



**SOTE**

# Siun sote tehdään NYT

Ilkka Pirskanen 10.4.2017

## Koko liikevaihdolla mitaten

- Noin 75. suurin yritys Suomessa
- Samassa kokoluokassa
  - NCC Suomi oy
  - RAY

Suurempi kuin esim.

- Wihuri Oy
- Ramirent
- Helsingin yliopisto
- Viking Line

## Koko henkilöstömäärällä mitaten

- Noin 30 suurin yritys Suomessa
- Samaa kokoluokkaa mm.
  - Fortum oyj
  - ISS palvelut
  - Nordea
  - Sampo

Suurempi kuin esim.

- YIT Oyj
- Finnair Oyj
- Neste Oyj
- Kemira Oyj

## Johtopäätös

- Laitoimme yhteen 18 eri organisaatiota, joilla kaikilla oli omat toimintatavat ja kulttuuri.
- Yhdessä muodostamme Siun sote konsernin, joka on kokoluokaltaan merkittävä koko valtakunnantasolla.
- Kerralla tehtynä fuusiona tämä on yksi merkittävimmistä yhteenliittymistä Suomessa viime vuosina.

## Arvot

- Vastuullisuus
- Välittäminen
- Asiakaslähtöisyys
- Yhdenvertaisuus

# Missio

Turvaamme arkeasi

# Visio

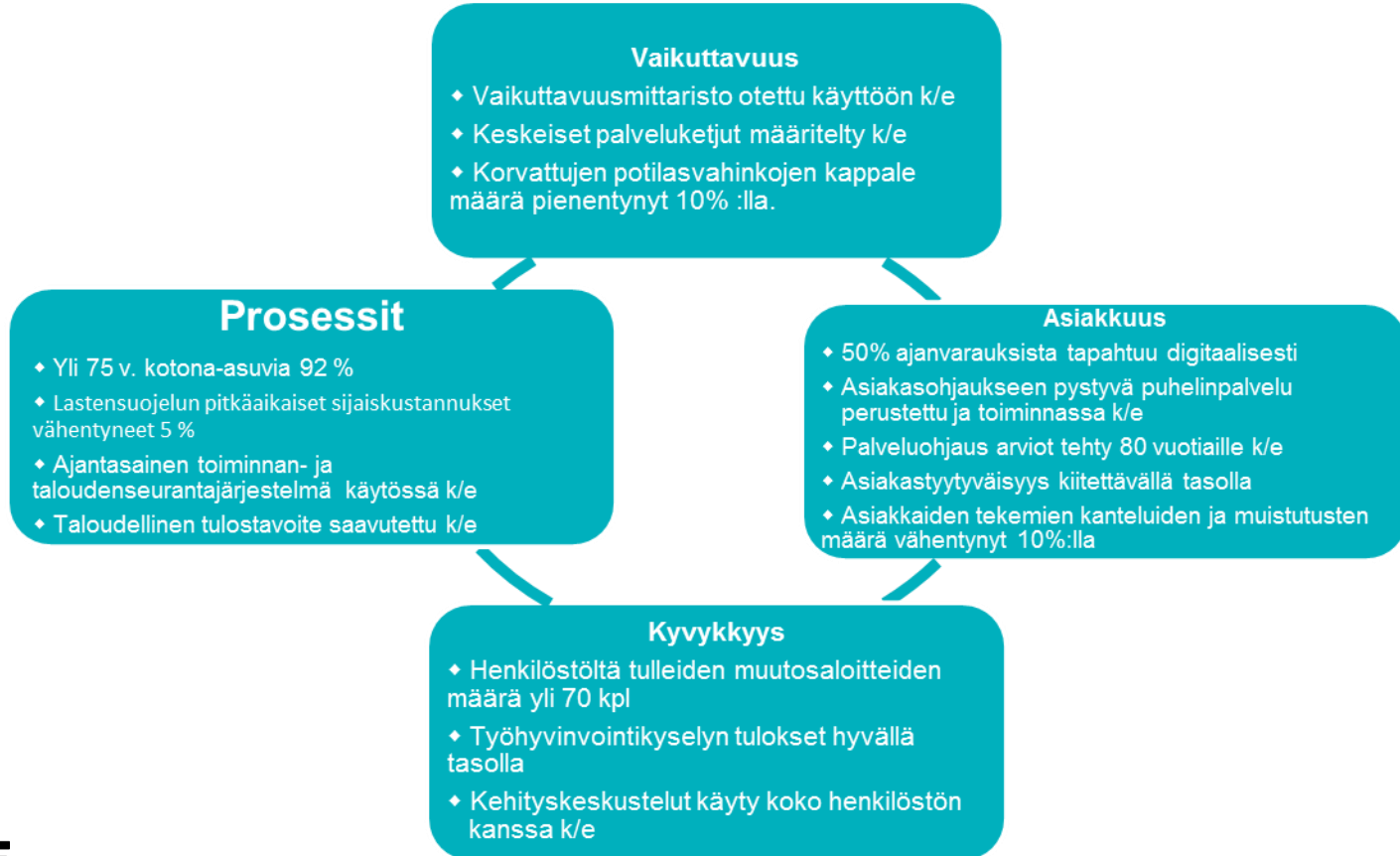
# Asiakkaan arvostama



# Kriittiset menestystekijät

- Ennaltaehkäisy
- Palvelujen ja hoidon saavutettavuus.
- Vaikuttava, laadukas, turvallinen hoito ja palvelu.
- Onnistunut asiakaskohtaaminen
- Rekrytoinnin onnistuminen
- Johtajuus
- Kustannustehokkuus
- Digitalisaation hyödyntäminen

# Strategiset johtamisnäkökulmat



## Ajankohtaista

- Palvelutuotanto käynnissä. ”yli heitto” onnistunut selvästi ennakoitua paremmin. Toiminta on käynnistynyt hyvin.
- Kuntarajapinnassa edelleen paljon selvitettäviä ja sovittavia yksityiskohtia.
- Toimintaan tehdään muutoksia jatkuvasti. Kaikki muutokset eivät saa eri sidosryhmiltä varauksetonta kannatusta. Muutokset ovat välttämättömiä, jotta päästään tarvittavaan kustannustehokkuuteen.

## Johtamisesta

- Esimies on aina työnantajan edustaja
- Esimiehen on oltava energinen ja rohkea. Jos esimieheltä loppuu puhti tai rohkeus organisaation kehitys pysähtyy.
- Virheitä saa (pitää) tehdä. Niistä on opittava ja ne on korjattava.
- Menestys ratkeaa ihmisten kohtaamisessa: OLE AVOIN, LUOTA, ARVOSTA

## Johtamisesta

- Esim. 15 min keskustelu viikoittain lähiesimiehen kanssa tekee hyvää.
- Sovitut asiat pitää panna toimeksi ja onnistumista tulee seurata.
- Muutos pitää purkaa yksinkertaisiksi johdettaviksi viikottaisiksi teoiksi.
- Kävelyjohtamiskierroksella lähiesimies voi varmistaa, että henkilöt ja osa-alueet tulevat huomioitua. Huomioiminen, juttelu, kiinnostuksen osoitus on paras tapa osoittaa arvostusta.  
**Arvostuksen** osoittaminen on paras keino motivoida.
- Nopeimmin vanhan haikailu unohtuu sopimalla konkreettisesti uusista tekemisistä. Kun uudet tekemiset parantavat tuloksia myös työilmapiiri kohenee. Ihmiset nauttivat siitä kun asioita tehdään entistä fiksummin.

## Johtamisesta

- Aidosti työstään innostunut ihminen saa aikaan moninkertaisesti enemmän kuin se , joka ei ole.
- Viisaus ei asu johtoryhmässä tai Tj:n huoneessa, vaan koko organisaatiossa. Kaikki ajattelemaan ja käymään dialogia. Kolme kysymystä, jotka joskus auttavat.
  - Kuuluuko tehtävän?
  - Edesauttaako toiminnallisen tai taloudellisen tavoitteen saavuttamista?
  - Onko kustannusten suhde saavutettavaan hyötyyn kohdallaan?
- Asiakastyytyväisyys ei koskaan voi kestävästi olla parempi kuin henkilöstön tyytyväisyys.

## Johtamisesta

- Nauru parantaa tulosta. Onnellisuus ei ole oire liian pienestä työmäärästä. Työn ilo parantaa tutkitusti (London business School professori Alex Edmans) tuottavuutta, hymyt vaikuttavat myös asiakkaiden tyytyväisyyteen.
- Parhaiten henkilöstönsä (Fortune 100 parasta lista) hyvinvoinnista huolehtivien yritysten osakkeet menestyvät joka vuosi merkittävästi paremmin ( 2,3 – 3,8 prosenttia vuosina 1984 – 2011) kuin kilpailijoiden.
- Luottamuksen ja arvostuksen ilmapiiri mahdollistaa kokeilemisen ja virheistä, sekä onnistumisista oppimisen.

## Johtamisesta

- Eniten henkilöstöä motivoi innostava ja osaava esimies. Huono esimies jätetään, hyvän vuoksi jäädään sekä saadaan suoritus uudelle tasolle. On luotava ilmapiiri, jossa luottamus, innovaatiot, vastuunotto, intohimo ja ilo kukoistavat. Turha hierarkia ja hidas päätöksenteko lannistavat. (Teija Sarajärvi Huhtamäki)



## Johtamisesta

- Mukavat työkaverit
  - Miten **minä** voin olla hyvä työkaveri ja osaltani rakentaa hyvää henkeä?
  - Miten **itse** haluaisin tulla kohdelluksi? **Olenko kertonut** kellekään?
- Hyvä, avoin keskusteluyhteys esimiehen kanssa.
  - Kuuntele, ole avoin, luota.
- Mahdollisuus käyttää luovuutta.
  - Delegoi valta ja vastuu mahdollisimman alas. Ihmiset ovat **fiksuja**.

## Johtamisesta

- Työntekijä saa ja **joutuu** vaikuttamaan asioihin, joissa hän on asiantuntija.
- **Varmista yhteinen päämäärä**. Pelataan aina samaan maaliin. Ei ”sekundäärisiä motiiveja”.
- Läpinäkyvyys ja avoimuus takaa sosiaalisen kontrollin, ilman erillistä kontrollia. Tästä johtuen avoimuus lisää tarkkuutta esim. rahan käytössä.
- Selkeät vastuut mahdollistavat keskittymisen työn tekemiseen. Kaikkien pitää tietää kuka vastaa mistäkin asiasta ja millä valtuuksilla.

## Johtamisesta

- Mitä luvataan se pidetään.
- Kiittäminen, silmiin katsominen, oikeudenmukaisuus ja rehellisyys ovat aina muotia.
- Kaikesta pitää voida keskustella. Tulokset, onnistumiset ja epäonnistumiset ovat aina avoimesti pöydällä.
- Menestyksen ytimessä on ihminen. Organisaation koolla ei ole merkitystä. Pääasia on, että ihmisillä on hyvä tulla töihin (Einari Vidgren).

## Johtamisesta

- Luodaan yhdessä kulttuuria, jossa jatkuva parantaminen, vastuun ottaminen ja palautteen antaminen ovat osa jokapäiväistä tekemistä.

**Kiitos!**