



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)
maakuntavaltuuston kokouksessa 29.11.2010 (§ 74)
maakuntavaltuuston kokouksessa 28.11.2011 (§ 62)

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 kehittämyksikön 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. Asiaa valmisteltiin maakuntavaltuuston seminaarissa 14.4.2009 ja maakuntavaltuuston kokouksen iltakouluasiana 23.11.2009. 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). Viimeisin päivitys on tehty vuoden 2012 talousarviokäsittelyn yhteydessä maakuntavaltuuston kokouksessa 28.11.2011 (§ 62).

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.

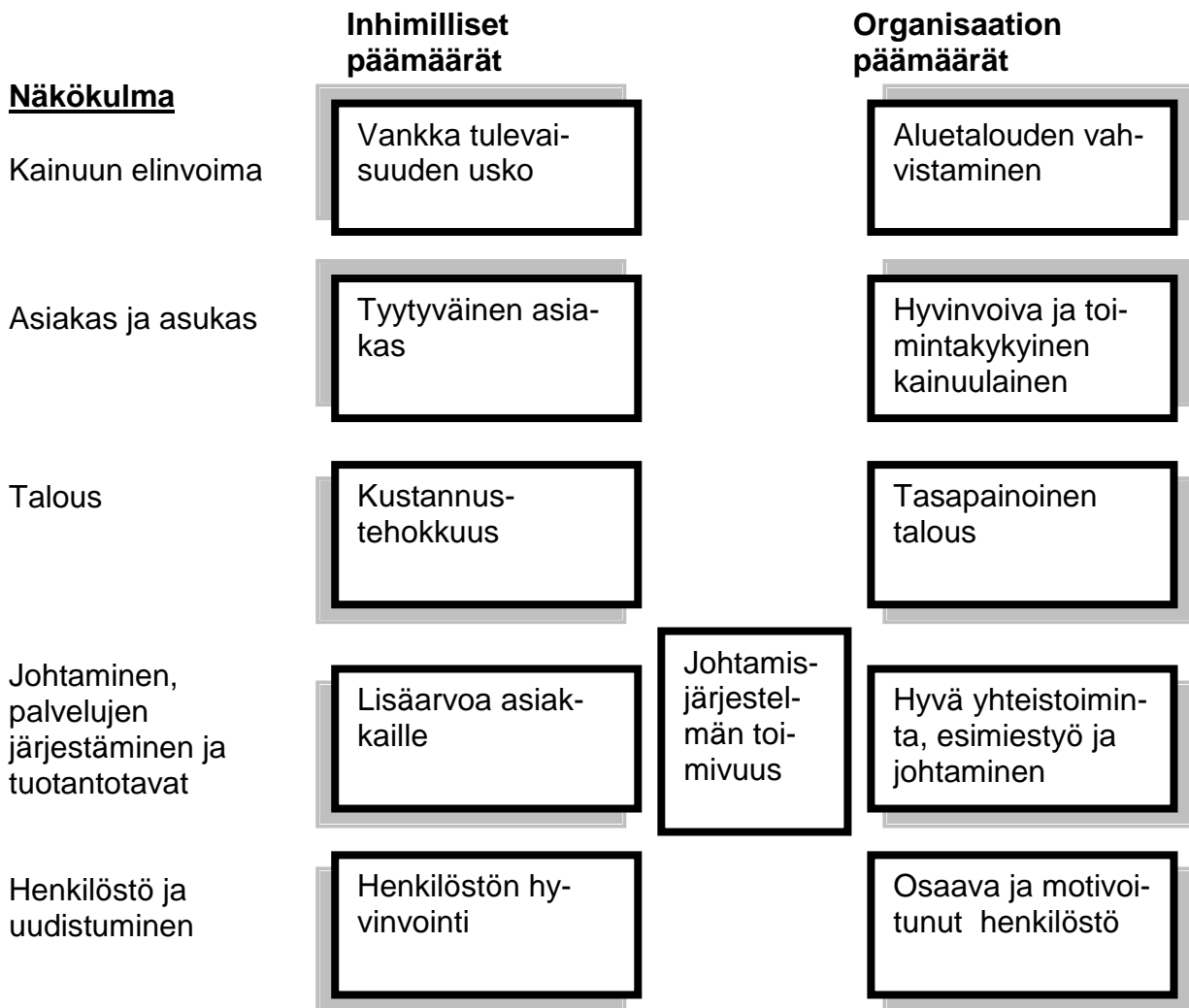
Strategiatyön kehittämishaasteina ovat strategisen ohjausvälineen parantaminen ja valmistautuminen Kainuun hallintokokeilun jälkeiseen aikaan vuoden 2013 alusta alkaen.

Kajaanissa 30.12.2011

Alpo Jokelainen
maakuntajohtaja

Strategiakartta 2012 – 2015

(maakuntavaltuusto 28.11.2011)



Kaavio 1. Kainuun maakunta -kuntayhtymän strategiakartta 2012 – 2015. Strategiset päämäärät näkökulmittain.

Toiminta-ajatus

Edistämme alueemme elinvoimaa, kainuulaisten hyvinvointia ja osallisuutta. Vastamme 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, Tulokellisuus.

Visio 2015

Kainuun maakunta on arvostettu edelläkävijä alueensa kehittäjänä ja palveluiden järjestäjänä.

Asiakas ja asukas			
Strategiset päämäärät (sitovat tavoitteet eli mitä tulee saavuttaa)	Kriittiset menestystekijät (missä on onnistuttava, jotta sitoviin tavoitteisiin päästään)	Toimenpiteet 2012 (mitä on tehtävä sitovien tavoitteiden toteutumiseksi ja kuka toteuttaa)	Mittarit/ arviointikriteerit (millä sitovien tavoitteiden onnistumista ja toteutumista mitataan)
Hyvinvoiva ja toimintakykyinen kainuulainen	<p>Terveystilan ja toimintakyvyn parantaminen</p> <p>Osaamistason parantaminen</p>	<p>Tutkimusnäyttöön perustuvat menetelmät sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa on valittu ja otettu käyttöön. (Sosiaali- ja terveystoimiala)</p> <p>Korkea-asteen koulutuksen edunvalvonta (suunnittelu ja kehittäminen tulosalue sekä koulutustoimiala)</p> <p>Aloituspaiikkojen mitoitus suhteessa kysyntään (koulutustoimiala)</p>	<p>Kansantautien¹⁾ vakioitu summaindeksi laskee yhden yksikön vuosittain nykyisestä arvosta 130,3 / 100 (v. 2010)</p> <p>Sairastavuus²⁾ vakioitu indeksi laskee yhden yksikön vuodessa nykyisestä arvosta 120,1 (v. 2010). Seurataan pitkällä aikavälillä.</p> <p>Koulutusindeksi³⁾ kasvaa (vuonna 2009 Kainuun arvo oli 285 ja koko maan 330)</p> <p>Peruskoulun päättäneet jatkavat toisella asteella 100%</p>
Tyytyväinen asiakas	<p>Palvelujen saataavuus, laatu ja vaikuttavuus - sujuva arki</p> <p>Osallisuuden kehittäminen</p>	<p>Laatu (toimintajärjestelmän toteutus (toimialat ja yhteiset palvelut)</p> <p>Asiakaspalautetta ja seurantatutkimuksia hyödynnetään järjestelmällisesti (toimialat ja maakuntahallituksen alainen toiminta)</p>	<p>Hoito- ja palvelutakuu toteutuu</p> <p>Asiakaspalautekyselyjen tulosten taso pysyy vähintään ennallaan</p>

¹⁾ Kansantautien summaindeksi muodostuu suomalaisten kansantaudeista, joita ovat diabetes, psyykosit, sydämen vajaatoiminta, nivelreuma, astma, verenpaine ja sepelvaltimotauti. Koko maan arvo on 100.

²⁾ Sairastavuusindeksi perustuu kolmeen rekisterimuuttajaan: kuolleisuuteen, työkyvyttömyyseläkkeellä olevien osuuteen työikäisistä ja erityiskorvattaviin lääkkeisiin oikeutettujen osuuteen väestöstä. Koko maan väestön keskiarvoa kuvaa indeksi arvo 100.

³⁾ Koulutusindeksi määritetään Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaan.

Henkilöstö ja uudistuminen			
Strategiset päämäärät	Kriittiset menestystekijät	Toimenpiteet 2012	Mittarit/ arviointikriteerit
Osaava ja motivoitunut henkilöstö	Työuran kestävä jatkuva oppiminen Ammattitaitoisen henkilöstön saataavuus	Uusi henkilöstöstrategia 2013 - 2016 laaditaan (henkilöstöhallinto ja työyksiköt) Kainuun maakunnan vetovoimaa työpaikana tehostetaan uudella otteella (toimialat, henkilöstöhallinto, viestintä ja markkinointi)	Henkilöstöstrategia 2013 - 2016 on laadittu. Avoimien avaintehtävien täyttöaste on parempi kuin vuonna 2011
Henkilöstön työhyvinvointi	Henkilöstön hyvä toimintakyky ja työtyytyväisyys Henkilöstön vahva osallistuminen ja hyvä sitoutuneisuus	Ennaltaehkäisevä toiminta ja työsuojelutyö (työyksiköt) Sisäisen viestinnän ja vuorovaikutuksen parantaminen (työyksiköt)	Sairauspoissaolot ja tapaturmat vähenevät, (v. 2010: sairauspoissaolot olivat 12,2 päivää/henkilötyövuosi ja tapaturmia oli 278 kpl) Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä nousee 0,5 vuotta/vuosi (vuonna 2010 arvo oli 60,0 v)

Johtaminen, palvelujen järjestäminen ja tuotantotavat			
Strategiset päämäärät	Kriittiset menestystekijät	Toimenpiteet	Mittarit/ arviointikriteerit
Lisääarvoa asiakkaille	Asiakaslähtöiset tuotteet ja palvelut	Palvelutuotannon vaikuttavuuden parantaminen (toimialat)	koulutus, ammatillinen; KAO sijoittuu suurten oppilaitosten joukossa kymmenen parhaan joukkoon OKM:n tuloksellisuussmittauksessa. Koulutus, lukiot; Ylioppilaista sijoittuu välittömästi tutkintotavoitteisiin korkeasteen opintoihin vähintään 39,0 % (38.3% vuonna 2009) Sote: Terveyden ja vanhustenhuollon tarvakioidut menot ovat alle 91/100 (koko maan keskiarvo on 100, Kainuun arvo vuonna 2009 oli 91/100)

Johtamisjärjestelmän toimivuus	Selkeät pelisäännöt ja niiden noudattaminen Vuorovaikutteinen johtamiskulttuuri	Esimies- ja johtamiskoulutushanke toteutetaan (henkilöstöpalvelut) Ryhmän johtajien kokoukset	Hanketta on toteutettu.
Hyvä yhteistoiminta, esimiestyö ja johtaminen	Hyvä esimiestoiminta	Kehittämiskeskustelut (toimialat ja maakuntahallituksen alaiset tulosalueet)	Kehittämiskeskusteluiden käyntiaste 100%

Talous			
Strategiset päämäärät	Kriittiset menestystekijät	Toimenpiteet	Mittarit/ arviointikriteerit
Tasapainoinen talous	Peruskuntien talouden tila Maakunnan tulojen ja menojen tasapaino	Ennakointi ja kuntayhteistyö (talouspalvelut vastuualue)	Talousarvio toteutuu Menojen kasvu <= tulojen kasvu
Kustannustehokkuus	Palvelujen tarpeen ja toimenpiteiden yhteensovittaminen	Palvelujen tuotteistaminen ja kustannuslaskentajärjestelmän luominen (talouspalvelut vastuualue)	Sosiaali- ja terveydenhuollon tarvevaikoidut menot < 91/100 Nuorisoasteen VOS (valtion maksuosuus) kattaa lukioiden kuluista 90 %. Kainuun ammatitopisto -liikelaitoksen ylijäämätavoite on 1,000 M€ ja Kainuun Työterveys -liikelaitoksen ylijäämätavoite on 0,400 M€.

Kainuun elinvoima			
Strategiset päämäärät	Kriittiset menestystekijät	Toimenpiteet	Mittarit/ arviointikriteerit
Aluetalouden vahvistaminen	Vireä elinkeinoelämä. Kainuun menestyy maakuntien joukossa Elinkeinoelämän toimintaedellytykset	Maakuntaohjelman ja erillisstrategioitten toteuttaminen, elinkeino- ja työvoimapolitiikan toteutus (suunnittelu ja kehittämisen tulosalue ja yhteistyökumppanit) Edunvalvonta (suunnittelu ja kehittämisen tulosalue) Ajantasainen maakuntakaavoitus sekä liikenne- ja tietoliikennejärjestelmän kehittäminen (suunnittelu ja kehittäminen tulosalue)	Työllisyysaste paranee ja työttömyys vähenee. Vuoden 2010 arvot olivat: Työllisyysaste: 61,8 % (koko maa 67,8 %) ja Työttömyysaste: 9,1 % (koko maa 8,5 %) Perustettujen uusien yritysten määrä $X_{2012} \geq X_{2011}$ Vuonna 2010 perustettiin 173 uutta yritystä. Edunvalvontateemojen toteutumisen arviointi Maankäytön suunnittelu toteutuu työsuunnitelman mukaan
Vankka tulevaisuuden usko	Kansalaisten luottamus tulevaisuuteensa Kainuussa Terve yhteiskuntarakenne, väestökehitys	Elinkeino- ja työllisyyspolitiikan toteuttaminen (suunnittelu ja kehittäminen tulosalue) Arjen palvelujen turvaaminen ja kehittäminen (toimialat)	Syntyneet lapset \geq edellisenä vuonna syntyneet lapset (vuonna 2010 syntyi 768 lasta) Väkiluku \geq tilastokeskuksen ennuste (väkiluku 31.12.2010 oli 82041)

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

Näkyä 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

Näkyä arjessa esimerkiksi näin

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

Tulevaisuuden usko

Näkyä 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

Näkyä arjessa esimerkiksi näin

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

Vastuunotto

Näkyä 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 ope tus/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 kestäväen kehityksen periaatteiden mukaan.

Avoimuus ja luottamus

Näkyä 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