

LIITE

Riskienhallinta vuonna 2022

Henkilöstön saatavuus oli edellisvuoden tapaan tärkein riski **kaikissa palvelukeskuksissa**.

Rekrytointivaikeudet ovat laajentuneet sijaisuuksien lisäksi vakituisten virkojen ja toimien täyttämisen vaikeuksiin kaikkien ammattiryhmien osalta. Resurssivajauksen vuoksi toimintoja on jouduttu supistamaan (Leppävirran ja Pielaveden osastot) ja jäljellä oleva henkilöstö kuormittuu.

Hallintatoimena on tehty sopimukset sekä lääkäri- että hoitohenkilöstön osalta suoriin virka/työsuhteisiin tekijöitä hankkivien firmojen kanssa. Lisäksi on pyritty pitämään yllä hyvää työnantajaimagoa huolehtimalla hyvästä perehdytyksestä ja opiskelijaohjauksesta, turvaamalla koulutus- ja konsultaatiomahdollisuudet ja mahdollistamalla työaika joustoja. Syrjäisimmillä terveysasemilla erilaiset etätöiden mahdollistavat digitaaliset ratkaisut on nähty rekrytointivalttina. Yhteistyötä oppilaitosten kanssa on jatkettu.

Työn kuormittavuus oli viiden tärkeimmän riskin joukossa kaikissa palvelukeskuksissa. Kuormittavuutta lisäävät henkilöstön suuri vaihtuvuus, hoitaja- ja lääkäriresurssin vaje suhteessa palvelutarpeeseen, koronan myötä lisääntyneet työtehtävät, työpanoksen ohjautuminen hyvinvointialueen valmistelutehtäviin sekä osastoilla raskashoitaiset potilaat.

Hallintakeinoiksi todettiin rekrytointiin ja työhyvinvointiin panostaminen (harkinnanvaraiset osa-aikaisuudet, työnkierto, työaikajoustot), hyvästä työilmapiiristä huolehtiminen, tiedottaminen, tehtävien priorisointi, henkilöstön mukaanotto toiminnan muutosten suunnitteluun sekä laaja-alaisen osaamisen lisääminen.

Hyvinvointialueelle siirtyminen nostettiin kaikissa palvelukeskuksissa tärkeimpien riskien joukkoon.

Hyvinvointialueen valmistelu on ollut hajanaista, eikä valmistelun tilanteesta tai suunnitellusta organisaatorakenteesta ole ollut riittävästi tietoa. Riskinä nähdään myös työyhteisöjen jakautuminen usealle esihenkilölle. Tiukkenevaan talouteen liittyen vaarana nähtiin palvelujen saatavuuden ja saavutettavuuden heikkeneminen tai epätasainen jakautuminen.

Hallintatoimena ovat olleet hyvinvointialueen tiedotusten aktiivinen seuranta, joiden lisäksi Kysteri on järjestänyt omia henkilöstöinfoja. Tavoitteena on positiivisen asenteen ja informaation välittäminen, esimiehet tukevat henkilöstöä muutoksessa. Tärkeänä nähtiin myös yhteistyön syventäminen kuntien kotihoidon sekä erikoissairaanhoidon kanssa.

Kiinteistöjen kunto ja sisäilmaongelmat ovat **Leppävirran ja Nilakan** palvelukeskusten riskejä. Oireita on esiintynyt vaihtelevasti eri terveysasemien työntekijöillä. Pahimmillaan sisäilmaongelmat ovat vaikuttaneet henkilöstön saatavuuteen. **Leppävirralla** vanhassa kiinteistössä on putkirikon uhka.

Hallintatoimena edellisiin ongelmiin on aktiivinen yhteistyö kiinteistön omistajien kanssa. Sisäilmakyselyitä on tehty ja oireita aiheuttavissa tiloissa on tehty tarkentavia mittauksia. Yksittäisten työntekijöiden työpisteitä on vaihdettu ja työpisteisiin on järjestetty ilmanpuhdistimia ja kostuttimia. Rakennustarkastuksia on tehty ja korjaustoimenpiteitä toteutettu. Tilannetta seurataan aktiivisesti yhteistyössä työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.

Potilastietojärjestelmään liittyvät ongelmat ja OMNlin siirtyminen on nostettu **Nilakassa ja Koillis-Savossa** viiden tärkeimmän riskin joukkoon. Erityisesti uuden potilastietojärjestelmän koulutusten toteuttaminen, siihen liittyvä ajankäyttö ja muutostyö tuki ovat haasteita.

Hallintatoimena pyritään mahdollistamaan henkilökunnalle ennakoon riittävästi koulutusta, itseopiskelun tukimateriaaleja ja vastuukäyttäjien tukea. Siirtymäajankohtaan vastaanotoille jätetään päiväohjelmiin väljyyttä, varataan riittävästi aikaresurssia, henkilökuntaa ja vastuukäyttäjien työpanosta.

