

OSAVUOSIKATSAUS

1/2022

1.	JOHDANTO	3
2.	STRATEGISET JOHTAMISNÄKÖKULMAT JA TAVOITTEET	3
	2.1 STRATEGISET TAVOITTEET.....	4

3.	TALOUSARVION TOTEUTUMINEN	5
	3.1 KÄYTTÖTALOUS.....	5
	3.2 INVESTOINNIT.....	8
	3.3 RAHOITUS.....	10
	3.4 HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN JOHTAMINEN.....	10
	3.5 HENKILÖSTMÄÄRÄ.....	14
	3.6 HENKILÖSTÖKUSTANNUSTEN KEHITYS	17
	3.7 SISÄINEN VALVONTA JA RISKIEN HALLINTA	20
4.	KUNTAYHTYMÄN TAVOITTEET JA TUNNUSLUVUT	22
	4.1 YHTEISET PALVELUT	24
	4.2 TERVEYS- JA SAIRAANHOITOPALVELUT	26
	4.3 IKÄIHMISTEN PALVELUT	30
	4.4 PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT.....	32
	4.5 YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLTO	34
	4.6 PELASTUSLAITOS	36
	4.7 KONSERNIYHTEISÖT	38
5.	TULOSLASKELMAT.....	40

1. Johdanto

Kuntayhtymän tilinpäätös laaditaan vuosittain maaliskuun loppuun mennessä. Tilinpäätökseen kuuluvat tase, tuloslaskelma, rahoituslaskelma ja niiden liitteenä olevat tiedot sekä talousarvion toteutumisvertailu ja toimintakertomus. Kuntayhtymän, joka tytäryhteisöineen muodostaa kuntayhtymäkonsernin, tulee laatia ja sisällyttää tilinpäätökseensä konsernitilinpäätös. Yhtymävaltuusto hyväksyy tilinpäätöksen kesäkuussa.

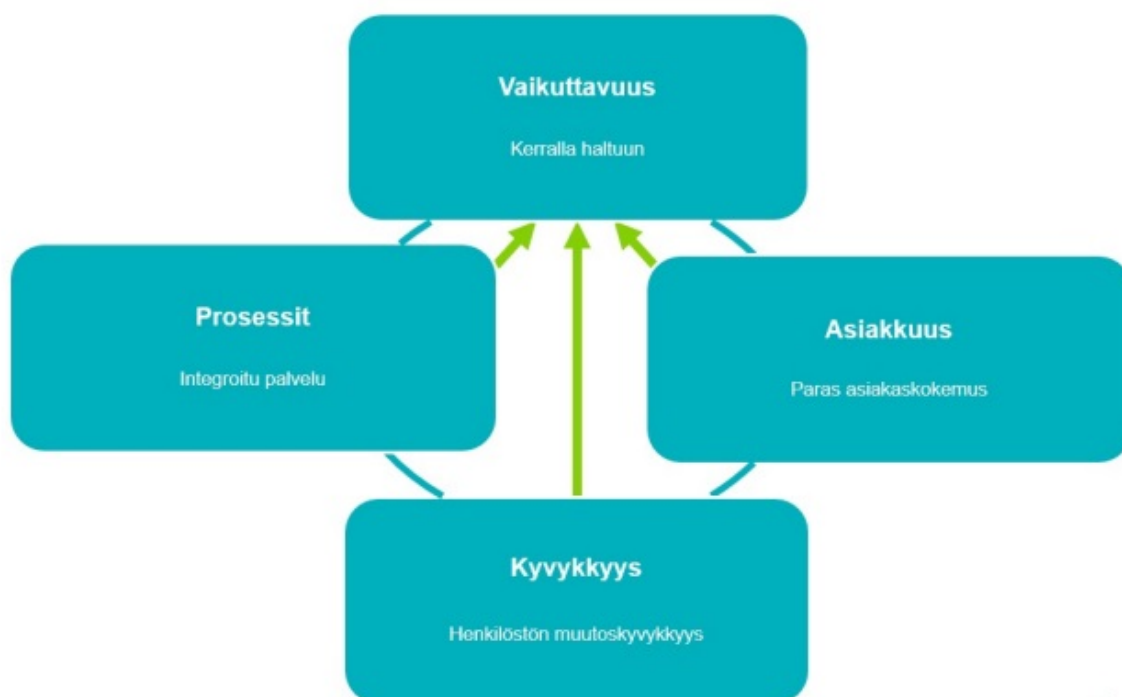
Talousarvion toimintakertomus on osa tilinpäätöstä ja sekä tilinpäätös että toimintakertomus ovat välineitä sen varmistamiseksi, että tilinpäätöksen lukija saa kuntayhtymän tuloksesta ja taloudellisesta asemasta oikean ja riittävän kuvan. Toimintakertomuksen sisällöstä säädetään kuntalaissa.

Taloudesta ja tavoitteiden toteutumisesta raportoidaan osavuosikatsauksilla yhtymävaltuustolle, yhtymähallitukselle ja tarkastuslautakunnalle. Osavuosikatsauksia tehdään kaksi kertaa vuodessa; huhtikuun ja elokuun lopussa. Kolmas eli viimeinen raportti on tilinpäätös, joka kattaa koko vuoden seurannan.

2. Strategiset johtamisnäkökulmat ja tavoitteet

Yhtymävaltuuston joulukuussa hyväksytyssä Talousarviokirjassa 2022 on esitetty kuntayhtymän strategiset tavoitteet ja mittarit sekä niiden raportointisykli yhtymähallitukselle ja valtuustolle.

KUVA 1. STRATEGISET JOHTAMISNÄKÖKULMAT



Kuntayhtymän kriittiset menestystekijät voidaan luokitella strategisten johtamisnäkökulmien mukaan, mikä mahdollistaa tasapainoisen johtamiseen panostamisen. Henkilöstömme on oltava mahdollisimman muutoskyvykäs toimimaan muuttuvassa toimintaympäristössä, jotta mahdollistamme parhaan mahdollisen asiakaskokemuksen sekä sote-uudistuksen perimmäisen tavoitteen eli integroidun palvelun. Kun nämä osa-alueet saadaan toimimaan haluamallamme tavalla ja saamme asiakkaat kerralla haltuun, lopputuloksena on hyvinvoiva pohjoiskarjalainen.

2.1 Strategiset tavoitteet

Kriittisissä menestystekijöissä onnistuminen varmistaa strategian toteutumisen ja organisaation tahtotilan saavuttamisen. Kuntayhtymän strategiset tavoitteet talousarviovuodelle on johdettu kriittisistä menestystekijöistä. Tavoitteiden toteutumisen arviointia varten on luotu strateginen mittaristo, jota seurataan sekä kuntayhtymätasolla että soveltuvien osin toimialueitasolla kuukausittain. Strategisen mittariston toteutumisesta raportoidaan yhtymähallitukselle kuukausittain sekä yhtymävaltuustolle osavuositarkastusten yhteydessä. Kuntayhtymän yhtymävaltuustoon nähden sitovat strategiset tavoitteet ja mittarit löytyvät kohdasta 4 Kuntayhtymän tavoitteet ja tunnusluvut.

3. Talousarvion toteutuminen

3.1 Käyttötalous

Kuntayhtymän talousarvio ja talousennuste on laadittu tuloslaskelman muotoon. Talousarvion ja taloussuunnitelman laatimisen lähtökohtana oli kuntien omistajaohjauksen määrittämä muutosprosentti, joka oli 3,0 % suurempi kuin vuoden 2021 alkuperäinen talousarvio. Pelastuslaitoksen osalta tiedetään liikelaitoksen tulosennuste, jonka arvioidaan olevan nollatulos. Pelastuslaitoksen tietoja ei ole yhdistelty osavuositarkastuksessa emokuntayhtymän tuloslaskelmaan.

Talousarviota valmisteltaessa tiedettiin, että vuodesta 2022 tulee erittäin tavoitteellinen edellisten vuosien kaltaisesti. Omistajaohjauksen määrittämä 3,0 % maksuosuuksien kasvu poikkesi kuntayhtymän ilmoittamasta kasvutarpeesta 1,8 %-yksikköä (11,4 milj. euroa). Kuntayhtymän määrittämä kasvutarve sisälsi ainoastaan lakisääteiset muutokset ja tarkoituksena oli, että inflaation vaikutus saadaan katettua omaa toimintaa kehittämällä vuoden 2022 aikana.

Vuosi 2021 toteutui toimintakulujen aikaisemmista vuosista poikkeavan kasvun takia peräti 6,9 % edellisvuotta suurempana, kun neljän ensimmäisen vuoden keskimääräinen kasvu oli 0,7 % paikkeilla ilman koronaepidemiasta aiheutuneita kustannuksia. Kuluvana vuonna toimintakulujen kehitys on jatkunut edellisvuoden tapaan korkeammalla tasolla, mikä tulee vaatimaan merkittäviä toiminnan muutoksia, jotta toiminta- ja taloussuunnitelman toteutuminen mahdollistuisi.

Talouden toteutuminen ensimmäisen vuosikolmanneksen jälkeen näyttää siltä, että kuluvan vuoden taloustavoitetta ei tulla saavuttamaan ilman merkittäviä muutoksia toiminnassa. Emokuntayhtymän tulosennuste, josta on eliminoitu koronaepidemian ja hyvinvointialueen ICT-valmistelun kustannukset, on esitetty taulukossa 1.

TAULUKKO 1. EMOKUNTAYHTYMÄN TULOSLASKELMAENNUSTE 2022

milj. euroa	TP 2021 (ei covid)	TA 2022 (ilman ict)	TPE 2022 (OVK 1)	Muutos % TPE vs TA	Muutos M€ TPE vs TA
Toimintatuotot	724,8	753,4	751,2	-2,2	-0,3 %
Myyntituotot	665,1	671,4	673,2	1,8	0,3 %
<i>Myyntituotot jäsenkunnilta</i>	635,6	643,2	643,2	0,0	0,0 %
<i>Muut myyntituotot</i>	29,5	28,2	30,0	1,8	6,4 %
Maksutuotot	47,2	51,7	47,7	-4,0	-7,7 %
Tuet ja avustukset	7,5	24,6	24,6	0,0	0,0 %
Muut toimintatuotot	5,0	5,8	5,8	0,0	0,0 %
Toimintakulut	728,7	724,0	753,0	29,0	4,0 %
Henkilöstökulut	354,7	382,1	375,0	-7,1	-1,9 %
Palvelujen ostot	272,4	243,5	275,0	31,5	12,9 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	55,0	54,2	58,0	3,8	7,0 %
Avustukset	15,8	15,7	16,0	0,3	2,1 %
Muut toimintakulut	30,8	28,6	29,0	0,4	1,5 %
Toimintakate	-3,8	29,4	-1,8		
Rahoitustuotot ja -kulut	0,7	-1,1	-0,8		
Vuosikate	-3,2	28,3	-2,6		
Poistot ja arvonalentumiset	14,7	12,8	12,8		
Tilikauden tulos	-17,8	15,5	-15,4		
Tilikauden ylijäämä (alij.)	-17,4	15,9	-15,0		

Tulosennusteen laatimisessa koronaepidemiasta johtuvat kuluerät on eliminoitu pois sillä oletuksella, että valtio tulee korvaamaan ne täysimääräisesti edellisvuoden tapaan. Samoin on toimittu hyvinvointialueen ICT-hankkeen osalta, jossa valtio korvaa toteutuneet kustannukset täysimääräisesti reiluun 5 milj. euroon saakka. Huhtikuun tietojen perusteella emokuntayhtymän tulosennusteen arvioidaan muodostuvan 15,0 milj. euroa alijäämäiseksi ja koko kuntayhtymän alijäämäisyyden arvioidaan olevan saman verran, koska Pelastuslaitos ennustaa tässä vaiheessa nollatulosta.

Tuloslaskelmaennusteen mukaan tulopuolella maksutuottoja olisi kertymässä 4,0 milj. euroa (-7,7 %) talousarviota vähemmän. Muita myyntituottoja on puolestaan toteutumassa 1,8 milj. euroa (6,4 %) talousarviota enemmän, mikä ei kuitenkaan riitä kattamaan maksutuottojen vähenemää, joka aiheuttaa sen,

että toimintatuotot kokonaisuudessaan ovat toteutumassa 2,2 milj. euroa (0,3 %) talousarvion alapuolelle. Tässä vaiheessa oletetaan, että valtiolta tulevat korona-avustukset ja hyvinvointialueen kautta maksettava ICT-hanke tulee lisäämään toimintatuottoja ko. kuluerien verran.

Menopuolella henkilöstökulujen arvioidaan alittavan talousarvion 7,1 milj. euroa (1,9 %). Henkilöstökulujen ennuste sisältää myös lomapalkkavelan kasvusta johtuvaa tulosvaikutusta kolmen miljoonan euron verran. Kuluvalle vuodelle talousarvion valmistelussa oman henkilöstön ja ostopalveluina toteutuvan vuokratyövoiman välistä suhdetta pyrittiin muuttamaan edellisistä vuosista, mutta siitä huolimatta oman henkilöstön saatavuus budjetin näkökulmasta ei ole parantunut. Tätä haastetta on tietyissä ammattiryhmissä olevan haasteellisen saatavuuden vuoksi jouduttu aikaisempien vuosien tapaan paikkaamaan ostopalveluilla ja tämä näkyy henkilöstökulujen alituksena sekä palvelujen ostojen ylityksenä.

Palvelujen ostot ovat ylittymässä 31,5 milj. euroa (12,9 %). Kuluvan vuoden toteuma on hyvin lähellä edellisvuoden toteumaa, mutta talousarviossa palvelujen ostojen määrä jäi lähes 30 milj. euroa edellisvuotta pienemmäksi, joten talousarviossa pysyminen on erittäin haasteellista vallitsevassa nopeasti kasvaneen inflaatiokehityksen aiheuttamassa taloustilanteessa. Myös sairauspoissaolojen merkittävä kasvu on vaikuttanut ostopalveluina hankittavan vuokratyövoiman käyttöön.

Materiaaliostoissa talousarvio olisi ylittymässä 3,8 milj. euroa (7,0 %) pitkälti kasvaneen inflaation vaikutuksesta. Myös materiaaliostojen talousarvio on haasteellinen edellisvuoteen verrattuna. Muut kuluerät ovat toteumassa lähes talousarvion mukaisesti. Rahoituskulujen arvioidaan tässä vaiheessa toteutuvan noin 0,3 milj. euroa talousarviota pienempänä suoritettujen korkosuojausten takia. Poistojen määrää alennettiin talousarvion valmisteluvaiheessa ja tässä vaiheessa niiden arvioidaan toteutuvan talousarvion mukaisina.

3.2 Investoinnit

Perusajatus investoinneissa ja niiden rahoittamisessa on, että tulevaisuuden rakentamisessa ydintoimintoihin kohdistuvat tilat sairaala-alueella rakennutetaan itse ja rahoitetaan omaan taseeseen. Muualla kuin sairaala-alueella olevista rakennushankkeista on löytynyt yhteinen etenemistapa jäsenkuntien kanssa. Uuden toimitilan tarpeen arvioimisen jälkeen Siun sote osallistuu sote-asemien suunnitteluun, jonka jälkeen kukin jäsenkunta hoitaa kohteen rakennuttamisen. Hyvinvointialueuudistuksen myötä maakuntaan rakennettavien hankkeiden suunnittelusta ja toteuttamisesta pyritään laatimaan prosessikuvaus kuluvan vuoden aikana.

Talousarviovuoden bruttoinvestoinnit kuntayhtymässä ovat 34,0 milj. euroa, josta Pelastuslaitoksen osuus on 1,6 milj. euroa. Investointien painopiste taloussuunnittelukaudella on E-siiven peruskorjaushankkeen toteuttamisessa. E-hankkeen ensimmäinen osio A/I-siipi on valmistumassa 31.5.2022. Seuraavaksi on vuorossa E-hankkeen 2. vaihe, jonka urakkaneuvottelut on pidetty. Hankintapäätöksien allekirjoittaminen on tarkoitus tehdä kesäkuun alussa sen jälkeen, kun hyvinvointialueen hallitus on käsitellyt suostumuksen hankkeen toteuttamisesta.

Peruskorjaushankkeen kokonaiskustannusarvio on noin 64,8 milj. euroa sisältäen toimintavarustuksen. Vuoden 2022 budjetti on 12,4 milj. euroa, josta on toteutunut noin 2,4 milj. euroa (19,6 %). Yhteislaboratoriohanke sai STM:n luvan samassa yhteydessä E-hankkeen kanssa. Hanke on valmistumassa 31.8.2022. Yhteislaboratorion arvioidut rakennuskustannukset ovat 6,0 milj. euroa. Vuoden 2022 määrärahasta, 3,0 milj. euroa, on käytetty 0,9 milj. euroa (28,8 %).

Muista merkittävistä rakennushankkeista keskussairaalan osasto 2 C:n peruskorjaus käynnistyi helmikuussa ja on tarkoitus valmistua kuluvan vuoden lokakuun puolivälissä. Hankkeen tämän vuoden budjetti on 1,6 milj. euroa ja toteuma on 0,2 milj. euroa (22,8 %). Samassa yhteydessä ollaan toteuttamassa osastolle 2 C väistötilat synnytysosastolle.

Maakuntaan on valmistunut terveysasema Kontiolahdelle 31.1.2022 sekä Iloimantsin Toivonlahteen päästiin muuttamaan maaliskuun puolivälissä. Lieksan sote-aseman hankesuunnittelu on valmistunut ja tästä eteenpäin Lieksan Kiinteistöt Oy vie hanketta eteenpäin. Terveysasemien suunnitteluun on kuluvalle vuodelle varattu 0,2 milj. euroa, josta on toteutunut 0,01 milj. euroa (3,1 %).

Pieniin, (< 1,0 milj. euroa) rakennushankkeisiin on budjetoitu 3,9 milj. euroa. Hankkeet ovat edenneet pääosin aikataulujen mukaisesti. Toteuma näiden hankkeiden osalta on 0,6 milj. euroa (16,5 %).

Hyvinvointialueiden perustaminen edellyttää laajoja alueellisia muutoksia ICT-infrastruktuuriin, toimialariippumattomiin tietojärjestelmiin, sosiaali- ja terveydenhuollon asiakas- ja potilasjärjestelmiin sekä pelastustoimen tietojärjestelmiin. Myös Pohjois-Karjalassa muutoksia joudutaan tekemään, vaikka Siun soten myötä ollaankin jo pitkällä tietojärjestelmien osalta. Meillä ICT-muutos on luonteeltaan hallinnollista, organisaatiomuutoksista johtuvia parametreinteja sekä lakisäätelistä velvoitteista johtuvia toiminnallisia päivityksiä. Merkittävimmät muutokset koskevat hallinnon järjestelmiä (Taloushallinto, Henkilöstöhallinto, Tiedolla johtaminen ja Raportointi). Nykyisiin APTJ-järjestelmiin joudutaan tekemään erilaisia Kanta-

yhteyksiin sekä kirjaamisvaatimuksiin liittyviä päivityksiä. Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelle kriittisiin järjestelmämuutoksiin on myönnetty valtionavustusta 5,5 milj. euroa. Tähän liittyvä valmistelu on edennyt suunnitelmien mukaisesti.

Kokonaisuudessaan kuntayhtymän investoinneista on toteutunut huhtikuun lopussa 6,7 milj. euroa (19,6 %). Pelastuslaitoksen osalta on toteutunut 0,6 milj. euroa (37,9 %). Investointien toteuman arvioidaan kuluvana vuonna toteutuvan jonkin verran talousarvion alapuolelle. Hyvinvointialueen lainanottovaltuuden pitäisi selvitä kuluvan kuukauden aikana, joten osa uusien investointien aloituspäivämääristä on siirretty odottamaan lainanottovaltuuden selviämistä. Investointien kokonaistilanne huhtikuun lopussa on esitetty taulukossa 2.

TAULUKKO 2. KUNTAYHTYMÄN INVESTOINTITOTEUMA HUHTIKUUN LOPUSSA

Suuret hankkeet (vähintään 1 000 000 euroa)	Kustannusarvio ja sen muutokset	TA2022	Toteutuma TA2022	Poikkeama TA2022	(Poikkeama %) TA2022	Toteuma % TA2022
B-siipi k. krs Yhteislaboratorio	6 000 000	3 000 000	862 576	2 137 424	71,2 %	28,8 %
Es-siiven peruskorjaus (Keskussairaala), sis hemodialyysin	55 370 000	12 400 000	2 431 817	9 968 183	80,4 %	19,6 %
2C (laajennus En väistö)	1 140 000	1 000 000	227 542	772 458	77,2 %	22,8 %
C-siiven talotekniikan peruskorjaus	1 810 000	1 550 000	25 673	1 524 327	98,3 %	1,7 %
Terveysasemien suunnittelu	2 100 000	200 000	6 142	193 858	96,9 %	3,1 %
Sprinkler vanhat osat	1 000 000	100 000	2 971	97 029	97,0 %	3,0 %
G-siipi p. krs. Päihdelääketieteen yksikkö v. 2021-2023 Laajennus J2	2 000 000	200 000	3 404	196 597	98,3 %	1,7 %
Suuret rakennushankkeet yhteensä	69 420 000	18 450 000	3 560 124	14 889 876	80,7 %	19,3 %
Pienet rakennushankkeet (alle 1 000 000 euroa) yhteensä		3 886 500	641 256	3 245 244	83,5 %	16,5 %
Rakennusinvestoinnit yhteensä		22 336 500	4 201 380	18 135 120	81,2 %	18,8 %
Siun soten kalusto- ja laitehankinnat		7 039 918	1 263 502	5 776 416	82,1 %	17,9 %
Laiteinvestoinnit		3 767 700	198 890	3 568 810	94,7 %	5,3 %
Ensikertakalustaminen		3 272 218	1 064 612	2 207 606	67,5 %	32,5 %
ICT-investoinnit yhteensä		2 980 000	570 895	2 409 105	80,8 %	19,2 %
ICT-hankinnat		2 980 000	570 895	2 409 105	80,8 %	19,2 %
Laitehankinta- ja ICT-investoinnit yhteensä		10 019 918	1 834 397	8 185 521	81,7 %	18,3 %
EMON INVESTOINNIT YHTEENSÄ		32 356 418	6 035 777	26 320 641	81,3 %	18,7 %
Pelastuslaitoksen kalusto- ja laitehankinnat		1 649 200	624 903	1 024 297	62,1 %	37,9 %
KUNTAYHTYMÄN INVESTOINNIT YHTEENSÄ		34 005 618	6 660 680	27 344 938	80,4 %	19,6 %

3.3 Rahoitus

Kuntayhtymän maksuvalmius on ollut alkuvuoden aikana enimmäkseen hyvällä tasolla. Tytäryhtiöiden konsernitililimiittien määrittely vastaamaan parin kuukauden liikevaihtoa on mahdollistanut yhtiöiden toiminnan turvaamisen maksuvalmiuden näkökulmasta.

Kuntayhtymän kuluvan vuoden talousarviossa on merkitty otettavaksi uutta pitkäaikaista lainaa 50,0 milj. euroa ja lyhennettäväksi vanhoja lainoja 11,4 milj. euroa. Nettolainanotoksi muodostuu näin ollen 38,6 milj. euroa. Pitkäaikaisten lainojen lisäyksen on suunniteltu kohdistuvan pääasiassa E-hankkeeseen. Pitkäaikaisten lainojen kilpailutukset on tehty helmikuussa 2022, koska hyvinvointialueelle siirtyvä lainamäärä piti olla tiedossa helmikuun loppuun mennessä. Nostettavat lainat on jaettu 30 milj. euron ja 20 milj. euron erään, joista toinen erä on nostettu maaliskuussa ja toinen on tarkoitus nostaa loppuvuoden aikana.

Tuleva hyvinvointialueiden valmistelu huomioiden nykyinen maksuliikenteen sopimus on valmisteltu siten, että siirtymäaika olisi mahdollisimman riskitön maksuliikenteen näkökulmasta, joten voimassa oleva määräaikainen sopimus on voimassa vuoden 2023 loppuun. Viime vuonna päivitetty sopimus vaatii maksuvalmiuden seuraamiselta entistä aktiivisempaa päivittäistä seurantaa, jotta rahoituskustannusten hallinta pystytään pitämään tavoitteiden mukaisena.

Kuntayhtymän pitkäaikaisten lainojen kokonaismäärä huhtikuun lopussa oli 170,9 milj. euroa, mikä on noin 23 % kuntayhtymän toimintakulujen ennusteesta. Konsernitasolla lainojen kokonaismäärä puolestaan on 194,7 milj. euroa.

3.4 Henkilöstövoimavarojen johtaminen

Henkilöstövoimavarojen johtaminen on tulevaisuuteen suuntautuvaa toiminnan kehittämistä, jossa huolehditaan siitä, että kuntayhtymässä on riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Henkilöstövoimavarojen johtaminen on siis **henkilöstön resurssien hallinnan johtamista** (oikea osaaja, oikeassa paikassa, oikeaan aikaan), **henkilöstön saatavuuden ja rekrytoinnin johtamista** sekä henkilöstön **työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamista**.

Hyvällä henkilöstövoimavarojen johtamisella on vaikutusta organisaation suorituskykyyn ja suoriutumiseen. Henkilöstövoimavarojen johtamiseen kuuluvat osaavan henkilökunnan rekrytoinnissa onnistuminen, osaamisen johtaminen sekä työhyvinvoinnista huolehtiminen. Lisäksi henkilöstövoimavarojen johtamiseen sisältyy ennakoiva rekrytointi, ennakoiva henkilöstösuunnittelu, henkilöstörakenteen, työnkuvien ja tehtävien määrittely ja uudistaminen, henkilöstömitoitus, työvoiman hallinta kuntayhtymän sisällä, työn sisältöön ja työkuviin liittyvät kysymykset sekä palkitseminen.

Olemassa olevan henkilöstöresurssien hallinta

Resurssisuunnitteluyksikön tarkoitus on olla toimintayksiköiden apuna ja tukena mm työajan, resurssoinnin ja työvuorosuunnittelun hallinnassa. Resurssisuunnittelu ei ole yksiköstä tai sen toiminnasta erillinen ulkopuolinen toimija, vaan tuki, jolla palvelutuotannon tarpeet ja käytössä oleva henkilöstömäärä saadaan mahdollisemman yhdenvertaisesti mutta asiakastarve edellä jaettua palveluihin. Toimintayksikön lähiesihenkilö vastaa julkaistavasta työvuoroluettelosta ja yhteistyö resurssisuunnittelun ja lähiesihenkilön kanssa on tiivistä ja tärkeätä.

Resurssisuunnittelija tekee työtä usean yksikön esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Siun sotessa on tällä hetkellä työssä yhdeksän resurssisuunnittelijaa ja yksi resurssisuunnittelun asiantuntija. Kaikki toimintayksiköt eivät ole enää toiveeseensa perustuen keskitetyssä suunnittelussa, mutta yhteistyö heidän kanssaan on kiinteätä. Resurssisuunnittelu on useimmiten asiantuntijatyötä, neuvontaa tai ohjausta henkilöstösuunnittelussa ja henkilöstövoimavarojen käyttöön liittyen.

Keskitetyllä työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan toimintalähtöistä työvuorosuunnittelua, joka Siun soten yksiköissä on pääosin keskitetty resurssisuunnitteluyksikköön. Esihenkilöiden omassa suunnittelussa on Siun soten yksiköitä sellaisista toiminnoista, joissa pääsääntöisesti on alle 25 työntekijää. Yksiköt, joissa on yli 25 työntekijää, tai vuororakenne on haastava, tai suunnittelualue koostuu kahdesta tai useammasta pienemmästä yksiköstä, ovat yleisemmin keskitetyssä suunnittelussa. Keskitetyssä työvuorosuunnittelussa on tällä hetkellä noin 2 415 työntekijää. Numeron ohjelmistoon liittyvä toimintamalli ja ohjelmiston käyttöönotto on edennyt aikataulun mukaisesti.

Huhtikuussa 2022 uudessa ohjelmistossa työvoimahallinnan näkökulmasta oli 4 369 työntekijää, joista 3 139 henkilön työvuorosuunnittelussa hyödynnettiin optimointityökalua. Numeron-ohjelmiston käyttöönottoja on tarkoitus laajentaa terveysasemille, suun terveydenhuoltoon sekä terapia- ja päihdepalveluihin vielä tämän vuoden aikana. Myös liukuvaan työaikaan kuuluvat työntekijät tullaan siirtämään Numeronin piiriin. Omana osionaan on käynnistymässä lääkäreiden työaikaan ja palkkaukseen liittyvien paperisten lomakkeiden digitalisoiminen. Vuositasolla kuntayhtymässä paperilomakkeita on käsitelty n. 7500 kpl, ja yhden paperilomakkeen kiertoaika hyväksyttävänä allekirjoituksella ja matka palkanlaskentaan kestää noin 10 vuorokautta. Se on myös varsin altis palkanmaksun päällekkäisyydelle tai muille virheille sisäisen palkanlaskutarkastuksenkin mukaan. Lomakkeiden digitalisoimisella selkeytetään ja nykyaikaistetaan niihin liittyvää prosessia sekä automatisoidaan ennen manuaalisesti tehtyä laskentaa.

Lähtökohta keskitetylle resurssisuunnittelulle on se, että siitä on hyötyä kyseiselle toimintayksikölle. Toimintayksiköille, jotka eivät hyödy keskitetystä suunnittelusta on nimetty siitäkin huolimatta vastuullinen resurssisuunnittelija, joka on esihenkilön tukena resurssienhallinnan kysymyksissä. Lisäksi resurssisuunnitteluyksikkö on esihenkilöiden ja keskijohdon tukena esimerkiksi lomasuunnittelussa, työvoimatarpeen arvioinnissa sekä taloussuunnitelman toteutumisen ja työvuorosuunnittelun yhteensovittamisen arvioinnissa. Yhteistyön tarkoituksena on tuoda toimintaa resurssoinnin ja työvuorosuunnittelun pelisääntöjen osalta tasapuoliseksi, läpinäkyväksi ja avoimeksi.

Henkilöstön saatavuus rekrytoinnin näkökulmasta

Tammi-huhtikuussa 2022 Siun sotessa oli avoinna yhteensä 343 vakituista tehtävää tai virkaa. Hakijoita näihin oli 1 377. Vakituista tehtävistä haettiin tammi-huhtikuussa eniten lähihoitajia, joita haettiin 80 kertaa. Hakijoita näihin tehtäviin oli yhteensä 272. Alkuvuoden aikana todellisuus siitä, että kaikki tehtävät kaikissa yksiköissä ja kaikilla alueilla näyttäytyy väistämättä työnantajalle haasteena. Vakituista lähihoitajan tehtävistä 18 tehtävää ja lisäksi yhteen ohjaajan tehtävään ei tullut yhtään hakijaa. Uuteen ikäihmisten Nolja-koti asumispalveluyksikköön saatiin hyvin hakijoita (74). Vakituisiin sairaanhoitajan hakuihin 12 ja määräaikaisiin 17 hakuun ei ollut yhtään hakijaa. Määräaikaisia työntekijöitä on vaikeampi saada kuin vakituisia työntekijöitä. Määräaikaisista tehtävistä yhden ohjaajan ja 14 lähihoitajan tehtävä jäi hakuprosessissa täysin ilman hakijoita.

Tällä hetkellä työnantajalla on vaikeuksia rekrytoida lähihoitajia ja sairaanhoitajia eri puolelle maakuntaa. Pitkien, yli kolmen kuukauden sijaisuuksien täyttöaste oman rekrytoinnin järjestämänä oli huhtikuun lopussa 74 %. Sijaisuuksista varahenkilöstöllä täytettiin 30 %, joka heikentää varahenkilöstön mahdollisuutta tarjota äkillisissä ja ennakoimattomissa poissaoloissa varahenkilöitä eri toimialueille. Äkillisistä ja ennakoimattomista tilapäistyövoiman tarpeista varahenkilöstöllä täytettiin 4 495 työpäivää, jolloin sijaisten täyttöaste oli matala 38 % verrattuna aikaa ennen Koronaa. Oman varahenkilöstön henkilöstön määrää on neljän ensimmäisen toimintakuukauden aikana kasvatettu 111 henkilöllä ja varahenkilöstön suuruus 30.4.2022 oli yhteensä 630 henkilöä.

Sarastia Rekrytoinnin tilapäistyövoimasta alle kolmen kuukauden sijaisuuksiin Siun sotessa käytettiin tammi-huhtikuussa 16 476 päivää. Sarastia Rekrytoinnin kautta sijaistarpeiden täyttöaste oli keskimäärin 73,7 %. Siinäkin jonkun verran laskua edelliseen vuoden samaan ajankohtaan nähden, mutta täyttöaste voidaan arvioida olevan kohtuullinen tarpeeseen nähden. Vuokratyövoiman kautta tulevan henkilöstön saatavuudesta voidaan tehdä johtopäätös, että osa maakunnallisesta työvoimasta hakeutuu Sarastian palvelukseen ja kokee henkilökohtaisesti omakseen työskentelyn vuokratyövoimayhtiön kautta. Vuokratyövoimayhtiössä työskentelyssä on etuisuuksia, kuten vapaus valita työpiste, jossa työskentelee, vapaus valita milloin ja millä alueella tai missä toimintayksikössä työskentelee sekä vapaus valita vain ja ainoastaan juuri ne työvuorot, joita haluaa tehdä.

Tammi-huhtikuun aikana haettiin **lääkäreitä** 31 vakituiseen virkaan. Näistä 13 virkaan ei saatu yhtään hakemusta. Hakemuksia oli yhteensä 23, joista melkein kaikki olivat sisäisiä hakijoita. Alueen ulkopuolelta lääkärihenkilöstön saatavuus on heikentynyt edelliseen vuoteen verraten. Erilaiset kielteiset lehtikirjoittelut aiheuttavat välittömät kielteiset vaikutukset jo kiinnostuneiden lääkäreiden joukossa hakuprosessin keskenkin. Vastaanottopalvelujen lääkärivaje oli huhtikuun lopussa noin 35 %. Vastaanottopalvelujen lääkäreiden saatavuus on haasteellista runsaasta ostopalvelusta huolimatta.

Puheterapeutteja haettiin kahdella erillisellä haulla, joihin ei tullut yhtään hakemusta. **Sosiaalityöntekijöiden** hakuja oli alkuvuonna 33, joista vakituisia 26 ja määräaikaisuuksia seitsemän.

Hakijoita oli yksi tai enemmän 23 haussa ja määräaikaistekijähakijoita oli niin ikään yksi tai enemmän hakijaa yhteensä kuudessa haussa. Hakijamäärät ovat kohtuullisen pieniä. **Psykologin** tehtäviin hakuja oli alkuvuonna seitsemän; vakituisia tehtäviä viisi avoimena ja määräaikaista tehtäviä kaksi avoimena. Hakijoita oli enimmäkseen yksi ja kahteen hakuun oli sama hakija. Uutena ammattiryhmänä **Fysioterapeuttien** kohdalla rekrytointihaasteet alkavat näkyä maakuntamme pohjoisella alueella, jonne haettiin fysioterapeuttia kolme kertaa ilman hakijoita. Sen sijaan Joensuuhun riittää vielä hakijoita; kahdessa haussa oli yhteensä 42 hakijaa.

Osaamisen kehittäminen kehityskeskustelujen näkökulmasta

Kehityskeskustelujen merkitys on suuri. Kehityskeskustelu on paitsi työntekijän työolosuhteista ja odotuksista työtään kohtaan keskustelua, palautteen antamista ja saamista, mutta myös työntekijän osaamisen arviointia ja osaamisen johtamista. Osaksi kehityskeskusteluita vuoden alusta on saatu työsuorituksen arviointi, jonka perusteella henkilökohtaiset palkanlisät nyt arvioidaan ja määritellään. Kuluva vuosi on ensimmäinen vuosi, jolloin työsuorituksen arviointi on liitetty kehityskeskusteluun yhteisellä arviointitavalla. Työsuorituksen arviointi voi johtaa palkan korotukseen henkilökohtaisella lisällä, kuitenkin talousarvion määrittelemien mahdollisuuksien rajoissa. Kehityskeskustelujen toteuma koko kuntayhtymässä oli huhtikuun lopussa 12 % (vuonna 2021 vastaava luku oli 15 %), kun sen tasaisella vauhdilla pitäisi olla lähes 33 %. Kehityskeskustelujen käynnistymistä ensimmäisellä vuosineljänneksellä hidasti se, että esihenkilöiden on perehdyttävä työsuorituksen arviointijärjestelmään ennen kehityskeskustelujen käynnistymistä. Kehityskeskustelut ovat käynnissä kaikilla toimialueilla, mutta toimintakulttuuria leimaa vielä myös toimintamallit, joissa niitä käydään enemmän vuoden jälkimmäisellä puoliskolla kuin vuoden ensimmäisten kuukausien aikana. Myös kesäaikana tietyissä palveluissa on vähemmän kiireistä ja kesäaika on joidenkin toimintayksiköiden kehityskeskustelujen käyntiaikaa. Kehityskeskustelujen hyödyllisyys mitataan syksyisin pidettävän MSK-kyselyn yhteydessä, joten tämä tunnusluku saadaan selville vasta joulukuussa 2022.

3.5 Henkilöstömäärä

TAULUKKO 3. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 30.4.2021 JA 30.4.2022

	Vakinaisten lkm		Muutos %	Määräaikaisten lkm		Muutos %	Yhteensä		Muutos %
	2021	2022		2021	2022		2021	2022	
Ikäihmisten palvelut	1968	2025	2,9	332	362	9,0	2300	2387	3,8
Perhe- ja sosiaalipalvelut	868	915	5,4	146	152	4,1	1014	1067	5,2
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	2540	2641	4,0	524	430	-17,9	3064	3071	0,2
Ympäristöterveydenhuolto	50	53	6,0	7	6	-14,3	57	59	3,5
Yhteiset palvelut	676	727	7,5	108	98	-9,3	784	825	5,2
Yhteensä	6102	6361	4,2	1117	1048	-6,2	7219	7409	2,6
Pelastuslaitos, varsinainen henkilöstö	273	281	2,9	69	44	-36,2	342	325	-5,0
Siun sote yhteensä	6375	6642	4,2	1186	1092	-7,9	7561	7734	2,3

Kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 30.4.2022 yhteensä 7 734 työntekijää. Henkilöstömäärä kasvoi vuoden 2021 huhtikuun tilanteeseen verrattuna 173 henkilöllä (2,3 %). Henkilöstömäärä kasvoi kaikilla muilla toimialueilla, paitsi pelastuslaitoksella. Eniten henkilöstömäärä on kasvanut perhe- ja sosiaalipalvelujen toimialueella (5,2 %). Kuntayhtymän henkilöstöstä noin 86 % oli vakituisia työntekijöitä ja 14 % määräaikaisia työntekijöitä. Henkilöstöä on pyritty sitouttamamaan kuntayhtymään onnistuneesti vakinaistamalla henkilöstöä, joka työskentelee määräaikaisena. Henkilöstön tavoitteellinen vakinaistaminen toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin näkyy positiivisella tavalla vakituisen henkilöstön osuuden kasvussa.

TAULUKKO 4. KOKOAIKAiset JA OSA-AIKAiset 30.4.2021 JA 30.4.2022

	Kokoaikaiset 2021		Kokoaikaiset 2022		Osa-aikaiset 2021		Osa-aikaiset 2022	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Ikäihmisten palvelut	2040	88,7	2094	88,0	260	11,3	286	12,0
Perhe- ja sosiaalipalvelut	880	86,8	944	87,7	134	13,2	133	12,3
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	2579	84,2	2583	83,9	485	15,8	495	16,1
Ympäristöterveydenhuolto	45	78,9	48	81,4	12	21,1	11	18,6
Yhteiset palvelut	712	90,8	749	90,3	72	9,2	80	9,7
Yhteensä	6256	86,7	6418	86,5	963	13,3	1005	13,5
Pelastuslaitos, varsinainen henkilöstö	314	91,8	318	94,9	28	8,2	17	5,1
Siun sote yhteensä	6570	86,9	6736	86,8	991	13,1	1022	13,2

Siun soten työntekijöistä 86,8 % työskentelee kokoaikaisesti ja 13,2 % työskentelee osa-aikaisesti. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollistaminen osa-aikaisella työsuhteella, työntekijän niin halutessaan, vahvistaa työnantajamainetta ja pitovoimaa. Osa-aikaisia työsuhteita muodostuu myös työkykyperusteisesti, joka kuvaa myös hyvää työkykyjohtamista.

TAULUKKO 5. HENKILÖTYÖVUODET TOIMIALUEITTAIN TAMMI-HUHTIKUU 2021–2022

	HTV2 2020	HTV 2021	HTV 2022	Muutos % 2020-2021	Muutos % 2021-2022
Ikäihmisten palvelut	1740	1806	1906	3,8 %	5,5 %
Perhe- ja sosiaalipalvelut	820	832	895	1,5 %	7,6 %
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	2530	2573	2544	1,7 %	-1,1 %
Ympäristöterveydenhuolto	51	51	53	0,0 %	3,9 %
Yhteiset palvelut	1239	1064	1086	-14,1 %	2,1 %
Yhteensä	6380	6326	6484	-0,8 %	2,5 %
Pelastuslaitos	*	318	334	-	5,0 %
Siun sote yhteensä	*	6644	6818	-	2,6 %

*Järjestelmämuutos 2020/21: Vuoden 2020 luvut epäluotettavia

Koska henkilöstömäärä vaihtelee osa-aikaisuuksien, lomakausien ja toiminnan vaihtelujen vuoksi, kuntayhtymässä seurataan Kuntatyönantajan suositusten mukaisesti henkilömäärän sijasta henkilötyövuosia. Henkilötyövuosien seuraaminen soveltuu luotettavammin vaihtuvan henkilöstömäärän seurantaan. Henkilötyövuosi HTV2 lasketaan palveluksessa olleiden työntekijöiden palveluksessa olopäivät /365.

Henkilöinä kuntayhtymän henkilöstömäärä on kasvanut (toimintayksiköitä on tullut lisää), mutta myös henkilötyövuosina eli toteutuneina työtunteina henkilötyöpanos on kasvanut (2,6 %).

Työpanokseen, jolla asiakas- ja potilastyötä tuotetaan, tulisi laskea mukaan myös ostopalvelujen avulla tuotettu henkilötyöpanos. Koska myös niiden avulla toteutuvat työtunnit ovat tosiasiallisesti asiakkaiden ja potilaiden hoitoon kohdennettua työpanosta. Ja nostavat käytettyä henkilöstöresurssia. Ostopalvelut näkyvät talousarvion toteumassa henkilöstökustannusten alittumisena ja ostopalvelujen ylittymisenä. Tasapainoa talousarvion suunnittelussa ja toteutumisessa haetaan jatkuvasti muuttuvassa henkilöstön saatavuustilanteessa.

TAULUKKO 6. POISSAOLOT TAMMI-HUHTIKUU 2021–2022

	Lomat	Opinto- ja koulutusvapaat	Sairauspoissaolot	Työtapaturmat	Kuntoutustuki	Perhevapaat	Vuorottelu- ja muut vapaat	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021
Ikäihmisten palvelut	18 915	5 960	23 078	509	830	10 213	3 140	62 645	53 064
Perhe- ja sosiaalipalvelut	8 191	1 312	6 914	176	209	2 217	3 585	22 604	20 887
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	26 990	8 335	21 036	341	644	14 572	8 008	79 926	71 597
Ympäristöterveydenhuolto	502	77	197	22	0	461	255	1 514	659
Yhteiset palvelut	7 722	873	4 808	28	600	2 427	1 875	18 333	16 644
Yhteensä 2022	62 320	16 557	56 033	1 076	2 283	29 890	16 863	185 022	
Yhteensä 2021	61 142	16 589	36 893	1 063	2 288	28 036	16 840		162 851
Pelastuslaitos 2022	3 128	1 040	2 027	65	0	476	1 068	7 804	
Pelastuslaitos 2021	2 871	512	1 144	116	0	995	81		5 719
Siun sote yhteensä 2022	65 448	17 597	58 060	1 141	2 283	30 366	17 931	192 826	
Siun sote yhteensä 2021	64 013	17 101	38 037	1 179	2 288	29 031	16 921		168 570

Tarkasteltaessa tammi-huhtikuussa 2022 kirjattuja työkykyperäisiä sairauspoissaoloja ne ovat lisääntyneet 47,5 % edelliseen vuoteen verrattuna (työkykyperäiset sairauspoissaolot sisältävät sairauspoissaolot, työtapaturmat, ja kuntoutustukipäivät). Ikäihmisten palvelujen sekä perhe- ja sosiaalipalvelujen toimialueella työkykyperäiset poissaolopäivät ovat kokonaisuudessa lisääntyneet 43,8 %. Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueella kasvua on tapahtunut 52 % ja yhteisissä palveluissa vastaavasti kasvua 45,6 %. Ympäristöterveydenhuollon palveluissa lisääntymistä on 52,1 %. Pelastuslaitoksella työkykyperäiset poissaolopäivät ovat lisääntyneet 65,5 % verrattuna vuoteen 2021. Työkykyperäisiin poissaolopäiviin sisältyvät diagnosoidut sairauspoissaolopäivät, joita ei pystytä diagnoosiryhmittäin raportoimaan työterveyshuollon raportointiin liittyvien haasteiden vuoksi.

Osavuosisajaksolla työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 1 187 446 euroa (2021: 921 100 euroa), kustannusten nousua 28,9 %. Työterveyshuollon hinnat ovat nousseet vuodelle 2022. Työterveydessä vastaanottohinnastot ovat nousseet noin 5 % riippuen asiantuntijasta. Lisääntyneet sairauspoissaolomäärät ovat myös kasvattaneet työterveyshuoltokäyntien määrää, mikä on kasvattanut kustannuksia. Ryhmätoiminnan palveluhintojen nostot ovat erittäin suuret. Asiantuntijasta riippuen alkavan tunnin hintaa on nostettu 100–140 %. Työterveyshuollon ostojen suhteen tarvitaan tasapainottamista, sillä mikäli loppuvuosi toteutuu samalla tavalla, kuin alkuvuosi, vuoden 2022 budjettiraami ei toteudu suunnitellulla tavalla.

Kela 1 kustannukset toteutuivat alkuvuonna 817 357 euroa (2021: 714 897 euroa) ja Kela 2 kustannukset toteutuivat 335 406 euroa (2021: 183 784 euroa). Kustannusten merkittävin nousu on tapahtunut toimintasuunnitelmasta poikkeavalla tavalla, ollen Kela 2 kustannuksissa 82,5 % (työkykyperusteinen sairaanhoito). Työterveyshuoltoa käyttäneiden henkilöasiakkaiden määrä on pysynyt ennaltaehkäisevässä Kela 1 palvelussa melko ennallaan ja Kela 2 kasvanut 66,6 % (vuoden 2021 käynneistä 816 vuoden 2022 1335 käyntiin).

Yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa on päivitetty puitetoimintasuunnitelmaa vuodelle 2022. Tavoitteita suunnitelmassa on sovittu neljä: 1) Laadukas työpaikkaselvitysprosessi 2) Toimiva terveystarkastusprosessi erityistä sairastumisen vaaraa (ESV) aiheuttavissa työtehtävissä 3) Tehokas työkykyprosessi 4) Työterveysyhteistyö toteutuu eri organisaatiotasolla toimialueittain. Tavoitteiden toteutuminen vuoden ensimmäisellä neljänneksellä on toteutunut vaillinaisesti.

Työterveyshuollon toiminnassa on näkynyt työterveyshuollon hoitohenkilökunnan vaihtuvuus ja työterveyshuollon ammattihenkilöiden rekrytoinnin haasteet. Työpaikkaselvitysten toteutumisessa on ongelmia ja ne eivät ole toteutuneet suunnitelman mukaisesti. Tammi-huhtikuussa oli suunniteltu tehtävän 35 kpl työpaikkaselvityksiä Siun sotella. Näistä 35 selvityksestä on työnantajan toiveesta siirretty myöhäisempään ajankohtaan neljä selvitystä. Perusteluna selvityksen siirtoon on ollut yksikön haastava tilanne esimerkiksi esihenkilövaihdoksen takia kevään aikana. Valmiiksi kirjattuja työpaikkaselvityksiä on huhtikuun lopussa yhteensä viisi kappaletta, joka vastaa 14 % suunnitelluista selvityksistä. Työpaikkaselvitys on aloitettu 15 yksikössä, mikä tarkoittaa että 43 % suunnitelluista työpaikkaselvityksistä on kesken. Täysin aloittamatta olevia työpaikkaselvityksiä on ensimmäisen neljänneksen aikana 13 yksikön kohdalla eli 37 % suunnitellusta tavoitetasosta. Erityistä sairastumisen vaaraa (ESV) aiheuttavien työtehtävien

terveystarkastuksista ei ole saatu määräaikaislausuntoja siitä huolimatta, että noin 80 henkilöä on tarkastuksissa käynyt.

3.6 Henkilöstökustannusten kehitys

TAULUKKO 7. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET TAMMI-HUHTIKUU 2021–2022

Henkilöstömäärärahojen ja menojen kasvu edelliseen vuoteen verrattuna on 5,3 % (Pelastuslaitos 14,3 % ja Siun sote ilman Pelastuslaitosta 4,8 %).

Henkilöstökustannukset tammi-huhtikuu 2021 ja 2022 (milj. euroa)									
	Siun sote (pl. pelastuslaitos)			Pelastuslaitos			Siun sote yhteensä		
	2021	2022	Muutos %	2021	2022	Muutos %	2021	2022	Muutos %
Palkat	92	96,4	4,8	4,6	5,3	15,2	96,6	101,7	5,3
Sivukulut *	19,6	20,6	5,1	1	1,1	10,0	20,6	21,7	5,3
Yhteensä	111,6	117	4,8	5,6	6,4	14,3	117,2	123,4	5,3
*Sivukuluissa ei ole mukana siirtosopimuksen 16. kohdassa tarkoitettuja eläkevastuita.									

Kuntayhtymän palkkakustannuksiin ei ole kohdistunut palkankorotuksia alkuvuoden aikana. Vuoden 2021 vastaavana aikana palkkakustannuksiin kohdentui 1.4.2021 yleiskorotus sekä paikallinen järjestelyerä.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset olivat kaikilla sopimusaloilla voimassa 28.2.2022 saakka. Vuodelle 2022 kohdentuvien mahdollisten yleiskorotusten sekä paikallisten järjestelyerien suuruus ja ajoittuminen tarkentuu, kun uudet virka- ja työehtosopimukset tulevat voimaan. Sopimusneuvottelut valtakunnan tasolla ovat edelleen kesken.

Palkkaharmonisointia jatketaan Siun sotessa henkilöstöjaoston marraskuussa 2020 hyväksymän palkkaharmonisointisuunnitelman 2021–2022 mukaisesti. Vuoden 2022 harmonisoinnin on suunniteltu ajoittuvan syksyyn 2022. Palkkaharmonisoinnin toteutus ja harmonisoinnin taso on riitautettu työntekijäjärjestöjen toimesta. Asiasta neuvotellaan parhaillaan keskusneuvotteluissa KT:n ja työntekijäliittojen edustajien kesken. Keskeinen erimielisyys neuvotteluissa on liittynyt harmonisoinnin toteutuksen riittävään aikatauluun sekä tasoon, johon palkat tulisi harmonisoida.

Palkkaharmonisointivelan määrästä on tehty laskenta kaikilta virkaehtosopimusaloilta (KVTES, SOTE, TS, LS), sisältäen pelastuslaitoksen. Laskenta perustuu teoreettiseen oletukseen siitä, että palkat olisi harmonisoitu

korkeimpaan kärkipalkkatasoon 1.1.2020 alkaen. Kärkipalkkoihin harmonisointi nostaisi Siun soten palkkakustannuksia vuositasona n. 20 milj. euroa. Mikäli harmonisointia päätettäisiin toteuttaa takautuvasti, on harmonisoinnin lisäkustannus n. 1,7 milj. euroa takautuvasti kutakin maksettavaa kuukautta kohti. Palkkaharmonisoinnin ja keskusneuvottelujen tilanteeseen haetaan ratkaisua yhdessä omistajakuntien kanssa. Asiaa on käsitelty Siun soten toimielimissä ja omistajaohjauksessa ensimmäisen vuosineljänneksen aikana. Asian käsittelyä jatketaan sekä Siun soten että hyvinvointialueen henkilöstöjaostoissa ja hallituksissa touko-kesäkuun aikana.

Lisä- ja ylityöt

Tehdyn lisä- ja ylityön määrä on kasvanut 52 % edellisestä vuodesta. Merkittävään kasvuun ovat vaikuttaneet koronatilanne, työmäärän lisääntyminen sekä henkilöstön saatavuuteen liittyvät resurssihaasteet. Lisä- ja ylityön kustannusten nousu vuoteen 2021 nähden on ollut 57 %.

TAULUKKO 8. YLITYÖT TAMMI-HUHTIKUU 2021–2022

Ylityöt 1.1.-30.4.2021 ja 2022 Siun sote ja pelastuslaitos						
	Tehdyt tunnit			Kustannukset €		
	2021	2022	Muutos %	2021	2022	Muutos %
Lisätyö	6 601	9 818	49 %	278 066 €	400 653 €	44 %
Ylityö	26 136	39 906	53 %	668 026 €	1 085 943 €	63 %
Yhteensä:	32 737	49 724		946 092 €	1 486 596 €	

Pikapalkitseminen

Siun soten palkitsemisohjelma hyväksyttiin voimaan henkilöstöjaostossa 24.1.2022. Palkitsemisohjelma mahdollistaa muun muassa henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan henkilökohtaisen lisän myöntämisen, sekä pikapalkitsemisen käytön työntekijöille sekä ryhmille. Työntekijäkohtaisia pikapalkkioita myönnettiin alkuvuoden aikana yhteensä 30 eri henkilölle. Pikapalkkioita myönnettiin palkitsemisohjelman mukaisesti 100–500 euron suuruisena. Työsuorituksen arvioinnin perusteella myönnettävät henkilökohtaiset lisät ovat maksussa ensimmäisen kerran 1.5. alkaen.

Henkilöstön saatavuuden kannustimet

Korotettu hälytysraha

Henkilöstöresurssien turvaamiseksi ja vaikeutuneeseen henkilöstön saatavuuteen vaikuttamiseksi Siun sotessa on ollut käytössä 60 eurosta 100 euroon korotettu hälytysraha huhtikuusta 2021 alkaen. Korotetun hälytysrahan käytäntö jatkuu tällä hetkellä 30.9.2022 saakka. Maksettujen hälytysrahojen määrä ei ole noussut alkuvuoden aikana, mutta hälytysrahan euromääräinen korotus näkyy 6 % kustannusten kasvuna.

TAULUKKO 9. HÄLYTYSRAHAKORVAUKSETTAMMI-HUHTIKUU 2021–2022

Hälytyskorvaukset 1.1. - 30.4.2021 ja 2022 Siun sote ja pelastuslaitos						
	Määrä, kpl			Kustannukset, €		
	2021	2022	Muutos %	2021	2022	Muutos %
Hälytyskorvaukset	4 315	3 938	-9 %	316 020 €	334 945 €	6 %

Kertakorvaukset ylimääräisistä työvuoroista

Henkilöstölle on tarjottu mahdollisuutta ylimääräisten työvuorojen tekemiseen 250 euron kertakorvauksella akuuteissa vaikeissa henkilöstöresurssitilanteissa potilaiden hoidon ja yksiköiden toimintakyvyn turvaamiseksi. Korvausta on maksettu lyhytaikaisesti ja rajattuun kohdeyksikköön kohdennettuna.

Rekrytointilisä ja ilmiantajapalkkio hoitohenkilöstölle

Alkuvuoden 2022 aikana Siun sotessa on ollut uutena välineenä ja hoitohenkilöstölle kohdennettuna käytössä rekrytointilisä Siun soten organisaation ulkopuolelta rekrytoitaville lähihoitajille ja sairaanhoitajille. Muissa ammattiryhmissä käyttöä on ollut jo aikaisempina vuosina henkilöstösaatavuuden vaikeutumisen arviointiin perustuen. Terveyskeskussairaalaan, ikäihmisten asumispalveluihin, kotihoitoon sekä 24/7 palvelualueelle työllistetyille uusille työntekijöille maksetaan 20 % suuruista määräaikaista rekrytointilisää työsuhteen alkaessa aikavälillä 1.12.2021-31.5.2022. Lisäksi Siun soten palveluksessa olevalle työntekijälle voidaan maksaa niin kutsuttu "ilmiantajapalkkio", mikäli Siun soten oma työntekijä onnistuu ilmiantamaan uuden lähihoitajan tai sairaanhoitajan ikäihmisten asumispalveluihin, terveyskeskussairaaloihin tai 24/7 palvelualueelle ja palvelussuhde ilmiannon perusteella muodostuu.

TAULUKKO 10. MYÖNNETYT REKRYTOINTILISÄT

Myönnettyt rekrytointilisät (kpl):			
	Ikäihmiset	24/7 palvelualue	Yhteensä
Lähihoitaja	89	4	93
Sairaanhoitaja	19	6	25

Yhteensä	108	10	118
-----------------	------------	-----------	------------

Kotihoidon rekryointilisän myöntäminen ja siihen liittyvä ilmiantopalkkio otettiin käyttöön osavuosikatsauksen loppupuolella, tilastotietoa tästä ei vielä ole kertynyt. Ilmiantajapalkkion suuruus on puolet rekryoidulle maksettavan rekryointilisän määrästä.

Vuosiloman siirtokorvaus

Vuosiloman siirtokorvaus on ollut käytössä 6.12.2021 alkaen ja on voimassa tällä hetkellä 30.9.2022 saakka. Työntekijälle voidaan maksaa 400 euron kertakorvaus vapaaehtoisesta loman siirtämisestä, kun tarve vuosiloman siirtämiseen tulee työnantajan esityksestä Covid-tilanteen tai äkilliseen asiakas- ja potilasturvallisuuden vaarantumisesta ennakoivaan henkilöstövajaustilanteeseen perustuvissa tilanteissa. Korvausta on maksettu osavuosikatsausajankohtana 15 eri työntekijälle.

3.7 Sisäinen valvonta ja riskien hallinta

Riskikartoitus on käyty läpi osavuosikatsauksen yhteydessä toimialueittain, ja niistä on kerrottu soveltuvin osin toimialueiden osioissa. Riskien yleisilme ei ole merkittävästi muuttunut vuodenvaihteen tilanteesta. Aihealueittain määrällisiä riskejä liittyy eniten henkilöstön riittävyyteen, työhyvinvointiin, lainsäädännöllisiin muutoksiin ml. hyvinvointialueelle siirtyminen, akuutteihin häiriötilanteisiin, toimitiloihin, talouteen ja jonkin verran palvelujen saatavuuteen.

Henkilöstön riittävyys on toiminnallisista riskeistä merkittävin. Tämä liittyy niin akuuttiin tarpeeseen henkilökunnan saamisessa kuin tiedossa oleviin lakisääteisiin muutoksiin varautumisessa (hoitajamitoitus). Mm. ikäihmisten palveluissa joudutaan joitakin yksiköitä sulkemaan kesäaikana määräaikaista sijaisten saamisongelman takia. Tartuntatautilain mukaisen 48a soveltaminen sekä työehtosopimukseton tila ja työtaistelutoimenpiteet vaikeuttavat tilannetta henkilöstön riittävyyden suhteen. Eläköitymisennuste ja maakunnan työvoiman saatavuustilanne vaikeuttavat tilannetta osana tulevaisuuden suunnittelua.

Talouden toteumaennuste osoittaa tilikaudelta olevan muodostumassa selkeä alijäämä, jota yritetään kesän alussa tuottavuusohjelmalla korjata. Alijäämäisyys johtuu ostopalvelujen voimakkaasta kasvusta. Ukrainan kriisin jälkeen ilmenneet ongelmat voivat vaikeuttaa materiaalien ja tarvikkeiden saantia, ja vaikuttaa välillisesti huoltovarmuuteen ja investointien aikatauluihin. Hintojen nousu tulee näkymään kohoavina kustannuksina, mutta ensi vaiheessa sopimuksellisen ostamisen laajeneminen hillitsee hintojen nousua kesken sopimuskauden. Ukrainan kriisi on lisännyt myös kyberhäirintään liittyviä riskejä, joihin on varauduttu sekä omin että Meitan kanssa yhteistyössä tehdyillä toimenpiteillä.

Koronapandemian laantuminen pienentää riskejä, se keventää henkilöstön kuormittumiseen ja riittävyyteen liittyviä ongelmia, helpottaa toiminnallisia järjestelyjä ja mm. lisää ostopalvelujen käytön hallintaa. Myös huoltovarmuuden näkökulmasta riskit pienenevät ja koronaan liittyvä viestinnällinen haaste on pienentynyt.

Tulevien investointien mitoitus riippuu keväällä VM:n ilmoittamasta lainanottovaltuudesta, mikä voi aiheuttaa tarpeen investointisuunnitelman uudelleen tarkastelun. Palkkaharmonisaation suuruus ei ole vielä selvillä, mutta sen vaikutus tulee olemaan kymmeniä miljoonia euroja. Ennen vuotta 2023 aiheutuneet perusteet kohdistuvat kuntien vastuulla olevaan aikaan, ja aiheuttavat kunnille lisävelvoitetta syntyvistä alijäämistä. Jäsenkunnat kattavat lakiin perustuen Siun soten alijäämät vuoden 2022 lopussa.

Palvelujen saatavuudessa isoimmat ongelmat ovat olleet asumispalveluissa, joihin tänä vuonna on tulossa lisäkapasiteettia. Erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon hoitoon pääsyajoissa on ollut viiveitä. Pelastustoimi ei ole pystynyt kaikissa tilanteissa täyttämään toimintavalmiusaikoja säädösten ja palvelutasopäätösten mukaisissa saavutettavuusajoissa.

Riskien hallinnan toimenpiteet on vastuutettu pääasiassa virka-asemaan liittyväksi, mutta myös kollegioissa tapahtuvaksi ja niistä edelleen nimettävänä vastuuna. Sisäisen valvonnan toimenpiteet riskien hallitsemiseksi liittyvät valtaosaltaan säännöllisiin seurantakäytäntöihin, määrämuotoisiin raportointeihin, ohjeistukseen, toimintatapojen muutoksiin, sisäisen tarkastuksen toimenpiteisiin sekä sisäiseen tarkkailuun osana päivittäistä toimintaa. Merkittävä osa seurannasta ja raportoinnista liittyy johtoryhmässä, toimialueiden johtotiimeissä tai eri työryhmissä tapahtuvaan määrämuotoiseen asioiden läpikäyntiin sekä kohdennettuihin sisäisen tarkastuksen toimeksiantoihin.

4. Kuntayhtymän tavoitteet ja tunnusluvut

Kuntayhtymän tavoitteissa ja tunnusluvuissa käsitellään sekä kuntayhtymän että kunkin toimialueen strategiasta johdettuja mittareita ja niiden toteutumista. Tämän perusteella toimialueet esittävät toimenpiteitä, joiden avulla toiminta- ja taloussuunnitelma on mahdollista toteuttaa. Lisäksi toimialueet nostavat esille mahdollisesti tavoitteiden toteuttamista vaikeuttavia tekijöitä.

Kuntayhtymän taloudelliset ja toiminnalliset valtuustoon nähden sitovat tavoitteet on esitetty taulukossa 12.

TAULUKKO 11. YHTYMÄVALTUUSTOON NÄHDEN SITOVAT TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Kuntayhtymän tavoitteet (valtuustoon sitovat)	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1
Toiminnalliset			
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	<i>Asiakastyytyväisyys on kaikilla toimialueilla hyvällä tasolla</i>	100 %	75% (4/6)
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	<i>Yhtymävaltuuston määrittämä tavoitetaso toteutuu toimialueittain</i>	100 %	86,8 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	<i>Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %</i>	> 2 638 päivää	47,3% (+19737)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	<i>Kehityskeskustelujen toteumaprosentti</i>	100 %	12 %
	<i>Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti</i>	> 46,0 %	
Onnistumme rekrytoinnissa	<i>Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti</i>	≤ 8%	11,2 %
	<i>Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti</i>	≥ lähtövaihtuvuus	14,3 %
Taloudelliset			
Toimintamme on kustannustehokasta	<i>Tilikauden yli/alijäämä</i>	≥ 16,7 M€	-15,0
	<i>Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma</i>	≤ 34,0 M€	19,6 %

TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Asiakastyytyvää seurataan kuntayhtymätasolla siten, että jokaisen toimialueen asiakastyytyväisyys on vähintään hyvällä tasolla. Toimialueet ovat määritelleet itse heidän toimintaansa sopivan tason sekä menetelmän, jolla tavoitteen toteutumista seurataan. Tällä hetkellä neljä toimialuetta kuudesta ovat mitanneet asiakastyytyvää ja se on kolmella toimialueella hyvällä tasolla, joten toteuma tässä mittarissa on 75 %. Kahdella muualla toimialueella mittaamisen valmistelu on käynnissä.

Tavoittelemme palvelujen piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemisen nopeuttamista, jota seurataan päätoimialueiden määrittämällä mittareilla. Kuntayhtymätasolla toimialueiden mittarit eivät ole alkuvuonna

toteutuneet täysin, toimialueiden mittareiden huhtikuun keskiarvo on 86,8 %, joka on 1,2 prosenttiyksikköä edelliskuukautta vähemmän. Kaikilla päätoimialueilla on tältä osin parannettavaa.

Henkilöstöön liittyvistä tavoitteista työkykyisten päivien lisääminen ei toteutunut viime vuoden aikana vuoden lopun sairauspoissaolojen merkittävästä lisääntymisestä johtuen. Näyttää, että kuluvan vuoden alku on ollut tältä osin erittäin haasteellinen ja sairauspoissaolot ovat lisääntyneet ensimmäisen kolmanneksen aikana huomattavasti enemmän kuin ne lisääntyivät koko viime vuonna. Kasvua on ollut peräti lähes 20 000 päivää (47,3 %), millä on jo merkittävä vaikutus muutenkin haastavaan henkilöstön saatavuustilanteeseen.

Rekrytointiin liittyviä tavoitteita seurataan kahdella mittarilla, tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentilla. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuuden osalta tavoitellaan alle kahdeksan prosentin lähtövaihtuvuutta, mikä ei ole alkuvuonna toteutunut. Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuuden pitäisi olla suurempi kuin henkilöstön lähtövaihtuvuus, tämä mittari on tässä vaiheessa toteutunut tavoitteiden mukaisesti.

Kehityskeskustelujen toteuma koko kuntayhtymässä on huhtikuun lopussa vasta noin 12 %, kun sen tasaisella vauhdilla pitäisi olla 33 %. Kehityskeskustelut ovat käynnissä kaikilla toimialueilla, mutta tyypillisesti niitä käydään enemmän vuoden jälkimmäisellä puoliskolla kuin ensimmäisellä puoliskolla. Kehityskeskustelujen pitämistä on viimeisen kuukauden aikana hidastanut häiriötilanteisiin varautuminen sekä myöskin kasvaneet sairauspoissaolot. Tavoiteasetannan määrittämisen vuoksi toimialueiden pitäisi mahdollisuuksien mukaan pyrkiä aloittamaan kehityskeskustelujen pitäminen edellisvuosia aikaisemmin. Kehityskeskustelujen hyödyllisyys mitataan syksyisin pidettävän tyhy-kyselyn yhteydessä, joten tämä tunnusluku saadaan selville joulukuussa 2022.

TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Taloudellisista mittareista tilikausi on muodostumassa alijäämäiseksi tämän hetken arvion mukaan noin 15 milj. euroa, kun sen pitäisi olla reilusti ylijäämäinen. Alijäämä kohdistuu pääasiassa palvelujen ostojen, joissa talousarvio on merkittävästi edellisvuoden toteumaan matalampi.

Koko kuntayhtymän bruttoinvestointien määrä vuodelle 2022 on 34,0 milj. euroa. Käynnissä olevat investoinnit ovat edenneet alkuvuonna suunnitellusti ja toteuma huhtikuun lopussa on 6,7 milj. euroa (19,6 %). Investointien toteuman arvioidaan kuluvana vuonna toteutuvan tavoitteen mukaisesti talousarvion alapuolelle.

4.1 Yhteiset palvelut

Yhteisiin palveluihin kuuluvat organisaatioyksikköinä hallintopalvelut (sis. ei-kliiniset tukipalvelut ja hankinnat sekä logistiikka), henkilöstöpalvelut (HR), kehittäminen, talouspalvelut (sis. tekniset palvelut, tilasuunnittelupalvelut ja digitaaliset palvelut) sekä viestintä. Yhteisiin palveluihin kuuluvat myös tytäryhteisöiltä tai kolmansilta osapuolilta ostettavat palvelut. Yhteisten palvelujen toiminnan painopisteet ja resursointi ovat riippuvaisia varsinaisessa palvelutuotannossa tehtävistä ratkaisuista.

Yhteisiä palveluja sitovat yhteiset yhtymävaltuuston asettamat tavoitteet. Lisäksi yhteiset palvelut asettavat omat taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteensa siten, että palveluja tuottavien toimialueiden tavoiteasetannan saavuttaminen mahdollistuu.

TAULUKKO 12. YHTEISTEN PALVELUJEN TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVA TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Yhteiset palvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Sisäinen asiakastytyväisyys hyvällä tasolla	NPS > 40	73
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 223 päivää	45,4% (+1698)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	14,7 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 47,7 %	
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	9,2 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	12,9 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 16,2 M€	16,2
	Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma	≤ 34,0 M€	19,6 %

TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Yhteisillä palveluilla on käytössä sisäinen asiakastytyväisyyskysely, jossa kaikilla sektoreilla tulokset ovat olleet tavoitteiden mukaisia kuluvan vuoden aikana.

Yhteisten palvelujen sairauspoissaolot ovat muiden toimialueiden tapaan merkittävästi edellisvuotta suuremmat, lähes 1 700 päivää (45,4 %). Myös merkittävimpien sektoreittain näkökulmasta tarkasteltuna kehitys on ollut koko ajan yhtä haastavaa. Korona-aikana myös henkilökunnan peruuntuneita hoitotoimenpiteitä on alettu tekemään, mikä on näkynyt pidempinä sairauspoissaoloina itse koronapoissaolojen ohella.

Henkilöstön kehityskeskustelut ovat parhaillaan käynnissä yhteisissä palveluissa. Huhtikuun lopussa kehityskeskusteluista oli käyty noin 15 prosenttia. Yleisenä tavoitteena yhteisissä palveluissa on, että kaikki kehityskeskustelut olisi käyty henkilöstön kanssa syyskuun loppuun mennessä ennen seuraavaa työhyvinvointikyselyä. Perinteisesti kehityskeskustelut ovat isommissa henkilöstöryhmissä toteutuneet loppuvuosipainotteisesti.

Rekrytointiin liittyviä haasteita on tunnistettu myös yhteisissä palveluissa. Tulovaihtuvuuden osalta siinä ollaan tällä hetkellä tavoitteen mukaisessa tilanteessa, mutta lähtövaihtuvuus on tällä hetkellä hiukan tavoitetta jäljessä. Rekrytoinnin tilannetta lähinnä yhteisten palvelujen asiantuntijoiden osalta seurataan loppuvuoden aikana tarkennetusti, koska mm. tulevan hyvinvointialueen valmisteluun tarvittava työpanoksen määrä oletetaan kasvavan.

TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Yhteisten palvelujen tulostavoite on, että tilikausi muodostuu reilusti ylijäämäiseksi, koska omistajien vuoden 2021 kumulatiivisen alijäämän kattaminen on kohdennettu yhteisiin palveluihin. Yhteisten palvelujen tilikauden ennustetaan ensimmäisen vuosikolmanneksen perusteella muotoutuvan 16,2 milj. euroa ylijäämäiseksi, mikä on talousarvion mukaista.

Koko kuntayhtymän bruttoinvestointien määrä vuodelle 2022 on 34,0 milj. euroa. Käynnissä olevat investoinnit ovat edenneet alkuvuonna suunnitellusti ja toteuma huhtikuun lopussa on 6,7 milj. euroa (19,6 %). Investointien toteuman arvioidaan kuluvana vuonna toteutuvan tavoitteen mukaisesti talousarvion alapuolelle.

TOIMENPITEET TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTTAMISEKSI

Tällä hetkellä yhteisten palvelujen kulukehitys on talousarvion mukaista. Yksittäisillä sektoreilla pieniä poikkeamia on, mutta ne on tarkoitus saattaa talousarvion vaatimalle tasolle kuluvan vuoden aikana. Työterveyshuollon kulukehitys edellyttää neuvottelua palveluntuottajan kanssa ja mahdollisesti sopeuttamistoimenpiteitä. Isommissa palveluostoissa laitoshuollon ja ravintopalvelujen kustannusten hallinta ei ole edennyt tavoitteen mukaisesti. Palveluostojen alentamisen mahdollistavia toiminnallisia ratkaisuja ei ole voitu osastoilla ja yksiköissä toteuttaa suunnitellulla tavalla mm. korona-ajan järjestelyjen ja työtaisteluun varautumisen tähtäävien toimenpiteiden takia.

STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Henkilöstön pitkäkestoinen riittämätön määrä ja osaamistason heilahtelut lisäävät tieteellisen tutkimuksen mukaan riskiä sairaspöissaolojen kasvuun. Näyttää vahvasti siltä, että sairaspöissaolojen kasvu ei ole taittumassa tasolle, joka mahdollistaa strategian tavoitteiden toteutumista. Tehostettuja keinoja työkykyjohtamiseen tarvitaan yhteistyössä toimialueiden linjassa toimivien johtajien ja esihenkilöiden kanssa.

Hyvinvointialueen valmistelu on konkretisoitumassa kuukausi kuukaudelta. Henkilöstön riittävyys ja jaksaminen kahden organisaation työmäärissä voi nousta haasteeksi. On tärkeää, että turvallinen siirtyminen hyvinvointialueelle mahdollistuu.

4.2 Terveys- ja sairaanhoitopalvelut

Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueeseen kuuluvat vuonna 2022 palvelualueina sairaalapalvelut, vastaanottopalvelut, kuntoutus sekä terveys- ja sairaanhoitopalvelujen yhteiset palvelut.

TAULUKKO 13. TERVEYS- JA SAIRAANHOITOPALVELUJEN TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVAT TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	Mittari	Tavoite 2022	OKV 1
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastytyväisyys on hyvällä tasolla	NPS > 60	75
Palvelujen piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Hoitoon pääsy erikoissairaanhoidossa (hoidon tarpeen arvio 3 kk)	100 %	89,0 %
	Hoitoon pääsy erikoissairaanhoidossa (hoitojono 6 kk)	100 %	87,7 %
	Hoitoon pääsy perusterveydenhuollossa (suun terveydenhuolto 3 kk)	100 %	79,7 %
	Hoitoon pääsy perusterveydenhuollossa (tiimimallin puitteissa 1 viikko, hybridimallissa 2 viikkoa)	100 %	79,1 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 957 päivää	51,7% (+7501)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumasprosentti	100 %	8 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 45,0 %	
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	10,3 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	13,4 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	-18,0

TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Kokonaisuutena toimialueella ovat sairauspoissaolot olleet alkuvuodesta selkeästi lisääntymässä. Henkilöstön osalta sekä työperäiset pidemmät, että lyhyet sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Tätä selittävät osin koronarajoitusten vapautumisen myötä koronan kasvanut ilmaantuvuus henkilöstössä, mikä on kasvattanut sairaspoissaolojen määrää.

Palvelualueista poikkeuksena todetaan, että terveys- ja sairaanhoitopalvelujen yhteisten sairauspoissaolopäivien määrä on kuitenkin 2,5 % pienempi edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna.

Kehityskeskustelutoteuma on alkuvuosi ja siihen liittyvät työtaistelutoimet huomioiden vielä kaukana tavoitteesta.

Kuntoutuspalvelut on ollut keväällä 2022 aktiivinen toimija edistämässä vastaanotto- ja kuntoutuspalvelujen integroitumista osana Meijän malli- kehittämistyötä. Kuntoutuksen Tulevaisuuden sotekeskushankkeet ovat käynnistyneet suunnitelmallisesti. Kuntoutuspalvelujen osalta muistipoliklinikka on kevään 2022 aikana ollut vaikeuksissa hoitotakuun toteutumisen suhteen johtuen lääkäriresurssivajeesta. Ryhmätoimintaa ei alkuvuodesta pystytty toteuttamaan johtuen koronarajoituksista.

Vastaanottopalveluissa NPS-asiakastytyväisyytulokset ovat olleet hyvin tavoitteessa alkuvuoden, ja hoitopääsystä ollaan valtakunnallisesti hyvällä tasolla, ei kuitenkaan strategisten tavoitteiden edellyttämässä täydessä tavoitteenmukaisessa hoitopääsystä.

Suun terveydenhuollon osalta kuitenkin erityisesti keskisellä alueella on ollut haasteita kiireettömän hoidon järjestämisen suhteen. Palvelutuotantoon ovat vaikuttaneet erityisesti henkilöstön poissalot sekä henkilöstön saatavuuteen liittyvät haasteet.

Tunnistettuja yhteisasiakkaita on tällä hetkellä 944, tunnistamisen tavoite ei ole kuitenkaan täyttynyt. Yhteisasiakastoiminta on vakiintunut usealla Siun soten paikkakunnalla, mutta tämänhetkisinä resursseilla ei pystytä kattamaan koko maakunnan aluetta, tarve olisi resursoida lisää.

Etätyön lisääntyminen ja korona-aika on vaikeuttanut sekä asiakkaiden tunnistamista että toiminnan jalkautumista. Lisäksi sähköisten palvelujen ja potilas- ja asiakastietojärjestelmän kehittämisen tarve ja sähköistä asiointia tukevan hoitopolkutyökalun tarve on ilmeinen. Toiminnasta on saatu suullisesti paljon hyvää palautetta sekä asiakkailta että ammattilaisilta ja yhteisasiakkaiden palveluohjausmalli hoidon- ja palvelujen koordinoimiseksi nähty tarpeellisena.

Sairaalapalveluissa poissaolot ovat myös lisääntyneet merkittävästi alkuvuonna. Kehityskeskustelut ovat edenneet muun toimialueen kaltaisesti. NPS-seuranta ei rutiinisti sairaalapalveluissa tehdä. 24/7 ja reumakeskus ovat nyt projektissa asian kehittämisen osalta.

Hoitopääsystä on klinikkakohtaista vaihtelua, mutta pääsääntöisesti hoitopääsy on toteutunut aiempien vuosien mukaisesti eli kokonaisuutena sairaalapalveluissa hoitopääsy on hyvällä tasolla. NPS-asiakastytyväisyyttä ei ole vielä voitu mitata laajasti sairaalassa pääsääntöisesti liittyen tietojärjestelmän resurssihaasteisiin. Hoitoketjujen osalta jatkohoitoon pääsy on ollut alkuvuodesta vaikeutunut Tepas-jonojen johdosta, mutta tilanne on tuoreeltaan jossain määrin parempi.

Toimialueella on huomattavaa hoitovelkaa korona-ajalta, mutta sen tuoreinta arviota ei ole päivitetty. Muutaman kuukauden takaisessa arviossa toimialueelle muodostunut hoitovelka arvioitiin suuruusluokaltaan karkeasti noin 10 milj. euron mittaiseksi.

TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Toimialue on kokonaisuutena tämän hetken ennusteen mukaan tuottamassa normaalitoiminnan osalta noin 18 milj. euroa alijäämäisen tuloksen vuonna 2022. Keskeisiä haasteita ovat olleet alkuvuonna palvelujen ostoista aiheutuneet ennakoitua suuremmat kustannuserät sekä erityisen runsaat sairauspoissaolot.

Sairaalapalveluissa henkilöstökulut ovat budjetissa, mutta erityisesti asiakaspalveluostot, henkilökunnan ostot ja aineet, tarvikkeet sekä tavarat ovat momentteina menossa selkeästi yli budjetoidun.

Vastaanottopalvelut ovat ennusteen mukaan vastaavasti jäämässä alijäämäiseksi. Painetta talouteen palvelualueella tuovat lisääntyneet palveluostot johtuen pääasiallisesti heikentyneestä oman työvoiman saatavuudesta sekä yleisestä kustannustasonoususta. Ylityspainetta luovat myös osto- ja tukipalveluissa

tapahtuneet hinnankorotukset, joihin ei ole pystytty taloudellisesti varautumaan. Kuntoutuspalvelujen ennustetaan pysyvän talousarviossa.

Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen yhteisten palvelujen taloudellisen tuloksen ennuste on ensimmäisen vuosikolmanneksen toteuman pohjalta alijäämäinen. Henkilöstökustannukset sekä palvelujen ostot toteutuvat talousarvion mukaisesti. Alijäämän syntyminen johtuu asiakkaille sairauden takia luovutettavien hoitotarvikkeiden käytön määrän kasvusta. Eniten kustannusten kasvuun on vaikuttanut diabetes-, urologisten- ja hengityshoitotarvikkeiden käytön kasvaminen.

TOIMENPITEET TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTTAMISEKSI

Talouden tasapainottamiseksi toimenpidesuunnittelu on käynnistetty kaikilla vastuualueilla. Keskeisinä talouteen vaikuttavina keinoina ovat ostopalvelujen kriittinen arviointi, määrän, laadun ja hinnan suhteen sekä omassa rekrytoinnissa onnistuminen. Työterveysyhteistyötä on tiivistetty sairauspoissaolotilanteen hallintaan saattamiseksi erityisesti keskipitkien- ja pitkien sairauspoissaolojen osalta.

Hoitotarvikekustannusten kasvun hillitsemiseksi tarkistetaan, että hoitotarvikelähteet ovat ohjeistuksen mukaiset ja määrätyt hoitotarvikkeet ovat sopimustuotteita. Yhteistyötä asiantuntijoiden ja hoitavien tahojen kanssa tiivistetään hoitotarvikelähteisiin ja sopimustuotteiden käyttöön liittyvän osaamisen lisäämiseksi.

Suun terveydenhuollossa on valmisteltu johtamisjärjestelmän muutosta, jossa lisätään erityisesti arjen johtamisen tehostamista hoitolatasoisesti työn sujuvoittamiseksi. Parannustoimenpiteet nousevat laajasta, koko henkilöstölle tehdystä työhyvinvointiselvityksestä. Suun terveydessä olevaan palveluvajeeseen liittyen suunterveyden päivystyksen ulkoistuksen, päivystyksen jatkohoitoaikojen palveluseteli- ja jononpurun valmistelut ovat edenneet suunnitelmallisesti. Terveyskeskuslääkäri 2.0 -jatkosta on saatu jatkopäätös vuodelle 2023, minkä oletetaan edelleen edistävän perusterveydenhuollon lääkäreiden rekrytointia ja parantavan palvelujen saatavuutta.

Muistipoliklinikan osalta jononpurkutoimet ostopalveluina ja lisätyönä ovat käynnistyneet. **Sairaalan osalta** olemme aloittaneet selvittää KYSin kanssa hinnoittelua ja selvitämme mahdollista kilpailutusta osan toimenpiteistä osalta. **Sydänkeskuksessa** on toteutettu auditointi, ja siihen liittyvät toimenpiteet talouden ja toiminnan osalta ovat valmistelussa. **ISLABin** hinnoittelusta käydään keskustelua, ja yhteistyötyöryhmä on perustettu huhti-toukokuussa toiminnan kustannustehokkaaseen työstämiseen.

Rekrytointia on pyritty toteuttamaan tehostetusti. Toimintalähtöistä työvuorosuunnittelua on laajennettu.

Hoitoon pääsyä pyritään parantamaan sekä 116117 -toimintaa että myös chattitoimintaa kehittämällä lisääntyvän etäpalvelutoiminnan rinnalla.

Työnjakoa sihteerihoitaja -akselilla on myös kehitetty. Tilannekeskustoimintaa on alettu valmistelemaan.

Merkittäviä toiminnassa tapahtuneita asioita yhteistyön, kehittämistyön ja koulutuksen osalta tavoitteiden saavuttamiseksi:

1. Uusia aluevaltauksia ja yhteistyötä: Yhteisasiakasohjausmallin mallintamisessa ollaan mukana lasten-, nuorten- ja perhepalvelujen puolelle, Tulsote2-hankkeen ikäihmisten kotiin annettavien palvelujen osalta toimintamallin mallintaminen/hyödyntäminen (asiakaskoordinaattorin työstä osa hanketyössä), Päivystykseen jalkautuminen saatu käynnistymään sekä Eteläisen että Läntisen alueen osalta maltillista jalkautumistyötä jatkettu palvelusuunnittelijan resurssin mukaan. Kansallinen kiinnostus yhteisasiakasohjausmallista jatkunut ja mm. Kanta-Hämeeseen toimintaa esitelty.
2. IFIC:n Integrated Care Certification koulutus suoritettu lähes koko tiimissä – Koulutuksen käynyt ensimmäisen yksikkö Siun sotessa
3. Vaikuttavuuden mittaaminen ja asiakasprosessin kehittämistyö aloitettu aktiivisesti monella saralla: Tunnistamisen kehittämistyöryhmissä tunnistamisen haasteet ja ratkaisuehdotukset kartoitettu, aloitettu laatimaan rakenne toiminnan vaikuttavuuden arvioimiseksi asiakkaan hyvinvoinnin ja pärjäämisen näkökulmasta sekä asiakasprosessin kehittäminen seuranta/kontrollisointojen osalta käynnistetty

STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Strategisiin tavoitteisiin pääsemistä haastavia keskeisiä tekijöitä ovat: jatkuva koronaepidemia, talouden tiukahkot reunaehdot, jotka muokkaavat oman tuotannon rajat sen kaltaisiksi, että tuotanto toimii optimaalisimmin normaaliolosuhteissa, ja toisaalta henkilöstön saatavuuden haasteet.

Työvoiman saatavuus on ollut perustilanteen ongelmallisuuden lisäksi keväällä suurissa haasteissa liittyen Tehyn sekä SuPerin työtaistelutoimiin (ylityö- ja vuoronvaihtokielto -toimenpiteet). Sopimuksettomassa tilassa myöskään erilaisia paikallisia sopimuksia ei työvoiman hankkimiseksi ole mahdollista tehdä.

Asiakaspalveluostolle osoitettu resurssi oli valmiiksi tiukka, ja nyt erityisesti henkilöstön riittävyyden haastama oman palvelutuotannon riittävyys on ollut kustannuksia nostamassa. Erityisesti hoitohenkilökunnan saatavuus tuottaa kokonaisuutena Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen strategisissa tavoitteissa onnistumiselle haasteita.

Vastaanottopalveluissa lisääntyneet palveluostot pääasiallisesti johtuvat heikentyneestä oman työvoiman saatavuudesta sekä yleisestä hinnan noususta. Ylityspainetta luovat myös osto- ja tukipalveluissa tapahtuneet hinnankorotukset, joihin ei ole pystytty taloudellisesti varautumaan.

Yhteisissä palveluissa hoitotarvikkeiden luovutusperusteet ovat asetuksin määritettyjä, eli luovutuksien osalta mahdollisuudet pelkistyvät lähinnä siihen, että katsotaan tarkoituksenmukaisten välikvarastointimäärien toteutuvan sekä organisaatiossa että asiakastasolla.

4.3 Ikäihmisten palvelut

Ikäihmisten toimialueen palveluja ovat arjen tukipalvelut (mm. omaishoidon palvelut, gerontologinen sosiaalityö, palvelu- ja asiakasohjaus, veteraanien palvelut), kotihoito, eritasoiset asumispalvelut ja terveyskeskussairaalahoito. Palvelut toteutetaan yhdenmukaisin asiakkuusperusteisiin ja lainsäädännön vaatimuksiin perustuen koko Siun soten alueella.

TAULUKKO 14. IKÄIHMISTEN PALVELUJEN TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVA TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Ikäihmisten palvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastytyväisyys on hyvällä tasolla	≥ 8,0	54/7
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Omaishoidontuen saatavuus määräajassa	100 %	100,0 %
	Kotihoitopalvelun saatavuus määräajassa	100 %	92,9 %
	Asumispalvelujen saatavuus määräajassa	100 %	57,1 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 1022 päivää	43,7% (+7429)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	12 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 45,5 %	
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	13,7 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	16,9 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 ME	-6,0

TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Asiakaspalautetta on mitattu pilottiyksiköissä Roidu-asiakaspalautejärjestelmällä kuukausittain. Pilotissa on ollut mukana 5 kotihoidon yksikköä ja 11 asumispalvelujen yksikköä. Numeerinen keskiarvo on ollut tammi-huhtikuussa 7 (tavoite 8 tai enemmän) ja NPS 54. Menossa on opetteluvaihe.

Omaishoidon tuen palvelut ovat toteutuneet tavoitteen mukaisesti. Kotihoidon palvelujen myöntäminen määräajassa ei ole toteutunut, koska hoivavelka ja hakijamäärät ovat merkittävästi kasvaneet. Lisäksi palvelujen odotusajat on kirjattu vuoden 2022 alusta alkaen vireilletulo vaiheesta lain edellyttämällä tavoin. Kirjaamisen muutos vaikuttaa palvelujen saatavuusaikoihin nostavasti niissäkin tilanteissa, joissa palvelujen saatavuus ei ole todellisuudessa vaikeutunut. Sosiaalihuoltolaki edellyttää, että palvelu tulee järjestää viimeistään kolmen kuukauden kuluessa vireilletulosta. Kiireelliset palvelut viipymättä tai ilman aiheetonta viivytystä.

Kaikille asumispalveluja tarvitseville ei ole pystytty myöntämään palveluja 90 vuorokauden määräajassa mm. vaikeutuneesta henkilöstötilanteesta johtuen.

Alkuvuoden aikana on ollut paljon sairauspoissaoloja erityisesti koronasta johtuen. Tavoitteessa sairauspoissaolojen vähentymisestä ei pysytty.

Kehityskeskustelut on aloitettu, toteuma on vasta 12 %. Ehdottomasti 100 % tavoitteeseen pyritään. Keskustelujen hyödyllisyydestä saadaan tietoa syksyn MSK-kyselyn yhteydessä.

Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuus oli 16,9 % ja lähtövaihtuvuus 13,7 %. Monin eri tavoin on pyritty rekrytointeja tekemään. Lähtövaihtuvuus on kasvanut, siirtymiä esim. Sarastialle on tapahtunut.

TOIMENPITEET TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTTAMISEKSI

Asiakaspalautteen osalta toimialue on opetteluvaiheessa, tavoitearvoon päästään vuoden edetessä.

Palvelujen järjestäminen vaikeutui huhtikuussa lähes kaikissa palveluissa. Kotihoidon palvelujen osalta tavoitteet eivät ovat toteutuneet. Asiakkuutta hakevia ja sitä tarvitsevia on enemmän kuin henkilöstön nykyisellä määrällä on ollut mahdollista vastaanottaa. Hoivavelkaa on koronan myötä muodostunut kahden kuluttavan ja vanhusten voimavaroja vieneen vuoden aikana paljon. Henkilöstön sairastavuus (esim. korona) on ollut runsasta ja sijaisten saatavuus ajoittain mahdotonta. Yhtäaikaiset työtaistelutoimet ovat osaltaan vaikuttaneet tilanteeseen. Asumispalvelujen saatavuuden tilanne parantunee, Joensuun osalta vuoden edetessä, uusien valmistuvien yksiköiden myötä, mikäli työntekijöitä on saatavilla lakia edellyttävällä tavalla. Yksityisillä toimijoilla on ollut myös hyvin vaikeaa työntekijöiden rekrytointi, joka on vaikeuttanut heidän asumispalvelujen saatavuutta. Asumispalvelupaikkoja on tyhjänä todella paljon. Vanhuspalvelulain noudattaminen on johtanut siihen, ettei paikkoja voida pitää täynnä, jos mitoitusvaade ei toteudu.

Kehityskeskustelut käydään tavoitteen mukaisesti. Työntekijöiden rekrytointi on aktiivista yhteistyössä rekryn kanssa. Työntekijät eivät sitoudu välttämättä pitkiin työsuhteisiin, vaan haluavat erilaisia työkokemuksia ja omaan elämäntilanteeseen sopivasti vaihtaa työpaikkaa. Uusia perhehoitokoteja on aloittanut kaksi, ne tarjoavat sekä pitkäaikaista että lyhytaikaista asumispalvelua - perhehoitoa. RAI-arvioinnit on aloitettu (n. 400 arviointia tehty). RAI tulee edistämään tiedolla johtamista asiakkuusprosesseissa.

Sairauspoissaolojen hillitsemiseksi hyödynnetään apuvälineitä ergonomian tukemiseksi, toimitaan Havahuprosessin mukaisesti, työtehtäviä uudelleen järjestellään, käytetään SISU-työtä ja tehdään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi ammattirakennetta on monialaistettu turvaamaan yksiköiden toimintaa ja työntekijöiden jaksamista sekä riittävää henkilöstömitoitusta ympärivuorokautisessa asumisessa. Henkilöstön pitovoiman eteen tehdään monella tasolla töitä.

Valtimolla tehostetun asumispalveluyksikkö Kotorannan vapaaseen tilaan siirtyi palveluasumisyksikkö Välskärin toiminta. Näin optimoitiin sekä tilojen että henkilöstöressurssien käyttöä.

TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Toimialueen talousarvio ulkoisten erien osalta huhtikuun tulosennusteen mukaan ylittyisi 6 milj. euroa. Toimintatuottojen arvioidaan toteutuvan 2 milj. euroa pienempinä. Tk-sairaaloiden potilaspaikkoja on jouduttu vähentämään ja lisäksi on suunnitteilla sulkuja, henkilöstövajeen takia. Lisäksi asumispalvelupaikkoja joudutaan pitämään täyttämättä, koska lakisääteinen henkilöstömitoitus ei täyty.

Toimintakulujen osalta henkilöstökulujen ennustetaan toteutuvan 2 milj. euroa pienempinä, kun taas palvelujen ostot ylittyisivät 4,5 milj. eurolla. Palvelujen ostojen ylitys koostuu asumispalvelujen ostojen ja työvoiman vuokrauksen (Sarastia) ylityksistä. Lisäksi tarvikeostot ennustetaan toteutuvan 0,6 milj. euroa suurempina ja avustusten osalta omaishoidon tuen ylitykseksi arvioidaan 0,9 milj. euroon

STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Toimialue noudattaa asiakkuuksien saatavuuden seurannassa sosiaalihuoltolakia. Tämä on muuttanut, erityisesti omais- ja kotihoidossa, palvelujen saatavuuden toteutumisen kirjauksia.

Strategisten tavoitteiden toteuttamista vaikeuttavana tekijänä kaikissa ikäihmisten palveluissa on haaste saada työntekijöitä, niin vakituista henkilöstöä kuin sijaisia. Myös asumispalvelupaikkoja on Joensuussa ja ympäröivissä kunnissa edelleen liian vähän suhteessa palveluja tarvitseviin. Puuttuvat asumispalvelupaikat lisäävät terveyskeskussairaaloissa hoitoaika, palveluketju hidastuu. Toisaalta haaste saada työntekijöitä vaikeuttaa asumispalvelupaikkojen 100 %:sta käyttöä niin Siun soten omissa kuin yksityisissäkin yksiköissä. Työntekijäpuutteesta johtuen on paikkoja ollut tyhjänä eri pituisia aikoja myös terveyskeskussairaaloissa. Tällä on vaikutuksia maksutuottojen kertymään. Ammattijärjestöjen työtaistelutilanne on vaikeuttanut työvuorojärjestelyjä ja palvelujen turvaamista (ylityö- ja vuoronvaihtokiellot). Koronan aiheuttamat poissaolot ovat aiheuttaneet sijais- ja työjärjestelyjä. Omaishoidon tuen, kotihoidon ja kotisairaanhoidon palvelut ovat merkittävästi tukeneet kotona asumista ja vähentävät osaltaan terveyspalveluihin hakeutumista. Omaishoidon määrärahan ja kotihoidon henkilöstön lisätarve on ilmeinen.

4.4 Perhe- ja sosiaalipalvelut

Perhe- ja sosiaalipalveluihin kuuluvat lapsiperheiden palvelut, lastensuojelu, työikäisten palvelut ja vammaispalvelut. Asiakkaina on kaikenikäisiä kuntalaisia, joille palveluja tuotetaan yhteistyössä muiden toimialueiden kanssa.

TAULUKKO 15. PERHE- JA SOSIAALIPALVELUJEN TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVA TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Perhe- ja sosiaalipalvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastyytyväisyys on hyvällä tasolla	≥ 4,0	
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Lastensuojeluilmoitusten käsittely määräajassa	100 %	92 %
	Toimeentulokihakemusten käsittely määräajassa	100 %	99 %
	Vammaispalvelua koskevien hakemusten käsittely määräajassa	100 %	92 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 341 päivää	43,3 % (+2204)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	13 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 54,7 %	
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	12,0 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	14,0 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	-7,0

TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Asiakastyytyväisyyskyselyjä ei ole toteutettu alkuvuodesta. Perhe- ja sosiaalipalveluissa ei ole käytössä tekstiviesti tms. yksittäisen asiainn jälkeistä palautteen pyytämismahdollisuutta, koska nykyisiin asiakastietojärjestelmiin sellaista on mahdotonta liittää. Lastensuojelun ja lapsiperheiden palvelujen ilmoitusten käsittelyajat ovat toteutuneet 92 %, työikäisten palveluissa toimeentulotuen hakemusten käsittelyajat 99 % ja vammaispalvelulain mukaisten hakemusten käsittelyajat 92 %. Käsittelyaikojen aikarajoissa ei ole pysytty, koska viranhaltijoita ei ole pystytty rekrytoimaan tarvittavaa määrää.

Tavoitteena työkykyiset sairauspoissaolot vähenevät 2 % verrattuna edelliseen vuoteen ei ole toteutumassa ja kasvu on ollut alkuvuonna 43 %. Alkuvuonna on ollut paljon sairauspoissaoloja, joista osa on johtunut koronasta, viime viikkoina on alkanut esiintyä yksiköissä influenssaa ja lisäksi on useita pitkiä poissaoloja. Kehityskeskustelujen toteuma on 13 %. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti on 12 % ja vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti on 14 %. Lähtövaihtuvuudessa on sisällä jonkin verran eläköitymisiä, mutta enemmän on siirrytty muille työnantajille työhön.

TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Toimialueen talousarvio on ulkoisten kulujen osalta ylittymässä 7 milj. euroa.

Ylitys koostuu asiakaspalvelujen ostojen kasvusta erityisesti lastensuojelussa. Palvelujen ostojen kasvuun vaikuttaa myös yleinen kustannustason kehitys. Henkilöstön saatavuus ongelmien takia palveluissa joudutaan turvautumaan ostopalveluihin ja työvoiman vuokraukseen.

TOIMENPITEET TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTTAMISEKSI

Perhe- ja sosiaalipalvelujen vuoden alusta muuttuneen organisoitumisen myötä eri palvelujen prosesseja kehitetään osana omaa työtä. Maaliskuussa 2022 alkoi Tulevaisuuden sote-keskus-hankkeen hanketyössä palvelutarpeen arvioinnin prosessin sujuvoittaminen, jonka tavoitteena on asiakkaan pääsy nykyistä nopeammin tarvitsemiensa palvelujen asiakkuuteen.

Sairauspoissaoloja seurataan aktiivisesti, Havahu-mallia ja Sisu-työtä käytetään. Työyksiköissä tehdään töiden uudelleen järjestelyjä ja hyödynnetään osa-aikatyötä. Yksiköissä tehdään myös ennakoivaa työskentelyä työterveyshuollon kanssa. Koronan myötä tulleita hygieni- ja suojausohjeita toteutetaan, kun infektioiden tartuntamäärät ovat olleet edelleen korkeita. Kehityskeskustelujen käyntiaste nousee, kun avoimina olleita esimiesvirkoja on saatu täytettyä ja kun osassa yksiköissä kehityskeskustelut käynnistyvät. Henkilöstön rekrytointiin panostetaan eri tavoin rekrytointiyksikön kanssa mm. Oppisopimusopiskelijoiden hakua jatkamalla.

Oman toiminnan kustannuksia ja toimintaa seurataan palvelualueilla ja toimenpiteitä toiminnan kehittämiseksi tehdään jatkuvasti. Ostopalvelujen ja palvelusetelillä olevien hankintojen seuranta ja käytön arviointia tehostetaan.

STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Suurimpana tekijänä tavoitteiden toteutumiseen on henkilöstön rekrytointihaasteet. Rekrytointihaasteita on monissa ammattiryhmissä erityisesti psykologien ja sosiaalityöntekijöiden sekä ajoittain sosiaaliohjaajien osalta. Vammaispalvelujen asumisyksiköissä on myös avoimia lähihoitajien toimia, mikä on johtanut siihen, että osaan asumispalvelupaikkoihin ei voida ottaa asiakkaita ja joudutaan turvautumaan enemmän ostopalveluihin. Taloudellisten tavoitteiden toteutumisessa haasteena on em. syystä ostopalvelujen kasvu ja toisaalta nousevat ostopalvelujen hinnat inflaation vaikuttaessa yksityisten palvelujen tuottajien hintoihin. Meneillään on useita hankintoja ja riskeinä on kilpailutusten lopputulokset: saadaanko palveluntuottajia ja nousevatko hinnat.

4.5 Ympäristöterveydenhuolto

Ympäristöterveydenhuolto huolehtii lakisääteisten elintarvikevalvonnan, terveydensuojelun, tupakka- ja lääkelain valvonnan sekä eläinlääkintähuoltolain mukaisten tehtävien järjestämisestä Siun soten alueella.

TAULUKKO 16. YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLLON TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVAT TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Ympäristöterveydenhuolto	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1
<i>Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa</i>	<i>Asiakastytytyväisyys on hyvällä tasolla</i>	NPS > 50	89
Korjaavien palvelujen kysyntä vähenee	Suunnitelmallisten tarkastusten osuus terveysvalvonnassa	≥ 85 %	83
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 9 päivää	52,1% (+75)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	5 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 43,0 %	
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	4,0 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	10,0 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	0

Taloudelliset tavoitteet ovat toteutuneet suunnitellusti. Henkilöstömäärärahoja on säästynyt, koska kaikkia viransijaisuuksia ei ole saatu täytettyä henkilöstön heikon saatavuuden vuoksi.

TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Asiakaspalautteiden kerääminen aloitettiin maaliskuussa Roidun asiakaspalautejärjestelmän avulla Joensuun ja Kiteen eläinlääkärivastaanotoilla. Tulosten perusteella asiakaspalvelun taso on ollut tavoitteiden mukaista.

Suunnitelmallisten tarkastusten osuus ei ole ollut aivan tavoitetasolla. Alkuvuoden aikana on tehty suhteessa paljon terveyshaittaepäilyihin liittyviä asunnontarkastuksia, jotka eivät ole suunnitelmallista valvontaa. Tämä heikentää terveydensuojelun toteumaa (67 %). Elintarvikevalvonnan osalta suunnitelmallisten tarkastusten osuus on 89,5 %.

Sairaspoissaolot ovat lisääntyneet alkuvuoden aikana. Maalis-huhtikuussa oli paljon koronaan liittyviä poissaoloja. Lisäksi yksittäiset pitkät poissaolot kasvattavat poissaolojen määrää.

Muiden tavoitteiden osalta toteuma on ollut suunnitelman mukaista.

TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Tällä hetkellä arvioidaan, että talousarvio toteutuisi suunnitelmien mukaisesti.

TOIMENPITEET TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTTAMISEKSI

Asiakaspalautteiden kerääminen laajenee lähikuukausien aikana läntisen ja pohjoisen alueen eläinlääkärivastaanotoille.

Valvontaa painotetaan suunnitelmallisten tarkastusten tekemiseen. Epidemiaepäilyt ja muut ympäristöterveydenhuollolle kuuluvat häiriötilanteet ja terveyshaittaepäilyt hoidetaan kuitenkin suunnitelmallisia tarkastuksia ennen.

Ympäristöterveydenhuollon kehityskeskustelut painottuvat loppukevääseen ja alkusyksyyn. Keskustelut käydään aiempien vuosien tapaan koko henkilöstön kanssa. Keskustelujen hyödyllisyyteen panostetaan muuan muassa sopimalla keskustelut hyvissä ajoin, varaamalla keskustelulle riittävästi aikaa ja kysymällä henkilöstöltä toiveita keskustelun toteuttamisesta ja sisällöstä.

STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Sairaspoissaolojen vähentämisen käytetään kaikki työnantajan käytössä olevat tukitoimet, mutta yksittäisten henkilöiden terveydentilaan liittyvät keinot ovat rajalliset.

4.6 Pelastuslaitos

Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen johtokunnan tehtävänä on vastata pelastustoimen ja ensihoidon palvelutasosta ja pelastuslaitoksen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä Pohjois-Karjalan maakunnan alueella.

TAULUKKO 17. PELASTUSLAITOKSEN TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVA TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Pelastuslaitos	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastytyytyväisyys on hyvällä tasolla	> 90 %	
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Palvelutasopäätöksen toteutuminen riskiluokka A-B ydinkeskusta ensihoito 90 % tehtävistä	≤ 11 min	13:55
	Palvelutasopäätöksen toteutuminen riskiluokka C koko maakunta/ensihoito	≤ 30 min	39:55
	Palvelutasopäätöksen toteutuminen kiireelliset pelastustehtävät, ensimmäinen yksikkö 1. riskiluokka, saavutettu tavoiteajassa prosenttia/tehtävistä	≥ 50%	43 %
	Kiireellisissä pelastustehtävissä ensimmäinen yksikkö saavuttaa onnettomuuskohteet kaikissa riskiluokissa 12 minuutissa (mediaanitarkastelu).	≤ 12 min	8:57
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Ongelmalliset riskiruojut lkm/pelastustoimi OVK	< 4 kpl	4
	Sairauspoissaolopäivät vähenevät 4 %	> 87 päivää	65,8% (+830)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	38 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 36,0 %	
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	6,5 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	9,0 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tiikauden yli/alijäämä	≥ 0,5 M€	0
	Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma	≤ 1,9 M€	37,9 %

TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Pelastuslaitoksen tärkeimmät toiminnalliset tavoitteet ovat onnettomuuden toimintavalmiusaika ja potilaan tavoittamisaika sekä pelastuslaitoksessa tehtävä turvallisuutta edistävä työ.

Pelastustoimen yksittäisten riskiruojutujen toimintavalmiuden toteutumista seurataan riskiruojututasoisesti. Palvelutaso on toteutunut pääsääntöisesti palvelutasopäätöksen mukaisena. Ensimmäisen vuosikolmanneksen aikana ei olla saavutettu Niinivaaran ja Rantakylän alueella ensimmäiselle riskiruudulle asetettua tavoitetta. Lisäksi muissa riskiruuduissa ei tavoiteaikaa saavutettu Lehmon, Kontiolahden, Uimaharjun, Juuan, Valtimon ja Lieksan alueella yksittäisissä ruuduissa.

Ensihoidon palvelutaso on toteutunut pääsääntöisesti palvelutasopäätöksen mukaisena. Kuitenkin kaikki tavoittamisviiveet ovat kasvaneet vuoteen 2021 verrattuna. Ydintaajaman osalta A-B tehtävien 90 % tavoittamisaika on pidentynyt noin 2 minuuttia vuoteen 2021 verrattuna. Ydintaajamaa on kuuden riskiruudun verran Joensuussa keskustan alueella. Huomioitavaa on, että vuonna 2021 C-tehtävät tavoitettiin Joensuun alueella 90 % tavoiteajassa, mutta maakuntien osalta kyseistä tavoiteaikaa ei saavutettu. Ensimmäisen kvartaalin aikana vuonna 2022 C-tehtävien tavoiteaikaa ei tavoitettu millään alueella. C-tehtävien osalta 90 % tavoittamisaika on kasvanut noin 3 minuuttia vuoteen 2020 verrattuna

Onnettomuuksissa on loukkaantunut yhteensä 91 henkilöä ja menehtynyt 4 henkilöä. Pelastuslaitos on pelastanut 24 henkilöä onnettomuuden aiheuttamasta vaaratilanteesta. Pelastuslaitoksen pelastaman omaisuuden arvoksi arvioidaan ensimmäisellä osavuodella olevan noin 13,3 milj. euroa. Pelastustoimella on ollut hälytystehtäviä yhteensä 1032 kappaletta. Tehtävät ovat vähentyneet noin 4 % edelliseen toimintavuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Ensihoitopalvelulla on ollut ensimmäisen osavuoden aikana yhteensä 10 249 ensihoitotehtävää. Tehtävämäärät ovat lisääntyneet +2,4 % edelliseen toimintavuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna.

Pelastuslaitoksen toteuttama turvallisuusviestintä on ollut keskeytyksessä alkuvuonna terveysturvallisuussyistä. Toiminta saadaan normaalitasolle kesän aikana.

TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Laitoksen taloudellinen tulostavoite (yli jäämä ennen satunnaisia eriä) on 0,5 milj. euroa.

Ensimmäisen vuosikolmanneksen jälkeen pelastuslaitoksen tuloksen ennustetaan olevan 0, joten vaikuttaa siltä, että asetettua tulostavoitetta ei tulla saavuttamaan ilman merkittäviä toimenpiteitä. Keskeiset haasteet ovat voimakas hintojen nousu polttoaineissa (+0,1 milj. euroa) ja ylitykset henkilöstökuluissa (+0,3 milj. euroa) ja lääkkeet- ja hoitotarvikkeet (+0,1 milj. euroa). Henkilöstökulujen ylittymiseen vaikuttaa voimakkaasti sairauspoissaolot, joita on ollut viime vuoteen nähden yli 800 päivää enemmän. Materiaalihankinnoissa on otettu huomioon kansainvälisen turvallisuustilanteen muutos ja sen aiheuttama materiaallinen varautumistarve.

Ensimmäisen osavuoden jälkeen ensihoidon tulovirta on toteutunut hieman heikompana kuin edellisenä vuonna. Heinäkuussa odotetaan saatavaksi valtioneuvostolta asetus ensihoidon hinnoittelusta ja tämänhetkisten tietojen mukaan hintoja korotettaisiin 5,3 %. Mikäli hintojen korotus toteutuu (0,1 milj. euroa), ensihoidon tulot tullee saavuttamaan viime vuoden tason, mutta talousarvion saavuttaminen vaikuttaa epätodennäköiseltä. Suurin selittävä tekijä on ensihoitopalvelujen laskenut kilometrikertymä ja lisääntyneet tehtävät, joissa potilasta ei kuljeteta hoitolaitokseen.

TOIMENPITEET TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTTAMISEKSI

Talouden kehityssuunta ja liikelaitokselle asetettu tulostavoite edellyttää sopeuttavien toimenpiteiden toteuttamista pelastuslaitoksessa. Kokonaistilanne huomioon ottaen sopeuttavien toimenpiteiden toteuttamista ei pidetä mahdollisena. Henkilöstökulujen sopeuttaminen edellyttäisi toimintavalmiuden leikkaamista tilanteessa, jossa toimintavalmius ei vastaa lainsäädännön edellyttää vähimmäistasoa. Materiaalisen varautumisen rajoittamista ei vallitse turvallisuustilanne mahdollista.

STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Toimintavalmiusaikoihin ja potilaan tavoittamisaikaan vaikuttaa keskeisesti pelastuslaitoksessa tehtävien hoitoon varatun resurssin määrä. Henkilöstön runsaat sairauspoissaolot aiheuttivat alkuvuonna ajoittain toimintavalmiudessa olevan henkilöstön vähenemistä ja osittain sen vuoksi tehtäviin ei ole pystytty

vastaamaan edellisen vuoden tasoisesti. Huomionarvioista on myös se, että ensihoitotehtävien määrä on samanaikaisesti kasvanut, kun sitä toteuttava henkilöstö on ollut eniten poissa. Tilanteen oletetaan ainakin osittain korjaantumaan terveysturvallisuustilanteen muuttuessa normaalisti.

Muutoin kansainvälisessä turvallisuustilanteessa tapahtunut muutos vaikuttaa selkeästi pelastuslaitoksen tehtäviin ja varautumiseen. Pelastuslaitoksen toimintaa on syytä suunnata eritavoin kuin toimintasuunnitelmassa samoin muuttunut tilanne edellyttää pelastuslaitos huolehtimaan muun muassa huoltovarmuudesta ja väestönsuojelutehtävään varautumisesta normaaliaikoja voimakkaammin. Nämä toimet edellyttävät sekä toiminnallisia, että taloudellisia panostuksia.

4.7 Konserniyhteisöt

Hyvinvointialueeseen liittyvä valmistautuminen aiheuttaa Polkalle ja Siun työterveydelle merkittäviä muutoksia hallinnollisesti, muille konserniyhteisöille muutos on neutraali. Henkilökunnan saatavuuteen liittyvät ongelmat ja alkuvuonna emokuntayhtymän toimintaan vaikuttaneet koronaepidemia ja muut normaaliajan häiriötilanteet ovat heikentäneet mahdollisuuksia tavoitteiden toteutumiselle.

Polkan on määrä järjestää koko hyvinvointialueen laitoshuolto- ja ravintopalvelut, joko tuottamalla ne itse tai hankkimalla ne alihankintana. Polkan yhtiöjärjestykseen on tehty lisäksi toimialan laajennus logistisiin palveluihin. Kunnat eivät voi vuodesta 2023 alkaen myydä suoraan hyvinvointialueelle ko. palveluja. Kunnat voivat joko hakeutua Polkan osakkaiksi säilyttääkseen mahdollisuuden tuottaa palveluja hyvinvointialueelle nykyisillä resursseillaan, tai tarjota palveluja yritysmuotoisesti ja osallistua Polkan järjestämään kilpailutukseen. Kuusi kuntaa on päättänyt hakeutua Polkan osakkaaksi, jolloin myös ne itse voivat hyödyntää inhouse-asemaa omissa palveluostoissaan. Polkan kaikki avainresurssit kohdennetaan tänä vuonna hyvinvointialuevalmisteluun, ja muutokset tapahtuvat Siun soten omistajuuden aikana. Polkalle asetetut tavoitteet tälle vuodelle eivät ole edenneet lähinnä emosta johtuen. Mm. koronapandemia ja työtaistelua ennakoivat toimenpiteet eivät ole mahdollistaneet suunniteltujen kehittämistoimenpiteiden etenemistä terveydenhuollossa, joissa Polkan henkilöstö on osana kokonaisuutta. Polka ennakoii tilikauden tuloksen olevan talousarvion mukainen.

Hyvinvointialuemuutos aiheuttaa muutoksia myös Siun työterveydelle. Kuntien inhouse-asiakkuuden säilyminen edellyttää niiden suoraa omistajuutta yhtiössä. Kuntalain aikana kuntien inhouse-asema on toteutunut ns. emon välillisen omistuksen kautta, ja kunnilla on ollut mahdollisuus nimetä yhtiön hallitukseen kaksi jäsentä. Ilman suoraa omistusta kunnat eivät voi jatkossa ostaa kilpailuttamatta yhtiöltä palveluja, ja yhtiö voi myydä niitä ei-omistajille vain outhouse-rajojen puitteissa. Kuntien on ratkaistava omistajaksi tulo ennen syksyä, jotta sopimukset ja toimintatiloihin liittyvät kysymykset saadaan hallitusti ratkaistua. Henkilöstöresursseissa tapahtuvat muutokset heikentävät yhtiön mahdollisuuksia saavuttaa niin toiminnalliset kuin taloudelliset tavoitteet. Asiakasorganisaatioiden toimintasuunnitelmien tarkastukset ovat toteutuneet tavoitetta hitaammin. Työterveysyhteistyön lisäämistä työnantaja-asiakkaiden kanssa on edistetty mm. lisäämällä emolle yhteistyötä koordinoiva työterveyshoitaja. Emon työpaikkaselvitykset ovat

toteutuksessa, mutta etenevät tavoiteltua hitaammin. Alkuvuoden taloudellinen tulos on jonkin verran positiivinen, mutta tavoitteen mukainen positiivinen tulos koko vuodelta on haasteellinen.

Tikkamäen Palvelujen toiminta etenee suunnitellusti ja budjetin mukaisesti. Yhtiö valmistautuu avaamaan uuden kahvilan sairaalan uusitun pääsisäänkäynnin yhteydessä ennen juhannusta, ja myynnin odotetaan kasvavan, joskin uusien tilojen vuokrat lisäävät kuluja. Pääsisäänkäynnin avautumisen odotetaan lisäävän myös asiakasparkin käyttöä. Tilikaudelta odotetaan lievästi positiivista tulosta.

Tikkamäen Vuokratalojen toiminta etenee suunnitellusti ja budjetin mukaisesti. Tilikaudelta ennakoidaan nollatulosta. Yhtiön suunnitellut hankkeet ovat edenneet toistaiseksi ilman ongelmia.

5. Tuloslaskelmat

Talousarviokirjan 2022 mukaan tuloslaskelman vuosikatteen muutoksista päättää yhtymävaltuusto. Tuloslaskelman toimintakatteen muutoksista päättää yhtymähallitus. Tuloslaskelman muista muutoksista päättää toimitusjohtaja. Muutetut tuloslaskelmat tuodaan osavuositarkastusten yhteydessä yhtymähallituksen kautta yhtymävaltuustolle tiedoksi. Ensimmäisen osavuositarkastuksen yhteydessä ei esitetty toiminta- tai vuosikatteeseen kohdistuvia muutoksia kuntayhtymätasolla. Talousarvion tulo- ja menoeriin tehtiin 1. osavuositarkastuksen yhteydessä ainoastaan kustannusneutraaleja muutoksia.

Yhtymähallituksen ja -valtuuston päätettäväksi toiminta- ja vuosikatteeseen vaikuttavia talousarviomuutoksia esitetään sovitun mukaisesti 2. osavuositarkastuksen yhteydessä.

LIITETAULUKKO 1. KUNTAYHTYMÄN TULOSLASKELMA

Tuloslaskelma, kuntayhtymä

Ulkoiset ja sisäiset, 1000 €	Ulkoiset					
	TP2021	TA2022	OVK1 muutos	TA2022 muutettu, OVK1	Toteuma 1- 4/2022	Tot. %
Toimintatuotot	778 652	786 660	0	786 660	245 242	31 %
Myyntituotot	679 332	687 158	0	687 158	228 137	33 %
Myyntituotot jäsenkunnilta	649 756	658 934	0	658 934	219 574	33 %
Sosiaali- ja terveystuotot	617 233	625 237	0	625 237	208 413	33 %
Pelastuslaitos	14 174	15 770	0	15 770	5 257	33 %
Eläkevastuut	14 697	14 201	0	14 201	4 663	33 %
Ympäristöterveydenhuolto	3 652	3 726	0	3 726	1 242	33 %
Muut myyntituotot	29 576	28 224	0	28 224	8 563	30 %
Maksutuotot	47 883	52 352	0	52 352	12 955	25 %
Tuet ja avustukset	46 128	41 150	0	41 150	2 376	6 %
Muut toimintatuotot	5 309	6 000	0	6 000	1 773	30 %
Toimintakulut	-768 567	-755 393	0	-755 393	-243 804	32 %
Henkilöstökulut	-378 348	-404 850	331	-404 519	-128 221	32 %
Palvelujen ostot	-283 066	-247 601	-38	-247 639	-81 515	33 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-58 292	-55 738	-293	-56 031	-19 650	35 %
Avustukset	-15 851	-15 781	0	-15 781	-4 339	27 %
Muut toimintakulut	-33 010	-31 423	0	-31 423	-10 078	32 %
Toimintakate	10 085	31 267	0	31 267	1 438	5 %
Rahoitustuotot ja -kulut	682	-1 070	0	-1 070	-109	10 %
Korkotuotot	1 079	151	0	151	310	205 %
Muut rahoitustuotot	1 063	79	0	79	55	69 %
Korkokulut	-1 441	-1 297	0	-1 297	-467	36 %
Muut rahoituskulut	-19	-3	0	-3	-7	218 %
Vuosikate	10 767	30 198	0	30 198	1 329	4 %
Poistot ja arvonalentumiset	-15 615	-13 890	0	-13 890	-4 271	31 %
Tilikauden tulos	-4 848	16 308	0	16 308	-2 942	-18 %
Poistoeron muutos	412	412	0	412	136	33 %
Tilikauden yli-/alijäämä	-4 435	16 720	0	16 720	-2 806	

LIITETAULUKKO 2. EMOKUNTAYHTYMÄN TULOSLASKELMA

Tuloslaskelma, emo

Ulkoiset ja sisäiset, 1000 €	Ulkoiset					
	TP2021, ulkoiset	TA2022 ulkoiset	OVK1 muutos	TA2022 muutettu , OVK1	Toteuma 1-4/2022	Tot.%
Toimintatuotot	758 280	764 226	0	764 226	238 617	31,2 %
Myyntituotot	665 130	671 369	0	671 369	222 912	33,2 %
Myyntituotot jäsenkunnilta	635 583	643 165	0	643 165	214 318	33,3 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut	606 686	625 237	0	625 237	208 413	33,3 %
Eläkevastuut	14 697	14 201	0	14 201	4 663	32,8 %
Ympäristöterveydenhuolto	3 652	3 726	0	3 726	1 242	33,3 %
Muut myyntituotot	29 547	28 205	0	28 205	8 595	30,5 %
Maksutuotot	47 202	51 677	0	51 677	12 734	24,6 %
Tuet ja avustukset	40 960	35 379	0	35 379	1 259	3,6 %
Muut toimintatuotot	4 989	5 800	0	5 800	1 711	29,5 %
Toimintakulut	-749 314	-734 559	0	-734 559	-238 015	32,4 %
Henkilöstökulut	-358 008	-383 315	331	-382 984	-121 783	31,8 %
Palvelujen ostot	-288 012	-252 782	-38	-252 820	-83 597	33,1 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-56 628	-54 215	-293	-54 508	-19 104	35,0 %
Avustukset	-15 769	-15 675	0	-15 675	-4 333	27,6 %
Muut toimintakulut	-30 896	-28 572	0	-28 572	-9 199	32,2 %
Toimintakate	8 966	29 667	0	29 667	601	2,0 %
Rahoitustuotot ja -kulut	683	-1 070	0	-1 070	-108	10,1 %
Korkotuotot	1 081	151	0	151	310	205,6 %
Muut rahoitustuotot	1 062	79	0	79	55	69,4 %
Korkokulut	-1 441	-1 297	0	-1 297	-467	36,0 %
Muut rahoituskulut	-18	-3	0	-3	-6	229,3 %
Vuosikate	9 649	28 596	0	28 596	493	1,7 %
Poistot ja arvonalentumiset	-14 686	-12 767	0	-12 767	-3 897	30,5 %
Tilikauden tulos	-5 037	15 829	0	15 829	-3 403	-21,5 %
Poistoeron muutos	412	412	0	412	136	32,9 %
Tilikauden yli-/alijäämä	-4 625	16 241	0	16 241	-3 268	