
Raportti ProSoTe- hankkeen arvioinnista

7.10.2008

Pirjo Knif ja Tuula Mulju

Sisältö

1. Jyta-hankkeen tausta ja tavoitteet
2. Arvioinnin toteuttaminen
3. Arvioinnin tuotos
4. Yhteenveto

1. Jyta -hankkeen tausta ja tavoitteet

ProSoTe-hanke on Keski-Pohjanmaalla yhdeksän kunnan alueella meneillään oleva hanke. Hankkeessa ovat alun alkaen olleet mukana Halsua, Himanka, Kannus, Kaustinen, Kinnula, Lestijärvi, Perho, Toholampi. Himanka on jäänyt hankkeesta pois toukokuussa 2008. ProSoTe on lyhenne hankkeen nimestä *Prosesseja kehittämällä parempaan palveluun sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoiminta-alueella* ja sen hankeaika 4/2007–10/2009. Hanke on osittain jatkumo aikaisemmin tehdyille sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyöselvityksille ja hankkeille mutta päällimmäisenä tarkoituksena on hankkeen avulla antaa tukea ja osallistua kunta- ja palvelurakennemuutosten toteuttamiseen sosiaali- ja terveydenhuollon toiminnan osalta.

Hankkeen toimintaympäristöstä todettakoon, että yhteistoiminta-alueen asukasphoja on 22 550. Sosiaali- ja terveyspalvelussa työskenteli 31.12.2007 yhteensä 579 henkilöä. Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon menot muodostavat kuntien menoista vähintään puolet (ProSoTe-hankkeen väliraportti 10.7.2008).

Tavoitteeksi hankkeelle on asetettu kuntien perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen yhdistäminen, päivähoidon lukuun ottamatta. Tämä tavoite toteutuu vuoden 2009 alusta, jolloin hankkeen kunnat (Kinnulaa lukuun ottamatta) muodostavat yhteisen peruspalveluhallintokunnan, joka organisoituu osaksi jo olemassa olevaa maakunnallista kuntayhtymää (Keski-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin ky). ProSoTe-hankkeessa on tarkoitus syventää prosessiajattelua, sopia prosessien johtamisesta ja ohjauksesta sekä tukea yhdessä laadittujen sosiaali- ja terveydenhuollon prosessimallien käytäntöön viemistä. Hankkeen ohjausryhmänä toimii kuntien sosiaali- ja terveysjohtajista ja/tai kunnanjohtajista ja/tai luottamushenkilöistä koostuva 23-jäseninen ryhmä. Siinä on edustajat kaikista hankekunnista. Hankkeen työrukkasena toimii 5-hengen sosiaali- ja terveystoimen asiantuntijoista koostuva ryhmä. Hankkeeseen on palkattu projektikoordinaattori.

Hankesuunnitelman mukaan päätavoitteena on edetä parempaan palvelujen ohjaukseen ja laadunhallintaan yli kunta- ja sektorirajojen em. kuntien muodostamalla sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoiminta-alueella seuraavin tavoittein:

1. kehittämällä sosiaali- ja terveydenhuollon ydinprosesseja
2. määrittämällä SoTe -strategiasta johdetut palveluprosessien eri vaiheisiin liittyvät mittarit (BSC)
3. yhtenäistämällä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen kustannuslaskenta- ja hinnoitteluperiaatteet
4. sopimalla palveluprosessien johtajuudesta
5. tukemalla henkilöstöä toimimaan tavoitteellisesti palveluprosessien eri vaiheessa
6. sopimalla palveluprosessien toimivuuden systemaattisista arviokäytännöistä

Hankkeessa mukana olevat kunnat ovat maantieteellisesti sijoittuneet Lesti- ja Perhojokivarsille. Nämä kunnat muodostavat jokivarsikuntien yhteistoiminta-alueen, josta käytetään lyhennettä Jyta-alue. Tämän nimen tullessa käyttöön myös ProSoTe – hankkeesta on alettu puhua Jyta-hankkeena. Myös tässä raportissa jäljempänä käytetään JYTA – nimeä.

2. Arvioinnin toteuttaminen

Hankesuunnitelman mukaan Jyta-hanketta arvioidaan prosessiarviointina, jota tällä väliarvioinnilla myös toteutetaan. Hankkeen toivomuksesta arvioinnin painopiste on hankkeen tavoitteiden toteutumisessa ja hankkeen etenemisen tukemisessa tavoitteiden suuntaisesti.

Väliarviointi toteutettiin hankkeen ohjausryhmän tekemänä itsearviointina, jossa menetelmänä käytettiin kompetenssi-evaluaatiota. Kompetenssiarviointi on käyttökelpoinen esimerkiksi silloin, kun mietitään tulevaisuuden kehitystä ja arviointi yhdistetään paikalliseen ohjaus- ja johtamistyöhön (Krogstrup 2004).

Kompetenssi-arvioinnissa on neljä vaihetta, joista kukin vaihe voidaan toteuttaa erillisenä.

Kompetenssiarvioinnin neljä vaihetta askelta:

- 1) Missio, ts. visiot ja projektin tavoitteet
- 2) Projektin nykytila
- 3) Tulevaisuus
- 4) Seuranta ja arviointi

Jyta-hankkeen arviointi päätettiin toteuttaa niin, että em. kolme vaihetta käsitellään yhdellä kerralla; kompetenssiarvioinnin menetelmän soveltaminen tässä yhteydessä on konsultatiivista.

Arviointia varten kokoonnuttiin Kannuksen valtuustosaliiin 7.10.2008 klo 13–16. Paikalla oli kutsuttu hankkeen ohjausryhmä ja työrukkanen, yhteensä noin 20 henkilöä. Tilaisuuteen osallistui 13 henkeä ja se aloitettiin esittelykierroksella.

Osallistujat:

- 1) Oikarinen-Nybacka Tarja, Kannus, ptj / peruspalvelujohtaja, Jyta
- 2) Peltokorpi Päivi, Toholampi, vs. hoitotyönjohtaja
- 3) Kinnunen Ari, Perho, kunnanjohtaja
- 4) Kauppinen Pekka, Veteli, perusturvajohtaja
- 5) Aro Katri, Kannus, kaupunginhallitus
- 6) Veiskola Liisa, Veteli, kunnanjohtaja
- 7) Joensuu Olli, Kannus, perusturvalautakunnan pj
- 8) Paavola Eija, JHL järjestöt
- 9) Törmä Anja, TNJ Super järjestöt
- 10) Hautala Pirkko, Toholampi, talouspäällikkö
- 11) Kangasvieri Jari, Toholampi, kunnanjohtaja
- 12) Möller Urho, Tunkkarin tk, talousjohtaja
- 13) Ahonen Liisa, hankekoordinaattori

Huomioitiin, että tilaisuudessa ei ollut edustajaa Kaustiselta, Lestijärveltä eikä Halsualta.

Väliarviointitilaisuuden vetäjinä toimivat Pirjo Knif puheenjohtajana ja Tuula Mulju sihteerinä. Väliarviointi ja sen raportointi on hankittu konsultatiivisesti sosiaalialan osaamiskeskus SONet BOTNIALta, joka myös raportoi itsearviointia.

Pirjo Knif kertoi aluksi kaikille menetelmästä ja iltapäivän kulusta.

3. Arvioinnin tuotos

Tähän osioon on koottu osallistujien työstämä itsearviointi-iltapäivän tuotos vaiheittain: projektin tavoitteet ja visio, nykytila sekä tulevaisuus.

- **Projektin tavoitteet/ visio**

Ensimmäinen tehtävä oli pienryhmissä (3 henkeä), joissa oli sekä ohjausryhmän että työrukkasen edustajia, keskustella hankkeen tavoitteista ja minkälainen visio niistä hankkeelle hahmottuu. Ryhmät kirjasivat näkemyksensä, minkä jälkeen ne esiteltiin muille ja niistä muodostettiin yhteinen visio/tavoite.

Tavoitteena on muodostaa erittäin tehokkaasti toimiva sosiaali- ja terveydenhuolto Jyväskylä-alueella, joka on läheiseksi koettu hyvinvoinnin luotsi, jossa

- turvataan toimivat perus-/ lähipalvelut
- huomioidaan alueen asukkaat
- huomioidaan henkilökunta ja heidän tekemä työ
- huomioidaan puitelaki

Yhteenvetokeskustelussa käytiin läpi hanketta edeltäneitä vaiheita, aikaisempia hankkeita ja niiden tuloksia. Aikaisemmissa hankkeissa kunnat eivät ole olleet mukana tämän hankkeen osallistujia vastaavasti, vaan hankkeet ovat olleet 3-4 kunnan yhteishankkeita. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudelleen järjestelyä on aloitettu prosessien pohjalta, joita on aikaisemmissa hankkeissa avattu ja kuvattu ja tämän työn katsotaan nyt tukevan käytännön muutosta. Tavoitteena on jatkossa edelleen syventää prosesseja ja tehdä prosessien omistajuus selväksi, mikä liittyy myös yhteistoiminta-alueen ja sen organisaation muodostamiseen. Jyväskylä-hankkeen tavoitteena on ollut myös pitää muutosprosessia käynnissä, toimia sen roottorina ja huolehtia aika-tila-tila. Hanke on tukenut hyvin muutosta yhteistoiminta-alueeksi.

Visiota ja tavoitteita käsiteltäessä tarkistettiin vielä hankehakemukseen kirjatut tavoitteet ja todettiin, että arvioinnissa esille nostetut tavoitteet tukevat hankkeelle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

▪ **Missä olemme nyt - mitä hankkeessa on tehty?**

Toinen tehtävä oli kolmivaiheinen.

a) Mitä on tehty?

Tehtävänä oli miettiä ja kirjata, mitä kukin on tehnyt hankkeessa. Jokainen esitteli vuorollaan muille oman mietintönsä ja puheenjohtaja kirjasi esille tuodut asiat fläppitaululle:

- Osallistuminen hankkeen suunnitteluun ja visiointiin
- Perehtynyt asiaan (lukemalla ym. tavoin)
- Osallistuminen hankkeen toteuttamiseen tavoitteiden mukaisesti ja rahoitukseen
- Osallistuminen
 - o ohjausryhmän työskentelyyn
 - o työrukkasen työskentelyyn
 - o johtoryhmätyöskentelyyn
 - o päätöksentekoon eri elimissä
 - o luottamusmiestapaamisiin
 - o muihin ohjausryhmiin ja työryhmiin, jotka liittyvät tähän uudistukseen, myös maakunnallisesti (Kokkolan seudun tk:n hallinnoima hanke)
- Kuntapäätösten valmistelu Paras-lainsäädännön osalta
- Aiesopimuksen valmistelu
- Tiedottaminen:
 - o Kaupunginhallitukselle
 - o Henkilöstölle
 - o Järjestöjen jäsenistölle
 - o Lautakunnalle
 - o Hankkeen asioista yleisesti
 - o Vastuullinen tiedottaminen ja viestintä
- Motivointi:
 - o Henkilökunnan
 - o Luottamusmiesten
 - o Hankkeen puolesta puhuminen
 - o yhteistyö
- Taustaselvitysten tekeminen hankkeeseen (tietojen kokoaminen, esim. taloushallinto ja tietotekniikka)
- Henkilöstön kysymysten kuuleminen
- Sovittujen prosessien toteuttaminen omalla sektorilla
- Keskustelut projektipäällikön kanssa
- Osallistunut hankkeen kustantamaan koulutukseen
- Hankkeen koordinointi ja ohjaus

- Nostanut esille hankkeen tavoitteen kannalta tärkeitä asioita
- Henkilöstön osallistaminen
- Erilaisten puheenjohtajaroolien kautta toimiminen hanketta edistään
- Hankeprosessin toteuttaminen/ käynnistäminen
- Vajaa resursointi prosessin toteuttamiseen (esimiehet voivat vasta nyt käyttää aikaa tähän)
- Tuotteistaminen ja kustannuslaskenta ei vielä käynnistynyt kunnolla

b) Miten on suoriuduttu?

Tehtävän toisena vaiheena oli, että kaikki saivat käyttöönsä kaksi plussaa ja kaksi miinusta. Plussien ja miinusten avulla tuli arvioida hankkeen tähänastista toteutumista: plussat tuli sijoittaa niiden asioiden kohdalle, jotka ovat toteutuneet hyvin ja miinukset niiden asioiden kohdalle, jotka hankkeessa ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Kukin vuorollaan kävi tekemässä nämä merkinnät fläppitaululle esittäen samalla muille valintojensa perustelut.

Plussat ja miinukset osoittivat joidenkin asioiden kohdalla selkeää tihentymistä. Niiden perusteella saattoi havaita, mitä asioita osallistajat pitivät tähän mennessä hyvin toteutuneina ja päinvastoin.

Hankkeen koordinoinnin katsottiin toimineen hyvin ja projektipäällikkö on vetänyt osallistujia hankkeen toteuttamisessa ja hankkeen toimintaan. Päätöksentekoa varten asioita pidettiin hyvin valmisteltuina. Hankkeen todettiin edenneen niin hyvin kuin se on ollut mahdollista, esimerkiksi prosessit ovat edistyneet ja tuotoksia on jo nähty. Toisaalta aikaisemman työn pohjalta olisi ollut edellytyksiä enempäänkin, osallistamista voisi mahdollisesti edistää työnjohdollisesti. Aiesopimukset ovat peruspilari, johon palataan

Ohjausryhmään osallistuminen ei ole ollut kovin aktiivista ja se on heikentänyt mahdollisuuksia käsitellä siellä yhteisiä hankeasioita. Se on ollut esteenä joidenkin asioiden eteenpäin viemiselle. Todettiin, että samoja hankkeessa esillä olevia asioita käsitellään myös muutamissa muissa johto- ja ohjausryhmissä, mikä osaltaan on saattanut vaikuttaa joidenkin aktiivisuuteen ohjausryhmätyöskentelyssä. Kuitenkin päätöksenteko hankkeeseen liittyvissä asioissa on edennyt hyvin ja päätöksien valmistelua omassa kunnassa pidettiin eräänä syynä hyvin sujuneeseen etenemiseen. Aiesopimus toimii hankkeen yhtenä kivijalkana.

Kuntalaisten informointi esimerkiksi tulossa olevasta organisaatiomuutoksesta on jäänyt varsin vähälle huomiolle toistaiseksi. Paras- ja Jyta-hankkeessa intensiivinen vaihe menossa, ja kiireestä huolimatta pitäisi tiedottaa eri tahoja ja erityisesti henkilöstöä. *Henkilöstön osallistamista* ja tiedottamista tulee nyt edistää eri tavoin, koska on kyse organisaatiouudistuksesta. Henkilöstössä erityisesti sijaisten kuuleminen ja heidän tilanteensa on jäänyt vähäiselle huomiolle, toisaalta henkilöstöä koskien kaikkia vastauksia ei vielä ole. Tunkkarin ky:n henkilöstö on tässä erityisesti huomioitava, koska kuntayhtymä on nyt haajoamassa. Kysymys nousi myös siitä, toimitaanko eri kunnissa nyt eri tavalla. Hankkeen järjestämässä koulutuksessa on ollut niukasti väkeä.

Järjestöjen edustajat katsottiin otetun hyvin mukaan hankkeeseen. Esille nostettiin myös tukipalveluiden vähäinen huomiointi toistaiseksi.

c) Mihin huomio suunnataan seuraavaksi?

Seuraavaksi hanketyössä edessä on tuotteistaminen ja vaatii panostamista. Tässä yhteydessä arvioitiin ohjausryhmän työskentelyä ja päätöksentekoa jatkon kannalta. Täysipainoinen työskentely ohjausryhmässä auttaisi hankkeen kokonaisuutta – olisi hyvä käydä siellä hankkeen kannalta tärkeät keskustelut. Ohjausryhmään osallistumista arvioitiin nykytilanteenkin valossa: ” Maakunnallisia ryhmiä on useita ja saattaa olla jonkin verran kyllästyneisyyttä näiden asioiden selvittämiseen tai yksittäisiä syitä laimeaan osallistumiseen. Yhteistyön historiastakin löytyi selittäviä tekijöitä: ” Kolme pientä kuntaa on aloittanut yhteistyön ja muilla kunnilla ei sitten ollut varmuutta alkuun, saako ryhmään osallistua” . Tämä näkyy tämänpäiväisessäkin osallistumisessa, ehkä kysymys on ollut alkuvierastamisesta. Mukana on kyllä saanut kyllä täysipainoisesti. Arvio oli, että ohjausryhmään osallistumisen puutteista huolimatta kunnista päätökset ovat tulleet hyvin, päätöksenteko on toiminut ja vuoden alusta päästään aloittamaan.

Henkilöstön kuulemista ei vielä tässä vaiheessa ole painotettu, koska hallinnon järjestämisen asiaa on ollut tähän mennessä paljon. Hankkeen toteuttamisessa on painotettu, että ensimmäisessä aallossa ei tule isoja asioita ja vasta ensi vuoden alussa nämä asiat tulossa. Tämä voi tuntua vähän vaikealta nyt, mutta toisaalta on tietoisesti ajateltu, ettei häiritä ja tehdä levottomaksi henkilöstöä. Keskustelut ovat vuorossa ensi vuonna ja henkilöstön työpaikat turvataan. Henkilöstölle suunnattava informaatio on joka tapauksessa tärkeä ja kiinnostava nyt. Esimerkiksi kuntien erilaiset kulttuurit ja palkkojen harmonisointi kiinnostaa. Lisäksi henkilöstöllä on täsmentymättömiä kysymyksiä, joista osa koskee pikkuasioita.

Henkilöstökartoitukseen, joka toteutettiin hankkeen toimesta, vastasi yli 400 (noin 2/3) ja henkilöstöinfosakin oli osallistujia enemmän kuin ennen. Kysymyksiä ei siinä yhteydessä kuitenkaan henkilöstöltä tullut, vaan he ovat enemmän odottavalla kannalla. Henkilöstön kanssa kahdenkeskisten keskustelujen käyminen systemaattisesti on suositeltavaa; näissä keskusteluissa saa esille, mitkä asiat mahdollisesti hiertävät ja mihin hankkeen kannattaa panostaa. Henkilöstön huomista nyt prosessien käynnistymisvaiheessa pidettiin tärkeänä.

▪ **Tulevaisuus**

Kolmannen tehtävän sisältönä oli tuottaa ne asiat, joihin hankkeessa keskitytään tulevaisuushorisontissa. Parityöskentelyä hyödynnettiin ja yhdessä mietittiin, mitä hankkeessa vielä tehdään, kuka tekee ja mitkä ovat tekemisen aikataulut. Tavoitteena oli keskittyä asioihin, joiden avulla prosessit pysyvät käynnissä sekä nostaa esille sellaiset asiat, joiden halutaan jatkuvan projektin päätyttyä.

Parit kertoivat muille, mitä asioita he olivat kirjanneet keskustelunsa tuloksena.

Asiat kirjattiin keskustelukierroksen perusteella fläppitaululle:

- Tiedottaminen kuntalaisille ja asiakkaille
- Tuotteistaminen ja kustannuslaskenta
- Sopimusviidakon selvittäminen, esim. onko vuodenvaihteessa umpeutumassa olevia sopimuksia
- Palvelusopimusten oikeellisuuden varmistaminen
- Tukipalvelut: kiinteistö, ravintohuolto, talous, siivous - esimiehet ja organisaatiokaavio
- Käytännön päätöksenteon turvaaminen
- Myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen henkilöstön keskuudessa
- Henkilöstöjohtajan aloittaminen ja hänen kanssaan työskentely
- Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen
- Henkilöstön rekrytointi JYTA:lle – menettelytavoista sopiminen yhteisesti, yhteinen rekrytointi
- Erityisammattiryhmien jäsenten sitouttaminen paremmin, ettei kriisitoiminnan kautta.
- Jyta – peruskuntasuhteen selkeyttäminen edelleen
- JYTAN strategian tekeminen ja keskeisimpien mittareiden valinta
- alueelle → tätä kautta yhtäläiset prosessit
- Suurempien kokonaisuuksien yhteen kokoaminen
- Yksikköajattelu, matriisijohtaminen, luotava kasvot tälle systeemille
- Tietojen ja palvelujen keskittäminen sopivasti
- Sosiaali- ja terveydenhuollon kokonaisketjut hallintaan ja eri ammattiryhmien sitouttaminen
- Prosessien omistajuuden selkiinnittäminen ja jalkauttaminen kuntien toimijoitten arkityöhön koko
- Prosessien sisällössä päästäisiin nyt nopeasti tavoitteisiin, joissa asiakkaiden omatoimisuus mahdollistuisi entistä paremmin: hoidonporrastus, päivystys jne.
- Asiakkaiden osallistuminen, tiedottaminen ja kuuleminen hanketavoitteista; uusia tapoja perinteisten kyselyjen rinnalle
- Terveyden edistäminen ja ennaltaehkäisy, joka koskee muitakin hallintokuntia
- Ympäristöterveydenhuolto – aktivointi organisoinnissa

Mitä hankkeessa vielä tehdään + aikataulu:

Alla on koonti niistä asioista, joita arviointiin osallistuneet pitivät hankkeen toteuttamisen kannalta tärkeinä ja jotka myös edistävät Jyta-alueen organisointia käytännön tasolla. Näihin asioihin halutaan hankkeen jatkossa erityisesti keskittyvän.

Seuraavassa tavoitteet tiivistetysti:

1) Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluketjut

- kokonaisketjut hallintaan ja eri ammattiryhmien sitouttaminen
- palvelusopimusten oikeellisuuden varmistaminen

- prosessien omistajuuden selkiinnyttäminen ja jalkauttaminen
- tuotteistamisen ja kustannuslaskennan edistäminen
- yhteistyö sairaanhoitopiiriin

2) Henkilöstöasiat

- henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen henkilöstön keskuudessa, koulutus
- henkilöstön rekrytointi – menettelytavoista sopiminen yhteisesti
- johtamiseen työkaluja tämän hoitamiseksi

3) Tiedottaminen

- kuntalaisille ja asiakkaille hankkeen tavoitteista ja toiminnasta sekä miten se edistää ja liittyy JYTA-alueen toimintaan

Prosessin omistajuuden selkeyttämistä ja prosessien jalkauttamista kiirehdittiin, samoin palvelusopimusten aikaan saamista. Näitä muutoksia tarvitaan nyt jatkon kannalta, esimerkiksi tulee tietää niistä budjettiin aiheutuvat seuraukset. Tuotteistamisen ja kustannuslaskennan osalta todettiin, että teoreettisesti asia on jo hallinnassa mutta nyt tätä osaamista pitää alkaa soveltaa käytäntöön ja siihen tarvitaan hankkeesta tukea. Sosiaali- ja terveydenhuollon yhteiset palveluketjut ja niiden johtaminen ovat nyt tärkeässä keskustelun vaiheessa; ne liittyvät Keski-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin hallintosäännön sekä terveydenhuollon lakiuudistukseen.

Palveluprosessien seuranta, arviointi sekä mittarien laadinta on jäänyt vähemmälle huomiolle vielä toistaiseksi. Arviointimenettelyn saattaminen systemaattiseksi osaksi toimintaa edellyttää suunnitelmallista toimintakulttuurin muutosta ja osaamisen vahvistamista. Niin ikään palveluihin sovellettava kustannuslaskenta-, hinnoittelu- ja laskutusjärjestelmä, jonka avulla varmistetaan tasapuolisuuden toteutuminen erilaisista kunnista muodostuvan yhteistoiminta-alueen sisällä, vaatii omaa panostaan jatkossa.

Henkilöstön osallisuus toteutuu myös palveluprosesseihin liittyvän kehittämisen kautta. Todettiin, että myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen vaikuttaa kaikkeen toimintaan, minkä eteen on jatkuvasti eri tavoin huomioitava. Henkilöstön hyvinvointi nähtiin merkittäväksi osatekijäksi muutosprosessin läpiviemisessä ja se edellyttää hyvää johtajuutta. Henkilöstön rekrytoinnin järjestäminen yhtenäisin periaattein nähtiin tarpeelliseksi saada aikaan. Hyvin toimivan rekrytoinnin ja henkilöstöpolitiikan avulla voidaan taata laadukkaiden palvelujen tarjonta kuntalaisille.

Tiedottamisen osalta todettiin, että siihen on syytä edelleen panostaa ja nostaa erityisesti kuntalaiset ja asiakkaat jatkossa selkeästi tiedotuksen kohteeksi. Hankkeesta on tähänkin asti tiedotettu ja todettiin, että osa tiedottamisen tarpeesta liittyy siihen, että JYTA alkaa toimia vuodenvaihteesta ja monet kysymykset liittyvät käytännön organisointiin, esim. palvelujen saantiin. Tiedottamisen tarve liittyy kaikkiin muutos- ja uudistusvaiheisiin ja niiden vaikutuksiin tavallisen kuntalaisen kannalta.

Aikataulu on niiden asioiden kohdalla varsin kiireellinen, jotka halutaan saada valmiiksi ennen uuteen organisaatioon siirtymistä. Toisaalta nähtiin, että useat asiat vaikuttavat toisiinsa ja etenevät samanaikaisesti. Palvelusopimusten kohdalla nähtiin, että ne halutaan ratkaista 2 kk:n kuluessa, samoin prosessiomistajuusasia halutaan ratkaista nopeasti. Jalkauttamiseen katsottiin tarvittavan pitempi aika, noin 1 vuosi, ja osa jalkauttamistyöstä jatkuu hankkeen jälkeenkin.

4. Yhteenveto

Jyta-hankkeen väliarviointi on toteutettu itsearviointina. Siinä hankkeen totuttajat itse arvioivat omaa toimintaansa tulevan organisaation rakentamisessa ja samalla myös Paras-hankkeen toimeksipanoa alueellisella ja paikallisella tasolla paikallisesti asetettujen tavoitteiden kautta. Kohteena ovat sosiaali- ja terveystalvet.

Jyta-hanke on tähän asti hyvin kyennyt eri tavoin tukemaan mukana olevien kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon uudelleen järjestämistä. Tässä itsearvioinnissa on kartoitettu nykytilannetta, jotta voidaan sen pohjalta tarkentaa askeleita tulevaisuuden osalta. Arviointi antaa tietoa ajankohtaisista tarpeista sekä toistaiseksi vähälle huomiolle jääneistä asioista. Hanke näyttää edenneen hyvin sille asetettujen tavoitteiden mukaisesti ja tavoitteiden pilkkominen käytännön toimiksi ja aikataulutaminen sujuu selkeästi. Hankkeen koordinointi ja virkamies- sekä luottamushenkilötyöskentely näyttävät liittyvän hankkeessa kiinteästi yhteen.

Osa hankkeen tavoitteista on jo saavutettu sen kautta, että JYTA-alue aloittaa toimintansa 1.1.2009. Hanke on aktiivisesti tukenut tämän rakenteen aikaansaamista. Onnistumisen edellytyksenä on itsearvioinnin mukaan ollut hyvä aiesopimuksen valmistelu sekä sujuva päätöksenteko. Nyt hankkeelle suunnatut odotukset painottuvat enemmän käytäntöjen organisoimisen tukemiseen, mutta myös Jyta-kokonaisuuden edelleen työstämiseen esim. strategian avulla. Toisaalta henkilöstön ja kuntalaisten huomioiminen yhteistoiminta-alueen luomisessa on mitä ajankohtaisinta. Taulukossa on nähtävissä vielä tiivistetysti osallistujien muokkaama hankkeen visio sekä arvio hankkeen etenemisestä ensimmäisen hankevuoden aikana ja tehtävät toiseen hankevuoteen.

Taulukko: Osallistujien arvio hankkeen etenemisestä

Tähänastinen työ ja sen arvio hankkeessa 2007– 2008	Tavoitteet ja tehtävät hankkeessa tästä eteenpäin lokakuu 2008	Hankeen visio ja tavoitteet
<p style="text-align: center;">+</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hankkeen koordinointi ja ohjaus • Kuntapäätösten valmistelu Parasilainsäädännön osalta • Aiesopimuksen valmistelu • Osallistuminen hankkeen suunnitteluun ja visiointiin • Osallistuminen hankkeen käynnistämiseen, toteuttamiseen, prosessiin ja rahoitukseen tavoitteiden mukaisesti • Sovittujen prosessien toteuttaminen omalla sektorilla • Perehtynyt asiaan (lukemalla ym. tavoin) • Nostanut esille hankkeen tavoitteen kannalta tärkeitä asioita • Keskustelut projektipäällikön kanssa • Taustaselvitysten tekeminen hankkeeseen (tietojen kokoaminen, esim. taloushallinto ja tietotekniikka) • Motivointi: <ul style="list-style-type: none"> ○ Henkilökunnan ○ Luottamusmiesten ○ Hankkeen puolesta puhuminen ○ yhteistyö • Osallistuminen: <ul style="list-style-type: none"> ○ työrukkasen työskentelyyn ○ johtoryhmätyöskentelyyn ○ päätöksentekoon eri elimissä ○ luottamusmiestapaamisiin ○ muihin ohjausryhmiin ja työryhmiin, jotka liittyvät tähän uudistukseen, myös maakunnallisesti (Kokkolan seudun tk:n hallinnoima hanke) • Osallistunut hankkeen kustantamaan koulutukseen • Erilaisten puheenjohtajaroolien kautta toimiminen hanketta edistäen • Tiedottaminen: Kaupunginhallitukselle, henkilöstölle, järjestöjen jäsenistölle, lautakunnalle sekä vastuullinen tiedottaminen ja viestintä hankkeen 	<p>Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluketjut</p> <ul style="list-style-type: none"> • kokonaisketjut hallintaan ja eri ammattiryhmien sitouttaminen • palvelusopimusten oikeellisuuden varmistaminen • prosessien omistajuuden selkiyttäminen ja jalkauttaminen • tuotteistamisen ja kustannuslaskennan edistäminen • yhteistyö sairaanhoitopiiriin • ennaltaehkäisy pitemmällä aikavälillä <p>Henkilöstöasiat</p> <ul style="list-style-type: none"> • henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen henkilöstön keskuudessa, koulutus • henkilöstön rekrytointi – menettelytapoista sopiminen yhteisesti • johtamiseen työkaluja tämän hoitamiseksi <p>Tiedottaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • kuntalaisille ja asiakkaille hankkeen tavoitteista ja toiminnasta sekä miten se edistää ja liittyy JYTA-alueen toimintaan 	<p>Erittäin tehokkaasti toimiva sosiaali- ja terveydenhuolto, Jyta-alueella, joka on läheiseksi koettu hyvinvoinnin luotsi.</p> <p>Näin</p> <ul style="list-style-type: none"> • turvataan toimivat perus- ja lähipalvelut • huomioidaan alueen asukkaat • huomioidaan henkilökunta ja heidän tekemänsä työ • huomioidaan puitelaki

asioista <ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön kysymysten kuuleminen • Henkilöstön osallistaminen • Vajaa resursointi prosessin toteuttamiseen (esimiehet voivat vasta nyt käyttää aikaa tähän) • Tuotteistaminen ja kustannuslaskenta ei vielä käynnistynyt kunnolla • Osallistuminen ohjausryhmän työkentelyyn 		
--	--	--

Itsearvioinnissa esille tulleita kokonaisuuksia ja yksittäisiä asioita voitaneen jatkossa käyttää hyvin myös laadun seurannassa tai sen kriteereinä.

Osa tulevaisuutta koskevista tehtävistä on virkatyönä hoidettavaa, mikä vaikuttaa hankkeen mahdollisuuksiin toimia ja käytössä oleviin resursseihin. Virkatyö tarvitsee kuitenkin hankkeen tukea.

Lähteet:

Ahonen, Liisa (2008). ProSote-hankkeen väliraportti 10.7.2008

Krogstrup, Hanne Kathrine (2004). Kompetenssi-arviointimalli. – Työyhteisön kehittämisen väline. FinSoc arviointiraportteja 2/2004. Helsinki. Stakes. sähköisenä <http://www.sosiaaliportti.fi/Page/0c3599d8-7d50-4527-9177-89d4f6d1e8f8.aspx>