaamisen kehittämiseen sekä johtamiseen panostetaan. Niukkenevat resurssit lisäävät tarvetta tuottavuuden kehittämiseen.

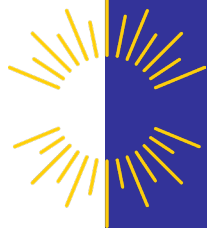
Väestön ja palvelutarpeiden muutokset liittyvät ennen kaikkea Lapin ikääntyvään väestöön, syntyvyyden laskuun ja väestömäärän ennakoituun vähenemiseen. Tämä lisää tarvetta tulevaisuuden ennakointiin sekä henkilöstövoimavarojen hallintaan. Henkilökuntaa tulee kouluttaa ja palvelutarpeiden kokonaisuutta hallita. Tulemme tarvitsemaan myös sopeuttamista.

Julkisen talouden tilanne jatkuu heikkona
Kuntien ja hyvinvointialueiden talouden suurin ongelma on tulojen ja menojen välinen rakenteellinen epäsuhde. Ikäsidonnaiset menot kasvavat. Työvoimapula lisää paineita työvoimakustannusten kasvuun. Kansallisesti kynnys velkaan ja sen ottamiseen on madaltunut.



VISIO

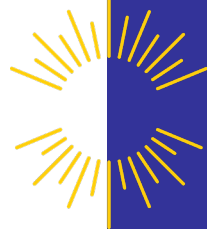
Lapissa elämme hyvää ja turvallista elämää. Meillä ihmiset ja palvelut kohtaavat oikeissa paikoissa oikeaan aikaan.



Lapissa ihmiset elävät hyvää ja turvallista elämää lähellä luontoa. Tavoitteenamme on lappilaisten hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden jatkuva edistäminen ja eriarvoisuuden vähentäminen.

Meillä on palveluihin tyytyväinen, hyvinvoiva väestö ja henkilöstö. Tuemme Lapin ihmisten omaehtoista toimintaa yhdessä sidosryhmien kanssa. Meillä on töissä huippuammattilaiset ja me arvostamme heidän työtään. Ihmiset pääsevät vaikuttavien palveluiden piiriin yhdellä yhteydenotolla.

Kehitämme vaikuttavaa toimintaamme asukkaiden ja henkilöstön kokemuksen parantamiseksi samalla varmistaaksemme kestäväen talouden.



MISSIO

*Olemme turvallinen kumppani
läpi elämän.*

Hyvinvoiva lappilainen on kaiken tekemisemme tarkoitus.

Arvostamme kaikkia toimijoita ja luomme yhdessä kumppanuutta hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden takaamiseksi.

Tunnetemme väestöryhmiemme tarpeet ja järjestämme vaikuttavat palvelut lappilaisille läpi koko elinkaaren asuinpaikasta riippumatta.

Arvomme ja miten elämme ne todeksi

YHDENVERTAINEN

- ✓ Vastaamme asukkaiden tarpeisiin tasapuolisesti, mutta kuitenkin yksilöllisesti
- ✓ Luovuus ja joustavuus toteutuvat asiakkaan yksilöllisen tilanteen arvioinnissa ja palvelutarpeeseen vastaamisessa
- ✓ Kohtelemme henkilöstöä tasapuolisesti

VASTUULLINEN

- ✓ Meillä on halu ja kyky uudistua
- ✓ Toimimme tehokkaasti ja vaikuttavasti
- ✓ Tuemme asiakkaan toimijuutta ja aktiivisuutta
- ✓ Tunnustamme virheet ja otamme niistä opiksi
- ✓ Olemme vastuullinen työnantaja

LUOTETTAVA

- ✓ Olemme avoimia asiakaskohtaamisissa
- ✓ Olemme luotettavia
- ✓ Luomme turvallisuutta
- ✓ Riskienhallintamme on kunnossa
- ✓ Olemme ratkaisuntekokykyisiä
- ✓ Olemme luotettava työnantaja

INHIMILLINEN

- ✓ Kuljemme rinnalla läpi elämän
- ✓ Olemme ihmisiä varten
- ✓ Kohtaamme kunnioittavasti
- ✓ Olemme inhimillinen työnantaja



Strategian painopisteet ja linjaukset 2023 – 2025

| | |
|---------------------------|---|
| ASIAKASKOKEMUS | <i>Vastaamme lappilaisten odotuksiin ja kannustamme sekä tuemme oman hyvinvoinnin edistämiseen.</i> |
| HENKILÖSTÖKOKEMUS | <i>Olemme oman työmme arvostettuja kehittäjiä. Arvostava johtaminen, työn vaativuutta vastaava palkka ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät työn vetovoimaa.</i> |
| VAIKUTTAVUUS | <i>Edistämme hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta sekä kavennamme hyvinvointi- ja terveyseroja. Panostamme toiminnassamme vaikuttavuuteen, hyvään laatuun, kustannustehokkuuteen ja kumppanuuteen.</i> |
| TALouden TASAPAINO | <i>Hallitsemme kustannuskehitystä vaikuttavalla ja oikea-aikaisella toiminnalla ja työskentelemme resurssitehokkaasti.</i> |
| HYVÄ JOHTAMINEN | <i>Takaamme arjessa onnistumisen hyvällä johtamisella.</i> |

Asiakaskokemus

- ❖ Palvelujen saatavuus, saavutettavuus ja esteettömyys
- ❖ Asiakkaan kohtaaminen ja kohtelu
- ❖ Asukkaiden ja asiakkaiden osallisuus ja toimijuus kehittäjänä
- ❖ Kansalais- ja asiakaspalautetiedon hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä
- ❖ Viestintä ja kannustavan hyvinvointitiedon jakaminen
- ❖ Asukkaan ja asiakkaan itsenäinen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen

- ✓ Lakisääteiset hoito- ja palvelutakuut toteutuvat.
- ✓ Asiakkaidemme asiointi- ja palvelukokemus on hyvä.
- ✓ Asukas- ja asiakasosallisuus sekä asukkaan saama arvo vahvistuu ja lisääntyy.
- ✓ Kansalais- ja asiakaspalaute vaikuttaa palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Olemme hyvinvointialueiden parhaimmistoa kansalais- ja asiakaspalautteiden hyödyntämisessä toiminnan kehittämisessä.
- ✓ Monipuolinen viestintä ja vuoropuhelu tukee strategisten tavoitteiden toteutumista ja vahvistaa osallistumisen, osallisuuden ja vaikuttamisen rakenteita ja toteutusta.
- ✓ Lappilaisille mahdollistetaan itsenäisen hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kanavat ja seuranta heidän omien voimavarojensa puitteissa.

Henkilöstökokemus

- ❖ Työntekijälähtöisyys
- ❖ Hyvinvoiva ja osallistuva henkilöstö
- ❖ Osaamisen kehittäminen
- ❖ Johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen
- ❖ Henkilöstövoimavarojen suunnittelu ja rekrytointi
- ❖ Työnantajamielikuva

- ✓ Organisaatiokulttuuri- ja rakenteet tukevat työntekijälähtöisyyttä.
- ✓ Henkilöstö kokee työnantajan olevan sitoutunut henkilökunnan hyvinvoinnin kehittämiseen. Henkilöstöllä on monipuoliset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa hyvinvointialueen toiminnan kehittämiseen.
- ✓ Tunnistamme vaikuttavan toiminnan kannalta tarvittavat osaamiset sekä osaamistarpeet ja rakennamme yhteistyössä toimivat osaamisen kehittämisen mallit.
- ✓ Johtamiskulttuuri ja -rakenteet vahvistavat esihenkilötyön laatua ja mielekkyyttä.
- ✓ Henkilöstövoimavarojen johtamisesta luodaan suunniteltu ja toimiva kokonaisuus.
- ✓ Olemme työnantajana vastuullinen, luotettava, inhimillinen ja yhdenvertainen.

Vaikuttavuus

- ❖ Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämistyön kohdentaminen tunnistettuihin väestön tarpeisiin ja hyvinvointivajeisiin
- ❖ Palvelujen yhteensovittaminen asukkaan ja asiakkaan näkökulmasta
- ❖ Voimavarojen kohdentaminen vaikuttavuustavoitteiden mukaisesti
- ❖ Kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien toteutuminen

- ✓ Tuemme kansalaisten hyvinvointia ja terveyttä edistävää elämäntapaa, toimintakykyä ja osallisuutta, mielenterveyttä sekä arjen turvallisuutta.
- ✓ Sovitamme palveluja yhteen siten, että asiakkaat ja asukkaat saavat tarvitsemansa palvelut joustavasti ja yhteensovittettuna kokonaisuutena.
- ✓ Kohdennamme voimavarat tunnistettuihin väestön palvelutarpeisiin ja tutkittuun tietoon. Tunnistamme väestöryhmittäiset ja alueittaiset erot ja huomioimme ne hyvinvointialueen toiminnan suunnittelussa.
- ✓ Hyvinvointialue huomioi toimintaa kehittäessään eri väestöryhmien tarpeet liittyen kulttuuriin ja kielellisiin kysymyksiin.
- ✓ Saamenkielisen väestön kielelliset ja kulttuuriset oikeudet toteutuvat hyvinvointialueen toiminnassa.

Vaikuttavuus

- ❖ Johtamisen ja yhteistyö-rakenteiden vastuiden määrittely asiakas- ja palveluprosesseissa
- ❖ Toiminnan jatkuva parantaminen ja palvelujen kehittäminen
- ❖ Strateginen kumppanuus
- ❖ Vastuullisuus ja kestävä kehitys

- ✓ Johtamisen ja yhteistyön rakenteet keskeisissä asiakas- ja palveluprosesseissa on luotu ja ne ovat selkeät ja vastuutetut. Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden johtamisen ja kumppanuuden rakenteet on luotu ja vastuutetut.
- ✓ Johdamme tietoon perustuen ja käytämme monipuolista tutkimustietoa kehittääksemme toimintaa ja palveluja.
- ✓ Palvelujärjestelmään sekä perusterveydenhuollon ja sosiaalihuollon palveluihin liittyvä tutkimus- ja kehittämistoiminta vahvistuu.
- ✓ Tunnistamme strategiset kumppanuudet ja käymme vuoropuhelua eri toimijoiden kanssa, toimien vahvana kumppanuuden veturina alueellamme.
- ✓ Tunnistamme mahdollisuudet sosiaalisesti ja ekologisesti kestäviin ratkaisuihin ja toimiin.
- ✓ Tavoitteenamme on hiilineutraalimpaan toimintaan vaiheittain siirtyminen sekä negatiivisten terveys- ja hyvinvointivaikutusten vähentäminen.

Talouden tasapaino

- ❖ Kustannustietoisuuden lisääminen
- ❖ Resurssit ja niiden käytön optimointi
- ❖ Toiminnan vaikuttavuuden parantaminen
- ❖ Kestävä talous

- ✓ Kasvatamme palvelujen järjestämisen ja tuotannon kustannustietoisuutta.
- ✓ Mitoitamme ja optimoimme resurssit väestön palvelutarpeiden mukaisesti.
- ✓ Kohdistamme resursseja vaikuttavaan toimintaan.
- ✓ Toiminta on taloudellisesti kestäväää.

Hyvä johtaminen

- ❖ Strateginen johtaminen
- ❖ Muutoksen johtaminen
- ❖ Ihmisten johtaminen
- ❖ Toiminnan johtaminen
- ❖ Verkostojen johtaminen

- ✓ Johdamme hyvinvointialuetta vahvistetun strategian pohjalta.
- ✓ Etenemme uudistukselle asetettujen tavoitteiden mukaisesti.
- ✓ Johto innostaa, tukee ja motivoi.
- ✓ Kehitämme organisaatiota ja sen suorituskykyä systemaattisesti.
- ✓ Tuotamme yhdessä arvoa aktiivisella kumppanuudella ja verkostoyhteistyöllä Lapin ja koko pohjoisen alueen elinvoiman edistämiseksi.

Strategian toimeenpanon kärjet

Strategia herää eloon tekemällä.

Strategian toimeenpanon varmistamiseksi olemme valinneet kärkitoimenpiteiksi tekoja, jotka näyttävät strategian suunnan, viestivät sen ydinviestin ja aloittavat hyvinvointialuestrategian toteuttamisen.

Kärkitoimenpiteet on valittu niistä asioista, joihin yhteiseen tilannekuvaan perustuen haluamme keskeisesti vaikuttaa heti hyvinvointialueen aloittaessa toimintansa. Kärkitoimenpiteet vuodelle 2023 on hyväksytty talousarviossa ja ne toimivat suunnannäyttäjänä hyvinvointialueen toiminnan muutoksessa.

Strategian elinkaari on hyvinvointialueen organisaation valmistelusta vuoteen 2025. Strategiaa arvioidaan säännöllisesti ja tarvittavia painopistemutoksia voidaan tehdä jo strategiakauden aikana.

Hyvinvointialuestrategia toimeenpannaan toteuttamisohjelmien kautta, joiden valmistelu käynnistetään strategian hyväksymisen jälkeen. Toteuttamisohjelmat ovat muutosohjelman luontoisia, joissa tarkemmalla tasolla esitetään toimenpiteet strategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

KÄRKITOIMENPITEET VUODELLE 2023

Tuetaan kansalaisia hyvinvointia ja terveyttä edistävään elämäntapaan

- ✓ Kansansairauksien ehkäisyllä ja hyvällä hoidolla
- ✓ Elintapaohjauksella
- ✓ Mielensterveyttä tukevilla arjen rakenteilla ja toimivilla palveluilla

Tuetaan ikäihmisten aktiivisuutta ja toimintakykyä

- ✓ Ennaltaehkäisyllä
- ✓ Monimuotoisella kuntoutuksella

Tuetaan lasten ja nuorten mielensterveyttä

- ✓ Laadukkaalla koulujen ja oppilaitosten oppilas- ja opiskelijahuollolla
- ✓ Yhteensovitetuilla ja laadukkailla mielensterveyspalveluilla

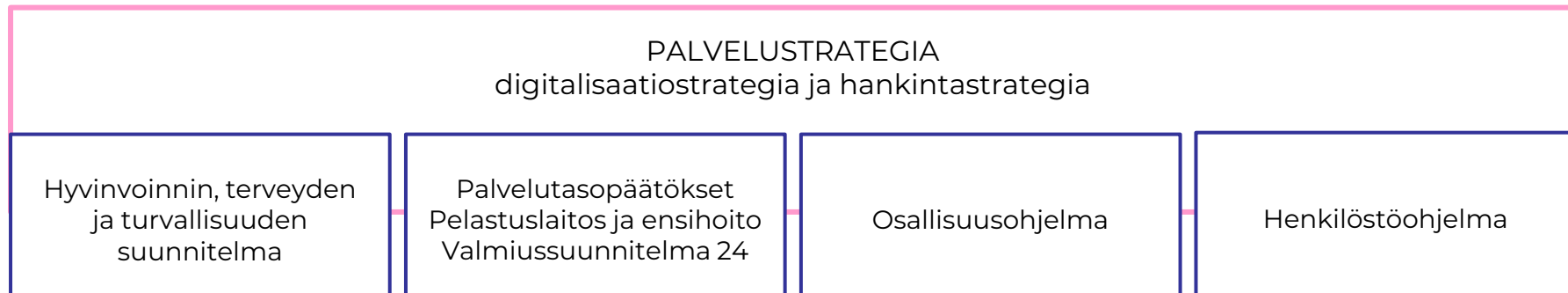
Tuetaan kansalaisten arjen turvallisuutta.

- ✓ Ennaltaehkäisevällä turvallisuustyöllä
- ✓ Syrjäytymistä ehkäisemällä
- ✓ Yhteensovitetulla toiminnalla ja resursseilla päivystyksellisissä tarpeissa ja valmiuden ylläpitämisessä
- ✓ Alueellisella valmius- ja varautumissuunnitelmalla

Strategian toimeenpano ja arviointi

Strategian hyväksymisen jälkeen käynnistetään strategian toteuttamishjelmatyö viiden eri ohjelmakokonaisuuden kautta. Strategian tavoitteille on asetettu mittarit, joilla strategiakokonaisuutta seurataan, arvioidaan ja raportoidaan säännöllisesti aluevaltuustolle.

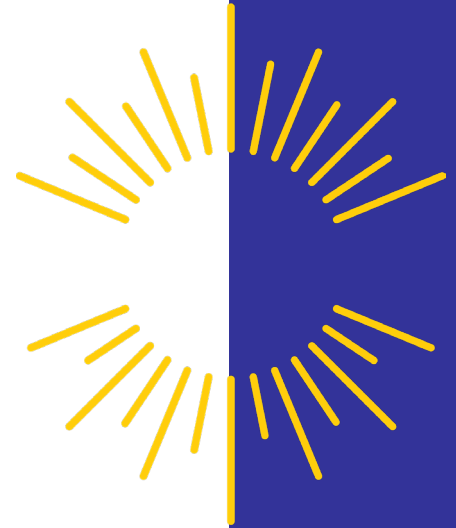
- Palvelustrategiaan kootaan hyvinvointialueen järjestämisvastuulle kuuluvien palvelujen pitkän aikavälin tavoitteet ja toimenpiteet, ottaen huomioon väestön tarpeet, Lapin olosuhteet sekä saavutettavuus ja saatavuus.
- Toteuttamishjelmien kautta strategia konkretisoidaan toimenpiteiksi, joille määritellään tavoitteet ja seuranta.
- Toteuttamishjelmissä huomioidaan strategiset painopisteet ja laaditaan ohjelmakohtaisesti tavoitteet, mittarit sekä niiden jatkuva seuranta.
- Toteuttamishjelmat hyväksytään aluevaltuustossa.



Liitteet:

Linjauksia strategian toteuttamishjelmien
valmisteluun

Strategian mittarikokonaisuus



lapha.fi

Lapin hyvinvointialue

Lappi buresveadjinguovlu
Laapi pyereestváijeemkuávlu
Lappi pue'rrvääjjamvu'vdd

Linjauksia strategian toteuttamishojelmien valmisteluun

Palvelustrategia

- o sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnalliset tavoitteet vuosille 2023 – 2026 (VN)
- o peruspalvelujen vahvistaminen
- o ennakoiva ote ja ennaltaehkäisevä työ sekä toimenpiteet kaikissa painopisteissä ja linjauksissa
- o lasten ja nuorten mielenterveyspalvelut
- o palveluiden integraatio (yhteensovittaminen) perusterveydenhuolto – erikoissairaanhoido – sosiaalipalvelut – pelastuspalvelut
- o hoidon jatkuvuuden turvaaminen
- o palvelurakenteen keventäminen ja palveluverkkosuunnittelu; palveluverkon ja palvelutasojen määrittely ml. lähipalvelut
- o asiakas- ja potilasturvallisuus
- o rajat ylittävä yhteistyö sosiaali- ja terveyspalveluissa Ruotsin ja Norjan viranomaisten kanssa
- o omistajapoliittiset linjaukset, Lapin hyvinvointialueen omien Inhouse -yhtiöiden asema ja toimintaedellytykset
- o hankintastrategiset linjaukset
- o tiedonhallinnan ja digitalisaation linjaukset
- o saamen kielen ja kulttuurin mukaiset palvelut
- o yhdyspintapalvelut kuntien kanssa
- o kuntien hyvien käytäntöjen huomioiminen
- o linjaukset keskeisistä yhteistyökumppaneista
- o valmisteilla olevien kansallisten uudistusten huomioiminen; mm. työllisyyden hoidon siirto kuntiin sekä kototutumlain kokonaisuudistus
- o strategisen kumppanuuden määrittely palvelujen toteuttamisessa (palvelustrategia, hankintastrategia, digitalisaatiostrategia)
- o palvelujen järjestämistavat; oma toiminta, ostopalvelut, palveluseteli, avustukset

Linjauksia strategian toteuttamisohjelmien valmisteluun

Palvelutasopäätökset PELA ja ensihoito, valmiussuunnitelma 24

- o valtakunnalliset strategiset tavoitteet pelastustoimen järjestämiselle vuosille 2023 – 2026 (VN)
- o toimintaa vaarantava investointivelka
- o pelastajapula ja rekrytointivaikeudet sekä sopimushenkilöstön ikääntyminen ja saatavuus
- o rajapintojen tunnistaminen ja hyödyntäminen (tilat, koulutus, yhteistyö) ja kehittäminen (esim. hybridiyksiköt harva-asutusalueella)
- o ensihoidon perustehtävän turvaaminen – yhdenvertaiset palvelut koko hyvinvointialueelle (palvelutasopäätös), huomioiden kuitenkin kehittymismahdollisuudet ja yhteistyö
- o päivystyksellisen potilaan hoitoprosessin optimointi yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa
- o päivystysapu 116 117 neuvonta- ja ohjauspalvelun käyttöönotto
- o SOTE-tilannekeskusvalmistelun aloittaminen (moniammatillinen tilannekeskus 24/7 palveluiden koordinoimiseksi)
- o saamen kielen ja kulttuurin mukaiset palvelut
- o laatu ja potilasturvallisuus
- o valmius ja varautuminen – riittävä resursointi suunnitelmien ajan tasalle saattamiseksi sekä henkilöstön kouluttamiseksi
- o rajat ylittävä yhteistyö palo- ja pelastustoimessa Norjan ja Ruotsin viranomaisten kanssa
- o linjaus keskeisistä yhteistyökumppaneista

Linjauksia strategian toteuttamisohjelmien valmisteluun

Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden suunnitelma

- o painotus ennaltaehkäisevään ja varhaisen puuttumisen työhön
- o ennakoiva ote ja ennaltaehkäisevä työ sekä toimenpiteet kaikissa painopisteissä ja linjauksissa
- o yhdenmukaiset ennaltaehkäisevän ja varhaisen puuttumisen työn toimintamallit hyvinvointialueella
- o digitalisaation hyödyntäminen myös ennaltaehkäisevässä työssä
- o ennaltaehkäisevän työn kohdentaminen, mm. mielenterveys, päihteet, toimintakyvyn tukeminen, kotona asuminen
- o liikunnan edistäminen
- o hyvin koordinoitu ja johdettu sidosryhmäyhteistyö
- o hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämiseen liittyvä tietoon perustuva johtaminen, alueellisten erojen tunnistaminen
- o saamenkieliset ja kulttuurinmukaiset ennaltaehkäisevät palvelut
- o toimivat hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämisen rakenteet: hyvinvointialueen sisäiset rakenteet, sidosryhmäyhteistyön rakenteet
- o toimintamallien kehittäminen ja jalkauttaminen sidosryhmäyhteistyössä verkostojohtamisen kautta
- o kuntien hyvien käytäntöjen huomioiminen
- o linjaus keskeisistä yhteistyökumppaneista
- o kuntien ja hyvinvointialueen roolien täsmentäminen hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä ja joustava ja toimiva yhteistyö

Linjauksia strategian toteuttamisohjelmien valmisteluun

Osallisuusohjelma

- o kuulemisen eri tavat (osallisuuslautakunta kuulee, asiakasraadit, yhdistysten ja järjestöjen kuuleminen)
- o nopea ja monikanavainen palautejärjestelmä
- o tehokas tiedottaminen ja viestintä
- o osallistumistapojen monipuolisuus, matalan kynnyksen palvelut, esim. applikaatiot
- o palvelujen Ihmislähtöisyys ja toimivat digitaaliset palvelut
- o linjaus keskeisistä yhteistyökumppaneista
- o saamen kielen ja kulttuurin huomioiminen

Linjauksia strategian toteuttamisohjelmien valmisteluun

Henkilöstöohjelma

- o organisaatiokulttuuri ja -rakenteet tukevat työntekijälähtöisyyttä
- o henkilöstö kokee työnantajan olevan sitoutunut henkilökunnan hyvinvoinnin kehittämiseen
- o tunnistetaan vaikuttavan toiminnan kannalta tarvittavat osaamiset ja osaamistarpeet, rakennetaan toimivat osaamisen kehittämismallit
- o johtamiskulttuuri ja rakenteet vahvistavat esihenkilötyön laatua ja mielekkyyttä
- o henkilöstövoimavarojen johtamisesta luodaan suunniteltu ja toimiva kokonaisuus
- o mielikuva Lapin hyvinvointialueesta työnantajana on vastuullinen, luotettava, inhimillinen ja yhdenvertainen
- o linjaus keskeisistä yhteistyökumppaneista
- o Lapissa valmisteilla olevan osaavan työvoiman saatavuuden toimenpideohjelman sekä valtakunnallisen Talent Boost – toimenpideohjelman toimenpiteet osaavan työvoiman saatavuuteen sekä osaamisen kehittämiseen
- o kansainvälisen työvoiman ja työperäisen maahanmuuton rekrytointiin liittyvät linjaukset
- o kumppanuus osaamisen kehittämisen ratkaisuisissa sekä osaavan työvoiman tuottamisessa alueen oppilaitosten kanssa
- o yhteistyö koulutus- ja oppisopimusprosessien toteuttamisessa ja kehittämisessä
- o saamen kielen ja kulttuurin huomioiminen

Asiakaskokemus

Vastaamme lappilaisten odotuksiin ja kannustamme sekä tuemme oman hyvinvoinnin edistämiseen.

| Näkökulma | Näkökulman strateginen tavoite | Mittari |
|---|---|---|
| Palvelujen saatavuus, saavutettavuus ja esteettömyys | <i>Lakisääteiset hoito- ja palvelutakuut toteutuvat</i> | <ul style="list-style-type: none">Kansallisen vähimmäistietomäärittelyn mukaiset mittarit palveluun ja hoitoon pääsyssä palveluittain/asiakassegmenteittäin, tavoite 100% |
| Asiakkaan kohtaaminen ja kohtelu | <i>Asiakkaidemme asiointi- ja palvelukokemus on hyvä</i> | <ul style="list-style-type: none">Asiointi- ja palvelukokemus (arvosana 1-5), tavoite vähintään 3NPS (suositteluindeksi), tavoite vähintään hyvinvointialueiden keskitasoa |
| Asukkaiden ja asiakkaiden osallisuus ja toimijuus | <i>Asukas- ja asiakasosallisuus sekä asukkaan saama arvo vahvistuu ja lisääntyy</i> | <ul style="list-style-type: none">Hyvinvointialueen osallisuusohjelma ja –suunnitelma on laadittu (kyllä/ei)Osallisuusohjelman ja –suunnitelman mukaiset toimenpiteet ovat toteutuneet (kyllä/ei)Hyvinvointialueella on yhdenmukaistettu ja otettu käyttöön monipuolisia osallistumista ja vaikuttamista edistäviä tapoja (lkm)Asiakkaiden ja asukkaiden kokemus osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista on lisääntynyt (osallisuuskysely) |
| Kansalais- ja asiakaspalautetiedon hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä | <i>Kansalais- ja asiakaspalautte vaikuttaa palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Olemme hyvinvointialueiden parhaimmistoa kansalais- ja asiakaspalautteiden hyödyntämisessä toiminnan kehittämisessä</i> | <ul style="list-style-type: none">Kansallisen asiakaspalautemallin käyttöönotto (kyllä/ei)Asiakaspalautteen keräämisen ja käsittelyn sekä raportoinnin toimintamallit on kuvattu hva tasolla ja toimintayksiköittäin (kyllä/ei) |
| Viestintä ja kannustavan hyvinvointitiedon jakaminen | <i>Monipuolinen viestintä ja vuoropuhelu tukee strategisten tavoitteiden toteutumista ja vahvistaa osallistumisen, osallisuuden ja vaikuttamisen rakenteita ja toteutusta</i> | <ul style="list-style-type: none">Viestinnän kanavien määrä ja käyttäjämäärätKyselyt viestinnän onnistumisesta kansalaisille, henkilöstölle ja sidosryhmille |
| Asukkaan ja asiakkaan itsenäinen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen ja omahoito | <i>Lappilaisille mahdollistetaan itsenäisen hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kanavat ja seuranta heidän omien voimavarojensa puitteissa</i> | <ul style="list-style-type: none">Omatoimiasiakkuuksien määrä: OmaOlon käyttöönoton laajuus hyvinvointialueella (väestöpeitto) ja OmaOlon itsehoito-ohjeiden käyttö (lkm)Kuntien ja järjestöjen kanssa sovittujen palvelu- ja hoitopolkujen määrä (lkm)Otettu käyttöön palvelutarjotin, jossa kuvataan itsenäisen hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen kanavat (kyllä/ei) |

Henkilöstökokemus

Olemme oman työn arvostettuja kehittäjiä. Arvostava johtaminen, työn vaativuutta vastaava palkka ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät työn vetovoimaa.

| Näkökulma | Näkökulman strateginen tavoite | Mittari |
|--|---|--|
| Työntekijälähtöisyys | <i>Organisaatiokulttuuri- ja rakenteet tukevat työntekijälähtöisyyttä.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Kunta- ja hyvinvointialueyöntekijöiden yhteisesti laatimat tunnusluvut• Suositteleva työnantajana QWL |
| Hyvinvoiva ja osallistuva henkilöstö | <i>Henkilöstö kokee työnantajan olevan sitoutunut henkilökunnan hyvinvoinnin kehittämiseen. Henkilöstöllä on monipuoliset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa hyvinvointialueen toiminnan kehittämiseen, jossa myös tasa-arvon näkökulmat huomioidaan.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Kunta- ja hyvinvointialueyöntekijöiden yhteisesti laatimat tunnusluvut• Hyvinvointialueella on yhdenmukaistettu ja otettu käyttöön soveltuvia henkilöstön osallistumista ja vaikuttamista edistäviä tapoja (lkm)• Henkilöstökysely• Toiminnallisen ja henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman laatiminen on aloitettu vuonna 2023 ja henkilöstön on mahdollista osallistua tasa-arvosuunnitelman laatimiseen tasa-arvolain määrittelemällä tavalla (kyllä/ei) |
| Osaamisen kehittäminen | <i>Tunnistamme vaikuttavan toiminnan kannalta tarvittavat osaamiset sekä osaamistarpeet, rakennamme yhteistyössä toimivat osaamisen kehittämisen mallit.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Kunta- ja hyvinvointialueyöntekijöiden yhteisesti laatimat tunnusluvut |
| Johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen | <i>Johtamiskulttuuri ja -rakenteet vahvistavat esihenkilötyön laatua ja mielekkyyttä.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Erillisen vuosittaisen kyselyn tulokset• Jatkuva kysely työelämän koetusta laadusta (QWL) |
| Henkilöstövoimavarojen suunnittelu ja rekrytointi | <i>Henkilöstövoimavarojen johtamisesta luodaan suunniteltu ja toimiva kokonaisuus.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Erillisen vuosittaisen kyselyn tulokset• Jatkuva kysely työelämän koetusta laadusta (QWL)• Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten alueelliset vajeet ja kehitysnäkymät (Ammattibarometri) |
| Työntantajamielikuva | <i>Olemme työnantajana vastuullinen, luotettava, inhimillinen ja yhdenvertainen.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Vuosittaiset kyselyt eri kohderyhmille• Jatkuva kysely työelämän koetusta laadusta (QWL) |

Vaikuttavuus

Edistämme hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta sekä kavennamme hyvinvointi- ja terveyseroja. Panostamme toiminnassamme vaikuttavuuteen, hyvään laatuun, kustannustehokkuuteen ja kumppanuuteen.

| Näkökulma | Näkökulman strateginen tavoite | Mittari |
|---|--|---|
| Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämistyön kohdentaminen tunnistettuihin väestön tarpeisiin ja hyvinvointivajeisiin | <i>Tuemme kansalaisten</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>hyvinvointia ja terveyttä edistävää elämäntapaa</i> • <i>toimintakykyä ja osallisuutta</i> • <i>mielenterveyttä</i> • <i>arjen turvallisuutta</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Kansallisen vähimmäistietomäärittelyn mukaiset valitut Hytetu –mittarit • Hyvinvointi- ja turvallisuuskertomus ja –suunnitelma on laadittu sisältäen seurantaindikaattorit (kyllä/ei) • Hyvinvointialueella on yhdenmukaistettu ja otettu käyttöön hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelmassa kuvatut toimintamallit (lkm) • Saamenkielisen väestön kokemusperäisen tiedonkeruun malli on käytössä (kyllä/ei) • Järjestöavustusten määrä (€/v, €/asukas) |
| Palvelujen yhteensovittaminen asukkaan/asiakkaan näkökulmasta | <i>Sovitamme palveluja yhteen siten, että asiakkaat ja asukkaat saavat tarvitsemansa palvelut joustavasti ja yhteensovitettuna kokonaisuutena.</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Kansalliset integraatiota kuvaavat KUVA -mittarit |
| Voimavarojen kohdentaminen vaikuttavuustavoitteiden mukaisesti | <i>Kohdennamme voimavarat tunnistettuihin väestön palvelutarpeisiin ja tutkittuun tietoon. Tunnistamme väestöryhmittäiset ja alueittaiset erot ja huomioimme ne hyvinvointialueen toiminnan suunnittelussa.</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Kansallisen vähimmäistietomäärittelyn mukaiset mittarit • Tarvekioidut menot ja tarveindikaattorit |
| Kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien toteutuminen | <p><i>Hyvinvointialue huomioi toimintaa kehittäessään eri väestöryhmien tarpeet liittyen kulttuuriin ja kielellisiin kysymyksiin.</i></p> <p><i>Saamenkielisen väestön kielelliset ja kulttuuriset oikeudet toteutuvat hyvinvointialueen toiminnassa.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kulttuurisensiitiivisen ymmärryksen lisääminen palvelukulttuurissa (itsearviointi) • Saamenkielisten palvelujen asiakaspalautteen keräämisen ja käsittelyn toimintamallit on kuvattu (kyllä/ei) • Saamelaiskulttuurilähtöisten menetelmien määrä (lkm) • Saamenkielisten palvelujen asiakasmäärä (lkm) • Saamenkielillä työskentelevien työntekijöiden määrä (lkm) • Yhteistyörakenne Saamelaiskäräjien kanssa luotu ja kuvattu (kyllä/ei) • Saamenkielisten käännösten määrä (lkm, oma/osto, kielittäin) |

Vaikuttavuus

Edistämme hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta sekä kavennamme hyvinvointi- ja terveyseroja. Panostamme toiminnassamme vaikuttavuuteen, hyvään laatuun, kustannustehokkuuteen ja kumppanuuteen.

| Näkökulma | Näkökulman strateginen tavoite | Mittari |
|--|---|---|
| Johtamisen ja yhteistyörakenteiden vastuiden määrittely asiakas- ja palveluprosesseissa | <i>Johtamisen ja yhteistyön rakenteet keskeisissä asiakas- ja palveluprosesseissa on luotu ja ne ovat selkeät ja vastuutetut. Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden johtamisen ja kumppanuuden rakenteet on luotu ja vastuutetut.</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Kyllä/ei • Kuvattujen ja hyvinvointialueella vahvistettujen prosessien määrä (lkm) |
| Toiminnan jatkuva parantaminen ja palvelujen kehittäminen | <i>Johdamme tietoon perustuen ja käytämme monipuolista tutkimustietoa kehittääksemme toimintaa ja palveluja. Palvelujärjestelmään sekä perusterveydenhuollon ja sosiaalihuollon palveluihin liittyvä tutkimus- ja kehittämistoiminta vahvistuu.</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Vaikuttavuusperusteisia menetelmiä käytössä (lkm) • Lapin hyvinvointialueeseen liittyvien raporttien, tutkimusjulkaisujen jne. määrä kasvaa (lkm) • Johdon käytettävänä oleva tietopohja vastaa johdon tiedon tarpeisiin (kyllä/ei) |
| Strateginen kumppanuus | <i>Tunnistamme strategiset kumppanuudet ja käymme vuoropuhelua eri toimijoiden kanssa, toimien vahvana kumppanuuden veturina alueellamme.</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Strateginen kumppanuus on kuvattu osana strategian toimeenpanoprosessia ja yhteiskehittämisen ja kumppanuuden rakenteet on luotu ja kuvattu (kyllä/ei) • Strategisten kumppaneiden määrä (tunnistettujen kumppaneiden määrä (lkm), strategisten kumppanuussopimusten määrä (lkm) • Palautekysely kumppanuusosapuolille |
| Vastuullisuus ja kestävä kehitys | <i>Tunnistamme mahdollisuudet sosiaalisesti ja ekologisesti kestäviin ratkaisuihin ja toimiin.</i> <i>Tavoitteenamme on hiilineutraalimpaan toimintaan vaiheittain siirtyminen sekä negatiivisten terveys- ja hyvinvointivaikutusten vähentäminen.</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Hiilijalanjäljen ja hiilineutraalisuuden tavoitteet määrittelevä ohjelma on laadittu (kyllä/ei) • Tietoisuutta oman toiminnan ilmastovaikutuksista on lisätty; tarvikkeiden ja lääkkeiden käyttö, energian käyttö, matkustuksen ja tilankäytön tehokkuus (kyllä/ei) • Hankintamenettelyjä on kehitetty edistämään ekologisuutta (kyllä/ei) • SYKE –laskentamallin mukainen hiilijalanjäljen seuranta hankinnoissa on käytössä (kyllä/ei) |

Talouden tasapaino

Hallitsemme kustannuskehitystä vaikuttavalla ja oikea-aikaisella toiminnalla ja työskentelemme resurssitehokkaasti.

| Näkökulma | Näkökulman strateginen tavoite | Mittari |
|---|---|--|
| Kustannustietoisuuden lisääminen | <i>Parannamme palveluiden järjestämisen ja tuotannon kustannustietoisuutta.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Oman toiminnan tuottavuusluvut• Nettokäyttökustannukset €/asukas, kehitys (%), vertailu muihin hyvinvointialueisiin |
| Resurssien ja niiden käytön optimointi | <i>Mitoitamme ja optimoimme resurssit väestön palvelutarpeiden mukaisesti.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Tarvekioidut kustannukset• Erikoissairaanhoidon kustannusten osuus sotekustannuksista (%)• Ehkäisevien ja perustason palvelujen osuus keskeisistä asiakassegmenteistä/palvelu- ja hoitoketjuista (% ja €)• Järjestämisen kustannukset; oma toiminta, ostopalvelut, palveluseteli ja avustukset (% ja €) |
| Toiminnan vaikuttavuuden parantaminen | <i>Kohdistamme resursseja vaikuttavaan toimintaan.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Digitalisaatio-ohjelma on laadittu ja otettu käyttöön (kyllä/ei)• Hankerahoituksen määrä, €/asukas ja osuus ulkoisista tuloista• Strategisten kumppanuuksien määrä (lkm) |
| Kestävä talous | <i>Toiminta on taloudellisesti kestävä.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Tilikauden yli-/alijäämä, 1 000 euroa• Vuosikate, % poistoista• Laskennallisen rahoituksen suhde hyvinvointialueen nettokäyttökustannuksiin |

Hyvä johtaminen

Hyvä johtaminen takaa arjessa onnistumisen.

| Näkökulma | Näkökulman strateginen tavoite | Mittari |
|-------------------------------|--|---|
| Strateginen johtaminen | <i>Johdamme hyvinvointialuetta vahvistetun strategian pohjalta.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Strategian tavoitteissa edistyminen (johtoryhmän itsearviointi) |
| Muutoksen johtaminen | <i>Etenemme uudistukselle asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Uudistukselle asetetut tavoitteet saavutetaan.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Kansallisten tavoitteiden saavuttamisessa parhaimman kvartaalin joukossa hyvinvointialueista |
| Ihmisten johtaminen | <i>Johto innostaa, tukee ja motivoi.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Suosittele työnantajana (QWL)• Jatkuva kysely työelämän koetusta laadusta (QWL) |
| Toiminnan johtaminen | <i>Kehitämme organisaatiota ja sen suorituskykyä systemaattisesti.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Johtamisjärjestelmä on laadittu ja sitä tukeva johtamisen kehittämisohjelma käytössä (kyllä/ei) |
| Verkostojen johtaminen | <i>Tuotamme yhdessä arvoa aktiivisella kumppanuudella ja verkostoyhteistyöllä Lapin ja koko pohjoisen alueen elinvoiman edistämiseksi.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Lapin hyvinvointialueen erityistarpeet huomioidaan rahoituksessa (vertailu muihin hyvinvointialueisiin, aluekehityksen laajan tilannekuvan indikaattorit) |

Kiitos!



lapha.fi

Lapin hyvinvointialue

Lapin бүдэсвээд жингуогу
Lapin pyeeresivvajeemkuavlu
Lapin puerivvajeemvud

Kuva: Lapin materiaalipankki | Aurora Powertrains