

# OSAVUOSIKATSAUS 2/2022

<b>1.</b>	<b>JOHDANTO.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>STRATEGISET JOHTAMISNÄKÖKULMAT JA TAVOITTEET .....</b>	<b>3</b>
	2.1 STRATEGISET TAVOITTEET.....	4
<b>3.</b>	<b>TALOUSARVION TOTEUTUMINEN .....</b>	<b>5</b>
	3.1 KÄYTTÖTALOUS .....	5
	3.2 INVESTOINNIT .....	8
	3.3 RAHOITUS.....	10
	3.4 HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN JOHTAMINEN.....	10
	3.5 HENKILÖSTMÄÄRÄ .....	13
	3.6 HENKILÖSTÖKUSTANNUSTEN KEHITYS.....	18
	3.7 SISÄINEN VALVONTA JA RISKIEN HALLINTA .....	20
<b>4.</b>	<b>KUNTAYHTYMÄN TAVOITTEET JA TUNNUSLUVUT .....</b>	<b>22</b>
	4.1 YHTEISET PALVELUT .....	24
	4.2 TERVEYS- JA SAIRAANHOITOPALVELUT .....	26
	4.3 IKÄIHMISTEN PALVELUT .....	31
	4.4 PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT .....	33
	4.5 YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLTO .....	36
	4.6 PELASTUSLAITOS .....	38
	4.7 KONSERNIYHTEISÖT .....	41
<b>5.</b>	<b>TULOSLASKELMAT .....</b>	<b>43</b>

# 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.

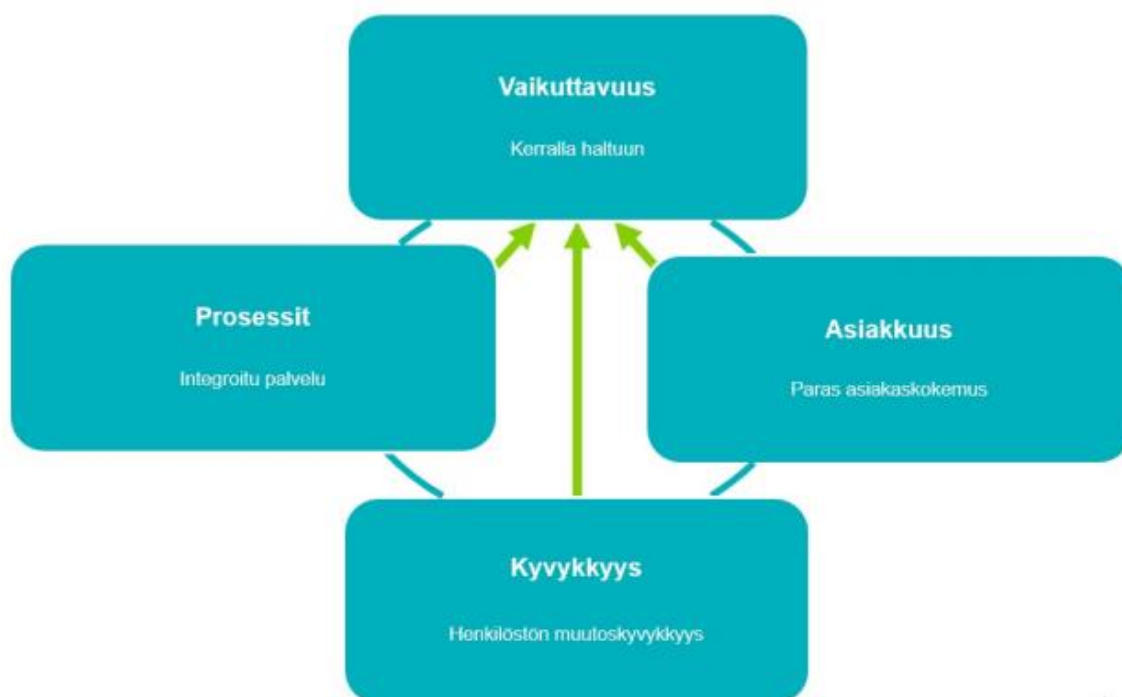
Talousarvion toimintakertomus on osa tilinpäätöstä ja sekä tilinpäätös että toimintakertomus ovat välineitä sen varmistamiseksi, että tilinpäätöksen lukija saa kuntayhtymän tuloksesta ja taloudellisesta asemasta oikean ja riittävän kuvan. Toimintakertomuksen sisällöstä säädetään kuntalaissa.

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 hiukan alijäämäinen. 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, joten kuntayhtymässä on parhaillaan toteutuksessa osa tuottavuusohjelmassa esitetyistä toimenpiteistä.

Talouden toteutuminen toisen vuosikolmanneksen jälkeen näyttää siltä, että kuluvan vuoden taloustavoitteen saavuttaminen on erittäin epätodennäköistä. Tuottavuusohjelman toimenpiteet eivät ole ainakaan vielä kääntäneet talouden toteumaa toivuttuun suuntaan. 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)	TPE 2022 (OVK 2)	Muutos % TPE vs TA	Muutos M€ TPE vs TA
<b>Toimintatuotot</b>	<b>724,8</b>	<b>753,4</b>	<b>751,2</b>	<b>750,7</b>	-2,7	-0,4 %
Myyntituotot	665,1	671,4	673,2	673,5	2,1	0,3 %
<i>Myyntituotot jäsenkunnilta</i>	635,6	643,2	643,2	643,2	0,0	0,0 %
<i>Muut myyntituotot</i>	29,5	28,2	30,0	30,3	2,1	7,4 %
Maksutuotot	47,2	51,7	47,7	46,7	-5,0	-9,6 %
Tuet ja avustukset	7,5	24,6	24,6	24,8	0,2	1,0 %
Muut toimintatuotot	5,0	5,8	5,8	5,7	-0,1	-1,7 %
<b>Toimintakulut</b>	<b>728,7</b>	<b>724,0</b>	<b>753,0</b>	<b>753,3</b>	29,3	4,0 %
Henkilöstökulut	354,7	382,1	375,0	373,0	-9,1	-2,4 %
Palvelujen ostot	272,4	243,5	275,0	279,0	35,5	14,6 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	55,0	54,2	58,0	56,0	1,8	3,3 %
Avustukset	15,8	15,7	16,0	16,1	0,4	2,7 %
Muut toimintakulut	30,8	28,6	29,0	29,2	0,6	2,2 %
<b>Toimintakate</b>	<b>-3,8</b>	<b>29,4</b>	<b>-1,8</b>	<b>-2,6</b>		
Rahoitustuotot ja -kulut	0,7	-1,1	-0,8	-0,8		
<b>Vuosikate</b>	<b>-3,2</b>	<b>28,3</b>	<b>-2,6</b>	<b>-3,4</b>		
Poistot ja arvonalentumiset	14,7	12,8	12,8	12,7		
<b>Tilikauden tulos</b>	<b>-17,8</b>	<b>15,5</b>	<b>-15,4</b>	<b>-16,1</b>		
<b>Tilikauden ylijäämä (alij.)</b>	<b>-17,4</b>	<b>15,9</b>	<b>-15,0</b>	<b>-15,7</b>		

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. Elokuun tietojen perusteella emokuntayhtymän tulosennusteen arvioidaan muodostuvan 15,7 milj. euroa alijäämäiseksi ja koko kuntayhtymän alijäämäisyyden arvioidaan olevan noin 16,0 milj. euroa, koska Pelastuslaitos ennustaa tässä vaiheessa 0,3 milj. euron alijäämäistä tulosta.

Tuloslaskelmaennusteen mukaan tulopuolella maksutuottoja olisi kertymässä 5,0 milj. euroa (-9,6 %) talousarviota vähemmän. Muita myyntituottoja on puolestaan toteutumassa 2,1 milj. euroa (7,4 %) talousarviota enemmän, mikä ei kuitenkaan riitä kattamaan maksutuottojen vähenemää, joka aiheuttaa sen, että toimintatuotot kokonaisuudessaan ovat toteutumassa 2,7 milj. euroa (0,4 %) talousarvion alapuolelle.

Tässä vaiheessa oletetaan, että valtiolta tulevat korona-avustukset ja hyvinvointialueen kautta maksettava ICT-hanke tulevat lisäämään toimintatuottoja ko. kuluerien verran.

Menopuolella henkilöstökulujen arvioidaan alittavan talousarvion 9,1 milj. euroa (2,4 %). Henkilöstökulujen ennuste sisältää myös lomapalkkavelan kasvusta johtuvaa tulosvaikutusta noin 2,5 milj. 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 35,5 milj. euroa (14,6 %). Kuluvan vuoden toteuma on kasvamassa edellisvuodesta reilut 2 prosenttia, mutta talousarviossa palvelujen ostojen määrä jäi lähes 30 milj. euroa edellisvuotta pienemmäksi, joten talousarviossa pysyminen ei tule toteutumaan kuluvana vuonna mm. nopeasti kasvaneen inflaatiokehityksen seurauksena. Myös sairauspoissaolojen merkittävä kasvu on vaikuttanut ostopalveluina hankittavan vuokratyövoiman käyttöön.

Materiaaliostoissa talousarvio olisi ylittymässä 1,8 milj. euroa (3,3 %) 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.

Kuntayhtymän tulos on muodostumassa merkittävästi alijäämäiseksi, mikä toteutuessaan tarkoittaa, että omistajakunnat joutuvat kattamaan viimeistään tilinpäätöksen 2022 valmistumisen yhteydessä sekä vuoden 2021 tilinpäätöksessä olevan että kuluvana vuonna syntyvän alijäämän. Kuntayhtymässä on valmisteltu tuottavuusohjelmaa, jonka toimenpiteillä on tarkoituksena löytää keinot tulosennusteessa olevan alijäämän pienentämiseen.

### **KUMULATIIVINEN ALIJÄÄMÄ**

Kuluvan vuoden talousarvio pitää sisällään 16,7 milj. euroa vuoden 2021 tilinpäätöksessä olevan alijäämän kattamista. Kumulatiivinen alijäämä tarkentui vuoden 2021 tilinpäätöksen valmistumisen yhteydessä 17,1 milj. euroon, joten tämä noin 0,4 milj. euron erotus pitää huomioida vuoden 2022 talousarvion tarkastamisessa. Talousarviossa oleva 16,7 milj. euron alijäämä jakautuu emokuntayhtymän 16,2 milj. euroon ja Pelastuslaitoksen 0,5 milj. euroon. Kuluvan vuoden talousarvio pitää sisällään talousarvion mukaisen omistajakunnille kohdentuvan ylimääräisen 16,7 milj. euron maksuerän vuoden 2021 tilinpäätöksessä olevan kumulatiivisen alijäämän kattamiseksi.

Ilman tätä ylimääräistä tuloerää kuntayhtymän tuloksen kuluvalta vuodelta arvioidaan muodostuvan 32,7 milj. euroa alijäämäiseksi, josta emokuntayhtymän osuus on 31,9 milj. euroa ja Pelastuslaitoksen osuus 0,8 milj. euroa. Kun tähän lisätään vanha kumulatiivinen alijäämä (17,1 milj. euroa), johon omistajakunnat ovat

varautuneet omilla talousarvioissaan, olisi katettava määrä nousemassa 49,8 milj. euroon. Palkkaharmonisointiin liittyvä valmistelu on tässä vaiheessa kesken ja sen mahdollisia vaikutuksia ei ole huomioitu kuntayhtymän ennusteessa.

## 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 valmistui kokonaisuudessaan 31.5.2022. Varsinaisen E-siiven rakennustyöt käynnistyivät kesäkuussa ja hanke valmistuu keväällä 2026. Laajennus E:n alkuperäinen kustannusarvio oli noin 69,7 milj. euroa sisältäen toimintavarustuksen. Kustannusarviota joudutaan tarkistamaan hyvinvointialueen lainanottovaltuuden valmistelun yhteydessä. Vuoden 2022 budjetti on 12,4 milj. euroa ja ennuste on 9,0 milj. euroa, josta on toteutunut n. 5,8 milj. euroa. Yhteislaboratorio-hanke valmistui 31.8.2022. Yhteislaboratorion arvioidut rakennuskustannukset tulevat olemaan 6,0 milj. euroa.

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 1,0 milj. euroa (67,0 %). Samassa yhteydessä ollaan toteuttamassa osastolle 2 C väistötilat synnytysosastolle.

Maakuntaan on valmistunut terveysasema Kontiolahdelle 31.1.2022 sekä Ilomantsin 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 (2,9 %).

Pieniin, (< 1,0 milj. euroa) rakennushankkeisiin on budjetoitu 3,9 milj. euroa. Hankkeet ovat edenneet pääosin aikataulujen mukaisesti. Toteuma näiden hankkeiden osalta on 1,6 milj. euroa (41,4 %).

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. 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. ICT:n osalta ei ole tunnistettu merkittäviä riskejä turvallisen siirtymän näkökulmasta. Järjestelmien käyttöönotossa testaamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota ja se on aloitettu hyvissä ajoin. Vuoden loppupuoliskolla keskitytään henkilöstön kouluttamiseen uusien järjestelmien käyttöön ja nämä koulutukset ovat henkilöstöä velvoittavia.

Kokonaisuudessaan kuntayhtymän investoinneista on toteutunut elokuun lopussa 16,1 milj. euroa (47,3 %). Pelastuslaitoksen osalta on toteutunut 1,1 milj. euroa (69,2 %). Investointien toteuman arvioidaan kuluvana vuonna toteutuvan jonkin verran talousarvion alapuolelle, noin 30 milj. euron paikkeille. Hyvinvointialueen lainanottovaltuudeksi muodostui 93,2 milj. euroa, jonka Valtioneuvosto hyväksyi kesäkuussa 2022. Lainanottovaltuus mahdollistaa vuoden 2023 investointien toteuttamisen lähes suunnitellulla tasolla, mutta seuraavina vuosina investointien toteuttaminen romahtaa, ellei hyvinvointialue onnistu vuosikatteen merkittävässä parantamisessa. Investointien kokonaistilanne elokuun lopussa on esitetty taulukossa 2.

## TAULUKKO 2. KUNTAYHTYMÄN INVESTOINTITOTEUMA ELOKUUN LOPUSSA

Suuret hankkeet (vähintään 1 000 000 euroa)	TA2022	Toteutuma 1-8/2022	Ennuste 2022	Poikkeama TA2022	(Poikkeama %) TA2022	Toteuma % TA2022
B-siipi k. krs Yhteislaboratorio	3 000 000	2 542 300	3 100 000	457 701	15,3 %	84,7 %
E-siiven peruskorjaus (Keskussairaala), sis hemodialyysin	12 400 000	5 775 563	9 000 000	6 624 437	53,4 %	46,6 %
2C (laajennus En väistö)	1 000 000	608 656	1 000 000	391 345	39,1 %	60,9 %
C-siiven talotekniikan peruskorjaus	1 550 000	1 038 309	1 850 000	511 691	33,0 %	67,0 %
Terveysasemien suunnittelu	200 000	5 758	90 000	194 243	97,1 %	2,9 %
Sprinkler vanhat osat	100 000	8 070	60 000	91 931	91,9 %	8,1 %
G-siipi p. krs. Päihdelääketieteen yksikkö v. 2021-2023	200 000	103 032	450 000	96 968	48,5 %	51,5 %
<b>Suuret rakennushankkeet yhteensä</b>	<b>18 450 000</b>	<b>10 081 686</b>	<b>15 550 000</b>	<b>8 368 315</b>	<b>45,4 %</b>	<b>54,6 %</b>
<b>Pienet rakennushankkeet (alle 1 000 000 euroa) yhteensä</b>	<b>3 886 500</b>	<b>1 609 605</b>	<b>3 500 000</b>	<b>2 276 895</b>	<b>58,6 %</b>	<b>41,4 %</b>
<b>Rakennusinvestoinnit yhteensä</b>	<b>22 336 500</b>	<b>11 691 291</b>	<b>19 050 000</b>	<b>10 645 210</b>	<b>47,7 %</b>	<b>52,3 %</b>
<b>Siun soten kalusto- ja laitehankinnat</b>	<b>7 039 918</b>	<b>2 206 021</b>	<b>6 363 694</b>	<b>4 833 897</b>	<b>68,7 %</b>	<b>31,3 %</b>
Laiteinvestoinnit	3 767 700	640 221	3 353 253	3 127 479	83,0 %	17,0 %
Ensikertakalustaminen	3 272 218	1 565 800	3 010 441	1 706 418	52,1 %	47,9 %
<b>ICT-investoinnit yhteensä</b>	<b>2 980 000</b>	<b>1 029 290</b>	<b>2 980 000</b>	<b>1 950 710</b>	<b>65,5 %</b>	<b>34,5 %</b>
ICT-hankinnat	2 980 000	1 029 290	2 980 000	1 950 710	65,5 %	34,5 %
<b>Laitehankinta- ja ICT-investoinnit yhteensä</b>	<b>10 019 918</b>	<b>3 235 311</b>	<b>9 343 694</b>	<b>6 784 607</b>	<b>67,7 %</b>	<b>32,3 %</b>
<b>EMON INVESTOINNIT YHTEENSÄ</b>	<b>32 356 418</b>	<b>14 926 602</b>	<b>28 393 694</b>	<b>17 429 816</b>	<b>53,9 %</b>	<b>46,1 %</b>
<b>Pelastuslaitoksen kalusto- ja laitehankinnat</b>	<b>1 649 200</b>	<b>1 141 977</b>	<b>1 649 200</b>	<b>507 223</b>	<b>30,8 %</b>	<b>69,2 %</b>
<b>KUNTAYHTYMÄN INVESTOINNIT YHTEENSÄ</b>	<b>34 005 618</b>	<b>16 068 579</b>	<b>30 042 894</b>	<b>17 937 039</b>	<b>52,7 %</b>	<b>47,3 %</b>

### 3.3 Rahoitus

Kuntayhtymän maksuvalmius on ollut vielä alkuvuodesta hyvällä tasolla, mutta vuoden edetessä kiihtynyt kulukehitys on tuonut ylimääräisiä haasteita myös maksuvalmiudelle. Kuntayhtymällä kumulatiivisen alijäämän arvioidaan olevan lähes 50 milj. euroa kuluvan vuoden lopussa, jonka omistajakunnat maksavat viimeistään tilinpäätöksen valmistumisen jälkeen. Tämä tarkoittaa, että tulopuolella on kumulatiivisen alijäämän myötä merkittävä vajaus ja lisäksi samaan aikaan toteutuneiden koronakustannusten maksuaikataulusta ei ole vielä vahvistettua tietoa valtion taholta. Syntynyttä kassavajetta on paikattu lyhytaikaisella rahoituksella, jota on nostettu tällä hetkellä 40 milj. euroa. 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 kahteen 10 milj. euron erään, joista ensimmäinen erä on nostettu maaliskuussa ja toinen erä elokuussa. Viimeinen erä on tarkoitus nostaa loppuvuoden aikana.

Tulevan hyvinvointialueen 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 elokuun lopussa oli 179,3 milj. euroa, mikä on noin 24 % kuntayhtymän toimintakulujen ennusteesta. Konsernitasolla lainojen kokonaismäärä puolestaan on 202,8 milj. euroa.

### 3.4 Henkilöstövoimavarojen johtaminen

Henkilöstövoimavarojen johtaminen on sekä strategisen tason johtamista että operatiivista arjen toiminnan johtamista. Strategisella tasolla se on tulevaisuuteen suuntaavaa toiminnan kehittämistä, jossa huolehditaan siitä, että kuntayhtymässä on riittävä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Operatiivisella arjen johtamisella henkilöstövoimavarojen johtaminen on **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 työnkuviin 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 irti oleva tai erillinen ulkopuolinen toimija, vaan johtamisen tuki, jolla palvelutuotannon tarpeet ja käytössä oleva henkilöstömäärä saadaan mahdollisimman yhdenvertaisesti, mutta asiakastarve edellä jaettua palveluihin. Toimintayksikön lähiesihenkilö vastaa toimintayksikön riittävästä henkilöstöstä, ja sitä kautta henkilöstölle vahvistetusta työvuoroluettelosta. Kokonaisuuden rakentaminen yhteistyössä rekrytointi- ja sijaispalvelujen, resurssisuunnittelun ja lähiesihenkilön kanssa on tiivistä ja tärkeää.

Resurssisuunnittelija tekee työtä usean yksikön esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Kaikki toimintayksiköt eivät ole toiveeseensa tai yksikkökohtaiseen tarpeeseen perustuen keskitetyssä suunnittelussa, mutta yhteistyö kaikkien toimintayksiköiden kanssa on kiinteätä. Resurssisuunnittelu on useimmiten asiantuntijapalvelua, joka tarjoaa neuvontaa tai ohjausta henkilöstösuunnittelussa ja henkilöstövoimavarojen käyttöön liittyen.

Lähtökohta keskitetylle resurssisuunnittelulle on se, että siitä on hyötyä kyseisen toimintayksikön henkilöstöresurssointiin asiakkaiden ja potilaiden hoidon näkökulmasta. Kaikille toimintayksiköille ja yksikön lähiesihenkilölle on nimetty vastuullinen resurssisuunnittelijatyöpari, 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-elokuussa 2022 Siun sotessa oli avoinna yhteensä 623 vakituista tehtävää tai virkaa. Hakijoita näihin oli yhteensä 2 828. Hoitohenkilöstön saatavuuden näkökulmasta lähihoitajahakijoista suurin vaje on ikäihmisten asumispalveluissa ympäri maakuntaa. Hoitohenkilöstön saatavuuden näkökulmasta suurin vaje on sairaanhoitajista ikäihmisten asumispalveluissa ja terveyskeskussairaaloissa painottuen maakuntamme pohjoiselle alueelle. Yleisellä tasolla voidaan arvioida, että hoito- ja hoivahenkilöstön osalta hoito- ja hoivahenkilöstön henkilöstövajaus resurssisuunnittelussa arjen muutosten jälkeen liikkuu 5 %-10 % välillä työvuorojaksoittain kuitenkin niin, että on toimintayksiköitä, joissa ei ole henkilöstövajasta ja on toimintayksiköitä, joissa vajaus on ajoittain suurempaa, ajoittain vähäisempää.

Vakituisiin tehtäviin hakijoita saadaan hyvin erityisesti "ei sote-ammattilaisten" tehtäviin ja kohtalaisesti tai ei lainkaan joihinkin sote-ammattilaisten avoinna oleviin tehtäviin tai sijaisuuksiin. Määräaikaisiin tehtäviin ja virkoihin saadaan niin ikään hyvin hakijoita, jos kyse on "ei sote-ammattilaisista".

Tammi-elokuun aikana haettiin lääkäreitä 63 vakituiseen virkaan. Näistä 35 virkaan ei saatu yhtään hakemusta. Kesällä perusterveydenhuollon lääkäritilanne (virkamäärä 135 HTV) parani keväästä kesäkandien avulla, jolloin lääkäreitä työskenteli kesäkuussa 107 HTV:n ja heinäkuussa 96 HTV:n verran. Elokuussa tilanne heikkeni, jolloin perusterveydenhuollossa työskenteli 77 HTV:n verran lääkäreitä. Sosiaalityöntekijöiden tehtäviä oli avoinna elokuun loppuun mennessä 51, joista vakituisia 41 ja määräaikaisuuksia 10. Hakijoita näihin tehtäviin oli yhteensä 87. Yhdeksään tehtävään ei saatu yhtään hakijaa. Sosionomien saatavuus on edelleen hyvällä tasolla.

Lähes kaikissa sosiaali- ja terveydenhuollon ammateissa oli vakituisiin virkoihin ja tehtäviin hakuja, joihin ei tullut yhtään hakijaa. Suurimpina näissä olivat lähihoitajan 33 tehtävää, sairaanhoitajan 18 tehtävää ja erikoislääkäriin 12 virkaa, joihin ei tullut yhtään hakijaa.

#### Sijaistyövoiman käyttö poissaolojen korvaamisessa

Oman hoito- ja hoivavarahenkilöstön henkilöstömäärää on elokuun loppuun mennessä kasvatettu 169 henkilöllä ja varahenkilöstön suuruus 31.8.2022 oli yhteensä 630 henkilöä. Henkilöstöä on siis saatu rekrytoitua enemmän kuin aikaisemmin, mutta samaan aikaan henkilöstötarve (palvelutarve, poissaolot) on kasvanut, jonka vuoksi tilanne arjessa tuntuu vaikeammalta kuin aikaisemmin. Lisäksi myös osaamisen korvaamisessa uudet tai vaihtuvat työntekijät aiheuttavat kuormituksen kokemusta työyksiköissä. Muissa ammattiryhmissä ja erityisesti erityisosaajien suhteen tilapäisestä työvoimasta muiden ammattiryhmien sijaisuuksiin on pulaa.

Hoito- ja hoiva-alan, mukaan lukien sosiaalipalvelujen ohjaajat määräaikaisista yli kolme kuukautta kestävästä avoinna olevista sijaistehtävistä (2 064 kpl) Siun soten oma rekrytointi- ja sijaispalveluyksikkö on saanut täytettyä 78 %. Se tarkoittaa, että yhteensä 1 611 avointa sijaisuustehtävää yli kolme kuukautta kestävässä työn tarpeissa on onnistuneesti saatu täytettyä. Osa näistä on ollut välttämätöntä täyttää vähintään omalla varahenkilöstöllä 27 % (552) toiminnan turvaamiseksi. Se vähentää mahdollisuutta hyödyntää omaa varahenkilöstöä äkillisiin sijaistarpeisiin ja samalla luonnollisesti kasvattaa ulkopuolisen tilapäistyövoiman ostopalvelua Sarastiasta. Lyhyistä alle kolmen viikon äkillisistä poissaolotarpeiden täyttämistä, omalla kiertävällä varahenkilöstöllä täytettiin vain 36,4 %. Tilattuina työvuoro kohtaisina sijaispyyntöjä tämä tarkoittaa 8 674 onnistunutta työvuoron täyttämistä osaavalla, omalla varahenkilöstöllä. Sijaistarpeita kokonaisuudessaan kullualla ajanjaksolla tammi-elokuun aikana on ollut yhteensä 23 862 työpäivää.

Sarastia Rekrytoinnin tilapäistyövoiman kautta (alle kolmen kuukauden sijaisuuksiin) toimintayksiköissä käytettiin tammi-elokuussa 23 885 sijaispäivää. Sarastia Rekrytoinnin kautta sijaistarpeiden täyttöaste oli 73 %. Myös Sarastian välityksellä saatavien sijaisten täyttöasteessa on hienoista laskua edelliseen vuodeen samaan ajankohtaan nähden (76 %). Vuokratyövoiman kautta saatavasta henkilöstöstä voidaan tehdä johtopäätös, että osa maakunnallisesta työvoimasta hakeutuu Sarastian palvelukseen ja kokee henkilökohtaisesti omakseen työskentelyn vuokratyövoimayhtiön kautta. Vuokratyövoimayhtiössä työskentelyssä on etuisuuksia ku-

ten vapaus valita milloin ja millä alueella tai missä toimintayksikössä tai työpisteessä työskentelee, sekä vapaus valita vain ja ainoastaan juuri ne työvuorot, joita haluaa tehdä. Lisäksi nopea palkanmaksu eli Sarastian ”palkka joka perjantai” houkuttelee osaa tilapäistyövoimasta.

### 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 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. Kuluvan vuoden talousarvion määrärahoista henkilökohtaisiin lisiin on käytetty 45 % suunnitelluista määrärahoista.

Kehityskeskustelujen toteuma koko kuntayhtymässä oli elokuun lopussa 40 % (vuonna 2021 vastaava luku oli 44 %), kun sen tasaisen toteuma pitäisi olla 67 %. Kehityskeskustelujen käynnistymistä ensimmäiseen osavuosiokatsaukseen hidasti se, että esihenkilöiden on perehdyttävä työsuorituksen arviointijärjestelmään ennen kehityskeskustelujen käynnistymistä. Kehityskeskustelut ovat käynnissä kaikilla toimialueilla, mutta toimintakulttuuria leimaa vielä 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 joulukuussa 2022.

## 3.5 Henkilöstömäärä

**TAULUKKO 3. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.8.2021 JA 31.8.2022**

	Vakinaisten lkm		Muutos %	Määräaikaisten lkm		Muutos %	Yhteensä		Muutos %
	2021	2022		2021	2022		2021	2022	
IKÄIHMISTEN PALVELUT	1979	2023	2,2 %	375	366	-2,4 %	2354	2389	1,5 %
PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT	884	901	1,9 %	173	181	4,6 %	1057	1082	2,4 %
TERVEYS- SAIRAANHOITOPALV.	2538	2595	2,2 %	561	438	-21,9 %	3099	3033	-2,1 %
YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLTO	53	53	0,0 %	6	10	66,7 %	59	63	6,8 %
YHTEISET PALVELUT	672	728	8,3 %	91	116	27,5 %	763	844	10,6 %
YHTEENSÄ	6126	6300	2,8 %	1206	1111	-7,9 %	7332	7411	1,1 %
PELASTUSLAITOS	290	280	-3,4 %	66	83	25,8 %	356	363	2,0 %
SIUN SOTE YHTEENSÄ	6416	6580	2,6 %	1272	1194	-6,1 %	7688	7774	1,1 %

Kuntayhtymän henkilöstömäärä oli 31.8.2022 yhteensä 7 774 työntekijää. Henkilöstömäärä kasvoi vuoden 2021 elokuun tilanteeseen verrattuna 86 henkilöllä (1,1 %). Henkilöstömäärä kasvoi kaikilla muilla toimialueilla, paitsi terveys- ja sairaanhoitopalveluissa. Kuntayhtymän henkilöstöstä noin 85 % oli vakituisia työntekijöitä ja 15 % määräaikaista työntekijöitä. Henkilöstöä on pyritty sitouttamaan kuntayhtymään onnistuneesti vakinaistamalla henkilöstöä, joka työskentelee määräaikaisena. Henkilöstön tavoitteellinen vakinaistaminen ja sitouttaminen toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin näkyy positiivisella tavalla vakituisen henkilöstön osuuden kasvussa.

#### TAULUKKO 4. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Toimialue	Vaihtuvuus 1.9.2021-31.8.2022		Vaihtuvuus 1.9.2020-31.8.2021	
	Tulovaihtuvuus	Lähtövaihtuvuus	Tulovaihtuvuus	Lähtövaihtuvuus
IKÄIHMISTEN PALVELUT	19,3 %	14,9 %	17,1 %	10,6 %
PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT	14,8 %	15,8 %	12,0 %	8,0 %
TERVEYS- SAIRAANHOITOPALV.	14,2 %	11,3 %	9,3 %	8,2 %
YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLTO	3,8 %	7,5 %	15,1 %	3,8 %
YHTEISET PALVELUT	13,2 %	10,4 %	8,8 %	8,3 %
PELASTUSLAITOS	7,1 %	7,9 %	*	*
<b>SIUN SOTE YHTEENSÄ</b>	<b>15,3 %</b>	<b>12,8 %</b>	<b>12,2 %</b>	<b>8,9 %</b>
*Järjestelmämuutos 2020/2021, tarkkoja tietoja ei saatavissa				

Henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuutta seurataan toimialueittain ja se on yksi mittari osana johtamisen seurannan kokonaisuutta. Lähtövaihtuvuus on selvästi kasvanut ja kaikilla toimialueilla, joissa sote-henkilöstöä työskentelee. Tulovaihtuvuus on kuitenkin myös kasvanut kaikilla toimialueilla, joissa sote-henkilöstöä työskentelee. Henkilöstön saatavuuden heikkoon kokemukseen vaikuttavat alueelliset tai ammattiryhmäkohtaiset erot saatavuudessa sekä henkilöstötarpeen kasvaminen rinnalla (palvelutarve, sairauspoissaolot).

Toimialueiden, palvelualueiden ja toimintayksiköiden johdon ja henkilöstön on hyvä vertailla omalla alueellaan tulo- ja lähtövaihtuvuutta yksiköiden välillä ja tarvittaessa etsiä yhteistyössä henkilöstön kanssa korjaavia toimenpiteitä mm. työolosuhteisiin, johtamiseen tai mahdollisesti muihin tekijöihin osana toiminnan kehittämistä, jotka kunkin toimintayksikön veto- ja pitovoimaan vaikuttavat. Kuntayhtymässä on koottu kirjallinen yhteenveto henkilöstöä koskevasta tilannekuvasta (osa I) ja veto- ja pitovoimatekijöiden toimenpiteistä (osa II) yhtenäiseksi asiakirjaksi kuvamaan nykytilannetta henkilöstön suhteen sekä avaamaan niitä toimenpiteitä, joita veto- ja pitovoiman vahvistamisessa tällä hetkellä tehdään. Asiakirja "Veto- ja pitovoimasuunnitelma" on tarkoitettu kuntayhtymän poliittisten päättäjien, linjajohdon ja henkilöstön käyttöön.

**TAULUKKO 5. KOKOAIKAISET JA OSA-AIKAISET 31.8.2021 JA 31.8.2022**

	Kokoaikaiset 2021		Kokoaikaiset 2022		Osa-aikaiset 2021		Osa-aikaiset 2022	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Ikäihmisten palvelut	2052	87,2	2027	84,8	302	12,8	362	15,2
Perhe- ja sosiaalipalvelut	909	86,0	947	87,5	148	14,0	135	12,5
Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	2618	84,5	2480	81,8	481	15,5	553	18,2
Ympäristöterveydenhuolto	46	78,0	48	76,2	13	22,0	15	23,8
Yhteiset palvelut	693	90,8	764	90,5	70	9,2	80	9,5
Yhteensä	6318	86,2	6266	84,5	1014	13,8	1145	15,5
Pelastuslaitos, varsinainen henkilös	343	96,3	350	96,4	13	3,7	13	3,6
Siun sote yhteensä	6661	86,6	6616	85,1	1027	13,4	1158	14,9

Siun soten työntekijöistä 85,1 % työskentelee kokoaikaisesti ja 14,9 % 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 onnistunutta työkykyjohtamista.

**TAULUKKO 6. HENKILÖTYÖVUODET TOIMIALUEITTAIN TAMMI-ELOKUU 2021–2022**

	HTV2 2020	HTV 2021	HTV2 2022	MUUTOS % 2020 - 2021	MUUTOS % 2021 - 2022
IKÄIHMISTEN PALVELUT	1740	1796	1887	3 %	5 %
PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT	820	852	902	4 %	6 %
TERVEYS- SAIRAANHOITOPALVELUT	2530	2602	2549	3 %	-2 %
YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLTO	51	54	55	6 %	2 %
YHTEISET PALVELUT	1239	1184	1207	-4 %	2 %
YHTEENSÄ	6380	6488	6600	2 %	2 %
PELASTUSLAITOS	*	326	330	-	1 %
SIUN SOTE YHTEENSÄ	*	6814	6930	-	2 %
*Järjestelmämuutos 2020/21: Vuoden 2020 luvut epäluotettavia					

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

Henkilöinä kuntayhtymän henkilöstömäärä on kasvanut, mutta myös henkilötövuosina eli toteutuneina työtunteina henkilötöpanos on kasvanut (2 %).

Työpanokseen, jolla asiakas- ja potilastyötä tuotetaan, tulisi laskea mukaan myös ostopalvelujen avulla tuotettu henkilötöyöpanos. 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 7. POISSAOLOT TAMMI-ELOKUU 2021–2022

	Vuosilomat	Opinto- ja koulutus	Sairaus- poissaolot	Perhe- vapaat	Vuorottelu- ja muut vapaaat	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021
IKÄIHMISTEN PALVELUT	66 015	9 371	45 914	20 369	5 473	147 142	135 302
PERHE- JA SOSIAALIPALVELUT	32 477	2 305	15 207	5 782	7 605	63 376	59 724
TERVEYS- SAIRAANHOITOPALVELUT	96 722	11 987	43 548	29 012	15 895	197 164	187 444
YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLTO	1 951	103	450	896	544	3 944	2 734
YHTEISET PALVELUT	29 429	1 636	11 599	4 905	5 325	52 894	45 555
YHTEENSÄ 2022	226 594	25 402	116 718	60 964	34 842	464 520	
YHTEENSÄ 2021	225 657	25 301	84 450	59 473	35 878		430 759
PELASTUSLAITOS 2022	9 748	1 743	3 875	1 633	2 006	19 005	
PELASTUSLAITOS 2021	9 696	1 039	2 868	1 959	383		15 945
SIUN SOTE YHTEENSÄ 2022	236 342	27 145	120 593	62 597	36 848	483 525	
SIUN SOTE YHTEENSÄ 2021	235 353	26 340	87 318	61 432	36 261		446 704

Tarkasteltaessa tammi-elokuussa 2022 kirjattuja työkykyperäisiä sairauspoissaoloja ne ovat lisääntyneet 38,1 % edelliseen vuoteen verrattuna (työkykyperäiset sairauspoissaolot sisältävät sairauspoissaolot, työtapaturmat, ja kuntoutustukipäivät). Ikäihmisten palvelujen sekä perhe- ja sosiaalipalvelujen toimialueella työkykyperäiset poissaolopäivät ovat kokonaisuudessa lisääntyneet 33,9 %. Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueella kasvua on tapahtunut 38,5 % ja yhteisissä palveluissa vastaavasti kasvua 55,6 %. Pelastuslaitoksella työkykyperäiset poissaolopäivät ovat lisääntyneet 40,2 % verrattuna vuoteen 2021. Työkykyperäisiin poissaolopäiviin sisältyvät diagnosoidut sairauspoissaolopäivät, joita ei pystytä diagnosiryhmittäin raportoimaan työterveyshuollon raportointiin liittyvien haasteiden vuoksi.

Osavuositarkastukseen työterveyshuollon kokonaiskustannuksia ei osavuositarkastukselta voida esittää, sillä työterveyshuolto ei voinut toimittaa pyydettyjä lukuja. Työterveyshuollon kustannukset tulevat menemään yli talousarvion. Syinä tähän ovat sairauspoissaolomäärien ja sitä kautta sairausvastaanoton lisääntynyt käyttö sekä työterveyshuollon palvelujen hinnan nostot. Työterveyshuollon palveluostoihin suunniteltiin keväällä tilaajan kannalta kustannuksia sopeuttavia toimenpiteitä talousarvion määrärahan riittävyyden turvaamiseksi. Työterveyshuollon toimialuekohtaisten toimintasuunnitelmien tapaamia harvennettiin toimialueilla kolmasosaan vuodelle 2022 sovitusta tapaamisista. Samalla toimintamallin vaikuttavuutta ja jatkoa pohditaan.



Yhtenä toimenpiteenä valmistelussa on ollut työnantajan linjaus siitä, että työnantaja ei vaadi sairaspöissa-oloissa (1+9) välttämättä terveydenhuollon ammattilaisen todistusta. Tällä tavoitellaan sitä, että mikäli työntekijällä ei ole muuta hoidollista syytä hakeutua työterveyshuoltoon, työnantajan todistuksen vuoksi sinne ei ole tarvetta hakeutua. Näin työterveyshuollon ammattilaisten aikaa saadaan myös kohdennettua siihen, mihin ammattilaista tarvitaan.

Työterveyshuollon toiminnan haasteet ovat jatkuneet toisella osavuosikaudella. Hoitohenkilökunnan vaihtuvuus ja työterveyshuollon ammattihenkilöiden rekrytoinnin haasteet vaikuttavat työterveyshuollon tarjontaan palveluihin. Ongelma korostuu maakunnan reuna-alueilla. Erityinen pula on työterveyshuollon erikoislääkäreistä, joiden puute vaikuttaa Siun sotelle tuotettaviin työkykyä edistäviin ja työkyvyttömyyttä ennaltaehkäiseviin (Kela 1) palveluihin. Palvelun laatuun liittyvää vaihtelua esiintyy. Esimerkiksi työkyvyn tuki ja työkykyprosessit eivät toteudu oikea-aikaisesti, mikä näkyy sairaspöissaolojen pitkittymisenä ja sairaspöissaolopäivien määrien kasvuna. Ja viimekädessä kasvaneina työkyvyttömyyskustannuksina. Työterveysyhteistyö toteutuu pitkälti arjen päivittäisten asioiden pyörittämisenä ja strategista näkökulmaa ei tavoiteta.

Tammi-elokuun väliselle ajalle oli suunniteltu 53 työpaikkaselvitystä tehtäväksi, joista viisi on siirretty työnantajan toimesta myöhäisempään ajankohtaan. Syynä siirtoon on ollut yksiköiden haasteellinen tilanne, minkä vuoksi riskinarviointeja ei ole saatu ajoissa tehdyksi. Kahdeksan selvitystä on aloittamatta, joista yksi oli suunniteltu tehtäväksi ensimmäisen neljänneksen aikana. Lisäksi kaikista suunnitelluista selvityksistä seitsemän on vielä kesken. Erityisen sairastumisen vaaraan liittyvät (Esv)-tarkastukset eivät ole toteutuneet suunnitellusti yötyötä tekevän henkilöstön osalta. Esv-tarkastukset ovat kaksi osaiset, joista työterveydenhoitajan osuus on saatu hyvin toteutettua, mutta lausuntoon vaadittavaa lääkärin tarkastuksia on saatu toteutettua erittäin vähän.

Työhyvinvointiyksikkö vastaa työnohjauksen ja defusing -purkuistuntojen koordinoinnista. Näiden suhteen toiminta on edennyt normaalisti. Defusing -purkuistuntoja on pidetty pyynnöistä 35 kpl touko-elokuussa, kun tammi-huhtikuussa purkuistuntoja pidettiin 20 kpl. Kaikkiin pyyntöihin on pystytty vastaamaan ja purkuistunto on saatu järjestymään viimeistään seuraavana arkipäivänä, jollei istuntoa ole pyydetty erikseen myöhemmälle.

### 3.6 Henkilöstökustannusten kehitys

#### TAULUKKO 8. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET TAMMI-ELOKUU 2021–2022

Henkilöstömenojen kasvu edelliseen vuoteen verrattuna on 6,3 % (Pelastuslaitos 37,6 % ja Siun sote ilman Pelastuslaitosta 4,5 %).

Henkilöstökustannukset tammi-elokuu 2021 ja 2022 (milj. euroa)									
	Siun sote pl. Pelastuslaitos			Pelastuslaitos			Siun sote yhteensä		
	2021	2022	Muutos %	2021	2022	Muutos %	2021	2022	Muutos %
Palkat	182,9	190,6	4,2 %	10,9	15,1	38,5 %	193,8	205,7	6,1 %
Sivukulut	38,6	40,8	5,7 %	2,4	3,2	33,3 %	41	44	7,3 %
Yhteensä	221,5	231,4	4,5 %	13,3	18,3	37,6 %	234,8	249,7	6,3 %
*Sivukuluissa ei ole mukana siirtosopimuksen 16. kohdassa tarkoitettuja eläkevastuita.									

Pelastuslaitoksen palkkakustannusten 37,6 %:n nousu johtuu pääosin työtuomioistuimen keväällä 2022 antamasta ratkaisusta, jossa todettiin usean työntekijän aiemmin varallaoloksi luetun ajan olevan kokonaisuudessaan työaikaa. Tapahtumat ajoittuivat vuosille 2012–2016 ja Joensuun kaupunki määrättiin asiassa maksuvelvolliseksi. Tästä aiheutuneita varallaolokorvauksia on maksettu elokuun 2022 loppuun mennessä noin 4,3 milj. euroa ja maksamatta on vielä noin 0,3 milj. euroa. Korvauksista aiheutuneet kulut laskutetaan kokonaisuudessaan kunnilta.

KT, JAU ja JUKO pääsivät kesän alussa erillissopimukseen kunta-alan uusista työ- ja virkaehtosopimuksista ajalle 1.5.2022–30.4.2025. KT:n, Ammattijärjestöistä Tehy ja Super -neuvottelut uudesta sopimusratkaisusta ovat edelleen kesken. Vuonna 2022 palkkakustannuksiin on tähän mennessä kohdentunut 2,0 %:n yleiskorotus 1.6.2022 alkaen. Vuoden 2021 vastaavana aikana palkkakustannuksiin kohdentui 1.4.2021 yleiskorotus sekä paikallinen järjestelyerä. Vuonna 2022 toteutuu 1.10.2022 alkaen keskitettyä järjestelyerä, jonka suuruus on 0,5 %. Sekä vuodelle 2023 että vuodelle 2024 palkkoihin kohdentuu yhteensä 1,9 % yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä. Sopimuskorotusten vaikutus henkilöstömenoihin vuodelle 2022 on arviolta 4,5 milj. euroa, vuodelle 2023 12,6 milj. euroa ja vuodelle 2024 on 19,4 milj. euroa.

Palkkaharmonisointia jatketaan Siun sotessa henkilöstöjaoston marraskuussa 2020 hyväksymän palkkaharmonisointisuunnitelman 2021–2022 mukaisesti. Vuoden 2022 palkkaharmonisointi on toteutettu 5.9.2022 alkaen. Harmonisoinnin vaikutus henkilöstömenojen vuosikustannuksiin on 2,0 milj. euroa. Palkkaharmonisoinnin toteutus ja harmonisoinnin taso on riitautettu työntekijäjärjestöjen toimesta. Asiasta neuvotellaan

parhailaan 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 vuositason merkittävästi. Palkkaharmonisoinnin ja keskusneuvottelujen tilanteeseen haetaan ratkaisua yhdessä omistajakuntien kanssa.

Siun soten palkitsemisohjelma hyväksyttiin henkilöstöjaostossa 24.1.2022 §4. Palkitsemisohjelma mahdollistaa muun muassa työsuorituksen arviointiin perustuvan henkilökohtaisen lisän myöntämisen sekä pikapalkitsemisen. Palkitsemiseen varattua määrärahaa on hyödynnetty jokaisella toimialueella, mutta käyttö on kuitenkin ollut suhteellisen vähäistä elokuun loppuun mennessä. Suosituin pikapalkitsemisen muodoista on ollut työntekijöille maksettava rahallinen kertakorvaus, johon varattua määrärahaa on elokuun loppuun mennessä käytetty noin 40 %. Uusiin henkilökohtaisiin lisiin on käytetty kesäkuun 2022 loppuun mennessä tehtyjen työsuorituksen arviointien myötä noin 45 % henkilökohtaisiin lisiin käytettäväksi arvioidusta määrärahasta.

## **Henkilöstön saatavuuden kannustimet**

### Korotettu hälytysraha ja kertakorvaukset

Henkilöstöressurssien turvaamiseksi ja vaikeutuneeseen henkilöstön saatavuuteen vaikuttamiseksi kuntayhtymässä on ollut käytössä 60 eurosta 100 euroon korotettu hälytysraha huhtikuusta 2021 alkaen. Korotetun hälytysrahan käytäntö jatkuu toistaiseksi siihen saakka, kunnes valtakunnallinen palkkaratkaisu on tehty.

Henkilöstölle on tarjottu mahdollisuutta ylimääräisten työvuorojen tekemiseen 250 euron kertakorvauksella akuuteissa vaikeissa henkilöstöressurssitilanteissa, joissa riskinä hengen- ja terveyden vaarantuminen. Kertakorvaus on tarkoitettu kyseisen toimintayksikön potilaiden hoidon ja/tai yksiköiden toimintakyvyn turvaamiseksi. Korvausta on maksettu toimialuejohtajan esityksestä henkilöstöjohtajan erillisellä päätöksellä silloin, kun työvuorosta puuttuu enemmän kuin muutamia työntekijöitä/työvuoro, työvuoron alkamisajankohta on hyvin lähellä, puutteen arvioitu kesto on lyhytaikainen ja korvaus voidaan kohdentaa rajattuun kohdeyksikköön.

### Rekrytointilisä ja ilmiantajapalkkio hoitohenkilöstölle

Alkuvuoden 2022 aikana rekrytointilisää on käytetty Siun soten organisaation ulkopuolelta rekrytoitaville lähihoitajille ja sairaanhoitajille. Terveyskeskussairaalaan, ikäihmisten asumispalveluihin, sekä 24/7 palvelualueelle työllistyneille uusille työntekijöille maksettiin 20 % suuruista määräaikaista rekrytointilisää työsuhteen alkaessa aikavälillä 1.12.2021-31.5.2022. Vastaava rekrytointilisäkäytäntö on tällä hetkellä käytössä

kotihoitoon ajalla 2.5.-2.10.2022. Lisäksi palvelutarpeen arvion yksikön sosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sitouttamislisäpilotti aloitettiin ajalle 1.7.2022-31.12.2023.

Siun soten palveluksessa olevalle työntekijälle on myös voitu maksaa niin kutsuttu "ilmiantajapalkkio", mikäli Siun soten oma työntekijä on onnistunut ilmiantamaan uuden lähihoitajan tai sairaanhoitajan ikäihmisten asumispalveluihin, kotihoitoon, terveyskeskussairaaloihin tai 24/7 palvelualueelle ja palvelussuhde ilmianton perusteella muodostuu. Ilmiantajapalkkioita on myönnetty kokonaisuutena rekrytointilisien voimassaoloajalta 32 kertaa.

### TAULUKKO 9. MYÖNNETYT REKRYTOINTILISÄT 1.1.-31.8.2022

Myönnetyt rekrytointilisät (kpl):				
	Asumispalvelut	24/7 palvelualue	Kotihoito	Yhteensä
<i>Lähihoitaja</i>	104	5	27	136
<i>Sairaanhoitaja</i>	22	6	6	34
<b>Yhteensä</b>	<b>126</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>170</b>

#### Vuosiloman siirtokorvaus

Vuosiloman siirtokorvaus on ollut käytössä 6.12.2021 alkaen ja on voimassa vähintään toistaiseksi siihen saakka, kunnes valtakunnalliset sopimukset on saatu vahvistettua. Työntekijälle on voitu maksaa 400 euron kertakorvaus vapaaehtoisesta loman siirtämisestä, kun tarve vuosiloman siirtämiseen on tullut työnantajan esityksestä Covid-tilanteen tai äkilliseen asiakas- ja potilasturvallisuuden vaarantumista ennakoivaan henkilöstövajaustilanteeseen perustuvissa tilanteissa. Korvausta on maksettu käytännön voimassaoloaikana yhteensä 25 eri työntekijälle.

## 3.7 Sisäinen valvonta ja riskien hallinta

Riskikartoitus on käyty läpi osavuosisikatsauksen yhteydessä toimialueittain, ja niistä on kerrottu soveltuvin osin toimialueiden osioissa. Riskien yleisilme ei ole merkittävästi muuttunut vuodenvaihteen tilanteesta, mutta tunnistettujen korkeampien riskien määrä on jonkin verran aikaisempaa suurempi. Aihealueittain määrällisiä riskejä liittyy eniten henkilöstön riittävyteen, työhyvinvointiin, lainsäädännöllisiin muutoksiin ml. hyvinvointialueelle siirtyminen, akuutteihin häiriötilanteisiin, toimitiloihin, talouteen ja jonkin verran palvelujen saatavuuteen. Koronaepidemian vaiheittainen laantuminen pienentää riskejä, keventää henkilöstön

kuormittumiseen ja riittävyteen liittyviä ongelmia ja helpottaa toiminnallisia järjestelyjä. Myös huoltovarmuuden näkökulmasta ja viestinnän haasteiden näkökulmasta riskit ovat pienentyneet.

Henkilöstön riittävyys on toiminnallisista riskeistä merkittävin. Henkilöstön määrä ja toteutuneet henkilötuntit (HTV) ovat kasvaneet verrattuna vuoden takaiseen, erityisesti kun toteutuneisiin työtunteihin huomioidaan vuokratyövoiman käyttö. Voidaan siis ajatella, että riski on henkilöstömäärän näkökulmasta vähentynyt. Kuitenkin samaan aikaan henkilöstön tarve on kasvanut mm. mitoituksen, uusien toimintayksiköiden avaamisen (ikäntyneiden palveluasuminen) ja henkilöstön sairaspoissaolojen määrän kasvun takia. Lisäksi lähtövaihtuvuus on kasvanut, kun työmarkkinoilla on työntekijän markkinat. Tilapäistyövoiman, vaihtuvan henkilöstön ja poissaolojen vuoksi osaamisesta on vajetta. Henkilöstön saatavuus ei toteudu tasaisesti kaikilla maantieteellisillä alueilla tai kaikissa palvelujärjestelmissä tai ammattiryhmissä. Erityisesti eri ammattiryhmissä erityisosaajista on pulaa. Tämän vuoksi henkilöstön riittävyysriski sekä hoitohenkilöstössä että eräissä muissa ammattiryhmissä on edelleen merkittävin toiminnallinen riski.

Talouden toteumaennuste osoittaa tilikaudelta olevan muodostumassa selkeä alijäämä, jota on yritetty kesän aikana korjata tuottavuusohjelmalla, mutta merkittävää muutosta talouden kehityksessä ei ole tapahtumassa. Alijäämäisyys johtuu pitkälti 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.

Tulevien investointien mitoitus riippuu Valtioneuvoston hyväksymästä lainanottovaltuudesta, mikä on aiheuttanut tarpeen investointisuunnitelman uudelleen tarkasteluun. Palkkaharmonisoinnin suuruus ei ole vielä selvillä, mutta sen vaikutus tulee toteutuessaan 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 saatu lisäkapasiteettia. Erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon hoitoon pääsyajoissa on ollut viiveitä, kun jatkohoitopaikkaa odottavat potilaat eivät pääse sairaalasta siirtymään kevyempiin hoitomuotoihin. 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 10.

**TAULUKKO 10. YHTYMÄVALTUUSTOON NÄHDEN SITOVAT TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT**

Kuntayhtymän tavoitteet (valtuustoon sitovat)	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2
<i>Toiminnalliset</i>				
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	<i>Asiakastyytyväisyys on kaikilla toimialueilla hyvällä tasolla</i>	100 %	75% (4/6)	100% (5/6)
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	<i>Yhtymävaltuuston määrittämä tavoitetaso toteutuu toimialueittain</i>	100 %	86,8 %	82,9 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	<i>Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %</i>	> 2 638 päivää	47,3% (+19737)	38,1% (+32714)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	<i>Kehityskeskustelujen toteumaprosentti</i>	100 %	12 %	40 %
	<i>Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti</i>	> 46,0 %		
Onnistumme rekrytoinnissa	<i>Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti</i>	≤ 8%	11,2 %	12,8 %
	<i>Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti</i>	≥ lähtövaihtuvuus	14,3 %	15,3 %
<i>Taloudelliset</i>				
Toimintamme on kustannustehokasta	<i>Tilikauden yli/alijäämä</i>	≥ 16,7 M€	-15,0	-16,0
	<i>Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma</i>	≤ 34,0 M€	19,6 %	47,3 %

### 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 viisi toimialuetta kuudesta ovat mitanneet asiakastyytyvää ja se on näillä kaikilla toimialueilla hyvällä tasolla, joten toteuma tässä mittarissa on 100 %. Pelastuslaitoksella 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 elokuun keskiarvo on 82,9 %, joka on 2,1 prosenttiyksikköä edelliskuukautta vähemmän. Kaikilla päätoimialueilla on tältä osin parannettavaa.

Henkilöstöön liittyvistä tavoitteista työkykyisten päivien lisääminen ei toteudu sairauspoissaolojen merkittävästä lisääntymisestä johtuen. Näyttää, että kuluvan vuoden alku on ollut tältä osin erittäin haasteellinen ja sairauspoissaolot ovat lisääntyneet erityisesti viime vuoden alkuun verrattuna, jossa sairaspoissaolojen määrä oli vielä laskusuunnassa. Positiivista sairauspoissaolojen kehityksessä on, että niiden kasvu on taittunut 1. osavuosisikatsauksesta yli yhdeksän prosenttiyksikön verran. Tavoitteesta poikkeavalla sairauspoissaolojen kehityksellä on 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 toteutunut. Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuuden pitäisi olla suurempi kuin henkilöstön lähtövaihtuvuus, tämä mittari on tässä vaiheessa toteutunut tavoitteiden mukaisesti.

Kehityskeskustelujen toteuma koko kuntayhtymässä on elokuun lopussa vasta noin 40 %, kun sen tasaisella vauhdilla pitäisi olla 67 %. Kehityskeskustelut ovat käynnissä kaikilla toimialueilla, alkuvuonna kehityskeskusteluihin liittyvä työsuorituksen arviointi on ollut uutta ja se on omalta osaltaan hidastanut alkuvuoden kehityskeskustelujen toteumaa. Kehityskeskustelujen pitämistä on hidastanut työtaistelutoimenpiteet, lakkovarautuminen, jatkuviin häiriötilanteisiin varautuminen sekä myöskin kasvaneet sairauspoissaolot. Kehityskeskustelujen hyödyllisyys mitataan syksyisin pidettävän MSK-kyselyn yhteydessä, joten tämä tunnusluku saadaan selville joulukuussa 2022.

## TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Taloudellisista mittareista tilikausi on muodostumassa alijäämäiseksi tämän hetken arvion mukaan noin 16 milj. euroa, kun sen pitäisi olla reilusti ylijäämäinen. Alijäämä kohdistuu pääasiassa palvelujen ostoihin, 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 elokuun lopussa on 16,1 milj. euroa (47,3 %). 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 yhtiövaltuuston asettamat tavoitteet. Lisäksi yhteiset palvelut asettavat omat taloudelliset ja toiminnalliset tavoitteensa siten, että palveluja tuottavien toimialueiden tavoiteasetannan saavuttaminen mahdollistuu.

### TAULUKKO 11. YHTEISTEN PALVELUJEN TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVA TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Yhteiset palvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Sisäinen asiakastytyväisyys hyvällä tasolla	NPS > 40	73	61
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 223 päivää	45,4% (+1698)	55,6% (+4112)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	14,7 %	62,0 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 47,7 %		
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	9,2 %	10,4 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	12,9 %	13,2 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 16,2 M€	16,2	18,2
	Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma	≤ 34,0 M€	19,6 %	47,3 %

### 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, yli 4 100 päivää (55,6 %). Myös merkittävimpien sektoreittain näkökulmasta tarkasteltuna kehitys on ollut koko ajan yhtä haastavaa. Korona-aikana henkilökunnan peruuntuneita hoitotoimenpiteitä on aloitettu tekemään, mikä on näkynyt pidempinä sairauspoissaoloina itse koronapoissaolojen ohella.

Henkilöstön kehityskeskustelut ovat parhaillaan käynnissä yhteisissä palveluissa. Elokuun lopussa kehityskeskusteluista oli käyty noin 62 prosenttia. Yleisenä tavoitteena yhteisissä palveluissa on, että kaikki kehityskeskustelut olisi käyty henkilöstön kanssa syyskuun loppuun mennessä ennen seuraavaa työhyvinvointikyselyä, joten kirittävää syyskuun aikana riittää.



Yhteisten palvelujen rekrytoinnissa ei-soteammattilaisten ja -asiantuntijoiden hakijamäärät ovat olleet hyviä ja yhteisten palvelujen tehtävissä Siun sote on työnantajana vetovoimainen. Silti 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 toisen vuosikolmanneksen perusteella muotoutuvan 18,2 milj. euroa ylijäämäiseksi, mikä on noin 2 milj. euroa talousarvion yläpuolella lähinnä sijaishenkilöstön maltillisesta toteutumisesta johtuen.

Koko kuntayhtymän bruttoinvestointien määrä vuodelle 2022 on 34,0 milj. euroa. Käynnissä olevat investoinnit ovat edenneet alkuvuonna suunnitellusti ja toteuma elokuun lopussa on 16,1 milj. euroa (47,3 %). Investointien toteuman arvioidaan kuluvana vuonna toteutuvan tavoitteen mukaisesti talousarvion alapuolelle.

### **TOIMENPITEET TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTTAMISEKSI**

Tällä hetkellä yhteisten palvelujen kulukehitys on hiukan talousarviota maltillisempaa. 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. Tuottavuusohjelman toteuttaminen etenee tässä vaiheessa yhteisissä palveluissa suunnitellusti.

### **STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT**

Henkilöstön pitkittyvä riittämättömyys ja erityisesti osaamistason heilahtelut lisäävät tieteellisen tutkimuksen mukaan riskiä sairaspöissaolujen kasvuun. Näyttää vahvasti siltä, että sairaspöissaolujen 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 on taitekohdassa. Myös johtoryhmäläisten työmäärissä on tällä hetkellä havaittavissa merkittävää kasvua. On tärkeää, että turvallinen siirtymä 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 12. TERVEYS- JA SAIRAANHOITOPALVELUJEN TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVIK TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Terveys- ja sairaanhoitopalvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastyytyväisyys on hyvällä tasolla	NPS > 60	75	77
Palvelujen piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Hoitoon pääsy erikoissairaanhoidossa (hoidon tarpeen arvio 3 kk)	100 %	89,0 %	75,0 %
	Hoitoon pääsy erikoissairaanhoidossa (hoitojono 6 kk)	100 %	87,7 %	77,4 %
	Hoitoon pääsy perusterveydenhuollossa (suun terveydenhuolto 3 kk)	100 %	79,7 %	75,5 %
	Hoitoon pääsy perusterveydenhuollossa (tiimimallin puitteissa 1 viikko, hybridimallissa 2 viikkoa)	100 %	79,1 %	83,7 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 957 päivää	51,7% (+7501)	38,5% (+11748)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	8 %	32 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 45,0 %		
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	10,3 %	11,3 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	13,4 %	14,2 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	-18,0	-18,8

### TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Kehityskeskustelutoteuma on epäsymmetrinen seurantajaksolla. Se on esim. kuntoutuksen osalta hyvällä tasolla, mutta sekä vastaanottopalvelut että sairaala ovat tavoitteesta jäljessä, mikä johtuu pääosin työtaisteluun liittyvistä toimista keväällä 2022 ja kesälomakaudesta, jolloin luonnollisesti kehityskeskusteluja käydään vähemmän. Myös henkilöstöresurssin riittävyys on hankaloittanut kehityskeskustelujen toteutumista, sillä haaste on sitonut esimiehiä aiempaan enemmän myös potilastyöhön.

Yhteisissä palveluissa kehityskeskustelujen käyntiasteen toteuma koko palvelualueella on 47 %. Yksiköittäin kehityskeskustelujen käyntiasteiden vaihtelu on 25 %-92 %. Asiaan on kiinnitetty kautta toimialueen huomiota ja arvio on, että suurimmassa osassa yksiköitä päästään merkittävästi lähemmäs tavoitetta syksyn mittaan.

Sairauspoissaolot ovat kasvaneet kokonaisuutena ja asiaa selvitellään yhdessä työterveyshuollon kanssa. Henkilöstön osalta sekä työperäiset pidemmät-, että lyhyet sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Tätä selittävät osin koronarajoitusten vapautumisen myötä lisääntynyt muiden infektioiden osuus että myös keväällä ja kesällä olleet runsaat koronaan liittyvät sairauspoissaolot. Yksiköissä on myös havaintoja siitä, että henkilöstössä on esiintynyt lisääntyvää uupumusoireilua. Kuitenkin esimerkiksi Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen yhteisten palvelualueella työkykyperusteiset poissaolopäivät ovat vähentyneet 26 %. Vähennys tulee työperäisten pitempien sairauslomapäivien vähenemistä.

**Kuntoutuspalvelut** on ollut seurantajaksolla aktiivinen toimija edistämässä vastaanotto- ja kuntoutuspalvelujen integroitumista osana Meijän malli- kehittämistyötä. Kuntoutuksen Tulevaisuuden sotekeskushankkeiden toimeenpano on edennyt suunnitelmallisesti. Kuntoutuspalvelujen osalta muistipoliklinikka on edelleen ollut vaikeuksissa hoitotakuun toteutumisen suhteen johtuen lääkäriresurssivajeesta. Ruuhkautuminen ei ole enää siinä määrin kasvanut jononpurkutoimenpiteiden myötä, ja ne edelleen jatkuvat. Ryhmätoiminta on käynnistynyt syksyllä 2022 normaaliin tapaan koronarajoitteiden päätyttyä. Puheterapiapalvelut saavuttivat hoitotakuun ensimmäistä kertaa kuntayhtymäajalla, mitä voidaan pitää merkittävänä tuloksena.

**Vastaanottopalveluissa** NPS-asiakastyytyväisyystulokset ovat olleet hyvin tavoitteessa raportointijaksolla ja hoitoonpääsyssä ollaan valtakunnallisesti hyvällä tasolla, esimerkiksi kesällä yksikään asiakas ei terveysasemilla joutunut odottamaan yli hoitotakuurajan. Vastaanottopalvelut ei kuitenkaan ole strategisten tavoitteiden edellyttämässä täydessä tavoitteenmukaisessa hoitoon pääsyssä.

Suun terveydenhuollossa NPS-asiakastyytyväisyystulokset ovat pysyneet erinomaisella tasolla ja hoitoonpääsyssä ollaan kohtuullisella tasolla niin, että tämänhetkisen lainsäädännön mukainen hoitotakuu toteutuu koko maakuntamme alueella. Kiireetön ja puolikiireellinen hoitoonpääsy ei kuitenkaan ole kaikissa kunnissa Siun soten strategisten tavoitteiden edellyttämällä tasolla. Erityisesti keskisellä alueella on ollut haasteita suun kiireettömän hoidon järjestämisen suhteen. Palvelutuotantoon ovat vaikuttaneet erityisesti henkilöstön poissalot sekä henkilöstön saatavuuteen liittyvät haasteet.

Tunnistettuja yhteisasiakkaita on tällä hetkellä 1054, tunnistamisen tavoite ei ole kuitenkaan täyttynyt. Yhteisasiakastoiminta on vakiintunut usealla Siun soten paikkakunnalla, mutta tämänhetkisillä resursseilla ei pystytä kattamaan koko maakunnan aluetta, tarve olisi resursoida lisää. Päivystys ja erikoissairaanhoito ovat aktivoituneet tunnistavana tahona. Kesän aikana asiakkaita on tunnistettu 35, mikä on luonut ruuhkaa alkusyksyyn asiakasaikojen suhteen. Strategisia muutoksia toimispisteissä ja resurssien jakamisessa alueille ja toimipisteille on tehty, liittyen asiakastunnistusten vähäiseen määrään eri alueilla. Toimintaa kehitetään edelleen syksyllä 2022.

**Sairaalapalveluissa** jonotustilanne on huonontunut. Yli kuusi kuukautta (yli 180 vrk) hoitoa jonottaneita oli 4/2022 442 henkilöä, elokuun 2022 lopussa näitä on 965 eli 22,6 %. Keskimääräinen odotusaika (mediaani) oli 62 vrk.

Suurimmat suhteelliset määrät ovat (suluissa huhtikuun 2022 luku) kirurgisilla erikoisaloilla 435 (250), psykiatria 27 (14), silmätaudit 361 (97), korva-nenä ja kurkkutaudit 104 (64), naistentaudit- ja synnytykset 20 (12). Läheteiden käsittelyssä yli kolme viikkoa odottaneiden määrä oli elokuun 2022 lopussa 383 kpl eli 1,5 %.

Keskimääräinen odotusaika (mediaani) on 1vrk. Suurimmat n-määrät ovat silmätaudeilla 113 kpl 3,9 %, kirurgiset alat 25 kpl, 0,4 % (11) ja sisätaudit 209, 4,3 % (96). Suluissa huhtikuun 2022 tilanne.

Tilanne pysyy haastavana, kunnes saadaan paikkatilanne erikoissairaanhoidossa jatkohoitojonottavien osalta korjattua. Tämä edellyttää erityisesti hoitohenkilöstön rekrytointityössä onnistumista sekä Terveys- ja sairaanhoitopalveluissa että Ikäihmisten toimialueella. Pelkillä ostopalveluilla jonoja ei saada purettua. Tässä on kuitenkin valoa nähtävissä esim. uuden Riihisärkän avautuessa syyskuussa.

Tutkimuksissa on jonoutumista edelleen TT, magneetti ja ENMG -tutkimusten osalta. Hoitojonoa on pyritty lyhentämään mm. röntgenhoitajien lisätyön avulla. Kuvantamisessa lausuntojen viivästymisen (osassa tavoite samana päivänä, osassa max. 5 vrk) ja ruuhkautumisen estämiseksi käytetään virka-aikaisen työn lisäksi lääkäreiden lisätyötä ja lausuntojen ostopalvelua.

Hengityshalvauspotilaiden määrä on ollut kasvussa ja tällä hetkellä hoitoa toteutetaan hybridityyppisesti, joissa osa potilaista hoidetaan kotiin, osa Siilaisen HH-tiimissä, jossa on tehty tilaremontteja.

## TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Toimialue on kokonaisuutena tämän hetken ennusteen mukaan tuottamassa normaalitoiminnan osalta noin 18,8 milj. euroa alijäämäisen tuloksen vuonna 2022. Keskeisiä haasteita ovat olleet alkuvuonna palvelujen ostoista aiheutuneet ennakoitua suuremmat kustannuserät sekä erityisen runsaat sairauspoissaolot, henkilöstön saatavuushaasteet sekä palveluntuottajien hinnankorotukset.

**Sairaalapalvelut** ovat kokonaisuutena tämän hetken ennusteen mukaan tuottamassa normaalitoiminnan osalta alijäämäisen tuloksen vuonna 2022. Keskeisiä haasteita ovat olleet asiakaspalvelujen ostoista aiheutuneet ennakoitua suuremmat kustannuserät sekä erityisen runsaat sairauspoissaolot. Henkilöstökulut ovat budjetissa, jopa alle, koska työvoiman saatavuudessa on haasteita. Pulaa on jouduttu korjaamaan ostopalveluilla esim. Sarastiasta. Lisäksi erityisesti asiakaspalvelu- ja lääkäripalveluostot ovat momentteina menossa selkeästi yli budjetoidun. Toimintaa on jouduttu myös supistamaan henkilöstöpulan takia, jonka vuoksi myös tulot ovat odotettua pienemmät.

**Vastaanottopalvelut** ovat ennusteen mukaan 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. Tämän lisäksi **Suun terveydessä** olevaan palveluvajeeseen liittyen suunterveyden virka-ajan ulkopuolisen päivystyksen ulkoistus käynnistyi 18.7.2022. Myös jononpurku keskisellä alueella viikonloppuvastaanottoina on parantanut puolikiireellisen hoidon saatavuutta. Suunterveydenhuollon asiakasmaksutuottoja alentavat omalta osaltaan 1.1.2022 voimaan tullut Asiakasmaksulain uudistus koskien maksukattoa suun terveydenhuollossa.

Vastaanottopalveluissa paneudutaan osana tuottavuusohjelmaa laajamittaisesti asiakasmaksutuottoihin liittyviin haasteisiin osana talouden tasapainottamista. Osaltaan lakimuutokset sekä pakottavat muutokset la-



Vastaanottopalveluissa panostetaan henkilöstön veto- ja pitovoiman parantamiseen, sillä se nähdään keskeisenä keinona hallita ostopalvelukustannuksia.

**Yhteisissä palveluissa** hoitotarvikekustannusten kasvun hillitsemiseksi tarkistetaan, että hoitotarvikelähteet ovat ohjeistuksen mukaiset ja määrätyt hoitotarvikkeet ovat sopimustuotteita. Yhteistyötä asiantuntijoiden ja hoitavien tahojen kanssa on tiivistetty hoitotarvikelähetekäytäntöihin ja sopimustuotteiden käyttöön liittyvän osaamisen lisäämiseksi.

**Sairaala:** Rekrytoinneissa on ollut haasteita kaikilla alueilla. Pitovoiman lisäämistä on työstetty henkilöstöjohtajan kanssa erityisesti 24/7:ssä ja kuvantamisessa sekä psykiatrialla. Haasteita tuottaa koko valtakunnallinen pula hoitotyöstä sekä tähän liittyvä sopimukseton tilanne.

Ostopalveluita on kilpailutettu eri yksiköissä, erityisesti kuvantamisessa saavuttaaksemme vakaat toimintaamme tukevat ja mahdollisimman edulliset ostopalvelut. Ostopalveluita vähennetään, mikäli virkalääkäreitä saadaan palkattua.

Puskuriosasto on ollut haasteissa ennen kaikkea lääkäri työvoiman saannin osalta. Tämä on heijastunut koko yksikön toimintaan ja alkoi näkyä yksikön kehittämismahdollisuuksissa ja hoitajien työssä viihtyvyydessä. Toimintamallia muutettiin niin, että sen fyysinen sijainti Tikkamäellä lopetettiin ja toimintaa kehitetään ja toteutetaan Siilaisen kuntoutussairaalassa.

## STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

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

Hoitotarvikkeiden luovutusperusteet ovat asetuksin määritettyjä, eli luovutuksien osalta mahdollisuudet pelkistyvät ohjeistusten mukaiseen toimintaan hoitotarvikeluovutuskäytäntöjen osalta. Talousarviossa pysymistä vaikeuttaa myös väestön ikääntyminen ja sairastavuuden kasvu, sillä näiden myötä kasvaa myös hoitotarvikkeiden käyttö. Myös hoitotarvikkeiden hinnoissa on tapahtunut kasvua.

Rekrytoinnin epäonnistuminen ja erikoislääkäreiden saatavuusongelmat johtaisivat yhä enenevään määrään ostopalveluita ja sitä kautta kustannusten nousuun. Vähäinen henkilöstömäärä voi johtaa henkilöstön väsymiseen, sairaspissaolojen kasvuun ja pahimmassa tapauksessa irtisanoutumisiin.

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

## 4.3 Ikäihmisten palvelut

Ikäihmisten toimialueen palvelualueita ovat arjen tukipalvelut, kotihoitopalvelut, eritasoiset asumispalvelut ja terveyskeskussairaalapalvelut. Palvelut toteutetaan yhdenmukaisin asiakkuusperusteisiin ja lainsäädännön vaatimuksiin perustuen. Palveluja järjestetään neljällä maantieteellisellä palvelualueella, arjen tukipalvelut kohdentuvat kaikkiin Siun soten alueen kuntiin.

### TAULUKKO 13. IKÄIHMISTEN PALVELUJEN TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVA TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Ikäihmisten palvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastyytyväisyys on hyvällä tasolla	≥ 8,0	54/7	8,4
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Omaishoidontuen saatavuus määräajassa	100 %	100,0 %	100,0 %
	Kotihoitopalvelun saatavuus määräajassa	100 %	92,9 %	99,5 %
	Asumispalvelujen saatavuus määräajassa	100 %	57,1 %	44,4 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 1022 päivää	40,5% (+6878)	33,9% (+11494)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	12 %	41 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 45,5 %		
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	13,7 %	14,9 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	16,9 %	19,3 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	-6,0	-6,5

### 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 tammielokuussa 8,4 (tavoite 8 tai enemmän) ja NPS 42. Tavoite on saavutettu. Menossa on opetteluviihe ja käyttöönottoa laajennetaan uusiin yksiköihin.

Omaishoidon tuen myöntäminen on toteutunut asetetun tavoitteen mukaisesti, lakisääteisten vapaiden toteuttamisessa on ollut haasteita.

Kotihoidon palvelujen saatavuus on toteutunut määräajassa muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Kotihoidon palvelujen järjestämiseen on käytetty oman tuotannon lisäksi tavallista enemmän palveluseteliä ja ostopalvelua. Kotihoidon palvelujen tuntimääriä on jouduttu tarkastelemaan ja omaisten osuutta läheisten hoitoon on tarvittu tavanomaista enemmän. Erytisen haasteellisena on näyttäytynyt keskinen alue. 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 41 %. Tavoitteena on 100 %. Keskustelujen hyödyllisyydestä saadaan tietoa syksyn MSK-kyselyn yhteydessä. Vakituisten henkilöstön tuovavaihtuvuus 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

Palvelujen järjestäminen on vaikeutunut lähes kaikissa palveluissa johtuen henkilöstön saatavuushaasteista. Asiakkuutta hakevia ja palveluja 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 loppuvuotta kohden, 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 tuottamista ja saatavuutta. Asumispalvelupaikkoja on tyhjänä todella paljon. Vanhuspalvelulain noudattaminen on johtanut siihen, ettei paikkoja voida pitää täynnä, jos mitoitusvaade ei toteudu.

Työntekijöiden rekrytointi on aktiivista yhteistyössä rekryn kanssa. Työntekijät eivät sitoudu välttämättä pitkiin työsuhteisiin, vaan haluavat erilaisia työkokemuksia ja omaan elämäntilanteeseen sopivasti vaihtaa työpaikkaa. RAI-arviointeja on tehty elokuun loppuun mennessä 30,3 % kotihoidon ja asumispalvelujen asiakkaista. RAI tulee edistämään tiedolla johtamista asiakkuusprosesseissa.

Sairauspoissaolojen hillitsemiseksi hyödynnetään kinestetiikkaa ja apuvälineitä ergonomian tukemiseksi, toimitaan Havahu-prosessin mukaisesti, työtehtäviä uudelleen järjestellään, käytetään SISU-työtä ja tehdään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työkykyjohtamisosaaminen on keskiössä. Lisäksi ammattirakennetta on monialaistettu turvaamaan yksiköiden toimintaa ja työntekijöiden jaksamista sekä riittävää henkilöstömitoitusta ympärivuorokautisessa asumisessa. Henkilöstön pitovoiman eteen tehdään monella tasolla töitä. Toimialue on TTL:n Hyvä veto -hankkeessa, jossa mm. pitovoima ja eettisen kuormituksen hallinnan keinot erityisesti ovat olleet esillä.

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

Terveyskeskussairaaloissa on jouduttu supistamaan paikkamääriä useammassa paikassa henkilöstöpulan takia ja niitä on toteutettu eniten kesäkuukausina. Puute pysyvistä hoiva-asumisen paikoista on johtanut siihen, että terveyskeskussairaaloissa on asumispalvelupaikkaa sekä kotihoitoa odottavia. Määrät vaihtelevat, suurimmat odottajamäärät ovat Liperissä ja Kontiolahdella. Terveyskeskussairaaloiden keskimääräiset hoitoajat ovat vaihdelleet vuoden 2022 aikana paljon (10 päivästä 45 päivään, jos otetaan pois asumispalveluun odottajat 5-21 päivään). Kesän 2022 aikana on tehty tiivistä yhteistyötä sairaalapalvelujen ja yhteispäivystyksen kanssa potilasvirtojen ohjautumisen suhteen sekä paikkojen riittävyyden turvaamiseksi.



## TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Toimialueen talousarvio ulkoisten erien osalta elokuun tulosennusteen mukaan ylittyisi 6,5 milj. euroa. Toimintatuottojen arvioidaan toteutuvan noin miljoona euroa pienempinä. Tk-sairaaloiden potilaspaiikkoja on jouduttu vähentämään ja on toteutettu sulkuja, henkilöstövajeen takia. Lisäksi asumispalvelupaikkoja joudutaan pitämään täyttämättä, koska lakisääteinen henkilöstömitoitus ei täyty.

Toimintakulujen osalta henkilöstökulujen ennustetaan toteutuvan 0,4 milj. euroa pienempinä, kun taas palvelujen ostot ylittyisivät 5,3 milj. eurolla. Palvelujen ostojen ylitys koostuu asumispalvelujen ostojen ja työvoiman vuokrauksen (Sarastia) ylityksistä. Lisäksi tarvikeostot ennustetaan toteutuvan 0,1 milj. euroa suurempina ja avustusten osalta omaishoidon tuen ylitykseksi arvioidaan 0,6 milj. euroa.

## STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Toimialue noudattaa asiakkuuksien saatavuuden seurannassa sosiaalihuoltolakia. Palvelujen saatavuusaikojen laskentaan ja etenkin vireille tulovaiheen kirjaamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota ja tilastointia on tarkennettu. Tilastoinnin oikeellisuudella ja tiedon virtauksella on suuri merkitys mm. toiminnan arvioinnissa ja tiedolla johtamisessa.

Strategisten tavoitteiden toteuttamista vaikeuttavana tekijänä on kaikissa ikäihmisten palveluissa haaste saada työntekijöitä, niin vakituista henkilöstöä kuin sijaisia. 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 sotien 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, joiden avulla vähennetään osaltaan terveyspalveluihin hakeutumista. Henkilöstön saatavuushaasteet koskettavat myös kotiin annettavia palveluja. Omaishoidon määrärahan ja kotihoidon henkilöstön sekä sosiaalihuollon viranomaistehtäviä hoitavien ammattihenkilöiden 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 14. PERHE- JA SOSIAALIPALVELUJEN TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVA TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Perhe- ja sosiaalipalvelut	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastyytyväisyys on hyvällä tasolla	≥ 4,0		4,0
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Lastensuojeluilmoitusten käsittely määräajassa	100 %	92 %	
	Toimeentulotukihakemusten käsittely määräajassa	100 %	99 %	99,40 %
	Vammaispalvelua koskevien hakemusten käsittely määräajassa	100 %	92 %	91 %
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 341 päivää	57,9 % (+2912)	37,6% (+4153)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	13 %	31 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 54,7 %		
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8 %	12,0 %	15,80 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	14,0 %	14,80 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	-7,0	-8,5

### TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Asiakastyytyväisyyskyselyt painottuvat loppuvuoteen. Vammaispalvelussa tehtiin asiakastyytyväisyyskysely kuljetuspalvelujen sekä sosiaalityön - ja ohjauksen osalta 05/2022, joiden kyselyjen asiakastyytyväisyys palvelun suosittelemalla kohdalla on ollut 4. Perhe- ja sosiaalipalveluissa on otettu käyttöön tekstiviestipalaute vammaispalvelujen avustajakeskuksessa ja sitä tullaan raportoimaan myöhemmin. Kehitysvammaisten tuetussa asumisessa tekstiviestipalaute oli kokeiltavana, mutta käytössä ollut asiakaspalautejärjestelmä todettiin asiakkaillemme soveltumattomaksi. Lastensuojelun ja lapsiperheiden palvelujen ilmoitusten käsittelyaikoja ei ole saatu asiakastietojärjestelmän raportointiin liittyvän ongelman vuoksi eikä myöskään ohjelmantoinnintajaja ole voinut asiaa ratkaista. Työikäisten palveluissa toimeentulotuen hakemusten käsittelyajat 99,4 % ja vammaispalvelulain mukaisten hakemusten käsittelyajat 91 %. Käsittelyaikojen aikarajoissa ei ole pysytty, koska viranhaltijoita ei ole pystytty rekrytoimaan tarvittavaa määrää. Toimeentulotuen käsittelyn osalta käsittelyaika on käytännössä 100 % ja raportoinnissa näkyy mm. inhimilliset virheet siinä, että käsittelyä ei muisteta merkata ohjelmaan. Toimeentulotuessa myös käsittelyn jakautuminen kahdelle toimialueelle ja näiden erilaiset käytännöt lisäävät vielä riskiä ylityksille. Asiakastietojärjestelmän käyttökatkot ovat myös yksi syy määräaikojen ylityksille.

Tavoitteena työkykyiset sairauspoissaolot vähenevät 2 % verrattuna edelliseen vuoteen ei ole toteutumassa vaan kasvu on ollut alkuvuonna 37,6 %. Alkuvuonna on ollut paljon sairauspoissaoloja, joista osa on johtunut koronasta, yksiköissä on esiintynyt influenssaa ja lisäksi on useita pitkiä poissaoloja. OVK1 verrattuna sairauslomien kasvu on kuitenkin taittunut. Kehityskeskustelujen toteuma on 31 %. Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti on 15,8 % ja vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti on 14,8 %. Lähtövaihtuvuuden luku on hieman isompi kuin tulovaihtuvuuden. Siihen yhtenä syynä vaikuttaa Honkalammen koulun siirtyminen Liperin kunnalle ja 25 henkilön siirtyminen Liperin kunnan työntekijäksi.

## TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Toimialueen talousarvio on ulkoisten kulujen osalta ylittymässä 8,5 milj. euroa.

Ylitys koostuu asiakaspalvelujen ostojen kasvusta erityisesti lastensuojelun sijaishuollon palveluissa ja koulu-psykologien ostopalvelujen hankinnassa. Vammaispalvelujen asumisessa ja työtoiminnassa vuokratyövoiman käytön kustannukset ovat kasvaneet sijaisten rekrytointi vaikeuksien vuoksi. Palvelujen ostojen kasvuun vaikuttaa yleinen kustannustason kehitys. Henkilöstön saatavuusongelmien 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 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 hygienia- ja suojautumisohjeita toteutetaan, kun infektioiden tartuntamäärät ovat olleet edelleen korkeita. Kehityskeskustelujen käyntiaste nousee, koska kehityskeskusteluja käydään loppuvuoteen painottuen esimiesvaihdosten seurauksena ja toteutumaprosentti tulee nousemaan. Kehityskeskustelun yhteydessä käydään henkilökohtaista lisää koskeva arviointi, mikä lisää kehityskeskusteluun kuluva aikaa aiempiin vuosiin verrattuna. Henkilöstön rekrytointiin panostetaan eri tavoin rekrytointiyksikön kanssa mm. oppisopimusopiskelijoiden hakua jatkamalla. Rekrytointilisä on käytössä psykologien rekrytoinnissa sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnissa. Syksyn aikana on käynnistynyt lisäksi sitouttamislisän pilotointi lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä ja palvelutarpeen arvioinnin yksikön sosiaalityöntekijöillä.

Vammaispalvelujen asumispalveluissa saadaan vuonna 2022 valmiiksi asumisyksiköiden RAI ID -arviointijärjestelmän kolmivuotinen käyttöönottohanke, kun loput kuusi kehitysvammaisten tehostetun palveluasumisen yksikköä ryhtyy käyttämään järjestelmää. Syksyn ja talven aikana RAI-tiedon pohjalta kehitysvammaisten asumispalveluihin rakennetaan palvelualueitasoiset laatuavoitteet numeerisine tavoitetasoineen ja määritellään näitä kuvaavat RAI-pohjaiset seurantaindikaattorit sekä laaditaan RAI-tiedon pohjalta laatuavoitteita tukevat kehittämistoimenpiteet yksiköittäin niiden omavalvontasuunnitelmiin integroituna.

Oman toiminnan ja ostopalvelujen kustannuksia seurataan palvelualueilla ja toimenpiteitä toimintojen kehittämiseksi tehdään jatkuvasti. Ostopalvelujen ja palvelusetelillä olevien hankintojen seuranta ja käytön arviointia tehostetaan. Sosiaalipalvelujen tarpeen kasvu näkyy suurena ostopalveluissa.

## STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Suurimmaksi strategisten tavoitteiden toteutumista vaikeuttavaksi tekijäksi voidaan nimetä henkilöstön rekrytointihaasteet. Näitä haasteita on monissa ammattiryhmissä, mutta erityisesti psykologien ja sosiaalityöntekijöiden sekä ajoittain sosiaaliohjaajien ja lähihoitajien rekrytointi on ollut vaikeaa. Omaa toimintaa ei ole voitu lisätä suunnitelmien mukaisesti rekrytointien viivästymisten vuoksi. Taloudellisten tavoitteiden toteutumisessa haasteena on em. syytä ostopalvelujen kasvu ja toisaalta nousevat ostopalvelujen hinnat inflaation vaikuttaessa yksityisten palveluntuottajien hintoihin. Hintojen ennakoitaan nousevan merkittävästi vuonna 2023. Ennustetut edessä olevat yhteiskunnallisesti vaikeat taloudelliset ajat voivat lisätä ihmisten huono-osaisuutta, mikä näkyy perhe- ja sosiaalipalvelujen tarpeen kasvuna.

Henkilökuntaa on ollut kiinteästi mukana hyvinvointialueen valmistelussa ja eräiden toimintojen siirtymisessä kunnilta hyvinvointialueelle: mm. kuntouttavan työtoiminnassa toiminnan järjestäminen siirtyy työikäisten palveluihin vuoden 2023 alussa. Lisäksi sosiaalipalveluihin on tulossa useita lakimuutoksia, joista osa on vasta päätöksenteossa ja muutoksiin liittyvä työmäärä kasvaa loppuvuonna. Siirtymä hyvinvointialueelle ja uusien lakimuutosten voimaantulon toteuttaminen lisää huomattavasti osan työntekijöiden työmäärää. Sosiaalipalvelujen toiminnan kannalta asiakasvastaanottotilat eivät ole kaikin osin asianmukaisia, mikä kuormittaa myös henkilöstöä.

## 4.5 Ympäristöterveydenhuolto

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

### TAULUKKO 15. YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLLON TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVAT TAVOITTEET 2022 JA TOTEUMAT

Ympäristöterveydenhuolto	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastytyytyväisyys on hyvällä tasolla	NPS > 50	89	92
Korjaavien palvelujen kysyntä vähenee	Suunnitelmallisten tarkastusten osuus terveystarkastuksessa	≥ 85 %	83	84
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Työkykyperusteiset poissaolot vähenevät 2 %	> 9 päivää	52,1% (+75)	50,5% (+151)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	5 %	39 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 43,0 %		
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	4,0 %	7,5 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	10,0 %	3,8 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 0 M€	0	0

## TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

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

Suunnitelmallisten tarkastusten osuus (84 %) on hieman alle tavoitetason (85 %). Alkuvuoden aikana on tehty suhteellisen paljon terveyshaittaepäilyihin liittyviä tarkastuksia, jotka eivät ole suunnitelmallista valvontaa. Tämä heikentää terveydensuojeluvalvonnan suunnitelmallisten tarkastusten toteumaa, joka on 75 %. Elin-  
tarvikevalvonnan osalta suunnitelmallisten tarkastusten osuus on 89 %. Tupakkalain mukaisista tarkastuk-  
sista 96 % ja lääkelain mukaisista tarkastuksista 100 % ovat olleet suunnitelmallisia.

Sairaspoissaolot ovat lisääntyneet alkuvuoden aikana. Erityisesti keväällä ja alkukesästä oli paljon koronaan liittyviä poissaoloja. Lisäksi yksittäiset pitkät poissaolot kasvattavat poissaolojen määrää.

Kehityskeskusteluista on pidetty noin kolmannes. Keskusteluista ei ole saatu toteutettua suunnitellusti erityi-  
sesti esihenkilövaihdoksista johtuen.

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 syksyn aikana läntisen ja pohjoisen alueen eläinlääkärivastaan-  
otoille.

Valvontaa painotetaan suunnitelmallisten tarkastusten tekemiseen. Epidemiaepäilyt ja muut ympäristöter-  
veydenhuollolle kuuluvat häiriötilanteet ja terveyshaittaepäilyt hoidetaan kuitenkin suunnitelmallisia tarkas-  
tuksia ennen.

Ympäristöterveydenhuollon loput kehityskeskustelut pidetään syksyn aikana. Keskustelut käydään aiempien  
vuosien tapaan koko henkilöstön kanssa. Keskustelujen hyödyllisyyteen panostetaan muuan muassa sopi-  
malla 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 16. PELASTUSLAITOKSEN TOIMITUSJOHTAJAAN NÄHDEN SITOVA TAVOITTEET 2022 JA TOI-  
TEUMAT**

Pelastuslaitos	Mittari	Tavoite 2022	OVK 1	OVK 2
Asiakaspalvelumme on huippuluokkaa	Asiakastyytyväisyys on hyvällä tasolla	> 90 %		
Palvelujemme piiriin / hoidontarpeen arvioon pääsemistä nopeutetaan	Palvelutasopäätöksen toteutuminen riskiluokka A-B ydinkeskusta ensihoito 90 % tehtävistä	≤ 11 min	13:55	11:57
	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 %	46 %
	Kiireellisissä pelastustehtävissä ensimmäinen yksikkö saavuttaa onnettomuuskohteet kaikissa riskiluokissa 12 minuutissa (mediaanitarkastelu).	≤ 12 min	8:57	9:34
Henkilöstömme työhyvinvointi on korkealla tasolla	Ongelmalliset riskiruojut lkm/pelastustoimi OVK	< 4 kpl	4	4
	Sairauspoissaolopäivät vähenevät 4 %	> 87 päivää	65,8% (+830)	40,2% (+1056)
Johtamisemme on luottamusta herättävää ja arvostavaa	Kehityskeskustelujen toteumaprosentti	100 %	38 %	56 %
	Kehityskeskustelujen hyödyllisyysprosentti	> 36,0 %		
Onnistumme rekrytoinnissa	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti	≤ 8%	6,5 %	7,9 %
	Vakituisen henkilöstön tulovaihtuvuusprosentti	≥ lähtövaihtuvuus	9,0 %	7,1 %
Toimintamme on kustannustehokasta	Tilikauden yli/alijäämä	≥ 0,5 M€	0	-0,3
	Investointeihin myönnetyn määrärahan kokonaissumma	≤ 1,9 M€	37,9 %	66,8 %

### TOIMINNALLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

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

Pelastustoimen yksittäisten riskiruojujen toimintavalmiuden toteutumista seurataan riskiruojutasoisesti. Palvelutaso on toteutunut pääsääntöisesti palvelutasopäätöksen mukaisena, mutta palvelutasossa on myös puutteita. Toisen vuosikolmanneksen aikana ei olla saavutettu Niinivaaran ja Rantakylän alueella 1. riskiruojuille asetettua tavoitetta (Pekkala käynnistyi 5/2022). Lisäksi muissa riskiruojuissa ei tavoiteaikaa saavutettu mm. Outokummun, Liperin, Ylämyllyn, Lehmon, Uimaharjun, Hammaslahden, Reijolan, Juuan, Nurmeksen ja Valtimon alueella yksittäisissä ruuduissa.

Ensihoidon palvelutaso on toteutunut pääsääntöisesti palvelutasopäätöksen mukaisena. Kuitenkin kaikki tavoittamisviiveet ovat kasvaneet vuoteen 2021 verrattuna. Ydintaajaman osalta A-B tehtävien 90 % tavoitta-

misaika on pidentynyt noin 2 minuuttia vuoteen 2021 verrattuna. Ydintaajamaa on kuuden riskiruudun veran 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 2021 verrattuna

Onnettomuuksissa on loukkaantunut yhteensä 155 henkilöä ja menehtynyt 10 henkilöä. Pelastuslaitos on pelastanut 48 henkilöä onnettomuuden aiheuttamasta vaaratilanteesta. Pelastuslaitoksen pelastaman omaisuuden arvoksi rakennuspaloissa arvioidaan toisella osavuodella olevan noin 25,6 milj. euroa.

Pelastustoimella on ollut toisen vuosikolmanneksen loppuun mennessä hälytystehtäviä yhteensä 2446 kappaletta. Tehtävät ovat vähentyneet noin 6 % edelliseen toimintavuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Hälytystehtävien määrä kesällä 2022 oli varsin maltillinen, kesämyrskyjä ja maastopaloja oli maakunnassa vähemmän kuin aiempina kesinä.

Ensihoitopalvelulla on ollut toisen vuosikolmanneksen aikana yhteensä 29 698 ensihoitotehtävää (sis. kaikki tehtävät). Tehtävämäärät ovat lisääntyneet +2,2 % edelliseen toimintavuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna.

Pelastuslaitoksen toteuttama turvallisuusviestintä on käynnistynyt alkuvuonna terveysturvallisuussyistä pidetyn keskeytyksen jälkeen. Turvallisuusviestintään on saanut 8,1 % maakunnan asukkaista. Pelastuslaitos on suorittanut 1028 valvontakäyntiä ja käsitellyt 1020 omakotitaloasukkaan paloturvallisuuden itsearviointilomaketta.

Henkilöstön kehityskeskusteluista on toteutunut 56 %.

## TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

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

Toisen vuosikolmanneksen jälkeen pelastuslaitoksen tuloksen ennustetaan olevan -0,26 milj. euroa, joka tarkoittaa sitä, että asetettua tulostavoitetta ei tulla saavuttamaan. Keskeiset haasteet ovat voimakas hintojen nousu kaikissa tuoteryhmissä ja ylitykset henkilöstökuluissa. Henkilöstökulujen ylittymiseen vaikuttaa voimakkaasti sairauspoissaolot, joita on ollut viime vuoden vastaavaan ajankohtaan nähden yli 1000 päivää enemmän.

Toisen osavuoden jälkeen ensihoidon tulovirta on toteutunut hieman heikompana kuin edellisenä vuonna. Suurin selittävä tekijä on ensihoitopalvelujen laskenut kilometrikertymä ja lisääntyneet tehtävät, joissa potilasta ei kuljeteta hoitolaitokseen.

Heinäkuussa valtioneuvoston antama asetus ensihoidon hinnoittelusta on pienentänyt polttoaineiden hinnan noususta aiheutunutta kustannuspainetta.

Materiaalihankinnoissa on otettu huomioon kansainvälisen turvallisuustilanteen muutos ja sen aiheuttama materiaallinen varautumistarve, joskaan kokonaisuutta ei voida toteuttaa riittävässä laajuudessa ylläkuvatun talouskehityksen vuoksi.

Investoinnit ovat toteutuneet talousarvion mukaisesti.

#### TAULUKKO 17. LIIKELAITOKSEN LYHENNETTY TULOSLASKELMA

	TA 2022	1-8/2021	1-8/2022	Ennuste
<b>Toimintatulot</b>	<b>30,85</b>	<b>18,44</b>	<b>23,86</b>	<b>30,75</b>
<b>Toimintamenot</b>	<b>-30,37</b>	<b>-18,18</b>	<b>-24,30</b>	<b>-30,9</b>
<b>Liikelylijäämä</b>	<b>0,48</b>	<b>0,26</b>	<b>-0,44</b>	<b>-0,26</b>
Pelastustoimi	0,56	0,42	0,49	0,1
Ensihoitopalvelu	-0,08	-0,16	-0,97	-0,36

Tulosalueittain esitettynä liikelaitoksen talouteen vaikuttaa merkittäväällä tavalla ensihoitopalvelun tuloksen kehittyminen. Epävarmuutta aiheuttavat ensihoitopalvelun henkilöstökustannukset sekä KELA- ja asiakasmaksutuotot.

#### TOIMENPITEET TOIMINNALLISTEN JA TALOUDELLISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTTAMISEKSI

Talouden kehityssuunta ja liikelaitokselle asetettu tulostavoite edellyttävät sopeuttavien toimenpiteiden toteuttamista pelastuslaitoksessa.

Ehdotus sopeuttavista toimenpiteistä käsitellään liikelaitoksen johtokunnassa lokakuussa, niiltä sopeuttavien toimenpiteiden tekeminen ei ole mahdollista viranhaltijoiden päätöksin, muun muassa palvelutasopäätöksessä määritettyihin resursseihin ei ole mahdollista tehdä muutoksiksi ilman poliittista käsittelyä. Merkittävimpiä talousvaikutuksia voidaan aikaan saada vain palveluja supistamalla, esim. jättämällä täyttämättä sairaspöytäaoloista aiheutuva sijaistarve.

Materiaalista varautumistarvetta ei voida toteuttaa riittävässä laajuudessa ylläkuvatun talouskehityksen vuoksi. Materiaalin ylläpidossa keskitytään toimintavalmiudessa olevan kaluston välttämättömään huolto- ja kunnossapitoon. Näillä rajoittavilla toimilla ei kuitenkaan tule olemaan talouteen voimakkaasti korjaavaa vaikutusta.

#### STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMISTA VAIKEUTTAVAT TEKIJÄT

Toimintavalmiusaikoihin ja potilaan tavoittamisaikaan vaikuttavat keskeisesti pelastuslaitoksessa tehtävien hoitoon varatun resurssin määrä (henkilöstö ja kalusto). Selvää on, että pelastuslaitoksen palvelutuotannon resurssit ovat liian pienet palvelutarpeeseen ja asetettuihin tavoitteisiin nähden ja tämä selittää suurimmalta osalta potilaan tavoittamisajan ja pelastustoiminnan toimintavalmiusaikojen puutteet.



Kuluneen vuoden aikana lisähaasteen ovat aiheuttaneet henkilöstön runsaat sairauspoissaolot. Sairaspoissaoloista huolimatta pelastuslaitoksen toimintavalmiudessa on ollut suhteellisesti tarkasteltuna vain vähän valmiuspuutetilanteita. Huomionarvioista on myös se, että ensihoitotehtävien määrä on samanaikaisesti kasvanut, kun sitä toteuttava henkilöstö on ollut eniten poissa.

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 saatavuus ja pitkittynyt koronaepidemia ovat näkyneet toiminnassa ja yhteistyössä emon kanssa. Jäsenkuntien evästämänä kahden tytäryhtiön realisointitoimenpiteet ovat käynnissä.

Polkan on määrä järjestää koko hyvinvointialueen laitoshuolto- ja ravintopalvelut, joko tuottamalla ne itse tai hankkimalla ne alihankintana. Kunnat eivät voi vuodesta 2023 alkaen myydä suoraan hyvinvointialueelle palveluja. Kuusi kuntaa on hakeutunut 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. Polkan yhtiöjärjestykseen on tehty lisäksi toimialan laajennus logistisiin palveluihin, ja Joensuun kaupungilta aiemmin ostettu matkojen yhdistelypalvelu ostetaan marraskuusta lähtien Polkalta. Polkalle asetetut tavoitteet tälle vuodelle eivät ole edenneet tavoitellusti, mikä johtuu osin emon organisaation jäykkyyksistä. Mm. koronaepidemia 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. Jäsenkuntien edustajille annetut kaksi hallitusjäsenen paikkaa ei riitä jatkossa tuomaan kunnille sidosyksikköasemaa palveluostossa. Kunnat eivät ole osoittaneet kiinnostusta tulla yhtiön omistajiksi, vaan ovat evästäneet Siun sotea realisoimaan yhtiön. Siun sote ja kunnat kilpailuttavat parhaillaan yhteistyössä yhtiön osakekannan myynnin, johon on sidottu valtaosan jäsenkuntien työterveyshuoltopalvelujen ostaminen neljän vuoden ajan uudelta omistajalta. Myyntipäätökseen vaikuttavat tarjousten euromäärä, työterveyshuollon palvelujen kriteerien toteutuminen sekä se, antaako hyvinvointialue myynnille suostumuksen.

Henkilöstössä tapahtuvat muutokset ovat heikentäneet 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. Yhtiön talouden ennustetaan muodostuvan tappiolliseksi, vaikka alkuvuosi on ollut lievästi ylijäämäinen.

Tikkamäen Palvelujen toiminta etenee suunnitellusti ja talous on toteutumassa suunnilleen budjetin mukaisesti. Yhtiö avasi uuden kahvilan sairaalan uusitun pääsisääkäynnin yhteydessä 17.6. Uusien tilojen myötä myynnin odotetaan kasvavan, mutta ne lisäävät myös kuluja. Pääsisääkäynnin avautumisen odotetaan lisäävän myös asiakasparkin käyttöä. Tilikaudelta odotetaan lievästi positiivista tulosta. Yhtiölle tavoitteeksi asetettu lukittavien pyöräilykatosten toteutus on aloitettu P2 pysäköintitaloon.

Tikkamäen Vuokratalojen toiminta etenee suunnitellusti ja budjetin mukaisesti. Tilikaudelta ennakoidaan nollatulosta. Yhtiön suunnitellut hankkeet ovat edenneet suunnitelman mukaisesti ja aikataulussa. Siun sote on antanut yhtiön osakekannasta myyntitoimeksiannon, jonka eteneminen ratkeaa loppuvuoden aikana. Myös tälle kaupalle tarvitaan hyvinvointialueen suostumus.

## 5. Tuloslaskelmat

Talousarviokirjan 2022 mukaan tuloslaskelman vuosikatteen muutoksista päättää yhtymävaltuusto. Tuloslaskelman toimintakatteen muutoksista päättää yhtymähallitus. Tuloslaskelman muista muutoksista päättää toimitusjohtaja. Muutetut tuloslaskelmat tuodaan osavuosikatsausten yhteydessä yhtymähallituksen kautta yhtymävaltuustolle tiedoksi. Toisen osavuosikatsauksen yhteydessä esitetään toiminta- ja vuosikatteeseen kohdistuvia muutoksia kuntayhtymätasolla, ne käsitellään erillisessä talousarvion tarkistamispykälässä. Talousarvion tulo- ja menoeriin on tehty sekä 1. että 2. osavuosikatsauksen yhteydessä vähäisiä kustannusneutraaleja muutoksia.

## LIITETAULUKKO 1. KUNTAYHTYMÄN TULOSLASKELMA

## Tuloslaskelma, kuntayhtymä

Ulkoiset, 1000 €	Ulkoiset						
	TP2021	TA2022	TA2022 muutettu, OVK1	OVK2 muutos	TA OVK2	Toteuma 1- 8/2022	Tot. %
<b>Toimintatuotot</b>	<b>778 652</b>	<b>786 662</b>	<b>786 662</b>	<b>0</b>	<b>786 662</b>	<b>500 085</b>	<b>64 %</b>
Myyntituotot	679 332	687 158	687 159	0	687 159	462 498	67 %
Myyntituotot jäsenkunnilta, josta	649 756	658 934	658 934	0	658 934	443 453	67 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut	617 233	625 237	625 237	0	625 237	416 825	67 %
Pelastuslaitos	14 174	15 770	15 770	0	15 770	14 822	94 %
Eläkevastuut	14 697	14 201	14 201	0	14 201	9 322	66 %
Ympäristöterveydenhuolto	3 652	3 726	3 726	0	3 726	2 484	67 %
Muut myyntituotot	29 576	28 224	28 224	0	28 224	19 044	67 %
Maksutuotot	47 883	52 352	52 352	0	52 352	28 672	55 %
Tuet ja avustukset	46 128	41 150	41 150	0	41 150	5 202	13 %
Muut toimintatuotot	5 309	6 000	6 000	0	6 000	3 713	62 %
<b>Toimintakulut</b>	<b>-768 567</b>	<b>-755 393</b>	<b>-755 393</b>	<b>0</b>	<b>-755 393</b>	<b>-503 732</b>	<b>67 %</b>
Henkilöstökulut	-378 348	-404 850	-404 519	10	-404 509	-259 031	64 %
Palvelujen ostot	-283 066	-247 601	-247 639	0	-247 639	-176 491	71 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-58 292	-55 738	-55 738	0	-55 738	-37 729	68 %
Avustukset	-15 851	-15 781	-15 781	0	-15 781	-9 845	62 %
Muut toimintakulut	-33 010	-31 423	-31 717	-10	-31 726	-20 635	65 %
<b>Toimintakate</b>	<b>10 085</b>	<b>31 268</b>	<b>31 268</b>	<b>0</b>	<b>31 268</b>	<b>-3 648</b>	<b>-12 %</b>
<b>Rahoitustuotot ja -kulut</b>	<b>682</b>	<b>-1 070</b>	<b>-1 070</b>	<b>0</b>	<b>-1 070</b>	<b>-158</b>	<b>15 %</b>
Korkotuotot	1 079	151	151	0	151	544	360 %
Muut rahoitustuotot	1 063	79	79	0	79	102	129 %
Korkokulut	-1 441	-1 297	-1 297	0	-1 297	-795	61 %
Muut rahoituskulut	-19	-3	-3	0	-3	-8	280 %
<b>Vuosikate</b>	<b>10 767</b>	<b>30 199</b>	<b>30 198</b>	<b>0</b>	<b>30 198</b>	<b>-3 805</b>	<b>-13 %</b>
Poistot ja arvonalentumiset	-15 615	-13 890	-13 890	0	-13 890	-8 595	62 %
<b>Tilikauden tulos</b>	<b>-4 848</b>	<b>16 308</b>	<b>16 308</b>	<b>0</b>	<b>16 308</b>	<b>-12 400</b>	<b>-76 %</b>
Poistoeron muutokset	412	412	412	0	412	275	67 %
<b>Tilikauden yli-/alijäämä</b>	<b>-4 435</b>	<b>16 720</b>	<b>16 720</b>	<b>0</b>	<b>16 720</b>	<b>-12 126</b>	

## LIITETAULUKKO 2. EMOKUNTAYHTYMÄN TULOSLASKELMA

## Tuloslaskelma, emo

Ulkoiset ja sisäiset, 1000 €	Ulkoiset						
	TP2021, ulkoiset	TA2022 ulkoiset	TA2022 muutettu , OVK1	OVK2 muutos	TA OVK2	Toteuma 1-8/2022	Tot. %
<b>Toimintatuotot</b>	<b>758 280</b>	<b>764 226</b>	<b>764 226</b>	<b>0</b>	<b>764 226</b>	<b>481 858</b>	<b>63,1 %</b>
Myyntituotot	665 130	671 369	671 369	0	671 369	447 631	66,7 %
Myyntituotot jäsenkunnilta	635 583	643 165	643 165	0	643 165	428 631	66,6 %
Sosiaali- ja terveystoimet	606 686	625 237	625 237	0	625 237	416 825	66,7 %
Eläkevastuut	14 697	14 201	14 201	0	14 201	9 322	65,6 %
Ympäristöterveydenhuolto	3 652	3 726	3 726	0	3 726	2 484	66,7 %
Muut myyntituotot	29 547	28 205	28 205	0	28 205	19 000	67,4 %
Maksutuotot	47 202	51 677	51 677	0	51 677	28 218	54,6 %
Tuet ja avustukset	40 960	35 379	35 379	0	35 379	2 426	6,9 %
Muut toimintatuotot	4 989	5 800	5 800	0	5 800	3 583	61,8 %
<b>Toimintakulut</b>	<b>-749 314</b>	<b>-734 559</b>	<b>-734 559</b>	<b>0</b>	<b>-734 559</b>	<b>-485 791</b>	<b>66,1 %</b>
Henkilöstökulut	-358 008	-383 315	-382 984	10	-382 974	-240 664	62,8 %
Palvelujen ostot	-288 012	-252 782	-252 820	0	-252 820	-179 856	71,1 %
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-56 628	-54 215	-54 215	0	-54 215	-36 607	67,5 %
Avustukset	-15 769	-15 675	-15 675	0	-15 675	-9 802	62,5 %
Muut toimintakulut	-30 896	-28 572	-28 865	-10	-28 875	-18 861	65,3 %
<b>Toimintakate</b>	<b>8 966</b>	<b>29 667</b>	<b>29 667</b>	<b>0</b>	<b>29 667</b>	<b>-3 933</b>	<b>-13,3 %</b>
<b>Rahoitustuotot ja -kulut</b>	<b>683</b>	<b>-1 070</b>	<b>-1 070</b>	<b>0</b>	<b>-1 070</b>	<b>-124</b>	<b>11,6 %</b>
Korkotuotot	1 081	151	151	0	151	546	361,8 %
Muut rahoitustuotot	1 062	79	79	0	79	101	128,7 %
Korkokulut	-1 441	-1 297	-1 297	0	-1 297	-763	58,8 %
Muut rahoituskulut	-18	-3	-3	0	-3	-8	293,4 %
<b>Vuosikate</b>	<b>9 649</b>	<b>28 596</b>	<b>28 596</b>	<b>0</b>	<b>28 596</b>	<b>-4 057</b>	<b>-14,2 %</b>
Poistot ja arvonalentumiset	-14 686	-12 767	-12 767	0	-12 767	-7 847	61,5 %
<b>Tilikauden tulos</b>	<b>-5 037</b>	<b>15 829</b>	<b>15 829</b>	<b>0</b>	<b>15 829</b>	<b>-11 903</b>	<b>-75,2 %</b>
Poistoeron muutos	412	412	412	0	412	275	66,6 %
<b>Tilikauden yli-/alijäämä</b>	<b>-4 625</b>	<b>16 241</b>	<b>16 241</b>	<b>0</b>	<b>16 241</b>	<b>-11 629</b>	