



Kainuun maakunta -kuntayhtymän strateginen suunnitelma vuosille 2007-2015

Maakuntavaltuuston hyväksymä 26.2.2007 (§25)

Tarkistettu:

maakuntavaltuuston seminaareissa 14.4.2009 ja 23.11.2009
maakuntavaltuuston kokouksessa 14.12.2009 (§134)

Johdanto

Kainuun maakunta -kuntayhtymän toiminta käynnistyi vuoden 2005 alussa. Toiminnan käynnistyessä ei toteutettu systemaattista strategiaprosessia, vaan tukeuduttiin valmisteluvaiheen laajaan suunnittelutyöhön. Maakunta -kuntayhtymän strategista suunnittelua tarvitaan, koska toimintaympäristö muuttuu nopeasti ja organisaation sisällä on kehittämis- ja muutostarpeita.

Vuonna 2006 maakunnan suunnittelu- ja kehittämissyksikön johdolla on monien eri tahojen yhteistyönä ja Efeko Oy:n konsulttien avulla laadittu kuntayhtymän konsernitason strateginen suunnitelma 2007–2015.

Suunnitelmaa käsiteltiin maakuntahallituksen kokouksessa 13.3.2006 ja 9.10.2006 sekä maakuntavaltuuston kokouksissa 29.5.2006 ja 30.10.2006. Suunnitelma oli esillä jäsenkuntien kanssa järjestetyissä seudullisissa kokouksissa. Maakunnan koko henkilöstöllä oli mahdollisuus esittää kannanottoja suunnitelmaan.

Strateginen suunnitelma tarkistettiin vuonna 2009 uuden valtuustokauden alkaessa. Asia valmisteltiin maakuntavaltuuston seminaarissa 14.4.2010 ja maakuntavaltuuston kokouksen iltakouluasiana 23.11.2010. Kevään seminaaria varten suoritettiin kysely maakuntavaltuutetuille strategian perusteista ja näkökulmista. Marraskuun maakuntavaltuuston iltakoulussa käsiteltiin strategiset päämäärät. Maakuntavaltuuston tulokortti käsiteltiin maakuntavaltuuston kokouksessa 14.12.2009 osana talousarviokäsittelyä (§134).

Liitteenä on tarkistettu Kainuun maakunta -kuntayhtymän strateginen suunnitelma vuosille 2007–2015.

Strateginen suunnitelma suuntaa ja tukee Kainuun maakunta –kuntayhtymän johtamis- ja kehittämistyötä. Tavoitteena on, että kuntayhtymä pystyy reagoimaan nopeasti muuttuviin olosuhteisiin ja toimintaansa kohtaan osoitettuihin vaateisiin, pystyy parantamaan toimintansa laatua ja vaikuttavuutta sekä saavuttamaan asetetut päämäärät.

Suunnitelman toteutumista arvioidaan ja sen sisältöä tarkistetaan valtuustossa vuosittain talousarvio – ja taloussuunnitteluprosessin yhteydessä.

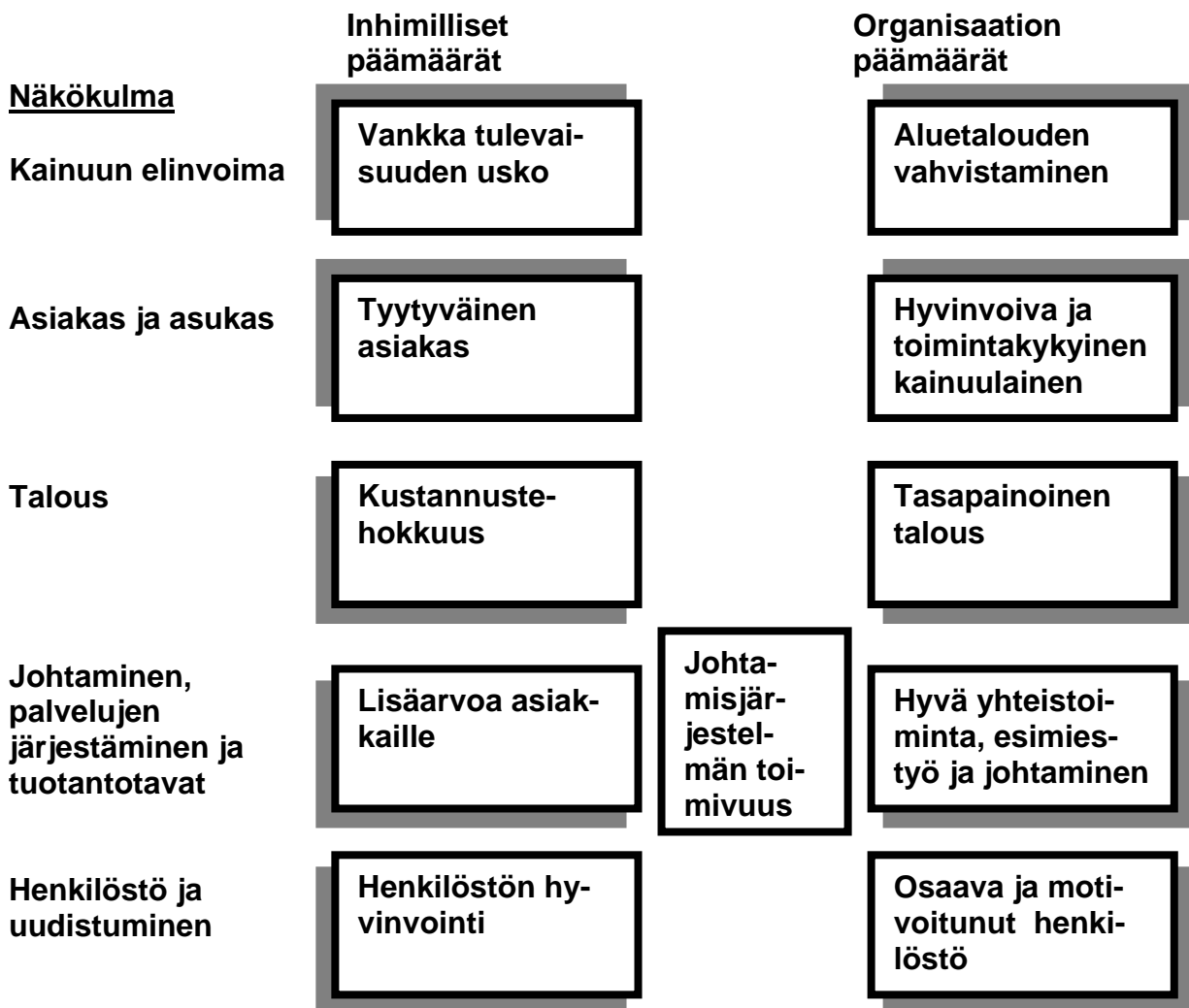
Strategiatyön kehittämishaasteina ovat strategisen ohjausvälineen parantaminen ja valmistautuminen Kainuun hallintokokeilun jälkeiseen aikaan vuoden 2013 alusta alkaen.

Kajaanissa 31.12.2009

Alpo Jokelainen
maakuntajohtaja

Strategiakartta 2010 – 2013

(maakuntavaltuusto 23.11.2009)



Kaavio 1. Kainuun maakunta –kuntayhtymän strategiakartta 2010 – 2013. Strategiset päämäärät näkökulmittain.

Tuloskortti 2010

Toiminta-ajatus

Edistämme alueemme elinvoimaa, kainuulaisten hyvinvointia ja osallisuutta. Vastaamme alueemme suunnittelusta ja kehittämisestä sekä elinkeinoelämän edellytysten vahvistamisesta. Järjestämme vastuullamme olevat sosiaali-, terveys-, koulutus- ja muut palvelut asiakaslähtöisesti, tehokkaasti ja vaikuttavasti.

Arvot

Tulevaisuuden usko, Avoimuus ja luottamus, Oikeudenmukaisuus, Asiakaslähtöisyys, Vastuullisuus, Tuloksellisuus

Visio 2015

Kainuun maakunta on arvostettu edelläkävijä alueensa kehittäjänä ja palveluiden järjestäjänä.

Asiakas ja asukas

Strategiset päämäärät (mitä tavoitellaan)	Kriittiset menestystekijät (missä on onnistuttava)	Toimenpiteet 2010 (suluissa toteuttaja)	Mittarit / arviointikriteerit (sitovat tavoitteet)
Hyvinvoiva ja toimintakykyinen kainuulainen	<p>Terveystilan ja toimintakyvyn paraneminen</p> <p>Elinkeino- ja työvoimapolitiikan onnistuminen</p> <p>Osaamistason nostaminen</p> <p>Osallisuuden (kansalaisaktiivisuuden) ja vuorovaikutuksen kehittäminen</p>	<p>Hyvinvointistrategian laadinta, valmis 2011 (sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämissikkö)</p> <p>Työllisyysstrategian laadinta, valmis 2011 (suunnittelu ja kehittäminen tulosalue)</p> <p>Korkea-asteen koulutuksen edunvalvonta (suunnittelu ja kehittäminen tulosalue sekä koulutus-toimiala)</p> <p>Kansalaisvaikuttamisen ohjelman päivitys (kansalaisvaikuttamisen toimikunta)</p>	<p>Kainuun kansantautien summaindeksi laskee 2 yksikköä vuodessa nykyisestä arvosta 142/100.</p> <p>Työllisyysaste > 60 % Työttömyys < 10 %</p> <p>Koulutusindeksi</p> <p>Kansalaisvaikuttamisen ohjelmaa toteutetaan</p>
Tyytyväinen asiakas	<p>Palvelujen saatavuus ja laatu</p> <p>Vaikuttavat palvelut</p>	<p>Laatu (toiminta) järjestelmän toteutus (toimialat ja yhteiset palvelut)</p> <p>Mitataan kerran valtuustokaudella (sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämissikkö)</p> <p>Aloituspaiikkojen mitoitus (koulustuomioimiala)</p> <p>Asiakaspalautejärjestelmän vakiinnuttaminen (sosiaali- ja terveystuomioimiala)</p>	<p>Hoito- ja palvelutakuun toteutuminen</p> <p>Sairastavuus vähenee (KELA –indeksi)</p> <p>Peruskoulun päättäneet jatkavat toisella asteella (100%)</p> <p>Asiakaspalaute</p>

Henkilöstö ja uudistuminen

Strategiset päämäärät (mitä tavoitellaan)	Kriittiset menestyskijät (missä on onnistuttava)	Toimenpiteet 2010 (suluissa toteuttaja)	Mittarit / arviointikriteerit (sitovat tavoitteet)
Osaava(, työstä vastuunsa ottava) ja motivoitunut henkilöstö	<p>Oppiva organisaatio</p> <p>Työuran kestävä jatkuva oppiminen</p> <p>Ammattitaitoisen henkilöstön pysyvyys ja saatavuus</p>	<p>Työyksiköiden kehittämismissuunnitelmat, joka toinen vuosi, seuraava 2011 (työyksiköt)</p> <p>*) Henkilöstöstrategian tarkistus ja toimenpide luettelon laadinta, osa: osaamisen kehittäminen (yhteiset palvelut/ henkilöstöhallinto)</p> <p>Kainuun maakunnan kiinnostavuutta työpaikana tehostetaan (toimialat, viestintä ja markkinointi)</p> <p>*)osa: palvelussuhteen ehdot (yhteiset palvelut/henkilöstö-hallinto)</p>	<p>Työyksiköiden (ja henkilöstön) kehittämissuunnitelmat kaikilla yksiköillä</p> <p>Henkilöstön kehittämiseen käytetty osuus kokonaiskustannuksista (1,2 %)</p> <p>Pätevät hakijat / auki olleet työpaikat</p>
Henkilöstön työhyvinvointi	<p>Henkilöstön hyvä toimintakyky ja työtyytyväisyys</p> <p>Henkilöstön vahva osallistuminen ja hyvä sitoutuneisuus</p>	<p>Työyksiköiden kehittämismissuunnitelmat, joka toinen vuosi, seuraava 2011 (työyksiköt)</p> <p>Ennaltaehkäisevä toiminta ja työsuojelutyö (kriisiviestintäsuunnitelma, viestintä ja markkinointi)</p> <p>Sisäisen viestinnän ja vuorovaikutuksen parantaminen (yhteiset palvelut/henkilöstöhallinto)</p>	<p>Työyhteisöjen työhyvinvointikyselyn tulokset parantuvat</p> <p>Sairauspoissaolot vähenevät</p> <p>Työurat pidentyvät</p>

Johtaminen, palvelujen järjestäminen ja tuotantotavat

Strategiset päämäärät (mitä tavoitellaan)	Kriittiset menestyskijät (missä on onnistuttava)	Toimenpiteet 2010 (suluissa toteuttaja)	Mittarit / arviointikriteerit (sitovat tavoitteet)
Lisäarvoa asiakkaille	Asiakaslähtöiset tuotteet ja palvelut	Palvelutuotannon vaikuttavuuden parantaminen (toimialat)	Asiakastyytyväisyys
Johtamisjärjestelmän toimivuus (management)	Selkeät pelisäännöt ja niiden noudattaminen Toimiva poliittinen johtaminen Luotettava toiminnan ohjausjärjestelmä	Johtamisbarometrin käyttöönotto joka toinen vuosi, aloitus 2010 (yhteiset palvelut/henkilöstöhallinto) Kainuun malli 2013 valmistelu (suunnittelu ja kehittäminen tulosalue ja sidosryhmät) Kehityskeskustelut *) Henkilöstöstrategian tarkistus ja toimenpideluettelon laadinta, osa: esimiestyö ja johtaminen	Johtamisbarometri Ulkoiset arviointiraportit (Tampereen yliopisto ja valtioneuvoston tarkastusvirasto) Suunnitelmien osuvuus, poikkeamat
Hyvä yhteistoiminta, esimiestyö ja johtaminen (leadership)	Hyvä esimiestoiminta	Johtamisbarometrin käyttöönotto joka toinen vuosi, aloitus 2010 (yhteiset palvelut/henkilöstöhallinto) Työhyvinvointikysely joka toinen vuosi, seuraava 2011 Kehittämiskeskustelut ja esimieskoulutus (yhteiset palvelut/ henkilöstöhallinto) *)osa: esimiestyö ja johtaminen (kuten yllä)	Johtamisbarometri ja työhyvinvointikyselyn tulokset parantuvat Kehittämiskeskusteluiden käyntiaste nousee lähelle 100%

Talous

Strategiset päämäärät (mitä tavoitellaan)	Kriittiset menestyskijät (missä on onnistuttava)	Toimenpiteet 2010 (suluissa toteuttaja)	Mittarit / arviointikriteerit (sitovat tavoitteet)
Tasapainoinen talous	Peruskuntien talouden tila Maakunnan tulojen ja menojen tasapaino	Ennakointi ja yhteistyö (Kainuun malli 2013, rahoitusmallityöryhmä)	Menojen kasvu <= tulojen kasvu
Kustannustehokkuus	Palvelujen tarpeen ja toimenpiteiden yhteensovittaminen	Palvelujen tuotteistaminen ja kustannuslaskentajärjestelmän luominen (talouspalvelut vastuualue) Tukipalveluyhteistyön lisääminen (Kainuun malli 2013 työvaliokunta)	Sosiaali- ja terveydenhuollon tarvearvioidut menot < 90 Nuorisosteen VOS (valtion maksuosuus) kattaa 96% kuluistaan.

Kainuun elinvoima

Strategiset päämäärät (mitä tavoitellaan)	Kriittiset menestystekijät (missä on onnistuttava)	Toimenpiteet 2010 (suluissa toteuttaja)	Mittarit / arviointikriteerit (sitovat tavoitteet)
Aluetalouden vahvistaminen	<p>Kehittämisesurssien varmistaminen</p> <p>Kehittämistoimien osuus ja vaikuttavuus, elinkeinoelämän uudistumiskyky</p> <p>Osaavan työvoiman saatavuus</p>	<p>Maakuntaohjelman ja erillisstrategian toteuttaminen (suunnittelu ja kehittäminen tulosalue)</p> <p>Toimiva kehittämiskumppanuus (suunnittelu ja kehittäminen tulosalue sekä toimiala)</p> <p>Ennakointijärjestelmän luonti (suunnittelu ja kehittäminen tulosalue sekä toimialat)</p>	<p>Alueen BKT:n¹ kehitys (BKT/asukas) suhteessa muuhun maahan, maan keskiarvo +1%</p> <p>BVT –indikaattori², sijoitus valtakunnallisesti nousee</p> <p>Rekrytointiongelmien < maan keskiarvo</p>
Vankka tulevaisuuden usko	<p>Myönteinen maakuntakuva</p> <p>Kansalaisten luottamus</p> <p>Viestinnän onnistuminen</p>	<p>Maakuntakuvatutkimus 4 vuoden välein, seuraava v. 2012 (markkinointi ja viestintäyksikkö)</p> <p>Kansalaisvaikuttamisen ohjelman päivitys ja toteutus (kansalaisvaikuttamisen toimikunta)</p> <p>Yhteisten perusviestien välittäminen (markkinointi ja viestintäyksikkö)</p> <p>Mediaseurannan järjestäminen (markkinointi ja viestintäyksikkö)</p>	<p>Maakuntakuvan muutokset</p> <p>Kuntakierrospalautteet</p> <p>Tiedotusvälineiden uutisointi maakunnan ja valtakunnan tasolla</p>

¹ BKT = bruttokansantuote, ilmoittaa tuotannon kokonaisarvon (tuotetun arvonlisäyksen).

² BVT -indikaattori: bruttokansantuotteen, työllisyyden ja väestön vuosimuutosten keskimääräinen poikkeama kokomaan kehityksestä ko. vuosijaksolla

Liite 1

Arvo liittyy siihen, mitä pidämme arvokkaana ja tärkeänä.

Jokaisella meillä on yksilölliset arvomme, mutta jotta toimisimme työyhteisönä, tarvitsemme myös yhteisöllisiä, jaettuja arvoja. On tärkeää, että työyhteisössä ovat sovitut arvot ja periaatteet, jotka voidaan jakaa työtovereiden kanssa, ja joiden perusteella arvioimme, kehitämme ja muutamme työtämme ja työtapojamme.

Miten arvot vaikuttavat jokapäiväisessä työssämme?

Arvot vaikuttavat toimintaamme ja toisaalta arvojen myös halutaan vaikuttavan toimintaan. Kirjoitetun, puhutun ja käytännön välillä ei saa olla kuilua. Ellemme hyväksy yhteisiä arvoja ja toimi niiden periaatteiden mukaan, voi ristiriita näkyä myös ulospäin asiakkaillemme. Arvot vaikuttavat taustalla myös kun asetamme toimintaan liittyviä tavoitteitamme, arvioimme tuloksiamme ja ponnistelemme saavuttaaksemme yhdessä asetetut tavoitteet.

Oikeudenmukaisuus

Näky arjessa esimerkiksi näin

- Kohtelemme samanlaisia tapauksia samalla tavalla.
- Toteutamme alueellista tasa-arvoa palvelujen järjestämisessä
- Johdamme keskitetysti ja toimimme hajautetusti
- Esimiehet kohtelevat työntekijöitä tasa-arvoisesti
- Toimimme yhteisten, sovittujen periaatteiden mukaan
- Palvelut ovat tasapuolisesti kaikkien saatavilla
- Toimimme oikeudenmukaisesti työkavereita kohtaan

Tuloksellisuus

Näky arjessa esimerkiksi näin

- Hyödynnämme käytössämme olevat voimavarat parhaalla mahdollisella tavalla
- Toimimme taloudellisesti
- Edistämme asiakkaidemme hyvinvointia ja toimintakykyä

Tulevaisuuden usko

Näky arjessa esimerkiksi näin

- Kuuntelemme nuoria, annamme nuorille tilaa
- Arvostamme omatoimisuutta
- Teemme itse tulevaisuutemme
- Olemme valmiit uudistumaan
- Asioissa on aina hyviä puolia
- Kohotamme Kainuun Me-henkeä

Asiakaslähtöisyys

Näky arjessa esimerkiksi näin

- Palvelemme asiakkaita kunnioittaen
- Järjestämme palvelut asiakkaan tarpeiden pohjalta yhteisesti sovittujen kriteereiden mukaisesti
- Toimimme vuorovaikutteisesti ja huomioimme palautteen toiminnassamme.

Vastuunotto

Näky arjessa esimerkiksi näin

- Hoidamme asiakaspalautetilanteet vastuullisesti
- Peruspalvelut turvataan kaikissa olosuhteissa
- Luottamushenkilöt kantavat vastuun tekemistään päätöksistä
- Työnantaja kantaa vastuuta henkilöstön riittävästä resurssoinnista ja hyvinvoinnista
- Työnantaja huolehtii työntekijöiden pätevyydestä ja pätevyyden lisäämisestä.
- Olemme aktiivisia ja oma-aloitteisia ja kannamme kukin vastuun omasta työstämme
- Arvostamme omaa ja toisten työtä
- Kehitämme työpaikkamme yhteisöllisyyttä
- Huolehdimme tuoteturvallisuudesta (omat tuotteet ja opetus/koulutus).
- Huolehdimme työympäristöstä ja työsuojelusta.
- Arvostamme omassa toiminnassamme suomalaista kulttuuriperintöä ja arvomaailmaa sekä toimimme arvostavassa vuorovaikutuksessa muiden kulttuurien kanssa.
- Suojelemme luontoa ja sen monimuotoisuutta. Käytämme luonnonvaroja kestäväällä tavalla.
- Toimimme kestävän kehityksen periaatteiden mukaan.

Avoimuus ja luottamus

Näky arjessa esimerkiksi näin

- Päätöksenteko on läpinäkyvää
- Sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen on sujuvaa
- Toiminta on vuorovaikutteista
- Keskustelemme asioista avoimesti ja emme panttaa tietoa
- Annamme suurelle yleisölle kaiken asiankuuluvan tiedon, poliittisista päätöksistä ja menettelyistä avoimesti, selkeästi ja nopeasti.
- Vahvistamme luottamuksellista ilmapiiriä