



# Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin kuntayhtymä:

## Strategia 2022

*Sinua kuunnellen.....* 

## Strategia 2022

Sairaanhoitopiirin strategia kuntayhtymän viimeiselle toimintavuodelle 2022 on valmisteltu perustuen aiempaan vuosien 2019-21 strategiaan sitä tiivistäen lyhyt strategiakausi huomioiden. Strategian oleellisia tavoitteita ei muutettu, mutta vajaan vuoden mittaisen strategiakauden takia strategiakortteihin kirjatut tavoitteet priorisoitiin ja tiivistettiin voimakkaasti. Tavoitteena on, että kortteihin kirjatut toimenpiteet kyetään toteuttamaan lyhyenä aikana ja samaan aikaan, kun sote-uudistuksen toimeenpano ja koronapandemia sitoo henkilöstön voimavaroja.

Toisaalta strategiaa valmisteltaessa on huomioitu sote-uudistuksen myötä syntyvät uudet hyvinvointialueet ja niiden merkitys myös erikoissairaanhoidon kannalta.

Strategia rakentuu edelleen neljän peruspilarin varaan samaan tapaan kuin aiempi strategia:

1. Asiakkaat: *Laadukas hoito – sinua kuunnellen*
2. Henkilöstö: *Palkitseva työ*
3. Kumppanuudet: *Yhdessä arvoa asiakkaalle*
4. Talous ja tuottavuus: *Sijoitus terveyteen*

Edellisen strategiakauden aikana määritellyt sairaanhoitopiirin arvot kuuluvat oleellisina strategiakokonaisuuteen.

## Laadukas hoito – sinua kuunnellen

Erikoissairaanhoidon keskeisin tavoite on tuottaa laadukasta hoitoa potilasasiakkaille. Terveystieteiden laatuun kuuluvat seuraavat komponentit<sup>1</sup>: turvallisuus, asiakaskeskeisyys, oikea-aikaisuus, tasa-arvo, palvelujen integraatio, tehokkuus ja vaikuttavuus.

Laadukas hoito perustuu tieteelliseen näyttöön, ja hoito on sujuvaa ja oikea-aikaista. Potilaalla tulee olla koko ajan käsitys siitä, miten hänen hoitonsa etenee nyt ja miten sen on suunniteltu etenevän tulevaisuudessa. Hoitoa tukevat modernit sähköiset palvelut. Laadukkaan hoidon toteuttamiseksi keskeisimmät hoitopolut määritellään ja kuvataan yhdenmukaisella tavalla. Kuvaukseen kuuluu lääke- ja hoitotieteellinen näyttöön perustuva prosessi ja eri ammattiryhmien tehtävät, hoitopolun potilaskohtaukset ja potilaalle syntyvä arvo, hoitoprosessissa syntyvän informaation käsittely ja koko prosessin tukeminen digitaalisilla työkaluilla. Johtajaylilääkäri on hoitopolkujen omistaja ja vastaa niiden kuvaamisesta ja kuvausten ylläpidosta. Prosessikuvausten toteuttamiseen otetaan aina mukaan myös potilas kokemusasiantuntijana.

---

<sup>1</sup>) Institute of Medicine, 2001

## Palkitseva työ

Sairaanhoitopiirissä tavoitellaan merkittävää kulttuurimuutosta, jossa toimivaltaa ja vastuuta siirretään sinne, missä toiminta tapahtuu: ydintehtäviä suorittaville henkilöille ja tiimeille. Samalla järjestelmällisellä osaamisen kehittämisellä luodaan muutokselle entistä parempia edellytyksiä. Toimintamallilla tavoitellaan päätöksenteon siirtämistä lähemmäs asiakasta, toimintamallien ja tehokkuuden kehittymistä ydintehtävissä, omistajuuden kokemuksen ja sisäisen yrittäjyyden kehittymistä, kaikkien omaa työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien ja työtyytyväisyyden paranemista.

Sairaanhoitopiirissä kehitetään myös työn ja muun elämän yhteensovittamista ja siten pyritään parantamaan sairaanhoitopiirin houkuttelevuutta työpaikkana.

## Yhdessä arvoa asiakkaalle

Kaikki yhteiskuntien toiminnot verkostoituvat kaikkialla megatrendinomaisesti. On selvää, että myöskään sairaanhoitopiirit eivät voi yksin selvitä tehtävistään vaan erilaisten kumppanuuksien merkitys kasvaa. Näistä syistä sairaanhoitopiirin on tunnistettava strategisesti merkittävimmät kumppanit ja aktiivisesti luotava edellytykset erinomaiseen yhteistyöhön tärkeimpien kumppanien kanssa. Tähän kuuluu yhteisen strategian luominen, yhteisen ansaintalogiikan kehittäminen ja avoin tiedonjako.

Viimeisen strategiavuoden aikana sairaanhoitopiiri keskittyy aivan keskeisimpien kumppanuuksien edistämiseen. Näitä ovat:

- Hyvinvointialueen valmisteluorganisaatio ja hyvinvointialueeseen fuusioituvat organisaatiot ja toiminnot
- Sote-lainsäädännön mukaiset tulevat yhteistyöalueet
- Assi-sairaalan rakentamisen allianssi ja allianssin osapuolet
- Keskeisimmän asiakas- ja potilastietojärjestelmämme (LifeCare) kehittämissyhteistyöhön osallistuvat organisaatiot

## Sijoitus terveyteen

Terveydenhuolto on investointi yhteiskuntakokonaisuuden toimivuuteen. Näyttöön perustuva ja vaikuttava hoitoprosessi on taloudellisesti yhteiskunnalle tehokkain ja tuottaa samalla parhaan asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyden. Sairaanhoidopiiri luo omalla toiminnallaan merkittävää elinvoimaa Kanta-Hämeen maakuntaan.

Sairaanhoidopiiri arvioi eri tietolähteistä peräisin olevaa ja omaan tietotuotantoon perustuvaa informaatiota ja ennakoi terveydenhuollon maakunnallisia kehitystrendejä. Toiminta- ja taloussuunnittelu perustuu ennustettuun tietoon. Tietoa ja suunnitteluperusteita jaetaan aktiivisesti maakunnan muille toimijoille.

Sairaanhoidopiiri ennakoi omaa kehitystään, pitää kaikin mahdollisin keinoin huolta talousarvionsa tasapainon säilymisestä ja kehittää aktiivisesti toimintansa tuottavuutta. Toimintaa kehitetään kestäväen kehityksen periaattein huomioiden mm. YK:n kestäväen kehityksen tavoiteohjelman (Agenda 2030) periaatteet.

# KHSHP:N ARVOT

## Arvot

- Näytämme esimerkkiä – ylpeydellä
- Uskallamme – koko sydämellä
- Toimimme – sinua kuunnellen
- Onnistumme – aina yhdessä



## Näytämme esimerkkiä - ylpeydellä

Me kantislaiset näytämme muille mallia, kuinka asioita voi tehdä uudella tavalla. Teemme aina parhaamme ja toimimme esimerkkinä toisillemme. Teemme jatkuvasti arjessamme ratkaisuja hyvän puolesta ja uutta oppiaksemme.

Olemme inhimillisyyden ja alamme suunnannäyttäjiä. Kannustamme toisiamme upeisiin saavutuksiin. Olemme osaavia ammattilaisia ja ylpeitä työstämme Kantiksessa.

- Teemme aina parhaamme ja toimimme esimerkkinä toisillemme.
- Olemme ammattilaisia ja ylpeitä tekemästämme työstä, niin yksilöinä kuin yhdessä.
- Toimimme inhimillisyyden ja alamme suunnannäyttäjinä.
- Innostamme ja kannustamme toisiamme eteenpäin.

## Uskallamme – koko sydämellä

Olemme rohkeita kokeilemaan uutta ja haastamaan vanhaa, jos se ei enää palvele. Uskallamme kuitenkin toimia harkiten ja sanoa ei, kun tilanne sen vaatii. Sanomme suoraan, jos joku toimii vastoin yhteistä hyvää.

Jos huomaamme epäkohdan tai tunnistamme fiksumman tavan toimia, otamme sen rohkeasti esiin ja toimimme aktiivisesti ratkaisun löytämiseksi. Teemme rohkeasti päätöksiä toisiamme kuunnellen.

Uskallamme iloita niin omista kuin toistemme onnistumisista.

- Kokeilemme rohkeasti uutta ja haastamme vanhaa.
- Uskallamme sanoa, jos joku toimii vastoin yhteistä hyvää.
- Teemme rohkeasti päätöksiä niin pienissä kuin suurissakin asioissa.
- Emme vain puhu, vaan toimimme aktiivisesti ratkaisujen löytämiseksi.
- Uskallamme olla iloisia ja ylpeitä tekemästämme työstä.

## Toimimme – sinua kuunnellen

Kohtaamme jokaisen ihmisen arvostaen. Olemme aina inhimillisiä, vaikka meillä olisi kiire tai haastava valinta edessämme. Jos olemme eri mieltä, kunnioitamme toistemme näkemyksiä ja pyrimme löytämään ratkaisun yhdessä.

Osoitamme kiinnostusta toisiamme kohtaan ja tarjoamme apua. Ystävällisellä käytöksellä jaamme hyvää mieltä. Tiedämme, että tiukassa paikassa lämmin kiitos ja aito kohtaaminen voi olla päivän pelastus.

- Suhtaudumme ihmisiin aina empatialla – sinua kuunnellen.
- Toimimme toisiamme arvostaen, myös kiireen ja vaikean tilanteen keskellä.
- Jos olemme eri mieltä, kunnioitamme toistemme näkemyksiä ja pyrimme löytämään ratkaisun yhdessä.
- Muistamme kysyä, kiittää, katsoa silmiin ja olla läsnä.
- Inhimillisyys ja välittäminen asuu meissä jokaisessa. Oli tilanne mikä tahansa, näistä emme tingi, koskaan.

## Onnistumme – aina yhdessä

Kukaan meistä ei tee työtään yksin. Ympärillämme on aina tiimi, jonka ammattitaitoon, hyvään tahtoon ja yhteiseen suuntaan voimme luottaa. Välitämme ja kannamme vastuuta kokonaisuus huomioiden. "Ei kuulu mulle" ei kuulu sanavarastoomme.

Virheen sattuessa emme sorru syyttelyyn vaan keskitymme löytämään parhaan ratkaisun yhdessä. Laitamme egon sivuun ja toimimme aina yhteisen hyvän eteen. Kantislainen tietää onnistuneensa, kun saa ihmiset ympärillään loistamaan.

- Teemme työmme aina yhdessä ja kannamme vastuun kokonaisuus huomioiden.
- Toimimme suoraselkäisesti ja voimme luottaa siihen, että jokainen meistä tekee parhaansa.
- Virheen sattuessa tuemme toisiamme ja etsimme ratkaisun yhdessä.
- Emme kaipaa sankareita joukkoomme, sillä onnistumiset saavutetaan yhdessä - ihmisen kokoisilla teoilla.
- Onnistumme itse, kun saamme toisemme loistamaan.

# STRATEGIAKORTIT 2022

## Visio

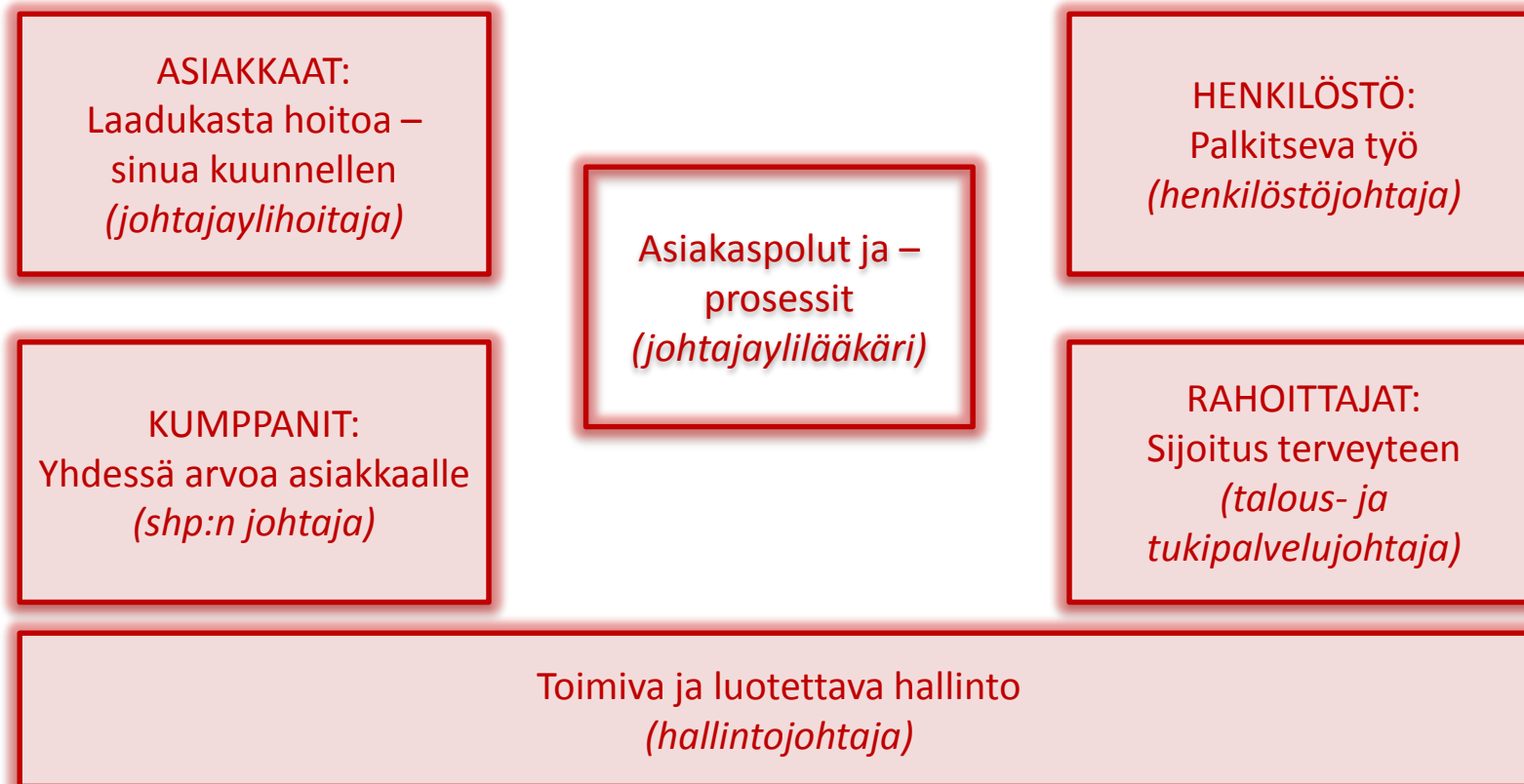
Strategia tiivistyi neljään peruspilariin, joita ovat:

1. Asiakkaat: *Laadukas hoito – sinua kuunnellen*
2. Henkilöstö: *Palkitseva työ*
3. Kumppanuudet: *Yhdessä arvoa asiakkaalle*
4. Talous ja tuottavuus: *Sijoitus terveyteen*



Terveyttä, turvaa ja elinvoimaa Hämeeseen  
– ihminen kerrallaan

## Sairaanhoitopiirin strategiakokonaisuus 2022



## Asiakkaat: laadukasta hoitoa – sinua kuunnellen –

<b>Omistaja:</b> Kirsi Leino		
<b>Tavoiteltu lopputulema</b>	Jokainen asiakas kohdataan ja hoidetaan yksilönä.	
<b>Mahdollistajat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riittävä, osaava ja palveluhenkinen henkilöstö</li> <li>- Turvalliset hoitoprosessit, joiden laatua ja vaikuttavuutta kehitetään jatkuvasti</li> <li>- Palvelupolut kuvattu asiakkaan näkökulmasta</li> <li>- Asiakasviestinnän ja asiakaspalveluasenteen korostaminen</li> <li>- Sähköiset palvelut luontevana osana palvelukokonaisuutta</li> </ul>	
<b>Tavoitetaso</b>	Tavoitetasot osa-alueittain	
<b>Keskeiset osa-alueet</b>	<b>Tavoitetaso 2022</b>	<b>Mittari 2022</b>
1 Sujuva ja oikea-aikainen hoitopääsy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Läheteet käsitellään heti</li> <li>- Hoitopääsytakuu</li> <li>- Ulkopuolisten sairaaloiden käytön vähentäminen</li> <li>- Asiakas on tietoinen hoidon etenemisestä ja sisällöstä</li> <li>- Asiakasosallisuuden lisääminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Läheteiden käsittelyaika alle 3 pv (90 % &lt; 3 pv)</li> <li>- Hoitopääsyn odotusajan mediaani (&lt; 30 pv)</li> <li>- Ensikäynnille pääsyn mediaani (&lt; 20 pv)</li> <li>- Leikkaustoimenpiteiden odotusajan mediaani (&lt; 65 pv)</li> <li>- Ulkopuolisten sairaaloiden käytön kasvu taittuu laskuun ja ei ylitä talousarvion tavoitetta 49.5mE (vrt. nollakasvuennuste 51mE)</li> <li>- Asiakaskyselyn väittäjä; <i>Pääsin hoitoon/vastaanotolle riittävän nopeasti</i> (ka &gt; 4,6)</li> <li>- Tehtynä vähintään 8 palvelupolkukuvausta, joihin yhdistetty kokemuksen kuvaus ja kartoitettu kriittiset kokemuspisteet</li> <li>- Asiakkaat osallistuvat palvelupolkujen kuvaamiseen, uusien toimintojen / palveluiden kehittämisprojekteihin ja uuden sairaalan suunnitteluun</li> </ul>
2 Näyttöön perustuva hoito – laadukas, vaikuttava ja turvallinen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huippuosaaminen tehokkaan ja vaikuttavan hoidon toteuttamiseksi</li> <li>- Palvelupolut arvioidaan aina vaikuttavuuden näkökulmasta</li> <li>- Kattava kokonaisvaltainen osaaminen potilasturvallisuudessa</li> <li>- Laadukas palvelukokemus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kaikille avoimia väestöinfoja huippuosaamisen ja palveluiden viestimiseksi, 1 krt/kk</li> <li>- Vertaisarvioidut potilasryhmäkohtaiset vaikuttavuuden mittauksen tulokset julkaistaan nettisivuilla (vähintään 3 ryhmästä)</li> <li>- Yhtenäiset lääkehoitokäytännöt on otettu käyttöön kaikissa yksiköissä</li> <li>- Tehty vähintään 1-2 sisäistä turvallisuusauditointia</li> <li>- Valtakunnallisen potilasturvallisuusmittariston sekä kansallisen asiakas- ja potilasturvallisuusstrategian käyttöönotto</li> <li>- NPS-mittari otettu käyttöön kaikissa yksiköissä ja sen suosittelemiseksi on vähintään 70</li> <li>- Palvelukokemusmittarin vertailuväittämien hyvää kokemusta osoittavien arvojen (4 ja 5) osuus on yli 95 % ja huonoa kokemusta osoittavien arvojen (1 ja 2) osuus alle 3 %</li> <li>- Viestinnässä panostetaan erinomaisten palvelukokemusten esiin tuomiseen eri kanavissa</li> </ul>

Sinua kuunnellen.....

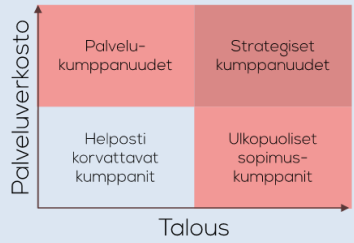


# Henkilöstö: palkitseva työ

<b>Omistaja:</b> Petri Alaluusua		
<b>Tavoiteltu lopputulema</b>	Hyvinvoiva työyhteisö, jossa toimitaan sairaanhoitopiirin arvojen mukaisesti	
<b>Mahdollistajat</b>	Henkilöstöä kohdellaan arvojen mukaisesti jolloin työnantajamaine hyvällä tasolla ja edistää henkilöstön saatavuutta ja pysyvyyttä	
<b>Tavoitetaso</b>	Henkilöstön saatavuudessa ja pysyvyydessä ei ongelmia, työntekijäkokemus ja asiakaskokemus hyvällä tasolla	
Keskeiset osa-alueet	Tavoitetaso 2022	Mittari
1 Hyvinvoiva henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jokainen edistää arvojen mukaista kulttuuria ja ilmapiiriä</li> <li>- Arvojen mukainen esihenkilötyö</li> <li>- Esihenkilöiden työaika vapautetaan aikaa vievistä rutiineista jolloin henkilöstöjohtamiseen vapautuu enemmän aikaa</li> <li>- Laadukas ja systemaattinen perehdytys jokaiselle uudelle työntekijälle. Jokainen on vastuussa perehdytyksestä ja uuden työntekijän hyvästä kohtelusta.</li> <li>- Sisäinen viestintä ja vuorovaikutus avointa, säännöllistä ja ennakoivaa, sisältäen mm. hyvinvointialueen valmistelutilanteen</li> <li>- Joustavat työaikajärjestelyt</li> <li>- Henkilöstölle myönnetään harkinnanvaraisia vapaita hakemusten mukaisesti, kuitenkin työtilanne huomioiden</li> <li>- Henkilöstökokemukseen liittyvien kehitystoimien aktiivinen toteutus ja niiden vaikutusten seuranta</li> <li>- Henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuus tasapainossa, poislähtevien tilalle saadaan tarvittaessa rekrytoitua henkilöstöä. Poislähteneet haastatellaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sairauspoissaolot eivät lisääntyneet vuoteen 2021 verrattuna</li> <li>- Mielenterveyssyistä johtuvat sairauspoissaolot eivät lisääntyneet vuoteen 2021 verrattuna</li> <li>- Henkilöstön perehdytyksen sähköinen työkalu otettu käyttöön asteittain koko organisaatiossa. 90% yksiköihin on laadittu perehdytysuunnitelma</li> <li>- Henkilöstökyselyn tulosten läpikäynti johdossa ja yksiköissä kerran kuussa, tuloksissa positiivinen kehitysuunta</li> <li>- Työterveyslaitoksen hyvinvointitutkimuksen tulosten perusteella laadittujen toimenpidesuunnitelmien toteutus ja seuranta, vaikutuksia seurataan yksiköissä/tulosalueiden johtoryhmissä/moniammatillisessa tukitiimissä/työterveyshuollossa. Vaikutukset näkyvät positiivisina kehitysuuntina henkilöstökyselyssä sekä työterveyshuollon raporteissa.</li> </ul>
2 Yhteisöllinen ja yksilöllinen osaamisen kehittyminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Johtamisaaminen kehittyy</li> <li>- Mahdollistetaan monimuotoinen osaamisen kehittyminen ja ylläpitäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Henkilöstökyselyn tulokset, positiivinen kehitysuunta</li> <li>- Henkilöstön koulutuspäivien määrä lisääntyy vuodesta 2021</li> <li>- Yksilöllinen osaamisen kehittäminen ja osaamisen lisääntyminen huomioidaan ja kirjataan kehityskeskustelussa</li> </ul>

## Kumppanuudet: yhdessä arvoa asiakkaalle

Palveluverkoston **yhteinen strategia** synnyttää **arvoverkon**, jolla on yhteinen tulevaisuusvisio.

<b>Omistaja:</b> Seppo Ranta		
<b>Tavoiteltu lopputulema</b>	Yhteistyökumppanimme ovat alansa parhaita	
<b>Mahdollistajat</b>	Arvoverkkosuunnittelu, sopimukset, hallintamalli, kumppanuuksien johtaminen	
<b>Tavoitetaso</b>	Kumppanuudet varmistavat kykymme saavuttaa strategiset tavoitteemme	
<b>Keskeiset osa-alueet</b>	<b>Tavoitetaso</b>	<b>Mittari 2022</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kumppanuudet arvioitu ja luokiteltu: yhtymätason panostus kaikkein strategisimpiin kumppaneihin.</li> <li>- Yksiköissä tarkasteltava kumppanuuksia ja niiden hallintaa myös yksikön näkökulmasta</li> <li>- Sopimusten päivittäminen vastaamaan luokitusta</li> <li>- Kumppanuuksien kehittämien luokitusten määrittämin tavoittein</li> </ul>	

## Kumppanuudet: yhdessä arvoa asiakkaalle

<b>Omistaja:</b> Seppo Ranta		
<b>Tavoiteltu lopputulema</b>	Yhteistyökumppanimme ovat alansa parhaita	
<b>Mahdollistajat</b>	Arvoverkko suunnittelu, sopimukset, hallintamalli, kumppanuuksien johtaminen	
<b>Tavoitetaso</b>	Kumppanuudet varmistavat kykymme saavuttaa strategiset tavoitteemme	
Keskeiset osa-alueet	Tavoitetaso 2022	Keinot ja mittarit 2022
1. HVA:n onnistunut toteutus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HVA-valmisteluun osallistuminen</li> <li>- Valmistelun avoimuuden ja osallisuuden varmistaminen ja siihen vaikuttaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Johtoryhmän konsensusarvio yhteistyön onnistumisesta</li> <li>- Yhteinen säännönmukainen tavoitteiden ohjauskäytäntö olemassa (K/E)</li> <li>- Toimintaprosessien avaaminen toisille osapuolille (K/E)</li> <li>- Yhteiset kehitysajat ja road-map (K/E)</li> </ul>
2 Erva/YTA:n hyvä yhteistyö	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yhteistyö ennen kilpailua</li> <li>- Yhteisellä tietopohjalla johtaminen tavoitteeksi</li> <li>- Coxan kanssa tehtävän yhteistyön linjaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Johtoryhmän konsensusarvio yhteistyön onnistumisesta</li> <li>- ERVA-johtoryhmän konsensus arvio onnistumisesta</li> <li>- Yhteinen säännönmukainen tavoitteiden ohjauskäytäntö olemassa (K/E)</li> <li>- Toimintaprosessien avaaminen toisille osapuolille (K/E)</li> <li>- Yhteiset kehitysajat ja road-map (K/E)</li> <li>- Coxa-yhteistyön periaatteet tuleville vuosille määritetty (K/E)</li> </ul>

## Kumppanuudet: yhdessä arvoa asiakkaalle

<b>Omistaja:</b> Seppo Ranta	
<b>Tavoiteltu lopputulema</b>	Yhteistyökumppanimme ovat alansa parhaita
<b>Mahdollistajat</b>	Arvoverkko-suunnittelu, sopimukset, hallintamalli, kumppanuuksien johtaminen
<b>Tavoitetaso</b>	Kumppanuudet varmistavat kykymme saavuttaa strategiset tavoitteemme

Keskeiset osa-alueet	Tavoitetaso 2022	Mittari 2022
3. Lifecare-kehitysyhteistyön onnistuminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Versioiden päivitys sujuvaksi</li> <li>- Käyttökätköt minimiin</li> <li>- Kustannukset pysyvät budjetoidussa</li> <li>- HVA:n APTJ-ratkaisujen suunnittelu: Usean HVA:n tuki etenemiselle ja onnistunut HVAn APTJ-toteutus</li> <li>- Lifecare-riippumaton tuotannonohjaus: ratkaisu edistyy ja on valmis viimeistään 2025</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Johtoryhmän konsensusarvio yhteistyön onnistumisesta</li> <li>- Lifecare-yhteistyösairaaloiden hankejohtoryhmän konsensusarvio onnistumisesta</li> <li>- Yhteinen säännönmukainen tavoitteiden ohjauskäytäntö olemassa (K/E)</li> <li>- Toimintaprosessien avaaminen toisille osapuolille (K/E)</li> <li>- Yhteiset kehitysajat ja road-map (K/E)</li> </ul>
4. Assin onnistunut toteutus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sairaala edistyy aikataulussa ja vastaa toiminnallista suunnitelmaa</li> <li>- Kokonaisbudjetti ei ylity</li> <li>- Allianssin toimintakyky paranee</li> <li>- Hanke siirtyy HVA:lle 1.1.23 ja siirtymä on saumaton ja valmisteltu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Johtoryhmän konsensusarvio yhteistyön onnistumisesta</li> <li>- Alliansin johtoryhmän arvio onnistumisesta</li> <li>- Yhteinen säännönmukainen tavoitteiden ohjauskäytäntö olemassa (K/E)</li> <li>- Toimintaprosessien avaaminen toisille osapuolille (K/E)</li> <li>- Yhteiset kehitysajat ja road-map (K/E)</li> </ul>

## Talous: Sijoitus terveyteen

<b>Omistaja:</b> Tero Pitkämäki		
<b>Tavoiteltu lopputulema</b>	Toiminta on kestäväällä pohjalla nyt ja tulevaisuudessa.	
<b>Mahdollistajat</b>	Läpinäkyvä raportointi, systemaattinen johtaminen, automaatio, teknologian hyödyntäminen	
<b>Tavoitetaso</b>	Kustannustehokkaat hoitoketjut ja työnjako	
Keskeiset osa-alueet	Tavoitetaso 2022	Mittari
1. Ennakoimme palvelutarpeen – tiedämme mitä tarvitaan ja pidämme talouden tasapainossa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suunnitelma ulkopuolisten sairaaloiden käytön vähentämiseksi on laadittu alueen toimijoiden kanssa yhteistyössä.</li> <li>- HVA alueen talouden suunnittelun tila, tarkkuus ja suunnittelu tehdään yhdessä perusterveydenhuollon kumppaneiden kanssa</li> <li>- Assi sairaalan talous pysyy suunnitelman mukaisena toiminnallisuutta heikentämättä</li> <li>- Henkilöstöbudjetissa pysytään, mutta sitä voidaan käyttää joustavasti tulosalueiden välillä.</li> <li>- Hankinnat tehdään hankintaohjelman mukaisesti</li> <li>- Käyttöön otetaan kustannustehokasta teknologiaan ja panostetaan tehokkaisiin, tuottaviin ja vaikuttaviin toiminta-prosesseihin</li> </ul>	Kuukausiraportointi <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ulkopuolisten sairaaloiden käytön toteuma</li> <li>- Assi-hankkeen, shp:n toiminnan, talouden ja HR:n toteutuminen, analyysi ja toimenpidesuunnitelma</li> <li>- Hankintaohjelman toteutuminen</li> <li>- Toiminnan tuottavuusmittari mukana kuukausiraportoinnissa</li> <li>- HVA-valmistelun raportointi työryhmien jäsenten toimesta</li> </ul>