



Vaikuttavuuden kokonaisuus Pohjois- Savon hyvinvointialueella

Kati Kinnunen dos., eMBA
Arviointiylläkäri KYS YTA

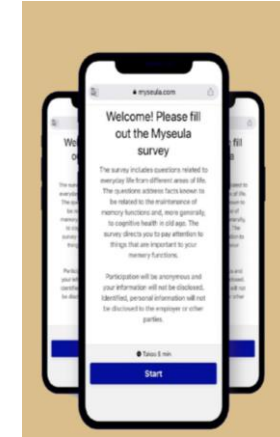
Arviointi-, laatu- ja vaikuttavuusyksikkö

- Arviointiylilääkäri
- Projektipäällikkö (50%, RRP2)
- Laatu ja vaikuttavuus
 - Asiantuntijalääkäri
 - Hoito- ja palveluketjut
 - Kehittämisasiantuntijat 3 kpl
 - HTA-arvioinnit
 - Laaturekisterit
 - Laatujärjestelmä
 - Kliinisen hoitotyön asiantuntija
 - Hoitotyön laatu
 - Hanketyöntekijä
- RAI-tietotuotanto
 - RAI-koordinaattori + kehittäjät 3kpl
- Kirjaamisen kehittäminen (th+sos) ja rakenteinen sosiaalityö (RRP2)
 - Hanketyöntekijät 2kpl
- Asiakaspalaute (RRP2)
 - Hanketyöntekijät 2kpl

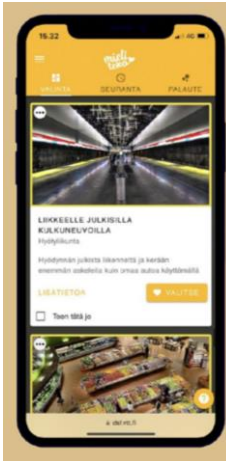


Pienet teot: Mielen hyvinvointi

- Pohjois-Savon väestöä edustava mielenterveystutkimus
- Pohjautuu kevään 2023 aikana päättyneeseen Mieliteko-ohjelmaan
 - Hyödynnetään digitaalisia työkaluja
 - MySeula:
 - Tunnistetaan riskitekijöiden perusteella mielenterveyden ongelmien kannalta korkeassa riskissä olevat henkilöt
 - BitHabit
 - Riskitekijöiden perusteella kohderyhmille digitaalinen interventio, jolla pyritään edistämään mielen hyvinvointia ja päihteettömyyttä
- Arvio tutkittavien määrästä (15-64-v Pohjois-Savossa asuvat) on N=15 000.
- Mallinnetaan digitaalisten ratkaisujen vaikutukset ja vaikuttavuus mielen hyvinvoinnin ja päihteettömyyden edistämisen näkökulmasta.
- Mallinnetaan mielenterveyteen ja päihteiden käyttöön liittyvät sosiaalipalveluiden kustannukset sosiaali- ja terveystaloustieteellisiä menetelmiä hyödyntäen.

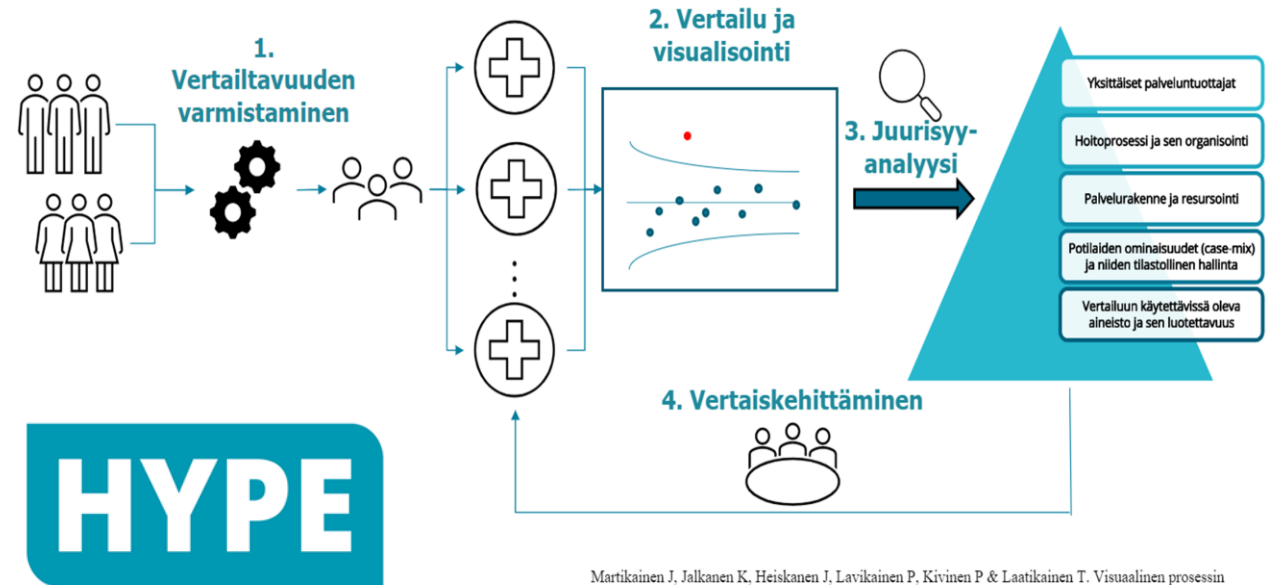


UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND



Tyypin 2 diabetes

- Taustalla Siun Sotessa toteutettu pth palvelutuottajien välinen tilastollisen vertaiskehittämisen analyysi diabetespotilailla
 - Analyysin päivitys
- Pilotoidaan vastaava analyysi P-SHVA:lla
- ➔ • Hyödynnetään APTJ:iin kertynyttä aineistoa
- Vaikuttavuusperustainen tiedolla johtaminen ja vertaiskehittäminen P-SHVA
- Jatkossa vertaiskehittäminen koko YTA-alueella



HYVINVOINTI & VAIKUTTAVUUS

Martikainen J, Jalkanen K, Heiskanen J, Lavikainen P, Kivinen P & Laatikainen T. Visuaalinen prosessin kontrollointi perusterveydenhuollon vertaiskehittämisessä - esimerkkinä tyypin 2 diabeteksen hoitotulosten vertailu. *Suom Lääkäri* (Finnish Medical Journal) 2022; 78 : e31326



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

Vointimittarit, Wellbeing QALY & PROM

- Vointimittari kysely (Wellbeing QALY)
 - P-SHVA:n väestön terveyden ja hyvinvoinnin tila sote-uudistuksen alussa
 - Vaikuttavuusmittareiden kehittäminen
 - Alueellinen kyselyaineisto, N = 5 000
 - Analyyseissä hyödynnetään UEF:n aikaisemman WELBY-tutkimuksen tuloksia
- PROM tiedonkeruu
 - PROM tiedon keräämisen tekninen toteutus valmistelussa
 - Geneerinen ja tautispesifi
- Yhteistyö THL
 - Diabetes



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND



**European unionin
rahoittama**
NextGenerationEU

Vaikuttavuuskeskus



HYVINVOINTI & VAIKUTTAVUUS

Vaikuttavuustiedolla johtaminen

- Syksyn aikana vuoropuhelu P-SHVA:n toimijoiden kanssa:
 - Mitä vaikuttavuusohjaus meillä tarkoittaa?
 - Mikä merkitys vaikuttavuudella on HVA:n strategiassa?
 - Mikä on vaikuttavuuden/vaikuttavuuden johtamisen strategia HVA:lla?
 - Miten HTA implementoidaan tiiviimmin osaksi HVA:n rakenteita?
- Vaikuttavuuden kypsyysarvio
 - Osaamisen nykytila organisaatiossa
- Vaikuttavuuden prosessi
- Vaikuttavuuden seuranta ja kehittäminen
 - Miepä/masennus + diabetes
 - Prosessikehitys, vaikuttavuustiedolla johtaminen
 - P-SHVA laatu- ja vaikuttavuusverkosto
- Vaikuttavuusohjauksen kehittämissuunnitelma
- YTA arviointi- ja vaikuttavuusverkosto
 - Vähähyötyisistä hoidoista luopuminen



Vaikuttavuusosaaminen P-SHVA:lla

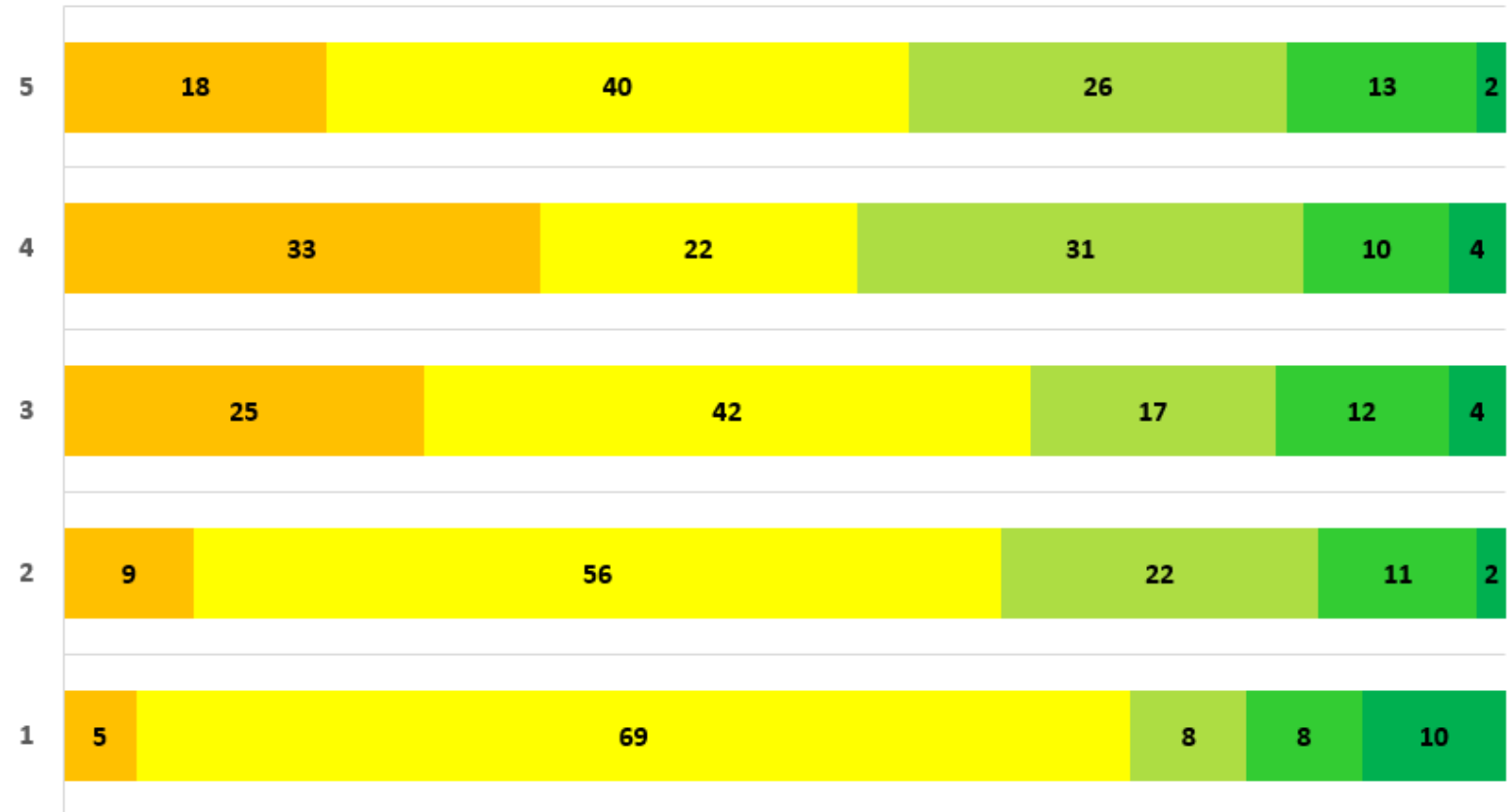
Vaikuttavuustieto johtamisessa (KA 2,49)

Vaikuttavuustiedon keräämisen ja hyödyntämisen teknologia ja tekniset rakenteet (KA 2,41)

Vaikuttavuustiedon keräämisprosessin nykytila (KA 2,29)

Vaikuttavuusosaamisen nykytila toimialalla/yksikössä (KA 2,29)

Vaikuttavuustiedon keräämisen yleiskuva toimialalla/yksikössä (KA 2,43)



5. Optimoitu = Vaikuttavuustiedon kerääminen ja hyödyntäminen on systemaattista, vakiinnutettu osaksi organisaation toimintaa ja sitä kehitetään jatkuvasti

4. Johdettu = Vaikuttavuustietoa on käytössä ja sen avulla seurataan ja johdetaan toimintaa yleisesti

3. Määritelty = Tiedonkeruun rakenne määritetty ja perusprosessit olemassa, tietoa käytetään johtamisessa satunnaisesti

2. Tietoinen = Tarve ymmärretty, mahdollisesti käynnistetty yksittäisiä pilotteja

1. Alustava = Vaikuttavuustietoa ei kerätä/ei ole aikomusta kerätä, prosessit ja/tai teknologia puuttuvat

n = 248

Organisatoriset tekijät:**1. Johtamis- ja päätöksentekoprosessit:**

1. Selkeät prosessit ja yhtenäiset toimintakäytännöt.
2. Johdon sitoutuminen ja tietoisuus vaikuttavuudesta.
3. Tiedon hyödyntäminen päätöksenteossa ja suunnittelussa.

2. Yhteiset mittarit ja standardit:

1. Yhteiset mittarit ja toimintatavat.
2. Kansallisesti yhdenmukaiset vaikuttavuuden mittarit.

3. Tiedon avoimuus ja jakaminen:

1. Tiedonkulku ja avoin vuoropuhelu.
2. Tiedon jakaminen yksikössä ja organisaatiossa.

4. Tietojärjestelmien kehittäminen:

1. Aktiivinen yhteistyö tietojärjestelmien kehittämisessä.
2. Järjestelmien päivittäminen ja uusien käyttöönotto.
3. Tietotekniset ratkaisut.
4. Laaja datapaketti ja tietojen saatavuus.
5. Säännölliset raportoinnit ja mittarit.

Henkilöstöön liittyvät tekijät:**1. Asenteet ja sitoutuminen:**

1. Positiivinen asenne vaikuttavuustietoon.
2. Halu kehittyä ja innovatiivinen henkilöstö.
3. Motivoitunut ja sitoutunut henkilökunta.

2. Koulutus ja osaaminen:

1. Esihenkilöiden ja henkilöstön koulutus vaikuttavuustiedosta.
2. Osaamisen lisääminen ja kehittäminen.

3. Prosessien ja käytäntöjen kehittäminen:

1. Systemaattiset toimintatavat ja prosessit.
2. Innovatiivinen ja motivoitunut johto.
3. Toimintakyvyn arviointi ja mittarit käytössä.

4. Potilastyöhön liittyvät tekijät:

1. Potilastietojärjestelmien käyttö ja hyödyntäminen.
2. Asiakaspalautteet ja potilastyöhön liittyvä tieto.

5. Ajanhallinta ja resurssit:

1. Ajanhallinta ja resurssien oikea allokaatio kehittämiseen.
2. Työaika perehtyä ja kehittää vaikuttavuustietoa.

Organisatoriset tekijät:**1. Kulttuuri ja johtaminen:**

1. Johtamisen asenteet ja sitoutuminen vaikuttavuustiedon käyttöön.
2. Organisaatiokulttuurin esteet, jotka voivat rajoittaa avoimuutta ja yhteistyötä.

2. Prosessit ja teknologia:

1. Puutteelliset prosessit vaikuttavuustiedon keräämiseen ja analysointiin.
2. Teknologiset esteet, kuten vanhentuneet järjestelmät tai tietojen integroinnin vaikeudet.

3. Osallistuminen ja koulutus:

1. Työntekijöiden osallistumisen puute vaikuttavuustiedon luomiseen.
2. Koulutustarpeet liittyen vaikuttavuustiedon ymmärtämiseen ja hyödyntämiseen.

Henkilöstöön liittyvät tekijät:**1. Motivaatio ja sitoutuminen:**

1. Työntekijöiden puutteellinen motivaatio vaikuttavuustiedon tuottamiseen.
2. Sitoutumisen puute organisaation tavoitteisiin ja mittareihin.

2. Osallisuus ja viestintä:

1. Työntekijöiden vähäinen osallistuminen vaikuttavuustiedon luomisessa.
2. Viestinnän esteet, jotka estävät avointa tiedonvaihtoa.

3. Taitotasot ja osaaminen:

1. Puutteet työntekijöiden taidoissa vaikuttavuustiedon analysoinnissa.
2. Organisaation yleinen osaamisen taso ja sen vaikutus tiedon tuottamiseen.

Vaikuttavuusperusteisen ohjauksen kehittämissuunnitelma

Pääteemana se, miten palveluiden järjestäjä voi ohjata palvelun tuottajaa tuottamaan vaikuttavia palveluita, hyödyntämällä erilaisia **ohjauskeinoja**.

Normiohjaus

- Strategiat, poliittiset päätökset, hallinnolliset ohjeet
- Kehittämishankkeet, kilpailutus- ja sopimusehdot

Informaatio-ohjaus

- Tiedon tuottamista ja julkistamista eri osapuolille
- Vertaisarviointi, indikaattorit, tutkimustiedon jakaminen

Resurssiohjaus

- Budjetti, kehittämisrahat, laskutusperusteet
- Kannustin- ja sanktiomallit.

Vuorovaikutusohjaus

- Työryhmät, verkostot, neuvottelujärjestelmät
- Prosessi, jossa luodaan tuottajalle ja järjestäjälle yhteinen käsitys tavoitteista, mittareista ja toimenpiteistä, joilla tuloksia ja vaikuttavuutta parannetaan.

Yllätykset, haasteet ja opit

- Vaikuttavuuden merkitys selkeä, mutta muodostettava yhteinen ymmärrys
- Asian konkretisoiminen ja käytäntöön vieminen hidasta!
 - Rakenteet vaillinaiset, roolit ja vastuut sopimatta
- Yhteys tietojohdamisen ja vaikuttavuuden kesken
 - Kansallisesti ja paikallisesti
- Tekemällä oppii ja verkostossa on voimaa 😊





Kiitos!

Kati.kinnunen@pshyvointialue.fi

044-7179374