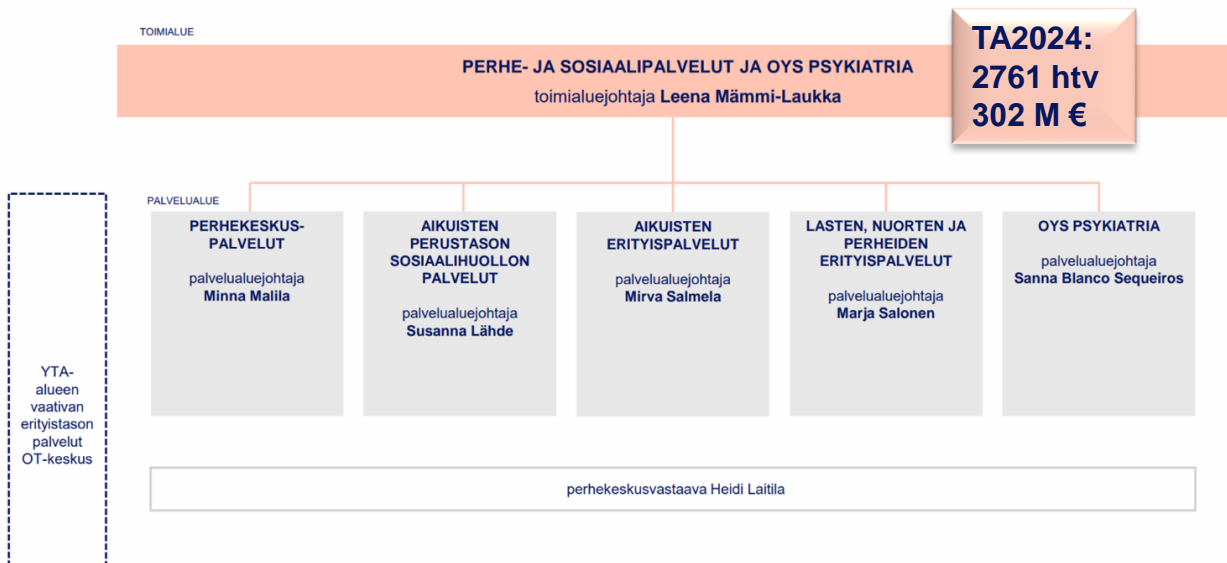

Vaikuttavuuden seuranta ja arviointi – kommentteja Pohjois-Pohjanmaalta



Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue

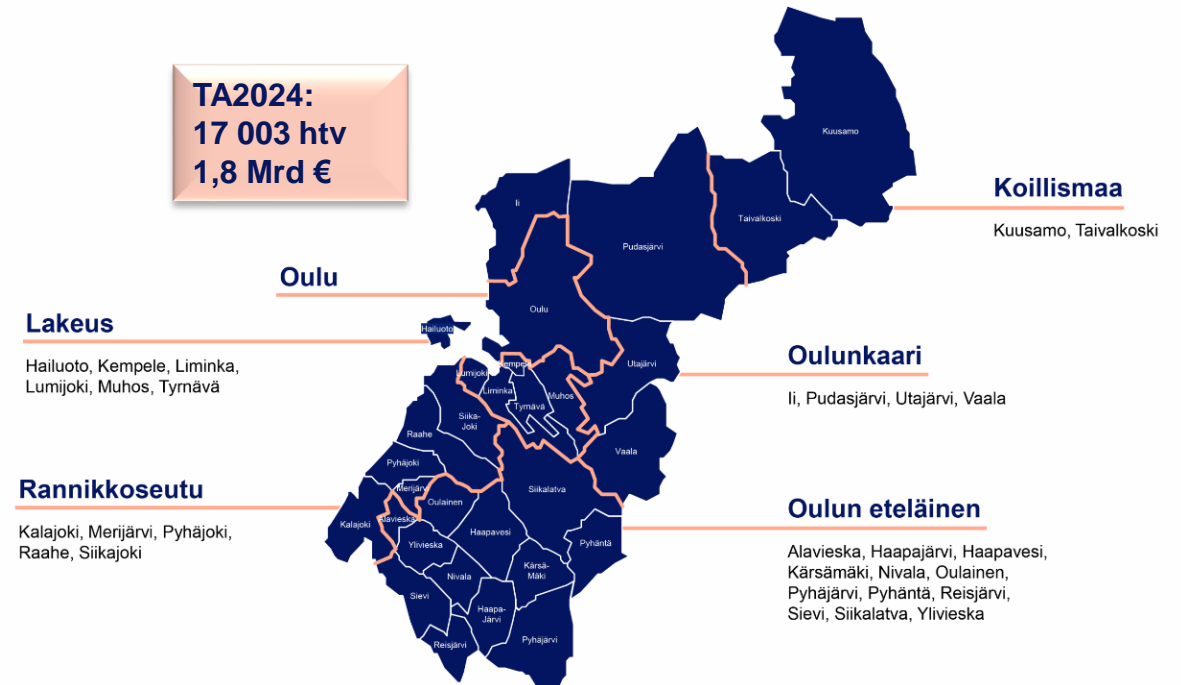
Perhe- ja sosiaalipalvelut ja OYS Psykiatrian organisoituminen



30 kuntaa
418 205 asukasta

TA2024:
17 003 htv
1,8 Mrd €

19+2
järjestämismvastaullista toimijaa (itsenäiset toimijat, kuntayhtymät, ulkoistukset) yhdistyi yhdeksi organisaatioksi



Vaikuttavuuden arvioinnin ja seurannan nykytila

Mitä välineitä tarvitaan vaikuttavien palveluiden arviointiin, seurantaan ja toteuttamiseen:

- **Tiedolla johtaminen** - Nykyinen tilanne asiakastietojärjestelmien suhteen ei tue ennakkollista ja ajantasaista vaikuttavuuden seurantaan, tieto on talouspainotteista ja manuaalista, osin ”mutu-tuntumaa”
- **Proaktiivisuus** – Nykytilanteessa seuranta ja arviointi on reaktiivista ja huonosti ennakoitavissa
- **Tutkimus** - Sosiaalihuollon palveluiden vaikuttavuustutkimus ja arviointikeinot ovat heikosti hyödynnettävissä
- **Resurssit** - Hyvinvointialueiden talouden tilanne ei tällä hetkellä välttämättä mahdollista vaikuttavimpien palveluiden resurssointia tarvittavalla tavalla

Palvelujen vaikuttavuus on strateginen linjaus – näin sitä pyritään parantamaan

Asiakasohjausryhmät arvioivat erityisesti järjestämistapaa (ostopalvelut), mutta niiden kautta saadaan tietoa myös palveluiden vaikuttavuudesta

Tuetaan näyttöön perustuvien menetelmien käyttöönottoa

Monialaista yhteistyötä edistetään yhteisövaikuttavuus – viitekehyksen kautta

Asiakaspalautejärjestelmä ROIDU antaa asiakaskokemuksen kautta vaikuttavuustietoa

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategia

PALVELULUPAUS

Hyvinvointi, terveys ja turvallisuus – yhdessä tehden

ARVOT – HYVINVOINTIALUEEN TÄHDET
 ✨ Näemme ihmisen
 ✨ Kohtaamme ammattitaidolla
 ✨ Edelläkävijänä vaikuttavuudessa



PAINOPISTEET JA STRATEGISET PERIAATTEET



1. Osallisuus, varhainen tuki sekä omaehtoinen terveyden ja hyvinvoinnin parantaminen painottuvat.
2. Palvelut ovat tarpeenmukaiset ja lähellä monin eri tavoin.
3. Palvelujärjestelmä on yhteen sovitettu.



4. Ennaltaehkäisevät ja perustason palvelut vahvistuvat.
5. Palvelujen verkostoa uudistetaan yhteistyössä kuntien, yritysten ja järjestöjen kanssa.
6. Kustannuskehitys vastaa rahoitusta.



7. Henkilöstö osallistuu ja kehittää vaikuttavaa toimintaa.
8. Hyvinvointialue on arvostettu työnantaja ja kouluttaja.
9. Johtaminen tukee henkilöstön työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä.



10. Johtamis- ja toimintamallit uudistuvat.
11. Tieto, tutkimus ja käytännön kokeilut ohjaavat kohti vaikuttavia toimintamalleja.
12. Uudistaminen kuuluu kaikille.

Yhteisövaikuttavuus – Collective impact

”Yhteisövaikuttavuus-viitekehyksessä (Collective Impact) hyödynnetään systeemiajattelua ihmisten ja yhteiskunnan kompleksisten ja monialaista yhteistyötä vaativien ongelmien ratkaisemiseksi. Malli tarkastelee toimijoiden ja tekojen keskinäisiä riippuvuussuhteita ja vahvistaa toimijoiden yhteisen tavoitteen saavuttamiseen tarvittavia toimia.

Yhteisövaikuttavuus-viitekehyksen ovat kehittäneet John Kania ja Mark Kramer Yhdysvalloissa 2011.

Yhteisövaikuttavuuden viitekehys sisältää viisi toimintaperiaatetta. Niiden kaikkien pitää täytyä, että toimintaa voidaan kutsua yhteisövaikuttavuudeksi. Tässä se eroaa perinteisistä yhteistyömalleista. ”

Yhteisövaikuttavuus-viitekehyksen viisi toimintaperiaatetta:

1. yhteinen agenda ja tavoite
2. jaetut yhteiset mittarit
3. toisiaan vahvistavat toiminnot
4. jatkuva kommunikointi
5. taustatukiorganisaatio.

(Itla 2022: <https://itla.fi/yhteisovaikuttavuus/>)

Ihmiskeskeinen vaikuttavuuslaskenta

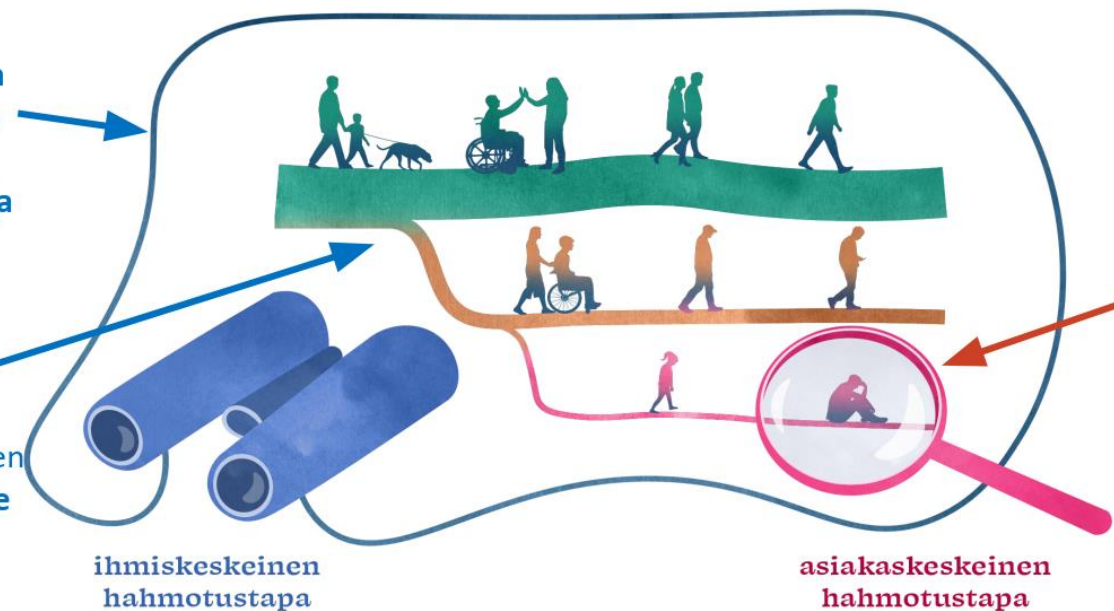
Case Pohde: ”Aikuisen vakava sairastuminen”

Toteuttajana Synesis Oy / Pekka Lavila

Ihmiskeskeinen vaikuttavuuslaskenta

Ihmiskeskeisellä vaikuttavuuslaskennalla tarkoitetaan **kokonaisarviota** tarkastelun kohteeksi valitun **elämäntapahtuman vaikutuksista hyvinvointiin ja kustannuksiin.**

Ihmiskeskeisessä vaikuttavuuslaskennassa ollaan kiinnostuneita niistä kompleksisen elämäntilanteen kehityskuluista, **joita voimme ennakoida** riittävällä tarkkuudella.



Nykyiset talouden raportointikäytännöt sokaisevat vaikuttavuudelta ja ohjaavat meidät ei-vaikuttavaan toimintaan



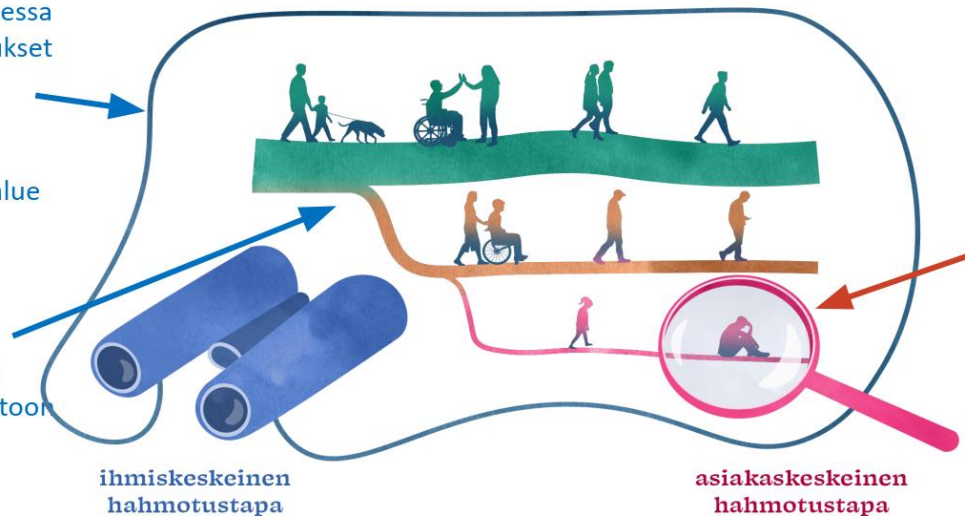
Tausta

Ihmiskeskeinen vaikuttavuuslaskenta

“Aikuisen vakava sairastuminen”

Elämäntapahtuma aiheuttaa pahoinvoinnin lisäksi Suomessa 1000 M€ lisävuosikustannukset ja Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella noin 100 M€ lisävuosikustannukset. Hyvinvointialue (Pohde) maksaa näistä lisävuosikustannuksista valtaosan, noin 80 M€.

Esimerkki vaikuttavuuden johtamisesta: Kysytään hoitoon tulevalta aikuiselta: “onko sinulla lapsia”



Vaikutukset jäävät nykytilassa piiloon. Ne jakautuvat lukuisten eri toimijoiden eri vuosiraporttien eri kustannuspaikoille.



Pohteen pilottikokeilu

Tässä prosessissa arvioitiin Pohteen toimintaa ja johtamisen prosesseja elämäntapahtuman “Aikuisen vakava sairastuminen” vipupisteessä “Aikuinen hakeutuu hoitoon”. *

- Dialoginen arviointiprosessi toteutettiin 11/2023 - 2/2024: viisi tapaamista + aloitus ja lopetus.

Vaikuttavuuden arviot perustuvat keväällä 2022 VM:n Aurora-ohjelmassa tehtyyn ihmiskeskeiseen vaikuttavuuslaskentaan.**

Ihmiskeskeisyyttä edistetään kansallisesti ja alueille.

- Kansallisesti edellisellä hallituskaudella VM:n Aurora-AI -ohjelmassa ja tällä hallituskaudella elämäntapahtumiin pohjautuvan digitaalisen kompassin keinoin***. Lisäksi, säästöihin ja vaikuttavuuteen ohjaavat useat hallitusohjelman tavoitteet.
- Isoimmissa kaupungeissa ja hyvinvointialueille itsenäisesti osana toiminnan uudistusta.

*) Aikuisen vakava sairastuminen koskettaa joka neljästä lasta. Se aiheuttaa läheisille huolta ja lasten todennäköisyys palvelujen asiakkuuteen kasvaa oleellisesti.

**) Ks. raportti [“Ihmiskeskeinen vaikuttavuuslaskenta - Miten voimme yhtäaikaisesti lisätä hyvinvointia ja säästöjä”](#).

***) Ks. [ihmiskeskeisyys.fi](#) ja [VN selonteko digikompassista](#), jossa tavoitteena määritellä ja digitalisoida 40 vaikuttavinta elämäntapahtumaa vuoteen 2030 mennessä.

Arvio tilanteesta

INTERVENTION TASO

ARVIO POHTEEN TOIMINNASTA VIPUPISTEESSÄ

	INTERVENTIO	Nykytila	Potentiaali
1	Perheen tunnistaminen vanhemman sairastuessa	Perhetilanne selvitetään pääsääntöisesti.	Tehdään jo kattavasti. Ei merkittävää potentiaalia tehdä paremmin.
2	Perheen puheeksi ottaminen	Perheen puheeksi ottaminen kuuluu työn käytänteisiin vaihtelevasti. Työntekijät tunnistavat tarpeen kehittää matalan kynnyksen ennakoivaa toimintaa kun huolta ei vielä ole, esim. työpari.	Puheeksi ottaminen on helposti toteutettava toimenpide. Konsultoiva työpari tarvittaessa apuna (sovittava taho), tavoitteena kuitenkin että kukin työntekijä osaa auttaa aikuisia ja perheitä itsenäisesti asiakastilanteissa.
3	Vanhempi ottaa vastaan tukimateriaalia	Välittömän avun antaminen, ennen kaikkea lasta suojaavien tekijöiden varmistaminen, ei vaikuta kuuluvan työn käytänteisiin laajemmin.	Lasta suojaavien tekijöiden kertominen ja tukimateriaalin antaminen sekä vertaistukiryhmien tarjoaminen ovat vaikuttavia toimia, jotka eivät edellytä lisäresurssia.
4	Vanhempi osallistuu toimintaan, esimerkiksi vertaistuki	Perhettä tukevan toiminnan järjestäminen tehdään usein virallisten ilmoitusten kautta (lasu-ilmoitus).	Vertaistukiryhmätoiminnan kehittäminen yhteistyössä niitä tarjoavien järjestöjen kanssa.

Mitä opimme?

TOIMINTA. Lakisääteiset velvoitteet vaikuttavat toteutuvan Pohjois-Pohjanmaalla: sairastuneen aikuisen perhesuhteet selvitetään pääsääntöisesti ja ilmoitus lastensuojelulle tehdään kun lapsesta on huoli. Sen sijaan (kustannusten ja pahoinvoinnin) ennakoinnissa on potentiaalia: **silloin kun perheenjäsenillä ei vielä ole huolta, on mahdollista ilman lisäresurssia saavuttaa lisää hyvinvointia ja säästöjä** ehkäisemällä todennäköiset perheelle tuleva huoli ja hyvinvointialueelle siitä aiheutuvat kustannukset.

JOHTAMINEN. Emme tunnistanee systemaattisia tiimikokousten käytänteitä tai talouden johtamisen prosessin osaa, joissa kiinnitettäisiin huomiota tarkastelun kohteena olevaan vipupisteeseen (sairastunut aikuinen hakeutuu hoitoon). Näin ollen, asiakastyö ei ohjaudu aktiivisesti ennakoivaan toimintaan vipupisteessä. **Täsmentämällä johtamista vipupisteessä voidaan saada aikaan hyvintointia ja säästöjä, joiden määrää voidaan myös arvioida.**

KEHITTÄMINEN. Työntekijöiden ja johdon yhteinen vaikuttavuuden arvioiminen on tärkeää*: työntekijät pystyvät sanoittamaan miten asiat oikeasti tapahtuvat, ja johto kuulee mistä työntekijöiden vaikuttavuus tärkeässä palvelupisteessä (vipupiste) muodostuu. **Tällainen tutkimus- ja kokemustiedon yhdistävä vaikuttavuuden dialoginen arviointiprosessi voisi olla myös jatkossa tehokas keino johtaa hyvinvointialueen vaikuttavuutta.**

*) Prosessissa toteutettu vaikuttavuuden arviointimalli, jossa käytiin dialogia ennalta teemoitetuista vaikuttavuuden kannalta tärkeistä näkökulmista. Dialogissa keskeistä on muodostaa yhdessä moninäkökulmaisesti ymmärrystä teemakokonaisuudesta, josta kukin taho tuntee vain osan.

Leena Mämmi-Laukka

Toimialuejohtaja, Perhe- ja sosiaalipalvelut, OYS psykiatria

p. 050 3950 339

leena.mammilaukka@pohde.fi