

Valtuustoaloite: Tuottavuuden tavoittelu ennaltaehkäiseviin, matalan kynnyksen palveluihin satsaamalla; talouden kokonaiskuva ymmärtämällä ja tehostamalla; sekä henkilöstön osaamiseen nojaamalla

Arviointikertomuksessa on todettu, että kuntayhtymä ei ole onnistunut seuraavien strategisten, toiminnallisten tavoitteiden toteuttamisessa:

-Tasapainoinen talous

-Palvelurakenteen painopistettä muutetaan ennaltaehkäisevään suuntaan

-Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus on alle 8%

Nämä kaikki ovat kriittisiä onnistumis- ja menestystekijöitä kuntayhtymälle ja jatkossa hyvinvointialueelle. Korona on vaikeuttanut huomattavasti kiireettömien/peruspalveluiden ja myös erikoissairaanhoidon tuotantoa, mutta kuntayhtymän vastauksissa arviointikertomukseen ei katsota pidemmälle eteenpäin, koronapandemian ohitse. Ei mietitä riittävästi keinoja päästä takaisin tuottavuusohjelman - ja tämän myötä kestävä talouskehityksen - peruslähtökohtien tavoittelun kimppuun.

Tuottavuuden tavoittelussa ei voida mennä lyhyiden, epävarmojen voittojen perässä. Lakkauttamalla lähipalveluita terveysasemiltamme tai jopa lähiterveysasemiamme palveluverkostamme emme arvioiden mukaan saa edes kuntayhtymän tasolla merkittäviä säästöjä. Kuntayhtymän tuomissa esimerkeissä esimerkiksi annetut Jokelan, Kellokosken ja Rajamäen kuntakeskusten terveysasemien lakkautukset olisivat kuntayhtymän tasolla tuoneet säästöjä eri arvioiden mukaan muutamasta sadasta tuhannesta eurosta n. miljoonaan euroon. Samalla näiden terveysasemien asiakkaiden täytyisi hakeutua/heidät täytyisi kuljettaa kauemmas palveluiden pariin. Pienempien terveysasemien palvelujen saatavuus (T3-aika) on ollut kuntayhtymän tasolla viime vuoteen saakka parasta luokkaa ja palvelujen kustannukset kuntayhtymän alhaisimpia. Terveysasemien lakkautuksella jäisivät kuitenkin myös toimitilat tyhjiksi ja niiden toimitilakustannukset kuitenkin juoksevat. Tosiasiallisesti näiden terveysasemien lakkautus lisäisi kuntien kustannuksia, koska asiakkaat joutuisivat siirtymään lähimmän isomman terveysaseman palveluiden pariin, jotka maksavat asiakkaiden kotikunnille enemmän ja joiden saatavuus on heikompaa.

Keusoten tuottavuusohjelman isoimpien säästöpotentiaalien on esitetty olevan ennaltaehkäisevissä, matalan kynnyksen palveluissa. Näitä ei kuitenkaan tuottavuusohjelman toimeenpanossa ole saatu liikkeelle, vaan kuntayhtymän luottamushenkilöille tähän mennessä esittämät tuottavuustoimet ovat perustuneet pitkälti lyhyen aikavälin hätäratkaisuihin (joiden seurauksena voi koitua taas pitkän aikavälin kustannuksia lisääviä vaikutuksia), kuten henkilöstön lomautukset ja palveluverkon leikkaaminen tai palvelujen laatukriteerien tiukentaminen. Koronan vaikutukset ovat esitettyjen tutkimustulosten mukaan lisäksi kärjistäneet näiden ennaltaehkäisevien ja matalan kynnyksen palveluiden tarvetta.

Tuottavuusohjelmaa tulisi suunnitella ja esitellä luottamushenkilöille kokonaisvaltaisena, pitkän aikavälin toimintasuunnitelmana - ei vain vuositasolla ja leikkausesitys erillisinä kerrallaan päätettäväksi tuotuna, kuten nyt on mm. henkilöstölomautusesityksen osalta toimittu.

Nyt tulee kiireellisesti käynnistää ensisijaisena ja kuntien hyte-työn kanssa aktiivisessa yhteistyössä tavoitteellinen toimintasuunnitelma helposti saatavilla olevien ennaltaehkäisevien/matalan kynnyksen/kevyempien palvelujen tuottamiseksi.

(Tavoitteellisuudella tarkoitetaan, että tavoitteena tulee olla esimerkiksi raskaiden palvelujen tarpeen väheneminen tietyllä prosenttimäärällä toimenpiteiden seurauksena. Arviointikertomuksessa todettiin, että yllä mainittuihin toiminnallisiin tavoitteisiin liitettyjen mittareiden toteutumia ei ollut kaikkia tuotu esille ja

osasta asetettuja mittareita puuttui tavoitetaso. Seurantaan ja tulosten mittaamiseen tulee panostaa, jotta toimenpiteiden vaikuttavuus voidaan todentaa.) Kuntayhtymän tulee raportoida luottamushenkilöille tavoitteiden edistymisestä säännöllisesti.

Tuottavuutta voidaan parantaa myös taloutta tasapainottamalla. Tähän mennessä kuntayhtymän talouskehitys on ollut kuitenkin vaikeasti ennustettavaa ja talouden hallinta heikkoa. Vuosittaiset talousarviolitykset ovat tulleet kuntayhtymälle yllätyksinä jo ennen koronan vaikutuksia ja niitä ei ole pystytty hallitsemaan. Tilannetta on pyritty ratkomaan sisäisen tarkastuksen keinoin, lisäämällä esimiesten talouskoulutusta ja palkkaamalla kuntayhtymään hallintojohtaja. Yhtymähallitus on kuitenkin peräänkuuluttanut, että myös ulkoinen tarkastus on tarpeen, jotta saadaan ulkopuolinen näkemys kuntayhtymän talouden ja hallinnon ison kuvan suurimpiin ongelmiin. Ulkoinen tarkastus tarvitaan talouden lisäksi myös henkilöstörakenteeseen ja sen selvittämiseen, vastaako kuntayhtymään kunnista pääosin liikkeenluovutuksella siirtynyt henkilöstörakenne kuntayhtymän ja jatkossa hyvinvointialueen tarpeisiin.

Ulkoinen tarkastus tulisi toimeenpanna osana tuottavuusohjelmaa mahdollisimman pian.

Kolmantena strategisena painopisteenä on henkilöstön pysyvyys ja tietenkin työssä viihtyvyys. Keusoten henkilöstön vaihtuvuus on ollut suurta ja saatavuus eli henkilöstön hakeutuminen Keusotelle heikkoa. Kun Keusotea perustettiin, sen perimmäisenä tarkoituksena oli levittää kunnissa jo olemassa olevia hyviä käytänteitä koko kuntayhtymän alueelle. Nämä käytänteet on henkilöstö kunnissa itse pitkälti rakentanut vastaamaan henkilöstön ja asiakkaiden tarpeisiin ja monien niistä on todettu olevan kustannustehokkaita, matalan kynnyksen toimintamalleja. Siirtymässä kunnasta kuntayhtymään myös parhaiden yhteisten toimintatapojen etsiminen ja niistä sopiminen henkilöstön kesken on ollut työntekijöiden toiveena.

Kuntayhtymässä on otettu joitakin kuntien kehittämiä hyviä käytänteitä käyttöön, kuten Tuusulan vastaanottopalvelumalli. Mallin toimeenpano muissa kunnissa on ollut kuitenkin myös haasteellista. Mallin toimeenpanoa vetämään otettiin konsulttiyritys sen sijaan, että henkilöstö olisi voinut rakentaa mallia kulloisellekin yksikölle parhaaksi mahdolliseksi yhteiskehittämisen toimintamallilla. Kuntayhtymään siirtyessä on myös kunnissa henkilöstön kesken kehitettyjä matalan kynnyksen palveluita ja toimintamalleja lakkautettu, kuten Tuusulassa kehitetty lasten neuropsykologisen tuen matalan kynnyksen malli, jolla tarjottiin palvelua yli 80 lapselle, sekä Tuusulan tehokas, kustannustehokas ja työtyytyväisyyden kannalta hyvin toimiva kotisairaalayksikkö.

Nojaamalla ulkoisiin konsulttipalveluihin toimintamallien kehittämisessä on syntynyt suuria rahallisia kustannuksia, ja ylhäältä annettuna ilman henkilöstön aitoa osallistumis- ja vaikutusmahdollisuutta mallin kehittämiseen ja käyttöönottoon on aiheutunut myös henkilöstön tyytymättömyyttä.

Jatkossa toimintojen ja työtapojen kehittäminen pitäisi antaa henkilöstön itsensä käsiin kaikilla tasoilla, hyväksi todetuin yhteiskehittämisen toimintatavoin toteutettuina.

Lisäksi kuntayhtymän tulee kuulla henkilöstöä aidosti ja laajasti työtytymättömyyttä eniten aiheuttavien seikkojen tunnistamiseksi, puuttua epäkohtiin viipymättä, sekä toimia aktiivisesti ja tavoitteellisesti niiden poistamiseksi. Vain tyytyväinen, riittävä henkilöstö voi tuottaa laadukkaita, riittäviä, tehokkaita palveluita.

Hyvinkää 21.10.2021

Kati Lepojärvi
Mira Lehtinen
Senja Kojonen
Tiina Kujanpää
Keusoten sitoutumaton valtuustoryhmä

