

Kuopion kaupunki
Talous- ja omistajaohjaus

Kv 13.6.2022

VASTINE TARKASTUSLAUTAKUNNAN VUODEN 2021 ARVIOINTIHAVAINNOISTA

Tarkastuslautakunnan arviointikertomus vuodelta 2021 on käsitelty kaupunginvaltuustossa 13.6.2022. Kaupunginvaltuusto merkitsi arviointikertomuksen tiedoksi ja lähetti sen edelleen kaupunginhallitukselle tarvittavia toimenpiteitä varten.

Kaupungin talous- ja omistajaohjaus pyytää vastineet arviointivuoden 2021 keskeisistä arviointihavainnoista 15.8.2022 mennessä.

Terveysjohtaja Pertti Lipponen, apulaisylilääkäri Kaj Korhonen sekä ylilääkäri Pauliina Sulku ovat antaneet vastineen terveydenhuollon palvelualueelta pyydettyihin asioihin.

Hyvinvointialueelle siirtyvien tehtävien osalta on toivottu selvittävän, miten tehtävät hoidetaan jatkossa hyvinvointialueella.

Terveydenhuollon palvelualueelta on pyydetty vastine seuraavaan arviointihavaintoon:

Miten hoitoon pääsyn ongelmat korjataan pysyvin ratkaisuin ja miten palvelukysynnän muutoksiin voidaan jatkossa varautua paremmin?

Hoitoon pääsyä ohjaa valtakunnallinen hoitotakuu, jonka rajoissa hoitoon tulee päästä. Mikäli lainsäädäntö hoitotakuun osalta muutetaan esim. perusterveydenhuollossa viikkoon, on henkilöstön mitoittamiseen, palveluiden rahoittamiseen ja toimitilojen riittävyyteen tehtävä lisäyksiä. Mikäli hyvinvointialueella kuntalaisille halutaan tarjota hoitotakuuta paremmat palvelut, on resursseja lisättävä ja tarkasteltava rahoitusta uudelleen.

Palvelujen kysyntähuippuja on mahdollista tasata käyttämällä ostopalveluja ja varahenkilöjärjestelyjä. Hyvinvointialueelle siirryttäessä palvelut pyritään yhteismitallistamaan ja tasoittamaan nykyisiä määrällisiä eroja. Moniammatillinen yhteistyö sekä hoitoketjujen saumaton toimivuus on olennaista, jos halutaan varmistaa, että kuntalaiset pääsevät palveluihin nykyistä paremmin.

Miten turvataan psykososiaalinen kuntoutus vaikeimmissa mielenterveyden sairauksissa?

Vaativasta lääkinnällisestä kuntoutuksesta vastaa KELA. Perusterveydenhuolto järjestää joko omana toimintana tai ostopalveluna mielenterveyskuntoutuksen sellaisissa tapauksissa, joissa KELA:n kriteerit eivät täyty. Terapeutteja on mahdollista rekrytoida rajallisesti ja asiakkaiden pääsy terapiapalveluihin tapahtuu jonotuksen kautta.

Hyvinvointialueen tehtäväksi jää vuoden 2023 alusta linjaukset, miten mielenterveyspalvelujen kuntoutus ja palvelujen saavuus asiakkaille varmistetaan.

Mitä selkeitä toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi ja työn houkuttelevuuden eteen voidaan tehdä?

*Lääkärit, psykologit ja sosiaalityöntekijät työllistyvät valtakunnassa hyvin, koska mielenterveystyö sekä kasvatus- ja perheneuvonta vaativat paljon osaajia. Lisäksi oppilashuoltoon on tullut velvoittava henkilöstömitoitus, joka on avannut paljon uusia työpaikkoja kouluille ja oppilaitoksiin. Osaajia ei riitä kaikkiin avoinna oleviin työpaikkoihin. Samaan aikaan sairaanhoitopiiri ja muut hyvinvointialueen kunnat kilpailevat työvoimasta. Koska sairaanhoitopiiri tarjoaa esim. psykologeille hie-
man paremman tehtäväkohtaisen palkan, on Kuopion kaupungin ollut vaikea saada rekrytoitua psykologeja. Rekrytointivaikeudet johtuvat osin tehtäväkohtaisten palkkojen eroista. Tehtäväkohtaiset palkat tulisikin harmonisoida hyvinvointialueella nopealla aikataululla. Lisäksi tulisi ottaa käyttöön pitkien etäisyyksien palkanlisät.*

Psykiatreja valmistuu koko valtakunnassa tarpeeseen nähden liian vähän. Useimmat kokevat julkisen terveydenhuollon työtehtävät raskaana ja hakeutuvat yksityissektorille, jossa myös palkkaus on parempi ja työskentely olosuhteet joustavammat.

Ongelma on kuitenkin monisyinen, eikä koske pelkästään Kuopion kaupunkia ja 1.1.2023 aloittavaa Pohjois-Savon hyvinvointialuetta. Keskeiseksi asiaksi keskusteluissa nousee palkkaus ja valtakunnallisesti henkilöstön saatavuusongelmat, joita on muissakin suurissa kaupungeissa. Korkeasti koulutettujen työntekijöiden palkkauksen osalta on kuitenkin todettava, että Kuopion kaupungin palkkataso ei ole riittävän houkutteleva.

Miten esimiestyötä tullaan arvioimaan ja kehittämään?

Järviseudun työterveyshuolto tekee yhteistyössä esimiesten kanssa työyhteisön kehittämistyötä koko ajan. Työntekijät eivät ole olleet kaikissa työyhteisöissä tyytyväisiä esimiestyöhön ja se on lisännyt tyytymättömyyttä työhön ja esimieheen.

Esimiehet on osallistuneet säännöllisesti järjestettäviin esimiesten ja keskJohdon johtamisvalmennuskoulutuksiin. Koulutus on antanut hyviä työkaluja oman johtajuuden kehittämiseksi ja tukenut esimiesten esimiestaitojen kehittymistä. Lisäksi esimiehet ovat saaneet vertaistukea ja ohjattua tukea esimiestyölleen.

Esimiesvalmennusta ja esimieskoulutuksia tulee käyttää hyvinvointialueella esimiesten koulutuksessa. Esimiesvalmennus nopeuttaa esimiesten ja asiantuntijoiden kyvykkyyttä ottaa haltuun johtavan roolin tehtävät hallitusti.

Esimiestyön arviointia tulee myös tehdä hyvinvointialueella esim. säännöllisillä esimiestyön arviointikyselyillä.

Näihin kahteen kysymykseen on kaupunkitasoisesti vastannut myös työnantajapalvelut elinvoima- ja konsernipalvelun palvelualueelta.

Hyvinvointialueelle siirtyvien tehtävien osalta perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueet vastaavat seuraavaa:

Palvelualueen johtoryhmä näkee, että hyvinvointialueen on jatkossa tehtävä tiivistä yhteistyötä alueen kuntien kanssa. Kunnilla ja hyvinvointialueilla on yhteiset asukkaat ja paljon yhteistyötarpeita mm. tukipalveluihin liittyen. Yhteistyössä on varmistettava, että toimivat yhteistyömallit eivät vaaranna sosiaali- ja terveystalouden ja pelastustoimen järjestämisvastuun siirtymisen jälkeen.

Hyvinvointialueen rahoituksen riittävyys tulee olemaan merkittävä haaste hyvinvointialueen palvelujen järjestämisessä. Hyvän ennakkoinnin avulla palveluiden ja toimintatapojen kehittäminen on mahdollista myös talouden tasapainon säilyttämiseksi. Muutos on mahdollisuus, mutta muutos ei tapahdu hetkessä. Hyvinvointialueen on tärkeä motivoida henkilöstöä muutokseen lyhyen ja pitkän aikavälin suunnitelmilla niin, että kaikilla on aito halu muuttua tai muuttaa toimintaa. Henkilöstöä ja päättäjiä on tuettava muutoksessa ja siihen on varattava riittävästi aikaa ja resursseja. Kuntien hyvät käytännöt ja toimintatavat tulee siirtää hyvinvointialueelle niin, että ne tukevat tehokasta ja taloudellista toimintaa. Teknologian mahdollisuuksia on pystyttävä hyödyntämään paremmin ja digitalisointi on perusedellytys tuottavuuden ja palvelujen laadun parantamiseksi.