

Uudistavan johtamisen verkoston aamutapaaminen/Salli Koiramäki

- Bioanalyytikko, TtM, terveyshallintotiede, terveystaloustiede
- TtT-opiskelija Itä-Suomen yliopiston Yhteiskunta- ja kauppatieteiden tiedekunta, Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos: Vaikuttava sosiaali- ja terveysjohtaminen, Strateginen johtaminen SOTE-organisaatiossa
- Tutkimuslaitos KTL, yksityinen palvelujen tuottaja, julkinen pth/esh organisaatiot (terveyskeskus, keskussairaala), Ruotsi, Israel
- Laboratorioteknikko, laboratoriohoitaja, osastonhoitaja, ylihoitaja, prosessikoordinaattori, projektipäällikkö, palvelupäällikkö, hallintoylihoitaja, tulosaluepäällikkö, palvelualuejohtaja

Esityksen sisältö:

1. Sote-johtamisen vaikuttavuus tutkimusryhmän (JoVa) osa-alueet ja sisältö
2. Strateginen johtaminen sote-organisaatiossa keskeiset tutkimustulokset
3. Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisan organisaatorakenne
4. Johtamisen sudenkuopat, mahdollisuudet ja osaamisvaateet hyvinvointialueella

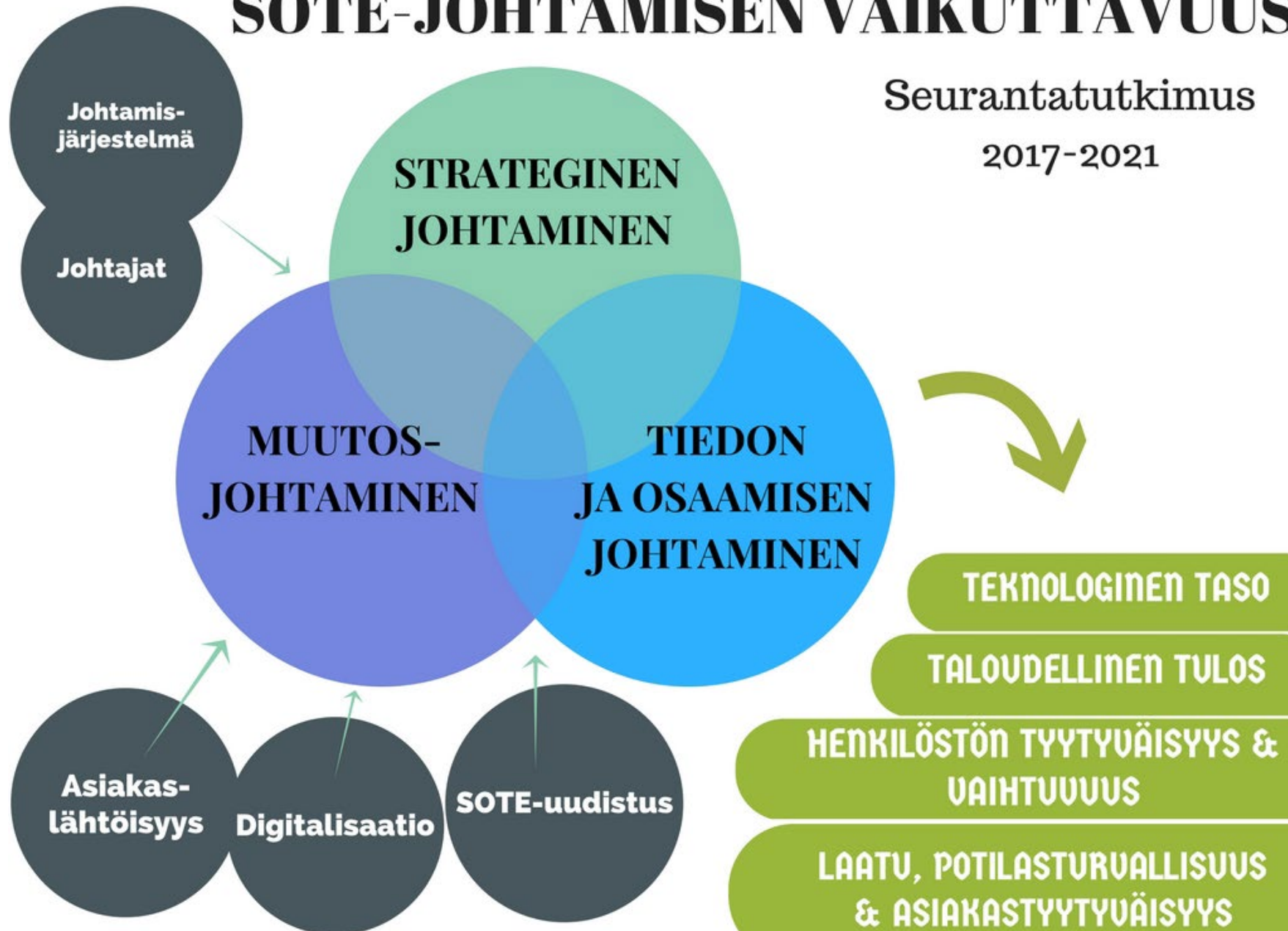
Taustaa johtamisen vaateisiin

- Hv-alueiden uudet johtamisrakenteet → muutos entisiin
- Osaamisvaade yhteistyön rakentamiseksi ja verkostoissa toimimiseksi
- Osallisuuden korostuminen, asiakkaat, kansalaiset mukaan johtamiseen
- Suunnitelmallinen voimavarojen kohdentaminen ja hyödyntäminen
- Vahva ja pitkäjänteinen strategiatyö resurssien, vuorovaikutuksen ja yhteistyön ohjaamiseen
- Operatiivisella tasolla kyse on poikkihallinnollisten yhteistyökäytäntöjen sekä kumppanuuksien rakentamisesta ja ylläpidosta, toimivista tiedon hallinnan käytännöistä sekä systemaattisesta toiminnan arvioinnista.
- Johtajien sitoutuminen ja aktiivinen kehittäminen ja edistäminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta voimavarojen kohdentamiseen liittyvät tavoitteet toteutuvat

SOTE-JOHTAMISEN VAIKUTTAVUUS

Seurantatutkimus

2017-2021



Mukana tutkimuksessa:

- Kuusi julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiota, jotka eri vaiheissa muutoksessa.
 - EKSOTE (Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri)
 - ESSOTE (Etelä-Savon sosiaali- ja terveys kuntayhtymä)
 - Kainuun SOTE
 - KSSH (Keski-Suomen sairaanhoitopiiri)
 - SOSTERI (Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä)
 - VSSH (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri)
- Tutkimusaineisto kerättiin Webropol -kyselyllä

Sote-johdamisen vaikuttavuus tutkimus

- Taustatiedot
 - Johtamisjärjestelmä ja toimintaympäristö
1. Digitalisaation muutosjohtaminen sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiossa, Mirka Parkkinen
 - Digitalisaation johtaminen
 - Muutoksen johtaminen
 2. Tiedon ja osaamisen johtaminen, Ritva Kosklin
 - Henkilöstön osaamisen kehittäminen
 - Tiedon hankinta
 - Tiedon jakaminen ja käyttö
 3. Osaamisstrategia ja osaamiskartoitus johtamisen tukena, Jenni Rytönen
 - Osaamisstrategian ja osaamiskartoitus mallin luonti kuntayhtymän käyttöön
 4. Strateginen johtaminen sote-muutoksessa, Salli Koiramäki
 - Strategiaprosessi ja strategian sisältö
 - Strateginen johtaminen

Digitalisaatio ja muutosjohtaminen → keskeiset havainnot

Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot ovat sulkeutuneempia verrattuna eri toimialoihin, eikä ympäristön, asiakkaiden, tai muiden sidosryhmien merkitystä digitalisaation muutosjohtamisessa huomioitu.

Väittämä	Samaa mieltä %	Ei osaa sanoa %	Eri mieltä %
Organisaation asiakkaat haluavat käyttää digitaalisia palveluja	60	22	18
Digitaaliset palvelut ovat tyypiesimerkki organisaatiomme ulkopuolelta tulevasta muutospaineesta	57	27	16
Digitaalisten palvelujen kehittäminen on lähtenyt organisaation sisäisistä tarpeista	49	30	21
Asiakkaiden palaute ohjaa digitaalisten palvelujen kehittämistä organisaatiossamme	33	37	30

Tiedon ja osaamisen johtaminen

Tietojohtamisesta kirjoitettu paljon. Tietojohtaminen ei toteudu terveydenhuollossa toivotulla tavalla.

Tutkimustarve on:

1. Mitä sillä tarkoitetaan?
2. Mitä eri alaprosessit ovat?
3. Mitä halutaan tavoitella?

Tietoa on paljon ja sitä kerätään kiihtyvällä vauhdilla lisää.

Osaamisstrategia ja osaamiskartoitus johtamisen tukena

Tavoitteena luoda osaamisstrategian ja osaamiskartoitus malli. Mallin avulla tarkoituksena on tehdä osaamista näkyväksi sen toimiessa keskeisenä kehittämisen välineenä johtamisen tukena sekä organisaatio- että yksilötasolla. Tulevaisuuden tarpeita ennakoimalla voidaan saada tarve ja osaaminen kohtaamaan. Tutkimuksen teoreettinen tausta rakentuu voimaantumisen, organisaation kehittämisen ja toimintatutkimuksen viitekehukseen.

1. Mitä tietoa osaamiskartoitus tuottaa henkilöstön osaamisen strategiseen kehittämiseen?
2. Miten osaamiskartoituksen tietoa hyödynnetään johtamisessa henkilöstön osaamisen strategisessa kehittämisessä?

Osaamiskartoituksen/kehittämisen avulla syntyy prosessimalli osaamisen kehittämiseen tutkimuksen kohteena olevan organisaation käyttöön.

Strateginen johtaminen uusiutuvassa sosiaali- ja terveydenhuollossa

Strategisen johtamisen tutkimuskentän ajallinen muutos

- Tieteiden integraatio,
- vuoropuhelu,
- strategiset käytännöt/toimijat keskiöön,
- yleishyödylliset organisaatiot mukaan,
- laadullinen tutkimus lisääntynyt. (Furrer ym. 2008)

Peilaten strategisen johtamisen teoriaan ja haastajiin

- Yhteiskunnallinen murros haastaa vrt. kompleksinen ja postmoderni maailmankuva, ketteryys ja nopea reagointi muutokseen (Mattila ym. 2021; Bryson ym. 2014; Virtanen ym. 2014; Doz & Kosonen 2008)
- Sosiaali- ja terveydenhuollon muutos haastaa (STM 2021)
- Johtamisen kehittäminen on kehittämisen metaluokka (Lehtopuu 2012)
- ”Perinteinen malli” (Ansoff 1980; Minzberg 1987; Porter 1990)
 - Rationaalisuus, hierarkia, johto määrää, makrotaso
 - Ei vastaa yhteiskunnan hyvinvointi haasteeseen (Syväjärvi & Leinonen, 2020)
- ”Moderni malli”
 - Yksilöllisyys ja ihmislähtöisyys, henkilöstön ja asiakkaiden osallisuus (Kivinen ym. 2020; Jalonen 2020)
 - Strategista johtamista tarvitaan joka tasolla vrt. jaettu johtajuus (Pihlainen ym. 2019)
 - Mikrotaso, organisaation käytännöt, vrt. Strategy as Practise (SAP) (Vaara & Whittington 2012; Kornberger & Clegg 2011; Kornberger & Carter 2010; Vaara, Sorsa & Palli 2010)
 - Potilas → asiakas roolin muutos (Laine & Vaara 2011; Cummings, 2008)

Tutkimuskysymykset:

1. Mitä strateginen johtaminen on uusiutuvassa sosiaali- ja terveydenhuollossa?

2. Vaikuttaako johtamisasema, johtamiskoulutus, johtamiskokemus tai johtamistyön kokoaikaisuus strategiseen johtamiseen?

Kyselylomakkeen kysymykset

- Vastaajien taustatiedot
 - Johtamisasema
 - Johtamiskoulutus
 - Johtamiskokemus
 - johtamisen kokoaikaisuus
- Strateginen johtaminen, strategiaprosessi ja strategian sisältö, henkilöstön- ja asiakkaiden osallisuus, strategioiden julkisuus, digitaalisuus ja sote-uudistus (muutoksen johtaminen, tiedon ja osaamisen hallinta)
 - Semanttinen differentiaaliasteikko (7 muuttujaa) 1 2 3 4 5
 - Esim. Yhteiselle keskustelulle pohjautuvaa – Yksittäisten johtajien ajattelua
 - Likert asteikko (28 muuttujaa)
 - Täysin samaa mieltä- Jokseenkin samaa mieltä- Ei samaa eikä eri mieltä-Jokseenkin eri mieltä- Täysin eri mieltä

Kysely/Vastaajat

- Kyselylomakkeet (n=1091) → yksi muistutusviesti → tutkimusaineisto (n=406)
- Vastausprosentti 37%
- Vastaajina eri tason johtajat: Lähijohto (n=210) ja Strateginen-/keskijohto (n=199)

Analyysi SPSS-ohjelmalla

- Vastaajien taustatiedot
 - Johtamisasema: strateginen/keskijohto ja lähijohto
 - Johtamiskoulutus: yliopistokoulutus ja muut
 - Johtamiskokemus: alle 5-vuotta, 5-10-vuotta ja yli 10-vuotta
 - Johtamisen kokoaikaisuus: kokoaikainen ja ei kokoaikainen
- Poimin omaan tutkimukseen liittyvät kysymykset koko aineistosta
 - Strateginen johtaminen, strategiaprosessi ja strategian sisältö, henkilöstön- ja asiakkaiden osallisuus, strategioiden julkisuus, digitaalisuus ja sote-uudistus (muutoksen johtaminen, tiedon ja osaamisen hallinta)

Analyysivaiheet:

- Frekvenssi ja prosenttijakaumat
- Keskiarvo ja keskihajonta
- Faktorianalyysi
- Summamuuttujat
- Summamuuttujien reabiliteetti
- Tilastollinen yhteys taustamuuttujiin

Alustavia tuloksia: Strateginen johtamisen painopisteet käytännössä

- Yksittäisten johtajien ajattelu
- Nykytilan hallinta
- Yhden toimintatavan valinta
- Kehittämistoimien suunnittelu
- Organisaatiolähtöisyys (vrt. asiakaslähtöisyys ja koulutustausta)
- Vaihtelevat toimintakäytännöt vaikuttavuuden arvioinnin sijaan
- Strateginen johtaminen on integroitu toimintaprosessien johtamiseen
- Ulkopuolisia asiantuntijoita käytetään

Strategisen johtamisen summamuuttajat kertovat:

- Kehittämisen ja mittaamisen tavoitteesta
- Osallisuuden dilemmasta
- Digitalisaation ja sote-uudistuksen tavoitteesta
- Strategista johtamista tekevien johtajien roolit:
 - Strategian laatimisessa mukana ulkopuolisia konsultteja
 - Ulkopuolisia asiantuntijoita hyödynnetään
 - Ei nähdä pelkästään ylemmän johdon tehtävänä
 - Strategian toimeenpanemisessa lähijohtajat ovat merkittävässä asemassa

Tilastollinen riippuvuus ($p < 0,05$) taustamuuttujasta

- Yliopistotutkinnolla on tilastollisesti merkitsevä yhteys *
 - Painottavat digitaalisuutta ja sote-uudistusta enemmän ($p = 0.016$)
 - Lähijohtajien rooli strategian toimeenpanossa tärkeä ($p = 0.037$)
 - Näkevät asiakaslähtöisyyden tärkeämpänä kuin muut vastaajat ($p = 0.014$)
- Johtamisasemalla on tilastollisesti merkitsevä yhteys *
 - lähijohtajien roolista strategian toimeenpanossa. Strateginen- ja keskijohto painottaa lähijohtajien roolia enemmän kuin lähijohtajat itse ($p = 0.022$)
- Johtamiskokemuksella** tai johtamistyön kokoaikaisuudella* ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä tutkimustuloksiin

*Mann-Whitney U-testi

**Kruskal-Wallis test

Tiedepäivät 17.11.2022, Kuopio

Salli Koiramäki: Strateginen johtaminen uusiutuvaassa sosiaali- ja terveydenhuollossa

Sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnollinen muutos siirtää palvelut kunnilta hyvinvointi alueille vuoden 2023 alusta. Muutos haastaa myös strategisen johtamisen käytännöt. Perinteinen strateginen johtaminen rationaalisen, hierarkkisen ja johdon määrittelemien linjauksien osalta ei vastaa yhteiskunnan hyvinvointi haasteeseen ja sote - organisaatioissa kaivataan laajempaa näkökulmaa strategiseen johtamiseen. Modernissa strategisessa johtamisessa organisaatio nähdään yksilö- ja ihmislähtöisesti järjestelmä- ja systeemiajattelun sijaan. Henkilöstön, asiakkaiden ja eri yhteistyökumppaneiden osallisuus strategisessa johtamisessa tunnistetaan ja palvelun käyttäjä nähdään myös yhteiskunnallisesti tärkeänä osana palveluprosessia. Strategisessa johtamisessa painotetaan avoimuutta, joustavuutta ja käytännönläheisyyttä. Potilas-asiakas -nimike on muutoksessa kertoen palvelun käyttäjän roolin muutoksesta aktiivisemmaksi sosiaali- ja terveydenhuollossa.

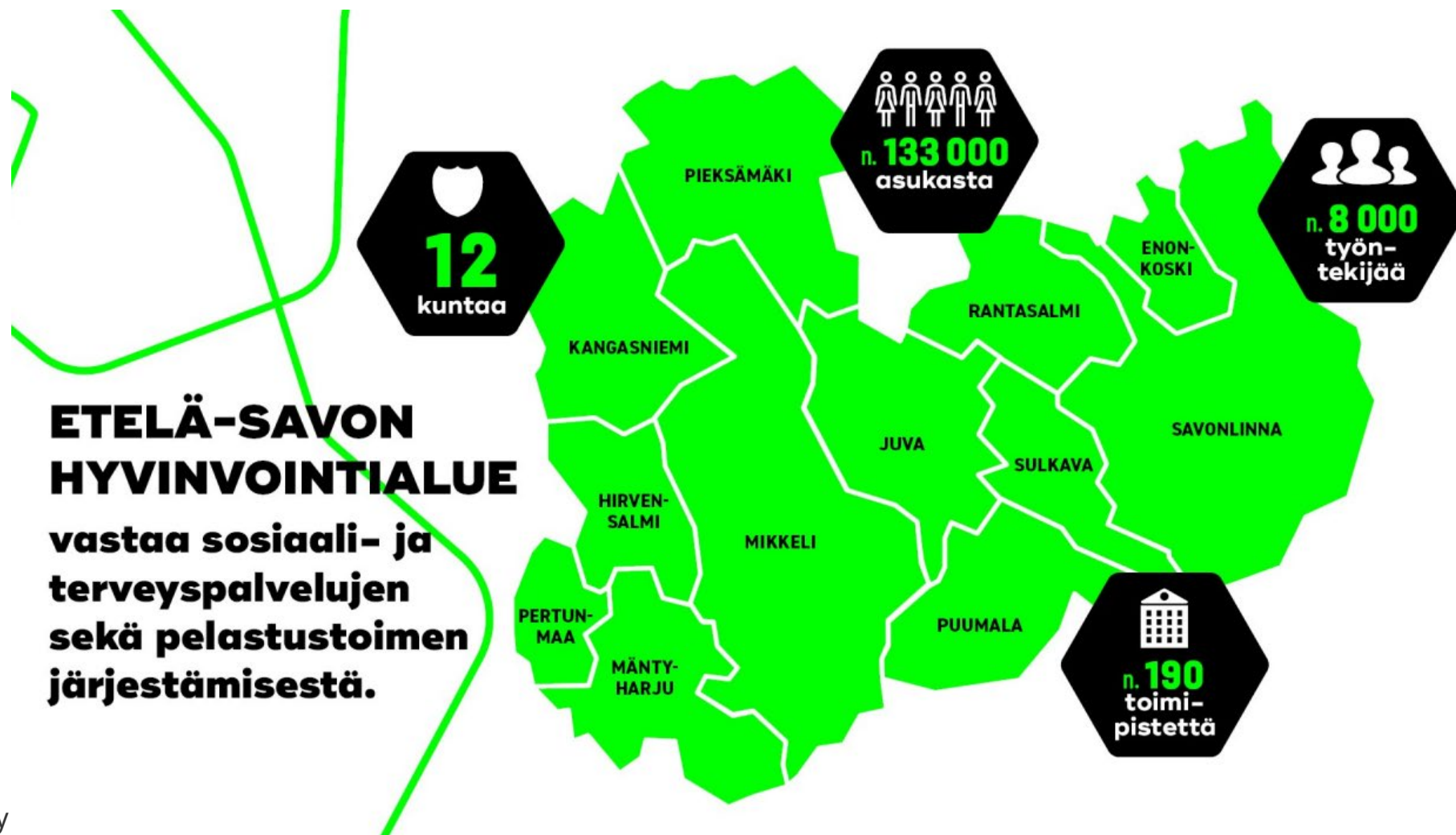
Tutkimus on kvantitatiivinen kyselytutkimus ja tutkimusaineisto kerättiin kuudesta julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiosta syksyllä 2018. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat organisaatioiden eri tasoilla toimivat johtajat ammattitautasta riippumatta (strateginen johto, keskijohto, lähijohto ja asiantuntijajohto). Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset ja väittämät sisältävät strategiaprosessin, -sisällön ja -johtamisen sekä strategian laadintaan, henkilöstön ja asiakkaiden osallisuuteen, digitaalisuuteen, strategioiden julkisuuteen ja sote - uudistukseen liittyviä väittämiä. Kyselylomakkeet (n=1091) lähetettiin sähköisesti ja yhden muistutusviestin jälkeen tutkimusaineisto (n=406) saatiin kokoon vastausprosentin ollessa 37 %.

Mitä strateginen johtaminen on sote -organisaatioissa ja vaikuttaako johtamisasema, johtamiskoulutus, johtamiskokemus tai johtamistyön kokoaikaisuus strategiseen johtamiseen. Alustavien tulosten perusteella vastaajien koulutustaustalla on tilastollisesti merkitsevä yhteys asiakaslähtöiseen toiminnan johtamiseen. Yliopistotutkimuksen suorittaneet painottavat asiakaslähtöisen toiminnan johtamista organisaatiolähtöistä toiminnan johtamista enemmän. Strateginen johtaminen painottuu yksittäisten johtajien ajatteluun ja yhden toimintatavan valintaan yhteisen keskustelun ja erilaisten vaihtoehtojen analysoinnin sijaan. Nykytilan hallitseminen painottuu tulevaisuuden ennakoimista enemmän vastauksissa. Strateginen johtaminen on kehittämistoimien suunnittelua ja integroituu toimintaprosessien johtamiseen ja johtamisessa käytetään myös ulkopuolisia asiantuntijoita. Kehittäminen, mittaaminen, osallisuus, digitaalisuus, sote -uudistus ja lähijohtajat nousivat tutkimuksen tuloksissa esille tärkeänä osana strategista johtamista.

Salli Koiramäki, TtM, Terveyshallintotiede

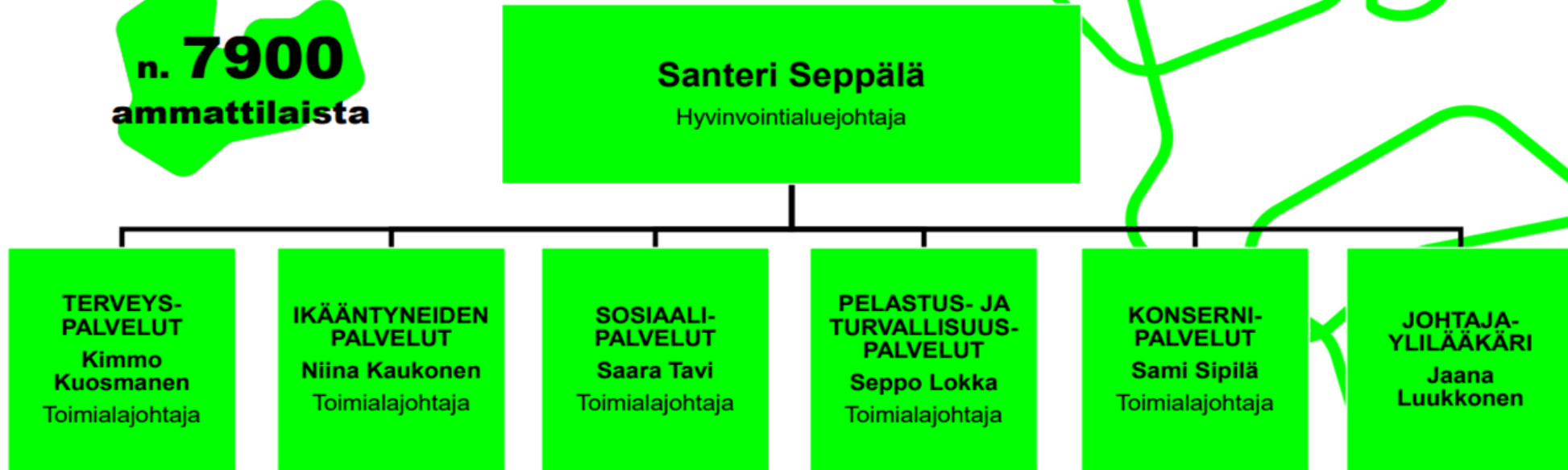
Welfare, Health and Management-tohtoriohjelma, Itä-Suomen yliopisto

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa



Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa

n. **7900**
ammattilaista



Terveyspalvelut

n. **3200**
ammattilaista

Kimmo Kuosmanen
Terveyspalvelujen toimialajohtaja

SAIRAALAPALVELUT
Salli Koiramäki
Palvelualuejohtaja vs.

**SOTE-KESKUS-
PALVELUT**
Anna-Sofia Simula
Palvelualuejohtaja vs.

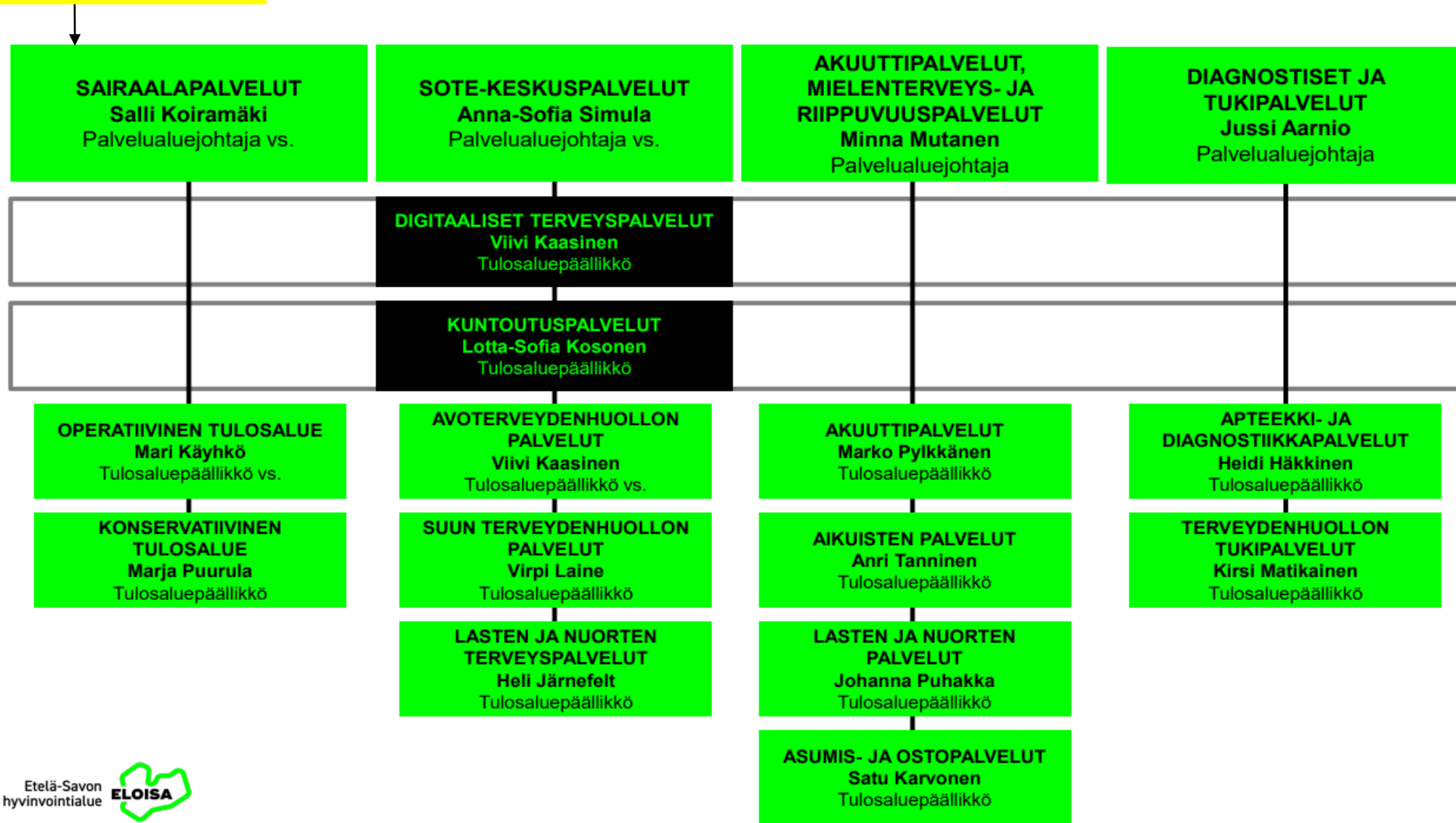
**AKUUTTIPALVELUT,
MIELENTERVEYS- JA
RIIPPUVUUSPALVELUT**
Minna Mutanen
Palvelualuejohtaja

**DIAGNOSTISET JA
TUKIPALVELUT**
Jussi Aarnio
Palvelualuejohtaja

Etelä-Savon
hyvinvointialue **ELOISA**

Sähköpostit: etunimi.sukunimi@etelasavonha.fi

1100 ammattilaista



Sairaalapalvelut

> Operatiivinen tulosalue, Mikkelä

Mari Käyhkö
Tulosaluepäällikkö vs.

KIRURGIAN VASTAANOTTO Niilo Hendolin Yliääkäri Tuija Riipinen Osastonhoitaja	VATSAELIN-SAIRAUDET Mika Puhto Yliääkäri Tuija Riipinen Osastonhoitaja	HOITOKESKUS Tuija Riipinen Osastonhoitaja	KORVA-, NENÄ- JA KURKKU-TAUTIEN VASTAANOTTO Jere Taalas Yliääkäri Tuija Riipinen Osastonhoitaja	LEIKKAUS-OSASTO Heikki Laine Yliääkäri Anna-Liisa Hahl Osastonhoitaja	OPERATIIVINEN OSASTOALUE 1, 5 Niilo Hendolin Yliääkäri Saara-Liisa Tarvainen Osastonhoitaja	ONKOLOGIAN VASTAANOTTO Vesa Kataja Yliääkäri Tuija Riipinen Osastonhoitaja	TEHO- JA VALVONTA-OSASTO Maarit Hult Yliääkäri Saara Liukkonen Osastonhoitaja
SYNNYTYKSIKÖ Susanna Broms Yliääkäri Päivi Yrjönen Osastonhoitaja	NAISTENTAUTIEN VASTAANOTTO Susanna Broms Yliääkäri Päivi Yrjönen Osastonhoitaja	LASTEN JA VASTASYNTYNEIDEN OSASTO Lotta Mäkelä Yliääkäri Päivi Yrjönen Osastonhoitaja	LASTENTAUTIEN VASTAANOTTO Lotta Mäkelä Yliääkäri Päivi Yrjönen Osastonhoitaja	LASTEN NEUROLOGIAN VASTAANOTTO Lotta Mäkelä Yliääkäri Päivi Yrjönen Osastonhoitaja	SUU- JA LEUKA-SAIRAUKSIEN VASTAANOTTO Niina Rautaporrass Ylihammaslääkäri Hannele Manninen Hammashoitaja	HEMATOLOGIAN VASTAANOTTO Mari Partio Yliääkäri Tuija Riipinen Osastonhoitaja	SILMÄTAUTIEN YKSIKÖ Eero Kuulasmaa Yliääkäri Hanna-Leena Hämäläinen Osastonhoitaja

Sairaalapalvelut

> Operatiivinen tulosalue, Savonlinna

Mari Käyhkö
Tulosaluepäällikkö vs.

KIRURGIAN VASTAANOTTO
Merja Hertsi
Yliääkäri
Ulla Karhu
Osastonhoitaja

**KORVA-, NENÄ- JA
KURKKUTAUTIEN VO.**
Jere Taalas
Yliääkäri
Ulla Karhu
Osastonhoitaja

LÄÄKETIPUTUSYKSIKKÖ
Merja Hertsi
Yliääkäri
Ulla Karhu
Osastonhoitaja

**LASTENTAUTIEN
VASTAANOTTO**
Maija Tuominen
Yliääkäri
Ulla Karhu
Osastonhoitaja

TEHOSTETTU VALVONTA
Maarit Hult
Yliääkäri
Saara Liukkonen
Osastonhoitaja

**SUU- JA LEUKA-
SAIRAUKSIEN VO.**
Mervi Tuomisto
Ylihammaslääkäri
Ulla Karhu
Osastonhoitaja

**NAISTENTAUTIEN JA
ÄITIYSVASTAANOTTO**
Anu Hänninen
Yliääkäri
Mia Kosonen
Osastonhoitaja

**KIRURGIAN OSASTO
(2A ja 3A)**
Merja Hertsi
Yliääkäri
Mia Kosonen
Osastonhoitaja

**LEIKKAUS, ANESTESIA JA
PÄIVÄKIRURGIA**
Heikki Laine
Yliääkäri
Merja Tolin
Osastonhoitaja

SILMÄTAUTIEN YKSIKKÖ
Pasi Vottonen
Yliääkäri
Hanna-Leena Hämäläinen
Osastonhoitaja

Sairaalapalvelut

> Konservatiivinen tulosalue, Mikkelä

Marja Puurula

Tulosaluepäällikkö

KONSERVATIIVINEN OSASTOALUE

Jori Nouslainen
Ylilääkäri
Petri Jetsu
Osastonhoitaja

SISÄTAUTIEN VASTAANOTTO

Jori Nouslainen
Ylilääkäri
Erja Pursiainen
Osastonhoitaja

KEUHKO-SAIRAUKSIEN VO.

Anssi Ukkonen
Ylilääkäri
Erja Pursiainen
Osastonhoitaja

IHOTAUTIEN VASTAANOTTO

Tiina Ilves
Ylilääkäri
Erja Pursiainen
Osastonhoitaja

INFEKTIOSAIRAUDET JA SAIRAALA-HYGIENIAYKSIKKÖ

Sakari Vuorinen
Ylilääkäri
Erja Pursiainen
Osastonhoitaja

YLEISLÄÄKETIETEEN OSASTOT

MIKKELI
Mira Venäläinen
PIEKSÄMÄKI
Mervi Leskinen
JUVA
Jonna Tiusanen

NEUROLOGINEN JA ORTOPEIDINEN KUNTOUTUSOSASTO

Mika Juhakoski
Ylilääkäri
Anu Manninen
Osastonhoitaja

NEUROLOGIAN VASTAANOTTO

Sakari Simula
Ylilääkäri
Erja Pursiainen
Osastonhoitaja

NEUROPSYKOLOGIAN VASTAANOTTO

Sakari Simula
Ylilääkäri

KIPUVASTAANOTTO

Erja Pursiainen
Osastonhoitaja

DIALYYSI-YKSIKKÖ

Erja Pursiainen
Osastonhoitaja

PALLIATIIVINEN KESKUS

Tarja Seppänen
Osastonhoitaja



Sähköpostit: etunimi.sukunimi@etelasavonha.fi

Sairaalapalvelut

> Konservatiivinen tulosalue, Savonlinna

Marja Puurula
Tulosaluepäällikkö

SISÄTAUTIEN VUODEOSASTO 4

Sampo Karjalainen
Ylilääkäri
Virpi Aja-Vainio
Osastonhoitaja

SISÄTAUTIEN VUODEOSASTO 5

Sampo Karjalainen
Ylilääkäri
Virpi Seppänen
Osastonhoitaja

SISÄTAUTIEN VASTAANOTTO JA INFEKTIOSAIRAUDET

Anne Kosonen
Osastonhoitaja vs.

IHOTAUTIEN VASTAANOTTO

Arja Teho
Ylilääkäri
Anne Kosonen
Osastonhoitaja vs.

NEUROLOGIAN VASTAANOTTO

Sakari Simula
Ylilääkäri
Anne Kosonen
Osastonhoitaja vs.

DIALYYSIYKSIKÖ

Mika Taskinen
Ylilääkäri
Anne Kosonen
Osastonhoitaja vs.

YLEISLÄÄKETIETEEN OSASTOT

SAVONLINNA
Jaana Kulhoranta
RANTASALMI (31.1. asti)
Mari Ulmonen
SULKAVA
(ostopalvelu, lähikuntoutusosasto)

PALLIATIIVINEN KESKUS

Tarja Seppänen

KUNTOUTUSOSASTO

Jaana Kulhoranta

Sairaalapalvelut (henkilöstö n.1100) jakautuu kahteen tulosalueisiin:

Konservatiivinen tulosalue

- Mikkelin ja Savonlinnan
- Henkilöstö: 519
- Lääkäreitä: 64
- Hoitajia: 441
- Yksiköt: Mli 12 ja Sln 9
- Perustason osastot alueella

Operatiivinen tulosalue

- Mikkelin ja Savonlinnan
- Henkilöstö: 591
- Lääkäreitä: 106
- Hoitajia: 477
- Yksiköt: Mli 16, Sln 10

Toiminta kattaa noin 50 eri yksikköä, 25 erikoisalaa ja 58 suppeaa erikoisalaa

Sairaalapalveluiden TA 2024 toimintakulut 165 milj.

MISSIO:

MYÖ YHESSÄ – TERVEYTTÄ JA TURVAA ETELÄ-SAVOSSA

ARVOT:

YHDENVERTAISUUS

ASIAKASLÄHTÖISYYS

VAIKUTTAVUUS

ROHKEUS

TURVALLISUUS

VISIO:

PARAS TYÖPAIKKA

HALUTTU KUMPPANI

PALVELUIDEN SUUNNANNÄYTTÄJÄ

LAADULLISET TAVOITTEET:

Kestävä ja mahdollistava talous • Paras ja joustavin työnantaja
Sujuvat ja oikea-aikaiset palvelut lähellä • Haluttu ja osallistava kumppani

Etelä-Savon
hyvinvointialue



STRATEGIAA OHJAAVA ARVOPOHJA*

YHDENVERTAISUUS

Palvelumme ovat kaikkien lähellä ja tukena.

ASIAKASLÄHTÖISYYS

Palvelemme asiakkaita inhimillisesti ja arvostavasti.

TURVALLISUUS

Luomme turvaa asumiseen, työhön ja vapaa-aikaan.

VAIKUTTAVUUS

Toimintamme on tarkoituksenmukaista ja vastuullista.

ROHKEUS

Uudistumme luovasti ja ennakkoluulottomasti.

*Arvot kuvaavat merkityksellisyyttä ja tavoiteltavia asioita, jotka ohjaavat toimintaa.

Johtamisen mahdollisuudet/haasteet

Mahdollisuudet

- Yhteinen strateginen tavoite
- Eloisan henki
- Alueellinen yhtenäisyys
 - Ylin johto on sama
 - Yhteinen johtaminen: yl ja oh
 - Johtamisosaamiseen panostetaan
- Samat ohjeet kaikille
- Useat eri ammattiryhmät ja –taustat tuovat osaamista
- Muutosvauhti ja motivaatio ok

Haasteet

- Strategian jalkautus arjessa
- Eloisan hengen monet vivahteet
- Erilainen toimintakulttuuri
 - Isot alueet, etäisyys
 - Toiveet johtajaa kohtaan kovin erilaisia ja yksilöllisiä
- Ohjeita paljon, vaikeaa löytää, päivittää ja osata noudattaa
- Toiminta-alueet, yhteistyöverkostot
- Poliittiseen valtakunnalliseen ja alueelliseen päätöksentekoon liittyy poliittista jännitettä, alueellista kilpailua ja monenlaista viestintää

Kiitos

