

Tuottavuusohjelman toimeenpano 2019-2020

Toimenpideohjelma 2019-2020

Toimenpideohjelman tilanne 30.10.2019

Tuottavuusohjelma 2019-2023

1. Kilpailukyyn ja kilpailuedun jatkuva parantaminen

Tuottaa turvallisia, vaikuttavia ja kustannustehokkaita palveluita. Potilaiden hoitoon pääsy on sujuvaa ja hoidolla vastataan potilaan omiin tarpeisiin. Tyytyväiset asiakkaat levittävät sairaalan hyvää mainetta.

2. Johtamisen kehittäminen

Meidän hyvä johtaminen on yhdessä määritelty ja jokainen esimies tietää tehtävänsä vastuineen ja valtuuksineen sekä johtamansa yksikön tavoitteet. Johtamisen tuki työkaluineen ja osamisineen tarjotaan ja johtamisosaamista kehitetään koko ajan.

3. Henkilöstön hyvinvoinnin jatkuva parantaminen

Henkilöstö on motivoitunut ja sitoutunut työhönsä ja asiakkaiden hyvään palveluun. Heillä on aito mahdollisuus osallistua oman työnsä ja yksikön toiminnan kehittämiseen.

4. Laajan päivityksen sairaalan turvaaminen

Väestön tarpeiden sekä sairaalan mahdollisuuksien ja velvollisuuksien muuttuessa osaajien allokointi yksiköihin ja toimintaan on tarkoituksenmukainen. Riittävä osaaminen koko sairaalassa on varmistettu. Akuuttilääketieteen ja päivistystoiminnan erityisosaamisen tarpeet on huomioitu. Päivistysalkuisen toiminnan prosessit ovat sujuvat ja sairaalan muu toiminta on tuotteistettu kilpailukykyiseksi markkinatoimijoihin verrattuna.

5. Toiminnan ja palvelujen kehittäminen digitalisaatiota hyödyntäen

Potilaan osallistuminen omaan hoitoonsa on sujuvampaa digitalisaation avulla. Terveystieteiden ammattilaisten päätöksenteko on laadukasta digitalisaation keinoin tuettuna.

Toimenpideohjelma 2019-2020

Toimenpide	Vastuhenkilöt	Tavoitteet	Mittarit	Tilanne	Seuraavan kvartaalin toimenpiteet
Päivystysvalmiudesta aiheutuvien kustannusten kohdentaminen päivystysalkuisten palveluiden hintoihin	Sairaanhoidopiirin johtaja ja johtajaylilääkäri. Kehittämisyksikkö: Johanna Kunnari	Kustannusrakenne on tarkoituksenmukainen ja mahdollistaa kustannustehokkaan palvelun tarjoamisen	Tuottavuusmittarit määritellään projektisuunnitelmassa 31.10.2019 Projektisuunnitelmassa tulee olemaan projektin seurantaan ja arviointiin liittyvät prosessimittarit, jotka kuvaavat mm. projektin toimenpiteiden edistymistä. Kustannuslaskenta ei itsessään laske kustannuksia ja paranna tuottavuutta. Mutta on yksi mahdollistaja, kun mm. kustannusrakenne tulee läpinäkyväksi. Tuottavuusmittarit ja tavoitteet koko toimenpideohjelman tavoitteita.	Mietittävä <u>resurssointi</u> ja projektin pituus 31.10.2019 Projektisuunnitelma käyty läpi Talousjohtajan kanssa --> tehdään pyydetyt tarkennukset ja korjaukset suunnitelmaan. Projektin henkilöresurssiksi suunniteltu 1 työntekijä. Suunniteltu pituus 2020-2021.	<u>Resurssointi</u> ja työnjohto sovittu. Projektisuunnitelma tehty. 31.10.2019 Projektisuunnitelma valmis Projektisuunnitelma hyväksytty Projektin aloitus tammikuussa 2020

Toimenpideohjelma 2019-2020

<p>Ajanvarauskeskuksen suunnittelu ja pilotointi</p>	<p>Hallintoylihoitaja. Kehittämisyksikkö: Kirsti Lappalainen</p>	<p>Ajanvaraukseen menevän työnajan vähentäminen puoleen sairaanhoitajilla</p> <p>Ajanvarauksiin liittyvien puheluiden määrän vähentyminen.</p> <p>Mahdollistetaan asiakkaalle sähköinen ajanvaraus (vaiheittain)</p>	<p>työajan käytön seuranta (sairaanhoitajat ja osastonsihteerit)</p>	<p><u>Benchmarkkaus</u> muiden sairaanhoitopiirien ratkaisuista</p> <p>Sidosryhmien tapaamiset/</p> <p>Kysely asiakasraadille sähköisistä palveluista/ tehty ja vastauksia saatu</p> <p>Ajanvarausjärjestelmään (<u>Solita</u>) tutustuminen</p> <p><u>CoDesign</u>-palvelumuotoiluhankkeeseen osallistuminen</p> <p>Pilotoinnin suunnittelua ja <u>sispkl:n</u> pilotoinnin aloittaminen. <u>Kirpkl:n</u> ja <u>neupkl:n</u> pilotoinnin suunnittelu käynnistyi, toteutukseen ei vielä päästy</p>	<p><u>Solita</u>-ajanvarausjärjestelmän käyttöönoton suunnittelua/ sopimusasiat kesken/ lomien jälkeen neuvottelut jatkuvat</p> <p>Pilotoinnit <u>sispkl</u>, <u>kirpkl</u> ja <u>neupkl</u> jatkuvat.</p> <p>Pilotoinnista saatujen tulosten tarkastelua ja arviointia.</p> <p>Erilaisten ohjeiden ja toimintamallien tarkastelu ja yhtenäistäminen.</p> <p>Pilottiyksiköiden ja <u>avk:n</u> asiakastarinoiden luominen ja palvelutarpeiden sekä <u>avk:n</u> ja yksiköiden välisen toimintamallin luominen palvelumuotoilua mukailien.</p>
------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Toimenpideohjelma 2019-2020

<p>Esimiesten valmennusohjelma</p>	<p>Sairaanhoitopiirin johtaja ja johtajaylilääkäri. Kehittämisyksikkö: Ilari Sainio ja Rea Karanta</p>	<p>- Jokainen johtaja tietää tavoitteensa ja oman alueensa tilanteen suhteessa tavoitteisiin - Tavoitteiden saavuttamiseksi on olemassa riittävä tuki, osaaminen ja välineet. - Hyvän johtamisen periaatteet ja käytännöt ohjaavat esimiesten toimintaa - Johtamisosaaminen paranee jatkuvasti</p>	<p>1. Kaikille esimiehille yhteiset osaamiset määritelty -> kattavuus%. 2. Esimiesten rooli / tehtäväkohtaiset osaamiset määritelty -> kattavuus%. 3. Esimiesten osaamisen arviointi toteutuu vuosittain -> toteutuneiden osaamisen arviointien %. 4. Esimiesten kehityskeskustelut käydään vuosittain -> toteutuneiden kehityskeskusteluiden %. 5. Esimiesten osaamisen kehittämisen suunnitelmat laaditaan vuosittain. -> laadittujen suunnitelmien kattavuus% 6. Esimiesten osallistuminen johtamisosaamisen kehittämistoimenpiteisiin. -> määrä vs. suunnitellut toimenpiteet 7. Kohdat 3-6 esimiehen toiminnasta esimiehen alaisten suhteen. 8. Hyvän johtamisen periaatteet ja käytännöt löytyvät organisaation intrasta määritellystä paikasta määrättyyn aikaan mennessä 9. Tuottavuustavoitteet on määritelty ja on tallennettu organisaation intranettiin sellaiseen paikkaan, josta ne ovat kenen tahansa organisaation työntekijän helposti löydettävissä ja luettavissa.</p>	<p>1. Kaikille esimiehille yhteiset osaamiset määritelty -> 100% 2. Esimiesten rooli / tehtäväkohtaiset osaamiset määritelty -> 0% 3. Esimiesten osaamisen arviointi toteutuu vuosittain -> 37 kpl 1.1.2019 - 30.10.2019 4. Esimiesten kehityskeskustelut käydään vuosittain -> 13 kpl 1.1.2019 - 30.10.2019 5. Esimiesten osaamisen kehittämisen suunnitelmat laaditaan vuosittain. -> 0 6. Esimiesten osallistuminen johtamisosaamisen kehittämistoimenpiteisiin. -> 0/0 8. Hyvän johtamisen periaatteet ja käytännöt löytyvät organisaation intrasta määritellystä paikasta määrättyyn aikaan mennessä -> kumpikin määrittelemättä</p> <p>Henkilöstön osaamisen arviointi toteutuu vuosittain -> 373 kpl 1.1.2019 - 30.10.2019 Henkilöstön kehityskeskustelut käydään vuosittain -> 142 kpl 1.1.2019 - 30.10.2019 Henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelmat laaditaan vuosittain. -> Raportointi ei vielä onnistu Henkilöstön osallistuminen johtamisosaamisen kehittämistoimenpiteisiin. -> Raportointi ei vielä onnistu</p>	<p>Jatketaan perusasioiden kuntoon laittamista, mm. ohjeet, toimintakäytännöt, esimiehen tietokori.</p> <p>Esimiehille tarjotaan tuki osaamisen arviointien avaamiseen, kehityskeskusteluiden käymiseen ja osaamisen kehittämisen suunnitelmien tekemiseen.</p> <p>Esimiesten valmennusohjelman sisältöä päivitetään tehtyjen osaamisen arviointien ja osaamisen kehittämisen suunnitelmien pohjalta.</p> <p>Esimiesten valmennusohjelma sisältö ja aikataulu käsitellään 5.10.2019</p>
------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Toimenpideohjelma 2019-2020

<p>Kirjaaminen ja raportointi kuntoon</p>	<p>Johtajaylilääkäri. Kehittämisyksikkö: Kaisu Anttila</p>	<p>Uudet kirjaamisohjeet käytössä vuoden 2019 loppuun mennessä</p> <p>Jokaisella työntekijällä on tiedossa oma vastuunsa ja tehtävänsä kirjaamisen prosessissa</p> <p>Vuoden 2018 raportointitieto saadaan luotettavaksi ja virheiden korjaukseen menevä aika vähenee</p>	<p>Yhtenäiset kirjaamisvastuut ja käytännöt toteutettu +/-</p> <p>Toimenpiteiden kirjaamisaste</p> <p>Diagnoosien kirjaamisaste</p> <p><u>THL:n</u> raportointitieto</p>	<p>Kartoitettu mitä on tehty aikaisemmin kirjaamisen kehittämisessä.</p> <p>Lähete-prosessi kuvattu</p> <p>Kartoitettu puutteita kirjaamisessa; diagnoosit, toimenpiteet. Yhteistyötä tietotiimin kanssa päivystysalkuisten hoitoprosessien kirjaamisessa.</p> <p>Toimenpidetietojen siirto <u>Operalta</u> Eskoon ok.</p>	<p>Kirjaamispuutteiden koonti, läpikäyminen strategisen johdon kanssa.</p> <p>Toimenpidetietojen siirto Eskosta <u>Oberoniin</u>: toteutus</p> <p>Koulutusten suunnittelua ja kirjaamisohjeiden päivittämistä.</p> <p>Lähete-prosessin julkaisu</p>
-------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------