

Hva-strategiakysely

Henkilöstön osallisuuskyselyn 23.6.-14.8.2022 tulokset

Henkilöstökyselyn taustaa

- Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen strategia koostuu seuraavista osa-alueista: arvot, missio, visio, strategiset tavoitteet ja palvelulupaus. Aiemmin henkilöstö otti kantaa strategian ensiversioon, nyt jatkokyselyssä kysyttiin näkemyksiä strategisten tavoitteiden toteutukseen.
- Vastaajia 1031, kyselyn katsoneita 3000.
- Vastausaika: 23.6.-14.8.2022
- Tulokset toimitetaan aluehallitukselle ja -valtuustolle.

Strateginen tavoite: Johtamisemme ja toimintakulttuurimme luovat yhdenmukaiset toimintatavat

- 817 kommenttia
- **Johtamiskulttuurin uudistaminen (33%)**
- **Viestinnässä onnistuminen (32%)**
 - dialogi, yhteistyön lisääminen, tiedottaminen, henkilöstön osallistaminen
- **Selkeät tavoitteet (21%)**
 - Kaikille yhdenmukaiset, kirjalliset toimintaohjeet, hyvä perehdytys ja systemaattinen suorituksen seuranta
- **Riittävä henkilöstömäärä, pito- ja vetovoima (8%)**
 - enemmän suorittavan tason henkilöstöä, johtajien ja päälliköiden määrän vähentäminen, palkankorotus
- **Johtamisosaamisen kehittäminen (6%)**
 - Perehdytetty, osaava ja motivoitunut johtaja/esihenkilö joka on sitoutunut johtamisosaamisensa kehittämiseen

Nostoja

- Inhimillinen, luottamusta herättävä johtamiskulttuuri.
- Avoimuus ja läpinäkyvyys päätöksenteossa ja toimintakulttuurissa.
- Viestintä ja dialogi koko linjajohdon kanssa niin, että kaikki ovat aidosti sitoutuneita tavoitteeseen.
- Modernimpi johtamisote.
- Johtamisen mittarit johtavat tasalaatuiseen johtamiseen.
- Henkilöstön hyvinvoinnin johtaminen.
- Johdon ja henkilöstön välisen kuilun kaventaminen jalkautumalla työyksiköihin ja lisäämällä dialogia.

Strateginen tavoite: Monikanavainen palveluverkkomme vastaa palvelutarvetta

- 765 kommenttia
- **Riittävät resurssit (36%)**
 - Osaava henkilöstöresurssi a) riittää palveluntuotantoon b) kohdentuu sinne, missä kysyntää on c) palveluverkosto tukee oikea-aikaista saavutettavuutta
- **Asiakslähtöisyys (25%)**
 - Laadukas palvelutarpeen- ja hoidon tarpeen arviointi, asiakas saa avun "yhden luukun periaatteella" riittävät lähipalvelut, monikanavaisuus. Alueen palveluntarpeen huolellinen kartoittaminen. Asiakkaan tarpeiden kuuleminen.
- **Sisäinen yhteistyö (21%)**
 - Tiedetään, minne ohjata, tunnetaan organisaation sisällä muiden toimijoiden tarjoamat palvelut, moniammatillisuuden hyödyntäminen toiminnassa, selkeät toimintaohjeet, muiden toimijoiden tuntemus
- **Osaamisen varmistaminen monikanavaisen palvelun osalta (9%)**
 - asiakkaiden ja henkilöstön digiosaamisen lisääminen, jatkuva kouluttaminen
- **Onnistunut viestintä (9%)**
 - Onnistunut ulkoinen- ja sisäinen tiedottaminen, asukkaiden ja henkilöstön mielipiteiden kuuleminen säännöllisin kyselyin, selkeät nettisivut ja tieto helposti Intrasta löydettävissä)

Nostoja

- Poikkihallinnollisen yhteistyön lisääminen hyvinvointialueen sisällä
- Palvelujärjestelmän selkeys, esim. Palvelutarjotin?
- Palveluiden turvaaminen myös reuna-alueilla ja samanaikainen palvelujen keskittäminen nykyisestä
- Vaikuttavuusmittarien kehittäminen
- Yksi yhteydenottokanava asiakkaalle
- Nettiasioinnin kehittäminen
- Digipalvelut 100% käyttöön henkilöstön osalta

Strateginen tavoite: Monipuolisen kumppanuuden ja yhteistyön avulla turvaamme hyvinvoinnin tasapuolisesti asukkaita osallistaen

- 708 kommenttia
- **Yhteistyö ja osallistaminen (50%)** *Asukkaat, henkilöstö, sidosryhmät*
 - asukasyhteistyö, sisäinen moniammatillinen yhteistyö, hallinnon ja henkilöstön välinen yhteistyö, ESH:n ja PTH:n yhteistyön tiivistäminen, yhteistyö 3. sektorin kanssa.
- **Riittävät henkilöstöresurssit (30%)** *Osaava ja riittävä, hyvinvoiva henkilöstö*
 - Reuna-alueiden lähipalvelujen huomioiminen ja digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen sekä -kehittäminen. Yksityisten palveluntuottajien hyödyntäminen. Palvelujen oikea-aikainen saavutettavuus nähtiin tärkeäksi.
- **Viestintä (10%)** *Ulkoinen ja sisäinen tiedottaminen, avoin keskusteluyhteys*
 - Onnistunut vuorovaikutus; kuuleminen ja kuulluksi tuleminen. Sopivien viestintäkanavien löytyminen asukkaille. Sisäinen tiedotus ja keskustelu: "enemmän me-puhetta", henkilöstön kuuleminen ja kuulluksi tuleminen, keskitetty tiedottaminen organisaatiossa. Aikaresurssin turvaaminen yksiköiden työkokouksille ja välittömälle vuorovaikutukselle.
- **Arvot, jotka nousivat esille henkilöstön kommentteissa (10%)**
 - *Luottamus, tasa-arvoisuus, asiakaslähtöisyys, tasapuolisuus, rohkeus, rehellisyys, inhimillisyys, ennakkoluulottomuus, avoimuus, oikeudenmukaisuus, osallisuus, ammatillisuus, yksilöllisyys, yhdenvertaisuus, yhteisöllisyys ja reiluus*

Nostoja

- Kyselyt, äänestykset, asukasillat ja -raadit, Pop-up-tapahtumat
- Selkeät työhjeet ja -prosessikuvaukset henkilöstön tietoon kumppanuuksiin ja järjestöyhteistyöhön liittyen.
- Osallistamisohjelma (suunnitelma sisältäisi alueen kunnat, kaiken ikäiset asukkaat, hyvinvointialueen henkilöstön, sidosryhmät ja järjestösektorin)
- Vaikuttavuusmittarit ja ylipäätään käytössä olevien mittarien kehittäminen
- Hankkeet
- Palvelumuotoilu
- Ennalta ehkäisevään ja asukkaita osallistavaan sekä aktivoivaan toimintaan panostaminen, kuten Semppi-pisteet
- Henkilöstön ja johdon jalkautuminen asukastapaamisiin
- Alueellinen oppimisverkosto
- Lean-ajattelun jalkauttaminen

Strateginen tavoite: Palvelun saatavuus, oikea-aikaisuus, laatu ja vaikuttavuus paranevat

- 797 kommenttia
- **Riittävä, osaava, sitoutunut, hyvinvoiva ja tyytyväinen henkilöstö (55%)**
 - tyydyttävä palkkaus, laadukas johtaminen, työaika- ja etätyöjoustot, rekrytoinnissa onnistuminen ja rekrytoinnin kehittäminen.
- **Oikea-aikaiset, laadukkaat, moniammatillisesti suunnitellut ja tuotetut, helposti saavutettavat "yhden luukun" palvelut asiakkaalle (40%)**
 - Painopiste on ennalta ehkäisevässä toiminnassa. Hyödynnetään rohkeasti teknologiaratkaisuja ja varmistetaan monikanavaiset palvelut kaikenikäisille asiakkaille.
- **Onnistunut sisäinen ja ulkoinen viestintä (10%)**
 - Sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen, asukkaiden-, asiakkaiden ja henkilöstön kuuleminen ja kuulluksi tuleminen, osallistaminen kyselyin, yhteistyön kehittäminen hyvinvointialueen johdon ja henkilöstön välillä (johdon jalkautuminen henkilöstön ja asiakkaiden sekä alueen asukkaiden keskuuteen), asiakasyhteistyön kehittäminen.

Nostoja

- Vaikuttavuusmittarien ja muiden käytössä olevien mittareiden kehittäminen
- Selkeät työohjeet ja niiden noudattamisen seuraaminen
- Henkilöstöressurssin sijoittelu tarpeen mukaisesti
- Digistrategian laatiminen
- Etäpalveluihin panostaminen
- Perusterveydenhuollon vahvistaminen
- Hyvä johtaminen
- Toimialojen välisen yhteistyön lisääminen
- Työbussit kiertämään syrjäalueille palvelujen turvaamiseksi
- APTJ tiedolla johtamisen tueksi
- Lean-ajattelun jalkauttaminen
- Laatuksiteerien kehittäminen
- Toimialueet yhdistävä koordinoiva yksikkö esimerkiksi asumispalveluihin (miepä, vampa, ikä)
- Positiivinen kannustus, palkitseminen ja työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen johtaa laatuun.

Strateginen tavoite: Toimintamme perustana on ennaltaehkäisy sekä terveyden, hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistäminen

- 713 kommenttia:
- **Ennaltaehkäiseviin palveluihin panostaminen (42%)**
 - Riittävästi ennaltaehkäiseviä ja terveyden edistämisen palveluita aidosti saatavilla, perusterveydenhuoltoon satsaaminen, aikaa asiakkaan kohtaamiseen, säännölliset terveystarkastukset ja seulonnat, mielenterveyspalvelut kuntoon
- **Resurssit (33%)**
 - riittävästi osaavia ja hyvinvoivia työntekijöitä, resurssin lisääminen ja kohdentaminen ennaltaehkäisevään työhön, työntekijöiden kouluttaminen ja osaamisen ylläpitäminen
- **Kansalaisviestintä (10%)**
 - Avoin ja monikanavainen kansalaisviestintä terveyttä edistävästä tekijöistä, kansalaisten osallistaminen oman terveyden ylläpitämiseen
- **Lasten ja nuorten palveluihin panostaminen (6%)**
 - Riittävät lapsiperhepalvelut, lapsiin ja nuoriin panostaminen ajoissa, neuvolatoimintaan ja kouluterveydenhuoltoon satsaaminen
- **Yhteistyö ja toimivat käytänteet (5%)**
 - Sujuva yhteistyö toimialueiden välillä mutta myös kuntien ja järjestöjen kanssa, työntekijöillä riittävästi tietoa, mihin ohjata asiakas
- **Muut (4%)**
 - Lähipalveluiden saatavuus myös maakunnissa, digipalveluiden kehittäminen, työntekijöiden osallistaminen ja kuuleminen

Nostoja

- Neuvolatoiminnat, seulat kaikenikäisille, joilla saataisiin sairaudet ym. "kiinni" varhain.
- Kutsu- tai aktivointijärjestelmät. Auton katsastukseenkin tulee kutsuja.
- Terveystenhoitajia työhön myös aikuisten terveystalveluihin.
- Ajanvarauksettomat/matalan kynnyksen vastaanotot ja lyhytterapiat helposti saataville.
- Huolilinja, johon voi ottaa yhteyttä.
- Sosiaalihuollon tärkeyden ymmärtäminen ennaltaehkäisevänä tekijänä.
- Selkeä palveluiden tuotteistaminen.
- Rohkeutta perustaa uudenlaisia tehtävänkuvia asiakastyössä, esim. sosionomit neuvoloihin.
- Maastoutuminen: käytetään hyväksi ammattilaisiamme, jotka voisivat pitää teemapäiviä asukkaille

Strateginen tavoite: Toimintamme on tuloksellista ja vaikuttavaa, jotta rahoitus riittää laadukkaisiin palveluihin.

- 740 kommenttia:
- **Resurssit ja työhyvinvointi (27%)**
 - Riittävästi osaavia, sitoutuneita ja tyytyväisiä työntekijöitä, palkkauksen ja etujen parantaminen, työntekijöiden arvostaminen ja kehittämiseen osallistaminen
- **Priorisointi ja selkeät tavat toimia (16%)**
 - Selkeät toimintatavat ja työnjako, työn tarkka suunnittelu ja oheistyön karsiminen, työn tehostaminen, palveluiden priorisointi ja päällekkäisten palveluiden karsiminen
- **Kustannustehokkuus (13%)**
 - Taloudelliset tavoitteet jokaiseen yksikköön ja tavoitteiden seuranta sekä tavoitteisiin pääsystä palkitseminen, olennaisen toiminnan määrittely ja rahan kohdentaminen olennaiseen, ostopalveluiden vähentäminen, hankinnat, kilpailutukset ja sopimukset kuntoon
- **Asiakslähtöisyys (13%)**
 - Hoitopolut selkeiksi, palvelut saatava oikea-aikaisesti, ei asiakkaan pompottelua luukulta toiselle
- **Hallinnon/johtoportaan karsiminen (11%)**
 - Johtohenkilöiden ja hallinnon määrän vähentäminen, johdon palkkakustannuksissa säästäminen
- **Tiedolla johtaminen (8%)**
 - Vaikuttavuuden ja laadun systemaattinen mittaaminen ja seuranta, seurantamittareiden kehittäminen, tehokkaiden hoitomuotojen valitseminen
- **Ennaltaehkäisy (6%)**
 - Ennaltaehkäisevään työhön ja perusterveydenhuoltoon panostaminen
- **Muut (5%)**
 - etäpalveluihin panostaminen, maakuntien palvelujen ylläpito, parempi rahoituspohja ja pitkäjänteinen budjetointi

Nostoja

- Ei tingitä laadun seurannasta ja arvioinnista, uskalletaan muuttaa toimintaa, jos on tarpeellista.
- Oman työnarviointi sekä kehittäminen, työnkuvan arviointi säännöllisesti min 5v välein.
- Haastetaan työntekijät innovoimaan ja kehittämään. Palkitaan kehitysideoista.
- Päällekkäisten palveluiden karsiminen ja palveluiden oikeanlainen kohdentaminen tarkalla seurannalla.
- Hoitopolkujen kehittäminen ja siten "turhien" palvelun käyttöjen minimointi.
- Yhteinen päätös siitä, mitä toimintoja pidetään yllä/turvataan.
- Ei mennä eurot edellä vaan nähdään pidemmällä linjalla vaikuttavuus ennaltaehkäisevällä palvelulla.
- Strategisten ja talouden mittareiden jonkinasteinen läpikäynti myös henkilöstön kanssa.
- Selkeät, mitattavat tavoitteet organisaation eri tasoille. Systemaattinen seuranta ja johtaminen.
- Henkilökunnan hyvinvointiin satsaaminen vähentää poissaoloja.
- On opittava hyödyntämään yhteinen, kaikki palvelut kattava organisaatio ja tekemään yhteistyötä.

Strateginen tavoite: Turvaamme henkilöstön hyvinvoinnin, osaamisen, sitoutuneisuuden ja riittävyyden

- Vastauksia 833
- **Palkkaus (22,2 %)**
 - Palkkauksen oltava kilpailukykyinen ja sitä parannettava
- **Riittävät resurssit (10,0 %)**
 - Riittävästi osaavaa henkilöstöä sekä muita resursseja, koulutuksen mukaisen hoidon antamisen mahdollistaminen, työuupumuksen vähentäminen
- **Osaaminen (9,2 %)**
 - Varmistetaan riittävä osaaminen sekä mahdollistetaan sen kehittäminen, mm. mahdollisuus osallistua aidosti koulutuksiin
- **Kuuleminen (8,8 %)**
 - Henkilöstöä aidosti kuullaan heitä koskevista päätöksistä/asioista ja se myös osoitetaan lopputuloksessa
- **Arvostus (8,6 %)**
 - Henkilöstön arvostus/arvostuksen tunne ja se osoittaminen
- **Johtaminen (7,1 %)**
 - Johtamisen kehittäminen sekä lähijohdossa että ylimmässä johdossa
- **Palkitseminen (6,3 %)**
 - Palkitsemisohjelman mukaiset toimenpiteet, palkitsemiset hyvästä työstä, henkilöstöetujen kehittäminen
- **Työhyvinvointi (6,1 %)**
 - Työhyvinvointia edistävien toimien teko, työn kuormitus, työssä jaksaminen, toimiva hyvä työyhteisö, työilmapiiri

Nostoja

- Osatyökykyisten työskentelymahdollisuuksien parantaminen.
- Sallitaan työyhteisöissä aitoa luovuutta/tekemistä, joustavat työaikajärjestelyt ja lomakäytännöt
- Henkilöstön vastuuttaminen tehtäviin oikeanlaisilla houkuttimilla esim. Palkkaportaikolla.
- Työterveyshuollon toiminnan selkeä vahvistuminen työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa.
- Paikallinen sopiminen lepoajasta vuorojen välissä, iltavuorosta voisi halutessaan tulla aamuun
- Perustetaan henkilöstöryhmä, jossa edustajat palveluittain, ryhmä tuottaa tietoa johdolle.

Strateginen tavoite: Kaikessa päätöksenteossa huomioidaan päätösten vaikutukset lasten ja vammaisten asioihin

- Vastauksia 622
- **Kohderyhmien osallistaminen (16,7 %)**
 - Kuullaan ja osallistetaan kohderyhmiin kuuluvia henkilöitä, heidän läheisiään, kokemusasiantuntijoita sekä heitä edustavia toimielimiä jo päätöksen valmisteluvaiheessa
- **Päätöksenteossa huomiointi ja vaikutusten arviointi (12,6 %)**
 - Arvioidaan ja huomioidaan kaikessa päätöksenteossa vaikutukset kyseisiin ryhmiin
- **Asiantuntijoiden osallistaminen (9,4 %)**
 - Kuullaan ja osallistetaan kohderyhmien kanssa toimivia asiantuntijoita/ruohonjuuritason työntekijöitä jo päätösten valmisteluvaiheessa
- **Riittävät resurssit (6,7 %)**
 - Kohdistetaan palveluihin riittävästi henkilöstöresursseja ja rahaa laadukkaan palvelun turvaamiseksi
- **Yhteistyö eri toimijoiden kesken (4,8 %)**
 - Huolehditaan sujuvasta yhteistyöstä sisäisesti yli toimialuerajojen, sekä ulkoisesti sidosryhmien ja järjestöjen kanssa
- **Palveluiden taso ja saatavuus (4,6 %)**
 - Turvataan tarvittavien palveluiden taso ja saatavuus
- **Asiantunteva henkilöstö (3,3 %)**
 - Henkilöstö on asiantuntevaa. Osaa huomioida lapset ja vammaiset vaikeivat olisi osa yksikön perustoimintaa. Tarvittaessa lisäkoulutusta koko henkilökunnalle
- **Päätäjien ymmärrys (2,9 %)**
 - Poliittisilla päättäjillä ja ylimmällä johdolla on riittävä ymmärrys kohderyhmien asioista ja erityispiirteistä, jotta osaavat huomioida ne päätöksenteossa

Nostoja

- Kysytään heiltä ketä asiat koskevat ja ketkä tietävät asioiden vaikuttavuudesta
- Vaikutusten arviointi säännölliseksi osaksi poliittista päätöksentekoa
- Enemmän ruohonjuuritason kokemusta ja tietoa päätöksentekoon sekä työntekijä- että asiakastasolta
- Riittävät resurssit, jotta työntekijöillä on mahdollisuus toimia parhaan kykynsä mukaan.
- Ennaltaehkäisy säästää

Toimenpiteitä:

- Kyselyssä nousi usein esiin seuraavia asioita: osallisuus, kuunteleminen, tiedonvälitys, muiden toimijoiden tuntemus, enemmän me-puhetta, ”ammattitaitoisen siunsotelaisuuden korostaminen”, hyvien käytäntöjen jakaminen, johdon jalkautuminen, palkitaan kehitysideoista, kyselyt, päätöksenteossa huomiointi.
- Yhtenä toimenpiteenä ideoitu jo vakiintuneen ja hyviä osallistujamääriä keräävän henkilöstöinfon jalostaminen. Esiintyjinä voisi olla toimialueiden edustajia, jotka kertovat omasta työstään ja parhaista ideoistaan, joita voidaan viedä muuallakin käytäntöön. Mahdollinen palkitseminen näistä? Johto ja muu henkilöstö näin saman tiedon äärellä kuuntelemassa.
- Hyvinvointialuejohtaja jalkautuu maakuntakierrokselle eri toimipisteisiin syyskuusta alkaen, mm. Nurmekseen 2.9. Kohti hyvinvointialuetta -kiertue starttaa kuntiin marraskuussa. Sisällöstä tiedotetaan lähempänä.
- Henkilöstö on osallistunut strategian laadintaan varhaisessa vaiheessa, mm. henkilöstöinfossa 3.6. aluevaltuutetut kertoivat varhaisen vaiheen luonnoksesta, johon sai ottaa kantaa. Aluevaltuutetuille ja strategiatyöryhmille toimitettiin raportti tuloksista. Käsittely ryhmissä ja aluevaltuuston strategiaseminaarissa 15.6.
- Tämä osallisuuskysely oli jatkoa, jossa henkilöstöltä pyydettiin avoimin kysymyksin konkreettisia toimenpiteitä strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Tulokset toimitetaan päättäjille, mm. aluehallituksen strategiapäivien käsittelyyn.

**Kiitos perehtymisestä henkilöstön
osallisuuskyselyn tuloksiin ja
toimenpide-ehdotuksiin!**