

Toimitusjohtajan katsaus

Ilkka Pirskanen

30.5.2022

Osavuositarkastus

- Osavuositarkastuksia tehdään kaksi kertaa vuodessa; huhtikuun ja elokuun lopussa.
- Alkuvuonna kuntayhtymän toimintaan ovat vaikuttaneet erilaisiin häiriötilanteisiin valmistautuminen sekä tulevan hyvinvointialueen organisoituminen.
- **Henkilöstömäärä kasvoi** vuoden 2021 huhtikuun tilanteeseen verrattuna 173 henkilöllä (2,3 %).
- Henkilöstön **tavoitteellinen vakinaistaminen** toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin näkyy positiivisella tavalla vakituisen henkilöstön osuuden kasvussa.
- Tarkasteltaessa tammi-huhtikuussa 2022 kirjattuja työkykyperäisiä sairauspoissaoloja ne ovat **lisääntyneet 47,5 % edelliseen vuoteen verrattuna**.

Osavuositarkastus

- Emokuntayhtymän tulosenusteen arvioidaan muodostuvan 15,0 milj. euroa alijäämäiseksi.
- Toimintatuotot kokonaisuudessaan ovat toteutumassa **2,2 milj. euroa (0,3 %) talousarvion alapuolelle.**
- Menopuolella **henkilöstökulujen arvioidaan alittavan talousarvion 7,1 milj. euroa (1,9 %).** Henkilöstökulujen ennuste sisältää myös lomapalkkavelan kasvusta johtuvaa tulosvaikutusta kolmen miljoonan euron verran.
- **Palvelujen ostot ovat ylittymässä 31,5 milj. euroa (12,9 %).** Kuluvan vuoden toteuma on hyvin lähellä edellisvuoden toteumaa.
- **Materiaaliostoissa talousarvio olisi ylittymässä 3,8 milj. euroa (7,0 %) pitkälti kasvaneen inflaation vaikutuksesta.**

**Monivammaisten lasten- ja
nuorten kotiin annettavan
hoivan- ja hoidon
palveluseteliluokan lisäys -ja
arvon nosto 1.7.2022 alkaen**

Kustannusvaikutukset

- Palveluseteliasiakkaiden profiloinnin mukaan osa lapsista ja nuorista tarvitsee vaativampaa hoitoa, jossa painottuu entistä enemmän erittäin vaativa hoito ja hoiva.
- Palvelusetelit jaetaan jatkossa kahteen palveluluokkaan vaativuuden mukaisesti:
 - Palveluluokka 1. Kodissa tai kodin ulkopuolella tapahtuva osallisuutta tukeva toiminta: 26 euroa/h
 - Palveluluokka 2. Erittäin vaativa kotiin annettava hoito ja hoiva: 36 euroa/h
- Asiakkaita palvelun piirissä yhteensä 33 hlöä
- Asiakkaat, joiden palveluluokka nousee 1 (26 €/h) -> 2 (36 €/h)= 20 hlöä
- 20 asiakkaan käyttämät tunnit /kk 1 994 h
- Kustannukset tämän hetkisen palvelusetelin perusteella/kk, 51 844 €
- Kustannukset uuden palveluseteli luokituksen perusteella/kk, 71 784 €
- Kustannusten kasvu/kk, 19 940 €
- Kustannusten kasvu n. 240 000€/vuosi nykyisellä asiakasmäärällä

Tuotehintojen korottaminen

- Yhtymähallitus hyväksyi 20.12.2021 tuotehinnat, joita käytetään mm. valtion, ulkokuntien, vakuutusyhtiöiden ja ulkomaalaisten laskutuksessa.
- Tuotehintojen määrittämisen jälkeen esimerkiksi Venäjän hyökkäyssota on kiihdyttänyt Siun soten palvelujen tuotantokustannuksia voimakkaasti ja ennalta- arvaamattomasti.
- Yhtymähallitus päättää korottaa kaikkia tuotehinnastossa olevia vuoden 2022 tuotehintoja 5,5 % 1.6.2022 alkaen.

Henkilöstöstrategia

- Tarkoituksena on määritellä keskeisimmät henkilöstön pito- ja vetovoimatekijät vuodelle 2022 siirryttäessä kohti hyvinvointialuetta.
- Hyvinvointialueen henkilöstöstrategia tullaan valmistelemaan osana hyvinvointialueen strategiatyötä.
- Henkilöstöstrategian kannalta keskeisimmät kriittiset menestystekijät ovat rekrytoinnin onnistuminen, henkilöstön osaaminen, osallisuus, yhteistyö ja hyvinvointi sekä luottamusta herättävä, arvostava johtaminen.
- Osana vuonna 2022 alkavaa johtamisvalmennusta käynnistetään eri organisaatiotasojen välinen yhteinen arvokeskustelu, jonka tavoitteena on, että kaikki Siun soten työnantajan edustajat tulkitsevat ja toteuttavat yhteisiä arvoja samankaltaisesti henkilöstöjohtamisen osa-alueilla.

Henkilöstöstrategia

- Henkilöstöltä on saatu arvokasta tietoa organisaation kehittämiskohteista eri kyselyiden kautta (esim. MSK-työhyvinvointikyselyt, strategiakysely, palkitsemiskysely, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet -kysely) ja näiden kyselyiden tulokset ovat uuden henkilöstöstrategian perusta.

Siun soten henkilöstöstrategia koostuu viidestä toiminnallisesta tavoitteesta, jotka ovat:

Meillä työntekijän voimavarojen ja työn välinen tasapaino sekä työyhteisö tukevat hyvinvointia
Meillä henkilöstö on osaavaa, osaaminen on jakautunut riittävän monelle ja asiakastarpeesta lähtevää erikoisosaamista on riittävästi
Me onnistumme rekrytoimaan tarvittavan henkilöstön palveluiden tuottamiseksi
Meillä henkilöstö voi aidosti vaikuttaa omaa työtänsä koskeviin asioihin
Meillä johtaminen on luottamusta ja arvostusta herättävää.

Toiminnallisille tavoitteille on määritelty toimenpiteet, joita on yhteensä 17. Toimenpiteille on puolestaan määritelty vastuuhenkilöt sekä mittarit.

Outokummun röntgen

- Palvelutuotantosuunnitelmassa Outokumpuun on merkitty laajan palvelun toimipiste ja yleislääketieteen hoito-osasto, mutta ei röntgeniä.
- Henkilöstövaikutuksiltaan voidaan röntgenpalveluiden nähdä lisäävän Outokummun soteaseman vetovoimaisuutta terveydenhuollon ammattilaisten tulevaisuuden työpaikkana asianmukaisten tilojen ja työvälineiden kautta.
- Vaikuttavuuden arviointiraportin perusteella, vaihtoehto A, Röntgen rakennetaan Outokummun soteasemalle on asiakas-, terveys-, sosiaalisten ja yhdenvertaisuusvaikutusten perusteella paras vaihtoehto

Kiinteistö oy Tikkamäen vuokratalojen myyntitoimeksianto

- Kiinteistö oy Tikkamäen vuokratalojen osakkeiden myynti on omistajien tahto.
- Myyntitoimeksianto on kolmivaiheinen, jossa ensimmäinen vaihe sisältää indikatiivisen tarjouksen valmistelun, mahdollinen toinen vaihe sisältää indikatiivisen tarjouskierroksen toteuttamisen ja mahdollinen kolmas vaihe sisältää toisen tarjouskierroksen toteuttamisen ja toimeksiannon loppuunsaattamisen. Kuntayhtymällä on mahdollisuus lopettaa toimeksianto joko ennen toista tai kolmatta tarjouspyynnön vaihetta yhtymähallituksen ohjeistuksen mukaisesti.

Ikääntyneiden muistisairaiden hoito

- Aluehallintovirasto katsoi, että Siun soten ikääntyneiden muistisairaiden tutkimus ja hoito ei täyttänyt selvityshetkellä laissa säädettyjä määräaikoja. Siun sote oli kuitenkin tehnyt toimia asian korjaamiseksi ja se ilmoitti, että maaliskuun 2022 mennessä ikääntyneiden muistisairaiden tutkimus ja hoito toteutuisi lainsäädännön mukaisesti.
- Kuntoutuksen palvelualueella tehdyn selvityksen perusteella todetaan, että toukokuun 2022 puoliväliin mennessä ei olla saavutettu alle 6 kuukauden aikaa tarpeellisen hoidon järjestämisessä. Tämä johtuu pääosin alkuvuoden 2022 koronatilanteesta ja erityisesti Koronan leviämisestä henkilöstössä.
- Jatkossa geriatrian erikoislääkäreiden työaika priorisoidaan muistipoliklinikalle kokonaistilanteen sen salliessa, jononpurkua lisätyönä jatketaan ja oman toiminnan vajausta täydennetään ostopalveluin jatkamalla sopimuksia mahdollisuuksien mukaan lisäämällä ostopalveluiden osuutta.

Ergonominen työaikajärjestelmä

- Työvuorosuunnittelun perustana on aina asiakaslähtöinen ja asiakkaiden tarpeisiin perustuva toiminta ja toiminnan turvaaminen
- Työvuorosuunnittelu on työväline, jonka avulla työntekijöiden työhön käytettävissä oleva työaika ja osaaminen jaetaan asiakas- ja potilastarpeen mukaisesti toimintaan.
- Työntekijöiden tyytyväisyyttä työvuorosuunnitteluun mitataan nykyisin jokaisen työvuorolistan julkaisemisen yhteydessä jatkuvan parantamisen periaatteella.
- Työntekijät yleensä ymmärtävät toiminnasta lähtöisin olevat perustelut erittäin hyvin kunhan lähiesihenkilö perusteluita niille antaa. Inhimillisyyttä työvuorosuunnittelussa on myös sitä, että henkilöstöön noudatetaan samoja yleisiä työvuorosuunnittelun pelisääntöjä ja vältetään näin kokemusta toisten suosimisesta ja toisten syrjimisestä suunnittelussa.

Ergonominen työaikajärjestelmä

- Vuorotyön pelisäännöillä ja ergonomisella suunnittelulla vähennetään vuorotyötä tekevän henkilöstön kuormitusta
- Ergonominen työvuorosuunnittelu vaikuttaa Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan työntekijöiden palautumisen kautta positiivisesti terveyteen. Ergonomisella työvuorosuunnittelulla pysytään jopa vähentämään sairaspotilaita.
- Työnantajalle valinta ergonomisemmasta suunnittelusta on eettinen arvovalinta; Valinta yksilöiden ja yhteisön välillä; Valinta tutkittuun tietoon perustuvan tiedolla johtamisen ja yksilöiden kokemusperäisen tiedon välillä.
- Työnantaja pyrkii huomioimaan työntekijöiden toiveet työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen kannalta niin pitkälle, kuin se on mahdollista. Ilman toiminnallisia perusteita, toiveita ei jätetä toteuttamatta.

Kiitos